

TE Vfgh Erkenntnis 2007/11/30 B2003/06

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 30.11.2007

Index

91 Post- und Fernmeldewesen

91/02 Post

Norm

ArbVG §101, §115

BDG 1979 §38, §40

Post-BetriebsverfassungsG §65

Leitsatz

Keine Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte durch die Zuweisung eines Postbeamten zur Dienstleistung an die Post und Telekom Immobilien GmbH und die Anordnung zum Bezug neuer Büroräume; vertretbare Annahme der mangelnden Zuständigkeit der Berufungskommission zur Entscheidung über behauptete Verstöße gegen Schutzbestimmungen zu Gunsten der Personalvertretung

Spruch

Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Bescheid weder in einem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht noch wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm in seinen Rechten verletzt worden.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

Begründung

Entscheidungsgründe:

I. 1. Der Beschwerdeführer - ein gemäß dem PoststrukturG der Post und Telekom Immobilien GmbH zur Dienstleistung zugewiesener Beamter des Bundes - stellte mit Schreiben vom 29. August 2005 an das beim Vorstand der Österreichischen Post AG eingerichtete Personalamt den Antrag,

"1. auf Erlassung eines Feststellungsbescheides, wonach die ... seitens der Post und Telekom Immobilien GmbH verfügte Personalmaßnahme der Versetzung ohne Erlassung eines Bescheides gemäß §§38 und 40 BDG sowie ohne Zustimmung des Antragstellers als Personalvertretungsmitglied gemäß §65 (3) [Post-BetriebsverfassungsG; im Folgenden:] PBVG und die übrigen, den Antragsteller in seiner Funktion beschränkenden und benachteiligenden ... Personalmaßnahmen wegen Verstoßes gegen §65 (3) PBVG unzulässig sind,

in eventu

2. auf Erlassung eines Feststellungsbescheides, ob die dargestellte..., von der Post und Telekom Immobilien GmbH verfügte Personalmaßnahme der Versetzung ohne Bescheiderlassung gemäß §§38 und 40 BDG sowie ohne

Zustimmung des Antragstellers als Mitglied von Personalvertretungsorganen gemäß §65 (3) PBVG und die übrigen, den Antragsteller in seiner Funktion beschränkenden und benachteiligenden ... Personalmaßnahmen wegen Verstoßes gegen §65 (3) PBVG zulässig sind und

in eventu

3. auf Erlassung eines Feststellungsbescheides, ob diese Personalmaßnahme, die nicht vom Personalamt, also vom Dienstgeber Bund, sondern von Herrn Mag. K bzw. von ihm für die Geschäftsführung der Post und Telekom Immobilien GmbH ohne Zustimmung des Antragstellers angeordnet wurde, zulässig ist."

2. Mit Bescheid des genannten Personalamtes vom 13. März 2006 wurde darüber wie folgt entschieden:

"Zu Ihren Anträgen vom 29. August 2005 auf bescheidmäßige Erledigung wird festgestellt, dass es sich hinsichtlich der Anträge

1. u. 2.

bei der seitens der Post und Telekom Immobilienverwaltung (PTI) verfügten Personalmaßnahme,

-
soweit sie die Anordnung an den Antragsteller zum Bezug neuer Büroräumlichkeiten betrifft, um keine Versetzung gem. §38 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG) handelt, sondern um eine Weisung gem. §44 BDG, die ohne Erlassung eines Bescheides durch das Personalamt... zulässig ist,

-
soweit sie die Reduzierung des Aufgabenumfangs des Antragstellers betrifft, um eine qualifizierte Verwendungsänderung gem. §40 Abs2 BDG handelt, die unzulässigerweise ohne Bescheiderlassung durch das dafür zuständige Personalamt... erfolgt ist,

und in Verbindung mit Antrag 3.

-
hinsichtlich der Antragspunkte 1. u. 2. keine Zustimmung des Antragstellers erforderlich war bzw. ist und somit diesbezüglich keine Verletzung gem. §65 Abs3 Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBG) vorliegt."

3. Über die dagegen vom Beschwerdeführer mit Schreiben vom 29. März 2006 erhobene Berufung wurde mit dem hier bekämpften Bescheid der Berufungskommission beim Bundeskanzleramt vom 9. August 2006 wie folgt entschieden:

"1. Die Berufung wird, soweit es sich um die Frage handelt, ob die Anordnung zum Bezug neuer Büroräume als eine beschränkende und benachteiligende Personalmaßnahme wegen Verstoßes gegen §65 Abs3 PBVG unzulässig wäre, zurückgewiesen.

2. Die anderen Berufungsanträge werden gemäß §66 Abs4 AVG abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt."

Begründend wird dazu vor allem Folgendes ausgeführt:

"[Der Berufungswerber; im Folgenden: BW] führte im Wesentlichen folgende Berufungsgründe aus:

'I. wesentliche Verfahrensmängel

lit. a) Wie der BW bereits vorbrachte, wurde ihm von der Geschäftsführung der PTI mitgeteilt, dass 'bis auf weiteres die Eingliederung und Zugehörigkeit zur Post Immobilien und der jeweiligen Organisationseinheit bestehen bleibe'. Im April 2005 wurde ihm jedoch eine Gehaltsabrechnung zugesandt, in welcher sein Arbeitsplatz mit einer neuen Codierung, nämlich dem Code 0012501 Pool-Planen und Bauen West[,] bezeichnet wird. Der bisherige Arbeitsplatz des BW hatte jedoch die Codierung 00000343 mit der Bezeichnung Planen und Bauen T/Vbg. Auch in der Mitarbeiterliste der PTI vom 6.4.2005 scheint der BW nicht mehr auf. Auf dieses Faktum wird im angefochtenen Bescheid nicht eingegangen. Stattdessen wird festgehalten, dass es sich lediglich um eine Änderung der Organisationsbezeichnung handelt und der BW wie bisher dem Leiter der Organisationseinheit Planen und Bauen West, DI G unterstellt wäre. Den in diesem Zusammenhang stehenden Beweisanträgen (Zeugeneinvernahme) wurde nicht Folge geleistet, was einen erheblichen Verfahrensmangel darstellt.

lit. b) Das Personalamt übersieht die äußerst restriktiven Maßnahmen gegenüber dem BW, zumal seitens der PTI

massivst versucht wurde, etwa ein Drittel der Mitarbeiter von der PTI in die Post AG zu versetzen.... Es ist dem BW zwischenzeitlich bekannt, dass Mitarbeitern, die einer Versetzung in die Post AG zugestimmt haben, keine versprochenen 'neuen beruflichen und persönlichen Chancen' geboten wurden. Nachdem er einer derartigen Versetzung nicht zugestimmt hatte, wurden die bereits im Antrag vom 29.8.2005 näher präzisierten Restriktionen seitens der PTI gegen ihn gesetzt, was wegen Abstandnahme der Einvernahme der von ihm angeführten Zeugen ebenfalls einen erheblichen Verfahrensmangel darstellt.

lit. c) Der Wechsel aus seinem Büro in der ..., 2. Stock in eine Dachkammer im 4. Stock, wo er unangenehmen Kantisenduft erdulden muss, stellt reine Schikane der PTI dar. Die 'Verlegung des Arbeitsplatzes' erfolgte ohne nachvollziehbaren sachlichen Grund, da die anderen Mitarbeiter des BW im 2. Stock bleiben konnten und zwischenzeitlich in den 1. Stock übersiedelt wären. Es hätte daher ein Lokalaugenschein im nunmehrigen 'Büro' des BW durchgeführt werden müssen.

II. Unrichtige rechtliche Ausführungen zu

§65 Abs3 PBVG

Die gegenständlich maßgebliche Norm schützt die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane vor Beschränkung der Ausübung ihrer Tätigkeit und Benachteiligung hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten, der Leistungsfeststellung, der dienstlichen Laufbahn und vor jeglicher Versetzung (ausgenommen die Versetzung aufgrund eines Disziplinarverfahrens).

Dies[es] umfassende Beschränkungs-, Benachteiligungs- und Versetzungsverbot für die Personalvertretungsmitglieder schützt Beamte, Vertragsbedienstete oder Angestellte gleichermaßen. Es ist daher vom weiten Versetzungsgriff des §101 ArbVG auch für beamtete Personalvertreter auszugehen. Darin ist der engere dienstrechtliche Versetzungsgriff gemäß §[§] 38 ff BDG naturgemäß inkludiert.

Da bescheidmäßig festgestellt wurde, dass eine der Versetzung
gleichzuhaltende Verwendungsänderung gemäß BDG vorliege, stellt sich
zum einen die Problematik in Bezug auf Versetzung gar nicht mehr und
hätte [es] zum anderen [zu] dieser Versetzung nicht nur eines
Bescheides bedurft, sondern hätte diese Verwendungsänderung gar nicht
erfolgen dürfen, da gemäß dem bezughabenden Urteil des OGH vom
6.4.2005 ... auch die Behörde das Nichtvorliegen der Zustimmung des
Personalvertretungsmitgliedes berücksichtigen hätte müssen.

Rechtswidrige Entgeltkürzung bei
Personalvertretungsmitgliedern verletzt... jedenfalls das
Benachteiligungsverbot.

Die Verlegung des Arbeitsplatzes ohne sachliche Notwendigkeit verletzt das Schikaneverbot und stellt eine Benachteiligung des Personalvertretungsmitgliedes dar.

Auch das Ausscheiden aus dem Unternehmen und der Wechsel in die Post AG - wie angeboten wurde - hätte[n] zwangsläufig zum Erlöschen des Personalvertretungsmandats geführt und hätten gegen §65 Abs3 PBVG verstößen.

Im Sinne der Ausführungen des OGH in der zitierten Entscheidung muss die Verwaltungsbehörde zumindest das Benachteiligungsverbot beachten. Die verfahrensgegenständlichen Weisungen stellen jedenfalls eine eindeutige Verletzung dieses Verbotes dar... (Verlegung des Arbeitsplatzes, Entgeltkürzung iSd §101 ArbVG, Entziehung des Garagenplatzes, Verminderung bzw. Entfall bisher bezogener Aufwandsentschädigung, Entfall von Diäten etc.)

III. Nichterledigung der gesamten Antragsstellung

Die Frage der Zulässigkeit der verfahrensgegenständlichen Personalmaßnahme durch Herrn Mag. K für die Geschäftsleitung ohne Zustimmung des BW ist im gegenständlichen Bescheid unbehandelt geblieben.

IV. Hinsichtlich der erstinstanzlichen Rechtsansicht, dass die Ausführungen betreffend de[n] Zugang und die

Benützung des EDV-Systems in keinem Kon[n]ex mit de[n] im Dienstrechtsverfahren zu entscheidenden Personalmaßnahmen stehen, wird darauf hingewiesen, dass es sich hiebei offensichtlich um einen negativen Kompetenzkonflikt iSd Art138 B-VG handelt und als Beweis der Akt des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht ... einzuholen wäre. ...'

Die Berufungskommission hat dazu Folgendes erwogen:

... Zur Zuständigkeit

Gemäß §41a Abs6 BDG entscheidet die Berufungskommission gegen in erster Instanz ergangene Bescheide in Angelegenheiten der §§38, 40, 41 Abs2, 123 Abs2 und 124 Abs2 BDG.

In dieser Verfassungsbestimmung sind die Kompetenzen taxativ aufgezählt. Nicht von dieser Kompetenz umfasst sind jedoch Feststellungen über Vorliegen von Verstößen gegen §65 Abs3 PBVG, wie sie vom BW behauptet werden.

In diesem Umfang war daher die Berufung, weil auch eine andere Behörde dafür nicht zuständig ist, zurückzuweisen.

... In der Sache

Zu Punkt I:

Im Unterbleiben der Einvernahme von Zeugen, welche ... zur Organisationsänderung und ... zum Nachweis von gegen den BW gesetzten Restriktionen befragt werden sollten, kann die Berufungskommission keinen wesentlichen Verfahrensmangel erblicken. Der BW konnte in seinen Ausführungen nicht darlegen, inwieweit die Befragung zu einem anderen Verfahrensergebnis geführt hätte Auch ein Lokalaugenschein im nunmehrigen Büro des BW ... kann das Verfahrensergebnis nicht beeinflussen, da eine Prüfung der sachlichen Rechtfertigung einer 'Verlegung des Arbeitsplatzes' in ein anderes Stockwerk nicht im Berufungsverfahren zu klären ist.

Die Dienstbehörde kommt daher im angefochtenen Bescheid zu dem zutreffenden Ergebnis, dass die Anordnung an den BW zum Bezug neuer Büroräumlichkeiten keine Versetzung darstellt, sondern eine Weisung gemäß §44 BDG, die ohne Erlassung eines Bescheides zulässig ist.

Das Recht des Dienstvorgesetzten zur Erteilung von Weisungen findet seine Schranken in dem auf Art7 B-VG beruhenden Willkürverbot und in dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, der im Hinblick auf seine vielfache Ausprägung in der österreichischen Rechtsordnung als Auslegungsgrundsatz heranzuziehen ist Für die Feststellung, ob ein Verstoß gegen das Willkürverbot vorliegt, ist die Berufungskommission nicht zuständig (vgl. §41a Abs6 BDG).

Zu Punkt II:

Gemäß §40 Abs2 BDG sind 'Verwendungsänderungen' innerhalb der Dienststelle, die in ihrer Auswirkung einen der Versetzung ähnlichen Eingriff in die Verhältnisse des Beamten darstellen, einer Versetzung gleichzuhalten. Die Tatbestände, die eine einfache 'Verwendungsänderung' zu einer qualifizierten machen, sind im §40 Abs2 Z1 bis 3 BDG aufgezählt.

Nach §40 Abs2 Z3 BDG ist die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung einer Versetzung unter den hier im BDG geregelten Aspekten gleichzuhalten, wenn dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird.

Gemäß §36 Abs1 BDG ist jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen und dieser Arbeitsplatz muss die volle Normalarbeitskraft eines Menschen erfordern.

Mangels dieser Voraussetzungen (wesentliche Reduzierung des Arbeitsumfangs des BW) muss ... von einer qualifizierten Verwendungsänderung ausgegangen werden, wie von der Dienstbehörde zutreffend ausgeführt und vom BW auch nicht angefochten wurde.

...

Die Zustimmungserfordernisse im Sinne des §65 Abs3 PBVG stellen auf den dienstrechtlichen 'Versetzungsbegriff' ab und nicht jenen des §101 ArbVG. Wird doch in §65 Abs3 PBVG die 'Dienstzuteilung' (vgl. §39 BDG) ausdrücklich angesprochen, die als solche im ArbVG nicht gesondert geregelt ist. Dies zeigt, dass hier für Beamte auf die Terminologie des BDG abgestellt wird. Im BDG wird aber klar zwischen Versetzung und Verwendungsänderung unterschieden (vgl. §§38, 40 BDG).

Dass der Gesetzgeber des BDG für bestimmte Verwendungsänderungen auch die Schutzmechanismen des Versetzungsschutzes festlegt, bedeutet noch nicht die Wertung, dass dies auch für das 'Personalvertretungsrecht' zu gelten hätte. Vielmehr lässt sich hier aus dem PBVG eher ableiten, dass der Gesetzgeber in §65 Abs3 PBVG bewusst nur für Versetzungen das 'Zustimmungserfordernis' festgelegt hat.

Der Sinn dieser gesetzlichen Bestimmungen liegt ja darin, die Ausübung der Funktion des gewählten Personalvertreters in dessen Wirkungsbereich zu gewährleisten. Bei einer 'Versetzung' zu einem anderen 'Betrieb' könnte der Personalvertreter ja auch sein Mandat verlieren (vgl. §39 Abs1 Z4 PBVG). Daher ist die Zustimmung des betroffenen Organes bei einer 'Versetzung' oder 'Dienstzuteilung' (d.h. die vorübergehende oder dauernde Zuweisung eines Arbeitsplatzes) zu einer anderen Dienststelle ('Betrieb') notwendig.

Durch die qualifizierte Verwendungsänderung tritt aber weder im Dienstort noch in der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle eine Änderung ein. Es ist daher keine Zustimmung des Personalvertreters zur qualifizierten Verwendungsänderung einzuholen

....

Im Übrigen wurde ja festgestellt, dass die wesentliche Reduzierung des Aufgabenumfangs eines Bescheidverfahrens bedarf.

Zu Punkt III:

... Die Dienstbehörde ist unter Zugrundelegung des Sachverhalts zum richtigen Ergebnis gekommen, dass es sich bei der Anordnung an den BW zum Bezug neuer Büroräumlichkeiten um eine Weisung iSd §44 BDG handelt und hier keine Zustimmung seitens des Personalvertretungsorgans erforderlich ist (vgl. §65 PBVG).

Zu Punkt IV:

Weder zur Entscheidung eines negativen Kompetenzkonfliktes noch für die Feststellung, ob der Zugang zu EDV-Systemen im Zusammenhang mit im Dienstrechtsverfahren zu entscheidenden Personalmaßnahmen zu sehen ist, ist ... die Berufungskommission zuständig (vgl. §41a Abs6 BDG)."

4. Gegen Spruchpunkt 2. dieses Bescheides richtet sich die vorliegende, auf Art144 B-VG gestützte Beschwerde, in der die Verletzung des verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechts auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz behauptet und die kostenpflichtige Aufhebung von Spruchpunkt 2. des angefochtenen Bescheides begeht wird.

Begründend wird dazu iW Folgendes vorgebracht:

"Mit der Ausgliederung der ehemaligen Post- und Telegraphenverwaltung durch das Poststrukturgesetz (PTSG) in die Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie in weitere Gesellschaften werden in den solcher Art gegründeten Unternehmen, wie auch im Unternehmen des Beschwerdeführers, Beamte, für die gemäß §17a das Beamtdienstrechtsgesetz im Wesentlichen weiter gilt, die ehemaligen Vertragsbediensteten als 'Arbeitnehmer', für welche gemäß §18 (2) der Kollektivvertrag gilt[,] und neu eintretende Bedienstete beschäftigt, die gemäß §19 (1) dem Angestelltengesetz und dem Kollektivvertrag unterliegen.

Für die Belegschaftsvertretung dieser Bedienstetengruppen wurde ein einheitliches Belegschaftsvertretungsgesetz, das Postbetriebsverfassungsgesetz (PBG) geschaffen, welches keine Differenzierung zwischen Angestellten, Arbeitnehmern (ehemaligen Vertragsbediensteten) und Beamten vorgenommen hat, außer, eine solche Differenzierung wurde expressis verbis vorgesehen, wie dies durch §17a (9a) PTSG vorgenommen wurde. Gemäß dieser Bestimmung ist nämlich zum Unterschied zur Versetzung von Angestellten und Arbeitnehmern (ehemals Vertragsbediensteten) keine - durch Urteil des Gerichtes ersetzbare - Zustimmung des Personalvertretungsorgans vorgesehen, wenn ein Beamter versetzt wird. Hier wurde lediglich eine rechtzeitige und eingehende

Verhandlungspflicht normiert. Eine Besonderheit für in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Personalvertretungsmitglieder wurde in Bezug auf ihre 'dienstrechtliche Verantwortung' im §70 PBVG geschaffen. Im Übrigen ist jedoch die Rechtsstellung der Mitglieder der Personalvertretungsorgane einheitlich zu handhaben, gleichgültig, ob ein Mitglied eines Personalvertretungsorgans aus dem Kreise der Angestellten, der Arbeitnehmer (ehemaligen Vertragsbediensteten) oder Beamten stammt oder ein Mitglied eines Personalvertretungsorgans auf Grundlage des Angestelltengesetzes, als Arbeitnehmer auf Grundlage des Kollektivvertrages (fast ident mit dem Inhalt des Vertragsbedienstetengesetzes) oder auf Grundlage des Beamtdienstrechtes beschäftigt ist.

...

Der Bescheid der Berufungskommission vom 09.08.2006 zu Punkt B. II. unterstellt dem PTSG, den Bestimmungen des PBVG im Allgemeinen und dem §65 (3) PBVG im Besonderen fälschlicherweise einen gleichheitswidrigen Inhalt:

Die Berufungskommission vermeint, dass die Zustimmungserfordernisse im Sinne des §65 (3) PBVG auf den dienstrechtlichen 'Versetzungsbegriff' abstellen würden und nicht auf jenen des §101 ArbVG, würde doch in §65 (3) PBVG die 'Dienstzuteilung' (vergleiche §39 BDG) ausdrücklich angesprochen werden, die als solche im ArbVG nicht gesondert geregelt sei. Dies zeige, dass hier für Beamte auf die Terminologie des BDG abgestellt werde. Im BDG werde aber klar zwischen Versetzung und Verwendungsänderung unterschieden (vergleiche §§38, 40 BDG).

Diese Interpretation des postbetriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsbegriffes führt einerseits zu einer nicht zu rechtfertigenden Ungleichbehandlung zwischen Personalvertretern desselben aus gegliederten Unternehmens, welche Angestellte (§19 (1) PTSG), 'Arbeitnehmer' (ehemalige Vertragsbedienstete) (§18 PTSG) und Beamte (§§ 17 und 17a PTSG) sind[,] und andererseits zwischen Unternehmen, die dem ArbVG und dem PBVG unterliegen. Diese Interpretation widerspricht dem Zweck des PTSG und des PBVG und auch dessen Wortlaut:

I. Gleichheitswidrigkeit unter den Arbeitnehmergruppen:

1) Interpretation am Gesetzeszweck - arbeitsverfassungsrechtliche Norm des §65 (3) PBVG ist arbeitsverfassungsrechtlich und nicht dienstrechtlich zu interpretieren - §65 (3) PBVG verfolgt den Zweck, Personalvertretungsmitglieder gleichermaßen zu schützen, egal, ob sie Angestellte, ehemalige Vertragsbedienstete oder Beamte sind:

Die unterschiedlichen Versetzungsbegriffe (zuletzt abgehandelt von Mag. Gerhartl in 'Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung bei Versetzung von Beamten' in ASoK 2006, S 343 ff sowie von Florian Burger, 'Versetzungsschutz an Universitäten' in Zeitschrift für Hochschulrecht 5, S 120 -131, 2006), auf das [W]esentliche reduziert:

a) Arbeitsvertraglicher Versetzungsbegriff in Bezug auf die Angestellten:

Die Versetzung ist jede vom Arbeitgeber angestrebte Änderung des Arbeitsortes oder des Tätigkeitsbereiches oder beider Arbeitsbedingungen (Günther Löschnig[g] Arbeitsrecht, 10. Auflage, ÖGB-Kommentar Nr. 129, Seite 252) sowie des zeitlichen Arbeitsbereiches (Arbeitsverfassungsrecht, ÖGB-Kommentar Nr. 157, 3. Auflage, Cerny, Seite 254).

b) Versetzungsbegriff des Bundes-Vertragsbedienstetengesetzes:

1) Gemäß §6 VBG liegt eine Versetzung vor, wenn der Vertragsbedienstete an einen anderen Dienstort versetzt wird.

2) Gemäß §6a VBG liegt eine Dienstzuteilung vor, wenn der Vertragsbedienstete vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung dieser Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes betraut wird. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung des Vertragsbediensteten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

c) Versetzungsbegriff des BDG:

Gemäß §38 (1) BDG liegt eine Versetzung vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Gemäß §38 (4) kann eine solche Versetzung auch an einen anderen Dienstort erfolgen.

Gemäß §39 (1) BDG liegt eine Dienstzuteilung vor, wenn der Beamte vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines in der

Geschäftseinteilung dieser Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes betraut wird. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung des Beamten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

Gemäß §40 (2) BDG liegt eine einer Versetzung gleichzuhaltende Verwendungsänderung vor, wenn

- 1) die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist oder
- 2) durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist oder
- 3) dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird.

d) Versetzungsbegriff des §101 ArbVG:

Demnach ist eine Versetzung 'die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz'. Ist sie mit einer Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, kann sie für einen Arbeitnehmer rechtswirksam nur mit Zustimmung des Betriebsrates erfolgen, dessen Zustimmung durch das Gericht ersetzt werden kann, wenn sie sachlich gerechtfertigt ist.

Dieser arbeitsverfassungsrechtliche Versetzungsbegriff deckt sich inhaltlich - mit Ausnahme der Dauerhaftigkeit und der Zustimmungspflicht - mit dem arbeitsvertraglichen Versetzungsbegriff, der zusätzlich noch die Unterscheidung zwischen vertragsändernder und direktorialer Versetzung kennt.

Der Versetzungsbegriff des §101 ist ein umfassender. So liegt beispielsweise eine verschlechternde Versetzung vor, wenn sich die Entgeltbedingungen insofern verschlechtern, als dass eine Kürzung des Gehaltes oder der Verlust von Zulagen, Pauschalen, Zuschlägen und sonstigen Entgelteleistungen eintritt[,] oder sich die sonstigen Arbeitsbedingungen insofern verschlechtern, als dass die Verlegung des Arbeitsortes eine wesentlich längere Zu- und Abreise zum bzw. vom Arbeitsort nach sich zieht, die Verlegung eines Arbeitsraumes negative Umwelteinflüsse (z.B.: Kantinengeruch) zur Folge hat, die Arbeitszeit sich von einem Fünf-Tage-Wochenbetrieb in einen Sechs-Tage-Wochenbetrieb oder von einem Tagdienst zu einem Nachtdienst oder Schichtdienst verschlechtert, der Arbeitnehmer am neuen Arbeitsplatz gesundheitlichen Beeinträchtigungen ausgesetzt ist oder eine wesentliche Verminderung der Qualifikationserfordernisse, eine Degradierung, eine Minderung der Aufstiegsmöglichkeiten oder allgemeinen Wertschätzung der Tätigkeit usw. nach sich zieht (Arbeitsverfassungsrecht, ÖGB-Kommentar Nr. 157, 3. Auflage, Cerny Seite 263-270).

Der für die Angestellten der Post und Telekom Immobilien GmbH (im [F]olgenden kurz PTI) geltende dienstrechtliche Versetzungsbegriff bedeutet daher jede Änderung des Arbeitsortes oder des Tätigkeitsbereichs oder des zeitlichen Arbeitsbereiches oder zweier oder aller drei Arbeitsbedingungen, ob sie nun lediglich vorübergehend oder auf Dauer angelegt sind.

Der dienstrechtliche Versetzungsbegriff des Vertragsbedienstetengesetzes ist ein rein örtlicher (zB OGH v. 17.02.2005, 8 ObA 93/04 s, Grof, Die Rechtsstellung der Vertragsbediensteten anlässlich einer Versetzung i[n] DRdA Nr. 2/1986, S 115 ff; Schindler in DRdA Nr. 6/1987, S 422 ff).

Wenn eine Zuweisung an eine andere Dienststelle erfolgt, die nur vorübergehend ist und auch an einen anderen Dienstort erfolgen kann, spricht das Gesetz von Dienstzuteilung, wobei auf die bisherige Verwendung des Vertragsbediensteten und auf sein Dienstalter Bedacht zu nehmen ist. Eine Änderung des inhaltlichen oder zeitlichen Arbeitsbereiches wird weder vom Begriff der Versetzung gemäß §6 noch von der Dienstzuteilung gemäß §6a VBG erfasst. Eine inhaltliche Versetzung kennt das VBG nicht.

Auch der dienstrechtliche Versetzungsbegriff des BDG ist grundsätzlich ein rein örtlicher insofern, als dass bei gleich bleibender Verwendung die Dienststelle wechselt, die auch an einem anderen Ort sein kann (§38 (4) BDG). Wenn eine inhaltliche Änderung des Tätigkeitsbereiches vorgenommen wird, spricht §40 BDG von Verwendungsänderung und ist diese Verwendungsänderung dienstrechtlich einer Versetzung gleichzuhalten, wenn sie (in dreierlei Hinsicht) verschlechternd ist. Genau diese nach §101 ArbVG eine verschlechternde Versetzung darstellende Maßnahme des Betriebsinhabers wird durch die von der Berufungskommission am dienstrechtlichen Begriff orientierte Interpretation des §65 (3) PBVG für beamtete Personalvertreter ausgenommen, was dazu führt, dass im gegenständlichen Fall ein Personalvertreter der PTI, wenn er Angestellter ist, den Schutz des §65 (3) PBVG genießen würde, sodass er ohne seine

Zustimmung nicht auf einem anderen Arbeitsplatz eingereiht werden kann, wenn die Einreihung mit einer Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist, während ein Personalvertreter, der Beamter ist, wie hier, diesem Versetzungsschutz nicht unterliegen würde, weil, würde man der Meinung der Berufungskommission folgen, dienstrechtlich gesehen eine Verwendungsänderung gemäß §40 BDG und keine Versetzung gemäß §38 BDG vorliege und die Verwendungsänderung in §65 (3) PBVG nicht ausdrücklich erwähnt werde.

Die von der Berufungskommission gewählte, am dienstrechtlichen Versetzungsbegriff orientierte... Interpretation des §65 (3) PBVG würde also bedeuten, dass jene Personalvertreter der PTI, welche

- a) Angestellte sind, durch das Zustimmungserfordernis des §65 (3) vor jeder örtlichen und inhaltlichen Änderung, ob vertragskonform oder vertragsändernd, geschützt sind, während jene Personalvertreter, welche entweder
- b) Vertragsbedienstete sind, nur bei einer örtlichen Versetzung bzw. einer kurzfristigen Zuweisung an eine andere Dienststelle (auch an einen anderen Ort) bei gleicher Verwendung oder
- c) Beamte sind, nur bei einer dauernden oder vorübergehenden (Dienstzuteilung) Zuweisung an eine andere Dienststelle (auch an eine[n] anderen Ort) bei gleich bleibender Verwendung durch das Zustimmungserfordernis des §65 (3) PBVG geschützt wären.

Vor inhaltlichen Änderungen (Verwendungsänderungen) mit entgeltlichen Nachteilen wären nach Auffassung der Berufungskommission die Personalvertreter, welche Vertragsbedienstete und Beamte sind, nicht geschützt.

Diese gleichheitswidrige Zielsetzung kann weder dem Gesetzgeber unterstellt werden noch ist dieses von der Berufungskommission interpretativ gewonnene Ergebnis dem Wortlaut des §65 (3) PBVG zu entnehmen:

2) Wortinterpretation:

a) Gemäß §72 (1) PBVG findet §101 ArbVG Anwendung. Gemäß §73 (2) Zi. 6 litl PBVG wird die 'Mitwirkung bei Versetzungen (§101 ArbVG)' durch den Zentralausschuss ausgeübt. Diesen Bestimmungen ist somit zu entnehmen, dass §101 ArbVG und damit auch der Versetzungsbegriff des §101 ArbVG mit der hierzu ergangenen Judikatur für das PBVG maßgeblich ist. Da §65 (3) PBVG keine andere Definition der Versetzung vornimmt, liegt daher dem §65 (3) der Versetzungsbegriff des §101 ArbVG zugrunde, unabhängig davon, ob der Personalvertreter ein Angestellter, ein ehemaliger Vertragsbediensteter oder ein Beamter ist.

§65 PBVG korrespondiert mit §115 ArbVG. Die Formulierungen des §65 PBVG sind diesen arbeitsverfassungsrechtlichen Bestimmungen entnommen. Dass darin einerseits zusätzlich auch der dienstrechtliche Begriff der Dienstzuteilung des §6a VBG und des §39 BDG erwähnt wird, verfolgt lediglich den Zweck, dass Personalvertreter nicht nur vor dauernden Versetzungen (§101 ArbVG, §§38 und 40 BDG, §6 VBG), sondern auch vor benachteiligenden[,] kurzfristigen Versetzungen geschützt werden[,] und bedeutet keineswegs, dass die postbetriebsverfassungsrechtlichen (arbeitsverfassungsrechtlichen) Bestimmungen in Bezug auf die Beamten dienstrechtlich auszulegen sind.

Die Erwähnung der verschlechternden Verwendungsänderung gemäß §40 (2) BDG war andererseits nicht erforderlich, weil sie zum einen dem im PBVG maßgeblichen und auch im §65 (3) PBVG anzuwendenden Versetzungsbegriff des §101 ArbVG zu subsumieren ist und zum anderen selbst bei - richtiger - dienstrechtlicher Interpretation des Versetzungsbegriffes des §65 (3) PBVG die verschlechternde Verwendungsänderung des §40 (2) BDG der 'Versetzung' des §65 (3) PBVG zu unterstellen ist, weil das BDG selbst diese Verwendungsänderung einer Versetzung gleichstellt. Die Verwendungsänderung des §40 (2) BDG ist geradezu der 'klassische Fall' für den Benachteiligungsschutz von Personalvertretungsmitgliedern, weil hier gemäß Zi. 1 sich entweder bei gleichwertiger Verwendung zumindest die Arbeitsbedingungen verschlechtern (nicht mindestens gleichwertig) oder gemäß Zi. 2 durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist oder gemäß Zi. 3 den Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird. Genau vor solchen Benachteiligungen soll ein Personalvertretungsmitglied geschützt werden.

b) Dass der Versetzungsbegriff des §101 ArbVG für Beamte in Bezug auf ihre betriebsverfassungsrechtlichen Rechte maßgeblich ist, geht auch aus §17a PTSG 'Dienstrecht für Beamte' hervor. Bis zur Einführung des §17a (9a) PTSG mittels der PTSG-Novelle, BGBl. I 71/2003, ging die Rechtsprechung davon aus, dass auch für die Beamten der Versetzungsbegriff des §101 ArbVG maßgeblich ist und im Falle der Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen zur Rechtswirksamkeit von Versetzungen und Abberufungen von der bisherigen Verwendung

gemäß §§38 und 40 BDG es der, nur durch Gerichtsurteil ersetzbaren, Zustimmung des Personalvertretungsorgans bedurfte. Durch die Einfügung des Abs9a in den §17a PTSG wurde zwar am Inhalt des Versetzungsbegriffes des§101 ArbVG nichts geändert, wobei klar gestellt wurde, dass unter dem Versetzungsbegriff des§101 ArbVG jedenfalls auch die Versetzung sowie die 'einer Versetzung gleichzuhaltende Abberufung... von ihrer bisherigen Verwendung (§§38 und 40 des Beamtenstreitgesetzes 1979)' zu verstehen sind. Es wurde lediglich die Mitwirkung des Personalvertretungsorgans bei Versetzungen gemäß §101 ArbVG bei Beamten dahingehend geändert, dass die für die Rechtswirksamkeit einer Versetzung gemäß §101 ArbVG erforderliche und nur durch Gerichtsurteil ersetzbare Zustimmung des Personalvertretungsorgans durch die Mitwirkung gemäß §72 (3) PBVG im Sinne einer 'rechtzeitigen und eingehenden Verhandlungspflicht' ersetzt wurde (OGH v. 22.10.2003, 9 ObA 56/03 f, Gorinik 'Belegschaftsmitwirkung bei Versetzung eines 'ausgegliederten' Beamten' in DRdA Nr. 4/2004). Aus ...§17a (9a) PTSG ist somit eindeutig zu erschließen, dass unter Versetzung gemäß §65 (3) PBVG jedenfalls der Versetzungsbegriff des §101 ArbVG gemeint ist und diesem 'die Versetzung oder die einer Versetzung gleichzuhaltende Abberufung (von nach §17 (1a) zugewiesenen Beamten) von ihrer bisherigen Verwendung (§§38 und 40 des Beamtenstreitgesetzes 1979)' zu subsumieren sind.

Die aufgrund der nicht vorzunehmenden und zudem unrichtigen dienstrechlichen Interpretation der postbetriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen des §65 (3) resultierende Schlussfolgerung der Berufungskommission, dass der Beschränkungs- und Benachteiligungsschutz von Mitgliedern der Personalvertretung für Verwendungsänderungen nicht gelten soll, weil im §65 (3) PBVG dieser Begriff nicht verwendet werde, ist daher gesetzeswidrig und, weil die beamteten Personalvertretungsmitglieder benachteiligend, gleichheits- und damit verfassungswidrig.

3) Das Verbot, Personalvertreter nicht ohne deren Zustimmung zu versetzen und dienstzuzuteilen, dient nicht nur dem Beschränkungs[,] sondern auch dem Benachteiligungsverbot:

Die Berufungskommission findet zwar eine inhaltliche Begründung für ihre Interpretation. Sie erkennt nämlich den Sinn der gesetzlichen Bestimmung, so wie sie sie auslegt, darin, dass die Ausübung der Funktion des gewählten Personalvertreters in dessen Wirkungsbereich zu gewährleisten sei und er bei einer Versetzung zu einem anderen Betrieb ja auch sein Mandat verlieren könne. Daher sei die Zustimmung des betroffenen Organs bei einer 'Versetzung' oder 'Dienstzuteilung' (d.h. die vorübergehende oder dauernde Zuweisung eines Arbeitsplatzes) zu einer anderen Dienststelle ('Betrieb') notwendig.

Die Berufungskommission übersieht dabei, dass der Schutz der Mitglieder von Personalvertretungsorganen vor Versetzungen und Dienstzuteilungen eine besondere Ausformung des Beschränkungs- und Benachteiligungsverbots darstellt. Es geht also dem Gesetzgeber des PBVG bei dauernden oder vorübergehenden Versetzungen im Sinne des §101 ArbVG von Mitgliedern von Personalvertretungsorganen durch den Betriebsinhaber nicht nur um die Beschränkung der Ausübung des Mandates[,] sondern auch um die Benachteiligung von Mitgliedern der Personalvertretungsorgane, vor denen sie geschützt werden sollen. Weder der Zweck des Postbetriebsverfassungsgesetzes noch dessen Textierung lassen die von der Berufungskommission vorgenommene Interpretation zu. Die (hier ohnehin unrichtig vorgenommene) dienstrechliche Interpretation der arbeitsverfassungsrechtlichen Bestimmung des §65 (3) PBVG würde beamtete Mitglieder von Personalvertretungsorganen gegenüber den privat-rechtlich Bediensteten (Angestellte und ehemalige Vertragsbedienstete) in ihrem Schutz vor einer benachteiligenden Versetzung gemäß §101 ArbVG schlechter stellen. Damit wird der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz verletzt.

II. Wettbewerbsverzerrende und damit gleichheitswidrige Interpretation des §65 (3) PBVG

§15 PTSG bestimmt zwar unter dem Titel 'Sonderbestimmungen', dass 'das Unternehmen () nicht den Bestimmungen des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes' unterliegt. §19 (2) PTSG bestimmt, dass 'die Personalvertretung ... unter Berücksichtigung der betrieblichen Besonderheiten durch besonderes Bundesgesetz zu regeln' ist. Dieses besondere Bundesgesetz wurde in Form des PBVG BGBI 1996/326 geschaffen. Dieses hat die 'betrieblichen Besonderheiten' insbesondere bei der Organisation der Personalvertretung insofern berücksichtigt, als dass im Unterschied zum Arbeitsverfassungsgesetz, welches durch eine zweigliedrige Struktur (Betriebsrat, Zentralbetriebsrat) und Ansiedelung der maßgeblichen Rechte beim Betriebsrat vor Ort gekennzeichnet ist, eine dreigliedrige Struktur (Vertrauenspersonenausschuss, Personalausschuss und Zentraalausschuss) geschaffen wurde, wobei dort die

maßgeblichen Kompetenzen dem Zentralkomitee zugewiesen werden, während die inhaltlichen Befugnisse der Arbeitnehmerschaft durch §72 PBVG mehr oder weniger zur Gänze dem Arbeitsverfassungsgesetz entnommen wurden. Aber auch die Rechte der Personalvertretungsmitglieder (der dreigliedrigen Organisation des PBVG) wurden textlich dem ArbVG entnommen.

Den Materialien zum PBVG ist zu entnehmen, dass mit der Übernahme der Bestimmungen des ArbVG in das PBVG zur Schaffung gleicher Wettbewerbsbedingungen am Markt der verfassungsrechtliche Gleichheitssatz beachtet wurde. Es wäre dieser wettbewerbspolitischen Zielsetzung widerläufig und daher, weil dem Gleichheitssatz widersprechend, verfassungswidrig, wenn der Betriebsinhaber eines dem PTSG und PBVG unterliegenden Unternehmens Teile der Personalvertretungsmitglieder leichter beschränken und benachteiligen könnte ... als Unternehmen, welche keine Beamte[n] und ehemalige[n] Vertragsbedienstete[n] in ihren Unternehmen als Belegschaftsvertreter beschäftigen und ausschließlich dem Arbeitsverfassungsgesetz unterliegen."

Die Berufungskommission legte als belangte Behörde die Akten des Verwaltungsverfahrens vor. Auf die Erstattung einer Gegenschrift wurde verzichtet.

5. Ein im vorliegenden Zusammenhang vom Beschwerdeführer an den Verfassungsgerichtshof gerichteter Antrag auf Entscheidung eines negativen Kompetenzkonfliktes wurde mit Entscheidung VfGH 3.10.2007 KI-1/06 mangels Vorliegens eines solchen Kompetenzkonfliktes wegen Nichtzuständigkeit des Verfassungsgerichtshofes zurückgewiesen.

II. Der Verfassungsgerichtshof hat über die - zulässige - Beschwerde erwogen:

1. Die maßgebliche Rechtslage:

1.1. Die §§38 und 40 Beamten-DienstrechtsG lauten:

"Versetzung

§38. (1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Die Versetzung ist von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne wichtiges dienstliches Interesse zulässig.

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflösung von Arbeitsplätzen ...

...

(6) Ist die Versetzung des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist er hiervon schriftlich unter Bekanntgabe seiner neuen Dienststelle und seiner neuen Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, daß es ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb der angegebenen Frist solche Einwendungen nicht vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

..."

"Verwendungsänderung

§40. ...

(2) Die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn

1.

die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist oder

2.

durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist oder

3. dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird.

(3) Die neue Verwendung ist der bisherigen Verwendung gleichwertig, wenn sie innerhalb derselben Verwendungsgruppe derselben Funktions- oder Dienstzulagengruppe zugeordnet ist.

..."

1.2. Die §§65 und 72 Post-BetriebsverfassungsG lauten:

"Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§65. (1) Das Mandat der Mitglieder der Personalvertretungsorgane ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist; dabei ist jedoch auf die zusätzliche Belastung aus der Tätigkeit als Mitglied eines Personalvertretungsorgans Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Die Mitglieder des Vertrauenspersonenausschusses sind nur der Betriebsversammlung, die Mitglieder des Personalausschusses und des Zentralausschusses der Personalvertreterversammlung verantwortlich.

(3) Die Mitglieder der Personalvertretungsorgane sowie die Ersatzmitglieder dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn, nicht benachteiligt werden. Sie dürfen während der Dauer ihrer Funktion nur mit ihrer Zustimmung versetzt oder dienstzugeteilt werden. Gesetzliche Bestimmungen über die Versetzung auf Grund eines Disziplinarverfahrens bleiben unberührt.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder der Personalvertretungsorgane sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Unternehmens Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern der Personalvertretungsorgane persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Arbeitnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren."

"Befugnisse der Arbeitnehmerschaft

§72. (1) Das 3. Hauptstück des II. [die Betriebsverfassung betreffenden] Teiles mit Ausnahme der [die Organzuständigkeit betreffenden] §§113 und 114, die [die Schlichtungsstelle betreffenden] Abschnitte 2 und 3 des 1. Hauptstückes des III. Teiles sowie §159 ArbVG finden Anwendung.

(2) Zur Durchführung der Aufgaben nach §89 Z3 ArbVG hat der Betriebsinhaber das Personalvertretungsorgan insbesondere bei geplanten Baumaßnahmen und bei geplanten Anschaffungen von nicht unerheblicher Bedeutung beizuziehen.

(3) Das Personalvertretungsorgan ist, soweit sich dies nicht bereits aus anderen Vorschriften ergibt, zur Mitwirkung in folgenden Angelegenheiten berufen:

1. bei der Gewährung von Vorschüssen und Aushilfen, bei anderen Maßnahmen der sozialen Betreuung der Arbeitnehmer;
2. bei der Gewährung von Sonderurlauben in der Dauer von mehr als drei Tagen und Karenzurlauben ohne gesetzlichen Anspruch;
3. bei der Anordnung von Überstunden;
4. bei der Versetzung in den Ruhestand, es sei denn, die Versetzung ist gesetzlich vorgeschrieben;
5. bei der Untersagung einer Nebenbeschäftigung;
6. bei der Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von Übergenüssen und der Verpflichtung zum Schadenersatz;
7. bei der Festlegung der mit der Übernahme einer Planstelle (eines Arbeitsplatzes) verbundenen Aufgaben und der damit im Zusammenhang stehenden Ermittlung des künftigen Bedarfes an Arbeitnehmern;
8. bei der Erlassung der in §17a Abs3 des Poststrukturgesetzes vorgesehenen Verordnungen.

Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung rechtzeitig und eingehend mit dem Personalvertretungsorgan zu verhandeln. In den Angelegenheiten der Z1 bis 7 können Betriebsvereinbarungen gemäß §1 Abs2 abgeschlossen werden, auf die §97 Abs2 ArbVG Anwendung findet.

(4) Das Personalvertretungsorgan ist, soweit sich eine solche Verpflichtung nicht bereits aus anderen Vorschriften ergibt, schriftlich zu informieren über:

1. die beabsichtigte Erstattung einer Disziplinaranzeige oder die beabsichtigte Erlassung einer Disziplinarverfügung und die Art der Beendigung des Disziplinarverfahrens;
2. eine Unfallsanzeige;
3. die Versetzung eines Bediensteten in den Ruhestand, sofern sie gesetzlich vorgeschrieben ist;
4. die beabsichtigte Ausschreibung einer Funktion oder eines Arbeitsplatzes nach §5 des Ausschreibungsgesetzes 1989, BGBI. Nr. 85, sowie den Wortlaut der Ausschreibung;
5. die Verständigung von einer Ausschreibung nach §23 Ausschreibungsgesetz 1989 oder einer sonstigen Ausschreibung in Form einer Kopie des Ausschreibungstextes."

1.3. Die §§101 und 115 ArbeitsverfassungsG lauten:

"Mitwirkung bei Versetzungen

§101. Die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist 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 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."

"Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

§115. (1) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im folgenden nicht anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs(Gruppen)versammlung verantwortlich.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) Die Mitglieder und Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes Verschwiegenheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Arbeitnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren."

2. Der Beschwerdeführer ist mit seinem Vorbringen, mit dem er eine Verletzung des verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechts auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz darzulegen sucht, auf Grund der nachstehenden Erwägungen nicht im Recht:

Eine Verletzung im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz kann nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (vgl. zB VfSlg. 10.413/1985, 14.842/1997, 15.326/1998 und 16.488/2002) nur vorliegen, wenn der angefochtene Bescheid auf einer dem Gleichheitsgebot widersprechenden Rechtsgrundlage beruht, wenn die Behörde den angewendeten Rechtsvorschriften fälschlicherweise einen gleichheitswidrigen Inhalt unterstellt oder wenn sie bei der Erlassung des Bescheides Willkür übte.

Da der Verfassungsgerichtshof aus der Sicht des vorliegenden Beschwerdefalles gegen die den angefochtenen Bescheid tragenden Rechtsvorschriften (vgl. zB VfSlg. 14.573/1996, 16.336/2001 mwH) keine verfassungsrechtlichen Bedenken hegt und die Bescheidbegründung keinen Anhaltspunkt für die Annahme liefert, dass die belangte Behörde diesen Vorschriften fälschlicherweise einen gleichheitswidrigen Inhalt unterstellt hat, könnte der Beschwerdeführer im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz nur verletzt worden sein, wenn die Behörde Willkür geübt hätte.

Darüber, welche Umstände gegeben sein müssen, damit einer Behörde Willkür anzulasten ist, läs

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, <http://www.vfgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at