

8/SN - 31/ME



Bundesministerium für Finanzen
 Abteilung I/12
 Himmelpfortgasse 4-8
 1015 Wien

BUNDESARBEITSKAMMER

PRINZ EUGEN STRASSE 20-22
 1040 WIEN
 T 01 501 65-0
 DVR NR 1048384

Ihr Zeichen	Unser Zeichen	Bearbeiter/in	Tei	501 65	Fax	Datum
GZ 040010/ WP/GSt/Gr/Ku 7-Pr.4/03		Hr Grandosek Fr Zimmer	DW 2389	DW 2532		15.04.2003

**Entwurf eines Bundesgesetzes,
 mit dem das Poststrukturgesetz geändert wird**

Die Bundesarbeitskammer dankt für die Übermittlung des Entwurfes zum Poststrukturgesetz und nimmt wie folgt Stellung:

Zu den Bestimmungen des § 17 Abs 6a, 7, 7a, 7b und 7c

Die Novellierung des § 17 beinhaltet vor allem Klarstellungen und normiert bestimmte Informationspflichten der Unternehmen an den Bundesminister.

Die Bundesarbeitskammer hat gegen diese Klarstellungen keinen Einwand.

Beim **§ 17 Absatz 7b** ist allerdings darauf zu achten, dass die Aggregation der Daten, die dem Bundesministerium in anonymisierter und aggregierter Form zur Verfügung gestellt werden müssen, auf einem Niveau erfolgt, welches tatsächlich die Anonymität der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen garantiert und keine Rückschlüsse auf Einzelne möglich macht.

Zu § 17a Abs 9a

Der neue Absatz 9a beinhaltet eine weitreichende Änderung der Mitbestimmungsrechte der Belegschaftsvertretungen bei Versetzungen von Beamten und Beamtinnen in den Unternehmen die dem Poststrukturgesetz unterliegen.

Der vorgeschlagene Entwurf würde eine massive Einschränkung der betrieblichen Mitbestimmung bei Versetzungen von Beamten und Beamtinnen bedeuten und viele legitime Fragestellungen nach sich ziehen. Der vorliegende Gesetzesentwurf scheint eine

reine Anlassgesetzgebung darzustellen. Die Verfassungskonformität dieser Regelungen ist anzuzweifeln und auch die rechtliche Ausgestaltung und Ansiedlung dieser Bestimmung im Poststrukturgesetz erscheint völlig verunglückt.

Diese Änderung des Poststrukturgesetzes wird daher von der Bundesarbeitskammer in diesem Punkt strikt abgelehnt.

Begründung:

Die geplante Bestimmung behandelt die Mitbestimmung durch die Personalvertretung bei der Versetzung von Beamten und Beamtinnen vor allem im Bereich der Österreichischen Post AG, der Telekom Austria AG, der Mobilkom Austria AG und der Österreichischen Postbus AG. Für die genannten Unternehmen gilt für die Mitbestimmung weder das Arbeitsverfassungsgesetz noch das Bundespersonalvertretungsgesetz sondern das Postbetriebsverfassungsgesetz (PBVG). Der Grund für die sondergesetzliche Regelung ist, dass im Bereich der genannten Unternehmen zugewiesene Beamte und Beamtinnen, ehemalige Vertragsbedienstete und Angestellte iSd Angestelltengesetzes arbeiten. Um für diese Arbeitnehmergruppen auch im Sinne der genannten ausgegliederten Unternehmen eine einheitliche betriebliche Interessenvertretung zu bewerkstelligen wurde das PBVG geschaffen. Mitbestimmungsregelungen des PBVG gelten bisher für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen gleichermaßen. Die Rechtslage bei Versetzungen stellt sich in diesem Bereich derzeit folgendermaßen dar:

Versetzungen sind immer sowohl von der **betriebsverfassungsrechtlichen** als auch von der **individualarbeitsrechtlichen** Seite zu betrachten. Bei der betriebsverfassungsrechtlichen Seite geht es um die Mitbestimmung der Belegschaftsvertretung, bei der individualrechtlichen Seite geht es darum, ob der Arbeitnehmer als Individuum verpflichtet ist, einen anderen Arbeitsort oder eine andere Tätigkeit anzunehmen.

Zur betriebsverfassungsrechtlichen Seite: Will der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer (gleich ob Beamter oder Privatbeschäftiger) auf Dauer **verschlechternd** versetzen, so muß **vor** der individuellen Versetzungsmaßnahme das Personalvertretungsorgan zu stimmen. Tut es dies nicht, so kann durch Klage des Arbeitgebers diese Zustimmung durch das Arbeits- und Sozialgericht (ASG) ersetzt werden. Das ASG hat dabei zu prüfen, ob die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist. Liegt nach Meinung des unabhängigen Gerichts eine sachliche Rechtfertigung für die Versetzung vor, stimmt es der Versetzung zu. Der betriebsverfassungsrechtliche Versetzungsschutz ist kein Spezifikum bei Post und Telekom. Jeder Arbeitnehmer in Österreich, der durch einen Betriebsrat vertreten wird, hat diesen betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz. Jeder Arbeitgeber in Österreich, dessen Belegschaft durch einen Betriebsrat **vertreten** wird, hat die beschriebene Verständigung des Betriebsrates vorzunehmen und bei Zustimmungsverweigerung durch den Betriebsrat den Gerichtsweg einzuschlagen.

Getrennt davon ist die **individualrechtliche Seite** der Versetzung zu betrachten. Ein privatrechtlich beschäftigter Arbeitnehmer kann individualrechtlich gültig nur dann versetzt werden, wenn die Versetzung (zB anderer Arbeitsort) durch den Arbeitsvertrag gedeckt ist oder der Arbeitnehmer einer Vertragsänderung zustimmt. Ein Beamter hat ein

öffentlich rechtliches Dienstverhältnis, dessen individualrechtliche Seite gesetzlich ausgestaltet ist. Dementsprechend sind Versetzungen von Beamten und Beamten individrechtlich nur dann zulässig, wenn die Voraussetzungen der §§ 38ff Beamtdienstrechtsgesetz (BDG) vorliegen. Diese Voraussetzungen stellen nach der Judikatur des VwGH weiters kein großes Hindernis für Versetzungen dar. In der Regel hat die Versetzung eines Beamten – entsprechend der öffentlich rechtlichen Natur des Beamtenverhältnisses – mittels dienstrechlichem Bescheid zu geschehen.

Da bei (dauernden und verschlechternden) Versetzungen immer beide Seiten der Versetzung zu beachten sind, hat ein versetzender Dienstgeber bei Privatbeschäftigte den Dialog mit der Belegschaftsvertretung zu suchen und den Vertrag des Arbeitnehmers zu beachten. Stimmt die Belegschaftsvertretung nicht zu, kann eine Versetzung (privatrechtlich) rechtsgültig nicht zustande kommen. Bei Beamten müssen ebenfalls beide Seiten beachtet werden, was dazu führt, dass bei Nichtzustimmung des Belegschaftsorgans die Versetzung (öffentlich rechtlich) rechtsgültig nicht zustande kommen kann. Natürlich kann ein Dienstgeber, der Mitbestimmungsrechte nicht beachtet, eine (privatrechtliche) Versetzung aussprechen bzw einen Versetzungsbescheid erlassen. Eine solche Versetzung ist dann nicht rechtswirksam bzw im Falle der Bescheiderlassung ist der dienstrechliche Bescheid rechtswidrig. Insofern sind Beamte und Beamten ohnehin schon schlechtergestellt, da sie – im Gegensatz zum privatrechtlich Beschäftigten – eine Berufung gegen den Versetzungsbescheid erheben müssen, während der privatrechtlich Beschäftigte der Versetzung einfach keine Folge leisten muss.

Der geplante Abs 9a zielt darauf ab, den betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutz nur für Beamte und Beamten abzuschaffen und durch ein reines Informationsrecht zu ersetzen. Hintergrund dafür dürfte sein, dass die Telekom Austria als Arbeitgeber einige hundert Klagen bei verschiedenen Arbeits- und Sozialgerichten in Österreich eingebrochen hat, bei denen es um die Ersetzung der Zustimmung der Belegschaftsvertretung zu Versetzungen geht. Ein Musterverfahren ist beim OGH anhängig. Offensichtlich besteht die Sorge, dass die Telekom Austria mit diesen Klagen nicht durchdringt, da die Versetzungen möglicherweise nicht sachlich gerechtfertigt sind. Wird der Ministerialentwurf tatsächlich zum Gesetz, gibt es in Zukunft (exklusiv) für den Bereich der bei Post, Telekom und Postbus zugewiesenen Beamten keine gerichtliche Kontrolle der Sachlichkeit einer Versetzung mehr.

Der vorliegende Ministerialentwurf ist sowohl legistisch als auch inhaltlich eine Fehlleistung, wobei das Finanzministerium ja eigentlich für das Betriebsverfassungsrecht unzuständig ist. Der geplante § 17a Abs 9a PTSG zielt inhaltlich auf eine Änderung des PBVG also auf eine arbeitsrechtliche Materie ab. Es ist nicht einsichtig, warum im PTSG eine das PBVG abändernde Bestimmung enthalten sein soll. Durch die geplante Bestimmung hätte die Belegschaftsvertretung der betroffenen Unternehmen hinsichtlich der Beamten und Beamten geringere Rechte als alle anderen Belegschaftsvertretungen in Österreich. Eine sachliche Rechtfertigung für diese Maßnahme fehlt. Damit ist eine Verfassungswidrigkeit indiziert.

Der erklärte Zweck des für Beamte und Privatbeschäftigte der Post, Telekom und des Postbusses einheitlichen Betriebsverfassungsrechtes, nämlich gleiche Standards und einheitliche Vertretung für Beamte und Privatbeschäftigte zu haben, wird durch die geplante Novelle ausgehöhlt. Die Novelle würde evident in ein anhängiges Verfahren vor dem Höchstgericht eingreifen.

Auch wettbewerbsrechtlich ist die Situation relativ pikant. Die im Wettbewerb stehenden Konkurrenten der betroffenen Unternehmen fallen voll unter die betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsregelungen der Betriebsverfassung (dort ArbVG), während für tausende Beschäftigte von mehrheitlich staatseigenen Unternehmen dieses Versetzungsregime praktisch abgeschafft wird.

Legistisch handelt es sich bei der geplanten Bestimmung um eine im PTSG vollkommen verfehlte und sachfremd angesiedelte Regelung. Es wird dem Normanwender äußerst schwer gemacht, den Umfang der Mitbestimmungsrechte im PBVG zu begreifen.

Die geplante Bestimmung wäre eine Anlassfallgesetzgebung im alleinigen Interesse der Arbeitgeberseite auf Kosten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. **Zusammenfassend ist sie aus folgenden Gründen strikt abzulehnen:**

- Für Beamte und Beamtinnen in den betroffenen Unternehmen soll der kollektive Versetzungsschutz abgeschafft werden. Für alle anderen Belegschaftsvertretungen in Privatunternehmen gibt es den kollektiven Versetzungsschutz. Eine solche Regelung wäre mangels sachlicher Rechtfertigung verfassungswidrig.
- Die Ausnahme weiter Teile der Beschäftigten in mehrheitlich staatlichen Unternehmen, die im Wettbewerb stehen, vom kollektiven Versetzungsschutz, wäre jedenfalls wettbewerbsverzerrend.
- Im PTSG soll in Form einer lex fugitiva das Betriebsverfassungsrecht geregelt werden.
- Die vorgeschlagene Regelung ist legistisch vollkommen verunglückt.

Mit freundlichen Grüßen



Herbert Tumpel
Präsident



Werner Muhr
Direktor