

# TE Bvwg Erkenntnis 2017/10/10

## W106 2164328-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 10.10.2017

### Entscheidungsdatum

10.10.2017

### Norm

BDG 1979 §38

B-VG Art.133 Abs4

PBVG §65 Abs3

PTSG §17a Abs3 Z9

VwG VG §28 Abs2

### Spruch

W106 2164328-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER als Vorsitzende sowie die fachkundige Laienrichterin Dr. Petra BURIANEK und dem fachkundigen Laienrichter Richard KÖHLER als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. Helmut HOHL, Ungargasse 15/1/4, 1030 Wien, gegen den Bescheid des Personalamtes Wien der Österreichischen Post AG vom 08.05.2017, GZ 0090-108267-2017, betreffend Versetzung, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwG VG iVm§ 38 BDG 1979 abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

(10.10.2017)

### Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang und Sachverhalt:

I.1. Der Beschwerdeführer (nachfolgend BF) steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Er ist dienstrechlich in die Verwendungsgruppe PT 8 ernannt. Er ist Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses Burgenland.

Der BF wurde seit 01.11.2003 bei der Zustellbasis (nachfolgend kurz: ZB) XXXX auf einem Arbeitsplatz der

Verwendungsgruppe PT 8, Dienstzulagengruppe B, Code 0801, als Gesamtzusteller im Landzustelldienst verwendet. Mit 01.04.2016 wurde er im Wege einer Dienstzuteilung bei der ZB XXXX auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8, Code 0812, "Vorverteildienst", verwendet.

Mit Schreiben vom 25.11.2016 wurde der BF gemäß § 38 Abs. 6 BDG von der beabsichtigten Versetzung auf diesen Arbeitsplatz verständigt.

Mit Schreiben vom 12.12.2016 wurde vom BF Folgendes eingewendet:

- die Versetzung verstöße gegen das ins 65 PBVG normierte Benachteiligungsverbot und wäre ohne seine Zustimmung nicht zulässig; der nunmehrige Dienst sei sowohl wegen der geteilten Dienstzeit von 8-12 und 14-18 Uhr als auch entgeltmäßig verschlechternd, weil er nicht mehr das Gehalt eines Zustellers erhalte;

- der bisherige Arbeitsplatz des BF wäre trotz Organisationsänderung nach wie vor existent;

- die Versetzung stelle eine Strafsanktion dar, weil der BF das Verfahren betreffend die Mittagspause gewonnen und keinen nachteiligen Dienstvertrag unterschrieben habe;

- das "Gleitzeitmodell" sei gesetzwidrig, weil die Beamten nach diesem Modell die gesetzlichen Ruhepausen nicht mehr bezahlt erhalten;

- es liege keine Neuorganisation und auch kein betriebliches Interesse vor;

I.2. Mit Bescheid vom 08.05.2017 verfügte die Dienstbehörde wie folgt:

"Sie werden mit Ablauf des 31. Mai 2017 gemäß § 40 Absatz 1 und 2 in Verbindung mit

§ 38 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) idgF. von Ihrem bisherigen Arbeitsplatz bei der Zustellbasis XXXX, Code 0801, "Landzustelldienst", abberufen und werden mit 1. Juni 2017 zur Zustellbasis XXXX versetzt, wo Ihnen ebenfalls mit Wirksamkeit 1. Juni 2017 entsprechend Ihrer dienstrechlichen Stellung ein Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8, Code 0812, "Vorverteildienst", zugewiesen wird."

Die belangte Behörde führte nach Wiedergabe des bisherigen Verfahrensganges und der einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen begründend im Wesentlichen wie folgt aus:

Zwischen der Österreichischen Post AG und dem Zentralausschuss der Post- und Fernmeldebediensteten sei es am 03. September 2012 zum Abschluss einer "Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Normalarbeitszeit sowie über die Verwendung eines EDV-unterstützten Zeiterfassungssystems sowie über begleitende Entgeltregelungen in den Zustellbasen der Division Brief der Österreichischen Post AG" (IST-Zeit-BV) gekommen. In der organisatorischen Umsetzung der IST-Zeit-BV sei auch die neue Verwendung "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell" Verwendungsgruppe PT 8, Dienstzulagengruppe A, Verwendungscode 8722, eingerichtet (Post-Zuordnungsverordnung 2012) worden und seien alle regulären Zusteller-Arbeitsplätze einer Zustellbasis auf die neue Verwendung (Code 8722) umgestellt bzw. aufgewertet worden. Das bisherige in der Distribution Brief geltende Kapazitätsbemessungsmodell "KAP08" sei mit 31. August 2012 eingestellt worden. Die bisherigen Zustellarbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 8, Code 0802, "Gesamtzustelldienst" bzw. Code 0801, "Landzustelldienst" (Einstufung PT 8, Dienstzulage B) seien aufgelassen und durch die Arbeitsplätze im neuen Gleitzeitmodell ersetzt worden. Somit habe es auf der ZB XXXX ab dem Zeitpunkt der Umstellung keinen der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung entsprechenden Arbeitsplatz in der Verwendungsgruppe PT 8 Dienstzulagengruppe B mehr gegeben.

Die Systemumstellung von "KAP 08" in das "Ist-Zeit-Modell" stelle eine organisatorische, innerbetriebliche Maßnahme dar, die aus rechtlichen Gründen (gesetzlich verpflichtende Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen) erforderlich geworden war. Die Umstellung auf das neue Gleitzeitdurchrechnungsmodell sei eine betrieblich notwendige

Maßnahme gewesen, da die erforderlich gewordene, lückenlose genaue Arbeitszeitaufzeichnung für jeden einzelnen Zusteller österreichweit, ohne noch größeren Verwaltungsaufwand anders nicht gewährleistet hätte werden können.

Im nächsten Schritt sei jeder Zustellbezirk der Zustellbasis einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8, Dienstzulage A, Code 8722, "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell" zugeordnet worden. Da sämtliche beamtete Zusteller bislang jedoch auf Arbeitsplätzen ohne der im Zuge des "Istzeit-Modells" eingeführten Dienstzulage A tätig waren, sei die dauernde Verwendung auf Arbeitsplätzen mit der Dienstzulage A wegen der Höherverwendung nur auf Antrag des Beamten möglich gewesen. Es sei daher jedem Beamten, der bislang im Gesamtzustelldienst verwendet wurde, die Möglichkeit eingeräumt worden, einen solchen Antrag auf Höherverwendung zu stellen und damit gleichzeitig in das neue Gleitzeitdurchrechnungsmodell umzusteigen.

Das wiederholende Vorbringen des BF, dass die gegenständliche Dienstzuteilung bzw. Versetzung als Strafe erfolgen würde, weil der BF einen für ihn verschlechternden Dienstvertrag nicht unterschrieben habe, sei sowohl rechtlich als auch inhaltlich falsch. Als Beamter haben der BF aufgrund seiner öffentlichen-rechtlichen Stellung KEINEN Dienstvertrag. Als Beamter sei ihm auch kein Dienstvertrag und schon gar nicht ein verschlechternder Dienstvertrag angeboten worden. Vielmehr sei ihm, wie allen anderen beamteten Zustellern auch, ein Antrag auf Höherverwendung, nämlich nicht mehr auf einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8/B, sondern der Verwendungsgruppe PT 8/A vorgelegt worden. Mitarbeitern, die diese Höherverwendung nicht anstreben, habe auch kein Zustellarbeitsplatz im neuen IST-Zeit Modell auf Dauer zugewiesen werden können, weil diese alle in PT 8/A eingestuft waren.

Der BF habe von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht und sei daher - da es in der ZB XXXX nach der Umstellung mit 1. Jänner 2013 nur mehr Zustellarbeitsplätze mit Höherverwendung im Gleitzeitdurchrechnungsmodell gab - vorerst in der Personalreserve der Zustellbasis eingesetzt worden, da dort die Verwendung von Mitarbeitern mit einer starren 8-Stunden-Arbeitszeit prinzipiell vorläufig noch möglich gewesen war.

Tatsache sei, dass bei sämtlichen Zustellern, die nicht in das neue Zeiterfassungssystem gewechselt haben, die Zeitabrechnungen vom Vorgesetzten händisch erfasst werden mussten. Aufgrund der bei diesen Beamten fehlenden Gleitzeitregelung haben Mehrdienstleistungen sowie Mitbesorgungstätigkeiten täglich händisch vom Distributionsleiter eingepflegt werden müssen. Auch haben Freizeitstunden (als Ausgleich für angefallene Überstunden) in Einzelgesprächen mit ihnen vereinbart und organisiert werden müssen. Da der BF nicht in das Gleitzeitmodell gewechselt sei, sei für ihn eine starre 8 Stundenregelung am Arbeitsplatz einzuhalten gewesen. In Zeiten von geringem Postaufkommen habe vom vorgesetzten Distributionsleiter daher trotzdem eine 8 Stundenauslastung gewährleistet und auch überwacht werden müssen. All diese für eine korrekte Arbeitszeitabrechnung erforderlichen Maßnahmen stellten einen zusätzlichen administrativen Aufwand dar.

Zu eng gedacht und damit unrichtig sei die Behauptung des BF, dass es hinsichtlich der Zeiterfassung ohne Relevanz sei, ob ein Mitarbeiter optiert hat oder nicht, da alle Zusteller mit einem "Zeiterfassungssystem" ausgerüstet sind. Fest stehe, dass zwar alle Zusteller mit einem Zeiterfassungsgerät ausgerüstet sind, in denen Kommen- und Gehenbuchungen, Mitbesorgungseingaben und Pausenbuchungen vorgenommen werden können, der den tatsächlichen Mehraufwand auslösende Unterschied bestehe jedoch in der weiteren Verarbeitung der gebuchten Daten durch deren Vorgesetzten. Während bei den in das IST-Zeit-Modell übergetretenen Zustellern, die sich aus den Kommen- und Gehenbuchungen ergebenden Arbeitszeiten auf ein Zeitkonto aufgebucht werden, müssten eben für die Nichtoptanten die täglich gebuchten Zeiten die über 8 Stunden hinaus gehen, als Überstunden behandelt werden und es müssten in der Folge eben für diese Überstunden die oben erwähnten Freizeitausgleiche mit dem Zusteller vereinbart und mit den anderen Zustellern die Mitbesorgung organisiert werden. Ebenso müssten nicht in Freizeit abgegoltene Überstunden der Verrechnung zugeführt werden. Für den Zusteller selbst mache es hinsichtlich der Eingabe der Zeitbuchungen im Handheld keinen Unterschied; Optant und Nichtoptant geben im Handheld dasselbe ein. Der Mehraufwand bestehe in der nachfolgenden Abrechnung der Zeiten, die sehr wohl unterschiedlich zu erfolgen habe. Die Zubuchung auf ein Zeitkonto erfolge automatisch mit der Handheldbuchung, für Nichtoptanten gebe es jedoch kein Zeitkonto. Es müssten daher die oben geführten weiterführenden Maßnahmen vom Vorgesetzten getroffen werden, was sehr wohl einen Mehraufwand darstelle.

Darüber hinaus sei es in der Zwischenzeit im Overhead-Bereich der Distribution Brief durch die Einführung des Systems "Team 18" zu einer neuerlichen Organisationsänderung gekommen, die einerseits zu einer Straffung der bisherigen Aufgaben der Distributionsleiter geführt und andererseits auch den teilweisen Einzug dieser Arbeitsplätze

nach sich gezogen habe. Eine tägliche händische Systempflege für Zusteller, die nicht in das Ist-Zeit-Modell optiert sind, sei im System "Team 18" weder vorgesehen, noch in der Praxis durchführbar. Darüber hinaus sei die Personalreserve der ZB XXXX auch bereits ausreichend mit Mitarbeitern besetzt. Die Arbeitsplatzzuweisung in die Personalreserve der alten Zustellbasis sei daher eine Erstmaßnahme gewesen, die aber nicht auf Dauer vorgesehen war.

Zum Vorbringen des BF, dass er gemäß 65 Abs. 3 PBVG als Personalvertreter ohne seine Zustimmung weder dienstzugeteilt noch versetzt werden dürfe und eine solche von Ihnen nie erteilt worden wäre, könne aufgrund der Gleichartigkeit dieser Bestimmung mit § 27 Abs. 1 PVG auch für den Bereich des PBVG auf die zu § 27 Abs. 1 PVG ergangene Rechtsprechung abgestellt werden. Nach der Rechtsprechung der früheren Berufungskommission beim Bundeskanzleramt zu § 27 Abs. 1 PVG verfolge diese gesetzliche Bestimmung 2 Ziele. Zum einen soll verhindert werden, dass durch eine Versetzung außerhalb des Vertretungsbereiches des Dienststellausschusses, dem der Personalvertreter angehört, dessen Mandat erlöschen könnte, zum anderen soll ein allgemeiner Versetzungsschutz gewährleistet werden, dieser jedoch erweitert auf jene Dienststellen, die im Wirkungsbereich des Dienststellausschusses liegen, in dessen Zuständigkeitsbereich die Dienststelle des Betroffenen fällt. Für die Versetzung eines Personalvertreters sei nur dann seine Zustimmung erforderlich, wenn die neue Dienststelle im Zuständigkeitsbereich eines anderen Dienststellausschusses liegt (BerK 08.04.2011, GZ 17/11-BK/11; BerK. 06.07.2011, GZ 64/15-BK/11).

Sowohl die ZB XXXX als auch die ZB XXXX würden hinsichtlich der Personalvertretung in den Vertretungsbereich des Vertrauenspersonalausschusses Burgenland fallen. Daraus folge, dass die Versetzung innerhalb desselben Vertretungsbereiches erfolgt und daher die Zustimmung des BF nicht erforderlich sei.

Unrichtig sei auch das Vorbringen in den Einwendungen vom 12. Dezember 2016, dass der Arbeitsplatz des BF bei der ZB XXXX nach wie vor existiere. Es gebe in der gesamten ZB XXXX keinen einzigen Arbeitsplatz, der der Verwendungsgruppe PT 8/B zugeordnet ist. Es gebe lediglich noch räumlich betrachtet "Ihr" Zustellgebiet, dieses sei aber im Zuge der "Ist-Zeit" Umstellung einem Arbeitsplatz der Wertigkeit PT 8/A zugeordnet worden. Die Verwendung auf einem solchen Arbeitsplatz sei vom BF aber abgelehnt worden. Die PZV 2015 regle lediglich, in welcher Wertigkeit eine bestimmte Verwendung eingestuft ist. Sie treffe aber keine Aussage darüber, ob es diese Verwendung bei der Österreichischen Post AG überhaupt noch gibt und schon gar nicht, ob ein Arbeitsplatz mit dieser Verwendung in der ZB XXXX noch eingerichtet ist.

Dem Vorbringen, dass nicht auf die sozialen, persönlichen und familiären Verhältnisse Rücksicht genommen worden sei, sei entgegenzuhalten, dass der BF laut den der Dienstbehörde vom BF gemeldeten Daten, weder verheiratet, noch in einer eingetragenen Partnerschaft leben und einen Sohn mit Geburtsjahr 1989 habe. Direkte Sorgepflichten seien aus diesen Umständen somit nicht abzuleiten. Verpflichtungen gegenüber pflegebedürftigen Eltern seien vom BF bis zum jetzigen Zeitpunkt nicht vorgebracht und könnten daher auch nicht berücksichtigt werden. Außerdem wären diese auch vom BF zu beweisen.

Auf die sozialen und persönlichen Verhältnisse des BF sei daher sehr wohl Rücksicht genommen worden. Während die bisherige Dienststelle 27 Kilometer von seinem Wohnort entfernt sei, betrage die Entfernung zur neuen Dienststelle nur 19 Kilometer und sei daher für den BF nähergelegen und schneller erreichbar. Das Zurücklegen von 19 Kilometern, um die Dienststelle zu erreichen, liege durchaus im zumutbaren Rahmen, zumal in Großstädten derartige Distanzen oft innerhalb des Dienstortes zurückgelegt werden müssten.

Ebenso sei ein Dienstende um 18:00 Uhr einem Beamten durchaus zumutbar, zumal dafür der Dienstbeginn nicht mehr um 6:00 Uhr in der Früh sei, sondern nunmehr erst um 8:00 Uhr beginne. Ein Großteil der Arbeitnehmer in Österreich beende seinen Dienst erst um 18 Uhr oder sogar noch später (Handelsangestellte). Erledigungen wie z.B. Einkäufe, die der BF sonst am Nachmittag erledigen musste, könnten jetzt in der dienstfreien Zeit zwischen 12:00 Uhr und 14:00 Uhr durchgeführt werden. Eine wesentliche Verschlechterung sei im geteilten Dienst daher nicht zu erblicken.

Hinsichtlich des Vorbringens, "nicht mehr jenes Gehalt zu verdienen, was Sie als Zusteller verdienten", verwechsle der BF die Begriffe "Gehalt" und "Monatsbezug". Gemäß § 3 Abs. 2 Gehaltsgesetz bestehe der Monatsbezug des Beamten aus dem Gehalt und den Zulagen. Da die Einstufung des BF sowohl auf dem alten Arbeitsplatz sowie auch am beabsichtigten neuen Arbeitsplatz in der Verwendungsgruppe PT 8 liegt, könne sich sein "Gehalt" schon rein rechtlich gesehen nicht verändern. Wohl habe sich aber aufgrund der veränderten Zulagen der Monatsbezug des BF verändert.

Der Erhalt der Dienstzulage sei an die bisherige Höherverwendung auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8, Dienstzulagengruppe B gebunden gewesen. Der Bezug dieser Dienstzulage setze auch die Verwendung auf einem solchen höherwertigen Arbeitsplatz voraus, auf welchen der BF jedoch nicht ernannt gewesen sei. Da es aufgrund der Einführung der "Ist-Zeit" im Briefzustelldienst aber keine in der Verwendungsgruppe PT 8/B eingestuften Arbeitsplätze im Landzustelldienst mehr gibt, habe die Höherverwendung des BF auf einem solchen Arbeitsplatz und damit der Bezug der mit der Höherverwendung verbundenen Dienstzulage beendet werden müssen. Die Behauptung, dass der BF keine Betriebssonderzulage erhalten würde, sei nachweislich falsch, weil ihm diese nach wie vor angewiesen werde und auch gemäß § 1 Abs. 5 Betriebssonderzulagen-Verordnung 2012 bei dem für ihn vorgesehenen Arbeitsplatz im Vorverteildienst angewiesen werden wird.

Richtig sei, dass der BF einige Zahlungen, die er früher im Landzustelldienst noch erhalten habe, nicht mehr bekomme. Dies sei in dem Umstand begründet, dass mit Einstellung des KAP 08 Systems, zahlreiche bis dahin an Zusteller ergangene Zahlungen, wie z.B. die Belohnungen Info.Post/Info.Mail, Belohnungen für die Zustellung von Versandhauskatalogen sowie Telefonbüchern, Belohnungen im Zuge der Qualitätsoffensive (Qualitätsprämie), Abgeltung Wahl/Kundmachungen, eingestellt wurden. Diese Abgeltungen würde der BF auch bei einem weiteren Verbleib im Zustelldienst nicht mehr bekommen.

Unklar sei, was mit der vom BF ins Treffen geführten "Lenkerpauschale" gemeint sei. Das Lenkertaggeld sei laut Lenkertaggeld-Verordnung 2012 daran gebunden, dass pro Tag die Tätigkeit überwiegt, die mit dem zwingend notwendigen Lenken eines zweispurigen Kraftfahrzeuges verbunden ist. Da der BF im Vorverteildienst im überwiegenden Maße kein Fahrzeug lenken müsse, könne ihm auch kein Lenkertaggeld angewiesen werden. Das Lenkertaggeld sei weder ein fixer Gehaltsbestandteil noch ein fixer Bestandteil des Monatsbezuges, sondern eine an eine bestimmte Tätigkeit gebundene Abgeltung und diene als Ausgleich der höheren Anforderungen beim Lenken eines Fahrzeugs.

Falls der BF mit der "Lenkerpauschale" die "Vergütung der Verwendung des eigenen Personenkraftwagens im Zustelldienst" gemeint habe, so gelte hier dasselbe wie beim Lenkertaggeld. Wenn der BF das eigene KFZ nicht mehr dienstlich verwendet, dann bestehe auch kein Anspruch, die Verwendung finanziell abzugelten, weil er das KFZ ja auch nicht beim Einsatz für den Dienstgeber abnütze.

Zusammengefasst liege durch die im Zuge der Ist-Zeit eingeführten Neuorganisation im Zustelldienst sehr wohl eine dienstliche Notwendigkeit der Versetzung vor. Es sei die für den BF schonenste Variante gewählt worden, zumal die neue Dienststelle näher an seinem Wohnort gelegen sei und darüber hinaus keine Sorgepflichten bestünden. Die Versetzung sei innerhalb derselben Verwendungsgruppe und entspreche der dienstrechtlichen Stellung des BF. Ebenso sei die Position des BF als Personalvertretungsorgan berücksichtigt worden, da auch die neue Dienststelle innerhalb des Vertretungsbereiches liege. Die Möglichkeit einer solchen Versetzung sei von der Judikatur bejaht worden, da sie dem der gesetzlichen Bestimmung zugrunde liegenden Zweck entspricht.

I.3. Gegen diesen Bescheid erhab der BF durch seine rechtliche Vertretung rechtzeitig Beschwerde.

Als Beschwerdegründe werden Verfahrensmängel und inhaltliche Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides geltend gemacht.

Weitwendig und wiederholend wird vom BF wie bereits in den Einwendungen vom 12.12.2016 folgendes Vorbringen – hier auf das Wesentliche zusammengefasst – erstattet:

-

die Behörde habe jegliche Ermittlungstätigkeit unterlassen und lediglich einseitige Beweise aufgenommen; auf die Einwendungen des BF sei sie überhaupt nicht eingegangen;

-

der bisherige Arbeitsplatz des BF sei trotz Organisationsänderung nach wie vor existent; es sei weder die Dienststelle noch der Arbeitsplatz des BF aufgelöst worden; der Zustellarbeitsplatz in XXXX bestehe zu 100% weiter;

-

die Versetzung sei nicht in der Organisationsänderung begründet, sondern wegen Nichtannahme des nachteiligen Dienstvertrages erfolgt und sei daher rechtswidrig;

- die Versetzung verstöße gegen das in § 65 PBVG normierte Benachteiligungsverbot und wäre ohne seine Zustimmung nicht zulässig; sowohl Dienststelle als auch Dienstort hätten sich geändert; der nunmehrige Dienst sei sowohl wegen der geteilten Dienstzeit von 8-12 und 14-18 Uhr als auch entgeltmäßig verschlechternd, weil er mit mehr das Gehalt eines Zustellers erhalte;
- die Versetzung beschränke den BF in seinen Aufstiegsmöglichkeiten, weil er sich nicht mehr als "Teamleiter" bewerben könne;
- die neue Tätigkeit sei wegen schwerer Hebe- und Trageleistungen arbeitsmäßig verschlechternd;
- der BF könne seinen "Versorgungspflichten" gegenüber seinem Sohn und seiner Ehegattin fast nicht mehr nachkommen;
- die neue Tätigkeit stelle keine adäquate Verwendung und daher nicht die schonendste Variante im Sinne der Rechtsprechung dar;
- die Versetzung stelle eine Strafsanktion dar, weil der BF das Verfahren betreffend die Mittagspause gewonnen und keinen nachteiligen Dienstvertrag unterschrieben habe, womit der BF willkürlich unsachlich diskriminiert werde;
- das "Gleitzeitmodell" sei gesetzwidrig, weil die Beamten nach diesem Modell die gesetzlichen Ruhepausen nicht mehr bezahlt erhalten;
- es liege keine Neuorganisation und auch kein betriebliches Interesse vor; die bloße "Umcodierung" identer Arbeitsplätze stelle keine Organisationsänderung dar.

Das Bundesverwaltungsgericht möge daher

- a) den Bescheid mit Beschluss ersatzlos beheben und aussprechen, dass der BF nicht von seinem bisherigen Arbeitsplatz in der ZB XXXX abberufen werde, in eventu
- b) eine mündliche Verhandlung anberaumen, in eventu
- c) den Bescheid beheben und die Rechtssache an die Behörde erster Instanz zurückverweisen;

I.4. Mit Note vom 12.07.2017 legte die belangte Behörde die Beschwerde zur Entscheidung an das Bundesverwaltungsgericht vor und beantragte der Beschwerde keine Folge zu geben.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

II.1. Feststellungen:

Die Beschwerde wurde rechtzeitig erhoben und ist zulässig.

Der BF ist in die Verwendungsgruppe PT 8 ernannt. Er wurde seit 01.11.2003 bei der ZB XXXX auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8, Dienstzulagengruppe B, Code 0801, als Gesamtzusteller im Landzusteldienst verwendet.

Der BF ist Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses Burgenland. Der Vertretungsbereich des Ausschusses erstreckt sich auf das gesamte Burgenland.

Am 05.09.2012 wurde zwischen dem Vorstand der Österreichischen Post AG und dem Zentralausschuss der Bediensteten der Österreichischen Post AG eine Betriebsvereinbarung gemäß § 4b AZG i.V.m. § 29 ArbVG und gemäß §

73 Abs. 2 Z 2 PBVG sowie gemäß § 96 ArbVG über die Flexibilisierung der Normalarbeitszeit sowie über die Verwendung eines EDV-unterstützten Zeiterfassungssystems sowie über begleitende Entgeltregelungen in den Zustellbasen der Division "Brief" der Österreichischen Post AG (IST-Zeit BV) abgeschlossen. Mit dieser Betriebsvereinbarung wurde ein neues, flexibel gestaltetes Normalarbeitszeitmodell im Zustelldienst eingeführt, welches auf Grund des Gleitzeitspielraumes die Möglichkeit eröffnet, auf die täglichen Schwankungen der taggleich zuzustellenden Sendungsmengen zu reagieren. Die tägliche Normalarbeitszeit wird darin mit 8 Stunden zuzüglich Pause festgelegt.

In der organisatorischen Umsetzung der neuen IST-Zeit BV wurde auch die neue Verwendung "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell" Verwendungsgruppe PT 8, Dienstzulagengruppe A, Verwendungscode 8722, eingerichtet (Post-Zuordnungsverordnung 2012). In der Folge wurden in der Briefzustellung alle regulären Zusteller-Arbeitsplätze einer Zustellbasis (Zusteller mit fix zugeteiltem Zustellrayon) auf die Verwendung "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell" (Verwendungscode 8722) umgestellt und mit PT 8/A bewertet.

Lediglich in der Personalreserve der Zustellbasen bestand weiterhin die Möglichkeit, Zusteller, die nicht dem Gleitzeitdurchrechnungsmodell und somit einer starren 8-Stunden Arbeitszeit unterliegen, weiter als Zusteller einzusetzen.

Der BF hat nicht in das neue IST-Zeitmodell bzw. Entgeltmodell optiert.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde der BF vom Zustelldienst bei der Zustellbasis XXXX und damit von der Höherverwendung in PT 8/B, abberufen und wurde ihm der in der ZB XXXX ein Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8, "Vorverteildienst" zugewiesen. Die Fahrtstrecke vom Wohnort des BF zur neuen Dienststelle beträgt 19 km.

Im Übrigen ergibt sich der Sachverhalt aus dem oben dargestellten Verfahrensgang.

## II.2. Beweiswürdigung:

Der für die rechtliche Beurteilung maßgebliche Sachverhalt wurde von der belangten Behörde vollständig erhoben. Sie hat die entscheidungsrelevanten Feststellungen tragende Beweiswürdigung offen gelegt. Das BVwG teilt die von der Behörde vorgenommene Beweiswürdigung. Die entgegenstehenden Äußerungen des BF erscheinen in diesem Lichte nicht haltbar bzw. sind irrelevant.

Seitens des BF wird kein für die Beurteilung relevanter Sachverhalt vorgebracht, zu dessen Erörterung eine mündliche Verhandlung erforderlich wäre.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte daher gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG Abstand genommen werden, da der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958 noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABi. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegen.

Die Sachverhaltsfeststellungen konnten unmittelbar auf Grund der Aktenlage getroffen werden.

## II.3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Zufolge § 135a Abs. 1 BDG 1979 idF der Dienstrechts-Novelle 2012 liegt gegenständlich - da eine Angelegenheit des § 38 BDG 1979 betreffend - eine Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene

verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Zu A)

§ 38 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 - BDG 1979, idFBGBI. I Nr. 120/2012, lautet auszugsweise:

#### "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. (3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation, 2. bei der Auflösung von Arbeitsplätzen, 3. 4. (4) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine solche Versetzung ist – ausgenommen in den Fällen des Abs. 3 Z 4 und 5 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend von Abs. 3 Z 5 noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist – unzulässig, wenn sie

1. für die Beamtin oder den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und

2. eine andere geeignete Beamtin ein anderer Beamter derselben Dienststelle und derselben Verwendungsgruppe zur Verfügung steht, bei der oder dem dies nicht der Fall ist.

(5) (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.

(7) Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen; in diesem ist festzustellen, ob der Beamte die für die Versetzung maßgebenden Gründe gemäß §§ 141a, 145b oder 152c BDG 1979 zu vertreten hat oder nicht. Eine Beschwerde gegen diesen Bescheid hat keine aufschiebende Wirkung. Der vom Beamten zuletzt innegehabte Arbeitsplatz darf bis zur Rechtskraft des Bescheides nicht auf Dauer besetzt werden.

(8) (9) Die Beamtin oder der Beamte kann auf Antrag oder aus wichtigem dienstlichen Interesse von Amts wegen in eine andere Besoldungs- oder Verwendungsgruppe überstellt werden. Auf diese Fälle sind Abs. 2 letzter Satz und die Abs. 3 bis 8 sinngemäß anzuwenden.

(10) Für die Ermittlung, ob eine Überstellung von Amts wegen zulässig ist, werden die Verwendungsgruppen aller Besoldungsgruppen wie folgt zusammengefasst:

1. Verwendungsgruppe "Höherer Dienst" und vergleichbare Verwendungen;
2. Verwendungsgruppe "Gehobener Dienst" und vergleichbare Verwendungen;
3. Verwendungsgruppe "Fachdienst" und vergleichbare Verwendungen;
4. Verwendungsgruppe "Qualifizierter mittlerer Dienst" und vergleichbare Verwendungen;
5. Verwendungsgruppe "Mittlerer Dienst" und vergleichbare Verwendungen;
6. Verwendungsgruppen "Qualifizierter Hilfsdienst" und "Hilfsdienst" und vergleichbare Verwendungen.

Eine Überstellung kann von Amts wegen entweder in eine Verwendungsgruppe, die der gleichen Ziffer wie die aktuelle Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten zuzuordnen ist, oder in eine Verwendungsgruppe, die einer der Bezeichnung nach niedrigeren Ziffer als die aktuelle Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten zuzuordnen

ist, erfolgen."

Um das wichtige dienstliche Interesse an einer qualifizierten Personalmaßnahme in einer Organisationsänderung zu begründen, ist es - da nur sachliche Organisationsänderungen ein solches Interesse begründen - erforderlich, dass die Organisationsänderung in ihren Grundzügen und auch die konkreten Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Betroffenen dargestellt werden. Mit der Überprüfung der Sachlichkeit ist hingegen nicht auch jene der Zweckmäßigkeit einer Organisationsänderung verbunden, welche in der Organisationshoheit des Dienstgebers liegt (vgl. VwGH 13.11.2013, 2013/12/0026). Auf Grund der Beschreibung der Organisationsänderung muss ihre Sachlichkeit (also der Umstand, dass sie einen legitimen Zweck verfolgt) glaubhaft werden (vgl. VwGH 04.09.2014, 2013/12/0228; 21.01.2015, Ra 2014/12/0024).

Im Beschwerdefall hat die belangte Behörde die Organisationsänderung vor dem Hintergrund der Wirtschaftlichkeit und Kostenminimierung und somit dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens ausführlich beschrieben.

Mit der österreichweiten Einführung der neuen Verwendung "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell", Verwendungsgruppe PT 8/A, Verwendungscode 8722, wurden alle bisherigen Zusteller-Arbeitsplätze einer Zustellbasis, nämlich solche mit einem fixen Zustellrayon auf dieses Modell umgestellt. Beamte, die nicht in das neue "IST-Zeit" Modell optierten, werden seither entweder in der Personalreserve der Zustellbasen als sog. "Springer" verwendet bzw. wie im Beschwerdefall vom Zustelldienst abgezogen und auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8 im Vorverteildienst verwendet. Für das Bundesverwaltungsgericht sind keine Anhaltspunkte erkennbar, dass diese Organisationsänderung aus unsachlichen, vornehmlich gegen die Person des BF gerichteten Motiven erfolgt wäre, zumal davon alle Bediensteten, die nicht in das neue System optierten, in gleicher Weise betroffen sind. Es liegt auf der Hand, dass die durch die Einführung des Gleitzeitmodells vom Dienstgeber zu bezahlenden Mehrdienstleistungen vermieden und schon dadurch erhebliche Einsparungen erzielt werden. Die belangte Behörde hat auch nachvollziehbar den Mehraufwand dargestellt, welcher aus der nachfolgenden Abrechnung der Zeiten von "Nichtoptanten" für die Vorgesetzten resultiert, weil "Nichtoptanten" keiner Gleitzeitregelung sondern dem starren 8 Stunden Arbeitstag unterliegen.

Als notorisch bekannt gilt, dass das Gesamtkonzept der Österreichischen Post auch so zu sehen ist, durch laufende Restrukturierungsmaßnahmen im täglichen Wettbewerb mit den auf dem freien Markt positionierten privaten Anbietern konkurrenzfähig zu bleiben. Die vorliegende Organisationsmaßnahme ist daher auch unter diesem Blickwinkel zu betrachten.

Da der BF nicht in das neue IST-ZEIT-Modell optiert hat, wäre bei seinem weiteren Einsatz im Briefzustelldienst die Anwendung dieses kostensparenden Dienstzeitmodells nicht möglich. Zeiten hohen Postaufkommens müssten durch – allenfalls zu bezahlende – Mehrdienstleistungen bewältigt werden, während es im Rahmen der IST-Zeit BV möglich ist, dies durch entsprechende Plusstunden, die in Zeiten schwächeren Postaufkommens abgebaut werden, zu bewältigen.

Gemäß § 17a Abs. 3 Z 9 PTSG gelten betriebliche Interessen (betriebliche Gründe) als dienstliche Interessen (dienstliche Gründe). Die belangte Behörde konnte zu Recht vom Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses im Sinne des § 38 Abs. 2 und 3 BDG ausgehen.

Soweit der BF bestreitet, dass durch diese Organisationsänderung sein früherer Arbeitsplatz an der Zustellbasis XXXX untergegangen sei, geht dies ins Leere. Die gegenständliche Versetzung erfolgte nicht weil die Zustelltätigkeit an dieser Dienststelle weggefallen wäre, sondern weil der Einsatz des BF im Briefzustelldienst – mangels Option in das Dienstzeitmodell der IST-Zeit BV – höhere Kosten (durch zu bezahlende Mehrdienstleistungen und den Mehraufwand bei der Abrechnung von Überstunden) verursachen würde. Diese Kostenersparnis ist aber – wie bereits ausgeführt – als betriebliches Interesse im Sinne des § 17a Abs. 3 Z 9 PTSG zu werten. Damit geht aber auch der Einwand des BF, dass es sich bei der gegenständlichen Versetzung um eine Bestrafungsmaßnahme handle, ins Leere.

Nicht nachvollziehbar ist die Rüge des BF, die Behörde habe auf die sozialen, persönlichen und familiären Verhältnisse keine Rücksicht genommen. Zum einen wird vom BF nicht dargetan, inwiefern der mittlerweile 28jährige Sohn (Geburtsjahrgang 1989!) des BF noch einen Betreuungsbedarf hat, dem der BF bei der nunmehrigen Verwendung nicht ausreichend nachkommen könne – dasselbe gelte hinsichtlich der angeführten "Versorgungspflichten" gegenüber der nunmehrigen Ehefrau des BF –, zum anderen hat sich die Entfernung zum neuen Dienstort sogar um 8 Kilometer je Fahrtstrecke, nämlich von 27 auf 19km, verringert. Ebenso kann in der geteilten Dienstzeit von 8.00 bis 12.00 und von

14.00 bis 18.00 Uhr – wie von der Behörde zutreffend begründet – keine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen gesehen werden.

Dass der BF von seiner gesundheitlichen Verfassung her für den Zielarbeitsplatz nicht geeignet wäre, weil er die bei der neuen Tätigkeit auch anfallenden Hebe- und Trageleistungen körperlich nicht leisten könnte, wird von ihm nicht dargetan.

Zur Rüge des BF, dass die Versetzung zufolge der Bestimmung des§ 65 Abs. 3 PBVG der Zustimmung des BF bedurft hätte:

Der BF fällt als Mitglied des Vertrauenspersonenausschusses Burgenland und somit als aktiver Personalvertreter im Bereich der Österr. Post AG unter den Versetzungsschutz des § 65 Abs. 3 Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBG). Der Sinn dieser gesetzlichen Bestimmung liegt 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 (§ 39 Abs. 1 Z 4 PBVG; vgl. BerK 09.08.2006, GZ 83/11-BK/09; BerK 29.09.2009, GZ 82/10-BK/09). Der Versetzungsschutz des Personalvertreters kommt demnach nur bei einer Versetzung außerhalb des Zuständigkeitsbereichsbereiches des Personalvertretungsorgans zum Tragen (vgl. die Entscheidungen der BerK zur inhaltlich gleichen Bestimmung des 25 Abs. 1 PVG (iVm § 27 PVG) vom 08.04.2011, GZ 17/11-BK/11 und vom 06.07.2011, GZ 64/15-BK/11).

Der Zuständigkeitsbereich des Vertrauenspersonenausschusses erstreckt sich auf ganz Burgenland. Mit der Versetzung des BF nach XXXX tritt keine Änderung in seinem Zuständigkeitsbereich als Personalvertreter ein. Es war daher keine Zustimmung des Personalvertreters zur Versetzung einzuholen.

Aus der Bestimmung des § 65 Abs. 3 erster Satz PBVG ergibt sich auch kein Rechtsanspruch des Personalvertreters selbst auf Setzung von Rechtsakten, die seine Laufbahn nicht benachteiligen würden (vgl. VwGH 24.02.2006, 2005/12/0145; ebenso Schragel, Handkommentar zum Bundes-Personalvertretungsgesetz, Rz 9 zur vergleichbaren Bestimmung des § 25 Abs. 2 zweiter Satz PVG), auch wenn diese Bestimmung den Personalvertreter vor Nachteilen wegen der Ausübung seiner Tätigkeit insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten bzw. bei der Leistungsfeststellung und der dienstlichen Laufbahn schützen soll (VwGH 31.03.2006, 2003/12/0086). Eine Beschränkung der Tätigkeit im Sinne des Gesetzes liegt aber nicht bereits allein deswegen vor, weil dem Personalvertreter innerhalb des Zuständigkeitsbereiches des Dienststellenausschusses, dem er angehört, ein anderer Arbeitsplatz zugewiesen wird, sondern erst dann, wenn vom Vorgesetzten konkrete Einflussnahmen auf die Tätigkeit des einzelnen Personalvertreters erfolgen, wie z.B. Beschränkung von Ausschusssitzungen, Unterbindung von Vorbereitungshandlungen, Erteilung von Dienstaufträgen, die zeitlich mit Ausschusssitzungen kollidieren, etc. (vgl. BerK 06.07.2011, GZ 64/15-BK/11). Dafür, dass im Beschwerdefall solche Beschränkungen in der Personalvertretungstätigkeit des BF erfolgt wären bzw. erfolgen könnten, gibt es keine Anhaltspunkte und wurde auch vom BF nicht dargetan.

Hinsichtlich des Vorbringens zum Einkommensverlust pflichtet der erkennende Senat den Ausführungen der Behörde vollinhaltlich bei. Am Gehalt nach der für den BF maßgeblichen Verwendungsgruppe PT 8 ist durch die Versetzung keine Änderung eingetreten. Einen Anspruch darauf, auf dem neuen Arbeitsplatz wieder in gleicher Weise – hier mit der Möglichkeit der Lukrierung von Gebühren für den Zustelldienst – verwendet zu werden, besteht nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (und der Berufungskommission) nicht. Allfällige Nebengebühren stehen dem Beamten gemäß seiner effektiven Verwendung zu. Seine Besoldungsrechtlichen Ansprüche richten sich daher grundsätzlich nach den von ihm derzeit innehabenden Arbeitsplatz (VwGH 20.05.2009, 2008/12/0149; BerK 13.02.2012, GZ 110/13-BK/11, mwN). Was die Gebührlichkeit einer Verwendungszulage bzw. einer Dienstzulage betrifft, setzt eine solche nach dem jeweils klaren Wortlaut des § 105 Abs. 1 bzw. des § 106 Abs. 1 GehG die dauernde Betrauung mit einem die jeweilige Zulage rechtfertigenden Arbeitsplatz voraus (VwGH 10.09.2009, 2008/12/0217). Für die Tätigkeit im Vorverteildienst ist eine solche nicht vorgesehen.

Soweit der BF unter Berufung auf die Bestimmung des§ 115 ArbVG einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot darin erblickt, dass er sich nun nicht mehr auf freie Zustellerarbeitsplätze bewerben könne und sich dadurch in seinem Fortkommen benachteiligt sieht, ist er auf die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, derzufolge die Bestimmung des § 115 Abs. 3 ArbVG ausschließlich den Zweck verfolgt, Betriebsratsmitglieder vor nachteiligen Handlungen des Betriebsinhabers zu schützen, die in der Absicht gesetzt werden, ihr Eintreten für

betriebsrätliche Angelegenheiten zu "ahnden" oder andere Arbeitnehmer von einem solchen Engagement abzuschrecken. § 115 Abs. 3 ArbVG verbietet nämlich nicht die Benachteiligung als solche, sondern nur die verpönt motivierte Benachteiligung. Eine Benachteiligungsabsicht fehlt jedenfalls dann, wenn die Tätigkeit des Betroffenen als Betriebsratsmitglied für die Entschließung des Betriebsinhabers nicht wesentlich war. Das Betriebsratsmitglied muss im Sinne des analog heranziehenden § 105 Abs. 5 ArbVG glaubhaft machen, dass die Betriebsratstätigkeit eine *conditio sine qua non* für die eingetretene Benachteiligung war (vgl. VwGH 26.01.2005, 2004/12/0084, mwN, sowie Sablating, Handbuch der Arbeitsverfassung5, 259 f.). In dem vom BF behaupteten Umstand, dass er sich bei der ihm zugewiesenen Tätigkeit nicht mehr um einen freien Zustellarbeitsplatz bewerben könne, kann eine verpönt motivierte Benachteiligung im Verständnis der Bestimmung des § 115 Abs. 3 ArbVG jedoch nicht erkannt werden. Wie bereits oben mehrfach ausgeführt, ist die Nichtverwendung des BF im Zustelldienst ausschließlich darin begründet, dass er nicht in das neue IST-Zeitmodell bzw. Entgeltmodell optiert hat. Die Tätigkeit als Personalvertreter steht damit in keinem Zusammenhang.

Für das Bundesverwaltungsgericht war insgesamt kein Indiz für eine rechtswidrige oder gar willkürliche Vorgangsweise der Behörde zu erkennen. Die Beschwerde war daher als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die oben dargestellte umfangreiche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zeigt zudem, dass die für den gegenständlichen Fall maßgebliche Rechtsfrage, nämlich die Zulässigkeitsvoraussetzungen einer Versetzung, von dieser einheitlich beantwortet wird.

Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen.

## **Schlagworte**

Arbeitsplatzzuweisung, betriebliches Interesse, Dienstzulage,  
Organisationsänderung, Personalvertreter, Postzusteller, Versetzung,  
Versetzungsschutz, Vertrauenspersonenausschuss, Verwendungszulage,  
wichtiges dienstliches Interesse

## **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2017:W106.2164328.1.00

## **Zuletzt aktualisiert am**

28.12.2017

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