



VERWALTUNGSGERICHT WIEN

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (43 01) 4000 DW 38620
Telefax: (43 01) 4000 99 38620
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-171/008/12805/2019-23
A. B.

Wien, 1. März 2021

Geschäftsabteilung: VGW-X

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch Univ.-Doz. Dr. Kolonovits M.C.J. als Vorsitzenden, Mag. Burda als Berichterin, Mag. Hornschall als Beisitzerin und die Laienrichter Dr. Plomer und Mrzena-Merdinger über die Beschwerde der Frau A. B. gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 2, Personalservice, vom 04.10.2019, Zl. ..., betreffend Dienstordnung 1994 nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 30. Juni 2020

zu Recht erkannt:

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde über diesbezüglichen Antrag der nunmehrigen Beschwerdeführerin (im Folgenden als Bf bezeichnet) vom 6. Mai 2019 festgestellt, dass ihre mit Wirksamkeit vom 1. April 2019 verfügte Versetzung in das Dezernat X. der *Dienststelle* rechtmäßig war. Die Versetzung wurde mit dienstlichem Interesse begründet, weil im Versetzungszeitpunkt im Dezernat X. Bedarf an einer Fachbeamtin des Verwaltungsdienstes bestanden habe. Die belangte Behörde stützte sich im Wesentlichen darauf, dass von der *Dienststelle* schlüssig dargelegt worden sei, dass nur noch ein geringerer Personalbedarf im Y.-bereich, demgegenüber ein erhöhter Bedarf im Bereich X. bestehe.

Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde, in welcher sinngemäß vorgebracht wurde, dass die Versetzung der Bf nicht sachlich begründet sei. Die bisherige Dienstleistung der Bf sei völlig einwandfrei und auch nie beanstandet worden. Es gäbe auch sonst keinerlei sachbezogenen Grund dafür, sie nicht weiterhin auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz zu verwenden. Vielmehr müsse am bisherigen Arbeitsplatz der Bf eine Person erst eingeschult werden. Es fehle an dem für eine Versetzung nach § 19 DO 1994 erforderlichen dienstlichen Interesse. Die inkriminierte Vorgehensweise widerspräche zudem § 9 DO 1994. Demnach kämen bei Stellenbesetzungen zunächst die höhere Befähigung und bessere Verwendbarkeit in Betracht, sekundär das Dienstalder. Daraus folge, dass die Bf nach dem Freiquartal den bisherigen Arbeitsplatz hätte zugewiesen erhalten müssen und nicht an ihrer Stelle eine hinsichtlich Befähigung und Verwendbarkeit geringer geeignete Person herangezogen hätte werden dürfen, die noch dazu auch ein geringeres Dienstalder aufweise. Im Verfahren sei ihr zur Kenntnis gebracht worden, dass ihr Arbeitsplatz im Y.-dienst weggefallen sei und ein Bedarf an ihrer Verwendung auf dem ihr neu zugewiesenen Arbeitsplatz bestehe. Dem habe sie mit Stellungnahme vom 2. Juli 2019 entgegengehalten, dass weder ihr Arbeitsplatz weggefallen sei, noch der behauptete Bedarf an der neuen Verwendung bestehe. Sie habe im behördlichen Verfahren wiederholt vorgebracht, dass der ihr neu zugewiesene Arbeitsplatz nicht ihrer Einstufung entspreche. Die Behörde habe die Angaben der *Dienststelle* für schlüssig erachtet, ohne die maßgeblichen konkreten Tatsachen zu erheben. Im Übrigen teile die Bf die

Wahrnehmungen der *Dienststelle* nicht, weil es für sie im Y.-bereich ausreichend Tätigkeit bis zu ihrer Versetzung gegeben habe, während der ihr neu zugewiesene Arbeitsplatz längere Zeit problemlos unbesetzt gewesen sei. Die belangte Behörde habe zwar in der Bescheidbegründung hinsichtlich ihres früheren und des ihr nunmehr zugewiesenen Arbeitsplatzes umfassend die Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen wiedergegeben, auf die Wirklichkeit des neuen Arbeitsplatzes sei sie jedoch nicht eingegangen, dies, obgleich die Bf dazu vorgebracht habe, dass dort nur so einfache Arbeiten anfielen, wie sie von einem ausreichend befähigten Anfänger schon verrichtet werden könnten.

Am 30. Juni 2020 fand vor dem Verwaltungsgericht Wien eine öffentliche mündliche Verhandlung statt. Im Anschluss daran wurde das Erkenntnis samt den wesentlichen Entscheidungsgründen und der Belehrung mündlich verkündet und stellte der BfV sogleich den Antrag auf Vollaufsertigung der Entscheidung.

Das Verwaltungsgericht Wien hat erwogen:

I. Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den aus Anlass der Beschwerdevorlage übermittelten Verwaltungsakt und Durchführung einer Beschwerdeverhandlung, in welcher die Bf als Partei sowie der Zeuge E. F. und die Zeugin G. H. einvernommen worden sind.

II. Folgender Sachverhalt steht demnach fest:

Die Bf trat am 4. Juli 1994 in den Dienst der Stadt Wien ein und stand seit diesem Tag als Fachbeamtin des Verwaltungsdienstes in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis, in welchem sie in der *Dienststelle* in unterschiedlichen Funktionen und in verschiedenen Teildienststellen beschäftigt wurde. Die berufliche Laufbahn der Bf begann als Referentin in der ...abteilung Sie gehört der Verwendungsgruppe B, Dienstklasse VI an (aufgrund von Beförderung per 1. Februar 2009, Beförderungsbescheid vom 20.03.2009, Zl. ...) und wurde bis Oktober 2012 einstuftungsgemäß verwendet. Ab November 2012 wurde sie auf einem Arbeitsplatz im Referat Y. verwendet, der eine „B III“-Wertigkeit aufwies, was sie im Hinblick darauf akzeptierte, dass ihr die dort zu verrichtenden Tätigkeiten zusagten und sie keine finanziellen Einbußen hatte. Sie war dort als I.

tätig; außerdem war sie Gruppenleiter-Stellvertreterin: Der Zeuge F. war Gruppenleiter, Frau J. seine erste Stellvertreterin, die Bf seine zweite Stellvertreterin, wobei sie öfter im Außendienst tätig war als Frau J.. De facto war es in diesem Referat so, dass die mit B/III bewerteten Stellvertreter dieselbe Tätigkeit wie die im Außendienst tätigen C/VI und C/III-Kräfte ausübten und nur im Fall der Abwesenheit des Gruppenleiters F. die Stellvertreterin ins Büro musste und dort entsprechende Bürotätigkeit ausübte.

Im Rahmen ihrer Verwendung beim Y. konsumierte die Bf in den Jahren 2017 und 2018 jeweils von Jänner bis März ein Freiquartal. Ihre Verwendung vor und nach diesen Freiquartalen blieb gleich. Von Jänner bis März 2019 befand sie sich neuerlich in einem Freiquartal, vor dessen Beginn ihr mit Schreiben vom 27. November 2018 aufgetragen worden war, nach Ende des Freiquartals in der Stabstelle Personal der *Dienststelle* zu erscheinen. Dort wurde ihr am 1. April 2019 ein mit 14. Februar 2019 datiertes Schreiben ausgehändigt, wonach sie mit Wirksamkeit dieses Tages innerhalb der *Dienststelle* in das Dezernat X. versetzt wurde.

Während der Freiquartale der Bf waren keine zusätzlichen personellen Vertretungen notwendig. Ein weiteres Freiquartal von Jänner bis März 2020 wurde von der Bf beantragt und wurde ihr dieses auch genehmigt.

Vor Versetzung der Bf waren die Aufgaben, Prozesse und die zahlenmäßigen Aktenerledigungen im Referat Y. über Auftrag der Leiterin der *Dienststelle*, der als Zeugin einvernommenen G. H., evaluiert worden. Diesen Evaluierungsauftrag führte der Leiter des Referates Y. durch. Im Zuge dieser Evaluierung wurde festgelegt, dass alle Gruppenleiter mit B/VI bewertet werden sollen, ihre Stellvertreter mit B/III und alle Y.-beamten mit C/III bzw. C/IV. Im Zuge dieser Evaluierung stellte sich zudem heraus, dass ein Mitarbeiter in Pension gehen würde. Der von der Zeugin H. beauftragte Referatsleiter legte ihr daraufhin ein Konzept für eine neue Referatseinteilung vor, worin vermerkt war, dass der zum Zeitpunkt der Evaluierung bestehende Bestand zu hoch war und nicht mehr in demselben Ausmaß benötigt wurde, sohin ein geringerer Personalbedarf bei I. der Verwendungsgruppe B bestand. Bei Durchsicht der B-Posten stieß man auch auf die Bf, die bescheidmäßig in B/VI eingereiht war. Weil sie eine einheitliche Struktur

wollte, entschied die Abteilungsleiterin H. zur Optimierung der organisatorischen Struktur und im Hinblick auf den Personalbedarf in anderen Referaten, dass die Bf in das Referat X. wechseln sollte. Im Bereich des Dezernates X. war nämlich ein Posten, bewertet mit B/III, frei.

Diesen Posten im Dezernat X. hatte vor Frau B. eine Teilzeitkraft inne. Der Nachbesetzungsbedarf hatte sich ergeben, weil die Postenvorgängerin intern versetzt worden war, nachdem diese ein Hearing für sich entschieden hatte. Der Arbeitsplatz, auf den die Bf versetzt wurde, war davor schon mindestens sechs Monate unbesetzt. Weil es gerade in diesem Bereich ein erhöhtes Aufkommen gab, trat der Dezernatsleiter an die Abteilungsleiterin H. heran und ersuchte diese, ihm unbedingt eine 40-Stunden-Kraft zuzuteilen. Er teilte ihr auch mit, dass es ihm sehr recht wäre, wenn diese Person über Abgaben und Vollzug Bescheid wisse. Es fiel daher die Wahl auf die Bf.

Auf den ehemaligen Posten der Bf folgte Frau J. nach, welche mittlerweile stellvertretende Leiterin der Gruppe ... beim Y. ist. Auf sie folgte Herr K. L.. Dieser hatte die Matura nachgemacht und dann den B/III-Posten bekommen, als Frau J. stellvertretende Leiterin der Gruppe ... war. Zum Versetzungszeitpunkt war beim Y. insoweit weniger zu tun, als die Bezirksämter, deren Strafen hauptsächlich vollstreckt werden, ein neues Verwaltungsstrafsystem elektronisch implementiert hatten und es hier Übertragungsschwierigkeiten gab, sodass tatsächlich die Aktenanzahl sank. Erst im Herbst 2019 waren die Probleme von Seiten der Bezirksämter behoben.

Zu ihren Hauptaufgaben zählen nunmehr die Durchführung von Abgabenverfahren, das Erstellen von Bescheiden, die Durchführung von Haftungsverfahren, die Entscheidung über außergerichtliche Ausgleichsanträge, die Betreuung von Kundinnen und Kunden in diesem Zusammenhang, die Mitwirkung an Verfahren vor den Verwaltungsgerichten sowie die Erstellung von Berichten. Notwendige fachliche Anforderungen für diese Position sind Kenntnisse der entsprechenden Verordnungen und Gesetze (Bundesabgabenordnung, Dienstgeberabgabe, Tourismusförderungs- sowie Kommunalsteuergesetzes usw.). Vorgesetztenfunktion kommt ihr keine zu, Außendienste sind nicht zu verrichten.

Zum Zeitpunkt der verwaltungsgerichtlichen Entscheidung war die Bf allerdings im Krankenstand. Tatsächlich war sie nur 14 Tage auf dem Versetzungsposten tätig gewesen, bevor sie es - ihren eigenen Angaben nach - „psychisch nicht mehr ausgehalten“ hat. Seither ist sie im Krankenstand und währt dieser Zustand seit Mitte April 2019, wobei sie in diesem Zeitraum bis dato einen seinerzeit schon genehmigten Urlaub ebenso wie ein Freiquartal konsumierte.

Auf Grund der Erkrankung der Bf traten am Versetzungsposten Arbeitsrückstände auf, weshalb die Abteilungsleiterin H. einen in einer anderen Abteilung unbesetzten Posten in das Dezernat X. transferierte, damit jemand anderer de facto die Arbeit der Bf erledigen kann. Dieser Posten wurde dann mit einer B/III eingereichten Person besetzt. Der Posten der Bf besteht daneben noch.

Da die Bf in die Dienstklasse B/VI bescheidmäßig befördert wurde, hat sie bezogen auf das Grundgehalt durch die Personalmaßnahme keinen finanziellen Nachteil. Ein solcher ergibt sich vielmehr aus dem Entfall der Außendienstzulage und der mit dem Außendienst als I. verbundenen Personalzulage bzw. Zulagen in Verbindung mit der Stellvertreterfunktion.

Die Abteilungsleiterin H. teilte der Bf im Zuge des Gesprächs aus Anlass ihres Dienstantritts am 1. April 2019 mit, dass etwa im Rahmen von Steuerprüfungen bei Betrieben die Möglichkeit für Außendienste bestehe, wenn auch auf einem anderen Dienstposten als dem Versetzungsarbeitsplatz der Bf. Die Abteilungsleiterin teilte der Bf mit, sich auf dem neuen Posten gut einschulen lassen und dass man dann über Möglichkeiten nachdenken könnte, dass sie in die Steuerprüfung wechselt und so wieder Außendienste machen kann, wobei dies die Entscheidung der zuständigen Referatsleiterin Frau Mag. M. wäre.

Zusammengefasst ergibt sich daher, dass die Versetzung der Bf mit Wirksamkeit von 1. April 2019 in das Dezernat X. der *Dienststelle* rechtmäßig war und nicht willkürlich, sondern auf Grund von Dienstrücksichten erfolgte. Diese Dienstrücksichten waren in einem Personalbedarf im Dezernat X. begründet, da der Posten, der bis dahin von einer Teilzeitkraft bekleidet wurde, über ein halbes Jahr unbesetzt war. Dass dieser Bedarf an einer Vollzeitkraft, die zumindest über eine B/III Bewertung verfügte, bestand, ergibt sich auch daraus, dass auf Grund

des Langzeitkrankenstandes der Bf nach ihrer Versetzung ein Posten aus einem anderen Referat ebenfalls in das Dezernat X. transferiert werden musste und besetzt werden musste, sodass nunmehr neben dem Posten, auf den die Bf versetzt worden ist, ein weiterer Posten besteht, damit die an sich ihr zugeteilte Arbeit erledigt werden kann. Zudem erfolgte die Versetzung aufgrund einer Neustrukturierung des Referates Y..

III. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen zum beruflichen Werdegang der Bf und ihren Tätigkeiten innerhalb der *Dienststelle*, ebenso wie zur Beförderung, anschließender Verrichtung einer BIII-Tätigkeit und zu den Freiquartalen ebenso wie zum Ablauf der Versetzung beruhen auf den insoweit übereinstimmenden Angaben der Bf im Verfahren und der *Dienststelle*. Die Feststellungen zu den finanziellen Einbußen beruhen auf der Aussage der Bf vor dem Verwaltungsgericht Wien. Die Feststellungen zum Krankenstand beruhen auf den Angaben der Bf, die Feststellung hinsichtlich der Evaluierung, dem Wunsch nach einheitlicher systematischer Bewertung im Y.-referat, der Neustrukturierung und dem Bedarf in Bezug auf den Versetzungsposten beruhen auf den glaubwürdigen Angaben der als Zeugin einvernommenen Leiterin der *Dienststelle*. Die Feststellungen zur Stellvertretungssituation im Y. beruhen auf den glaubhaften Angaben des Zeugen F., ebenso die Feststellungen zum zahlenmäßig verminderten Arbeitsanfall beim Y. aufgrund von Verzögerungen im Zusammenhang mit von den Bezirksämtern verhängten Strafen. Die Feststellungen zu den Hauptaufgaben der Bf auf dem Versetzungsposten beruhen auf den zeugenschaftlichen Angaben der Abteilungsleiterin H., welche Deckung im Anforderungsprofil und in der Leistungsbeschreibung finden.

IV. Rechtlich folgt daraus:

Die maßgeblichen Bestimmungen der Dienstordnung 1994 (DO 1994), LGBl. Nr. 56/1994 idgF, lauten wie folgt:

„Erweiterung des Geschäftskreises

§ 19. (1) Der Beamte ist im allgemeinen nur zur Durchführung jener Geschäfte verpflichtet, zu deren Verrichtung er auf Grund seiner Anstellung und des allgemeinen Geschäftskreises seiner Beamtengruppe bestimmt ist. Wenn es der

Dienst jedoch erfordert, kann er nach Maßgabe seiner Eignung vorübergehend auch zur Verrichtung eines anderen Geschäftskreises herangezogen werden.

(2) Versetzungen auf andere Dienstposten sind aus Dienstrücksichten stets zulässig.

(3) Der Beamte kann im Interesse des Dienstes oder aus Gründen, die in seiner Person liegen, in eine andere Beamtengruppe überreicht werden.

(4) Der Beamte ist zu allen in seinen Geschäftskreis fallenden Dienstleistungen auch außerhalb der Diensträume verpflichtet. Inwiefern anlässlich solcher Dienstleistungen eine Entschädigung für Mehrauslagen und für erhöhten Arbeitsaufwand zukommt, bestimmen die Gebührenvorschriften.

Dienstplichten gegenüber dem Vorgesetzten

§ 20. (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen.

(2) Der Beamte kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der Beamte eine Weisung aus einem anderen Grund für gesetzwidrig, so kann er, bevor er die Weisung befolgt, seine Bedenken dem Vorgesetzten mitteilen. Bestätigt jedoch der Vorgesetzte diese Weisung schriftlich, so hat der Beamte die Weisung zu befolgen.

(4) Der Beamte hat eine Weisung, die er für gesetzwidrig hält, ohne schriftliche Bestätigung zu befolgen, wenn es sich bei Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt.“

Im Hinblick auf den Rechtsschutz bei Versetzungen kann der betroffene Beamte, wenn er die Auffassung vertritt, dass die durch Weisung angeordnete Versetzung oder Verwendungsänderung rechtswidrig ist, bei der zuständigen Dienstbehörde die Erlassung eines Feststellungsbescheides über die Rechtmäßigkeit der Weisung beantragen (VfGH 23.03.1993, B 75/93). Der Umstand, dass die Dienstordnung 1994 (oder eine andere gesetzliche Vorschrift) keine derartige Regelung enthält, steht dem nicht entgegen, da die Berührung subjektiver Rechte dem Beamten grundsätzlich ein Recht auf die Erlassung eines Feststellungsbescheides zur Rechtmäßigkeit seiner Versetzung verschafft.

Auch der Verwaltungsgerichtshof hat zum Dienstrecht Oberösterreichischer (VwGH 26.06.2002, 98/12/0523) und Tiroler Gemeindebediensteten (VwGH 19.11.2002, 99/12/0166) ausgesprochen, dass die Überprüfung, ob die gesetzlichen Schranken bei einer Versetzung eingehalten wurden, dem betroffenen Beamten die

Möglichkeit eröffnet, zur Überprüfung der Rechtmäßigkeit einen Feststellungsbescheid zu begehren. Ergeht eine Versetzung in Weisungsform, muss diese vom Beamten grundsätzlich sofort befolgt werden, sodass nur ein nachträglicher Rechtsschutz in Form eines Feststellungsantrages, ob die Befolgung der Weisung zu den Dienstpflichten des Beamten gehört, möglich ist.

Eine Versetzung auf einen anderen Dienstposten stellt die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes ohne Änderung des bestehenden Dienstverhältnisses dar, wobei die Versetzung auf einen anderen Dienstposten weder ein neues dienstrechtliches Verhältnis begründet, noch das bestehende Dienstverhältnis gestaltet (VfGH 27.06.1997, G 226/96).

Bei einer Versetzung handelt es sich um eine Verfügung, die in Ausübung der Diensthoheit verbunden mit einem Dienstbefehl (sogenannter innerer Verwaltungsakt) erfolgt, wobei dieser jedoch sehr wohl mit gewissen Veränderungen im Lebensbereich des Beamten verbunden sein kann (vgl. VwGH 08.06.1994, 94/12/0126).

Wie der VwGH zu § 19 Abs. 2 DO 1994 festgestellt hat, ist ungeachtet des Regelungsunterschiedes dieser Bestimmung gegenüber den Bestimmungen nach dem Stmk DBR 2003 bzw. dem BDG 1979 die VwGH-Rechtsprechung zum Vorliegen von „Dienstrücksichten“ iSd § 19 Abs. 2 DO 1994 in gleicher Weise anwendbar. Der Schutzzweck dieser Bestimmungen liege gerade darin, den Beamten vor sachlich nicht gerechtfertigten Personalmaßnahmen zu bewahren (VwGH 12.05.2010, 2006/12/0210). Der Begriff „Dienstrücksichten“ ist zweifellos weiter zu verstehen als der im BDG 1979 verwendete Begriff des „wichtigen dienstlichen Interesses“; demnach fallen Umstände, die nach der Judikatur zum BDG 1979 als wichtiges dienstliches Interesse anerkannt worden sind, jedenfalls unter Dienstrücksichten (vgl. VwGH 21.11.2001, 95/12/0058).

Aus der Wiener Dienstordnung lässt sich entgegen der Rechtsansicht der Bf weder ein genereller Schutz vor qualifizierten Verwendungsänderungen noch ein subjektives Recht, von einer bestimmten Verwendung (Funktion) nicht abberufen zu werden, ableiten. Die Bf hat deshalb auch kein Recht, nach Beendigung des Freiquartals auf ihren bisherigen Arbeitsplatz zurückzukehren, weil die DO keinen

Versetzungsschutz als solchen kennt. Eine Versetzung in Weisungsform berührt gleichwohl subjektive Rechte und ist eben gerade nur „aus dienstlichen Rücksichten“ zulässig, was wiederum bedeutet, dass diese nur aus sachlichen in Umständen des Dienstes begründeten Ursachen erfolgen darf.

Willkürliches Verhalten der Behörde liegt unter anderem in der gehäuften Verkennung der Rechtslage, aber auch im Unterlassen jeglicher Ermittlungstätigkeit in einem entscheidenden Punkt oder dem Außerachtlassen des konkreten Sachverhaltes. Auch eine denkunmögliche Gesetzesanwendung kann Willkür indizieren. Willkür liegt aber auch dann vor, wenn eine Entscheidung nur aus subjektiven, in der Person des Beschwerdeführers liegenden Gründen erfolgt wäre. Demnach kann nur dem Gesamtbild des Verhaltens der Dienstbehörde im einzelnen Fall entnommen werden, ob Willkür vorliegt (VwGH 17.10.2008, 2007/12/0049).

Wie der VwGH festgehalten hat, haben bei für eine Versetzung maßgeblichen Überlegungen die dienstlichen Interessen im Vordergrund zu stehen, wobei diese insbesondere in der Erhaltung eines rechtmäßigen, aber auch eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes zu sehen sind (VwGH 24.11.1995, 92/12/0130).

Es reicht überdies, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Akte, nämlich entweder dem Abziehen des Beamten von seiner bisherigen Verwendung oder der Zuweisung zu einer neuen Verwendung, besteht (vgl. VwGH 24.02.2006, 2002/12/0238). Demnach reicht schon der im Dezernat X. gegebene Bedarf an einer Fachbeamtin des Verwaltungsdienstes aus, um ein wichtiges dienstliches Interesse und somit eine bloße „Dienstrücksicht“ im Sinne des § 19 Abs. 2 DO 1994 an der verfahrensgegenständlichen Versetzung der Bf innerhalb der *Dienststelle* zu rechtfertigen.

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes genügt – wie bereits ausgeführt – für eine Versetzung nach § 19 Abs. 2 DO das objektive Vorliegen einer Dienstrücksicht. Dieser Begriff ist nicht deckungsgleich mit jenem des „wichtigen dienstlichen Interesses“ (wie er sich etwa im BDG oder in anderen landesgesetzlichen Bestimmungen findet). Wenn aber das „wichtige dienstliche Interesse“ an einer Versetzung sowohl im Hinblick auf das Abziehen eines Beamten

von seiner bisherigen Verwendung als auch im Hinblick auf die Zuweisung zu einer neuen Verwendung zu prüfen ist und es unter diesem Aspekt für die Rechtmäßigkeit einer Versetzung ausreichend ist, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Akte besteht (vgl. VwGH 24.02.2006, 2002/12/0238), muss dies umso mehr für den weniger strengen Begriff der Dienstrücksicht gelten. „Dienstrücksichten“ iSd § 19 Abs. 2 DO sind nämlich weiter zu verstehen als „wichtige dienstliche Interessen“ (VwGH 21.11.2001, 95/12/0058).

Darüber hinaus hat der VwGH ausgesprochen, dass „selbst wenn die organisatorische Umgliederung [...] unzweckmäßig sein sollte, darin noch keine sachlich nicht begründete Änderung der Organisation zu erblicken ist. Als unsachlich und damit nicht als taugliche Grundlage für eine darauf aufbauende Personalmaßnahme ist eine Organisationsänderung nur dann anzusehen, wenn sie nur den Zweck verfolgt, die betreffende Personalmaßnahme aus unsachlichen Gründen zu setzen beziehungsweise dem Beamten einen Nachteil zuzufügen [...]“ (VwGH 12.05.2010, 2006/12/0210).

Die verfahrensgegenständliche Maßnahme erweist sich in rechtlicher Hinsicht nicht als willkürlich, sondern durch die festgestellten plausiblen und nachvollziehbaren dienstlichen Gründe (Dienstrücksichten) gerechtfertigt.

Soweit sich die Bf auf § 9 DO 1994 beruft, ist ihr entgegenzuhalten, dass sie aus dieser Bestimmung kein subjektives Recht ableiten kann. Diese Bestimmung normiert die Grundsätze für eine Stellenbesetzung allgemein in dem Sinn, dass für die Stellenbesetzung zunächst die höhere Befähigung und bessere Verwendbarkeit in Betracht kommt. Das Dienstalter ist nur bei sonst gleichen Diensteseigenschaften maßgebend. Es fehlt aber die Normierung der für die Entscheidung inhaltlich maßgebenden Aspekte wie der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen und sonstige Eignungsgesichtspunkte (VwGH 24.02.2006, 2005/12/0111). Es handelt sich daher bei § 9 DO 1994 ausschließlich um eine nicht näher konkretisierte Selbstbindungsnorm zur Stellenbesetzung (VwGH 15.11.2006, 2006/12/0178).

Im Übrigen hat sich an der besoldungsrechtlichen Stellung der Bf durch die verfahrensgegenständliche Maßnahme bis auf die Möglichkeit zur Verrichtung von Außendiensten und damit am Erhalt entsprechender Zulagen nichts geändert. Von einem durch die Versetzung herbeigeführten Härtefall kann in dieser Konstellation jedoch nicht gesprochen werden.

Die Verfügung der vorliegenden Versetzung vom Y. in das Dezernat X. ist daher auf Grund des zum Versetzungszeitpunkt im Dezernat X. gegebenen Bedarfes an einer Fachbeamtin des Verwaltungsdienstes durch „Dienstrücksichten“ gerechtfertigt. Es liegt auch weder eine Änderung der allgemeinen Dienstverwendung (Verwendungsgruppe) noch eine Änderung der Bezüge der Bf vor. Im Übrigen lässt sich die Dienstrücksicht, auf Grund der die Versetzung erfolgte, mit einer Neustrukturierung des Referates Y. begründen.

Somit ist die mit Wirksamkeit vom 1. April 2019 durch Weisung verfügte Personalmaßnahme im Lichte der dargestellten Judikatur weder unsachlich noch willkürlich, sondern rechtmäßig erfolgt.

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum Vorliegen dienstlicher Interessen ab, noch fehlt es an einer solchen Rechtsprechung, wie die Judikaturzitate belegen. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Belehrung

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an

den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt für Gebühren, Verkehrsteuern und Glücksspiel zu entrichten.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Univ.-Doz. Dr. Kolonovits M.C.J.

Vorsitzender