

.SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis



Koblizek, Albert (2005):

Probleme der Umsetzung von Organisationsänderungen

SIAC-Journal – Zeitschrift für
Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis
(1), 28-33.

doi: 10.7396/2005_1_D

Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:

Koblizek, Albert (2005). Probleme der Umsetzung von Organisationsänderungen, SIAC-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (1), 28-33, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2005_1_D.

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag NWV, 2005

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAC-Journals im Verlag NWV (<http://nwv.at>) erschienen.

Online publiziert: 4/2014

Albert Koblizek

e-mail:
albert.koblizek@bmi.gv.at



Koblizek Albert, Mag. Dr.,
Studium der Rechtswissenschaften (Magisterium 1993),
anschließend Gerichtspraxis,
seit 1995 im Bundesministerium für
Inneres, zuerst als Referent für
Dienst- und Besoldungsrecht und
seit 2003 Leiter des Referates I/1/b
im Bundesministerium für Inneres
(Dienstrechtsangelegenheiten der
Zentraleitung) und stellvertretender
Leiter der Abteilung I/1
(Personalangelegenheiten); Dr. jur
1999; seit 2000 Mitglied der
Berufungskommission beim
Bundeskanzleramt.

Probleme der Umsetzung von Organisationsänderungen

In der öffentlichen Verwaltung kommt es wie in jeder Großorganisation zu Organisationsänderungen. Um eine solche in die Praxis umzusetzen, sind vielfach Personalmaßnahmen erforderlich, die sich dienstrechtlich als Versetzung, Verwendungsänderung oder Änderung der Bewertung des Arbeitsplatzes darstellen. Im Folgenden sollen einige Fragen dienstrechtlicher Natur beleuchtet werden, die bei der personellen Umsetzung von Organisationsmaßnahmen für die Dienstbehörde auftreten und auch für den einzelnen Beamten wesentliche Auswirkungen – verwendungsbezogen und besoldungsmäßig – haben.

Begriffsbestimmung – Versetzung und Verwendungsänderung. Eine Versetzung gemäß § 38 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (im Folgenden nur BDG) liegt vor, wenn dem Beamten auf Dauer ein Arbeitsplatz in einer anderen Dienststelle zugewiesen wird. § 38 Abs. 1 BDG definiert die Versetzung nur als Dienststellenwechsel, von der Judikatur wird aber auch der Dienortwechsel im Rahmen einer Dienststelle als Versetzung gewertet und miteinfasst¹.

Eine Verwendungsänderung liegt bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb derselben Dienststelle vor. § 40 Abs. 1 BDG normiert, dass dem Beamten, der von seiner bisherigen unbefristeten oder befristeten Verwendung abberufen wird, gleichzeitig, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung eine neue Verwendung in seiner Dienststelle zuzuweisen ist.

Bei der Verwendungsänderung wird zwischen der einfachen und der "qualifizierten Verwendungsänderung" unterschieden. Eine qualifizierte Verwendungsänderung liegt nach Abs. 2 der vorgenannten Bestimmung vor, wenn die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist (Z. 1) oder durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist (Z. 2) oder dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird (Z. 3).

Während Z. 2 nur für Beamte des Dienstklassenschemas in Frage kommt, gelten die beiden anderen Kriterien auch für die überwiegende Mehrzahl der Bundesbeamten, die sich im Funktionszulagenschema befinden. Relevantes Kriterium für die Qualifizierung einer Verwendungsänderung als einer solchen, die eine bescheidmäßige Verfügung erfordert, ist die Frage der Gleichwertigkeit (§ 40 Abs. 2 Z 1 BDG) oder die Abberufung ohne Zuweisung einer neuen Verwendung (§ 40 Abs. 2 Z 3 BDG).

Rahmenbedingungen. Eine Versetzung oder qualifizierte Verwendungsänderung kann gegen den Willen eines Beamten² nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses erfolgen (§ 38 Abs. 2 BDG).

Eine Grenze bei der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes im Rahmen einer Versetzung oder Verwendungsänderung ist, dass die jeweilige Verwendungsgruppe nicht verlassen wird. Eine Verschlechterung der Verwendungsgruppe nach § 8 Abs. 2 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 bedarf der schriftlichen Zustimmung des betroffenen Bediensteten. Davon ausgehend hat die Judikatur³ die jeweilige Verwendungsgruppe bei Anwendung der §§ 38 und 40 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 als eine absolute Grenze gewertet. Demnach ist eine nicht nur vorübergehende Verwendung auf einem Arbeitsplatz einer niedrigeren

Verwendungsgruppe auch unter Anwendung der §§ 38 und 40 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 nicht zulässig, weil eine solche Personalmaßnahme als Überstellung in eine niedrigere Verwendungsgruppe gemäß § 8 Abs. 2 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 der schriftlichen Zustimmung des betroffenen Beamten bedarf⁴. § 36 BDG vermittelt dem Beamten jedenfalls ein subjektives Recht auf Unterbleiben der unbefristeten Zuweisung unterwertiger Tätigkeiten⁵.

Eine Versetzung oder eine von Amts wegen erfolgende qualifizierte Verwendungsänderung hat mit Bescheid zu erfolgen. Zur Verfügung einer solchen Personalmaßnahme durch Weisung besteht jedenfalls keine Zuständigkeit des Vorgesetzten⁶. Erst wenn dem Beamten die seinen bezugsrechtlichen Ansprüchen zugrunde liegende Verwendung rechtmäßig entzogen worden ist, werden die entsprechenden bezugsrechtlichen Konsequenzen ausgelöst⁷.

Wichtiges dienstliches Interesse – Wesentliche Aufgabenänderung. Das erforderliche wichtige dienstliche Interesse für eine Versetzung oder qualifizierte Verwendungsänderung liegt insbesondere bei Änderung der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auffassung von Arbeitsplätzen vor (§ 38 Abs. 3. Z 1 BDG). Eine Organisationsänderung begründet ein wichtiges dienstliches Interesse, wenn die Organisationsänderung sachlich ist⁸ und die Organisationsänderung konkrete Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Beamten hat, d.h. sich aufgrund der Organisationsmaßnahme zumindest 25% der Aufgaben des bisherigen Arbeitsplatzes ändern⁹.

Aufgabenänderung von weniger als 25% bei Bewertungsänderung. Ein spezieller Fall liegt vor, wenn die Änderung der Aufgaben des Arbeitsplatzes weniger als 25% beträgt, sich aber nach den Bewertungskriterien des BDG (§§ 137, 143, 147)

die Bewertung des Arbeitsplatzes ändern würde. Da diesfalls Identität im Sinne der obgenannten Rechtsprechung vorliegt, kann die Organisationsänderung auf den ersten Blick nicht eine Abberufung vom bisherigen Arbeitsplatz unter gleichzeitiger Zuweisung eines Arbeitsplatzes in einer anderen Dienststelle oder eines Arbeitsplatzes mit einer schlechteren Bewertung gegen den Willen des Beamten rechtfertigen.

Die Problematik ergibt sich daraus, dass die Frage der Bewertung und die Frage der qualifizierten Verwendungsänderung Gegenstand unterschiedlicher Verfahren sind, wobei über die Frage der Arbeitsplatzwertigkeit die Dienstbehörde unter Berufungsmöglichkeit an die oberste Dienstbehörde sowie anschließender nachprüfender Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof (VwGH) entscheidet, die qualifizierte Verwendungsänderung die Dienstbehörde unter Berufungsmöglichkeit an die Berufungskommission (BerK) beim Bundeskanzleramt verfügt, gegen deren Entscheidungen als Behörde im Sinne des Art. 133 Z. 4 B-VG eine nachprüfende Kontrolle des VwGH nicht gegeben ist.

Darüber hinaus erachtet sich die BerK für die Beurteilung der Arbeitsplatzwertigkeit als nicht zuständig¹⁰, andererseits sieht das Gesetz die Änderung der Einstufung des vom Beamten innegehabten Arbeitsplatzes als Fall der qualifizierten Verwendungsänderung an (vgl. § 2 Abs. 3 Z. 1 BDG)¹¹. Nach den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994¹² bedeutet dies, dass, wenn sich daher der der Bewertung des Arbeitsplatzes zu Grunde liegende Sachverhalt wesentlich ändert, aufgrund eines durchzuführenden Dienstrechtsverfahrens, die den geänderten Aufgaben entsprechende Wertigkeit des Arbeitsplatzes mit Bescheid festzustellen ist und die der geänderten Arbeitsplatzwertigkeit entsprechende Planstelle mit der Rechtskraft des Verwendungsände-

Eine Versetzung oder qualifizierte Verwendungsänderung kann gegen den Willen eines Beamten nur bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses erfolgen (§ 38 Abs. 2 BDG).

Eine Versetzung oder eine von Amts wegen erfolgende qualifizierte Verwendungsänderung hat mit Bescheid zu erfolgen.

Ein spezieller Fall liegt vor, wenn die Änderung der Aufgaben des Arbeitsplatzes weniger als 25% beträgt, sich aber nach den Bewertungskriterien des BDG (§§ 137, 143, 147) die Bewertung des Arbeitsplatzes ändern würde.

Eine durch solche unerhebliche Aufgabenverschiebungen bedingte Neubewertung des dem Grunde nach selben Arbeitsplatzes ist allenfalls Gegenstand eines besoldungsrechtlichen Bewertungsverfahrens.

Nach Abschluss dieses Verfahrens hat die Dienstbehörde unter Zugrundelegung dieser Vorfragenentscheidung ein Verfahren nach § 40 BDG durchzuführen.

rungsbescheides verliehen ist.

Im Versetzungs- oder Verwendungsänderungsverfahren aufgrund einer Änderung der Arbeitsplatzwertigkeit wegen geänderter Aufgaben ist nach der BerK nicht die Rechtmäßigkeit der Einstufung des Beamten entsprechend den im § 137 Abs. 3 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 normierten Kriterien zu überprüfen; eine solche Überprüfung könnte der Beamte nur dadurch herbeiführen, dass er einen Feststellungsbescheid über seine besoldungsrechtliche Stellung beantragt, der einer Überprüfung durch die übergeordnete Dienstbehörde und letztlich auch durch den Verwaltungsgerichtshof unterliegt¹³. Die Zuständigkeit der BerK bei der Überprüfung einer "qualifizierten" Verwendungsänderung als Folge einer Änderung der Arbeitsplatzwertigkeit hat sich nach ihrer Spruchpraxis darauf zu beschränken, festzustellen, ob die vorgenommene Organisationsänderung sachlich begründet war¹⁴.

In ihren neuesten Entscheidungen führt die BerK aus, dass aufgrund einer unerheblichen (unter 25%) Aufgabenänderung in der Folge einer solchen Organisationsänderung weder die Berechtigung noch die Notwendigkeit einer bescheidmäßigen Verfügung auf Grundlage der §§ 38 und 40 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 besteht. Eine durch solche unerhebliche Aufgabenverschiebungen bedingte Neubewertung des dem Grunde nach selben Arbeitsplatzes ist allenfalls Gegenstand eines besoldungsrechtlichen Bewertungsverfahrens, wobei diesbezüglich die rechtliche Kontrolle – sofern gegen einen zu erlassenden Feststellungsbescheid Beschwerde erhoben wird – dem Verwaltungsgerichtshof obliegt¹⁵.

Betrachtet man diese Entwicklung unter Berücksichtigung der bisherigen Judikaturlinie, ergibt sich daraus, dass im Falle einer Änderung der Aufgaben des bisherigen Arbeitsplatzes um weniger als 25% bei gleichzeitiger Verschlechterung der Wert-

igkeit des Arbeitsplatzes, die Dienstbehörde, sofern der Beamte der Maßnahme nicht zustimmt, zuerst bescheidmäßig die Frage der Bewertung abklärt. Nach Abschluss des Verfahrens hat die Dienstbehörde unter Zugrundelegung dieser Vorfragenentscheidung ein Verfahren nach § 40 BDG durchzuführen. Da das wichtige dienstliche Interesse sich auf die Änderung der Arbeitsplatzbewertung anlässlich der Organisationsänderung stützt, sind für die Beurteilung der Organisationsänderung die allgemeinen Sachlichkeitskriterien gleichermaßen zu berücksichtigen wie bei Versetzungen bzw. Verwendungsänderungen aufgrund wesentlicher (mindestens 25%-iger) Aufgabenänderungen. Die für die Änderung der Aufgaben des Arbeitsplatzes relevanten Gründe müssen sachlich begründbar und nachvollziehbar sein.

Allerdings kann die Judikaturentwicklung auch im Hinblick auf §§ 137 Abs. 4, 143 Abs. 4, 147 Abs. 4 BDG in der Fassung BGBl. I Nr. 130/2003 (seit 1.1.2004) dahingehend verstanden werden, dass unter 25%-Änderung keinerlei Maßnahmen zu setzen sind. Nach den genannten Bestimmungen sind der betreffende Arbeitsplatz und alle anderen von dieser Organisationsmaßnahme betroffenen Arbeitsplätze vom zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit dem Bundeskanzler einem neuerlichen Bewertungsverfahren zu unterziehen. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage führen dazu aus: "Erst bei einer erheblichen Änderung (mehr als ein Viertel) der Aufgaben und Anforderungen an einen Arbeitsplatz liegt keine Identität desselben vor. Zwar kann eine Veränderung der Arbeitsplatzwertigkeit schon bei geringfügigen Änderungen eintreten, andererseits muss eine Veränderung, die die Identität des Arbeitsplatzes tangiert, nicht unbedingt die Arbeitsplatzwertigkeit verändern."¹⁶ Im Allgemeinen Teil¹⁷ wird ausgeführt: "Klarstellung, dass eine Neubewertung eines Arbeitsplatzes erst dann durchzuführen ist, wenn es sich um eine erheb-

liche Änderung (mehr als ein Viertel) der Aufgaben und Anforderungen handelt." Demnach ist das Identitätskriterium das gleiche, dass die BerK zu §§ 38, 40 BDG verwendet. Eine Neubewertung des Arbeitsplatzes scheidet daher in einem derartigen Fall aus, da das Gesetz eine Neubewertung nunmehr erst ab einer Änderung von 25% vorsieht. Da das gesamte Handeln der Verwaltung nur aufgrund der Gesetze erfolgen darf, ist bei einer wesentlichen Änderung eine Neubewertung vorzunehmen, bei einer unerheblichen Änderung hingegen nicht, da § 137 Abs. 4 BDG (§ 143 Abs. 4, § 147 Abs. 4) als *lex specialis* zu § 137 Abs. 1 (§ 143 Abs. 1, § 147 Abs. 1) das nicht auf das Erheblichkeitskriterium beschränkte Antragsrecht einschränkt. Dagegen spricht, dass eine Bewertungsänderung nicht von einer wesentlichen (25%) Aufgabenänderung abhängt, die Bestimmung lediglich eine allgemeine Verpflichtung zur Neubewertung bei einer Änderung von bewertungsrelevanten Kriterien für einen bestimmten Fall zusätzlich festlegt und auch wesentliche – wenn auch nicht bewertungsrelevante – Aufgabenänderungen zu einer Überprüfung der Bewertung führen würden.

Weiters könnte die Judikaturentwicklung auch dahingehend verstanden werden, dass bei einer Änderung unter 25% die §§ 38 und 40 BDG nicht in Frage kommen und immer nur ein Bewertungsverfahren durchzuführen ist. Da es diesfalls zu keiner Überprüfung des wichtigen dienstlichen Interesses an der Änderung käme, müsste die Sachlichkeit der Maßnahme im Bewertungsverfahren mitgeprüft werden, um dem Beamten einen Rechtsschutz gegen allfällige Willkürmaßnahmen sicherzustellen.

Betrachtet man die Bestimmungen des § 2 BDG sowie des § 40 Abs. 3 BDG entspricht aus systematischen Erwägungen die erste Variante dem System des BDG am besten¹⁸. Demnach hat die Dienstbehörde unter Zugrundelegung der Vorfra-

genentscheidung über die Arbeitsplatzwertigkeit ein Verfahren nach § 40 BDG durchzuführen.

Formmängel der Verfügung. Eine Veretzung oder eine von Amts wegen erfolgende qualifizierte Verwendungsänderung hat mit Bescheid zu erfolgen. Zur Verfügung einer solchen Personalmaßnahme durch Weisung besteht jedenfalls keine Zuständigkeit des Vorgesetzten¹⁹. Erst wenn dem Beamten die seinen bezugsrechtlichen Ansprüchen zugrunde liegende Verwendung rechtmäßig entzogen worden ist, werden die entsprechenden bezugsrechtlichen Konsequenzen ausgelöst²⁰. Dies hat zur Folge, dass der Beamte bis



In der öffentlichen Verwaltung kommt es wie in jeder Großorganisation zu Organisationsänderungen.

zur formell korrekten Verfügung in seiner bisherigen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung bleibt und insbesondere Anspruch auf die bisherige Funktionszulage hat. Erst ab der formell korrekten Verfügung beginnen die entsprechenden besoldungsrechtlichen Ansprüche, die an eine qualifizierte Verwendungsänderung anknüpfen, zu laufen (wie Fortzahlung nach § 113e GehG oder die Ergänzungszulage).

Bei einer durch Weisung verfügten Veretzung oder qualifizierten Verwendungsänderung liegt ein Fall einer Weisung durch ein unzuständiges Organ vor, weil

Weiters könnte die Judikaturentwicklung auch dahingehend verstanden werden, dass bei einer Änderung unter 25% die §§ 38 und 40 BDG nicht in Frage kommen und immer nur ein Bewertungsverfahren durchzuführen ist.

Erst ab der formell korrekten Verfügung beginnen die entsprechenden besoldungsrechtlichen Ansprüche, die an eine qualifizierte Verwendungsänderung anknüpfen, zu laufen.



Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes ist mit Bescheid festzustellen.

der Vorgesetzte in diesem Bereich subjektiver Rechte des Beamten keine Weisungskompetenz hat²¹. Folgt man dieser Auffassung, stellt sich die Frage, wie unter Verletzung der Bescheidform ergangene Weisungen, die inhaltlich eine Versetzung oder qualifizierte Verwendungsänderung sind, zu qualifizieren wären. Da der Akt in ein Recht im Außenverhältnis eingreift, in dem ein Bescheid hätte erlassen werden müssen, wäre eine solche Weisung unwirksam²². Erfolgt die Weisung allerdings durch ein der Dienstbehörde zuzurechnendes Organ, könnte ein "verdeckter" Bescheid vorliegen. Ein normatives Wollen der Behörde kann nämlich in der Regel vorausgesetzt werden²³; die BerK vertritt allerdings die Auffassung, dass ein Bescheid nicht vorliegt, wenn

es an den vorgesehenen wesentlichen formellen und inhaltlichen Voraussetzungen mangelt sowie die Angabe der Rechtsgrundlage fehlt und die im § 38 Abs. 6 BDG vorgesehenen Verfahrensschritte nicht eingehalten wurden²⁴.

Die BerK²⁵ hat ausgesprochen, dass der Beamte gegen eine als Weisung zu wertende Verfügung berechtigt und verpflichtet ist, nach § 44 Abs. 3 BDG vorzugehen. Die in einem solchen Zusammenhang erhobene Berufung erfüllt laut BerK die Voraussetzungen für eine Remonstration²⁶. Davon ausgehend vertritt die BerK die Auffassung, dass die vom Beamten mit Berufung bekämpfte schriftliche Weisung im Hinblick auf die Remonstration nach § 44 Abs.3 BDG als zurückgezogen gilt; die Berufung war als unzulässig zurückzuweisen²⁷.

Wenngleich beide Schlussfolgerungen sich auf den ersten Blick widersprechen, ist eine Vereinbarkeit der beiden Auffassungen gegeben. Unterlässt der Beamte die Möglichkeit der Remonstration, hat er die Weisung zu befolgen, sie kann aber jedenfalls nicht die mit der bescheidförmigen Maßnahme verbundenen Rechtsfolgen im Außenverhältnis auslösen, d.h. nicht die daran anknüpfenden entsprechenden bezugsrechtlichen Folgen. Die mit der Maßnahme sonst verbundenen Rechtsfolgen, die keine subjektiven Rechte im Außenverhältnis gestalten, sondern nur die Dienstpflichten näher ausgestalten, werden hingegen wirksam²⁸. In diese Richtung geht auch die Aussage der BerK²⁹, dass aus der Pflicht zu Remonstration nicht geschlossen werden kann, dass im Falle des Unterbleibens einer rechtzeitigen Remonstration eine (der Rechtskraft eines Bescheides vergleichbare) Sanierung einer Rechte des Beamten verletzenden Weisung eintreten würde. Dem entspricht auch die Aussage der BerK, dass die Tatsache, dass der Beamte eine in der Form nicht rechtmäßig vorgenommene Personalmaßnahme nicht bekämpft hat, die Dienstbehörde nicht von ihrer Verpflichtung entbindet, den rechtmäßigen Zustand durch Erlassung eines entsprechenden Bescheides herzustellen³⁰.

Für den umgekehrten Fall gilt: Wird ein Bescheid erlassen, obwohl die Maßnahme mittels Dienstauftrag hätte erfolgen können, bleibt die Rechtswirkung als schriftliche Weisung auch bei einer Behebung des Bescheides durch die BerK bestehen³¹.

Zusammenfassung

Die amtswegige Durchführung einer Versetzung oder qualifizierten Verwendungsänderung setzt das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses voraus. Ein wichtiges dienstliches Interesse im Sinne des § 38 BDG liegt bei einer Organisationsänderung vor, soweit diese sachlich ist und auf den Arbeitsplatz des betroffenen Beamten eine Auswirkung dahingehend hat, dass sich mindestens 25% der Aufgaben des Arbeitsplatzes ändern. Die Versetzung und die amtswegige qualifizierte Verwendungsänderung sind mit Bescheid zu verfügen, gegen den dem Beamten das Rechtsmittel der Berufung an die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt zukommt.

Unklar ist die Rechtslage, wenn sich weniger als 25% ändern. Aus systematischen Gründen wird sich Folgendes ergeben: Eine Organisationsänderung, die zu einer geringfügigen Aufgabenveränderung, aber zu einer Bewertungsänderung (Verschlechterung) führt, begründet ein wichtiges dienstliches Interesse, wobei die Frage der Bewertung eine Vorfrage zum Versetzungs- bzw. Verwendungsänderungsverfahren ist, die in einem separaten Verfahren durch die Dienstbehörde unter Berufungsmöglichkeit an die oberste Dienstbehörde unter nachprüfender Kontrolle des Verwaltungsgerichtshofes zu klären ist.

Solange eine qualifizierte Verwendungsänderung nicht in der erforderlichen Bescheidform erfolgt, löst sie keine entsprechenden besoldungsrechtlichen Konsequenzen einer qualifizierten Verwendungsänderung im BDG und GehG aus.

Literaturhinweise

¹ Vgl. die Erk des VwGH 22.6.1987, 86/12/0165; 1994/VwSlg 14.028 A; 1985/VwSlg 11.705 A. Vgl. weiters Berufungskommission (im Folgenden: BerK) 17.4.1998, GZ 15/10-BK/98, und 14.1.2003, GZ 152/8-BK/02, wonach eine Außenstelle einer Dienststelle wie eine Dienststelle zu behandeln ist, wenn sie sich an einem anderen Dienstort befindet.

² Eine Erleichterung ist nach § 38 Abs. 1 BDG während des provisorischen Dienstverhältnisses vorgesehen.

³ VwGH 20.12.1995, Zl. 95/12/0163, und 25.1.1995, Zl. 94/12/0284, sowie die Entscheidungen der BerK, 2.4.1996, GZ 43/8-BK/9 und vom 9.1. 1997, GZ 107/8-BK/96.

⁴ BerK 20.7.2000, GZ 38/7-BK/00; 16.1.2003, Zl. 143/8-BK/02; vgl. auch VwGH 20.12. 1995, 95/12/0163.

⁵ BerK 3.2.2004, Zl. 222/13-BK/03.

⁶ VwGH 24.1.1996, 95/12/0088.

⁷ VwGH 24.1.1996, 95/12/0088, z.B. erlischt sein Anspruch auf einen mit der bisherigen Verwendung besoldungsrechtlich verbundenen Bezugsbestandteil. Vgl. auch BerK 28.5.2003, GZ 134/9-BK/03, sowie 12.2.2004, GZ 204/18-BK/03, wonach rechtswidrige - den Bestimmungen des § 38 oder des § 40 Abs. 2 und 3 BDG widersprechende - nur durch Weisung verfügte Personalmaßnahmen keine bezugsrechtliche Konsequenzen auslösen.

⁸ Ständige Rechtsprechung des VwGH und weiterführend der BerK, vgl. u.a. BerK 1.7.2003, GZ 161/9-BK/03; vgl. VwGH 8.11.1995; 95/12/0205; vgl. auch VfGH 11.6.2003, B 1454/02; BerK 31.7.2003, GZ 169/9-BK/03.

⁹ Vgl. BerK 10.2.2003, GZ 92/13-BK/02, 17.5.2001, Zl. 36/8-BK/01; VwGH 2.9.1998, Zl. 97/12/0256. Vgl. insb. Erk des VwGH vom 23.6.1993, 92/12/0085 mwH., dem folgend die BerK 13.2.1997, GZ 124/11-BK/96. Vgl. bereits die Ausführungen vom VwGH 18.3.1985, VwSlg. 11.707A, wonach nur bei einer wesentlichen Verringerung der Aufgaben eines Beamten oder ihrer Bedeutung die verbleibende Restverwendung als "neue Verwendung" iSd § 40 BDG zu werten ist.

¹⁰ Vgl. BerK 9.8.2001, GZ 53/6-BK/01; 25.3.2003, GZ 27/8-BK/03; 28.4.2003, GZ 138/10-BK/03.

¹¹ Vgl. auch BerK 16.3.2000, GZ 67/16-BK/99.

¹² Abgedruckt in Zach, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Loseblattsammlung, § 2.

¹³ BerK 26.6.2000, Zl. 18/9-BK/00.

¹⁴ BerK 26.6.2000, Zl. 18/9-BK/00; vgl. auch BerK 18.12.1997, GZ 68/7-BK/97, sowie vom 15.9.1999, GZ 61/7-BK/99 und GZ 66/7-BK/99.

¹⁵ BerK 2.10.2003, Zl. 188/9-BK/03; vgl. auch die Ausführungen BerK 10.5.2004, Zl. 47/9-BK/04, wonach auch aus einer bloßen Herabsetzung der Bewertung eines Arbeitsplatzes nicht auf eine wesentliche – d.h. mindestens 25%-ige – Änderung dieses Arbeitsplatzes bzw. auf eine qualifizierte Verwendungsänderung iSd § 40 Abs. 2 BDG geschlossen werden kann.

¹⁶ ErlB RV 381, XXII GP.

¹⁷ ErlB RV 381, XXII GP.

¹⁸ In diese Richtung geht wohl auch die Aussage der BerK vom 22. Juni 2004, GZ 48/10-BK/04, wonach für die Beurteilung der Frage, ob eine qualifizierte Verwendungsänderung vorliegt oder nicht, die Frage der Wertigkeit des vom Beamten innegehabten Arbeitsplatzes eine maßgebliche Vorfrage ist.

¹⁹ VwGH 24.1.1996, 95/12/0088.

²⁰ VwGH 24.1.1996, 95/12/0088, z.B. erlischt sein Anspruch auf einen mit der bisherigen Verwendung besoldungsrechtlich verbundenen Bezugsbestandteil.

²¹ Vgl. Kucsco-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten, 3. Aufl., 171.

²² Vgl. Kucsco-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten, 3. Aufl., 167.; dies gilt auch für den verfassungsrechtlichen Weisungsbegriff – vgl. dazu Kucsco-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten, 1. Aufl., 74.

²³ Vgl. Kucsco-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten, 3. Aufl., 167. Diesfalls wäre der Akt mit Berufung zu bekämpfen.

²⁴ BerK 28.3.2002, GZ 4/20-BK/03; vgl. auch VwGH (verst.S.) Slg. 9.458/A.

²⁵ BerK 28.3.2002, GZ 4/20-BK/03. In diese Richtung wohl auch Germ, Organisationsfreiheit des Dienstgebers – auch in der Bundesverwaltung kein schrankenloses Dienstherrnrecht, DRdA 3/2003, 291ff., 294.

²⁶ Die BerK 28.3.2002, GZ 4/20-BK/03 führte hiezu weiters aus: "Aufgrund des bei der belangten Behörde eingebrachten Berufungsschriftsatzes war für die Dienstbehörde erkennbar, welche rechtlichen Bedenken gegen diese Weisung bestehen; es liegt auch kein mutwilliges oder missbräuchliches Vorbringen des BW vor. Der Regelungszweck des Remonstrationsrechtes erschöpft sich nicht in der Beschaffung

eines Beweismittels durch den Beamten für bloß mündlich erteilte Weisungen, es besteht vielmehr auch gegenüber schriftlich erteilten Weisungen (VwGH 30.3.1989, 86/09/0100). Dem BDG lässt sich auch keine ausdrückliche Formvorschrift für die Remonstration entnehmen; die Bezeichnung der Einwände als "Remonstration" oder ein ausdrückliches Verlangen, die erteilte Weisung wegen der geäußerten Bedenken neuerlich schriftlich zu erteilen, ist dem Gesetz nicht zu entnehmen".

²⁷ Vgl. BerK 28.3.2002, GZ 4/20-BK/03, wonach für die Zulässigkeit der Berufung an die BerK entscheidend ist, ob die bekämpfte Erledigung einen Bescheid darstellt oder nicht; nicht entscheidend ist, ob die Personalmaßnahme rechtens mit Bescheid statt mit Weisung hätte erfolgen müssen; vgl. VwGH 12.4.1999, 98/12/0510.

²⁸ Vgl. die Ausführungen zum Umfang der Weisung als Konkretisierung von Dienstpflichten bei Kucsco-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten, 3. Aufl., 168f.

²⁹ BerK 12.2.2004, GZ 204/18-BK/03.

³⁰ BerK 25.9.2003, GZ 179/12-BK/03.

³¹ BerK 23.8.2002, GZ 49/8-BK/02.