

RS Dok 2005/9/19 108/16-BK/05

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.09.2005

Norm

BDG §36

BDG §38 Abs3 Z1

BDG §40 Abs2 Z1

AVG §66 Abs2

1. AVG § 66 heute
2. AVG § 66 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 66 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Schlagworte

Verwaltungsorganisation, Auflassung des Arbeitsplatzes, wesentliche Änderung des Aufgabengebietes, Identität der Arbeitsplätze; Betrauung mit Projektaufgaben, Verwendung "über dem Stand"

Rechtssatz

Der BW ist Beamter des Allgemeinen Verwaltungsdienstes der VGr A2. Bis zur angefochtenen Personalmaßnahme war er auf einem ArbPl der VGr M BO 2, FGr 7, diensteingeteilt.

1. Die angefochtene Personalmaßnahme hatte nicht nur eine teilweise Veränderung der dem BW übertragenen Arbeitsplatzaufgaben, sondern vielmehr den vollständigen Entzug seines bisher inne gehaltenen Tätigkeitsbereiches zum Gegenstand. Der BW behauptet nun, dass sein vor der Neuorganisation des Heereslogistikzentrums X. innegehabter ArbPl als Folge der Organisationsänderung nicht überwiegend verändert worden sei. Die materiellen Inhalte seines ArbPl - ausgenommen die Kommandantenfunktion als Kommandant der Heeresversorgungsanstalt X. - seien im neu geschaffenen ArbPl "Referatsleiter Betriebs- & Systemmanagement & stellvertretender Kommandant Heereslogistikzentrum X." 1. Die angefochtene Personalmaßnahme hatte nicht nur eine teilweise Veränderung der dem BW übertragenen Arbeitsplatzaufgaben, sondern vielmehr den vollständigen Entzug seines bisher inne gehaltenen Tätigkeitsbereiches zum Gegenstand. Der BW behauptet nun, dass sein vor der Neuorganisation des Heereslogistikzentrums römisch zehn. innegehabter ArbPl als Folge der Organisationsänderung nicht überwiegend verändert worden sei. Die materiellen Inhalte seines ArbPl - ausgenommen die Kommandantenfunktion als Kommandant der Heeresversorgungsanstalt römisch zehn. - seien im neu geschaffenen ArbPl "Referatsleiter Betriebs- & Systemmanagement & stellvertretender Kommandant Heereslogistikzentrum römisch zehn."

erhalten geblieben.

Die DBeh hat zwar die Bezug nehmenden Arbeitsplatzbeschreibungen in den angefochtenen Bescheid aufgenommen, aber weder im Einzelnen dargelegt, welche konkreten Unterschiede in quantitativer und qualitativer Hinsicht zwischen den Arbeitsplätzen bestehen, noch die im Verhältnis zum früheren ArbPl des BW hinzugekommenen oder weggefallenen Aufgaben prozentmäßig quantifiziert. Unter Zugrundelegung der übermittelten Aktenteile war für die

BerK die - im Hinblick auf die hier vorliegende gänzliche Abberufung - jedenfalls verfahrensrelevante Feststellung, dass sich durch die dargestellte Aufgabenverschiebung bzw. Aufgabenänderung eine zumindest 25%-ige Änderung im Tätigkeitsbereich ergeben hat, nicht nachvollziehbar (BerK 20.5.2003, GZ 161/12-BK/02) und hätte umfangreiche weitere Erhebungen der BerK vorausgesetzt. Die DBeh zieht aus den dargestellten Arbeitsplatzbeschreibungen mit der lapidaren Begründung "wie aus den oben angeführten wesentlichen Aufgaben der Arbeitsplätze ersichtlich ..." Schlüsse (Die vormalige Tätigkeit als Kommandant der Heeresversorgungsanstalt würde neben dem Kommandanten des Heereslogistikzentrums X. von den Bediensteten erbracht, die auf den Arbeitsplätzen "Leiter Materialwirtschaft" bzw. "Leiter Verwaltung" dienstverwendet werden), die von der BerK nicht nachvollzogen werden können. Der angefochtene Bescheid verstößt daher gegen die Verfahrensbestimmungen der allgemeinen Grundsätze des Ermittlungsverfahrens und der Begründungspflicht von Bescheiden nach den §§ 37 und 58 Abs. 2 AVG. Die DBeh hat zwar die Bezugnehmenden Arbeitsplatzbeschreibungen in den angefochtenen Bescheid aufgenommen, aber weder im Einzelnen dargelegt, welche konkreten Unterschiede in quantitativer und qualitativer Hinsicht zwischen den Arbeitsplätzen bestehen, noch die im Verhältnis zum früheren ArbPl des BW hinzugekommenen oder weggefallenen Aufgaben prozentmäßig quantifiziert. Unter Zugrundelegung der übermittelten Aktenteile war für die BerK die - im Hinblick auf die hier vorliegende gänzliche Abberufung - jedenfalls verfahrensrelevante Feststellung, dass sich durch die dargestellte Aufgabenverschiebung bzw. Aufgabenänderung eine zumindest 25%-ige Änderung im Tätigkeitsbereich ergeben hat, nicht nachvollziehbar (BerK 20.5.2003, GZ 161/12-BK/02) und hätte umfangreiche weitere Erhebungen der BerK vorausgesetzt. Die DBeh zieht aus den dargestellten Arbeitsplatzbeschreibungen mit der lapidaren Begründung "wie aus den oben angeführten wesentlichen Aufgaben der Arbeitsplätze ersichtlich ..." Schlüsse (Die vormalige Tätigkeit als Kommandant der Heeresversorgungsanstalt würde neben dem Kommandanten des Heereslogistikzentrums römisch zehn. von den Bediensteten erbracht, die auf den Arbeitsplätzen "Leiter Materialwirtschaft" bzw. "Leiter Verwaltung" dienstverwendet werden), die von der BerK nicht nachvollzogen werden können. Der angefochtene Bescheid verstößt daher gegen die Verfahrensbestimmungen der allgemeinen Grundsätze des Ermittlungsverfahrens und der Begründungspflicht von Bescheiden nach den Paragraphen 37 und 58 Absatz 2, AVG.

Ergeben die im fortgesetzten Verfahren nachzutragenden Feststellungen (insbesondere in Ansehung der Quantifizierung der zeitlichen Inanspruchnahme durch die einzelnen Arbeitsplatzaufgaben), dass auf keinem der im Zuge der Organisationsänderung neu gebildeten Arbeitsplätze noch mehr als 75 % der bisherigen Arbeitsplatzaufgaben des BW zusammengefasst erhalten geblieben sind, so wäre seine gänzliche Abberufung vom bisherigen ArbPl grundsätzlich zulässig.

Das im Zuge einer Versetzung abzuführende Verfahren umfasst nicht nur die Abberufung vom bisherigen ArbPl in der bisherigen Dienststelle, sondern auch die Zuteilung eines neuen konkreten ArbPl in der neuen Dienststelle (vgl. BerK 29.3.2004, GZ 17/13-BK/04). Dieses Verständnis des Versetzungsbegriffes lässt sich auch daraus ableiten, dass dem Beamten im Vorverfahren nach § 38 Abs. 6 BDG nicht nur die neue Dienststelle, sondern auch die neue Verwendung (§ 36 BDG) bekannt zu geben ist. Das Erfordernis der Zuteilung eines konkreten ArbPl erweist sich auch deshalb als notwendig, weil die BerK nach ständiger Judikatur auch überprüft, ob es sich bei der konkreten Versetzung um die schonendste Variante handelt, die DBeh also dem Beamten einen möglichst adäquaten ArbPl zugewiesen hat (vgl. etwa BerK 20.5.2003, GZ 161/12- BK/02, mwN). Das im Zuge einer Versetzung abzuführende Verfahren umfasst nicht nur die Abberufung vom bisherigen ArbPl in der bisherigen Dienststelle, sondern auch die Zuteilung eines neuen konkreten ArbPl in der neuen Dienststelle vergleiche BerK 29.3.2004, GZ 17/13-BK/04). Dieses Verständnis des Versetzungsbegriffes lässt sich auch daraus ableiten, dass dem Beamten im Vorverfahren nach Paragraph 38, Absatz 6, BDG nicht nur die neue Dienststelle, sondern auch die neue Verwendung (Paragraph 36, BDG) bekannt zu geben ist. Das Erfordernis der Zuteilung eines konkreten ArbPl erweist sich auch deshalb als notwendig, weil die BerK nach ständiger Judikatur auch überprüft, ob es sich bei der konkreten Versetzung um die schonendste Variante handelt, die DBeh also dem Beamten einen möglichst adäquaten ArbPl zugewiesen hat vergleiche etwa BerK 20.5.2003, GZ 161/12- BK/02, mwN).

Auch der Verfassungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 11.6.2003, B 1454/02, klar zum Ausdruck gebracht, dass die Sachlichkeit von Organisationsänderungen, die ein wichtiges dienstliches Interesse für Versetzungen oder Verwendungsänderungen nachweisen sollen, nur anhand der konkret getroffenen Maßnahmen beurteilt werden kann, was aber wieder voraussetzt, dass vorweg klar ist, in welcher Form die Dienststellen und die Arbeitsplätze organisiert

sind. Dazu gehört, dass die Organisation und die Arbeitsplätze so definiert werden, dass für den Beamten erkennbar ist, wie die neue Verwendung im Verhältnis zu seiner bisherigen Verwendung (Funktions- und Zulagengruppe) auch von seiner Tätigkeit her zu beurteilen ist.

Im Übrigen ist auch auf den allgemeinen Grundsatz zu verweisen, wonach gerade in Rechtsverhältnissen, in denen - persönliche - Abhängigkeiten bestehen, der Klarheit und Transparenz der rechtlichen Rahmenbedingungen besondere Bedeutung zukommt (vgl. etwa OGH 8.8.2002, 8 ObA 277/01 = DRdA 2002/48, insbesondere unter Hinweis auf die RL 91/533/EWG - Nachweis-RL). Im Übrigen ist auch auf den allgemeinen Grundsatz zu verweisen, wonach gerade in Rechtsverhältnissen, in denen - persönliche - Abhängigkeiten bestehen, der Klarheit und Transparenz der rechtlichen Rahmenbedingungen besondere Bedeutung zukommt vergleiche etwa OGH 8.8.2002, 8 ObA 277/01 = DRdA 2002/48, insbesondere unter Hinweis auf die RL 91/533/EWG - Nachweis-RL).

Die BerK hat im Zusammenhang mit der Umschreibung von Arbeitsplätzen im Bereich der Österreichischen Post AG - obwohl sie in diesem ausgegliederten Bereich dem Dienstgeber eine größere Flexibilität bei deren Ausgestaltung zubilligt als dies für die Arbeitsplätze nicht zugewiesener Beamter gilt - ausdrücklich die Auffassung vertreten, dass der bloße Hinweis "Projekte" ohne nähere Beschreibung der Organisationsstruktur nicht ausreichend konkretisiert sei (BerK 24.6.2005, GZ 33/10-BK/05).

Diese Argumentation wird auch im gegenständlichen Fall aufrechterhalten. Die Betrauung mit "Projektaufträgen" im Spruch bzw. mit "Projektaufgaben" in der Begründung des Bescheides ohne jegliche weitere Erläuterung schließt aus, den Spruch mit hinreichender Deutlichkeit als eine bloße Abberufung ohne Neuzuweisung einer Verwendung (§ 40 Abs. 2 Z 3 BDG) zu verstehen. Der ArbPl ist aber jedenfalls im Sinne obiger Ausführungen (BerK 24.6.2005) nicht ausreichend konkretisiert. Insoferne diese "Projektaufträge" bzw. "Projektaufgaben" eine dauernde Verwendung des BW umschreiben sollten, wären sie verpflichtend konkret zu beschreiben gewesen. Diese Argumentation wird auch im gegenständlichen Fall aufrechterhalten. Die Betrauung mit "Projektaufträgen" im Spruch bzw. mit "Projektaufgaben" in der Begründung des Bescheides ohne jegliche weitere Erläuterung schließt aus, den Spruch mit hinreichender Deutlichkeit als eine bloße Abberufung ohne Neuzuweisung einer Verwendung (Paragraph 40, Absatz 2, Ziffer 3, BDG) zu verstehen. Der ArbPl ist aber jedenfalls im Sinne obiger Ausführungen (BerK 24.6.2005) nicht ausreichend konkretisiert. Insoferne diese "Projektaufträge" bzw. "Projektaufgaben" eine dauernde Verwendung des BW umschreiben sollten, wären sie verpflichtend konkret zu beschreiben gewesen.

Sollten dem Bescheid der BerK vom 27.6.2001, GZ 47/9-BK/01, gegenteilige Aussagen zu entnehmen sein, können diese angesichts der neueren Judikatur der BerK nicht mehr aufrecht erhalten werden (zB BerK 5.8.2005, GZ 79/8-BK/05).

Der im Spruch des angefochtenen Bescheides verwendete Ausdruck "Über dem Stand" entbehrt einer gesetzlichen Deckung.

2. Zur "schonenderen" Variante:

Auch im Fall von im wichtigen dienstlichen Interesse liegenden Organisationsänderungen dürfen damit im Zusammenhang stehende unbedingt notwendige Verwendungsänderungen von der DBeh nicht nach undeterminiertem Gutdünken vorgenommen werden. Vielmehr hat letztere unter mehreren Möglichkeiten die für den konkret Betroffenen schonendste Variante zu wählen, d.h., ihm einen möglichst adäquaten ArbPl zuzuweisen (vgl. BerK 17.4.1998, GZ 15/10-BK/98; 7.6.2000, GZ 1/13-BK/00; 17.5.2001, GZ 120/11- BK/00). Dies gilt nur dann nicht, wenn die Betrauung mit einer gleichwertigen Verwendung aufgrund von zwingenden gesetzlichen Bestimmungen (Ausschreibungsgesetz 1989) an ein besonderes Verfahren gebunden ist und eine Ernennung auf den betreffenden ArbPl erst nach Einholung des Gutachtens der Begutachtungskommission möglich wäre (vgl. BerK 24.10.2002, GZ 79/12-BK/02). Auch im Fall von im wichtigen dienstlichen Interesse liegenden Organisationsänderungen dürfen damit im Zusammenhang stehende unbedingt notwendige Verwendungsänderungen von der DBeh nicht nach undeterminiertem Gutdünken vorgenommen werden. Vielmehr hat letztere unter mehreren Möglichkeiten die für den konkret Betroffenen schonendste Variante zu wählen, d.h., ihm einen möglichst adäquaten ArbPl zuzuweisen vergleiche BerK 17.4.1998, GZ 15/10-BK/98; 7.6.2000, GZ 1/13-BK/00; 17.5.2001, GZ 120/11- BK/00). Dies gilt nur dann nicht, wenn die Betrauung mit einer gleichwertigen Verwendung aufgrund von zwingenden gesetzlichen Bestimmungen (Ausschreibungsgesetz 1989) an ein besonderes Verfahren gebunden ist und eine Ernennung auf den betreffenden ArbPl erst nach Einholung des Gutachtens der Begutachtungskommission möglich wäre vergleiche BerK 24.10.2002, GZ 79/12-BK/02).

Grundsätzlich gilt, dass es dem Dienstgeber in dem durch § 36 Abs. 2 BDG, durch den Stellenplan und durch das Sachlichkeitsgebot vorgegebenen Rahmen zwar in Ausübung seiner Organisationsgewalt freisteht, durch geeignete Zusammenfassung anfallender Aufgaben Arbeitsplätze nach Maßgabe der dienstlichen Bedürfnisse zu gestalten. Diese Organisationsgewalt umfasst aber keinesfalls die generelle Befugnis, frei darüber zu entscheiden, ob ein bestimmter ArbPl nun als solcher der Verwendungsgruppe M BO 2 oder aber als solcher der (einer anderen Besoldungsgruppe zugehörigen) Verwendungsgruppe A 2 zu gelten hat. Grundsätzlich gilt, dass es dem Dienstgeber in dem durch Paragraph 36, Absatz 2, BDG, durch den Stellenplan und durch das Sachlichkeitsgebot vorgegebenen Rahmen zwar in Ausübung seiner Organisationsgewalt freisteht, durch geeignete Zusammenfassung anfallender Aufgaben Arbeitsplätze nach Maßgabe der dienstlichen Bedürfnisse zu gestalten. Diese Organisationsgewalt umfasst aber keinesfalls die generelle Befugnis, frei darüber zu entscheiden, ob ein bestimmter ArbPl nun als solcher der Verwendungsgruppe M BO 2 oder aber als solcher der (einer anderen Besoldungsgruppe zugehörigen) Verwendungsgruppe A 2 zu gelten hat.

Vielmehr ist auch hier - gleich wie für die Zuordnung von Arbeitsplätzen innerhalb der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst zu den einzelnen Verwendungsgruppen (vgl. hierzu VwGH 17.11.2004, 2004/12/0052) - grundsätzlich das Vorbildungsprinzip ausschlaggebend. Es ist also zu prüfen, ob die Erfüllung der auf dem konkreten ArbPl zusammengefassten Aufgaben die Absolvierung der diesbezüglichen Ernennungserfordernisse der Verwendungsgruppe A 2, oder aber jene der (einer anderen Besoldungsgruppe zugeordneten) Verwendungsgruppe M BO 2 erfordert. Maßgeblich ist somit grundsätzlich, ob der in Frage stehende ArbPl bei materieller Betrachtung der dort anfallenden Aufgaben der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst oder aber der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst zuzuordnen ist. Vielmehr ist auch hier - gleich wie für die Zuordnung von Arbeitsplätzen innerhalb der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst zu den einzelnen Verwendungsgruppen vergleiche hierzu VwGH 17.11.2004, 2004/12/0052) - grundsätzlich das Vorbildungsprinzip ausschlaggebend. Es ist also zu prüfen, ob die Erfüllung der auf dem konkreten ArbPl zusammengefassten Aufgaben die Absolvierung der diesbezüglichen Ernennungserfordernisse der Verwendungsgruppe A 2, oder aber jene der (einer anderen Besoldungsgruppe zugeordneten) Verwendungsgruppe M BO 2 erfordert. Maßgeblich ist somit grundsätzlich, ob der in Frage stehende ArbPl bei materieller Betrachtung der dort anfallenden Aufgaben der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst oder aber der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst zuzuordnen ist.

Schließlich wird aber auch nicht verkannt, dass in Ansehung mancher Arbeitsplätze im Verteidigungsressort eine klare Zuordnung zu den in Rede stehenden Besoldungsgruppen nicht möglich sein dürfte. Solche, aber auch nur solche Arbeitsplätze dürfen allenfalls im Rahmen der Ausübung der Organisationsgewalt "frei" der Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst oder der Besoldungsgruppe Militärischer Dienst zugeordnet werden. Sollte es sich bei dem hier in Rede stehenden ArbPl um einen solchen nicht klar zuordenbaren ArbPl handeln und wäre dieser vom materiellen Inhalt seiner Aufgaben her als schonendere Variante für den BW heranzuziehen, so wäre es - in Ermangelung anderer dieses Vorgehen rechtfertigender Umstände - allerdings unsachlich diesen sonst dienstrechtlich gebotenen Vorgang allein dadurch hintanzuhalten, dass eine "freie" Zuordnung der Arbeitsplatzaufgaben zur Besoldungsgruppe Militärischer Dienst vorgenommen wird. Aber selbst wenn man davon ausgehen wollte, dass der in Rede stehende ArbPl im Organisationsplan zu Recht als solcher der Verwendungsgruppe M BO 2 ausgewiesen wurde, wäre die Zuweisung desselben an den BW als schonendere Variante nicht schlechthin ausgeschlossen gewesen:

§ 36 Abs. 3 BDG gestattet es nämlich ausdrücklich, einen Beamten mit dessen Zustimmung in einer höheren Besoldungsgruppe, bzw. in einer höheren Verwendungsgruppe zu verwenden, falls ein "entsprechend eingestufte" geeigneter Beamter nicht zur Verfügung steht. Ein Vergleich der Gehaltsansätze der Verwendungsgruppen A2 und M BO 2 zeigt, dass diese - unterschiedlichen Besoldungsgruppen zugehörigen - Verwendungsgruppen in etwa gleichwertig sind. Gestattet nun § 36 Abs. 3 BDG unter den dort umschriebenen Voraussetzungen selbst die Zuweisung eines ArbPl einer höheren Besoldungsgruppe bzw. Verwendungsgruppe, so hat dies kraft Größenschlusses umso mehr für die Zuweisung einer Verwendung einer in etwa gleichwertigen Besoldungsgruppe, bzw. Verwendungsgruppe zu gelten. Eine solche Zuweisung wäre daher dienstrechtlich zulässig. Paragraph 36, Absatz 3, BDG gestattet es nämlich ausdrücklich, einen Beamten mit dessen Zustimmung in einer höheren Besoldungsgruppe, bzw. in einer höheren Verwendungsgruppe zu verwenden, falls ein "entsprechend eingestufte" geeigneter Beamter nicht zur Verfügung steht. Ein Vergleich der Gehaltsansätze der Verwendungsgruppen A2 und M BO 2 zeigt, dass diese - unterschiedlichen Besoldungsgruppen zugehörigen - Verwendungsgruppen in etwa gleichwertig sind. Gestattet nun Paragraph 36,

Absatz 3, BDG unter den dort umschriebenen Voraussetzungen selbst die Zuweisung eines ArbPI einer höheren Besoldungsgruppe bzw. Verwendungsgruppe, so hat dies kraft Größenschlusses umso mehr für die Zuweisung einer Verwendung einer in etwa gleichwertigen Besoldungsgruppe, bzw. Verwendungsgruppe zu gelten. Eine solche Zuweisung wäre daher dienstrechtlich zulässig.

Damit allein ist zwar noch nicht gesagt, dass eine solche Maßnahme auch als schonendere Variante in Anspruch genommen werden kann. Insbesondere werden von der Judikatur der BerK gegenüber der Vorverwendung (in Ansehung der Funktionsgruppe), bzw. gegenüber der Ernennung (in Ansehung der Verwendungsgruppe; vgl. hiezu BerK 16.1.2002, GZ 438/7-BK/01) höherwertige Verwendungen als schonendere Varianten ausgeschieden. Eine solche Fallkonstellation liegt hier jedoch nicht vor, geht es doch um eine Verwendung (M BO 2), welche der besoldungsrechtlichen Stellung des BW (A 2) nicht höher-, sondern gleichwertig ist. Auch die Funktionsgruppe der als schonenderen Variante in Anspruch genommenen Verwendung entspricht jener der Vorverwendung. Damit allein ist zwar noch nicht gesagt, dass eine solche Maßnahme auch als schonendere Variante in Anspruch genommen werden kann. Insbesondere werden von der Judikatur der BerK gegenüber der Vorverwendung (in Ansehung der Funktionsgruppe), bzw. gegenüber der Ernennung (in Ansehung der Verwendungsgruppe; vergleiche hiezu BerK 16.1.2002, GZ 438/7-BK/01) höherwertige Verwendungen als schonendere Varianten ausgeschieden. Eine solche Fallkonstellation liegt hier jedoch nicht vor, geht es doch um eine Verwendung (M BO 2), welche der besoldungsrechtlichen Stellung des BW (A 2) nicht höher-, sondern gleichwertig ist. Auch die Funktionsgruppe der als schonenderen Variante in Anspruch genommenen Verwendung entspricht jener der Vorverwendung.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 36 Abs. 3 BDG, in Ansehung derer gleichfalls keine Feststellungen getroffen wurden, käme daher auch eine (neuerliche) Zuweisung eines der Verwendungsgruppe M BO 2 zuzuordnenden ArbPI an den BW als schonendere Variante in Betracht (die Ausführungen in BerK 28.5.2003, GZ 134/9-BK/03, wonach schon die Rückführung eines Beamten in seine angestammte Besoldungsgruppe ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Verwendungsänderung begründet, können - vor dem Hintergrund des in § 36 Abs. 3 BDG ausdrücklich anerkannten dienstlichen Interesses auch an der Verwendung eines Beamten in einer anderen Besoldungsgruppe - nur für den Fall gelten, dass für die Vorverwendung nunmehr ein entsprechend eingestufte geeigneter Beamter zur Verfügung steht; entsprechendes gilt für eine Übertragung dieser Aussagen auf die Tauglichkeit der neuerlichen Zuweisung einer "besoldungsgruppenfremden" Verwendung als schonendere Variante). Bei Vorliegen der Voraussetzungen des Paragraph 36, Absatz 3, BDG, in Ansehung derer gleichfalls keine Feststellungen getroffen wurden, käme daher auch eine (neuerliche) Zuweisung eines der Verwendungsgruppe M BO 2 zuzuordnenden ArbPI an den BW als schonendere Variante in Betracht (die Ausführungen in BerK 28.5.2003, GZ 134/9-BK/03, wonach schon die Rückführung eines Beamten in seine angestammte Besoldungsgruppe ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Verwendungsänderung begründet, können - vor dem Hintergrund des in Paragraph 36, Absatz 3, BDG ausdrücklich anerkannten dienstlichen Interesses auch an der Verwendung eines Beamten in einer anderen Besoldungsgruppe - nur für den Fall gelten, dass für die Vorverwendung nunmehr ein entsprechend eingestufte geeigneter Beamter zur Verfügung steht; entsprechendes gilt für eine Übertragung dieser Aussagen auf die Tauglichkeit der neuerlichen Zuweisung einer "besoldungsgruppenfremden" Verwendung als schonendere Variante).

Im Hinblick auf die aufgezeigte Ergänzungsbedürftigkeit des Verfahrens, welche auch die Durchführung einer mündlichen Verhandlung angezeigt sein lässt, war gemäß § 66 Abs. 2 AVG vorzugehen. Im Hinblick auf die aufgezeigte Ergänzungsbedürftigkeit des Verfahrens, welche auch die Durchführung einer mündlichen Verhandlung angezeigt sein lässt, war gemäß Paragraph 66, Absatz 2, AVG vorzugehen.

Dokumentnummer

BEKRS_20050919_108_16_BK_05_01

Quelle: Disziplarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission Dok,
<https://www.ris.bka.gv.at/Dok>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at