

TE Bvwg Erkenntnis 2017/1/18 W106 2136824-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.01.2017

Entscheidungsdatum

18.01.2017

Norm

BDG 1979 §40

BDG 1979 §44 Abs1

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 40 heute
2. BDG 1979 § 40 gültig ab 01.01.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
3. BDG 1979 § 40 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994

1. BDG 1979 § 44 heute
2. BDG 1979 § 44 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
3. BDG 1979 § 44 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1998

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W106 2136824-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Dr. Petra BURIANEK sowie den fachkundigen Laienrichter Richard KÖHLER als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas STOIBERER, Davisstraße 7, 5400 Hallein, gegen den Bescheid des Personalamtes Salzburg der Österreichischen Post AG vom 18.07.2016, GZ 0060-105631-2016, betreffend Feststellungen in Zusammenhang mit einer Weisungserteilung, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER als Vorsitzende und die fachkundige Laienrichterin Dr. Petra BURIANEK sowie den fachkundigen Laienrichter Richard KÖHLER als Beisitzer über die Beschwerde des römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas STOIBERER, Davisstraße 7, 5400 Hallein, gegen den Bescheid des Personalamtes Salzburg der Österreichischen Post AG vom 18.07.2016, GZ 0060-105631-2016, betreffend Feststellungen in Zusammenhang mit einer Weisungserteilung, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Der angefochtene Bescheid wird jedoch in seinem Spruchpunkt 1 dahingehend abgeändert, dass der Antrag wegen Unzulässigkeit zurückgewiesen wird. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Der angefochtene Bescheid wird jedoch in seinem Spruchpunkt 1 dahingehend abgeändert, dass der Antrag wegen Unzulässigkeit zurückgewiesen wird.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang (Sachverhalt): römisch eins. Verfahrensgang (Sachverhalt):

I.1. Der Beschwerdeführer (nachfolgend BF) steht seit 01.01.1992 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Der BF wurde in die Verwendungsgruppe PT 8, Zulagengruppe B ernannt und auf einem Arbeitsplatz "Landzustelldienst", Code 0801, verwendet. Seit 01.06.2013 ist er dem "Personalreservpool Distribution" zugewiesen. römisch eins. 1. Der Beschwerdeführer (nachfolgend BF) steht seit 01.01.1992 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Der BF wurde in die Verwendungsgruppe PT 8, Zulagengruppe B ernannt und auf einem Arbeitsplatz "Landzustelldienst", Code 0801, verwendet. Seit 01.06.2013 ist er dem "Personalreservpool Distribution" zugewiesen.

Mit schriftlicher Weisung vom 18.07.2014 wurde der BF angewiesen, die ihm übertragene Tätigkeit "Rayon XXXX" bis auf weiteres wahrzunehmen. Es handelt sich dabei um eine "Springertätigkeit" im Personalreservpool der Zustellbasis 5110 Oberndorf.

I.2. Mit Schreiben vom 07.09.2015 beantragte der BF folgende Feststellungen zu treffen. römisch eins. 2. Mit Schreiben vom 07.09.2015 beantragte der BF folgende Feststellungen zu treffen:

1. "Es wird festgestellt, dass die Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Normalarbeitszeit sowie über die Verwendung eines EDV-unterstützten Zeiterfassungssystems sowie begleitender Entgeltmaßnahmen in den Zustellbasen der Division "Brief" der Österreichischen Post AG auf das Arbeitsverhältnis des Antragstellers nicht anwendbar ist.

2. Es wird festgestellt, dass der Antragsteller aufgrund der rechtsunwirksamen Weisung/Versetzung/Dienstzuteilung vom 18. Juli 2014 nicht verpflichtet ist, als "Springer" seinen Dienst zu versehen. Der Antragsteller ist wieder auf seinem Zustellbezirk Land 6 (L6) zu verwenden.

3. Die ÖPAG/Personalamt ist aufgrund der bestehenden Fürsorgepflicht gegenüber dem Antragsteller verpflichtet, das Setzen von Handlungen, die Wegnahme der Heimfahrtgenehmigung, verspätete Auszahlung von Überstunden, Androhung des Verlustes des Zustellbezirktes und vergleichbare Handlungen zu unterlassen."

I.3. Mit Bescheid vom 18.07.2016 verfügte die Dienstbehörde wie folgt. römisch eins. 3. Mit Bescheid vom 18.07.2016

verfügte die Dienstbehörde wie folgt:

1. "Ihr Antrag vom 07. September 2015 hinsichtlich der Feststellung, dass die Betriebsvereinbarung über die Flexibilisierung der Normalarbeitszeit sowie über die Verwendung eines EDV-unterstützten Zeiterfassungssystems sowie begleitender Entgeltmaßnahmen in den Zustellbasen der Division "Brief" der Österreichischen Post AG auf das Arbeitsverhältnis des Antragstellers nicht anwendbar ist, wird wegen Unzuständigkeit zurückgewiesen.
2. Zu Ihrem Antrag gleichen Datums hinsichtlich der schriftlichen Weisung vom 18. Juli 2014 wird festgestellt, dass die Befolgung der Weisung zu Ihren Dienstpflichten gehört und Sie verpflichtet sind, Ihren Dienst als "Springer" in der Personalreserve zu versehen.
3. Ihr Antrag gleichen Datums hinsichtlich der Feststellung, dass die ÖPAG /Personalamt aufgrund der bestehenden Fürsorgepflicht Ihnen gegenüber verpflichtet ist, das Setzen von Handlungen, die Wegnahme der Heimfahrtgenehmigung, verspätete Auszahlung von Überstunden, Androhung des Verlustes des Zustellbezirkes und vergleichbare Handlungen zu unterlassen, wird als unzulässig zurückgewiesen."

In der Begründung wird dazu nach Wiedergabe des bisherigen Verfahrensganges und der rechtlichen Grundlagen ausgeführt:

"Festgestellter Sachverhalt:

Seit 01. Jänner 1992 stehen Sie in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und sind der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Mit diesem Datum wurden Sie auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe PT 8/B ernannt und wurden auf einem Arbeitsplatz "Landzustelldienst", Code 0801, Verwendungsgruppe PT 8, Zulagengruppe B, verwendet. Außerdem üben Sie die Funktion des Vorsitzenden des Vertrauenspersonenausschusses XXXX aus. Seit 01. Jänner 1992 stehen Sie in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und sind der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Mit diesem Datum wurden Sie auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe PT 8/B ernannt und wurden auf einem Arbeitsplatz "Landzustelldienst", Code 0801, Verwendungsgruppe PT 8, Zulagengruppe B, verwendet. Außerdem üben Sie die Funktion des Vorsitzenden des Vertrauenspersonenausschusses römisch 40 aus.

Mit 31. August 2012 sind sämtliche Dienstanweisungen, die die Entgelte und Nebenzahlungen im Zusammenhang mit dem Kapazitätsbemessungsmodell Kap 08 für den Zustelldienst regeln, außer Kraft getreten.

Am 05. September 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 Gleitzeitpielraumes die Möglichkeit eröffnete, auf die täglichen Schwankungen der taggleich zuzustellenden Sendungsmengen zu reagieren. Am 05. September 2012 wurde zwischen dem Vorstand der Österreichischen Post AG und dem Zentralausschuss der Bediensteten der Österreichischen Post AG eine Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 4 b, AZG in Verbindung mit Paragraph 29, ArbVG und gemäß Paragraph 73, Absatz 2, Ziffer 2, PBVG sowie gemäß Paragraph 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 Gleitzeitpielraumes die Möglichkeit eröffnete, auf die täglichen Schwankungen der taggleich zuzustellenden Sendungsmengen zu reagieren.

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). Um die oben geschilderten operativen aber auch personaladministrativen Vorteile des IST-Zeitmodells in der Fläche sicherzustellen, 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 aufgewertet.

Nur in der Personalreserve der Zustellbasen besteht auf Grund der operativen Gegebenheiten die Möglichkeit, Zusteller, die nicht dem Gleitzeitdurchrechnungsmodell und somit einer starren 8-Stunden Arbeitszeit unterliegen, weiterhin als Zusteller einzusetzen.

Beamte, die bis zur Einführung der IST-Zeit im Land- bzw. Gesamtzustelldienst verwendet wurden, hatten daher die Möglichkeit, für das neue IST-Zeitmodell bzw. Entgeltmodell zu optieren und einen entsprechenden Antrag auf (Höher)Verwendung im "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell" zu stellen.

Von dieser Möglichkeit machten Sie keinen Gebrauch.

Als Ergebnis dieser Neuorganisation wurden in Ihrer Zustellbasis 5110 Oberndorf - wie auch in allen anderen Zustellbasen - die Zustellbezirke neu vergeben, wobei Sie aus den oben dargelegten Gründen nicht mehr berücksichtigt werden konnten.

Am 13. Juni 2014 wurde Ihnen von Ihrer Vorgesetzten Distributionsmanagerin S. mitgeteilt, dass Sie Ihren Dienst nicht mehr als Zusteller auf Ihrer fixen Landzustelltour XXXX in 5110 Oberndorf versehen werden. Sie wurden mündlich angewiesen, in Zukunft Ihren Dienst im Personalreservepool der Zustellbasis 5110 Oberndorf zu versehen. Bei diesem Gespräch waren außer der Vorgesetzten S. auch der Vorsitzende des Personalausschusses (PA) Salzburg, Herr F., Distributionsleiter L. und Herr R. anwesend. Am 13. Juni 2014 wurde Ihnen von Ihrer Vorgesetzten Distributionsmanagerin S. mitgeteilt, dass Sie Ihren Dienst nicht mehr als Zusteller auf Ihrer fixen Landzustelltour römisch 40 in 5110 Oberndorf versehen werden. Sie wurden mündlich angewiesen, in Zukunft Ihren Dienst im Personalreservepool der Zustellbasis 5110 Oberndorf zu versehen. Bei diesem Gespräch waren außer der Vorgesetzten S. auch der Vorsitzende des Personalausschusses (PA) Salzburg, Herr F., Distributionsleiter L. und Herr R. anwesend.

In Anwesenheit dieser Personen haben Sie gegen diese Weisung remonstriert und eine schriftliche Wiederholung der gegenständlichen Weisung verlangt.

Am 18. Juli 2014 wurde durch Ihre Vorgesetzte die Weisung, die Ihnen übertragene Tätigkeit in der Personalreserve der Zustellbasis 5110 Oberndorf "Rayon XXXX" bis auf weiteres wahrzunehmen, schriftlich wiederholt. Da Sie die Übernahme der schriftlichen Weisung verweigerten, wurde die Übergabe in Anwesenheit von Frau S. als Zeugin vorgenommen.

Aus rechtlicher Sicht wird hierzu Folgendes erwogen:

Zu Spruchpunkt 1

Zwischen dem Vorstand der Österreichischen Post AG und dem Zentralausschuss der Bediensteten der Österreichischen Post AG wurde am 05. September 2012 die oben genannte 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) abgeschlossen.

Nun können zwar entsprechend der Bestimmung des § 72 Abs. 1 PBVG, BGBl. Nr. 326/1996 iVm den §§ 97 und 109 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, auch Beamte, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen von (normativen) Regelungen durch Betriebsvereinbarungen auf Grund des PBVG erfasst sein (vgl. VwGH vom 31. März 2006, Zl. 2005/12/0228, und vom 20. Dezember 2006, Zl. 2006/12/0183 sowie das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 29. März 2004, 8 ObA 77/03m). Nun können zwar entsprechend der Bestimmung des Paragraph 72, Absatz eins, PBVG, Bundesgesetzblatt Nr. 326 aus 1996, in Verbindung mit den Paragraphen 97 und 109 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG), Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, auch Beamte, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen von (normativen) Regelungen durch Betriebsvereinbarungen auf Grund des PBVG erfasst sein vergleiche VwGH vom 31. März 2006, Zl. 2005/12/0228, und vom 20. Dezember 2006, Zl. 2006/12/0183 sowie das Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 29. März 2004, 8 ObA 77/03m).

In dem zuletzt zitierten Urteil wurde jedoch die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit zur Klärung der Frage, ob und in welcher Höhe dem Beamten auf Grund einer (behaupteten) im Rahmen einer solchen Betriebsvereinbarung geschlossenen Individualvereinbarung ein Zahlungsanspruch zusteht, in Anspruch genommen. Daraus folgt, dass für Streitigkeiten zwischen dem Beamten und dem öffentlichen Dienstgeber über Ansprüche auf Grund von Betriebsvereinbarungen die ordentlichen Gerichte zuständig sind; die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur

Entscheidung im Verwaltungsrechtsweg besteht - wie der Verwaltungsgerichtshof in den zitierten Erkenntnissen betont hat - nur dann, soweit der Beamte Ansprüche gegen den Dienstgeber aus den für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis geltenden Normen (Gesetz, Verordnung, Bescheid) ableitet (vgl. auch VwGH 5. September 2008, Zl. 2005/12/0068). In dem zuletzt zitierten Urteil wurde jedoch die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichtsbarkeit zur Klärung der Frage, ob und in welcher Höhe dem Beamten auf Grund einer (behaupteten) im Rahmen einer solchen Betriebsvereinbarung geschlossenen Individualvereinbarung ein Zahlungsanspruch zusteht, in Anspruch genommen. Daraus folgt, dass für Streitigkeiten zwischen dem Beamten und dem öffentlichen Dienstgeber über Ansprüche auf Grund von Betriebsvereinbarungen die ordentlichen Gerichte zuständig sind; die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur Entscheidung im Verwaltungsrechtsweg besteht - wie der Verwaltungsgerichtshof in den zitierten Erkenntnissen betont hat - nur dann, soweit der Beamte Ansprüche gegen den Dienstgeber aus den für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis geltenden Normen (Gesetz, Verordnung, Bescheid) ableitet (vergleiche auch VwGH 5. September 2008, Zl. 2005/12/0068).

Ihr Anbringen, dass die genannte Betriebsvereinbarung nicht auf Sie anwendbar sei, ist daher im Verwaltungswege nicht durchsetzbar und fällt in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte.

Zu Spruchpunkt 2

Nach § 40 Abs. 1 BDG 1979 ist einem 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. Nach Paragraph 40, Absatz eins, BDG 1979 ist einem 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.

Gemäß Abs. 2 leg.cit. ist die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung einer Versetzung gleichzuhalten, wenn
Gemäß Absatz 2, leg.cit. ist die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung einer Versetzung gleichzuhalten, wenn

1. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist oder
2. durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist oder
3. dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird.

Gemäß § 40 Abs. 3 leg.cit. ist die neue Verwendung der bisherigen Verwendung gleichwertig, wenn sie innerhalb derselben Verwendungsgruppe derselben Funktions- oder Dienstzulagengruppe zugeordnet ist. Gemäß Paragraph 40, Absatz 3, leg.cit. ist die neue Verwendung der bisherigen Verwendung gleichwertig, wenn sie innerhalb derselben Verwendungsgruppe derselben Funktions- oder Dienstzulagengruppe zugeordnet ist.

Der Beamte, der eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund als nach § 44 Abs. 2 BDG 1979 (Verstoß gegen strafgesetzliche Vorschriften) für rechtswidrig hält, hat - wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt - gemäß § 44 Abs. 3 BDG 1979 vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt. Der Beamte, der eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund als nach Paragraph 44, Absatz 2, BDG 1979 (Verstoß gegen strafgesetzliche Vorschriften) für rechtswidrig hält, hat - wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt - gemäß Paragraph 44, Absatz 3, BDG 1979 vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Unbestritten ist, dass Sie am 13. Juni 2014 von Ihrer Vorgesetzten, Distributionsmanagerin Schirmbrand, mündlich angewiesen wurden, Ihren Dienst auf einem Arbeitsplatz in der Personalreserve zu versehen.

Gegen diese Weisungserteilung haben Sie sofort - nämlich noch während dieses Gesprächs am 13. Juni 2014 und in Anwesenheit von mehreren Personen wie oben angegeben - mündlich gegen diese Weisung remonstriert und die Ausstellung dieser Weisung in schriftlicher Form gefordert.

Die mündliche Weisung wurde durch Ihre Vorgesetzte am 18. Juli 2014 schriftlich wiederholt. Unter Beiziehung der Zeugin S. wurde Ihnen von Ihrer Vorgesetzten diese schriftliche Weisung übergeben, da Sie die Bestätigung der Übernahme des Weisungsschreibens verweigerten.

Somit ist davon auszugehen, dass die gegenständliche Weisung, die Remonstration gegen die mündliche Weisung und die Wiederholung dieser Weisung in schriftlicher Form wie im § 44 BDG 1979 vorgesehen in vertretbarem zeitlichem Zusammenhang erfolgt sind und Sie somit verpflichtet sind, dieser Weisung, den Dienst als "Springer" im Personalreservpool der Zustellbasis 5110 Oberndorf zu versehen, nachzukommen. Somit ist davon auszugehen, dass die gegenständliche Weisung, die Remonstration gegen die mündliche Weisung und die Wiederholung dieser Weisung in schriftlicher Form wie im Paragraph 44, BDG 1979 vorgesehen in vertretbarem zeitlichem Zusammenhang erfolgt sind und Sie somit verpflichtet sind, dieser Weisung, den Dienst als "Springer" im Personalreservpool der Zustellbasis 5110 Oberndorf zu versehen, nachzukommen.

Außerdem steht für die Dienstbehörde fest, dass Sie - indem Sie keinen Antrag auf (Höher)Verwendung auf einem Arbeitsplatz im "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell" (Verwendungscode 8722) gemäß IST-Zeit BV gestellt haben - die systemimmanenten Voraussetzungen für einen Briefzusteller mit fix zugeteilten Zustellrayon nicht erfüllt haben. Daher ist Ihre Verwendung als Springer im Reservpool der Zustellbasis 5110 Oberndorf rechtlich zulässig.

Die Gleichwertigkeit Ihrer früheren Verwendung als Landzusteller und Ihrer nunmehrigen Verwendung als Springer in der Personalreserve im Zustelldienst ist gegeben, da beide Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 8 zugeordnet sind. Weiters sind auch hinsichtlich Ihrer Dienststelle und Ihres Dienstortes Zustellbasis 5110 Oberndorf keine Änderungen eingetreten. Die Personalmaßnahme wurde nach Ihrer Qualifikation als schlichte Verwendungsänderung rechtlich korrekt mit Weisung verfügt.

Zum Vorwurf der willkürlichen Vorgehensweise: Eine willkürliche Vorgangsweise liegt nicht schon etwa dann vor, wenn einer Behörde im Verfahren einzelne Fehler unterlaufen oder man bei anderer Betrachtungsweise zu einem anderen Entscheidungsergebnis hätte gelangen können; für die Annahme Willkür bedarf es vielmehr schon einer qualifizierten Verletzung von Verfahrens- oder sonstiger Gesetzesvorschriften (vgl. Walter/Mayer, Bundesverfassungsrecht [2000] RZ 1356). Eine solche Verletzung liegt z.B. dann vor, wenn ein Verwaltungsakt offensichtlich im Gesetz überhaupt keine Deckung findet, die Rechtslage gehäuft verkannt wird (vgl. VfSlg. 7107, 9147, 11.851, 12.769), Ermessensexzesse vorliegen (vgl. VfSlg. 12.484), ein ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren überhaupt unterbleibt (vgl. VfSlg. 15.385), die Behörde in einem entscheidenden Punkt jegliche Ermittlungstätigkeit unterlässt (vgl. VfSlg. 12.570, 15.124), sie vom Akteninhalt leichtfertig abgeht oder den festgestellten Sachverhalt völlig außer Acht lässt (vgl. VfSlg. 8854). Zum Vorwurf der willkürlichen Vorgehensweise: Eine willkürliche Vorgangsweise liegt nicht schon etwa dann vor, wenn einer Behörde im Verfahren einzelne Fehler unterlaufen oder man bei anderer Betrachtungsweise zu einem anderen Entscheidungsergebnis hätte gelangen können; für die Annahme Willkür bedarf es vielmehr schon einer qualifizierten Verletzung von Verfahrens- oder sonstiger Gesetzesvorschriften vergleiche Walter/Mayer, Bundesverfassungsrecht [2000] RZ 1356). Eine solche Verletzung liegt z.B. dann vor, wenn ein Verwaltungsakt offensichtlich im Gesetz überhaupt keine Deckung findet, die Rechtslage gehäuft verkannt wird vergleiche VfSlg. 7107, 9147, 11.851, 12.769), Ermessensexzesse vorliegen vergleiche VfSlg. 12.484), ein ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren überhaupt unterbleibt vergleiche VfSlg. 15.385), die Behörde in einem entscheidenden Punkt jegliche Ermittlungstätigkeit unterlässt vergleiche VfSlg. 12.570, 15.124), sie vom Akteninhalt leichtfertig abgeht oder den festgestellten Sachverhalt völlig außer Acht lässt vergleiche VfSlg. 8854).

Davon kann im gegenständlichen Fall nicht die Rede sein. Sowohl die in Frage stehende Weisung als auch die Verwendungsänderung entsprechen den Vorgaben der gesetzlichen Bestimmungen.

Der Vollständigkeit halber wird bemerkt, dass nach dem durch BGBl. I Nr. 71/2003 in § 17a PTSG eingefügten Abs. 9a bei Versetzungen und gleichzuhaltenden Verwendungsänderungen das Personalvertretungsorgan nicht gemäß § 72 Abs. 1 PBVG iVm § 101 Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. Nr. 22/1974 (ArbVG), sondern gemäß § 72 Abs. 3 PBVG mitzuwirken hat. Die von Ihnen angeführte gesetzliche Bestimmung des § 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) ist für privatrechtliche Verträge von Relevanz. In diesem Lichte ist auch Ihr Verweis auf die angeführte Entscheidung des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht zu sehen. Der Vollständigkeit halber wird bemerkt, dass nach dem durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 71 aus 2003, in Paragraph 17 a, PTSG eingefügten Absatz 9 a, bei

Versetzungen und gleichzuhaltenden Verwendungsänderungen das Personalvertretungsorgan nicht gemäß Paragraph 72, Absatz eins, PBVG in Verbindung mit Paragraph 101, Arbeitsverfassungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974, (ArbVG), sondern gemäß Paragraph 72, Absatz 3, PBVG mitzuwirken hat. Die von Ihnen angeführte gesetzliche Bestimmung des Paragraph 101, des Arbeitsverfassungsgesetzes (ArbVG) ist für privatrechtliche Verträge von Relevanz. In diesem Lichte ist auch Ihr Verweis auf die angeführte Entscheidung des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht zu sehen.

Zu Spruchpunkt 3

Im Zusammenhang mit dem Antrag, die ÖPAG/Personalamt möge aufgrund der bestehenden Fürsorgepflicht im Rahmen einer bescheidmäßigen Feststellung verpflichtet werden, das Setzen von bestimmten Handlungen, die Wegnahme der Heimfahrtgenehmigung, die verspätete Auszahlung von Überstunden, die Androhung des Verlustes des Zustellbezirkes und vergleichbare Handlungen zu unterlassen, ist die Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides zu prüfen.

Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Feststellungsbescheiden sind die Verwaltungsbehörden berechtigt, auch außerhalb ausdrücklicher gesetzlicher Regelung im Rahmen ihrer örtlichen und sachlichen Zuständigkeit auch im Dienstrechtsverfahren Feststellungsbescheide zu erlassen, wenn die bescheidmäßige Feststellung im öffentlichen Interesse oder im rechtlichen Interesse einer Partei gelegen ist. Ein solches rechtliches Interesse ist gegeben, wenn der Feststellungsbescheid für die Partei ein notwendiges Mittel zweckentsprechender Rechtsverteidigung ist. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann die Partei die bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte begehren, wenn der Bescheid für sie im Einzelfall notwendiges Mittel der Rechtsverteidigung ist und insofern in ihrem Interesse liegt. Die bescheidförmige Feststellung rechtserheblicher Tatsachen ist überdies nur auf Grund einer ausdrücklich gesetzlichen Regelung zulässig (vgl. etwa VwGH 28.3.2007, 2006/12/0030; 28.3.2008, 2007/12/0091). Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung zur Zulässigkeit von Feststellungsbescheiden sind die Verwaltungsbehörden berechtigt, auch außerhalb ausdrücklicher gesetzlicher Regelung im Rahmen ihrer örtlichen und sachlichen Zuständigkeit auch im Dienstrechtsverfahren Feststellungsbescheide zu erlassen, wenn die bescheidmäßige Feststellung im öffentlichen Interesse oder im rechtlichen Interesse einer Partei gelegen ist. Ein solches rechtliches Interesse ist gegeben, wenn der Feststellungsbescheid für die Partei ein notwendiges Mittel zweckentsprechender Rechtsverteidigung ist. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann die Partei die bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte begehren, wenn der Bescheid für sie im Einzelfall notwendiges Mittel der Rechtsverteidigung ist und insofern in ihrem Interesse liegt. Die bescheidförmige Feststellung rechtserheblicher Tatsachen ist überdies nur auf Grund einer ausdrücklich gesetzlichen Regelung zulässig (vergleiche etwa VwGH 28.3.2007, 2006/12/0030; 28.3.2008, 2007/12/0091).

Insgesamt ist ein Feststellungsbescheid ein Bescheid, der das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses "feststellt". Bloße wirtschaftliche Interessen erlauben die Erlassung eines Feststellungsbescheides nicht. Außerdem enthält ein Feststellungsbescheid keine Anordnung (z. B. etwas zu unterlassen), die zu einer rechtlichen Sanktion führen könnte.

Dass die Dienstbehörde - wie im gegenständlichen Antrag eingebracht - sich mittels Bescheid verpflichtet, das Setzen bestimmter Handlungen wie z. B. die Wegnahme einer Heimfahrtgenehmigung oder vergleichbare Handlungen zu unterlassen, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Auch in der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist kein Hinweis darauf zu finden.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden."

I.4. Gegen diesen Bescheid in seinem gesamten Umfang erhob der BF durch seine rechtliche Vertretung rechtzeitig Beschwerde. Als Beschwerdegründe werden wesentliche Verfahrensmängel, unrichtige Sachverhaltsfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung und unrichtige rechtliche Beurteilung geltend gemacht. römisch eins.4. Gegen diesen Bescheid in seinem gesamten Umfang erhob der BF durch seine rechtliche Vertretung rechtzeitig Beschwerde. Als Beschwerdegründe werden wesentliche Verfahrensmängel, unrichtige Sachverhaltsfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung und unrichtige rechtliche Beurteilung geltend gemacht.

Zum Beschwerdegrund der wesentlichen Verfahrensmängel:

Die Behörde habe keine Sachverhaltsermittlungen angestellt, inwieweit der BF aufgrund der Springertätigkeit

körperliche, familiäre, persönliche und soziale Beeinträchtigungen erleiden könne. Der BF habe bereits gesundheitliche Probleme, da er körperlich und geistig an seine Grenzen gebracht werde und die Vorgehensweise der Behörde auch gegen das Mobbingverbot des § 43a BDG verstoße. Die Dienstanweisung vom 05.09.2012 diskriminiere die unterschiedlichen Dienstnehmer unsachlich, weshalb deren Anwendung unzulässig sei. Die Behörde habe auch keine Feststellungen zur Gestaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsvorgänge, der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln usw. getroffen und damit gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen verstoßen. Sie habe sich auch nicht mit der Funktion des BF als Personalvertreter, dem Mobbing- und Schikaneverbot befasst oder ob Fürsorgepflichtverstöße, Verstöße gegen Schutzbesetzbestimmungen und das Schaffen einer Gefahrensituation oder dem Verstoß gegen die guten Sitten vorliegen und inwieweit der BF mit dem Einsatz als Springer körperlich an seine Grenzen getrieben werde. Die Behörde habe keine Sachverhaltsermittlungen angestellt, inwieweit der BF aufgrund der Springertätigkeit körperliche, familiäre, persönliche und soziale Beeinträchtigungen erleiden könne. Der BF habe bereits gesundheitliche Probleme, da er körperlich und geistig an seine Grenzen gebracht werde und die Vorgehensweise der Behörde auch gegen das Mobbingverbot des Paragraph 43 a, BDG verstoße. Die Dienstanweisung vom 05.09.2012 diskriminiere die unterschiedlichen Dienstnehmer unsachlich, weshalb deren Anwendung unzulässig sei. Die Behörde habe auch keine Feststellungen zur Gestaltung der Arbeitsstätte, des Arbeitsplatzes, der Arbeitsvorgänge, der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln usw. getroffen und damit gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen verstoßen. Sie habe sich auch nicht mit der Funktion des BF als Personalvertreter, dem Mobbing- und Schikaneverbot befasst oder ob Fürsorgepflichtverstöße, Verstöße gegen Schutzbesetzbestimmungen und das Schaffen einer Gefahrensituation oder dem Verstoß gegen die guten Sitten vorliegen und inwieweit der BF mit dem Einsatz als Springer körperlich an seine Grenzen getrieben werde.

Zum Beschwerdegrund der unrichtigen Tatsachenfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung:

Hiezu werden zunächst die Ausführungen zum vorhergehenden Punkt auch zum gegenständlichen Beschwerdegrund erhoben.

Ergänzend werden zur Betriebsvereinbarung vom 05.09.2012 (kurz: IST-Zeit BV) auf das Wesentliche zusammengefasst folgende Ausführungen getätigt:

Zur Pause in der BV wird unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sowie des Verwaltungsgerichtshofes die Feststellung begehrt, dass die Mittagspause gemäß § 49 Abs. 4 iVm § 48b BDG als angeordnete Dienstleistungen auf die Dienstzeit anzurechnen sei, womit die BV in diesem Teil rechtswidrig und daher auf den BF nicht anwendbar sei. Zur Pause in der BV wird unter Berufung auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts sowie des Verwaltungsgerichtshofes die Feststellung begehrt, dass die Mittagspause gemäß Paragraph 49, Absatz 4, in Verbindung mit Paragraph 48 b, BDG als angeordnete Dienstleistungen auf die Dienstzeit anzurechnen sei, womit die BV in diesem Teil rechtswidrig und daher auf den BF nicht anwendbar sei.

Zur Gleitzeit in der BV wird die Feststellung begehrt, dass durch diesen Teil der BV das Unternehmerrisiko rechtswidrig auf die Mitarbeiter/auf den BF abgewälzt werde, weil ein Gleitzeitmodell grundsätzlich nicht das geeignete Instrument zum Ausgleich von saisonalen betrieblichen Auslastungsschwankungen darstelle, woraus sich die erheblichen Abweichungen der BV zum gesetzlich vorgegebenen Gleitzeitmodell ergeben würden. BV könnten gesetzliche Mindestansprüche der Arbeitnehmer nur erweitern und verbessern, nicht aber einschränken. Durch die Anwendung der BV würden die Ansprüche des BF aber eingeschränkt.

Zur begleitenden Entgeltregelung in der BV wird die Feststellung begehrt, dass dieser Teil der BV rechtswidrig und daher auf den BF nicht anwendbar sei, weil arbeitszeitrechtliche Bestimmungen nicht jedoch Entgeltfragen durch BV zu regeln seien. Eine Regelung, die bei einem Arbeitnehmer künftig die halbstündige Mittagspause nicht mehr als bezahlte Arbeitszeit gelte und infolgedessen zur Erreichung der vollen täglichen Arbeitszeit pro Arbeitstag um eine halbe Stunde länger gearbeitet werden müsse, weise nicht mehr den unerlässlichen Konnex mit der gleitenden Arbeitszeit auf. Im Ergebnis bewirke die BV eine Entgeltminderung um 6,25 % pro tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde.

Zur Umstellung aller regulären Zustell-Arbeitsplätze einer Zustellbasis auf die Verwendung "Briefzustelldienst" (Code 8722) wird die Feststellung begehrt, dass durch diese Umstellung der Mitarbeiter eine geringe PT 8A Dienstzulage erhalte und wesentlich schlechter gestellt werde, als durch einzelvertragliche "Kap 08" Bezahlung, womit der Briefzustelldienst abgewertet worden sei.

Begehrt wird weiter die Feststellung, dass für Zusteller, die nicht dem Gleitzeitdurchrechnungsmodell und somit einem

starrten 8-Stundearbeitstag unterliegen, weiterhin die Möglichkeit bestehe, als Zusteller auf einen fixen Zustellrayon eingesetzt zu werden.

Begehrt wird weiter die Feststellung, dass durch den "entsprechenden Antrag" keine Höherverwendung im Briefzustelldienst möglich sei, sondern der Antragsteller schlechter gestellt würde als bisher nach Kap 08 und die durch Einzelvertrag abgesicherten Entgeltbestandteile noch mehr ins Verdienen gebracht wurde.

Bei der Vorgehensweise der Behörde handle es sich offensichtlich um eine Bestrafungssanktion, weil der BF nicht bereit sei, in das neue Gleitzeitmodell zu wechseln. Die Vorgehensweise sei auch diskriminierend und verstoße auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen § 65 PBVG sowie gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen. Bei der Vorgehensweise der Behörde handle es sich offensichtlich um eine Bestrafungssanktion, weil der BF nicht bereit sei, in das neue Gleitzeitmodell zu wechseln. Die Vorgehensweise sei auch diskriminierend und verstoße auch gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen Paragraph 65, PBVG sowie gegen Arbeitnehmerschutzbestimmungen.

Zum Beschwerdegund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung:

Hiezu wird zunächst auf die bisherigen Ausführungen verwiesen und ergänzend unter Wiedergabe von arbeitsgerichtlicher Rechtsprechung zusammenfassend ausgeführt, dass die Vorinstanzen LG als ASG und OLG die Zulässigkeit des Rechtsweges verneint haben. Das Anbringen des BF, dass die genannte BV nicht auf ihn anwendbar sei, sei daher im Verwaltungswege durchsetzbar und falle in die Zuständigkeit des administrativen Instanzenzuges (9ObA 151/14t).

Zu Spruchpunkt 2 wird vom BF die seit Jahrzehnten geübte Praxis bei der Zuteilung der Arbeitsplätze im Zustelldienst dargestellt und die Rechtsansicht vertreten, dass sich die Mitarbeiter durch Einzelverträge dem System "Kap 08" unterworfen hätten und daher von einer vertraglichen Zuweisung von Arbeitsplätzen auszugehen sei.

Der Abzug von einem fixen Arbeitsplatz (Zustellbezirk) zur Personalreserve stelle eine gemäß § 101 ArbVG verschlechternde Versetzung dar, die der Zustimmung der Personalvertretung bedürfe, eine solche liege aber nicht vor. Die Personalmaßnahme verstoße auch gegen § 65 PBVG. Mitglieder der Personalvertretungsorgane dürften nur mit ihrer Zustimmung versetzt oder dienstzugeteilt werden. Eine solche sei vom BF nicht erteilt worden. Obwohl der BF keinen Antrag auf Eingliederung in das neue Gleitzeitmodell gestellt habe, seien für ihn folgende Verschlechterungen eingeführt worden: eine 42 1/2 Stundenwoche, Springerdienst und finanzielle Benachteiligung. Der Abzug von einem fixen Arbeitsplatz (Zustellbezirk) zur Personalreserve stelle eine gemäß Paragraph 101, ArbVG verschlechternde Versetzung dar, die der Zustimmung der Personalvertretung bedürfe, eine solche liege aber nicht vor. Die Personalmaßnahme verstoße auch gegen Paragraph 65, PBVG. Mitglieder der Personalvertretungsorgane dürften nur mit ihrer Zustimmung versetzt oder dienstzugeteilt werden. Eine solche sei vom BF nicht erteilt worden. Obwohl der BF keinen Antrag auf Eingliederung in das neue Gleitzeitmodell gestellt habe, seien für ihn folgende Verschlechterungen eingeführt worden: eine 42 1/2 Stundenwoche, Springerdienst und finanzielle Benachteiligung.

Gemäß §§ 38 Abs. 4, 39 Abs. 4 und 40 Abs. 2 BDG seien bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zu berücksichtigen. Dies sei im gegenständlichen Fall jedoch unberücksichtigt geblieben. Gemäß Paragraphen 38, Absatz 4, 39, Absatz 4 und 40 Absatz 2, BDG seien bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zu berücksichtigen. Dies sei im gegenständlichen Fall jedoch unberücksichtigt geblieben.

Zu Spruchpunkt 3 wird nach Wiedergabe von Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zum Feststellungsbescheid begehrt, dass die Dienstbehörde mittels Bescheid verpflichtet werde, das Setzen bestimmter Handlungen zu unterlassen, zumal die körperliche Integrität des BF berührt werde und Unterlassungsansprüche im Amtshaftungswege nicht geltend gemacht werden könnten.

Es wird beantragt, der Beschwerde Folge zu geben und die bereits mit Schreiben vom 07.09.2015 beantragten Feststellungen zu treffen, in eventu eine mündliche Verhandlung anzuberaumen.

I.5. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde mit Schreiben der Dienstbehörde vom 07.10.2016 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt und beantragt, der Beschwerde keine Folge zu geben. römisch eins.5. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde mit Schreiben der Dienstbehörde vom 07.10.2016 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt und beantragt, der Beschwerde keine Folge zu geben.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt):

Der BF ist ein der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesener Beamter. Er ist auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe PT 8/B ernannt und wurde auf einem Arbeitsplatz "Landzustelldienst", Code 0801, Verwendungsgruppe PT 8, Zulagengruppe B, verwendet. Als Vorsitzender des Vertrauenspersonenausschusses XXXX ist er auch Personalvertreter. Der BF ist ein der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesener Beamter. Er ist auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe PT 8/B ernannt und wurde auf einem Arbeitsplatz "Landzustelldienst", Code 0801, Verwendungsgruppe PT 8, Zulagengruppe B, verwendet. Als Vorsitzender des Vertrauenspersonenausschusses römisch 40 ist er auch Personalvertreter.

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 Gleitzeitpielraumes die Möglichkeit eröffnete, auf die täglichen Schwankungen der taggleich zuzustellenden Sendungsmengen zu reagieren. Die tägliche Normalarbeitszeit wird darin mit 8 Stunden zuzüglich Pause festgelegt. Am 05.09.2012 wurde zwischen dem Vorstand der Österreichischen Post AG und dem Zentralausschuss der Bediensteten der Österreichischen Post AG eine Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 4 b, AZG in Verbindung mit Paragraph 29, ArbVG und gemäß Paragraph 73, Absatz 2, Ziffer 2, PBVG sowie gemäß Paragraph 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 Gleitzeitpielraumes die Möglichkeit eröffnete, 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 ist weiterhin die Möglichkeit vorgesehen, Zusteller, die nicht dem Gleitzeitdurchrechnungsmodell und somit einer starren 8-Stunden Arbeitszeit unterliegen, weiterhin als Zusteller einzusetzen.

Der BF hat nicht in das neue IST-Zeitmodell bzw. Entgeltmodell optiert. Er wurde daher zunächst mit mündlicher Weisung vom 13.06.2014 angewiesen, künftig seinen Dienst im Personalreservepool der Zustellbasis 5110 Oberndorf zu versehen. Nachdem er gegen diese Weisung remonstriert hatte, wurde am 18.07.2014 die verfahrensgegenständliche Weisung schriftlich wiederholt.

Hinsichtlich Stammdienststelle und Dienstort des BF sind keine Änderungen eingetreten.

2. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen konnten unmittelbar auf Grund der Aktenlage ohne weiteres Beweisverfahren getroffen werden. Die belangte Behörde hat den entscheidungsrelevanten Sachverhalt im behördlichen Verfahren ausreichend ermittelt und im beschwerdegegenständlichen Bescheid nachvollziehbar dargestellt.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte 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, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010, S 389 entgegen. Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 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 Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010, S 389 entgegen.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat etwa in seiner Entscheidung vom 05.09.2002, Spiel v. Austria, no. 42057/98, unter Hinweis auf seine Vorjudikatur das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung dann als mit der EMRK vereinbar erklärt, wenn besondere Umstände ein Absehen von einer solchen Verhandlung rechtfertigen. Solche besonderen Umstände erblickte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte darin, dass das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht geeignet war, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich machte (vgl. etwa VwGH 20.02.2014, 2013/07/0169; 18.02.2015, 2014/12/0005). Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat etwa in seiner Entscheidung vom 05.09.2002, Spiel v. Austria, no. 42057/98, unter Hinweis auf seine Vorjudikatur das Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung dann als mit der EMRK vereinbar erklärt, wenn besondere Umstände ein Absehen von einer solchen Verhandlung rechtfertigen. Solche besonderen Umstände erblickte der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte darin, dass das Vorbringen des Beschwerdeführers nicht geeignet war, irgendeine Tatsachen- oder Rechtsfrage aufzuwerfen, die eine mündliche Verhandlung erforderlich machte vergleiche etwa VwGH 20.02.2014, 2013/07/0169; 18.02.2015, 2014/12/0005).

Eine solche Fallkonstellation liegt auch im Beschwerdefall vor. Wenn der BF zum Beweis für die behaupteten Fürsorgepflichtverstöße, die Verstöße gegen Schutzbestimmungen des ASchG, das vermeintliche Schaffen einer Gefahrensituation und die behauptete gesundheitliche Beeinträchtigung durch die ihm zugewiesene Springertätigkeit namentlich genannte Personalvertreter zum Beweis anführt, ist diesem Beweisersuchen mangels rechtlicher Relevanz für die vorliegend zu beurteilenden Rechtsfragen - wie unten näher dargelegt wird - nicht näher zu treten.

2. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 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 jedenfalls im Umfang des Spruchpunktes 2 eine Angelegenheit des § 40 BDG betreffend - eine Senatszuständigkeit vor. Zufolge Paragraph 135 a, Absatz eins, BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2012 liegt gegenständlich - da jedenfalls im Umfang des Spruchpunktes 2 eine Angelegenheit des Paragraph 40, BDG betreffend - eine Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF 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. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 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 Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 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. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

(2.) die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Zu A)

Zu Spruchpunkt 1 des angefochtenen Bescheides:

Mit diesem Spruchpunkt wird der Antrag des BF auf Feststellung, dass die IST-Zeit BV auf sein Arbeitsverhältnis nicht anwendbar ist, wegen Unzuständigkeit - weil in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fallend - zurückgewiesen.

Ausgehend davon, dass Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung, die aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis von Beamten abgeleitet werden, im Verwaltungsweg auszutragen sind (vgl. dazu OGH 24.06.2016, 9ObA 52/16m mit Verweis auf 9 ObA 151/14t) hat das Bundesverwaltungsgericht im weiteren die Frage der Zulässigkeit eines Feststellungsantrags der vom BF gestellten Art zu beantworten. Ausgehend davon, dass Ansprüche aus einer Betriebsvereinbarung, die aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis von Beamten abgeleitet werden, im Verwaltungsweg auszutragen sind vergleiche dazu OGH 24.06.2016, 9ObA 52/16m mit Verweis auf 9 ObA 151/14t) hat das Bundesverwaltungsgericht im weiteren die Frage der Zulässigkeit eines Feststellungsantrags der vom BF gestellten Art zu beantworten.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kommt auch der Partei des Verwaltungsverfahrens die Berechtigung zu, die bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte zu begehren, wenn der Bescheid im Einzelfall notwendiges Mittel zweckentsprechender Rechtsverteidigung ist und insofern im Interesse der Partei liegt. Dieses rechtliche Interesse setzt voraus, dass dem Feststellungsbescheid im konkreten Fall die Eignung zukommt, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft auch tatsächlich klarzustellen und dadurch eine Rechtsgefährdung des Antragstellers zu beseitigen. Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid jedoch dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens - zu dem auch ein Disziplinarverfahren gehört - oder eines gerichtlichen Verfahrens zu entscheiden ist. Die Parteien haben somit - auch ohne eine dem § 228 ZPO vergleichbare allgemeine Regelung im Verwaltungsverfahrensrecht - die Berechtigung, eine bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte zu begehren, wenn der Bescheid im Einzelfall ein notwendiges Mittel ihrer Rechtsverteidigung ist. Unzulässig ist ein Feststellungsbescheid hingegen dann, wenn die Dienstpflichten betreffende und ein rechtliches Interesse begründende Umstände nicht vorliegen; das Fehlen eines derartigen Interesses führt dazu, dass der Feststellungsantrag zurückzuweisen ist. Als unzulässig hat der Verwaltungsgerichtshof es daher insbesondere angesehen, eine Vorfrage, die in einem anderen Verfahren zu lösen wäre, zum Gegenstand einer selbständigen Feststellungsentscheidung zu machen; so sind etwa allgemein gehaltene Anträge über die Gebührlichkeit von Abgeltungen unzulässig, weil diese Frage in einem Verfahren hinsichtlich der in einem bestimmten Zeitraum konkret gebührenden Abgeltung zu entscheiden ist. Unzulässig sind auch abstrakt gehaltene, zukunftsorientierte Feststellungsanträge, die nur zu einer "Feststellung" führen könnten, die sich in der Wiederholung des Gesetzeswortlautes erschöpfte. Derart abstrakte, einem Rechtsgutachten nahe kommende, für die Partei des Verwaltungsverfahrens aber mit der Gefahr einer Selbstbindung der Behörde verbundene "Feststellungen" sind somit prinzipiell nicht zulässig (vgl. VwGH 16.09.2013, 2012/12/0139, mwN). Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kommt auch der Partei des Verwaltungsverfahrens die

Berechtigung zu, die bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte zu begehren, wenn der Bescheid im Einzelfall notwendiges Mittel zweckentsprechender Rechtsverteidigung ist und insofern im Interesse der Partei liegt. Dieses rechtliche Interesse setzt voraus, dass dem Feststellungsbescheid im konkreten Fall die Eignung zukommt, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft auch tatsächlich klarzustellen und dadurch eine Rechtsgefährdung des Antragstellers zu beseitigen. Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid jedoch dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens - zu dem auch ein Disziplinarverfahren gehört - oder eines gerichtlichen Verfahrens zu entscheiden ist. Die Parteien haben somit - auch ohne eine dem Paragraph 228, ZPO vergleichbare allgemeine Regelung im Verwaltungsverfahrenrecht - die Berechtigung, eine bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte zu begehren, wenn der Bescheid im Einzelfall ein notwendiges Mittel ihrer Rechtsverteidigung ist. Unzulässig ist ein Feststellungsbescheid hingegen dann, wenn die Dienstpflichten betreffende und ein rechtliches Interesse begründende Umstände nicht vorliegen; das Fehlen eines derartigen Interesses führt dazu, dass der Feststellungsantrag zurückzuweisen ist. Als unzulässig hat der Verwaltungsgerichtshof es daher insbesondere angesehen, eine Vorfrage, die in einem anderen Verfahren zu lösen wäre, zum Gegenstand einer selbständigen Feststellungsentscheidung zu machen; so sind etwa allgemein gehaltene Anträge über die Gebührlichkeit von Abgeltungen unzulässig, weil diese Frage in einem Verfahren hinsichtlich der in einem bestimmten Zeitraum konkret gebührenden Abgeltung zu entscheiden ist. Unzulässig sind auch abstrakt gehaltene, zukunftsorientierte Feststellungsanträge, die nur zu einer "Feststellung" führen könnten, die sich in der Wiederholung des Gesetzeswortlautes erschöpft. Derart abstrakte, einem Rechtsgutachten nahe kommende, für die Partei des Verwaltungsverfahrens aber mit der Gefahr einer Selbstbindung der Behörde verbundene "Feststellungen" sind somit prinzipiell nicht zulässig (vergleiche VwGH 16.09.2013, 2012/12/0139, mwN).

Das Bundesverwaltungsgericht erachtet im verfahrensgegenständlichen Antrag eine solche vom Verwaltungsgerichtshof angeführte Fallkonstellation einer abstrakten Feststellung der Anwendung einer bestimmten Norm, nämlich der IST-Zeit BV vom 05.09.2012, auf den Antragsteller als gegeben. In der genannten Betriebsvereinbarung wird der persönliche Geltungsbereich der vereinbarten Regelungen ausdrücklich normiert. Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, ist in Pkt. IV. die Befassung eines paritätisch besetzten Ausschusses mit je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien vorgesehen. Die beantragte Feststellung könnte somit nur zu einer Feststellung führen, die sich in der Wiederholung des in der Betriebsvereinbarung normierten persönlichen Geltungsbereiches erschöpft. Die Erlassung eines Feststellungsbescheides dieser abstrakten Art ist nach der dargestellten Rechtsprechung jedoch nicht zulässig. Der zu Spruchpunkt 1 formulierte Antrag vom 07.09.2015 ist daher als unzulässig zurückzuweisen. Das Bundesverwaltungsgericht erachtet im verfahrensgegenständlichen Antrag eine solche vom Verwaltungsgerichtshof angeführte Fallkonstellation einer abstrakten Feststellung der Anwendung einer bestimmten Norm, nämlich der IST-Zeit BV vom 05.09.2012, auf den Antragsteller als gegeben. In der genannten Betriebsvereinbarung wird der persönliche Geltungsbereich der vereinbarten Regelungen ausdrücklich normiert. Zur Beilegung von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieser Betriebsvereinbarung ergeben, ist in Pkt. römisch vier. die Befassung eines paritätisch besetzten Ausschusses mit je drei Vertretern der vertragsschließenden Parteien vorgesehen. Die beantragte Feststellung könnte somit nur zu einer Feststellung führen, die sich in der Wiederholung des in der Betriebsvereinbarung normierten persönlichen Geltungsbereiches erschöpft. Die Erlassung eines Feststellungsbescheides dieser abstrakten Art ist nach der dargestellten Rechtsprechung jedoch nicht zulässig. Der zu Spruchpunkt 1 formulierte Antrag vom 07.09.2015 ist daher als unzulässig zurückzuweisen.

Der angefochtene Bescheid war daher in seinem Spruchpunkt 1 dahingehend abzuändern, dass der Zurückweisungsgrund der Unzuständigkeit durch den der Unzulässigkeit zu ersetzen ist.

Zu Spruchpunkt 2 des angefochtenen Bescheides:

Gegenstand dieses Spruchpunktes ist die schriftlich wiederholte Weisung vom 18.07.2014, mit welcher der BF angewiesen wurde, die ihm übertragene Tätigkeit "Rayon 9110 - Land 11" bis auf weiteres wahrzunehmen. Es handelt sich dabei um eine "Springertätigkeit" im Personalreservpool der Zustellbasis 5110 Oberndorf.

Die hiezu maßgeblichen Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979 (BDG 1979) lauten auszugsweise wie folgt: Die hiezu maßgeblichen Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, (BDG 1979) lauten auszugsweise wie folgt:

"Verwendungsänderung"

§ 40. (1) Wird der Beamte von seiner bisherigen unbefristeten oder befristeten Verwendung abberufen, so ist ihm gleichzeitig, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung eine neue Verwendung in seiner Dienststelle zuzuweisen. § 112 wird hiedurch nicht berührt.

(1) Wird der Beamte von seiner bisherigen unbefristeten oder befristeten Verwendung abberufen, so ist ihm gleichzeitig, wenn dies jedoch aus Rücksichten des Dienstes nicht möglich ist, spätestens zwei Monate nach der Abberufung eine neue Verwendung in seiner Dienststelle zuzuweisen. Paragraph 112, wird hiedurch nicht berührt.

(2) Die Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Verwendung ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn

1. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist oder
2. durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist oder
3. dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird.

(3) Die neue Verwendung ist der bisherigen Verwendung gleichwertig, wenn sie innerhalb derselben Verwendungsgruppe derselben Funktions- oder Dienstzulagengruppe zugeordnet ist.

(4) Abs. 2 gilt nicht(4) Absatz 2, gilt nicht

1. für die Zuweisung einer drei Monate nicht übersteigenden vorübergehenden Verwendung, wenn dem Beamten daran anschließend eine der bisherigen Verwendung zumindest gleichwertige Verwendung zugewiesen wird,
2. für die Beendigung der vorläufigen Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung eines an der Dienstausbübung verhinderten oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Beamten und
3. für das Ende des Zeitraums einer befristeten Ernennung des Beamten, ohne daß dieser weiterbestellt wird."

"Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten"

§ 44. (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.Paragraph 44, (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

(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 eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt."

Der Verwaltungsgerichtshof bejaht in seiner ständigen Rechtsprechung in Bezug auf Weisungen (Dienstaufträge) ein rechtliches Interesse an der Erlassung eines Feststellungsbescheides. Wie er in seinen Erkenntnissen vom 17.10.2008, 2007/12/0049 und 2007/12/0199, mit näherer Begründung klargestellt hat, kann Gegenstand eines solchen Feststellungsverfahrens einerseits die Frage sein, ob die Befolgung einer Weisung zu den Dienstpflichten des Beamten gehört, d.h., ob er verpflichtet ist, diese Weisung zu befolgen.

Die Erlassung eines Feststellungsbescheides ist im Umfang des Spruchpunktes 2 zulässig, weil dem BF ein rechtliches Interesse an der Klärung zuzubilligen ist, ob hinsichtlich der Weisung Befolgungspflicht besteht. Zur Klärung der strittigen Rechtsfragen ist es ihm nicht zumutbar, die Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu riskieren.

Die dauernde Entziehung von Arbeitsplatzaufgaben, die zu einer schlechteren Bewertung des Arbeitsplatzes im Funktionsgruppenschema, also zu einem "Funktionsgruppensprung" zu Lasten des Beamten führt, stellt eine qualifizierte Verwendungsänderung dar und ist bescheidförmig zu verfügen (zB VwGH 27.09.2011, 2009/12/0112, uva.)

Mit der in Rede stehenden Weisung wurde dem BF eine sog. "Springertätigkeit" im Personalreservepool der Zustellbasis 5110 Oberndorf zugewiesen. Damit ging einher, dass er

von der ihm bisher zugeteilten fixen Zustellungstour abgezogen wurde. Verwendungsgruppe und Dienstort haben sich durch die Personalmaßnahme nicht geändert. Wenn der BF meint, dass die in der IST-Zeit BV enthaltenen Regelungen zur Pause und Gleitzeit sowie die Entgeltregelungen auf ihn anwendbar wären und sich daher verschlechternd auf ihn auswirkten, ist ihm zu entgegnen, dass diese Bestimmungen der BV auf das Arbeitsverhältnis des BF nicht anzuwenden sind, weil er nicht in das "IST-Zeit" Modell optierte und ihm daher auch kein Arbeitsplatz der neuen Verwendung "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell", Verwendungsgruppe PT 8/A, Verwendungscode 8722 mit einem fixen Zustellrayon zugewiesen wurde. Der BF wird somit weiterhin nach der Verwendungsgruppe PT 8/B entlohnt. Hinsichtlich der auch in diesem Zusammenhang monierten Pausenregelung wird auf die dem BF ohnedies bekannte Rechtsprechung des BVwG sowie des VwGH verwiesen, wonach die Ruhepause gemäß § 48b BDG 1979 Teil der Dienstzeit ist und somit auch auf die Tagesdienstzeit anzurechnen ist (vgl. zB BVwG 28.09.2015, W106 2107171-1/2E, VwGH 21.01.2015, Ra 2015/12/0051, uva). Auf die vom BF wiederholt geltend gemachte Rechtswidrigkeit von Bestimmungen der BV zur Gleitzeit und der dort getroffenen Entgeltregelungen ist daher - weil auf ihn nicht anwendbar - nicht weiter einzugehen. von der ihm bisher zugeteilten fixen Zustellungstour abgezogen wurde. Verwendungsgruppe und Dienstort haben sich durch die Personalmaßnahme nicht geändert. Wenn der BF meint, dass die in der IST-Zeit BV enthaltenen Regelungen zur Pause und Gleitzeit sowie die Entgeltregelungen auf ihn anwendbar wären und sich daher verschlechternd auf ihn auswirkten, ist ihm zu entgegnen, dass diese Bestimmungen der BV auf das Arbeitsverhältnis des BF nicht anzuwenden sind, weil er nicht in das "IST-Zeit" Modell optierte und ihm daher auch kein Arbeitsplatz der neuen Verwendung "Briefzustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell", Verwendungsgruppe PT 8/A, Verwendungscode 8722 mit einem fixen Zustellrayon zugewiesen wurde. Der BF wird somit weiterhin nach der Verwendungsgruppe PT 8/B entlohnt. Hinsichtlich der auch in diesem Zusammenhang monierten Pausenregelung wird auf die dem BF ohnedies bekannte Rechtsprechung des BVwG sowie des VwGH verwiesen, wonach die Ruhepause gemäß Paragraph 48 b, BDG 1979 Teil der Dienstzeit ist und somit auch auf die Tagesdienstzeit anzurechnen ist vergleiche zB BVwG 28.09.2015, W106 2107171-1/2E, VwGH 21.01.2015, Ra 2015/12/0051, uva). Auf die vom BF wiederholt geltend gemachte Rechtswidrigkeit von Bestimmungen der BV zur Gleitzeit und der dort getroffenen Entgeltregelungen ist daher - weil auf ihn nicht anwendbar - nicht weiter einzugehen.

Wenn der BF einwendet, dass durch die von ihm nunmehr zu verrichtende "Springertätigkeit" eine massive Verschlechterung der bisherigen Arbeitsbedingungen eingetreten sei, indem er sich auf ständig neue Zustellrayons einstellen müsse, was körperlich sehr belastend und gesundheitsgefährdend sei, ist er auf die Bestimmung des § 36 Abs. 1 BDG zu verweisen, wonach jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen ist. Die Dienstbehörde hat daher festzulegen, welche Aufgaben ein Beamter zu erfüllen hat. Dienstliche Aufgaben sind alle mit dem Arbeitsplatz des Beamten verbundenen Aufgaben. Ihre Festlegung erfolgt in der Regel durch generelle bzw. individuelle Weisungen. Einen Rechtsanspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz hat der Bedienstete nicht. Damit ist es zulässig, dem Beamten einen konkreten Arbeitsplatz zuzuweisen, welcher der Normalarbeitskraft des Beamten entspricht (arg.: des Arbeitsplatzes; vgl. auch die Formulierung "auf ein und demselben Arbeitsplatz" in § 22 Abs. 2 BDG, sowie "auf einem Arbeitsplatz" in § 36 Abs. 2 BDG 1979). Nach der Rechtsprechung ist es auch zulässig, einen Arbeitsplatz dahingehend auszugestalten, dass damit die dienstliche Verwendung an mehreren Dienststellen verbunden ist (vgl. VwGH 20.05.2009, 2008/12/0082). Wenn der BF einwendet, dass durch die von ihm nunmehr zu verrichtende "Springertätigkeit" eine massive Verschlechterung der bisherigen Arbeitsbedingungen eingetreten sei, indem er sich auf ständig neue Zustellrayons einstellen müsse, was körperlich sehr belastend und gesundheitsgefährdend sei, ist er auf die Bestimmung des Paragraph 36, Absatz eins, BDG zu verweisen, wonach jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen ist. Die Dienstbehörde hat daher festzulegen, welche Aufgaben ein Beamter zu erfüllen hat. Dienstliche Aufgaben sind alle mit dem Arbeitsplatz des Beamten verbundenen Aufgaben. Ihre Festlegung erfolgt in der Regel durch generelle bzw. individuelle Weisungen. Einen Rechtsanspruch auf einen bestimmten Arbeitsplatz hat der Bedienstete nicht. Damit ist es zulässig, dem Beamten einen konkreten Arbeitsplatz zuzuweisen, welcher der Normalarbeitskraft des Beamten entspricht (arg.: des Arbeitsplatzes; vergleiche auch die Formulierung "auf ein und demselben Arbeitsplatz" in Paragraph 22, Absatz 2, BDG,

sowie "auf einem Arbeitsplatz" in Paragraph 36, Absatz 2, BDG 1979). Nach der Rechtsprechung ist es auch zulässig, einen Arbeitsplatz dahingehend auszugestalten, dass damit die dienstliche Verwendung an mehreren Dienststellen verbunden ist (vergleiche VwGH 20.05.2009, 2008/12/0082).

Aus der vom BF angeführten langjährigen betrieblichen Übung der Zuteilung von fixen Zustellrayons nach dem Alter der Mitarbeiter, ist für den BF nichts zu gewinnen, weil es in der Organisationshoheit des Dienstgebers liegt, im betrieblichen Interesse liegende Organisationsmaßnahmen zu setzen, sofern sie sachlich begründet sind. Besteht eine solche Organisationsmaßnahme in der Auflassung von Arbeitsplätzen, ist dem arbeitsplatzverlustigen Beamten eine der bisherigen Verwendung möglichst adäquate Verwendung zuzuweisen (vgl. zB BVwG 12.04.2016, W106 2122719-1/4E, uva.). Aus der vom BF angeführten langjährigen betrieblichen Übung der Zuteilung von fixen Zustellrayons nach dem Alter der Mitarbeiter, ist für den BF nichts zu gewinnen, weil es in der Organisationshoheit des Dienstgebers liegt, im betrieblichen Interesse liegende Organisationsmaßnahmen zu setzen, sofern sie sachlich begründet sind. Besteht eine solche Organisationsmaßnahme in der Auflassung von Arbeitsplätzen, ist dem arbeitsplatzverlustigen Beamten eine der bisherigen Verwendung möglichst adäquate Verwendung zuzuweisen (vergleiche zB BVwG 12.04.2016, W106 2122719-1/4E, uva.).

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 in der Personalreserve der Zustellbasen als sog. "Springer" 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. Für das Bundesverwaltungsgericht ist auch nicht erkennbar, dass mit der Zuweisung einer "Springertätigkeit" eine wesentliche Umgestaltung der bisherigen Arbeitsplatzaufgaben erfolgt wäre, zumal der Unterschied zum bisherigen Zustelldienst lediglich darin besteht, dass der BF nun wechselnde Zustellrayone zu bedienen hat. Mit der neuen Verwendung ist auch keine schlechtere Arbeitsplatzwertigkeit verbunden und hat sich dadurch auch am bisherigen Dienstort nichts geändert. Die belangte Behörde hat somit die Zuweisung der neuen Verwendung zu Recht als eine einfache Verwendungsänderung im Verständnis des § 40 Abs. 1 BDG qualifiziert, welche im Wege einer Weisung erfolgen konnte. 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 in der Personalreserve der Zustellbasen als sog. "Springer" 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. Für das Bundesverwaltungsgericht ist auch nicht erkennbar, dass mit der Zuweisung einer "Springertätigkeit" eine wesentliche Umgestaltung der bisherigen Arbeitsplatzaufgaben erfolgt wäre, zumal der Unterschied zum bisherigen Zustelldienst lediglich darin besteht, dass der BF nun wechselnde Zustellrayone zu bedienen hat. Mit der neuen Verwendung ist auch keine schlechtere Arbeitsplatzwertigkeit verbunden und hat sich dadurch auch am bisherigen Dienstort nichts geändert. Die belangte Behörde hat somit die Zuweisung der neuen Verwendung zu Recht als eine einfache Verwendungsänderung im Verständnis des Paragraph 40, Absatz eins, BDG qualifiziert, welche im Wege einer Weisung erfolgen konnte.

Wenn der BF in der "Springertätigkeit" eine seine Gesundheit gefährdende Tätigkeit sieht, weil der ständige Wechsel von einem Rayon zum anderen ihn körperlich und geistig sehr belastet und er darin einen Verstoß der Behörde gegen das Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) erblickt, ist ihm zu entgegen, dass allfällige Verstöße des Arbeitgebers gegen Bestimmungen des ASchG nicht Gegenstand eines Verwendungsänderungsverfahrens nach dem BDG sind, sondern nach den Bestimmungen des ASchG zu beurteilen und zu ahnden sind. Es gibt auch keine Hinweise für einen vom BF behaupteten Verstoß der Behörde gegen das Mobbingverbot gemäß § 43a BDG. Wenn der BF in der "Springertätigkeit" eine seine Gesundheit gefährdende Tätigkeit sieht, weil der ständige Wechsel von einem Rayon zum anderen ihn körperlich und geistig sehr belastet und er darin einen Verstoß der Behörde gegen das Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) erblickt, ist ihm zu entgegen, dass allfällige Verstöße des Arbeitgebers gegen Bestimmungen des ASchG nicht

Gegenstand eines Verwendungsänderungsverfahrens nach dem BDG sind, sondern nach den Bestimmungen des ASchG zu beurteilen und zu ahnden sind. Es gibt auch keine Hinweise für einen vom BF behaupteten Verstoß der Behörde gegen das Mobbingverbot gemäß Paragraph 43 a, BDG.

Als aktiver Personalvertreter in der Funktion des Vorsitzenden des Vertrauenspersonenausschusses XXXX ortet der BF in der angefochtenen Personalmaßnahme weiter einen Verstoß gegen die Bestimmungen des § 65 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes (PBVG), im Besonderen gegen dessen Abs. 3. Als aktiver Personalvertreter in der Funktion des Vorsitzenden des Vertrauenspersonenausschusses römisch 40 ortet der BF in der angefochtenen Personalmaßnahme weiter einen Verstoß gegen die Bestimmungen des Paragraph 65, des Post-Betriebsverfassungsgesetzes (PBVG), im Besonderen gegen dessen Absatz 3,

Zutreffend ist, dass der BF als aktiver Personalvertreter im Bereich der Österr. Post AG unter den Versetzungsschutz - zwar nicht des § 27 Abs. 1 PVG - wohl aber des § 65 Abs. 3 PBVG fällt. Der Gesetzgeber hat jedoch in § 65 Abs. 3 PBVG ausdrücklich nur für Versetzungen das "Zustimmungserfordernis" festgelegt. Der Sinn dieser gesetzlichen Bestimmungen liegt darin, die Ausübung der Funktion des gewählten Personalvertreters in dessen Wirkungsbereich zu gewährleisten. Bei einer "Versetzung" zu einem anderen "Betrieb" könnte der Personalvertreter auch sein Mandat verlieren (vgl. § 39 Abs. 1 Z 4 PBVG). Daher ist die Zustimmung des betroffenen Personalvertreters bei einer "Versetzung" oder "Dienstzuteilung" (d.h. die vorübergehende oder dauernde Zuweisung eines Arbeitsplatzes) zu einer anderen Dienststelle ("Betrieb") notwendig. Durch die verfahrensgegenständliche Verwendungsänderung tritt aber weder im Dienstort noch in der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle eine Änderung ein. Die Zustellbasis 5110 Oberndorf gehört zum VPA-Bereich Flachgau/Tennengau. Dass auf den BF hinsichtlich der Pausenregelung die Bestimmung des § 48b BDG anzuwenden ist, wonach die Ruhepause Teil der Dienstzeit ist und somit auch auf die Tagesdienstzeit anzurechnen ist, wurde bereits oben gesagt. Es war daher keine Zustimmung des Personalvertreters zur Verwendungsänderung einzuholen (vgl. zB BerK 09.08.2006, GZ 83/11-BK/06). Zutreffend ist, dass der BF als aktiver Personalvertreter im Bereich der Österr. Post AG unter den Versetzungsschutz - zwar nicht des Paragraph 27, Absatz eins, PVG - wohl aber des Paragraph 65, Absatz 3, PBVG fällt. Der Gesetzgeber hat jedoch in Paragraph 65, Absatz 3, PBVG ausdrücklich nur für Versetzungen das "Zustimmungserfordernis" festgelegt. Der Sinn dieser gesetzlichen Bestimmungen liegt darin, die Ausübung der Funktion des gewählten Personalvertreters in dessen Wirkungsbereich zu gewährleisten. Bei einer "Versetzung" zu einem anderen "Betrieb" könnte der Personalvertreter auch sein Mandat verlieren vergleiche Paragraph 39, Absatz eins, Ziffer 4, PBVG). Daher ist die Zustimmung des betroffenen Personalvertreters bei einer "Versetzung" oder "Dienstzuteilung" (d.h. die vorübergehende oder dauernde Zuweisung eines Arbeitsplatzes) zu einer anderen Dienststelle ("Betrieb") notwendig. Durch die verfahrensgegenständliche Verwendungsänderung tritt aber weder im Dienstort noch in der Zugehörigkeit zur bisherigen Dienststelle eine Änderung ein. Die Zustellbasis 5110 Oberndorf gehört zum VPA-Bereich Flachgau/Tennengau. Dass auf den BF hinsichtlich der Pausenregelung die Bestimmung des Paragraph 48 b, BDG anzuwenden ist, wonach die Ruhepause Teil der Dienstzeit ist und somit auch auf die Tagesdienstzeit anzurechnen ist, wurde bereits oben gesagt. Es war daher keine Zustimmung des Personalvertreters zur Verwendungsänderung einzuholen vergleiche zB BerK 09.08.2006, GZ 83/11-BK/06).

Der Rüge des BF, die Behörde habe es unterlassen gemäß §§ 38 Abs. 4, 39 Abs. 4 und 40 Abs. 2 BDG die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zu berücksichtigen, ist zu entgegnen, dass §§ 38 Abs. 4 und 39 Abs. 4 BDG eine Bedachtnahme auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten nur bei einer Versetzung bzw. Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort vorsieht - am Dienstort 5110 Oberndorf hat sich jedoch durch die verfahrensgegenständliche Verwendungsänderung nichts geändert. Der Rüge des BF, die Behörde habe es unterlassen gemäß Paragraphen 38, Absatz 4, 39, Absatz 4 und 40 Absatz 2, BDG die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zu berücksichtigen, ist zu entgegnen, dass Paragraphen 38, Absatz 4 und 39 Absatz 4, BDG eine Bedachtnahme auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten nur bei einer Versetzung bzw. Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort vorsieht - am Dienstort 5110 Oberndorf hat sich jedoch durch die verfahrensgegenständliche Verwendungsänderung nichts geändert.

Für das Bundesverwaltungsgericht ist auch kein Indiz für eine willkürliche Vorgangsweise der Behörde zu erkennen. Die Behörde hat nachvollziehbar dargelegt, dass mit der österreichweit erfolgten Umstellung aller Zusteller-Arbeitsplätze mit fixem Zuteilungsrayon auf die Verwendung "Briefzustelldienst in einem

Gleitzeitdurchrechnungsmodell" eine Weiterverwendung des BF auf dem bisherigen Arbeitsplatz ohne Option in das "IST-Zeit" Modell aus personaladministrativen Gründen nicht möglich ist.

Dass der Dienstauftrag vom 18.07.2014 von einer/einem unzuständigen Vorgesetzten erteilt worden wäre oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde (Art. 20 Abs. 1 dritter Satz B-VG) hat der BF nicht eingewandt und gibt es dafür auch keine Hinweise. Dass der Dienstauftrag vom 18.07.2014 von einer/einem unzuständigen Vorgesetzten erteilt worden wäre oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde (Artikel 20, Absatz eins, dritter Satz B-VG) hat der BF nicht eingewandt und gibt es dafür auch keine Hinweise.

Die Feststellung zum Spruchpunkt 2, dass die Befolgung der Weisung zu den Dienstpflichten des BF gehört und er verpflichtet ist, seinen Dienst als "Springer" in der Personalreserve zu versehen, ist somit nicht als rechtswidrig zu erkennen.

Zu Spruchpunkt 3 des angefochtenen Bescheides:

Mit diesem Spruchpunkt hat die Behörde das Feststellungsbegehren, dass die Behörde bestimmte Handlungen zu unterlassen habe, als unzulässig zurückgewiesen.

Wie den bereits zu Spruchpunkt 1 dargestellten allgemeinen Voraussetzungen zur Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides zu entnehmen ist, hat es der Verwaltungsgerichtshof als unzulässig angesehen, eine Vorfrage, die in einem anderen Verfahren zu lösen wäre, zum Gegenstand einer selbständigen Feststellungsentscheidung zu machen; so sind etwa allgemein gehaltene Anträge über die Gebührlichkeit von Abgeltungen unzulässig, weil diese Frage in einem Verfahren hinsichtlich der in einem bestimmten Zeitraum konkret gebührenden Abgeltung zu entscheiden ist. Auch sind abstrakte für die Behörde mit der Gefahr einer Selbstbindung verbundene "Feststellungen" prinzipiell nicht zulässig.

Die begehrte Feststellung, die Dienstbehörde ist verpflichtet, "das Setzen von Handlungen, die Wegnahme der Heimfahrtgenehmigung, verspätete Auszahlung von Überstunden, Androhung des Verlustes des Zustellbezirkes und vergleichbare Handlungen zu unterlassen" ist zum einen als eine solche nicht näher konkretisierte Feststellung zu bewerten, die für die Behörde mit der Gefahr einer Selbstbindung verbunden wäre, zum anderen wären Fragen der Gebührlichkeit der "Heimfahrtgenehmigung", von Überstunden und über Feststellungen im Zusammenhang mit dem "Verlust des Zustellbezirkes" in den jeweils dafür vorgesehenen dienstrechtlichen Verfahren zu entscheiden.

Die Zurückweisung des Antrags zu Spruchpunkt 3 ist daher im Ergebnis zu Recht erfolgt.

Insgesamt war daher spruchgemäß zu entscheiden.

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. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 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 im Beschwerdefall zu lösende Rechtsfrage, ob die mittels Weisung angeordnete Zuweisung einer Verwendung als sog. "Springer" in der Personalreserve am selben Dienstort rechtmäßig war sowie ob die in Zusammenhang mit dieser Dienstanweisung getroffenen Feststellungen zu Recht erfolgt sind, aufgrund der unstrittigen Sach- und Rechtslage und der zit. Rechtsprechung gelöst werden konnten. Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung wurden weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht noch sind solche im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die im Beschwerdefall zu lösende Rechtsfrage, ob die mittels Weisung angeordnete Zuweisung einer Verwendung als sog. "Springer" in der Personalreserve am selben Dienstort rechtmäßig war sowie ob die in Zusammenhang mit dieser Dienstanweisung getroffenen Feststellungen zu Recht erfolgt sind, aufgrund der unstrittigen Sach- und Rechtslage und der zit. Rechtsprechung gelöst werden konnten. Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung wurden weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht noch sind solche im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen.

Schlagworte

besoldungsrechtliche Stellung, Dienstort, Feststellungsantrag,

Organisationsänderung, Postzusteller, Verwendungsänderung -
schlichte, Weisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2017:W106.2136824.1.00

Zuletzt aktualisiert am

23.03.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at