

TE Bvwg Erkenntnis 2023/5/17 W245 2225784-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.05.2023

Entscheidungsdatum

17.05.2023

Norm

BDG 1979 §36

BDG 1979 §38

BDG 1979 §39

BDG 1979 §40

BDG 1979 §44

B-VG Art133 Abs4

1. BDG 1979 § 36 heute
 2. BDG 1979 § 36 gültig ab 29.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
 3. BDG 1979 § 36 gültig von 01.01.1995 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
 4. BDG 1979 § 36 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994
-
1. BDG 1979 § 38 heute
 2. BDG 1979 § 38 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
 3. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
 4. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
 5. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
 6. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
 7. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994
-
1. BDG 1979 § 39 heute
 2. BDG 1979 § 39 gültig ab 01.01.1980
-
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

Anmerkung

VwGH-Beschluss: Ra 2023/12/0087-9 vom 07.07.2026 Die Revision wird zurückgewiesen.

Spruch

,

W245 2225784-1/12E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Bernhard SCHILDBERGER, LL.M. als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , vertreten durch XXXX , gegen den Bescheid der Österreichischen Post AG, Personalamt XXXX , vom XXXX , Zl. XXXX , zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Bernhard SCHILDBERGER, LL.M. als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40 , geb. römisch 40 , vertreten durch römisch 40 , gegen den Bescheid der Österreichischen Post AG, Personalamt römisch 40 , vom römisch 40 , Zl. römisch 40 , zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

I.1. Am 07.11.2007 beantragte der Beschwerdeführer XXXX (in der Folge auch „BF“) eine Versetzung zum KEC (Karriere- und Entwicklungscenter) (VWA ./1, siehe Punkt II.2). römisch eins.1. Am 07.11.2007 beantragte der Beschwerdeführer römisch 40 (in der Folge auch „BF“) eine Versetzung zum KEC (Karriere- und Entwicklungscenter) (VWA ./1, siehe Punkt römisch zwei.2).

I.2. Mit Bescheid vom 21.01.2008 versetzte die belangte Behörde, das Personalamt XXXX der Österreichischen Post AG (in der Folge auch „bB“) den BF mit Wirksamkeit 01.02.2008 zum Karriere und Entwicklungscenter XXXX (KEC). Mit der Versetzung war eine dauerhafte Verwendung auf dem Arbeitsplatz Code 7716 „Mitarbeiter Jobcenter B 9“, Verwendungsgruppe PT 3, Dienstzulagengruppe 2 verbunden (VWA ./2, siehe Punkt II.2). römisch eins.2. Mit Bescheid vom 21.01.2008 versetzte die belangte Behörde, das Personalamt römisch 40 der Österreichischen Post AG (in der Folge auch „bB“) den BF mit Wirksamkeit 01.02.2008 zum Karriere und Entwicklungscenter römisch 40 (KEC). Mit der Versetzung war eine dauerhafte Verwendung auf dem Arbeitsplatz Code 7716 „Mitarbeiter Jobcenter B 9“, Verwendungsgruppe PT 3, Dienstzulagengruppe 2 verbunden (VWA ./2, siehe Punkt römisch zwei.2).

I.3. In seinem verfahrenseinleitenden Antrag vom 19.04.2019 (VWA ./3, siehe Punkt II.2) erhob der BF gegen all jene Dienstzuteilungen im KAC Einwendungen, wonach er nicht gemäß seiner bescheidmäßigen Ernennung in PT 3/2 seit 01.02.2008 verwendet worden sei, bzw. er remonstrierte dagegen. römisch eins.3. In seinem verfahrenseinleitenden Antrag vom 19.04.2019 (VWA ./3, siehe Punkt römisch zwei.2) erhob der BF gegen all jene Dienstzuteilungen im KAC Einwendungen, wonach er nicht gemäß seiner bescheidmäßigen Ernennung in PT 3/2 seit 01.02.2008 verwendet worden sei, bzw. er remonstrierte dagegen.

In seinem Antrag führte der BF aus, dass ihm Ende Juli 2007, als er von seinem Erholungsurlaub zurückgekommen sei, erklärt worden sei, dass sein Arbeitsplatz ersatzlos eingezogen werde. Dem BF seien drei Alternativen angeboten worden: 1) der Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu erklären, 2) extern verleast zu werden oder 3) ins KEC (Karriere- und Entwicklungszentrum) versetzt zu werden. Der BF habe einer Versetzung ins KEC zugestimmt (siehe oben Punkt I.2), da ihm versichert worden sei, dass er sich dort weiterbilden lassen könne. In seinem Antrag führte der BF aus, dass ihm Ende Juli 2007, als er von seinem Erholungsurlaub zurückgekommen sei, erklärt worden sei, dass sein Arbeitsplatz ersatzlos eingezogen werde. Dem BF seien drei Alternativen angeboten worden: 1) der Austritt aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu erklären, 2) extern verleast zu werden oder 3) ins KEC (Karriere- und Entwicklungszentrum) versetzt zu werden. Der BF habe einer Versetzung ins KEC zugestimmt (siehe oben Punkt römisch eins.2), da ihm versichert worden sei, dass er sich dort weiterbilden lassen könne.

Am 01.02.2008 habe der BF seinen Dienst im KEC angetreten. Entsprechend seiner Arbeitsplatzbeschreibung für die Verwendung PT 3/2 sei ihm ein Büro mit Schreibtisch, Sessel, Computer und Telefon bereitgestellt worden. Dies stelle auch einen integrierten Bestandteil seines Versetzungsbescheides dar.

In der Folge habe der BF Tätigkeiten wahrnehmen müssen, welche nicht seiner Verwendung PT 3/2 entsprochen hätten: So habe er zunächst im Büro überhaupt keine Tätigkeiten gehabt; zeitweise habe er im Kellerarchiv Akten suchen und einsortieren müssen. Anschließend habe er von Dezember 2008 bis Mai 2011 in den Bundesländern XXXX und XXXX bei Projekten (Montieren von Hausbrieffachanlagen, Umstellung von EDV, usw.) mitgearbeitet. Im Juni 2011 habe der BF für die Tochterfirma XXXX eine Erhebung von Briefkästen machen müssen. In der Folge habe er von Jänner 2012 bis Juni 2013 in XXXX Postkästen montieren müssen sowie bei der Übersiedlung von 5000 bis 7000 Akten von einem Keller in XXXX in einen Keller in XXXX mithelfen müssen. In der Folge habe der BF Tätigkeiten wahrnehmen müssen, welche nicht seiner Verwendung PT 3/2 entsprochen hätten: So habe er zunächst im Büro überhaupt keine Tätigkeiten gehabt; zeitweise habe er im Kellerarchiv Akten suchen und einsortieren müssen. Anschließend habe er von Dezember 2008 bis Mai 2011 in den Bundesländern römisch 40 und römisch 40 bei Projekten (Montieren von Hausbrieffachanlagen, Umstellung von EDV, usw.) mitgearbeitet. Im Juni 2011 habe der BF für die Tochterfirma römisch 40 eine Erhebung von Briefkästen machen müssen. In der Folge habe er von Jänner 2012 bis Juni 2013 in römisch 40 Postkästen montieren müssen sowie bei der Übersiedlung von 5000 bis 7000 Akten von einem Keller in römisch 40 in einen Keller in römisch 40 mithelfen müssen.

Auch sei der BF zwischendurch von Frau Mag. XXXX belästigt worden. Es sei ihm aufgetragen worden, sich bei anderen Firmen zu bewerben. Im September 2013 sei ihm von Mag. XXXX mitgeteilt worden, dass er kein Büro mehr habe. Zwei Monate sei der BF beim Portier oder im Aufenthaltsraum ohne Computer, Telefon und ohne Arbeit gesessen. Diese Vorgangsweise widerspreche dem Versetzungsbescheid vom 21.01.2008 sowie der Tätigkeitsbeschreibung, welche ein integrierter Bestandteil des Bescheides sei. Auch sei der BF zwischendurch von Frau Mag. römisch 40 belästigt worden. Es sei ihm aufgetragen worden, sich bei anderen Firmen zu bewerben. Im September 2013 sei ihm von Mag. römisch 40 mitgeteilt worden, dass er kein Büro mehr habe. Zwei Monate sei der BF beim Portier oder im Aufenthaltsraum ohne Computer, Telefon und ohne Arbeit gesessen. Diese Vorgangsweise widerspreche dem Versetzungsbescheid vom 21.01.2008 sowie der Tätigkeitsbeschreibung, welche ein integrierter Bestandteil des Bescheides sei.

Auch die Aufforderung von Mag. XXXX, dass er seinen Erholungsurlaub aufbrauchen solle, zumal er kein Büro habe, entspreche nicht dem Gesetz, weil hier das betriebliche Risiko auf dem Beamten abgewälzt werde. Auch die Aufforderung von Mag. römisch 40, dass er seinen Erholungsurlaub aufbrauchen solle, zumal er kein Büro habe, entspreche nicht dem Gesetz, weil hier das betriebliche Risiko auf dem Beamten abgewälzt werde.

Anfang November 2013 sei dem BF mitgeteilt worden, dass XXXX (nur PT 5) sein neuer Vorgesetzter sei. Mitte Dezember habe XXXX den BF aufgefordert, seinen restlichen Erholungsurlaub aufzubrauchen. Der BF habe wieder ein

Büro bekommen, welches er mit zwei Arbeitskollegen habe teilen müssen. Auch habe der BF wieder Tätigkeiten wahrnehmen müssen, welche nicht seiner Verwendung PT 3/2 entsprochen hätten: Der BF habe ab November 2013 zunächst Schwerstarbeit verrichten müssen, er habe mit Kollegen Zustellbasen übersiedeln müssen. Anschließend habe der BF in XXXX und XXXX arbeiten müssen, um Postpartner neu auszustatten. Im Jahr 2014 habe der BF in ganz Österreich arbeiten müssen. Bei einem weiteren Projekt habe er bis August 2017 arbeiten müssen. Diese Vorgangsweisen würden dem Versetzungsbescheid vom 21.01.2008 widersprechen. Ebenso der Tätigkeitsbeschreibung, welche ein integrierter Bestandteil des Bescheides sei. Anfang November 2013 sei dem BF mitgeteilt worden, dass römisch 40 (nur PT 5) sein neuer Vorgesetzter sei. Mitte Dezember habe römisch 40 den BF aufgefordert, seinen restlichen Erholungsurlaub aufzubrechen. Der BF habe wieder ein Büro bekommen, welches er mit zwei Arbeitskollegen habe teilen müssen. Auch habe der BF wieder Tätigkeiten wahrnehmen müssen, welche nicht seiner Verwendung PT 3/2 entsprochen hätten: Der BF habe ab November 2013 zunächst Schwerstarbeit verrichten müssen, er habe mit Kollegen Zustellbasen übersiedeln müssen. Anschließend habe der BF in römisch 40 und römisch 40 arbeiten müssen, um Postpartner neu auszustatten. Im Jahr 2014 habe der BF in ganz Österreich arbeiten müssen. Bei einem weiteren Projekt habe er bis August 2017 arbeiten müssen. Diese Vorgangsweisen würden dem Versetzungsbescheid vom 21.01.2008 widersprechen. Ebenso der Tätigkeitsbeschreibung, welche ein integrierter Bestandteil des Bescheides sei.

Anschließend hätten die gesundheitlichen Probleme des BF begonnen, welche durch Verhaltensweisen seiner Vorgesetzten verursacht worden seien: Ab September 2017 habe der BF Tätigkeiten machen müssen, wo er zunächst keine weiten Strecken habe zurücklegen müssen. Jedoch sei dann sein Zuständigkeitsbereich auf ganz XXXX und XXXX ausgeweitet worden. Im Juni 2018 sei der BF krankheitsbedingt für 3 Wochen ausgefallen, weil die Paketboxen zu schwer gewesen seien. Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand habe er in XXXX Paketboxen installiert. Von dieser Tätigkeit sei er von XXXX am 05.07.2018 abberufen worden, da laut Orthopädiebefund die Boxen für den BF zu schwer gewesen wären. Anschließend habe er ein E-Mail von einem Kollegen erhalten. Es sei dem BF mitgeteilt worden, dass er in ein Lager in XXXX in XXXX kommen würde. Dies hätte zur Folge gehabt, dass der BF die nächsten 2 ½ Jahre seinen Arbeitsbereich in XXXX und XXXX gehabt hätte. Anschließend hätten die gesundheitlichen Probleme des BF begonnen, welche durch Verhaltensweisen seiner Vorgesetzten verursacht worden seien: Ab September 2017 habe der BF Tätigkeiten machen müssen, wo er zunächst keine weiten Strecken habe zurücklegen müssen. Jedoch sei dann sein Zuständigkeitsbereich auf ganz römisch 40 und römisch 40 ausgeweitet worden. Im Juni 2018 sei der BF krankheitsbedingt für 3 Wochen ausgefallen, weil die Paketboxen zu schwer gewesen seien. Nach der Rückkehr aus dem Krankenstand habe er in römisch 40 Paketboxen installiert. Von dieser Tätigkeit sei er von römisch 40 am 05.07.2018 abberufen worden, da laut Orthopädiebefund die Boxen für den BF zu schwer gewesen wären. Anschließend habe er ein E-Mail von einem Kollegen erhalten. Es sei dem BF mitgeteilt worden, dass er in ein Lager in römisch 40 in römisch 40 kommen würde. Dies hätte zur Folge gehabt, dass der BF die nächsten 2 ½ Jahre seinen Arbeitsbereich in römisch 40 und römisch 40 gehabt hätte.

Am 09.07.2018 habe der BF seinen Dienst wieder im Büro XXXX angetreten. XXXX habe den BF mitgeteilt, dass er jetzt ein „Sitzer“ sei und kein eigenes Büro, keine Computer und kein Telefon mehr brauche bzw. haben dürfe. Es seien dem BF die Büroschlüssel, der Computer und das Firmenauto abgenommen worden. Der BF sei nervlich fertig gewesen. Anschließend sei der BF zu einer Psychiaterin gegangen und sei krankgeschrieben worden. Am 09.07.2018 habe der BF seinen Dienst wieder im Büro römisch 40 angetreten. römisch 40 habe den BF mitgeteilt, dass er jetzt ein „Sitzer“ sei und kein eigenes Büro, keine Computer und kein Telefon mehr brauche bzw. haben dürfe. Es seien dem BF die Büroschlüssel, der Computer und das Firmenauto abgenommen worden. Der BF sei nervlich fertig gewesen. Anschließend sei der BF zu einer Psychiaterin gegangen und sei krankgeschrieben worden.

Aufgrund von willkürlichen, schikanösen, gesetzwidrigen und diskriminierenden Vorgangsweisen sei der BF erkrankt. Es sei nicht nur massiv gegen den Versetzungsbescheid verstoßen worden, sondern auch gegen §§ 39, 40 und 43a BDG. Aufgrund von willkürlichen, schikanösen, gesetzwidrigen und diskriminierenden Vorgangsweisen sei der BF erkrankt. Es sei nicht nur massiv gegen den Versetzungsbescheid verstoßen worden, sondern auch gegen Paragraphen 39, 40 und 43 a BDG.

Unter Hinweis auf zahlreiche Arbeitnehmerschutzbestimmungen führte der BF aus, dass das Personalamt sich den Vorwurf gefallen lassen müsse, gegen diese Bestimmungen verstoßen zu haben. Es seien weder mit der Dienstzuteilung noch mit den geplanten Versetzungen in Verbindung stehende Gefahren ermittelt, noch beurteilt

worden. Auch sei auf die Körperkonstitution, Alter und Qualifikation des BF gemäß § 4 iVm § 7 ASchG nicht Rücksicht genommen worden. Unter Hinweis auf zahlreiche Arbeitnehmerschutzbestimmungen führte der BF aus, dass das Personalamt sich den Vorwurf gefallen lassen müsse, gegen diese Bestimmungen verstoßen zu haben. Es seien weder mit der Dienstzuteilung noch mit den geplanten Versetzungen in Verbindung stehende Gefahren ermittelt, noch beurteilt worden. Auch sei auf die Körperkonstitution, Alter und Qualifikation des BF gemäß Paragraph 4, in Verbindung mit Paragraph 7, ASchG nicht Rücksicht genommen worden.

Ferner weist der BF darauf hin, dass verschlechternde Dienstzuteilungen in Form von Projekten vorliegen würden, bei denen der BF nicht in PT 3/2 verwendet worden sei.

Abschließend stellte der BF die in den Feststellungen ersichtlichen Anträge (siehe Punkt II.1.3). Abschließend stellte der BF die in den Feststellungen ersichtlichen Anträge (siehe Punkt römisch zwei.1.3).

I.4. Mit Bescheid vom XXXX wies die bB sämtliche Anträge des BF (siehe Punkt II.1.3) zurück. In ihrer Begründung tätigte die bB zunächst Ausführungen zum Dienstverhältnis des BF (siehe Punkt II.1.2) sowie Angaben zum Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 (siehe Punkt II.1.4). Ergänzend führte die bB aus, dass die Mitarbeit bei Projekten im Post-Arbeitsmarkt (PAM) für alle betreffenden Mitarbeiter freiwillig sei. Mitarbeiter würden nicht auf Projekte dienstzugeteilt werden. Den sogenannten „Sitzern“ stehe ihre Dienstzeit dazu zur Verfügung, ihre Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand zu halten, sich intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren, aktiv am externen Arbeitsmarkt zu bewerben und sich um Weiterbildungen zu kümmern. PAM-Mitarbeiter könnten jederzeit die Teilnahme an Schulungen beantragen – die Weiterbildung der Mitarbeiter sei eine wichtige Maßnahme des PAM, um den Mitarbeitern langfristig Beschäftigung vermitteln zu können. Zu diesem Zweck würden mit allen Mitarbeitern Entwicklungsgespräche geführt werden. römisch eins.4. Mit Bescheid vom römisch 40 wies die bB sämtliche Anträge des BF (siehe Punkt römisch zwei.1.3) zurück. In ihrer Begründung tätigte die bB zunächst Ausführungen zum Dienstverhältnis des BF (siehe Punkt römisch zwei.1.2) sowie Angaben zum Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 (siehe Punkt römisch zwei.1.4). Ergänzend führte die bB aus, dass die Mitarbeit bei Projekten im Post-Arbeitsmarkt (PAM) für alle betreffenden Mitarbeiter freiwillig sei. Mitarbeiter würden nicht auf Projekte dienstzugeteilt werden. Den sogenannten „Sitzern“ stehe ihre Dienstzeit dazu zur Verfügung, ihre Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand zu halten, sich intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren, aktiv am externen Arbeitsmarkt zu bewerben und sich um Weiterbildungen zu kümmern. PAM-Mitarbeiter könnten jederzeit die Teilnahme an Schulungen beantragen – die Weiterbildung der Mitarbeiter sei eine wichtige Maßnahme des PAM, um den Mitarbeitern langfristig Beschäftigung vermitteln zu können. Zu diesem Zweck würden mit allen Mitarbeitern Entwicklungsgespräche geführt werden.

Zu den Anträgen 1 bis 4 führte die bB aus, dass diese allesamt auf Erlassung eines Leistungsbescheides abzielen würden, mit dem sich die bB selbst zu einer Leistung verpflichten müsste. Leistungsbescheide würden dazu dienen, einer Partei Verpflichtungen aufzuerlegen (Hengeschläger/Leeb, AVG § 59 Rz 90). Es sei jedoch gesetzlich nicht vorgesehen, dass die Behörde mittels Leistungsbescheid selbst zu einer Leistung verpflichtet werde. Sohin mangle es den Anträgen 1 bis 4 an einer gesetzlichen Grundlage. Sie seien dementsprechend mangels Zulässigkeit zurückzuweisen. Zu den Anträgen 1 bis 4 führte die bB aus, dass diese allesamt auf Erlassung eines Leistungsbescheides abzielen würden, mit dem sich die bB selbst zu einer Leistung verpflichten müsste. Leistungsbescheide würden dazu dienen, einer Partei Verpflichtungen aufzuerlegen (Hengeschläger/Leeb, AVG Paragraph 59, Rz 90). Es sei jedoch gesetzlich nicht vorgesehen, dass die Behörde mittels Leistungsbescheid selbst zu einer Leistung verpflichtet werde. Sohin mangle es den Anträgen 1 bis 4 an einer gesetzlichen Grundlage. Sie seien dementsprechend mangels Zulässigkeit zurückzuweisen.

Zum 5. Antrag (Eventualantrag) gab die bB an, dass der BF als PAM-Mitarbeiter selbst darüber entscheide, ob er an Projekte mitarbeiten wolle oder auch nicht. In Zeiten ohne Mitarbeit an Projekten habe der BF in den Räumlichkeiten des PAM anwesend zu sein, um seine Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand zu halten, sich intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren, sich aktiv am externen Arbeitsmarkt zu bewerben und sich um Weiterbildungen zu kümmern. Weisungen, wonach Mitarbeiter ihre Zeit ohne Tätigkeit abzusitzen hätten, würden nicht ausgesprochen werden. Mangels Vorliegens solcher Weisungen könne auch nicht über eine Befolgungspflicht abgesprochen werden, weshalb der Antrag zurückzuweisen gewesen sei.

Zum 6. Antrag (Eventualantrag) erklärte die bB, dass die Mitarbeit an Projekten freiwillig durch die PAM-Mitarbeiter

erfolgt sei und keine Dienstzuteilungen vorliegen würden. Ein Feststellungsbescheid sei hier kein geeignetes Mittel zur Beseitigung aktueller oder zukünftiger Rechtsgefährdungen. Daher sei der Antrag dementsprechend mangels Zulässigkeit zurückzuweisen.

Der Bescheid wurde am 17.10.2019 vom BF übernommen.

I.5. Gegen den Bescheid der bB richtete sich die am 14.11.2019 fristgerecht erhobene Beschwerde (VWA ./5, siehe Punkt II.2).römisch eins.5. Gegen den Bescheid der bB richtete sich die am 14.11.2019 fristgerecht erhobene Beschwerde (VWA ./5, siehe Punkt römisch zwei.2).

Nach umfassender Wiedergabe seines bisherigen Vorbringens (siehe Punkt I.3) führte der BF in seiner Bescheidbeschwerde aus, dass die Mitarbeit in den Projekten nicht freiwillig gewesen wäre, zumal Freiwilligkeit eine Wahlmöglichkeit vorsehe. Eine echte Wahlmöglichkeit habe es nicht gegeben. Auch werde im Versetzungsbescheid (siehe VWA ./2) nichts davon erwähnt, dass die Dienstzeit dazu da sei, die Bewerbungsunterlagen auf dem laufenden Stand zu halten, sich intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren zu müssen und sich aktiv am externen Arbeitsmarkt bewerben und sich um Weiterbildung kümmern zu müssen. In diesem Zusammenhang ergebe sich aus der Tätigkeitsbeschreibung ein derartiger Hinweis nicht. Ebenso sei dem BF keine Weiterbildungsmöglichkeit angeboten worden. Dass er jederzeit an Schulungen teilnehmen könne, sei ihm ebenso wenig erklärt worden. Nach umfassender Wiedergabe seines bisherigen Vorbringens (siehe Punkt römisch eins.3) führte der BF in seiner Bescheidbeschwerde aus, dass die Mitarbeit in den Projekten nicht freiwillig gewesen wäre, zumal Freiwilligkeit eine Wahlmöglichkeit vorsehe. Eine echte Wahlmöglichkeit habe es nicht gegeben. Auch werde im Versetzungsbescheid (siehe VWA ./2) nichts davon erwähnt, dass die Dienstzeit dazu da sei, die Bewerbungsunterlagen auf dem laufenden Stand zu halten, sich intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten informieren zu müssen und sich aktiv am externen Arbeitsmarkt bewerben und sich um Weiterbildung kümmern zu müssen. In diesem Zusammenhang ergebe sich aus der Tätigkeitsbeschreibung ein derartiger Hinweis nicht. Ebenso sei dem BF keine Weiterbildungsmöglichkeit angeboten worden. Dass er jederzeit an Schulungen teilnehmen könne, sei ihm ebenso wenig erklärt worden.

Zu seinen zurückgewiesenen Anträgen 1 bis 4 erklärte der BF, dass die bB übersehe, dass sie spätestens im Rechtsmittelverfahren selbst als Partei auftrete. Demnach wären die Rechtsgestaltungsbegehren/Leistungsbegehren 1 bis 4 zulässig. Die Rechtsauslegung der bB hinsichtlich der Rechtsmeinung von Hengstschläger/Leeb, AVG § 59 Rz 90 sei aber ohnehin denkunmöglich. Hengstschläger/Leeb, AVG § 59 Rz 90 sei nämlich dahingehend zu verstehen, dass auch Behörden in Rechtsmittelverfahren Parteistellung hätten und deshalb auch Behörden als Verfahrenspartei eine Verpflichtung auferlegt werden könne. Im vorliegenden Fall habe die bB selbst einen rechtskräftigen Bescheid erstellt, der von dieser aber nicht in Vollzug gesetzt/umgesetzt worden sei. Bei einer Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (in der Folge auch „BVwG“) werde auch die Dienstbehörde zu einer Partei und könne auch vom BVwG dazu verpflichtet werden, den Bescheid zu vollziehen/umzusetzen. Deshalb liege auch keine Selbstverpflichtung durch einen Leistungsbescheid vor. Zu seinen zurückgewiesenen Anträgen 1 bis 4 erklärte der BF, dass die bB übersehe, dass sie spätestens im Rechtsmittelverfahren selbst als Partei auftrete. Demnach wären die Rechtsgestaltungsbegehren/Leistungsbegehren 1 bis 4 zulässig. Die Rechtsauslegung der bB hinsichtlich der Rechtsmeinung von Hengstschläger/Leeb, AVG Paragraph 59, Rz 90 sei aber ohnehin denkunmöglich. Hengstschläger/Leeb, AVG Paragraph 59, Rz 90 sei nämlich dahingehend zu verstehen, dass auch Behörden in Rechtsmittelverfahren Parteistellung hätten und deshalb auch Behörden als Verfahrenspartei eine Verpflichtung auferlegt werden könne. Im vorliegenden Fall habe die bB selbst einen rechtskräftigen Bescheid erstellt, der von dieser aber nicht in Vollzug gesetzt/umgesetzt worden sei. Bei einer Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (in der Folge auch „BVwG“) werde auch die Dienstbehörde zu einer Partei und könne auch vom BVwG dazu verpflichtet werden, den Bescheid zu vollziehen/umzusetzen. Deshalb liege auch keine Selbstverpflichtung durch einen Leistungsbescheid vor.

Zu den Eventual-Feststellungsbegehren 5 und 6 führte der BF ohne schlüssige Begründung aus, dass Weisungen ausgesprochen worden seien, wonach der BF seine Zeit ohne Tätigkeit abzusitzen habe. Ebenso erklärte der BF ohne nähere Begründung, dass er Weisungen erhalten habe, um an Projekten mitzuarbeiten.

In diesem Zusammenhang erklärte der BF, dass er seit 10 Jahren schlechter verwendet werde und unfreiwillig immer Projekten zugeteilt werde und auch zum „Sitzen“ verpflichtet worden sei. Da die bB auch erklärte, dass die Arbeitsplätze mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiterjobcenter B 9, laut Post-Zustellungsverordnung 2015 bei der

ÖPAG nicht mehr vorgesehen wären, würden umso mehr die Voraussetzungen für eine Feststellung vorliegen, weil zu befürchten sei, dass die bB dem BF weiterhin schlechter verwende. Es bedürfe daher einer Klarstellung für die Zukunft, dass der BF einer entsprechenden Verwendung laut Verwendungsbescheid zuzuführen sei und Weisungen, die eine schlechtere Verwendung indizieren würden, nicht befolgt werden müssten. Das Feststellungsbegehren sei daher zur Abwehr künftiger Rechtsgefährdungen gleicher Art notwendig. Daher seien die Anträge zulässig und es sei darüber inhaltlich/meritorisch zu entscheiden.

Mit seiner Bescheidbeschwerde legte der BF folgende Beilagen vor: Mitteilung der bB über die Auflösung des Karriere- und Entwicklungscenter, Betreuung durch den Post-Arbeitsmarkt, vom 14.02.2011 (VWA ./6, siehe Punkt II.2), ein Konvolut an Teilnahmebestätigungen (VWA ./7, siehe Punkt II.2), eine Aufforderung der bB zur Rückgabe des Handys vom 03.10.2018 (VWA ./8, siehe Punkt II.2) und den Versetzungsbescheid der bB vom 21.01.2008 (entspricht VWA ./2) samt Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 (VWA ./9, siehe Punkt II.2). Mit seiner Bescheidbeschwerde legte der BF folgende Beilagen vor: Mitteilung der bB über die Auflösung des Karriere- und Entwicklungscenter, Betreuung durch den Post-Arbeitsmarkt, vom 14.02.2011 (VWA ./6, siehe Punkt römisch zwei.2), ein Konvolut an Teilnahmebestätigungen (VWA ./7, siehe Punkt römisch zwei.2), eine Aufforderung der bB zur Rückgabe des Handys vom 03.10.2018 (VWA ./8, siehe Punkt römisch zwei.2) und den Versetzungsbescheid der bB vom 21.01.2008 (entspricht VWA ./2) samt Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 (VWA ./9, siehe Punkt römisch zwei.2).

I.6. Die gegenständliche Beschwerde und der bezugshabende Verwaltungsakt (samt den Bestandteilen VWA ./1 bis ./9) wurden dem BVwG am 26.11.2019 von der bB vorgelegt (OZ 1). Im Zuge der Aktenvorlage erfolgte keine Stellungnahme der bB. römisch eins.6. Die gegenständliche Beschwerde und der bezugshabende Verwaltungsakt (samt den Bestandteilen VWA ./1 bis ./9) wurden dem BVwG am 26.11.2019 von der bB vorgelegt (OZ 1). Im Zuge der Aktenvorlage erfolgte keine Stellungnahme der bB.

I.7. Nach Aufforderung des BVwG (OZ 2) legte die bB eine vollständige Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz „Mitarbeiter Jobcenter B9, Verwendungscode 7716, PT 3/2“ vor. Dazu hielt die bB fest, dass der BF diesen Arbeitsplatz nur bis 30.09.2010 ausgeübt habe und das KEC das „Jobcenter“ im Jahr 2008 abgelöst habe. Mit neuerlicher Organisationsänderung vom 01.10.2010 seien alle Mitarbeiter des KEC in den Post-Arbeitsmarkt (PAM) übergeleitet worden. Seither laute bei jedem Mitarbeiter, welcher dem PAM zugeordnet sei, die Arbeitsplatz-Bezeichnung „Mitarbeiter PAM“. Der Arbeitsplatz „Mitarbeiter PAM“ habe keine Bewertung. römisch eins.7. Nach Aufforderung des BVwG (OZ 2) legte die bB eine vollständige Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz „Mitarbeiter Jobcenter B9, Verwendungscode 7716, PT 3/2“ vor. Dazu hielt die bB fest, dass der BF diesen Arbeitsplatz nur bis 30.09.2010 ausgeübt habe und das KEC das „Jobcenter“ im Jahr 2008 abgelöst habe. Mit neuerlicher Organisationsänderung vom 01.10.2010 seien alle Mitarbeiter des KEC in den Post-Arbeitsmarkt (PAM) übergeleitet worden. Seither laute bei jedem Mitarbeiter, welcher dem PAM zugeordnet sei, die Arbeitsplatz-Bezeichnung „Mitarbeiter PAM“. Der Arbeitsplatz „Mitarbeiter PAM“ habe keine Bewertung.

Differenziert werde ab 01.10.2020 nur noch zwischen PAM-Mitarbeitern, die eine Beschäftigung hätten und unter der Organisationseinheit „PAM-Beschäftigung“ geführt werden würden sowie solchen PAM-Mitarbeitern, für die vorübergehend keine Beschäftigung gefunden werden konnte. Diese würden unter der Organisationseinheit „PAM-Beratung“ geführt werden. Bei diesen Mitarbeitern habe es vorkommen können, dass diese ihre Dienstzeit ohne Tätigkeit in einem Büro des Post-Arbeitsmarktes verbracht hätten. Im Bereich des Personalamtes XXXX sei dies jedoch die Ausnahme gewesen. Die bB legte eine Auflistung von Projekten zwischen 01.07.2011 und 30.06.2018 vor. Der BF sei überwiegend in Projekten beschäftigt gewesen und sei nur im Zeitraum von 01.10.2010 bis 31.12.2010 als nichtbeschäftigter PAM-Mitarbeiter in der Organisationseinheit „XXXX-Beratung“ geführt gewesen. Von 01.07.2011 bis 21.06.2013 sei der BF bei der Montage von Hausbrieffachanlagen eingesetzt gewesen. Von 01.01.2015 bis 30.08.2017 sei der BF für das Projekt „XXXX“ verwendet worden. Dies sei eines der wichtigsten Projekte des Post-Arbeitsmarktes. Von 01.09.2017 bis 30.06.2018 sei der BF im Projekt XXXX beschäftigt gewesen. Aus gesundheitlichen Gründen habe der BF seit 01.07.2018 keinen Einsatz mehr gehabt. Es sei geplant gewesen, den BF nach Genesung wieder im Projekt XXXX einzusetzen. Der BF sei in der Regel von seinen Führungskräften des Post-Arbeitsmarktes mündlich über seine Einsätze informiert worden. Weitere Details zu der jeweiligen Tätigkeit habe der BF direkt vom jeweiligen fachlichen Vorgesetzten am Einsatzort erhalten. Differenziert werde ab 01.10.2020 nur noch zwischen PAM-Mitarbeitern, die eine Beschäftigung hätten und unter der Organisationseinheit „PAM-Beschäftigung“ geführt werden würden sowie solchen

PAM-Mitarbeitern, für die vorübergehend keine Beschäftigung gefunden werden konnte. Diese würden unter der Organisationseinheit „PAM-Beratung“ geführt werden. Bei diesen Mitarbeitern habe es vorkommen können, dass diese ihre Dienstzeit ohne Tätigkeit in einem Büro des Post-Arbeitsmarktes verbracht hätten. Im Bereich des Personalamtes römisch 40 sei dies jedoch die Ausnahme gewesen. Die bB legte eine Auflistung von Projekten zwischen 01.07.2011 und 30.06.2018 vor. Der BF sei überwiegend in Projekten beschäftigt gewesen und sei nur im Zeitraum von 01.10.2010 bis 31.12.2010 als nichtbeschäftigter PAM-Mitarbeiter in der Organisationseinheit „römisch 40 -Beratung“ geführt gewesen. Von 01.07.2011 bis 21.06.2013 sei der BF bei der Montage von Hausbriefachanlagen eingesetzt gewesen. Von 01.01.2015 bis 30.08.2017 sei der BF für das Projekt „römisch 40“ verwendet worden. Dies sei eines der wichtigsten Projekte des Post-Arbeitsmarktes. Von 01.09.2017 bis 30.06.2018 sei der BF im Projekt römisch 40 beschäftigt gewesen. Aus gesundheitlichen Gründen habe der BF seit 01.07.2018 keinen Einsatz mehr gehabt. Es sei geplant gewesen, den BF nach Genesung wieder im Projekt römisch 40 einzusetzen. Der BF sei in der Regel von seinen Führungskräften des Post-Arbeitsmarktes mündlich über seine Einsätze informiert worden. Weitere Details zu der jeweiligen Tätigkeit habe der BF direkt vom jeweiligen fachlichen Vorgesetzten am Einsatzort erhalten.

Grundsätzlich sei festzuhalten, dass die geforderte aktuelle Arbeitsplatz-Beschreibung nicht vorgelegt werden könne, da sich diese nach dem jeweiligen Einsatzgebiet richte. Weiters wurden die Bestätigung vom 28.12.2010, dass XXXX über eine Approbationsbefugnis für die belangte Behörde verfügt, sowie Zeitnachweise betreffend den BF vom Jänner 2018 bis Juli 2018 vorgelegt. Grundsätzlich sei festzuhalten, dass die geforderte aktuelle Arbeitsplatz-Beschreibung nicht vorgelegt werden könne, da sich diese nach dem jeweiligen Einsatzgebiet richte. Weiters wurden die Bestätigung vom 28.12.2010, dass römisch 40 über eine Approbationsbefugnis für die belangte Behörde verfügt, sowie Zeitnachweise betreffend den BF vom Jänner 2018 bis Juli 2018 vorgelegt.

I.8. Am 03.02.2022 langte ein „ergänzendes Vorbringen samt Urkundenvorlage“ des BF ein (OZ 4). Er wiederholte sein bisheriges Vorbringen und führte zu den Antragspunkten 5 und 6 insbesondere aus, dass er seit Februar 2011 ohne Rechtsakt von einer für ihn unzuständigen Stelle in die Betreuung des PAM übergeben worden sei, seither außerhalb des BDG-Regimes und außerhalb des Post-Zuordnungs-Regimes im PAM als Springer der Personalreserve eingesetzt werde und von dort aus projektbezogen immer wieder zu verschiedenen Dienststellen in einer Bandbreitenverwendung von PT4 bis PT9 verwendet werde. Es sei de facto eine Verwendungsänderung durch eine Weisung erfolgt und wäre diese Personalmaßnahme unter Einhaltung der Formerfordernisse des § 38 Abs. 7 BDG mit Bescheid zu verfügen gewesen. Es wäre daher eine inhaltliche Entscheidung zu treffen gewesen. Ferner wurde ausgeführt, dass entgegen der Ansicht der bB keine Freiwilligkeit vorliegen würde, sondern ein deutlicher Zwang, denn erst durch die Bereitschaft, projektbezogen zu arbeiten, werde er nicht mehr als Sitzler behandelt werden. Sitzler würden von anderen Beamten und Mitarbeitern als faule Menschen gesehen werden. Sie würden demnach auch von den Kollegen gemieden und wie Aussätzige behandelt werden, was über kurz oder lang zu psychischen Erkrankungen führe. römisch eins.8. Am 03.02.2022 langte ein „ergänzendes Vorbringen samt Urkundenvorlage“ des BF ein (OZ 4). Er wiederholte sein bisheriges Vorbringen und führte zu den Antragspunkten 5 und 6 insbesondere aus, dass er seit Februar 2011 ohne Rechtsakt von einer für ihn unzuständigen Stelle in die Betreuung des PAM übergeben worden sei, seither außerhalb des BDG-Regimes und außerhalb des Post-Zuordnungs-Regimes im PAM als Springer der Personalreserve eingesetzt werde und von dort aus projektbezogen immer wieder zu verschiedenen Dienststellen in einer Bandbreitenverwendung von PT4 bis PT9 verwendet werde. Es sei de facto eine Verwendungsänderung durch eine Weisung erfolgt und wäre diese Personalmaßnahme unter Einhaltung der Formerfordernisse des Paragraph 38, Absatz 7, BDG mit Bescheid zu verfügen gewesen. Es wäre daher eine inhaltliche Entscheidung zu treffen gewesen. Ferner wurde ausgeführt, dass entgegen der Ansicht der bB keine Freiwilligkeit vorliegen würde, sondern ein deutlicher Zwang, denn erst durch die Bereitschaft, projektbezogen zu arbeiten, werde er nicht mehr als Sitzler behandelt werden. Sitzler würden von anderen Beamten und Mitarbeitern als faule Menschen gesehen werden. Sie würden demnach auch von den Kollegen gemieden und wie Aussätzige behandelt werden, was über kurz oder lang zu psychischen Erkrankungen führe.

Der BF legte ein Schreiben der bB vom 19.03.2019 betreffend sein Ruhestandsversetzungsverfahren und das Anforderungsprofil Gruppenleiter, Code 3211, PT3/2 vor.

I.9. Am 20.05.2022 langte ein „ergänzendes Vorbringen samt Urkundenvorlage und Beweisantrag“ des BF ein (OZ 5). Der BF brachte darin insbesondere vor, dass ein rechtliches Interesse an der Feststellung der ihm zugewiesenen Tätigkeit bestehe, um ihm einerseits darzulegen, auf welchem Arbeitsplatz er den Dienst im Fall seiner Dienstfähigkeit

anzutreten habe und andererseits im Fall eines Ruhestandsversetzungsverfahrens hinsichtlich welches Arbeitsplatzes seine Dienstunfähigkeit darzulegen sei. Er habe ein rechtliches Interesse zu wissen, welcher Dienststelle und welchem Arbeitsplatz er zugeteilt sei. Deshalb sei der Beschwerde stattzugeben und die bB hätte im fortzusetzenden Verfahren die Anträge der BF inhaltlich zu behandeln und darüber abzusprechen. Auch könne die bB im Rahmen der Fürsorgepflicht zum aktiven Handeln verpflichtet werden. römisch eins.9. Am 20.05.2022 langte ein „ergänzendes Vorbringen samt Urkundenvorlage und Beweisantrag“ des BF ein (OZ 5). Der BF brachte darin insbesondere vor, dass ein rechtliches Interesse an der Feststellung der ihm zugewiesenen Tätigkeit bestehe, um ihm einerseits darzulegen, auf welchem Arbeitsplatz er den Dienst im Fall seiner Dienstfähigkeit anzutreten habe und andererseits im Fall eines Ruhestandsversetzungsverfahrens hinsichtlich welches Arbeitsplatzes seine Dienstunfähigkeit darzulegen sei. Er habe ein rechtliches Interesse zu wissen, welcher Dienststelle und welchem Arbeitsplatz er zugeteilt sei. Deshalb sei der Beschwerde stattzugeben und die bB hätte im fortzusetzenden Verfahren die Anträge der BF inhaltlich zu behandeln und darüber abzusprechen. Auch könne die bB im Rahmen der Fürsorgepflicht zum aktiven Handeln verpflichtet werden.

Als Beilagen wurden die Aufforderung zum Dienstantritt im Post-Arbeitsmarkt vom 01.12.2020 und der angefochtene Bescheid vom XXXX beigelegt. Weiters wurde der Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung und auf Ladung und Befragung von Zeugen gestellt. Als Beilagen wurden die Aufforderung zum Dienstantritt im Post-Arbeitsmarkt vom 01.12.2020 und der angefochtene Bescheid vom römisch 40 beigelegt. Weiters wurde der Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung und auf Ladung und Befragung von Zeugen gestellt.

I.10. Das BVwG forderte mit Schreiben vom 29.06.2022 die bB auf, zum Versetzungsbescheid des BF vom 21.08.2008, zu den Projekten im KEC/PAM bzw. Weiterbildungsmaßnahmen sowie zu den Mitteilungen des BF (OZ 4 und 5) eine Stellungnahme abzugeben (OZ 6). römisch eins.10. Das BVwG forderte mit Schreiben vom 29.06.2022 die bB auf, zum Versetzungsbescheid des BF vom 21.08.2008, zu den Projekten im KEC/PAM bzw. Weiterbildungsmaßnahmen sowie zu den Mitteilungen des BF (OZ 4 und 5) eine Stellungnahme abzugeben (OZ 6).

I.11. Der bB wurde die von ihr mit Schreiben vom 07.07.2022 beantragte Fristerstreckung für die aufgetragene Stellungnahme gewährt (OZ 7 und 8). römisch eins.11. Der bB wurde die von ihr mit Schreiben vom 07.07.2022 beantragte Fristerstreckung für die aufgetragene Stellungnahme gewährt (OZ 7 und 8).

I.12. In ihrer Stellungnahme vom 05.08.2022 (OZ 9) führte die bB zusammengefasst aus, dass keine Versetzung des BF gemäß § 38 Abs. 7 BDG vom KEC in die Nachfolgeorganisation PAM verfügt worden sei, da der PAM keine Dienststelle sei und nach dem VwGH-Erkenntnis vom 20.05.2009, Zl. 2008/12/0082 auch keine Versetzungen mehr in das KEC durchgeführt worden seien. Der Versetzungsbescheid vom 21.08.2008 entfalte hingegen nach wie vor Wirkung, da der Bescheid mangels rechtlicher Möglichkeiten nicht aufgehoben habe werden können und seither auch keine weitere Versetzung des BF erfolgt sei. Mit der Auflösung des KEC seien auch alle Verwendungen weggefallen und mit der Post-Zuordnungsverordnung 2012 auch alle KEC Codierungen aufgelassen worden. Der BF habe seit 10.07.2018 keine Tätigkeit mehr für den PAM ausgeführt. Es seien anlässlich von Projekten in der Regel keine Dienstzuteilungen im Sinne des § 39 BDG verfügt worden, sondern es erfolge eine interne Verrechnung. Falls allerdings ein PAM-Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum bei einer Dienststelle der bB auf einen eingerichteten Arbeitsplatz verwendet werde, so erfolge in der Regel auch eine Dienstzuteilung gemäß § 39 BDG zu dieser Dienststelle. Weiterbildungsmaßnahmen und Bewerbungstraining würden nicht in Form von Weisungen erfolgen, sondern würden zentral über die PAM-Schulungsinitiative gesteuert, aber auch in persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern definiert werden. Es bestehe während der regulären Dienstzeit Anwesenheitspflicht in den Räumen des PAM. Im Allgemeinen sei die Zeit von In-Aktivität für Mitarbeiter des PAM nur kurz, da dem PAM immer wieder neue Projekte angeboten werden würden. Dem BF sei dieser Prozessablauf geläufig gewesen und es habe bis zu seinem Antrag vom 19.04.2019 von ihm nie Einwendungen gegeben. Im Übrigen wurde das ergänzende Vorbringen des BF bestritten. römisch eins.12. In ihrer Stellungnahme vom 05.08.2022 (OZ 9) führte die bB zusammengefasst aus, dass keine Versetzung des BF gemäß Paragraph 38, Absatz 7, BDG vom KEC in die Nachfolgeorganisation PAM verfügt worden sei, da der PAM keine Dienststelle sei und nach dem VwGH-Erkenntnis vom 20.05.2009, Zl. 2008/12/0082 auch keine Versetzungen mehr in das KEC durchgeführt worden seien. Der Versetzungsbescheid vom 21.08.2008 entfalte hingegen nach wie vor Wirkung, da der Bescheid mangels rechtlicher Möglichkeiten nicht aufgehoben habe werden können und seither auch keine weitere Versetzung des BF erfolgt sei. Mit der Auflösung des KEC seien auch alle Verwendungen weggefallen und mit der Post-Zuordnungsverordnung 2012 auch alle KEC Codierungen aufgelassen worden. Der BF habe seit

10.07.2018 keine Tätigkeit mehr für den PAM ausgeführt. Es seien anlässlich von Projekten in der Regel keine Dienstzuteilungen im Sinne des Paragraph 39, BDG verfügt worden, sondern es erfolge eine interne Verrechnung. Falls allerdings ein PAM-Mitarbeiter über einen längeren Zeitraum bei einer Dienststelle der bB auf einen eingerichteten Arbeitsplatz verwendet werde, so erfolge in der Regel auch eine Dienstzuteilung gemäß Paragraph 39, BDG zu dieser Dienststelle. Weiterbildungsmaßnahmen und Bewerbungstraining würden nicht in Form von Weisungen erfolgen, sondern würden zentral über die PAM-Schulungsinitiative gesteuert, aber auch in persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern definiert werden. Es bestehe während der regulären Dienstzeit Anwesenheitspflicht in den Räumen des PAM. Im Allgemeinen sei die Zeit von In-Aktivität für Mitarbeiter des PAM nur kurz, da dem PAM immer wieder neue Projekte angeboten werden würden. Dem BF sei dieser Prozessablauf geläufig gewesen und es habe bis zu seinem Antrag vom 19.04.2019 von ihm nie Einwendungen gegeben. Im Übrigen wurde das ergänzende Vorbringen des BF bestritten.

I.13. Im Rahmen des Parteiengehörs (OZ 10) bestritt der BF in seiner Stellungnahme vom 06.10.2022 (OZ 11) das Vorbringen der bB. römisch eins.13. Im Rahmen des Parteiengehörs (OZ 10) bestritt der BF in seiner Stellungnahme vom 06.10.2022 (OZ 11) das Vorbringen der bB.

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

II.1. Feststellungen:römisch zwei.1. Feststellungen:

Der entscheidungsrelevante Sachverhalt steht fest.

II.1.1. Zum Verfahrensgang: römisch zwei.1.1. Zum Verfahrensgang:

Der unter Punkt I dargestellte Verfahrensgang wird festgestellt und der Entscheidung zu Grunde gelegtDer unter Punkt römisch eins dargestellte Verfahrensgang wird festgestellt und der Entscheidung zu Grunde gelegt.

II.1.2. Zum Dienstverhältnis bzw. zur dienstlichen Verwendung des Beschwerdeführers:römisch zwei.1.2. Zum Dienstverhältnis bzw. zur dienstlichen Verwendung des Beschwerdeführers:

Der BF steht seit XXXX in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG gemäß § 17 Abs. 1 PTSG zur Dienstleistung zugewiesen. Der BF steht seit römisch 40 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG gemäß Paragraph 17, Absatz eins, PTSG zur Dienstleistung zugewiesen.

Mit Wirksamkeit 01.02.2008 wurde der BF entsprechend seinem Antrag vom 07.11.2007 in das Karriere- und Entwicklungszentrum XXXX auf einen Arbeitsplatz 7716 „Mitarbeiter Jobcenter B 9“, Verwendungsgruppe PT3, Dienstzulagengruppe 2, versetzt. Dieser Versetzungsbescheid ist nach wie vor in Rechtskraft.Mit Wirksamkeit 01.02.2008 wurde der BF entsprechend seinem Antrag vom 07.11.2007 in das Karriere- und Entwicklungszentrum römisch 40 auf einen Arbeitsplatz 7716 „Mitarbeiter Jobcenter B 9“, Verwendungsgruppe PT3, Dienstzulagengruppe 2, versetzt. Dieser Versetzungsbescheid ist nach wie vor in Rechtskraft.

Das Stellenziel/der Zweck der Planstelle der Arbeitsplatzbeschreibung „Verwendungscode 7716 in der Verwendungsgruppe PT3/2, KEC-Mitarbeiter B9“ lautet: „Teilnahme an Projekten des KEC und vorübergehende (auch längerfristige) Vertretung (Urlaubs- bzw. Krankenersätze) und Verstärkungen (saisonell oder sonstig bedingte Mehrarbeit) auf Arbeitsplätzen der Zentralen Funktion, der Geschäftsfelder und Serviceeinheiten.“

Mit 01.10.2010 wurde der BF in die Nachfolgeorganisation Post-Arbeitsmarkt (PAM) transferiert. Seine Arbeitsplatzbezeichnung lautet seitdem „Mitarbeiter PAM“ und hat keine Bewertung.

Der BF hat bis Juli 2018 an diversen Projekten des KEC bzw. PAM mitgewirkt. Er wurde nur vom 01.10.2010 bis 31.12.2010 als nichtbeschäftigter PAM-Mitarbeiter in der Organisationseinheit „XXXX-Beratung“ geführt.Der BF hat bis Juli 2018 an diversen Projekten des KEC bzw. PAM mitgewirkt. Er wurde nur vom 01.10.2010 bis 31.12.2010 als nichtbeschäftigter PAM-Mitarbeiter in der Organisationseinheit „ römisch 40 -Beratung“ geführt.

Ab 10.07.2018 war der BF im Krankenstand. Am 18.12.2018 wurde eine Überprüfung der Dienstfähigkeit durch die Pensionsversicherungsanstalt eingeleitet. Am 15.03.2019 wurde ein Ruhestandsverfahren gemäß § 14 BDG 1979 eingeleitet. In diesem hat die Pensionsversicherungsanstalt festgestellt, dass eine Besserung in Aussicht ist und eine Nachuntersuchung für 2020 empfohlen. Ab 10.07.2018 war der BF im Krankenstand. Am 18.12.2018 wurde eine

Überprüfung der Dienstfähigkeit durch die Pensionsversicherungsanstalt eingeleitet. Am 15.03.2019 wurde ein Ruhestandsverfahren gemäß Paragraph 14, BDG 1979 eingeleitet. In diesem hat die Pensionsversicherungsanstalt festgestellt, dass eine Besserung in Aussicht ist und eine Nachuntersuchung für 2020 empfohlen.

II.1.3. Zu den Anträgen des Beschwerdeführers: römisch zwei.1.3. Zu den Anträgen des Beschwerdeführers:

In seinem verfahrenseinleitenden Antrag beantragte der BF wie folgt:

1.) Die belangte Behörde ist innerhalb einer angemessenen Frist, jedenfalls aber binnen 4 Wochen schuldig, dem Einschreiter in Vollzug des Versetzungsbescheides vom 21.01.2008 wieder seinen Arbeitsplatz gemäß der Arbeitsplatzbeschreibung vom 24.01.2008, welche ein integrierter Bestandteil des Versetzungsbescheides vom 24.01.2008 ist, Verwendungscode 7716 in der Verwendungsgruppe PT3/2, KEC-Mitarbeiter B9 zur Verfügung zu stellen:

? Leitung einer Arbeitsgruppe in einem Projekt (Beispiel: Prozessoptimierung im operativen Bereich – Zustellkonzept, Adressenmanagement)

? Sofortverantwortung gegenüber der Projektleitung

? Kontrolle der in der Arbeitsgruppe eingebrachten Leistungen und operative Tätigkeit im Projekt

oder

? Mitarbeit bei administrativen Tätigkeiten: eigenständiges Verfassen von Standarderledigungen (Geschäftsstücke, MS-Office) im jeweiligen Bereich sowie administrative und organisatorische Unterstützung des/der Vorgesetzten

oder

? Mitarbeit im Postkundenservice

Selbständige Bearbeitung von Kundenbeschwerden und –anregungen, Erhebungen zum jeweiligen Geschäftsfall durchführen (telefonisch und schriftlich), Beschwerdedatenbank befüllen, schriftliche Stellungnahmen verfassen

oder

? Ersatztätigkeiten im GF Infomail

Assistenz im Vertriebsinnendienst:

Telefonische Betreuung von Kunden und Postdienststellen, Auftragsabwicklungen, schriftliche Erledigungen

Assistenz im Marketing

verantwortlich für Gestaltung und Aktualisierung von Drucksorten, Warten von Intranetseiten, administrative Unterstützung bei der Durchführung von verkaufsfördernden Maßnahmen und Events

oder

? Ersatztätigkeiten im GF KEP oder der Distribution

Leitung einer Zustellbasis

Leitung und Kontrolle des gesamten Dienstbetriebes [Personalführung: (Dienst- und Arbeitseinteilung, Schulung der Mitarbeiter), Sicherstellung eines optimalen Betriebsablaufes, Fahrzeugeinsatzplanung, Überwachung der Einhaltung von Qualitäts- und Leistungsstandart und Kostenkontrolle in Abstimmung mit dem Zustellmanager]

oder

? Ersatztätigkeiten im GF Filialnetz

Führung einer Filiale:

Koordination der betrieblichen Abläufe der Filiale; Überwachung (...)

? Qualitätsrichtlinien; Hauptkassen- und Schalterdienst; aktiver Produktverkauf und Kundenbetreuung; Anlaufstelle für Kundenwünsche und Beschwerden; Mitarbeiterführung, Erfassung und Genehmigung von Nebengebühren und Überstunden

Abhängig von der Dauer der Vertretung als Leiter: Ergebnisverantwortung für die Filiale; Umsetzung der mit den Verkaufsleitern vereinbarten Ziele, Kontrolle der Filialergebnisse hinsichtlich der Zielvorgaben, Optimierung der

betrieblichen Abläufe; Steuerung der Warenbewirtschaftungsabläufe; Repräsentation der Filiale; Mitarbeitercoaching; Erstellung von Dienstplänen

oder

? Einsatztätigkeiten im IT-Bereich:

First Level Support

Entgegennahme von Problemmeldungen, Einleitung von Maßnahmen zur Fehlerbehebung, Beauskunftung von einfachen hardware- und softwarebezogenen Fragestellungen

oder

? Ersatztätigkeit in der SE-Güterbeförderung

Disponent

Sicherstellung des optimalen Personal- und Fahrzeugeinsatzes

Organisation des Transportes im Einsatzbereich und Routenplanung, Koordinierung der externen Frächter, Tourenplanung und Organisation von Sonderfahrten

Qualitätsmanager

Erstellung und Kontrolle von Qualitätsvorgaben, Schulung externer Frächter, Ausbildung der Lenker hinsichtlich der Ladungssicherheit und Qualität

und

? Teilnahme bzw. Mitwirkung an Reorientierungsmaßnahmen, Selbststudium, Teilnahme an Schulungen

2.) Die belangte Behörde ist innerhalb einer angemessenen Frist, jedenfalls aber binnen 4 Wochen schuldig, den Arbeitsplatz des Einschreiters, Verwendungscode 7716 in der Verwendung PT 3/2, KEC-Mitarbeiter B9 gemäß den Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu evaluieren, ebenso jene Projekte, die der Einschreiter in seiner Verwendung PT 3/2 betreut.

3.) Die belangte Behörde ist innerhalb einer angemessenen Frist, jedenfalls aber binnen 4 Wochen schuldig, dem Einschreiter (wieder) ein Büro einzurichten, mit eigenem Computer, Telefon, Schreibtisch und Sessel.

4.) Die belangte Behörde ist innerhalb einer angemessenen Frist, jedenfalls aber binnen 4 Woche schuldig, dem Einschreiter gemäß dem Versetzungsbescheid vom 21.01.2008 gemäß der Arbeitsplatzbeschreibung vom 24.01.2008, welche einen integrierten Bestandteil des Versetzungsbescheides bildet, Weiterbildungsmaßnahmen und Reorientierungsmaßnahmen zu gewähren.

In Eventu werden gestellt die Anträge,

1.) dass festgestellt werde, dass der Einschreiter Weisungen, wonach er sich ohne Büro, Computer, Sessel, Tisch und Telefon zum Portier oder woanders hinbegeben muss, um seine Zeit – mangels Projekten oder Tätigkeiten in PT 3/2 – als „Sitzer“ im KEC/PAM ohne Tätigkeit in PT 3/2 abzusetzen, nicht befolgen muss;

2.) dass er sämtliche Dienstzuteilungen zu Projekten, die nicht seiner Verwendung in PT 3/2 entsprechen, nicht befolgen muss.

II.1.4. Zu dem Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 römisch zwei.1.4. Zu dem Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9:

Ein Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9, ist laut Post-Zulassungsverordnung 2012 bei der Österreichischen Post AG nicht mehr vorgesehen.

II.1.5. Zur Mitarbeit des BF bei Projekten im KEC/PAM und zu den Weisungen der belangten Behörde römisch zwei.1.5. Zur Mitarbeit des BF bei Projekten im KEC/PAM und zu den Weisungen der belangten Behörde:

Der BF als PAM-Mitarbeiter entscheidet/entschied selbst, ob er an Projekten mitarbeiten will/wollte oder nicht. Die Mitarbeit an Projekten ist/war freiwillig.

In Zeiten ohne Mitarbeit an Projekten hat/te der BF in den Räumlichkeiten des PAM anwesend zu sein, um Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand zu halten, sich intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren, sich aktiv am externen Arbeitsmarkt zu bewerben und sich um die Weiterbildung zu kümmern.

Von der bB wurde gegenüber dem BF keine Weisung dahingehend erteilt, dass er seine Zeit ohne Tätigkeit abzusetzen hat.

Da die Mitarbeit an Projekten freiwillig durch PAM-Mitarbeiter bzw. durch den BF erfolgt/e, erfolgte keine Dienstzuteilungen zu Projekten durch die bB.

II.2. Beweiswürdigung:römisch zwei.2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den Verwaltungsakt der bB [in der Folge kurz „VWA“ mit den Bestandteilen ./1 – Antrag des BF auf Versetzung zum KEC, vom 07.11.2007 (siehe Punkt I.1), ./2 – Bescheid der bB vom 21.01.2008 (siehe Punkt I.2), ./3 – Verfahrenseinleitender Antrag des BF vom 19.04.2019 (siehe Punkt I.3), ./4 – Bescheid der bB vom XXXX (siehe Punkt I.4), ./5 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 (siehe Punkt I.5), ./6 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Mitteilung der bB über die Auflösung des Karriere- und Entwicklungscenter, Betreuung durch den Post-Arbeitsmarkt, vom 14.02.2011 (siehe Punkt I.5), ./7 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Konvolut an Teilnahmebestätigungen (siehe Punkt I.5), ./8 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Aufforderung der bB zur Rückgabe des Handy's (siehe Punkt I.5) sowie ./9 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Versetzungsbescheid der bB vom 21.01.2008 (entspricht VWA ./2) samt Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 (siehe Punkt I.5)] sowie in den Gerichtsakt des BVwG (Aktenbestandteile werden mit Ordnungszahl, kurz „OZ“ gekennzeichnet).Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den Verwaltungsakt der bB [in der Folge kurz „VWA“ mit den Bestandteilen ./1 – Antrag des BF auf Versetzung zum KEC, vom 07.11.2007 (siehe Punkt römisch eins.1), ./2 – Bescheid der bB vom 21.01.2008 (siehe Punkt römisch eins.2), ./3 – Verfahrenseinleitender Antrag des BF vom 19.04.2019 (siehe Punkt römisch eins.3), ./4 – Bescheid der bB vom römisch 4 0 (siehe Punkt römisch eins.4), ./5 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 (siehe Punkt römisch eins.5), ./6 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Mitteilung der bB über die Auflösung des Karriere- und Entwicklungscenter, Betreuung durch den Post-Arbeitsmarkt, vom 14.02.2011 (siehe Punkt römisch eins.5), ./7 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Konvolut an Teilnahmebestätigungen (siehe Punkt römisch eins.5), ./8 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Aufforderung der bB zur Rückgabe des Handy's (siehe Punkt römisch eins.5) sowie ./9 – Beschwerde des BF vom 14.11.2019 – Beilage Versetzungsbescheid der bB vom 21.01.2008 (entspricht VWA ./2) samt Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 (siehe Punkt römisch eins.5)] sowie in den Gerichtsakt des BVwG (Aktenbestandteile werden mit Ordnungszahl, kurz „OZ“ gekennzeichnet).

II.2.1. Zum Verfahrensgang: römisch zwei.2.1. Zum Verfahrensgang:

Der oben angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unbedenklichen und unzweifelhaften Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes der bB und des Gerichtsaktes des BVwG.

II.2.2. Zum Dienstverhältnis bzw. zur dienstlichen Verwendung des Beschwerdeführers:römisch zwei.2.2. Zum Dienstverhältnis bzw. zur dienstlichen Verwendung des Beschwerdeführers:

Die dahingehenden Feststellungen beruhen auf den glaubhaften Angaben des BF in seinem Antrag (VWA ./3) sowie auf den Ausführungen im Bescheid der bB (VWA ./4) und den Eingaben der bB (OZ 3 und 9). Soin war dies festzustellen.

II.2.3. Zu den Anträgen des Beschwerdeführers:römisch zwei.2.3. Zu den Anträgen des Beschwerdeführers:

Die dahingehenden Feststellungen ergeben sich aus dem verfahrenseinleitenden Antrag des BF vom 19.04.2019 (VWA ./3). Soin war dies festzustellen.

II.2.4. Zu dem Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9:römisch zwei.2.4. Zu dem Arbeitsplatz mit dem Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9:

Diese Feststellung beruht auf den entsprechenden Angaben im Bescheid der bB vom XXXX (VWA ./4) und der Stellungnahme der bB vom 05.08.2022 (OZ 9). Soin war dies festzustellen. Diese Feststellung beruht auf den entsprechenden Angaben im Bescheid der bB vom römisch 40 (VWA ./4) und der Stellungnahme der bB vom 05.08.2022 (OZ 9). Soin war dies festzustellen.

II.2.5. Zur Mitarbeit des BF bei Projekten im KEC/PAM und zu den Weisungen der belangten Behörde:römisch zwei.2.5. Zur Mitarbeit des BF bei Projekten im KEC/PAM und zu den Weisungen der belangten Behörde:

Die dahingehenden Feststellungen ergeben sich aus der Begründung des angefochtenen Bescheides (VWA ./4), welche vom BF in seiner Beschwerde nicht substantiell bestritten wurde (VWA ./5), sowie dem Vorbringen der bB in ihrer Stellungnahme vom 05.08.2022 (OZ 9).

Die belangte Behörde hält in ihrer Stellungnahme vom 05.08.2022 (OZ 9) fest, dass anlässlich von Projekten in der Regel keine Dienstzuteilungen im Sinne des § 39 BDG verfügt worden seien, sondern es erfolge eine interne Verrechnung. Weiterbildungsmaßnahmen und Bewerbungstraining würden nicht in Form von Weisungen erfolgen, sondern würden zentral über die PAM-Schulungsinitiative gesteuert, aber auch in persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern definiert werden. Es bestehe während der regulären Dienstzeit Anwesenheitspflicht in den Räumen des PAM. Im Allgemeinen sei die Zeit von In-Aktivität für Mitarbeiter des PAM nur kurz, da dem PAM immer wieder neue Projekte angeboten werden würden. Dem BF sei dieser Prozessablauf geläufig gewesen und es habe bis zu seinem Antrag vom 19.04.2019 von ihm nie Einwendungen gegeben. Die belangte Behörde hält in ihrer Stellungnahme vom 05.08.2022 (OZ 9) fest, dass anlässlich von Projekten in der Regel keine Dienstzuteilungen im Sinne des Paragraph 39, BDG verfügt worden seien, sondern es erfolge eine interne Verrechnung. Weiterbildungsmaßnahmen und Bewerbungstraining würden nicht in Form von Weisungen erfolgen, sondern würden zentral über die PAM-Schulungsinitiative gesteuert, aber auch in persönlichen Gesprächen mit den Mitarbeitern definiert werden. Es bestehe während der regulären Dienstzeit Anwesenheitspflicht in den Räumen des PAM. Im Allgemeinen sei die Zeit von In-Aktivität für Mitarbeiter des PAM nur kurz, da dem PAM immer wieder neue Projekte angeboten werden würden. Dem BF sei dieser Prozessablauf geläufig gewesen und es habe bis zu seinem Antrag vom 19.04.2019 von ihm nie Einwendungen gegeben.

Der BF führte in dieser Hinsicht aus, dass entgegen der Ansicht der bB keine Freiwilligkeit vorliegen würde, sondern ein deutlicher Zwang, denn erst durch die Bereitschaft, projektbezogen zu arbeiten, würde er nicht mehr als Sitzler behandelt werden. Sitzler würden von anderen Beamten und Mitarbeitern als faule Menschen gesehen werden. Sie würden demnach auch von den Kollegen gemieden und wie Aussätzige behandelt werden, was über kurz oder lang zu psychischen Erkrankungen führe (vgl. OZ 4 und 11). Der BF führte in dieser Hinsicht aus, dass entgegen der Ansicht der bB keine Freiwilligkeit vorliegen würde, sondern ein deutlicher Zwang, denn erst durch die Bereitschaft, projektbezogen zu arbeiten, würde er nicht mehr als Sitzler behandelt werden. Sitzler würden von anderen Beamten und Mitarbeitern als faule Menschen gesehen werden. Sie würden demnach auch von den Kollegen gemieden und wie Aussätzige behandelt werden, was über kurz oder lang zu psychischen Erkrankungen führe (vergleiche OZ 4 und 11).

Dieses Vorbringen des BF ist jedoch nicht geeignet, nachvollziehbar darzulegen, dass er von der bB angewiesen (gezwungen) wurde, an Projekten mitzuarbeiten oder seine Zeit ohne Tätigkeit abzusetzen. Der BF bestätigte zudem, dass es bis 19.04.2019 seinerseits keine Einwendungen in Form von Anträgen gegeben habe. Wenn er andeutet, dass es Einwendungen in anderer Form gegeben habe, die offenbar aber nicht als solche verstanden worden seien (OZ 11, Seite 11), so bleiben seine diesbezüglichen Ausführungen weiterhin unsubstantiiert und wird dadurch keine Art von Zwang (Weisung) glaubhaft gemacht.

Darüber hinaus ist der Arbeitsplatzbeschreibung eindeutig zu entnehmen, dass zum Zweck der Planstelle insbesondere „die Teilnahme an Projekten“ gehört. Ferner hat der BF laut Arbeitsplatzbeschreibung auch Tätigkeiten wie „Teilnahme bzw. Mitwirkung an Reorientierungsmaßnahmen, Selbststudium, Teilnahme an Schulungen“ vorzunehmen (OZ 3). Vor diesem Hintergrund ist nicht nachvollziehbar, dass der Beschwerdeführer sich erst durch projektbezogene Tätigkeiten dem Vorwurf eines Arbeitsverweigerers entziehen könnte. Es ist daher der bB zu folgen, dass die Mitarbeit an Projekten freiwillig (gewesen) sei und keine Weisungen ausgesprochen worden seien, dass der BF seine Zeit ohne Tätigkeit (Teilnahme an einem Projekt) abzusetzen habe. Insgesamt waren daher die entsprechenden Feststellungen zu treffen.

II.3. Rechtliche Beurteilung:römisch zwei.3. Rechtliche Beurteilung:

II.3.1. Zur Zuständigkeit:römisch zwei.3.1. Zur Zuständigkeit

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Die gegenständliche Angelegenheit ist gemäß § 135a BDG nicht von Senatsentscheidungen erfasst. Somit liegt Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG

entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Die gegenständliche Angelegenheit ist gemäß Paragraph 135 a, BDG nicht von Senatsentscheidungen erfasst. Somit liegt Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, 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, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, 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 haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach 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.

Wie oben bereits ausgeführt steht der in der Angelegenheit maßgebliche Sachverhalt aufgrund der Aktenlage fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

II.3.2. Zu Spruchpunkt A) – Abweisung:römisch zwei.3.2. Zu Spruchpunkt A) – Abweisung:

II.3.2.1. Zur Rechtslage im gegenständlichen Beschwerdeverfahren:römisch zwei.3.2.1. Zur Rechtslage im gegenständlichen Beschwerdeverfahren:

§ 36 BDG – Arbeitsplatz – lautet:Paragraph 36, BDG – Arbeitsplatz – lautet:

„(1) Jeder Beamte, der nicht vom Dienst befreit oder enthoben ist, ist mit der Wahrnehmung der Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung seiner Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes zu betrauen.

(2) In den Geschäftseinteilungen der Dienststellen darf ein Arbeitsplatz nur für Aufgaben vorgesehen werden, die die volle Normalarbeitskraft eines Menschen erfordern. Soweit nicht zwingende dienstliche Rücksichten entgegenstehen, dürfen auf einem Arbeitsplatz nur gleichwertige oder annähernd gleichwertige Aufgaben zusammengefaßt werden.

(3) Mit Zustimmung des Beamten und wenn er die Eignung hiefür aufweist, kann der Beamte zur Besorgung von Aufgaben herangezogen werden, die regelmäßig von Beamten einer höheren Besoldungs- oder Verwendungsgruppe oder einer höheren Funktionsgruppe, Dienstklasse, Dienstzulagengruppe oder Dienststufe oder von Beamten mit einer

im § 8 Abs. 1 angeführten Leitungsfunktion ausgeübt werden, falls entsprechend eingestufte, für diese Verwendung geeignete Beamte nicht zur Verfügung stehen.(3) Mit Zustimmung des Beamten und wenn er die Eignung hierfür aufweist, kann der Beamte zur Besorgung von Aufgaben herangezogen werden, die regelmäßig von Beamten einer höheren Besoldungs- oder Verwendungsgruppe oder einer höheren Funktionsgruppe, Dienstklasse, Dienstzulagengruppe oder Dienststufe oder von Beamten mit einer im Paragraph 8, Absatz eins, angeführten Leitungsfunktion ausgeübt werden, falls entsprechend eingestufte, für diese Verwendung geeignete Beamte nicht zur Verfügung stehen.

(4) Der Beamte ist verpflichtet, vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist.“

§ 38 BDG – Versetzung – lautet: Paragraph 38, BDG – Versetzung – lautet:

„(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Die Versetzung ist von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne wichtiges dienstliches Interesse zulässig.

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation,

2. bei der Auflösung von Arbeitsplätzen,

3. bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind,

4. wenn die Beamtin oder der Beamte nach § 81 Abs. 1 Z 3 den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat oder
4. wenn die Beamtin oder der Beamte nach Paragraph 81, Absatz eins, Ziffer 3, den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat oder

5. wenn über die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihr oder ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung der Beamtin oder des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint.

(4) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienort von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine solche Versetzung ist – ausgenommen in den Fällen des Abs. 3 Z 4 und 5 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend vom Abs. 3 Z 5 noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist – unzulässig, wenn sie
(4) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienort von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine solche Versetzung ist – ausgenommen in den Fällen des Absatz 3, Ziffer 4 und 5 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend vom Absatz 3, Ziffer 5, noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist – unzulässig, wenn sie

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

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

(5) Eine Versetzung der Beamtin oder des Beamten in ein anderes Ressort bedarf bei sonstiger Nichtigkeit des Bescheids der Zustimmung der Leiterin oder des Leiters des anderen Ressorts.

(6) Ist die Versetzung des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist er hievon schriftlich unter Bekanntgabe seiner neuen Dienststelle und seiner neuen Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, daß es ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb der angegebenen Frist solche Einwendungen nicht vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

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

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

(8) Im Fall der Versetzung an einen anderen Dienort ist dem Beamten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

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

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

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

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

§ 39 BDG – Dienstzuteilung – lautet: Paragraph 39, BDG – Dienstzuteilung – lautet:

„(1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Beamte vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung dieser Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes betraut wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung des Beamten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung ist ohne Zustimmung des Beamten nur dann zulässig, wenn

1. der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht aufrechterhalten werden kann oder
2. sie zum Zwecke einer Ausbildung erfolgt.

(4) Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung des Beamten und auf sein Dienstalter, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort außerdem auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen.

(5) Die Abs. 2 bis 4 sind auch bei einer Verwendung in einer Außenstelle, die außerhalb des Dienstortes liegt, anzuwenden.“(5) Die Absatz 2 bis 4 sind auch bei einer Verwendung in einer Außenstelle, die außerhalb des Dienstortes liegt, anzuwenden.“

§ 40 BDG – Verwendungsänderung – lautet: Paragraph 40, BDG – Verwendungsänderung – lautet:

„§ 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.“§ 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. 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. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig 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 Dienstausübung 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.“

§ 44 BDG – Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten – lautet: Paragraph 44, BDG – Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten – lautet:

„§ 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.“

II.3.2.2. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die Beschwerdesache Folgendesrömisch zwei.3.2.2. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die Beschwerdesache Folgendes:

Hat die vor dem Verwaltungsgericht belangte Behörde einen Antrag zurückgewiesen, ist Sache des Beschwerdeverfahrens vor dem Verwaltungsgericht lediglich die Frage der Rechtmäßigkeit der Zurückweisung (siehe etwa VwGH 21.10.2020, Ra 2020/12/0031).

Vorab ist festzuhalten, dass der Ansicht des BF, wonach der Bescheid von einer unzuständigen Person unterschrieben

worden sei und dieser daher als nicht existent zu betrachten sei, nicht gefolgt werden kann. XXXX hat den vorliegenden Bescheid „Für den Leiter des Personalamtes XXXX “ und damit entgegen den Ausführungen in der Beschiedbeschwerde sehr wohl „in Vertretung“ unterfertigt. Außerdem legte die bB eine Bestätigung vor, dass XXXX über die entsprechende Approbationsbefugnis für das Personalamt XXXX verfügt (OZ 4). Vorab ist festzuhalten, dass der Ansicht des BF, wonach der Bescheid von einer unzuständigen Person unterschrieben worden sei und dieser daher als nicht existent zu betrachten sei, nicht gefolgt werden kann. römisch 40 hat den vorliegenden Bescheid „Für den Leiter des Personalamtes römisch 40 “ und damit entgegen den Ausführungen in der Beschiedbeschwerde sehr wohl „in Vertretung“ unterfertigt. Außerdem legte die bB eine Bestätigung vor, dass römisch 40 über die entsprechende Approbationsbefugnis für das Personalamt römisch 40 verfügt (OZ 4).

Es ist demnach zu prüfen, ob die bB dem BF zu Recht eine Sachentscheidung verweigert hat.

II.3.2.2.1. Zu den Anträgen 1 bis 4 des Beschwerdeführers (VWA ./3, Seite 14 ff und VWA ./5, Seite 22): römisch zwei.3.2.2.1. Zu den Anträgen 1 bis 4 des Beschwerdeführers (VWA ./3, Seite 14 ff und VWA ./5, Seite 22):

Im vorliegenden Fall bekämpft bzw. fordert der BF in seinem verfahrenseinleitenden Antrag (siehe Punkt II.1.3) bzw. in seiner Bescheidbeschwerde (VWA ./5, Seite 22) keine Versetzung (qualifizierte Verwendungsänderung), sondern begehrt im Wesentlichen, dass die bB dafür zu sorgen hat, dass ihm ein Arbeitsplatz entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 zur Verfügung gestellt wird, dass dieser Arbeitsplatz sowie die betreuten Projekte gemäß den Arbeitnehmerschutzbestimmungen evaluiert werden, dass dem BF ein Büro, mit eigenem Computer, Telefon, Schreibtisch und Sessel einzurichten ist und dass dem BF Weiterbildungsmaßnahmen und Reorientierungsmaßnahmen zu gewähren sind. Im vorliegenden Fall bekämpft bzw. fordert der BF in seinem verfahrenseinleitenden Antrag (siehe Punkt römisch zwei.1.3) bzw. in seiner Bescheidbeschwerde (VWA ./5, Seite 22) keine Versetzung (qualifizierte Verwendungsänderung), sondern begehrt im Wesentlichen, dass die bB dafür zu sorgen hat, dass ihm ein Arbeitsplatz entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 zur Verfügung gestellt wird, dass dieser Arbeitsplatz sowie die betreuten Projekte gemäß den Arbeitnehmerschutzbestimmungen evaluiert werden, dass dem BF ein Büro, mit eigenem Computer, Telefon, Schreibtisch und Sessel einzurichten ist und dass dem BF Weiterbildungsmaßnahmen und Reorientierungsmaßnahmen zu gewähren sind.

Zu seinen zurückgewiesenen Anträgen 1 bis 4 erklärte der BF, dass die bB übersehe, dass sie spätestens im Rechtsmittelverfahren selbst als Partei auftrete und die Rechtsgestaltungsbegehren/Leistungsbegehren 1 bis 4 demnach zulässig wären. Die Rechtsauslegung der bB hinsichtlich der Rechtsmeinung von Hengstschläger/Leeb, AVG § 59 Rz 90 sei aber ohnehin denkunmöglich. Zu seinen zurückgewiesenen Anträgen 1 bis 4 erklärte der BF, dass die bB übersehe, dass sie spätestens im Rechtsmittelverfahren selbst als Partei auftrete und die Rechtsgestaltungsbegehren/Leistungsbegehren 1 bis 4 demnach zulässig wären. Die Rechtsauslegung der bB hinsichtlich der Rechtsmeinung von Hengstschläger/Leeb, AVG Paragraph 59, Rz 90 sei aber ohnehin denkunmöglich.

Der BF argumentierte, dass Hengstschläger/Leeb, AVG § 59 Rz 90 dahingehend zu verstehen sei, dass auch Behörden in Rechtsmittelverfahren Parteistellung hätten und deshalb auch Behörden als Verfahrenspartei eine Verpflichtung auferlegt werden könne. Im vorliegenden Fall habe die bB selbst einen rechtskräftigen Bescheid erstellt, der von dieser aber nicht in Vollzug gesetzt/umgesetzt worden sei. Bei einer Beschwerde an das BVwG werde auch die Dienstbehörde zu einer Partei und könne auch vom BVwG dazu verpflichtet werden, den Bescheid zu vollziehen/umzusetzen. Daher liege entgegen der Rechtsansicht der bB auch keine Selbstverpflichtung der bB durch einen Leistungsbescheid vor. Diesen Ausführungen des BF kommt kein Begründungswert zu, weil, wie in der Folge dargestellt, dem BF schon ein subjektives Recht für die beantragten Leistungen (Antrag 1 bis 4, siehe Punkt I.3) fehlt. Unabhängig davon kann sich eine Behörde mit einem Leistungsbescheid (insbesondere vor dem Hintergrund der Vollstreckbarkeit von Leistungsbescheiden) nicht selbst verpflichten. Auch kann das Verwaltungsgericht im verwaltungsgerichtlichen Verfahren keine (vollstreckbaren) Anordnungen gegenüber der bB treffen, dass ein Arbeitsplatz entsprechend einer bestimmten Arbeitsplatzbeschreibung zur Verfügung zu stellen ist, dass eine Arbeitsplatzevaluierung vorzunehmen ist, dass ein Büro mit einer bestimmten Ausstattung bereitzustellen ist oder dass Weiterbildungsmaßnahmen zu gewähren sind. Der BF argumentierte, dass Hengstschläger/Leeb, AVG Paragraph 59, Rz 90 dahingehend zu verstehen sei, dass auch Behörden in Rechtsmittelverfahren Parteistellung hätten und deshalb auch Behörden als Verfahrenspartei eine Verpflichtung auferlegt werden könne. Im vorliegenden Fall habe die bB selbst einen rechtskräftigen Bescheid erstellt, der von dieser aber nicht in Vollzug gesetzt/umgesetzt worden sei. Bei einer Beschwerde an das BVwG werde auch die

Dienstbehörde zu einer Partei und könne auch vom BVwG dazu verpflichtet werden, den Bescheid zu vollziehen/umzusetzen. Daher liege entgegen der Rechtsansicht der bB auch keine Selbstverpflichtung der bB durch einen Leistungsbescheid vor. Diesen Ausführungen des BF kommt kein Begründungswert zu, weil, wie in der Folge dargestellt, dem BF schon ein subjektives Recht für die beantragten Leistungen (Antrag 1 bis 4, siehe Punkt römisch eins.3) fehlt. Unabhängig davon kann sich eine Behörde mit einem Leistungsbescheid (insbesondere vor dem Hintergrund der Vollstreckbarkeit von Leistungsbescheiden) nicht selbst verpflichten. Auch kann das Verwaltungsgericht im verwaltungsgerichtlichen Verfahren keine (vollstreckbaren) Anordnungen gegenüber der bB treffen, dass ein Arbeitsplatz entsprechend einer bestimmten Arbeitsplatzbeschreibung zur Verfügung zu stellen ist, dass eine Arbeitsplatzevaluierung vorzunehmen ist, dass ein Büro mit einer bestimmten Ausstattung bereitzustellen ist oder dass Weiterbildungsmaßnahmen zu gewähren sind.

Ob durch die Rechtsvorschriften subjektive Rechte eingeräumt werden, ist eine Frage der Auslegung der betreffenden Vorschriften des materiellen Rechtes. Nicht jede Norm des objektiven Verwaltungsrechts gewährt auch eine subjektive Berechtigung. Ein subjektives öffentliches Recht ist dann zu bejahen, wenn eine zwingende Vorschrift - und damit eine sich daraus ergebende Rechtspflicht zur Verwaltung - nicht allein dem öffentlichen Interesse, sondern (zumindest auch) dem Interesse einzelner zu dienen bestimmt ist (VwGH 24.02.2022). Der bloße Umstand, dass das Gesetz eine Leistungspflicht statuiert, begründet noch nicht ein subjektives öffentliches Recht desjenigen, dem die Leistung zugutekommt. Erst wenn das Gesetz dem Berechtigten verfahrensrechtliche Mittel an die Hand gibt, diesen Anspruch auch zu verfolgen, kann von einem subjektiven öffentlichen Recht gesprochen werden (VwGH 97/04/0106, 28.08.1997).

II.3.2.2.1.1. Zum 1. Antrag – Zur Verfügungstellung eines Arbeitsplatzes entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716, KEC-Mitarbeiter Jobcenter B 9:römisch zwei.3.2.2.1.1. Zum 1. Antrag – Zur Verfügungstellung eines Arbeitsplatzes entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716, KEC-Mitarbeiter Jobcenter B 9:

Im Verfahren begehrt der BF, dass ihm ein Arbeitsplatz entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 zur Verfügung gestellt wird (siehe Punkt II.1.3). Dieser Antrag des BF zielt darauf ab, dass der BF entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716 verwendet wird. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass einem Beamten kein subjektives Recht auf die tatsächliche Erbringung der ihm an seinem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben (VwGH 27.09.2011, 2010/12/0125) zukommt. Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig. Im Verfahren begehrt der BF, dass ihm ein Arbeitsplatz entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716, Mitarbeiter Jobcenter B 9 zur Verfügung gestellt wird (siehe Punkt römisch zwei.1.3). Dieser Antrag des BF zielt darauf ab, dass der BF entsprechend der Arbeitsplatzbeschreibung Verwendungscode 7716 verwendet wird. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass einem Beamten kein subjektives Recht auf die tatsächliche Erbringung der ihm an seinem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben (VwGH 27.09.2011, 2010/12/0125) zukommt. Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig.

Soweit der BF der Ansicht ist, dass eine maßgebliche Änderung seiner Arbeitsaufgaben vorliegt (siehe dazu OZ 4), so hat er die Möglichkeit, die Erlassung eines Feststellungsbescheides darüber zu beantragen, ob die Personalmaßnahme ohne Einhaltung des Formerfordernisses des § 38 Abs. 7 BDG zulässig war (VwGH 15.01.1990, 89/12/0248; 24.04.1996, 95/12/0248). Das vorliegende – eindeutige – Leistungsbegehren des durch einen anwaltlich vertretenen BF kann jedoch nicht in Feststellungsbegehren umgedeutet werden (vgl. dazu VwGH 25.07.2013, 2013/07/0099).Soweit der BF der Ansicht ist, dass eine maßgebliche Änderung seiner Arbeitsaufgaben vorliegt (siehe dazu OZ 4), so hat er die Möglichkeit, die Erlassung eines Feststellungsbescheides darüber zu beantragen, ob die Personalmaßnahme ohne Einhaltung des Formerfordernisses des Paragraph 38, Absatz 7, BDG zulässig war (VwGH 15.01.1990, 89/12/0248; 24.04.1996, 95/12/0248). Das vorliegende – eindeutige – Leistungsbegehren des durch einen anwaltlich vertretenen BF kann jedoch nicht in Feststellungsbegehren umgedeutet werden vergleiche dazu VwGH 25.07.2013, 2013/07/0099).

II.3.2.2.1.2. Zum 2. Antrag – Zur Evaluierung des Arbeitsplatzes und der Projekte des BF nach den Arbeitnehmerschutzbestimmungen:römisch zwei.3.2.2.1.2. Zum 2. Antrag – Zur Evaluierung des Arbeitsplatzes und der Projekte des BF nach den Arbeitnehmerschutzbestimmungen:

Im Rahmen dieses Antrags begehrt der BF, seinen Arbeitsplatz mit Verwendungscode 7716 in der Verwendung PT 3/2, KEC-Mitarbeiter B9 und jene Projekte, welche der BF in seiner Verwendung PT 3/2 betreut gemäß den Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu evaluieren.

Dazu lässt sich festhalten, dass Arbeitnehmer gemäß § 3 ASchG iVm § 8 AVRAG das Recht haben, bei ernster und unmittelbarer Gefahr ihre Tätigkeit einzustellen, den Gefahrenbereich zu verlassen und ihre Arbeit nicht wieder aufzunehmen, solange diese Gefahr besteht. Dieses Leistungsverweigerungsrecht darf zu keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Zwar sind im ASchG zahlreiche Verpflichtungen für den Arbeitgeber vorgesehen; aus den Regelungen im ASchG sind jedoch keine subjektiven Rechte von Arbeitnehmern zu entnehmen, die eine Evaluierung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen vorsehen. Ebenso kann ein derartiges Recht nicht aus dem BDG gewonnen werden. Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig. Dazu lässt sich festhalten, dass Arbeitnehmer gemäß Paragraph 3, ASchG in Verbindung mit Paragraph 8, AVRAG das Recht haben, bei ernster und unmittelbarer Gefahr ihre Tätigkeit einzustellen, den Gefahrenbereich zu verlassen und ihre Arbeit nicht wieder aufzunehmen, solange diese Gefahr besteht. Dieses Leistungsverweigerungsrecht darf zu keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen. Zwar sind im ASchG zahlreiche Verpflichtungen für den Arbeitgeber vorgesehen; aus den Regelungen im ASchG sind jedoch keine subjektiven Rechte von Arbeitnehmern zu entnehmen, die eine Evaluierung von Arbeitnehmerschutzbestimmungen vorsehen. Ebenso kann ein derartiges Recht nicht aus dem BDG gewonnen werden. Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig.

II.3.2.2.1.3. Zum 3. Antrag – Zur Einrichtung eines Büros römisch zwei. II.3.2.2.1.3. Zum 3. Antrag – Zur Einrichtung eines Büros:

Dahingehend begehrt der BF, dass ihm ein Büro mit eigenem Computer, Telefon, Schreibtisch und Sessel eingerichtet wird (siehe Punkt II.1.3). In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass keine Regelung existiert, welche dem BF ein subjektives Recht auf ein Büro mit eigenem Computer, Telefon, Schreibtisch und Sessel einräumt. Soweit der BF in seinem verfahrenseinleitenden Antrag ausführte, dass entsprechend seiner Arbeitsplatzbeschreibung für die Verwendung ein Büro mit Schreibtisch, Sessel, Computer und Telefon vorgegeben sei, so kann dies aus der verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzbeschreibung (VWA ./9) nicht entnommen werden. Entgegen des BF ist ein eingerichtetes Büro auch kein integrierter Bestandteil des Versetzungsbescheides vom 21.01.2008 (siehe VWA ./2 bzw. ./9). Grundsätzlich ist es Aufgabe des Dienstgebers für eine adäquate Ausstattung des Arbeitsplatzes eines Dienstnehmers zu sorgen. Soweit der Dienstgeber dafür nicht sorgt, hat er die nachteiligen Folgen (geringe Arbeitsleistung, -qualität) zu tragen. Dieser Umstand führt jedoch nicht zu einem subjektiven Anspruch auf adäquate Ausstattung eines Arbeitsplatzes, zumal wie bereits ausgeführt wurde, dem Dienstnehmer schon kein subjektiver Anspruch auf die tatsächliche Erbringung der ihm an seinem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben zukommt (siehe oben Punkt II.3.2.2.1.1). Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig. Dahingehend begehrt der BF, dass ihm ein Büro mit eigenem Computer, Telefon, Schreibtisch und Sessel eingerichtet wird (siehe Punkt römisch zwei.1.3). In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass keine Regelung existiert, welche dem BF ein subjektives Recht auf ein Büro mit eigenem Computer, Telefon, Schreibtisch und Sessel einräumt. Soweit der BF in seinem verfahrenseinleitenden Antrag ausführte, dass entsprechend seiner Arbeitsplatzbeschreibung für die Verwendung ein Büro mit Schreibtisch, Sessel, Computer und Telefon vorgegeben sei, so kann dies aus der verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzbeschreibung (VWA ./9) nicht entnommen werden. Entgegen des BF ist ein eingerichtetes Büro auch kein integrierter Bestandteil des Versetzungsbescheides vom 21.01.2008 (siehe VWA ./2 bzw. ./9). Grundsätzlich ist es Aufgabe des Dienstgebers für eine adäquate Ausstattung des Arbeitsplatzes eines Dienstnehmers zu sorgen. Soweit der Dienstgeber dafür nicht sorgt, hat er die nachteiligen Folgen (geringe Arbeitsleistung, -qualität) zu tragen. Dieser Umstand führt jedoch nicht zu einem subjektiven Anspruch auf adäquate Ausstattung eines Arbeitsplatzes, zumal wie bereits ausgeführt wurde, dem Dienstnehmer schon kein subjektiver Anspruch auf die tatsächliche Erbringung der ihm an seinem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben zukommt (siehe oben Punkt römisch zwei.3.2.2.1.1). Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig.

II.3.2.2.1.4. Zum 4. Antrag – Zur Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen und Reorientierungsmaßnahmen römisch zwei. II.3.2.2.1.4. Zum 4. Antrag – Zur Gewährung von Weiterbildungsmaßnahmen und Reorientierungsmaßnahmen:

Diesbezüglich beehrte der BF, dass ihm Weiterbildungs- und Reorientierungsmaßnahmen gewährt werden (siehe

Punkt II.1.3). Es ist im Verfahren nicht hervorgekommen, dass dem BF Reorientierungsmaßnahmen (wie z.B. interne und externe Bewerbungen) versagt wurden. Im Gegenteil ist in der verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzbeschreibung die Teilnahme bzw. Mitwirkung zu Reorientierungsmaßnahmen ausdrücklich vorgesehen. Auch hinsichtlich Weiterbildungsmaßnahmen ist im Verfahren nicht hervorgekommen, dass dem BF solche versagt wurden. Dahingehend ist zu beachten, dass zwar allen Mitarbeitern für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben die erforderliche Weiterbildung zu ermöglichen ist, ein förmlicher Rechtsanspruch des Bediensteten ist damit jedoch nicht verbunden (ErläutRV 1182 BlgNR 21. GP). Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig. Diesbezüglich begehrte der BF, dass ihm Weiterbildungs- und Reorientierungsmaßnahmen gewährt werden (siehe Punkt römisch zwei.1.3). Es ist im Verfahren nicht hervorgekommen, dass dem BF Reorientierungsmaßnahmen (wie z.B. interne und externe Bewerbungen) versagt wurden. Im Gegenteil ist in der verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzbeschreibung die Teilnahme bzw. Mitwirkung zu Reorientierungsmaßnahmen ausdrücklich vorgesehen. Auch hinsichtlich Weiterbildungsmaßnahmen ist im Verfahren nicht hervorgekommen, dass dem BF solche versagt wurden. Dahingehend ist zu beachten, dass zwar allen Mitarbeitern für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben die erforderliche Weiterbildung zu ermöglichen ist, ein förmlicher Rechtsanspruch des Bediensteten ist damit jedoch nicht verbunden (ErläutRV 1182 BlgNR 21. Gesetzgebungsperiode). Mangels subjektiven Rechts war sohin die Zurückweisung des Antrages des BF durch die bB zulässig.

II.3.2.2.2. Zu den Anträgen 5 und 6 des Beschwerdeführers (VWA ./3, Seite 14 ff und VWA ./5, Seite 22); römisch zwei.3.2.2.2. Zu den Anträgen 5 und 6 des Beschwerdeführers (VWA ./3, Seite 14 ff und VWA ./5, Seite 22):

Weiters begehrte der BF die Feststellungen, dass er einerseits Weisungen, wonach er sich ohne Büro, Computer, Sessel, Tisch und Telefon zum Portier oder woanders hinbegeben muss, um seine Zeit – mangels Projekten oder Tätigkeiten in PT 3/2 – als „Sitzer“ im KEC/PAM ohne Tätigkeit in PT 3/2 abzusitzen, und andererseits sämtliche Dienstzuteilungen zu Projekten, die nicht seiner Verwendung in PT 3/2 entsprechen, nicht befolgen muss.

Der Begriff der Weisung ist weder in Art. 20 Abs. 1 B-VG noch in § 44 BDG 1979 definiert, sondern begrifflich vorausgesetzt. Unter einer Weisung ist eine von einem Verwaltungsorgan erlassene normative Anordnung an ein nachgeordnetes Organ zu verstehen. Gegenstand der Weisung kann nur das Verhalten eines nachgeordneten Organs – sohin ein Tun oder Unterlassen – sein (VwGH 26.02.2020, Ro 2018/09/0003). Der Begriff der Weisung ist weder in Artikel 20, Absatz eins, B-VG noch in Paragraph 44, BDG 1979 definiert, sondern begrifflich vorausgesetzt. Unter einer Weisung ist eine von einem Verwaltungsorgan erlassene normative Anordnung an ein nachgeordnetes Organ zu verstehen. Gegenstand der Weisung kann nur das Verhalten eines nachgeordneten Organs – sohin ein Tun oder Unterlassen – sein (VwGH 26.02.2020, Ro 2018/09/0003).

Wie gegenüber dem Beamten ergangene schriftliche Weisungen, also behördliche Willenserklärungen im Einzelfall, aufzufassen sind, ist jeweils nur nach den besonderen Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. Der in § 44 Abs. 3 letzter Satz BDG 1979 geregelte, von der Rechtsprechung auch als 'Bestätigung' einer Weisung bezeichnete Vorgang ist zwar an die Schriftform, nicht jedoch an den Gebrauch bestimmter Wendungen gebunden. Es reicht vielmehr hin, wenn der objektive Erklärungswert einer solchen schriftlichen Äußerung dahin zu deuten ist, dass der weisungserteilende Vorgesetzte die in der Remonstration geltend gemachten Bedenken nicht teilt und – deshalb – die Weisung aufrechterhalten möchte ('bestätigt') (VwGH 22.10.2015, Ra 2015/12/0038 mwN). Wie gegenüber dem Beamten ergangene schriftliche Weisungen, also behördliche Willenserklärungen im Einzelfall, aufzufassen sind, ist jeweils nur nach den besonderen Umständen des Einzelfalls zu beurteilen. Der in Paragraph 44, Absatz 3, letzter Satz BDG 1979 geregelte, von der Rechtsprechung auch als 'Bestätigung' einer Weisung bezeichnete Vorgang ist zwar an die Schriftform, nicht jedoch an den Gebrauch bestimmter Wendungen gebunden. Es reicht vielmehr hin, wenn der objektive Erklärungswert einer solchen schriftlichen Äußerung dahin zu deuten ist, dass der weisungserteilende Vorgesetzte die in der Remonstration geltend gemachten Bedenken nicht teilt und – deshalb – die Weisung aufrechterhalten möchte ('bestätigt') (VwGH 22.10.2015, Ra 2015/12/0038 mwN).

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Erlassung eines Feststellungsbescheides nur dann zulässig, wenn sie entweder im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist oder wenn eine gesetzliche Regelung zwar nicht besteht, die Erlassung eines solchen Bescheides im öffentlichen Interesse liegt oder wenn sie insofern im Interesse einer Partei liegt, als sie für die Partei ein notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung darstellt. Dieses rechtliche Interesse ist nur dann gegeben, wenn dem Feststellungsbescheid im konkreten Fall die Eignung zukommt, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft klarzustellen und dadurch eine Rechtsgefährdung

des Antragstellers zu beseitigen. Ein wirtschaftliches, politisches oder wissenschaftliches Interesse rechtfertigt nicht die Erlassung eines Feststellungsbescheides. Ein Feststellungsbescheid als subsidiärer Rechtsbehelf ist jedenfalls dann nicht zulässig, wenn die strittige Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens entschieden werden kann (vgl. VwGH 17.10.2011, 2010/12/0150 mwN). Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Erlassung eines Feststellungsbescheides nur dann zulässig, wenn sie entweder im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist oder wenn eine gesetzliche Regelung zwar nicht besteht, die Erlassung eines solchen Bescheides im öffentlichen Interesse liegt oder wenn sie insofern im Interesse einer Partei liegt, als sie für die Partei ein notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung darstellt. Dieses rechtliche Interesse ist nur dann gegeben, wenn dem Feststellungsbescheid im konkreten Fall die Eignung zukommt, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft klarzustellen und dadurch eine Rechtsgefährdung des Antragstellers zu beseitigen. Ein wirtschaftliches, politisches oder wissenschaftliches Interesse rechtfertigt nicht die Erlassung eines Feststellungsbescheides. Ein Feststellungsbescheid als subsidiärer Rechtsbehelf ist jedenfalls dann nicht zulässig, wenn die strittige Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens entschieden werden kann (vergleiche VwGH 17.10.2011, 2010/12/0150 mwN).

Der Verwaltungsgerichtshof bejaht in seiner ständigen Rechtsprechung auch 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: Eine Pflicht zur Befolgung einer Weisung ist dann zu verneinen, wenn einer der in Art. 20 Abs. 1 dritter Satz B-VG genannten Tatbestände vorliegt, wenn die Weisung nach erfolgter Remonstration nicht schriftlich wiederholt wurde oder wenn die Erteilung gegen das Willkürverbot verstößt. Der Verwaltungsgerichtshof bejaht in seiner ständigen Rechtsprechung auch 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: Eine Pflicht zur Befolgung einer Weisung ist dann zu verneinen, wenn einer der in Artikel 20, Absatz eins, dritter Satz B-VG genannten Tatbestände vorliegt, wenn die Weisung nach erfolgter Remonstration nicht schriftlich wiederholt wurde oder wenn die Erteilung gegen das Willkürverbot verstößt.

Andererseits kann Gegenstand eines Feststellungsverfahrens aber auch die „schlichte“ Rechtswidrigkeit der Weisung sein, also eine solche, die die Pflicht zu ihrer Befolgung nicht berührt. Ein Recht auf eine solche bescheidmäßige Feststellung der Rechtmäßigkeit von Dienstaufträgen besteht jedoch bloß dann, wenn durch einen Dienstauftrag die Rechtssphäre des Beamten berührt wird (VwGH 22.05.2012, 2011/12/0170, 2011/12/0171 und 2011/12/0195; 27.02.2014, 2013/12/0159). Die Frage, ob die Befolgung einer Weisung zu den Dienstpflichten des Beamten gehört, einerseits, und die Frage ihrer „schlichten“ Rechtswidrigkeit (im Verständnis einer Verletzung subjektiver Rechte des Betroffenen), andererseits, bilden somit unterschiedliche Gegenstände von Feststellungsverfahren. Die erstgenannte Frage ist demgegenüber mit jener, ob die Weisung zu befolgen ist, ident (VwGH 22.04.2015, Ra 2014/12/0003).

Das 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. Der Umstand, dass die konkreten Auswirkungen eines Dienstauftrags der Vergangenheit angehören, bildet für sich allein noch kein Hindernis für die Erlassung eines Feststellungsbescheides, doch muss die an ein abgeschlossenes Geschehen anknüpfende Feststellung über ein Recht oder Rechtsverhältnis der Abwendung zukünftiger Rechtsgefährdung des Antragstellers dienen. Für das Vorliegen einer "erforderlichen Klarstellung für die Zukunft" reicht es dabei aus, dass nicht auszuschließen ist, dass dem Beamten auch in Zukunft wiederholt eine derartige Weisung erteilt wird (vgl. VwGH 28.04.2021, Ra 2020/12/0029 mwN). Das 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. Der Umstand, dass die konkreten Auswirkungen eines Dienstauftrags der Vergangenheit angehören, bildet für sich allein noch kein Hindernis für die Erlassung eines Feststellungsbescheides, doch muss die an ein abgeschlossenes Geschehen anknüpfende Feststellung über ein Recht oder Rechtsverhältnis der Abwendung zukünftiger

Rechtsgefährdung des Antragstellers dienen. Für das Vorliegen einer "erforderlichen Klarstellung für die Zukunft" reicht es dabei aus, dass nicht auszuschließen ist, dass dem Beamten auch in Zukunft wiederholt eine derartige Weisung erteilt wird (vergleiche VwGH 28.04.2021, Ra 2020/12/0029 mwN).

Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens zu entscheiden ist. Auch wenn ein solcher anderer Rechtsweg offensteht, ist jedoch weiter zu prüfen, ob der Partei die Beschreitung dieses Rechtsweges auch zumutbar ist. Als dem Rechtsunterworfenen nicht zumutbar gilt insbesondere, im Falle des Bestehens unterschiedlicher Rechtsauffassungen auf Seiten der Behörde und des Rechtsunterworfenen über die Rechtmäßigkeit einer Handlung oder Unterlassung, die betreffende Handlung zu setzen bzw. zu unterlassen und sodann im Rahmen eines allfälligen Verwaltungsstrafverfahrens die Frage der Rechtmäßigkeit oder Unrechtmäßigkeit dieses Verhaltens klären zu lassen (siehe VwGH 30.09.2019, Ra 2019/01/0312).

II.3.2.2.1. Zum 5. Antrag – Zur Feststellung, dass der Beschwerdeführer Weisungen zum „Absitzen“ nicht befolgen muss: römisch zwei.3.2.2.1. Zum 5. Antrag – Zur Feststellung, dass der Beschwerdeführer Weisungen zum „Absitzen“ nicht befolgen muss:

Dahingehend beehrte der BF, dass festgestellt werde, dass er Weisungen, wonach er sich ohne Büro, Computer, Sessel, Tisch und Telefon zum Portier oder woanders hin begeben muss, um seine Zeit – mangels Projekten oder Tätigkeiten im PT 3/2 – als „Sitzer“ im KEC/PAM ohne Tätigkeit im PT 3/2 abzusetzen, nicht befolgen muss (siehe Punkt II.1.3). Dahingehend beehrte der BF, dass festgestellt werde, dass er Weisungen, wonach er sich ohne Büro, Computer, Sessel, Tisch und Telefon zum Portier oder woanders hin begeben muss, um seine Zeit – mangels Projekten oder Tätigkeiten im PT 3/2 – als „Sitzer“ im KEC/PAM ohne Tätigkeit im PT 3/2 abzusetzen, nicht befolgen muss (siehe Punkt römisch zwei.1.3).

Zunächst lässt sich festhalten, dass der BF keinen subjektiven Anspruch auf ein Büro, einen Computer, Sessel, Tisch und ein Telefon hat (siehe Punkt II.3.2.2.1.3). Zunächst lässt sich festhalten, dass der BF keinen subjektiven Anspruch auf ein Büro, einen Computer, Sessel, Tisch und ein Telefon hat (siehe Punkt römisch zwei.3.2.2.1.3).

Die bB hielt im angefochtenen Bescheid dazu fest, dass der BF als PAM-Mitarbeiter selbst darüber entscheide, ob er an Projekte mitarbeiten wolle oder auch nicht. In Zeiten ohne Mitarbeit an Projekten habe der BF in den Räumlichkeiten des PAM anwesend zu sein, um seine Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand zu halten, sich intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren, sich aktiv am externen Arbeitsmarkt zu bewerben und sich um Weiterbildungen zu kümmern. Weisungen, wonach Mitarbeiter ihre Zeit ohne Tätigkeit abzusetzen hätten, würden nicht ausgesprochen werden. Mangels Vorliegens solcher Weisungen könne auch nicht über eine Befolgungspflicht abgesprochen werden, weshalb der Antrag zurückzuweisen gewesen sei.

Diese Ausführungen wurden vom BF in seiner Bescheidbeschwerde nicht substantiell bestritten, zumal er ohne schlüssige Begründung ausführte, dass Weisungen ausgesprochen worden seien, wonach der BF seine Zeit ohne Tätigkeit abzusetzen habe. Im Übrigen ist im Verfahren nicht hervorgekommen, dass der BF von einem Vorgesetzten eine konkrete Weisung dahingehend erhalten hat, dass er sich ohne Büro, Computer, Sessel, Tisch und Telefon zum Portier oder woanders hin begeben muss, um seine Zeit – mangels Projekten oder Tätigkeiten im PT 3/2 – als „Sitzer“ im KEC/PAM ohne Tätigkeit im PT 3/2 abzusetzen.

Soweit der BF in diesem Zusammenhang ausführte, dass aus dem Versetzungsbescheid (VWA /2) nicht zu entnehmen sei, dass in Zeiten ohne Mitarbeit in Projekten Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand zu halten seien, sich der BF intern im PAM über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren habe, er sich aktiv am externen Arbeitsmarkt bewerben müsse und er sich um die Weiterbildung zu kümmern habe, so ist dies unzutreffend. In der Arbeitsplatzbeschreibung ist die Tätigkeit „Teilnahme bzw. Mitwirkung an Reorientierungsmaßnahmen, Selbststudium, Teilnahme an Schulungen“ aufgelistet. Damit sind Tätigkeiten wie Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand halten, Erhebung von internen Beschäftigungsmöglichkeiten, aktive Bewerbungen am externen Arbeitsmarkt und Verifizierung von Weiterbildungsmöglichkeiten usw. jedenfalls erfasst.

Vor diesem Hintergrund ist der Begründung der bB zu folgen, wonach keine Weisungen, dass der BF seine Zeit ohne Tätigkeit (Teilnahme an einem Projekt) abzusetzen habe, ausgesprochen wurden. Aus der Arbeitsplatzbeschreibung ist eindeutig zu entnehmen, dass der BF, sofern er nicht an einem Projekt mitarbeitet, Tätigkeiten wie „Teilnahme bzw. Mitwirkung an Reorientierungsmaßnahmen, Selbststudium, Teilnahme an Schulungen“ vorzunehmen hat.

Zusammenfassend kann mangels Vorliegens einer Weisung nicht über die diesbezügliche Befolgungspflicht abgesprochen werden. Die Zurückweisung des Antrages durch die bB war sohin zulässig.

II.3.2.2.2. Zum 6. Antrag – Zur Feststellung, dass der Beschwerdeführer Dienstzuteilungen nicht befolgen muss, die nicht der Verwendung in PT 3/2 entsprechen:römisch zwei.3.2.2.2. Zum 6. Antrag – Zur Feststellung, dass der Beschwerdeführer Dienstzuteilungen nicht befolgen muss, die nicht der Verwendung in PT 3/2 entsprechen:

Schließlich begehrte der BF die Feststellung, dass er sämtliche Dienstzuteilungen zu Projekten, die nicht seiner Verwendung in PT 3/2 entsprechen, nicht befolgen muss.

Dazu erklärte die bB im angefochtenen Bescheid, dass die Mitarbeit an Projekten freiwillig durch die PAM-Mitarbeiter erfolgt sei und keine Dienstzuteilungen vorliegen würden.

Dies wurde vom BF in seiner Bescheidbeschwerde nicht substantiiert bestritten, zumal dieser ohne nähere Begründung ausführte, dass er Weisungen erhalten habe, um an Projekten mitzuarbeiten. Insgesamt war aus den Angaben des BF im Verfahren nicht zu gewinnen, dass er konkret von einem Vorgesetzten eine Weisung bzw. eine Dienstzuteilung dahingehend erhalten hat, dass er an einem Projekt teilzunehmen hat.

Der BF konnte nicht nachvollziehbar darlegen, dass er von der bB angewiesen wurde, an Projekten mitzuarbeiten. Der BF bestätigte zudem, dass es bis 19.04.2019 seinerseits keine Einwendungen in Form von Anträgen gegeben habe. Wenn er andeutet, dass es Einwendungen in anderer Form gegeben habe, die offenbar aber nicht als solche verstanden worden seien, so bleiben seine diesbezüglichen Ausführungen weiterhin unsubstantiiert und wird dadurch eine Art von Zwang nicht glaubhaft gemacht (siehe Punkt II.2.5). Der BF konnte nicht nachvollziehbar darlegen, dass er von der bB angewiesen wurde, an Projekten mitzuarbeiten. Der BF bestätigte zudem, dass es bis 19.04.2019 seinerseits keine Einwendungen in Form von Anträgen gegeben habe. Wenn er andeutet, dass es Einwendungen in anderer Form gegeben habe, die offenbar aber nicht als solche verstanden worden seien, so bleiben seine diesbezüglichen Ausführungen weiterhin unsubstantiiert und wird dadurch eine Art von Zwang nicht glaubhaft gemacht (siehe Punkt römisch zwei.2.5).

Darüber hinaus ist der Arbeitsplatzbeschreibung eindeutig zu entnehmen, dass zum Zweck der Planstelle insbesondere „die Teilnahme an Projekten“ gehört. Ferner ist aus der Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen, dass der BF Tätigkeiten wie „Teilnahme bzw. Mitwirkung an Reorientierungsmaßnahmen, Selbststudium, Teilnahme an Schulungen“ vorzunehmen hat (OZ 3). Unter diesem Punkt sind Tätigkeiten wie Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand halten, Erhebung von internen Beschäftigungsmöglichkeiten, aktive Bewerbungen am externen Arbeitsmarkt und Verifizierung von Weiterbildungsmöglichkeiten usw. jedenfalls erfasst. Vor diesem Hintergrund erweist sich das Vorbringen des BF, wonach er sich erst durch projektbezogene Tätigkeiten dem Vorwurf eines Arbeitsverweigerers entziehen könnte, als unschlüssig (siehe Punkt II.2.5). Darüber hinaus ist der Arbeitsplatzbeschreibung eindeutig zu entnehmen, dass zum Zweck der Planstelle insbesondere „die Teilnahme an Projekten“ gehört. Ferner ist aus der Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen, dass der BF Tätigkeiten wie „Teilnahme bzw. Mitwirkung an Reorientierungsmaßnahmen, Selbststudium, Teilnahme an Schulungen“ vorzunehmen hat (OZ 3). Unter diesem Punkt sind Tätigkeiten wie Bewerbungsunterlagen am laufenden Stand halten, Erhebung von internen Beschäftigungsmöglichkeiten, aktive Bewerbungen am externen Arbeitsmarkt und Verifizierung von Weiterbildungsmöglichkeiten usw. jedenfalls erfasst. Vor diesem Hintergrund erweist sich das Vorbringen des BF, wonach er sich erst durch projektbezogene Tätigkeiten dem Vorwurf eines Arbeitsverweigerers entziehen könnte, als unschlüssig (siehe Punkt römisch zwei.2.5).

Es ist daher der bB zu folgen, dass die Mitarbeit an Projekten freiwillig (gewesen) ist und diesbezüglich keine Weisungen ausgesprochen worden bzw. Dienstzuteilungen zu Projekten erfolgt sind.

II.3.2.2.3. Zusammenfassung:römisch zwei.3.2.2.3. Zusammenfassung:

Die Zurückweisung der Anträge des BF war daher im Ergebnis rechtmäßig.

Wenn der BF der Ansicht ist, dass de facto eine Verwendungsänderung durch eine Weisung erfolgt sei und diese Personalmaßnahme unter Einhaltung der Formerfordernisse des § 38 Abs. 7 BDG mit Bescheid zu verfügen gewesen wäre (OZ 4 und 5), dann hätte er unmittelbar ein Feststellungsbegehren gemäß § 38 Abs. 7 BDG stellen können. Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens zu entscheiden ist. Auch

wenn ein solcher anderer Rechtsweg offensteht, ist jedoch weiter zu prüfen, ob der Partei die Beschreitung dieses Rechtsweges auch zumutbar ist (siehe VwGH 30.09.2019, Ra 2019/01/0312). Dass dem BF ein Feststellungsantrag gemäß § 38 Abs. 7 BDG nicht zumutbar gewesen wäre, hatte er im Verfahren nie angedeutet. Wenn der BF der Ansicht ist, dass de facto eine Verwendungsänderung durch eine Weisung erfolgt sei und diese Personalmaßnahme unter Einhaltung der Formerfordernisse des Paragraph 38, Absatz 7, BDG mit Bescheid zu verfügen gewesen wäre (OZ 4 und 5), dann hätte er unmittelbar ein Feststellungsbegehren gemäß Paragraph 38, Absatz 7, BDG stellen können. Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens zu entscheiden ist. Auch wenn ein solcher anderer Rechtsweg offensteht, ist jedoch weiter zu prüfen, ob der Partei die Beschreitung dieses Rechtsweges auch zumutbar ist (siehe VwGH 30.09.2019, Ra 2019/01/0312). Dass dem BF ein Feststellungsantrag gemäß Paragraph 38, Absatz 7, BDG nicht zumutbar gewesen wäre, hatte er im Verfahren nie angedeutet.

II.3.2.2.4. Zu den Beweisanträgen:römisch zwei.3.2.2.4. Zu den Beweisanträgen:

Soweit der Rechtsvertreter des BF beantragte, den ehemaligen Personalausschussvorsitzenden für das Bundesland XXXX , XXXX , XXXX und XXXX zeugenschaftlich einzuvernehmen, ist darauf zu verweisen, dass die sonstigen Ergebnisse des Beweisverfahrens aus Sicht des BVwG ein hinreichend schlüssiges Gesamtbild ergaben, sodass im Rahmen der freien Beweiswürdigung zu den getroffenen Feststellungen gelangt werden konnte und eine weitere Beweisaufnahme nicht erforderlich war. Entsprechendes gilt für den Antrag der bB, den Leiter des Post-Arbeitsmarktes XXXX zum Beweis dafür, dass die Dienststelle KEC und die dort eingerichteten Arbeitsplätze nicht mehr existieren, und zur Verwendung/Betreuung des BF durch den Post-Arbeitsmarkt als Zeuge einzuvernehmen. Soweit der Rechtsvertreter des BF beantragte, den ehemaligen Personalausschussvorsitzenden für das Bundesland römisch 40 , römisch 40 , römisch 40 und römisch 40 zeugenschaftlich einzuvernehmen, ist darauf zu verweisen, dass die sonstigen Ergebnisse des Beweisverfahrens aus Sicht des BVwG ein hinreichend schlüssiges Gesamtbild ergaben, sodass im Rahmen der freien Beweiswürdigung zu den getroffenen Feststellungen gelangt werden konnte und eine weitere Beweisaufnahme nicht erforderlich war. Entsprechendes gilt für den Antrag der bB, den Leiter des Post-Arbeitsmarktes römisch 40 zum Beweis dafür, dass die Dienststelle KEC und die dort eingerichteten Arbeitsplätze nicht mehr existieren, und zur Verwendung/Betreuung des BF durch den Post-Arbeitsmarkt als Zeuge einzuvernehmen.

II.3.3. Zu Spruchpunkt B) – Unzulässigkeit der Revision:römisch zwei.3.3. Zu Spruchpunkt 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 Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen (siehe dazu insbesondere die unter A) zitierte Judikatur). Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden, noch im Verfahren vor dem BVwG hervorgekommen, zumal im vorliegenden Fall vornehmlich die Klärung von Sachverhaltsfragen Grundlage für die zu treffende Entscheidung war. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen (siehe dazu insbesondere die unter A) zitierte Judikatur). Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Konkrete Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung sind weder in der gegenständlichen Beschwerde vorgebracht worden, noch im Verfahren vor dem BVwG hervorgekommen, zumal im vorliegenden Fall vornehmlich die Klärung von Sachverhaltsfragen Grundlage für die zu treffende Entscheidung war.

Die oben in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des VwGH ist zwar zum Teil zu früheren Rechtslagen ergangen, sie ist jedoch nach Ansicht des erkennenden Gerichts auf die inhaltlich weitestgehend gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

II.3.4. Zum Entfall der Verhandlung:römisch zwei.3.4. Zum Entfall der Verhandlung:

II.3.4.1. Zur Rechtslage im gegenständlichen Beschwerdeverfahren:römisch zwei.3.4.1. Zur Rechtslage im gegenständlichen Beschwerdeverfahren:

§ 24 Abs. 1 bis 4 VwGVG – Verhandlung – lautet:Paragraph 24, Absatz eins bis 4 VwGVG – Verhandlung – lautet:

(1) Das Verwaltungsgericht hat auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

(2) Die Verhandlung kann entfallen, wenn

1. der das vorangegangene Verwaltungsverfahren einleitende Antrag der Partei oder die Beschwerde zurückzuweisen ist oder bereits auf Grund der Aktenlage feststeht, dass der mit Beschwerde angefochtene Bescheid aufzuheben oder die angefochtene Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt für rechtswidrig zu erklären ist oder

2. die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen oder abzuweisen ist;

3. wenn die Rechtssache durch einen Rechtspfleger erledigt wird.

(3) Der Beschwerdeführer hat die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.3. wenn die Rechtssache durch einen Rechtspfleger erledigt wird., (3) Der Beschwerdeführer hat die Durchführung einer Verhandlung in der Beschwerde oder im Vorlageantrag zu beantragen. Den sonstigen Parteien ist Gelegenheit zu geben, binnen angemessener, zwei Wochen nicht übersteigender Frist einen Antrag auf Durchführung einer Verhandlung zu stellen. Ein Antrag auf Durchführung einer Verhandlung kann nur mit Zustimmung der anderen Parteien zurückgezogen werden.

(4) Soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, kann das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung 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 entgegenstehen (§ 24 Abs. 4 VwGVG).(4) Soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, kann das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteienantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung 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 entgegenstehen (Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG).

II.3.4.2. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die Beschwerdesache Folgendes:römisch zwei.3.4.2. Vor diesem Hintergrund ergibt sich für die Beschwerdesache Folgendes:

Der maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH vom 31.07.2007, Zl. 2005/05/0080). Somit konnte von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Art 6 Abs. 1 EMRK und Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.Der maßgebliche Sachverhalt konnte als durch die Aktenlage hinreichend geklärt erachtet werden. In der Beschwerde wurden keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen (VwGH vom 31.07.2007, Zl. 2005/05/0080). Somit konnte

von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung abgesehen werden. Dem Absehen von der Verhandlung stehen hier auch Artikel 6, Absatz eins, EMRK und Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union nicht entgegen.

Schlagworte

Arbeitsplatz Arbeitsplatzbeschreibung Ausstattung Dienstverrichtung Dienstzuteilung Feststellungsantrag Leistungsbegehren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Sache des Verfahrens subjektive Rechte Weisung Weiterbildungsmaßnahme Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W245.2225784.1.00

Im RIS seit

07.06.2023

Zuletzt aktualisiert am

29.07.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at