

TE Bvwg Erkenntnis 2015/7/22 W213 2010945-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 22.07.2015

Entscheidungsdatum

22.07.2015

Norm

BDG 1979 §38

B-VG Art.133 Abs4

PTSG §17a

VwGVG §28 Abs2

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

1. PTSG § 17a heute
2. PTSG § 17a gültig von 01.01.2014 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. PTSG § 17a gültig ab 28.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. PTSG § 17a gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. PTSG § 17a gültig von 29.12.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
6. PTSG § 17a gültig von 21.08.2003 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003

7. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 20.08.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
8. PTSG § 17a gültig von 18.08.1999 bis 17.08.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 161/1999
1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W213 2010945-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Michaela POPPER-PRANDSTÖTTER und Dieter SMOLKA als Beisitzer über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch Dr. Martin RIEDL, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Personalamtes Wien der Telekom Austria Aktiengesellschaft vom 16.04.2014, PNr. 308109, und den Vorlageantrag gegen die Beschwerdevereinsentscheidung des Personalamtes Wien der Telekom Austria Aktiengesellschaft vom 16.07.2014, PNr. 308109, betreffend Versetzung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Michaela POPPER-PRANDSTÖTTER und Dieter SMOLKA als Beisitzer über die Beschwerde des römisch 40, vertreten durch Dr. Martin RIEDL, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Personalamtes Wien der Telekom Austria Aktiengesellschaft vom 16.04.2014, PNr. 308109, und den Vorlageantrag gegen die Beschwerdevereinsentscheidung des Personalamtes Wien der Telekom Austria Aktiengesellschaft vom 16.07.2014, PNr. 308109, betreffend Versetzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 38 BDG in Verbindung mit § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 38, BDG in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist gemäß § 17 Abs. 1 und Abs. 1a des Poststrukturgesetzes (PTSG), BGBl. Nr. 201/1996, auf die Dauer seines Dienststandes der Telekom Austria Aktiengesellschaft zur Dienstleistung zugewiesen. Seit 01.11.2000 wird er bei der Telekom Austria Personalmanagement GmbH (TAP) verwendet. Bis zu der mit dem angefochtenen Bescheid verfügten Personalmaßnahme war ihm im Bereich "Einkauf & Interne Dienste" in der Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" ein Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2/S, Verwendung als "Leiter einer Organisationseinheit VII" mit Dienstort "Wien" dauernd zugewiesen. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist gemäß Paragraph 17, Absatz eins und Absatz eins a, des Poststrukturgesetzes (PTSG), Bundesgesetzblatt Nr. 201 aus 1996,, auf die Dauer seines Dienststandes der Telekom Austria Aktiengesellschaft zur Dienstleistung zugewiesen. Seit 01.11.2000 wird er bei der Telekom Austria Personalmanagement GmbH (TAP) verwendet. Bis zu der mit dem angefochtenen Bescheid verfügten Personalmaßnahme war ihm im Bereich "Einkauf & Interne Dienste" in der Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" ein Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2/S, Verwendung als "Leiter einer Organisationseinheit VII" mit Dienstort "Wien" dauernd zugewiesen.

Mit Schreiben des Personalamtes vom 31.10.2008 wurde der Beschwerdeführer davon in Kenntnis gesetzt, dass beabsichtigt sei, ihn von seiner bisherigen unbefristeten Verwendung abzurufen und ihn in die Einheit "TA Job Service, TAB Personalpool Wien" zu versetzen.

Weiter wurde auf die Möglichkeit der Erhebung von Einwendungen hingewiesen und festgehalten, dass die Nichterhebung von Einwendungen als Zustimmung zur Versetzung gelte.

Mit Schreiben vom 20.11.2008 erhob der Beschwerdeführer rechtzeitig Einwendungen und brachte im Wesentlichen vor, dass in anderen Fachbereichen in der Region sehr wohl freie Arbeitsplätze vorhanden seien. Weiters seien in vielen Bereichen der Region Ost (Wien, Niederösterreich, Burgenland) nachweislich freie Arbeitsplätze verfügbar. Darüber hinaus könne schon derzeit die Arbeitsleistung im Unternehmen TA Group nicht mehr mit eigenem Personal bewältigt werden und es würden Leasingkräfte beschäftigt. Vor Auflösung seines Arbeitsplatzes wären die oben angeführten Arbeitsplätze einzuziehen gewesen.

Mangels einer Beschäftigungsmöglichkeit wurde der Beschwerdeführer ab 01.12.2008 vorerst bis auf weiteres vom Dienst befreit.

Mit Mitteilung vom 20.12.2013 wurde der Beschwerdeführer mit Wirkung vom 07.01.2014 bis 05.04.2014 in den Bereich "Facility & Resource Management/Real Estate Management", auf die Planstelle 6771, PT 2/2, "Fachexperte Vertragswesen Richtfunk", zur Dienstleistung zugewiesen. Dienst- und besoldungsrechtlich trat dadurch keine Änderung ein.

Mit Schreiben des Personalamtes vom 13.03.2014 wurde der Beschwerdeführer davon in Kenntnis gesetzt, dass seitens des Fachbereiches "Facility & Resource Management/Real Estate Management" nunmehr die Absicht bestehe, den Beschwerdeführer in der Organisationseinheit "Real Estate Management" dauerhaft zu verwenden. Es sei daher beabsichtigt, den Beschwerdeführer von seinem letzten dauerhaften Arbeitsplatz in der Telekom Austria Personalmanagement GmbH, Fachbereich "Einkauf & Interne Dienste", Organisationseinheit "EID/Einkauf Übertragungstechnik", Verwendungsgruppe PT 2/S (Verwendung als "Leiter einer Organisationseinheit VII"), abzurufen und innerhalb der Telekom Austria Personalmanagement GmbH in den Fachbereich "Facility & Resource Management" zu versetzen und ihm dort in der Organisationseinheit "Real Estate Management" den Arbeitsplatz Nr. 6771, Verwendungsgruppe PT 2/2 (Verwendung als "Referent C", "Fachexperte für Vertragswesen Richtfunk") dauerhaft zuzuweisen.

Weiter wurde auf die Möglichkeit der Erhebung von Einwendungen hingewiesen und festgehalten, dass die Nichterhebung von Einwendungen als Zustimmung zur Versetzung gelte.

Dagegen erhob der rechtsfreundliche Vertreter des Beschwerdeführers fristgerecht Einwendungen und führte zusammengefasst aus, dass bereits mit Schreiben vom 31.10.2008 die Absicht mitgeteilt worden sei, eine qualifizierte Verwendungsänderung durchzuführen, und damals eine Prüfung ergeben habe, dass für den Beschwerdeführer keine adäquaten Ersatzarbeitsplätze vorhanden seien. Eine Situation, die nunmehr fünf Jahre zurück liege, könne jedoch nicht zur Begründung der gegenständlichen Personalmaßnahme herangezogen werden. Es herrsche im Unternehmen eine Personalfluktuationsrate, fünf Jahre später liege durchaus eine andere Situation vor und unter der Anwendung des Prinzips der möglichsten Schonung stünden adäquate Ersatzarbeitsplätze zur Verfügung. Es sei notorisch, dass insbesondere im Bereich des Einkaufes immer wieder Stellen zu besetzen seien, die der des Beschwerdeführers gleichwertig seien. Hinzu komme, dass seitens des Unternehmens Personal mit privatrechtlichen Verträgen aufgenommen werde, das wesentlich teurer sei als der Beschwerdeführer. Es bestehe darüber hinaus kein sachlicher Grund, den vom Beschwerdeführer innegehabten Arbeitsplatz aufzulösen. Daher werde beantragt, die gegenständliche Personalmaßnahme nicht durchzuführen.

Der Beschwerdeführer wurde ab 07.04.2014 abermals bis auf weiteres vorläufig vom Dienst befreit.

In weiterer Folge führte das Personalamt ein Ermittlungsverfahren betreffend etwaige adäquate Ersatzarbeitsplätze durch.

Dazu wurde am 10.04.2014 Ing. XXXX einvernommen, der während des Zeitraumes der Restrukturierungsmaßnahmen "TARget 09" die Funktion als Ressourcenmanager des Bereichs "Supply & Resource Management (SRM)" innehatte. Dieser gab unter anderem Folgendes an: Im Jahr 2008 habe der Beschwerdeführer im Fachbereich "Einkauf & Interne Dienste (EID)" die Funktion eines Gruppenleiters "Einkauf Übertragungstechnik" bekleidet. Die Gruppe habe zum

Stichtag 01.09.2008 nur mehr aus zwei Bediensteten bestanden, und zwar aus dem Beschwerdeführer und einem weiteren Beamten. Fünf weitere früher mit Einkäufern besetzte Arbeitsplätze seien bereits wegen Bedarfsmangels nicht mehr besetzt gewesen. Die Aufgabe der Abteilung sei die Beschaffung aller übertragungstechnischen Einrichtungen zur Sicherstellung der Transmission gewesen. In seiner Funktion als Gruppenleiter habe der Beschwerdeführer in Abstimmung mit der Bereichsleitung die strategischen Überlegungen führen müssen. Mit Ende November 2008 seien die Aufgaben des Beschwerdeführers der Einheit "Strategic Purchasing" ("Network Purchasing") übertragen worden. Die Aufgaben des weiteren Beamten seien zur Einheit "Operative Purchasing" gekommen. Durch die Verschlankung der Organisation, durch die Zusammenfassung der Strategen und der Bündelung der operativen Kräfte, seien auch die Anzahl der benötigten Leiterposten in den zwei neuen Fachbereichen des ehemaligen "EID" weniger geworden. Diese seien zum Zeitpunkt der Auflösung der Einheit "Einkauf Übertragungstechnik" bereits alle besetzt gewesen, sodass es für den Beschwerdeführer in den beiden Nachfolgebereichen des ehemaligen "EID" keinen entsprechenden bzw. adäquaten Arbeitsplatz gegeben habe. Auch in den Fachbereichen "SRM" und "RES" habe es keine PT 2-Arbeitsplätze gegeben. Durch die Neubewertung der Arbeitsplätze im Zuge der Umorganisation habe es auch keine Möglichkeit mehr gegeben, Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 2/S einzurichten. Ziel der Personalrestrukturierung sei es nämlich gewesen, nicht unbedingt nötige Arbeitsplätze einzuziehen. Da auch sämtliche andere Fachbereiche aufgefordert worden seien, Personal abzubauen und Personalkosten einzusparen, sei es zum damaligen Zeitpunkt auch nicht möglich gewesen, einen derart hoch eingestuften Beamten wie den Beschwerdeführer in einem anderen Fachbereich unterzubringen. Dazu wurde am 10.04.2014 Ing. römisch 40 einvernommen, der während des Zeitraumes der Restrukturierungsmaßnahmen "TARGET 09" die Funktion als Ressourcenmanager des Bereichs "Supply & Resource Management (SRM)" innehatte. Dieser gab unter anderem Folgendes an: Im Jahr 2008 habe der Beschwerdeführer im Fachbereich "Einkauf & Interne Dienste (EID)" die Funktion eines Gruppenleiters "Einkauf Übertragungstechnik" bekleidet. Die Gruppe habe zum Stichtag 01.09.2008 nur mehr aus zwei Bediensteten bestanden, und zwar aus dem Beschwerdeführer und einem weiteren Beamten. Fünf weitere früher mit Einkäufern besetzte Arbeitsplätze seien bereits wegen Bedarfsmangels nicht mehr besetzt gewesen. Die Aufgabe der Abteilung sei die Beschaffung aller übertragungstechnischen Einrichtungen zur Sicherstellung der Transmission gewesen. In seiner Funktion als Gruppenleiter habe der Beschwerdeführer in Abstimmung mit der Bereichsleitung die strategischen Überlegungen führen müssen. Mit Ende November 2008 seien die Aufgaben des Beschwerdeführers der Einheit "Strategic Purchasing" ("Network Purchasing") übertragen worden. Die Aufgaben des weiteren Beamten seien zur Einheit "Operative Purchasing" gekommen. Durch die Verschlankung der Organisation, durch die Zusammenfassung der Strategen und der Bündelung der operativen Kräfte, seien auch die Anzahl der benötigten Leiterposten in den zwei neuen Fachbereichen des ehemaligen "EID" weniger geworden. Diese seien zum Zeitpunkt der Auflösung der Einheit "Einkauf Übertragungstechnik" bereits alle besetzt gewesen, sodass es für den Beschwerdeführer in den beiden Nachfolgebereichen des ehemaligen "EID" keinen entsprechenden bzw. adäquaten Arbeitsplatz gegeben habe. Auch in den Fachbereichen "SRM" und "RES" habe es keine PT 2-Arbeitsplätze gegeben. Durch die Neubewertung der Arbeitsplätze im Zuge der Umorganisation habe es auch keine Möglichkeit mehr gegeben, Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 2/S einzurichten. Ziel der Personalrestrukturierung sei es nämlich gewesen, nicht unbedingt nötige Arbeitsplätze einzuziehen. Da auch sämtliche andere Fachbereiche aufgefordert worden seien, Personal abzubauen und Personalkosten einzusparen, sei es zum damaligen Zeitpunkt auch nicht möglich gewesen, einen derart hoch eingestuften Beamten wie den Beschwerdeführer in einem anderen Fachbereich unterzubringen.

Betreffend die Einwendungen des Beschwerdeführers vom 20.11.2008 hielt Ing. XXXX fest, dass es im Bereich des ehemaligen "EID" sicher keinen freien PT 2/S-Arbeitsplatz und auch sonst keinen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2 gegeben habe. Es habe sicher keinen Austausch des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers gegeben. Zum damaligen Zeitpunkt habe es im Bereich des Einkaufes auch keine Leasingkräfte gegeben, höchstens vielleicht im Lagerbereich, und diese hätten allenfalls Hilfstätigkeiten ausgeübt, die jedoch mit den strategischen Tätigkeiten des Beschwerdeführers nicht vergleichbar seien. Betreffend die Einwendungen des Beschwerdeführers vom 20.11.2008 hielt Ing. römisch 40 fest, dass es im Bereich des ehemaligen "EID" sicher keinen freien PT 2/S-Arbeitsplatz und auch sonst keinen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2 gegeben habe. Es habe sicher keinen Austausch des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers gegeben. Zum damaligen Zeitpunkt habe es im Bereich des Einkaufes auch keine Leasingkräfte gegeben, höchstens vielleicht im Lagerbereich, und diese hätten allenfalls Hilfstätigkeiten ausgeübt, die jedoch mit den strategischen Tätigkeiten des Beschwerdeführers nicht vergleichbar seien.

Seitens des Personalamtes wurden auch Erhebungen dahingehend geführt, ob bzw. für welche vakanten Positionen

sich der Beschwerdeführer intern beworben habe. Dazu wurden Anfragen an den Fachbereich "Facility & Resource Management" und an die Einheit "Servicekom/Telekom Austria Job Service" gestellt.

Aus der Nachschau im e-Recruiting Portal (in Rückschau abrufbar bis 01.01.2012) ergaben sich keine offiziellen Bewerbungen des Beschwerdeführers. Laut Auskunft der zuständigen Mitarbeiter habe sich der Beschwerdeführer auch über die Servicekom Telekom Austria Personalmanagement GmbH nirgends beworben. Die dort für den Beschwerdeführer zuständige Mitarbeiterin legte dar, dass der Beschwerdeführer wöchentlich in schriftlicher Form per Brief über die ausgeschriebenen Arbeitsplätze informiert werde. Über die laufenden Ausschreibungen im Einkaufsbereich sei er persönlich in mündlicher Form informiert worden. Dazu sei auch ein Gespräch vermittelt worden. Der Beschwerdeführer habe wiederholt als Argument angegeben, sich nicht auf Arbeitsplätze zu bewerben, die nicht seiner Einstufung PT/S entsprächen. Ob bzw. in welchem Ausmaß der Beschwerdeführer die englische Sprache beherrsche, könne die zuständige Mitarbeiterin nicht angeben, da ihr der Beschwerdeführer trotz mehrfacher schriftlicher Aufforderung keinen aktuellen Lebenslauf übermittelt habe.

Am 16.04.2014 erließ das Personalamt Wien der Telekom Austria Aktiengesellschaft zu PNr. 308109 den nunmehr angefochtenen Bescheid. Dessen Spruch lautet wie folgt:

"Gemäß § 38 Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 120/2012, und §§ 17 Abs. 1a und 17 a Abs. 9 Poststrukturgesetz (Strukturanpassungsgesetz 1996), BGBl. Nr. 201/1996 in der Fassung BGBl. I Nr. 96/2007, werden Sie mit dem auf die Zustellung dieses Bescheides folgenden Tag von Ihrer bisherigen unbefristeten Verwendung in der Telekom Austria Personalmanagement GmbH als "Leiter einer Organisationseinheit VII", Verwendungsgruppe PT 2, Dienstzulagengruppe S der Verwendungsgruppe PT 2, Arbeitsplatz Nr. 999, Dienstort "Wien", Bereich "Einkauf & Interne Dienste", Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik", abberufen und gleichzeitig innerhalb der Telekom Austria Personalmanagement GmbH in den Fachbereich "Facility & Resource Management" versetzt, und wird Ihnen dort in der Einheit "Real Estate Management" ein Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2, Dienstzulagengruppe 2 der Verwendungsgruppe PT 2, Arbeitsplatz Nr. 6771, Verwendung als "Referent C" (Fachexperte für Vertragswesen Richtfunk), Dienstort "Wien", zugewiesen." "Gemäß Paragraph 38, Beamten-Dienstrechtsgesetz (BDG 1979), Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 120 aus 2012,, und Paragraphen 17, Absatz eins a und 17 a Absatz 9, Poststrukturgesetz (Strukturanpassungsgesetz 1996), Bundesgesetzblatt Nr. 201 aus 1996, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 96 aus 2007,, werden Sie mit dem auf die Zustellung dieses Bescheides folgenden Tag von Ihrer bisherigen unbefristeten Verwendung in der Telekom Austria Personalmanagement GmbH als "Leiter einer Organisationseinheit VII", Verwendungsgruppe PT 2, Dienstzulagengruppe S der Verwendungsgruppe PT 2, Arbeitsplatz Nr. 999, Dienstort "Wien", Bereich "Einkauf & Interne Dienste", Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik", abberufen und gleichzeitig innerhalb der Telekom Austria Personalmanagement GmbH in den Fachbereich "Facility & Resource Management" versetzt, und wird Ihnen dort in der Einheit "Real Estate Management" ein Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2, Dienstzulagengruppe 2 der Verwendungsgruppe PT 2, Arbeitsplatz Nr. 6771, Verwendung als "Referent C" (Fachexperte für Vertragswesen Richtfunk), Dienstort "Wien", zugewiesen."

In seiner Begründung stützte sich das Personalamt auf seine Ermittlungsergebnisse und legte zusammengefasst Folgendes dar: Nach den durchgeführten Erhebungen sei die Zuweisung eines anderen für den Beschwerdeführer geeigneten Arbeitsplatzes der Verwendungsgruppe PT 2 derzeit weder in den Fachbereichen "Facility & Resource Management (FRM)" und "Supply Chain Management (SCM)" noch in einem anderen Fachbereich möglich, da es in der Verwendungsgruppe PT 2 keine freie Position gebe bzw. geben werde, die den Kenntnissen und Fähigkeiten des Beschwerdeführers entspreche. Obgleich im Fachbereich "Supply Chain Management" in den strategischen und operativen Einkaufsabteilungen seit April 2013 mehrere Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 2 besetzt worden seien bzw. noch zu besetzen seien, sei es nicht möglich, dem Beschwerdeführer einen dieser freien Arbeitsplätze zuzuweisen, da er sich nicht - obwohl er über diese laufenden Ausschreibungen persönlich informiert worden sei - um diese freien ausgeschriebenen Arbeitsplätze beworben habe, da die Stellen einerseits nicht die von ihm gewünschte Bewertung PT 2/S aufweisen würden und er andererseits auch nicht über die notwendigen speziellen fachlichen Kenntnisse, und vor allem nicht über verhandlungssicheres Englisch in Wort und Schrift, verfüge. Letzteres sei unbedingt erforderlich, um mit internationalen Lieferanten Preisverhandlungen durchzuführen, über Verträge zu verhandeln und um Einkaufsvorgaben und Prozesse für die süd- und südosteuropäischen Tochterunternehmen der Telekom Austria AG ("Opcos") zu erstellen.

Da die Abberufung des Beschwerdeführers vom früheren Arbeitsplatz in der Einheit "Einkauf Übertragungstechnik" des mittlerweile nicht mehr bestehenden Fachbereiches "Einkauf & Interne Dienste" aufgrund der Auflassung seines Arbeitsplatzes infolge der Auflösung des verbleibenden Restes der Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" im Zuge einer Umorganisation im Jahre 2008 ("TARget 09") geboten sei, bislang jedoch nicht durchgeführt worden sei, und der Beschwerdeführer seit Dezember 2008 ohne dauerhaften Arbeitsplatz sei, liege ein wichtiges dienstliches bzw. betriebliches Interesse für eine Versetzung samt Zuweisung eines neuen und für ihn adäquaten Arbeitsplatzes, dessen Aufgaben er zu erfüllen imstande sei, vor. Da im gesamten Unternehmensbereich kein freier und für ihn geeigneter Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2, Dienstzulagengruppe S der Verwendungsgruppe PT 2, zur Verfügung stehe, sehe die Dienstbehörde es als gelindestes Mittel an, den Beschwerdeführer auf den im Spruch genannten freien, seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechenden Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2/2, der sich überdies in einem der Nachfolgefachbereiche des früheren Fachbereiches "Einkauf & Interne Dienste", und zwar im Fachbereich "Facility & Resource Management", befinde, zu versetzen.

Gegen diesen Bescheid erhob der rechtsfreundliche Vertreter des Beschwerdeführers fristgerecht Beschwerde, bekämpfte den Bescheid seinem ganzen Inhalt nach und machte Rechtswidrigkeit des Inhaltes sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend.

Begründend wurde in der Beschwerde ausgeführt, dass das Personalamt seiner Erhebungs- und Begründungspflicht nicht nachgekommen sei. Es habe zwar den zum Zeitpunkt der Auflösung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zuständigen Resource Manager befragt, doch habe diese Befragung nur die Vorgänge im Jahr 2008 erläutert. Wie weitere Erhebungen insbesondere zur gegenständlichen zeitlich näheren Situation erfolgt seien, werde im angefochtenen Bescheid nicht ausgeführt.

Wäre das Personalamt seiner Erhebungs- und Begründungspflicht nachgekommen, hätte es erkennen müssen, dass ein gänzlicher Wegfall der Aufgaben des bisherigen Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers nicht vorliege. Vorgelegt werde in diesem Zusammenhang die Arbeitsplatzbeschreibung "Leitung Purchasing Network" im Bereich "Supply Chain Management" (früher: Einkauf). Diese weise die Wertigkeit KV 6 auf, was der Wertigkeit PT 2/S entspreche. Einen Vergleich zwischen dem bisherigen Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und dem genannten Arbeitsplatz habe das Personalamt unterlassen. Es habe auch die Feststellung unterlassen, dass es möglich gewesen wäre, den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit den damit verbundenen Aufgaben in die neue Organisationseinheit zu überführen, was problemlos und ohne wirtschaftliche Nachteile für die Telekom Austria AG möglich gewesen wäre.

Ebenso wäre es nicht notwendig gewesen, den oben genannten Arbeitsplatz mit der Person, die ihn nunmehr inne habe, zu besetzen. Der Arbeitsplatz, der aufgabenmäßig demjenigen entspreche, den der Beschwerdeführer inne gehabt habe, werde seit September 2011 durch XXXX wahrgenommen. Das Personalamt habe nicht begründet, aufgrund welcher Überlegungen es der Meinung sei, dass nicht der Beschwerdeführer sondern XXXX mit dem Arbeitsplatz zu betrauen sei. Dies sei ein schwerwiegender Verfahrensmangel, bei dessen Vermeidung das Personalamt zu einem für den Beschwerdeführer günstigeren Ergebnis gelangt wäre. Es ergebe sich daraus auch, dass schon im Jahr 2011 die Möglichkeit bestanden habe, den Beschwerdeführer nicht nur mit einem adäquaten Arbeitsplatz zu betrauen, sondern sogar mit einem, bei dem er seine bisherigen Aufgaben im gleichen Umfang wahrnehmen hätte können. Ebenso wäre es nicht notwendig gewesen, den oben genannten Arbeitsplatz mit der Person, die ihn nunmehr inne habe, zu besetzen. Der Arbeitsplatz, der aufgabenmäßig demjenigen entspreche, den der Beschwerdeführer inne gehabt habe, werde seit September 2011 durch römisch 40 wahrgenommen. Das Personalamt habe nicht begründet, aufgrund welcher Überlegungen es der Meinung sei, dass nicht der Beschwerdeführer sondern römisch 40 mit dem Arbeitsplatz zu betrauen sei. Dies sei ein schwerwiegender Verfahrensmangel, bei dessen Vermeidung das Personalamt zu einem für den Beschwerdeführer günstigeren Ergebnis gelangt wäre. Es ergebe sich daraus auch, dass schon im Jahr 2011 die Möglichkeit bestanden habe, den Beschwerdeführer nicht nur mit einem adäquaten Arbeitsplatz zu betrauen, sondern sogar mit einem, bei dem er seine bisherigen Aufgaben im gleichen Umfang wahrnehmen hätte können.

Zudem sei auch noch ein in Frage kommender Arbeitsplatz in der Wertigkeit PT 2/S, "Leiter Purchasing IT" ausgeschrieben worden. Zum Beweis dafür werde die Einnahme einer Liste näher bezeichneter Personen beantragt.

In diesem Zusammenhang erweise sich die Argumentation des Personalamtes, es seien adäquate Stellen

ausgeschrieben gewesen und der Beschwerdeführer hätte sich um diese bewerben können, als irrelevant. Die Auswahl bzw. die Zuweisung eines geeigneten Zielarbeitsplatzes obliege im Rahmen der Ermessensentscheidung der Behörde. Dieser Pflicht sei das Personalamt bereits im Jahr 2011 nicht nachgekommen.

Laut beiliegender Aufstellung ergebe sich, dass entsprechende Arbeitsplätze zur Verfügung gestanden seien bzw. stünden, wobei auch diesbezüglich die Behörde ihrer Pflicht zur Auswahl und Zuweisung eines geeigneten Zielarbeitsplatzes nicht nachgekommen sei. Bereits vor dem Jahr 2001, nämlich im Jahr 2009, sei der Arbeitsplatz eines Abteilungsleiters "Service Network Planning" zu besetzen gewesen. Auch diesbezüglich gelte das bereits Ausgeführte.

Unrichtig sei, dass Fremdpersonal (Leasingpersonal) nur für untergeordnete Stellen aufgenommen worden sei. So sei im "Supply Chain Management" XXXX aufgenommen worden. Dies sei als Beispiel zu sehen und zeige schon aufgrund des Ingenieurstitels auf, dass es sich keinesfalls um untergeordnetes bzw. nicht qualifiziertes Personal handle. Unrichtig sei, dass Fremdpersonal (Leasingpersonal) nur für untergeordnete Stellen aufgenommen worden sei. So sei im "Supply Chain Management" römisch 40 aufgenommen worden. Dies sei als Beispiel zu sehen und zeige schon aufgrund des Ingenieurstitels auf, dass es sich keinesfalls um untergeordnetes bzw. nicht qualifiziertes Personal handle.

Unrichtig sei zudem, dass der Beschwerdeführer nicht im entsprechenden Ausmaß über Englischkenntnisse verfüge. Im Zuge seiner Tätigkeit habe er zahlreiche Verhandlungen in Englisch in Wort und Schrift zu tätigen gehabt. Seine Geschäftsreisen hätten ihn nach Chicago, London, Paris, Tel Aviv, Yokneam und Göteborg geführt. Verhandlungen in Wien hätten beispielsweise mit dem chinesischen Vice Director von Huawei XXXX, XXXX, XXXX und XXXX stattgefunden. Ohne die entsprechenden Englischkenntnisse wäre dies nicht möglich gewesen. Es werde in diesem Zusammenhang auf das Zertifikat der Sprachschule Berlitz "Englisch for Business Communication, E-Mail und Business Writing" verwiesen, das dem Beschwerdeführer Kenntnisse auf Level 5 bescheinige. Unrichtig sei zudem, dass der Beschwerdeführer nicht im entsprechenden Ausmaß über Englischkenntnisse verfüge. Im Zuge seiner Tätigkeit habe er zahlreiche Verhandlungen in Englisch in Wort und Schrift zu tätigen gehabt. Seine Geschäftsreisen hätten ihn nach Chicago, London, Paris, Tel Aviv, Yokneam und Göteborg geführt. Verhandlungen in Wien hätten beispielsweise mit dem chinesischen Vice Director von Huawei römisch 40, römisch 40, römisch 40 und römisch 40 stattgefunden. Ohne die entsprechenden Englischkenntnisse wäre dies nicht möglich gewesen. Es werde in diesem Zusammenhang auf das Zertifikat der Sprachschule Berlitz "Englisch for Business Communication, E-Mail und Business Writing" verwiesen, das dem Beschwerdeführer Kenntnisse auf Level 5 bescheinige.

Im gegenständlichen Fall liege ganz offensichtlich eine willkürliche Maßnahme vor. Es werde beantragt, den angefochtenen Bescheid ersatzlos zu beheben, in eventuelle diesen aufzuheben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung an die erste Instanz zurückverweisen.

In der Folge führte das Personalamt weitere Ermittlungen durch und stellte zum Thema Arbeitsplatzsuche eine weitere Anfrage an die "Servicekom/Telekom Austria Job Service".

Der diesbezüglichen Stellungnahme vom 18.06.2014 lässt sich zusammengefasst entnehmen, dass der Beschwerdeführer über einen langen Zeitraum hindurch regelmäßig auf freie Arbeitsplätze hingewiesen worden sei. Diesbezüglich werde eine Zusammenstellung von Jobangeboten von Anfang 2013 bis aktuell (Juni 2014) angeschlossen, aus der ersichtlich sei, wann genau der Beschwerdeführer schriftlich auf welche Arbeitsplätze hingewiesen worden sei. Für jeden einzelnen der angegebenen Arbeitsplätze habe der Beschwerdeführer einen Brief samt Beilage mit der Beschreibung des jeweiligen Arbeitsplatzes erhalten. Er habe sich trotzdem auf keinen einzigen dieser Arbeitsplätze beworben. Er habe auch trotz wiederholter Aufforderung keinen aktuellen Lebenslauf übermittelt. Der Beschwerdeführer sei zum besseren Kennenlernen zu mehreren Terminen (16.11.2011, 14.12.2011, 11.01.2012) zu einem Frühstück eingeladen worden, er habe dieses Angebot jedoch nicht angenommen. Weiters sei er zu speziellen Meetings (Jobmessen am 19.11.2011, 09.11.2011, 25.11.2011, 18.01.2012, 15.02.2012, 02.03.2012) eingeladen worden, um mit ihm Einsatzmöglichkeiten zu evaluieren, doch sei er auch diesen Terminen fern geblieben. Außerdem sei der Beschwerdeführer mehrfach persönlich bzw. telefonisch auf spezielle offene Arbeitsplätze hingewiesen worden, beispielsweise sei ihm am 11.09.2013 vorgeschlagen worden, als Projektmanager für die Servicekom zu arbeiten. In diesem Gespräch habe der Beschwerdeführer erklärt, nicht für die Servicekom arbeiten zu wollen.

Weiters wurde seitens des Personalamtes der Aufgabenbereich des Arbeitsplatzes "Leitung Purchasing Network" ermittelt und wurde der Frage nachgegangen, weshalb - wie in der Beschwerde gerügt - XXXX diese Funktion innehave. Dazu wurde im Ergebnis festgehalten, dass XXXX deshalb am besten das Anforderungsprofil der Funktion erfülle, da er

eine entsprechende akademische Ausbildung absolviert habe (TU Wien, Nachrichtentechnik und Elektronik), einen MBA in "Entrepreneurship & Innovation" an der WU Executive Academy abgeschlossen habe und zudem weitreichende Vorerfahrung im Unternehmen aufweise. Weiters wurde seitens des Personalamtes der Aufgabenbereich des Arbeitsplatzes "Leitung Purchasing Network" ermittelt und wurde der Frage nachgegangen, weshalb - wie in der Beschwerde gerügt - römisch 40 diese Funktion innehatte. Dazu wurde im Ergebnis festgehalten, dass römisch 40 deshalb am besten das Anforderungsprofil der Funktion erfülle, da er eine entsprechende akademische Ausbildung absolviert habe (TU Wien, Nachrichtentechnik und Elektronik), einen MBA in "Entrepreneurship & Innovation" an der WU Executive Academy abgeschlossen habe und zudem weitreichende Vorerfahrung im Unternehmen aufweise.

Betreffend des Arbeitsplatzes "Abteilungsleiter Network Planning" wurde seitens des Personalamtes an die "Servicekom/Telekom Austria Job Service" die Anfrage gestellt, ob geprüft worden sei, ob der Beschwerdeführer von seinen Kenntnissen und Fähigkeiten sowie von seiner Ausbildung und Erfahrung her in der Lage sei, die Anforderungen des Arbeitsplatzes zu erfüllen.

Aus der Stellungnahme vom 01.07.2014 ergibt sich, dass der Beschwerdeführer am 26.06.2009 per Post informiert worden sei, dass der Arbeitsplatz "Abteilungsleiter Network Planning" neu besetzt werde, ohne dass er sich in der Folge auf diesen Arbeitsplatz beworben habe. Neben technischen Kenntnissen werde für diesen Arbeitsplatz auch die Fähigkeit verlangt, ein hohes Maß an Bereitschaft zur Veränderung im Sinne eines effizienten, zukunftsorientierten Changemanagements mitzubringen. Ein Indiz dafür, dass der Beschwerdeführer keinen Willen zur Veränderung an den Tag lege, sei der Umstand, dass er sich trotz Aufforderung weder auf den Arbeitsplatz beworben habe noch der Servicekom jemals einen aktuellen Lebenslauf übermittelt habe. Er habe keine Maßnahmen gesetzt, die ein hohes Maß an Eigeninitiative bzw. Veränderungsbereitschaft zeigen würden.

In der Ausschreibung würden auch ausgezeichneten Kommunikationsfähigkeiten in Wort und Schrift verlangt. Ein Indiz dafür, dass der Beschwerdeführer auch darüber nicht verfüge, sei der Umstand, dass es sehr schwierig sei, mit ihm überhaupt in Kontakt zu treten. Der Beschwerdeführer sei nicht bereit, mit der Servicekom per E-Mail Kontakt zu halten und so seien viele Briefe per Post und eingeschrieben an ihn ergangen. Obwohl der Jobcoach des Beschwerdeführers für ihn ein dienstliches Mobiltelefon bestellt habe, sei er auch weiterhin nicht telefonisch erreichbar gewesen. Als weiteres Beispiel für die schlechte Kommunikationsfähigkeit des Beschwerdeführers wurde ein E-Mail vom 28.06.2013 ins Treffen geführt und aufgezeigt, dass der Adressatenkreis falsch gewählt und Stil, Form, Rechtschreibung und Grammatik unzureichend seien.

Der ausgeschriebene Arbeitsplatz verlange zudem eine Gewährleistung der Unterstützung der Mitarbeiter bei der Konfliktlösung im Eskalationsfall. Dazu wurde näher ausgeführt, weshalb stark daran gezweifelt werde, dass der Beschwerdeführer deeskalierendes Verhalten an den Tag legen könne.

Abschließend wurde festgehalten, dass sich auf den Arbeitsplatz "Abteilungsleiter Network Planning" außerdem drei weitere dienstfreigestellte Mitarbeiter - im Gegensatz zum Beschwerdeführer - von sich aus aktiv beworben hätten.

Am 02.07.2014 wurde XXXX, ehemaliger Leiter des Bereiches "Strategic Purchasing", betreffend die Auflösung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit 30.11.2008 einvernommen. Am 02.07.2014 wurde römisch 40, ehemaliger Leiter des Bereiches "Strategic Purchasing", betreffend die Auflösung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit 30.11.2008 einvernommen.

Dieser gab zusammengefasst an, dass im Jahr 2008 in Zusammenarbeit mit dem Bereich "Human Resources" die Organisation "Einkauf" neu aufgestellt worden sei. Sämtliche strategische Einkaufsaufgaben seien im Bereich "Strategischer Einkauf" unter seiner Leitung zusammengefasst worden. Durch diese Neuausrichtung sei nur mehr ein kleiner Teil der Aufgaben beim Beschwerdeführer und einem weiteren Beamten verblieben, nämlich die reinen Übertragungsthemen, also alte Technologien, die noch einen gewissen Zeitraum, etwa ein Jahr lang, weiter belassen worden seien. Die Weiterentwicklung aller Netzwerktechnologien, auch der Übertragungstechnik, seien im Bereich "Strategischer Einkauf" miterledigt worden. Eine eigene Führungskraft sei daher nicht erforderlich gewesen. Zudem sei eine Verschlinkung der Organisation die Vorgabe seitens der Geschäftsleitung gewesen. Es habe in dieser Zeit keine Aufnahme von Fremdpersonal gegeben, sondern man habe damals, ca. im Jahr 2008, sämtliche Arbeitsplätze intern besetzt und man habe sich vorhandener Arbeitsplätze bedient.

Es seien damals erstmals auch mit Firmen aus dem asiatischen Raum Gespräche geführt und Verträge erstellt worden. So sei der Huawei-Vertrag entstanden. Dies sei jedoch sicher nicht im Bereich des Beschwerdeführers passiert. Die

Verhandlungen, die zum Huawei-Vertrag geführt hätten, seien von ihm selbst (XXXX) und einer weiteren Mitarbeiterin geführt worden. Weiters habe es Verhandlungen mit israelischen Firmen gegeben, die teilweise sehr langwierig gewesen seien, und ebenfalls von ihm selbst und der näher bezeichneten weiteren Mitarbeiterin geführt worden seien. Der Beschwerdeführer sei nur zum Teil dabei gewesen und habe die Verhandlungen keinesfalls geführt. Es seien damals erstmals auch mit Firmen aus dem asiatischen Raum Gespräche geführt und Verträge erstellt worden. So sei der Huawei-Vertrag entstanden. Dies sei jedoch sicher nicht im Bereich des Beschwerdeführers passiert. Die Verhandlungen, die zum Huawei-Vertrag geführt hätten, seien von ihm selbst (römisch 40) und einer weiteren Mitarbeiterin geführt worden. Weiters habe es Verhandlungen mit israelischen Firmen gegeben, die teilweise sehr langwierig gewesen seien, und ebenfalls von ihm selbst und der näher bezeichneten weiteren Mitarbeiterin geführt worden seien. Der Beschwerdeführer sei nur zum Teil dabei gewesen und habe die Verhandlungen keinesfalls geführt.

Die Weiterführung des damaligen Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers hätte in Bezug auf den Zeitraum von 2008 bis 2011 keinen inhaltlichen Mehrwert gehabt, sondern nur zusätzliche Kosten verursacht. Es sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer zum Jahresende 2008 keinerlei Aufgaben mehr für den strategischen Einkauf wahrgenommen habe.

Hinsichtlich des Arbeitsplatzes "Leitung Purchasing Network" im Jahr 2011 könne festgehalten werden, dass der Beschwerdeführer die neuen Technologien, die seit 2008 implementiert worden seien, ein neues IP-System als Ablösung von OES, nicht gekannt habe und auch im Mobilfunkbereich nie tätig gewesen sei. Daher sei eine gewärtige Abbildung des früheren Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Arbeitsplatz "Leitung Purchasing Network" nicht gegeben. Teile des früheren Arbeitsplatzes seien sicher enthalten, nämlich die reinen Übertragungstechnischen Aufgaben des Festnetzes.

Am 07.07.2014 wurde XXXX, Ressourcenmanager der Einheit "Service Network Planning" betreffend das Anforderungsprofil zur Ausschreibung des Arbeitsplatzes "Abteilungsleiter Network Planning" im Jahr 2009 einvernommen. Am 07.07.2014 wurde römisch 40 , Ressourcenmanager der Einheit "Service Network Planning" betreffend das Anforderungsprofil zur Ausschreibung des Arbeitsplatzes "Abteilungsleiter Network Planning" im Jahr 2009 einvernommen.

Dazu gab er im Wesentlichen an, dass er nicht mit Sicherheit sagen könne, ob der Beschwerdeführer für diesen Arbeitsplatz nicht geeignet sei bzw. sich nicht in annehmbarer Zeit die erforderlichen Kenntnisse aneignen hätte können. Aufgrund seiner Einschätzung vermute er jedoch, dass der Beschwerdeführer bis dato nicht als Techniker in der Netzplanung tätig gewesen sei.

Am 11.07.2014 wurde Dr. Alexander KUCHAR, Leiter der Einheit "Group and A1 TA Purchasing" und des Bereiches "Supply Chain Management" einvernommen.

Dieser gab zusammengefasst an, dass er den Beschwerdeführer aus einem Gespräch kenne, bei dem es um die mögliche Bewerbung seinerseits auf eine Stelle in der Einheit "Purchasing Network" gegangen sei. Zu diesem Zeitpunkt sei XXXX bereits der Leiter dieser Einheit gewesen und habe dort einen strategischen Leiter gesucht. Das Gespräch habe der Beschwerdeführer initiiert. Er habe seinen bisherigen beruflichen Werdegang im Unternehmen geschildert und sich danach über den vakanten Arbeitsplatz informiert und gefragt, ob er sich bewerben solle. Es seien die wesentlichen Unterschiede einer lokalen Einkaufsfunktion und der damals aktuellen Position im Bereich "Purchasing Network" erörtert worden, insbesondere sei auf die Aufgabe des Gruppeneinkaufs eingegangen worden. Es sei dann auch um die Englischkenntnisse des Beschwerdeführers gegangen. Soweit erinnerlich, habe der Beschwerdeführer im Gespräch erklärt, dass Englisch nicht seine Stärke sei und ihm eine so starke Nutzung der englischen Sprache, wie es heute notwendig sei, schwer falle. Zur Klarstellung: Gruppenverträge würden ausschließlich in englischer Sprache gemacht. Dieser gab zusammengefasst an, dass er den Beschwerdeführer aus einem Gespräch kenne, bei dem es um die mögliche Bewerbung seinerseits auf eine Stelle in der Einheit "Purchasing Network" gegangen sei. Zu diesem Zeitpunkt sei römisch 40 bereits der Leiter dieser Einheit gewesen und habe dort einen strategischen Leiter gesucht. Das Gespräch habe der Beschwerdeführer initiiert. Er habe seinen bisherigen beruflichen Werdegang im Unternehmen geschildert und sich danach über den vakanten Arbeitsplatz informiert und gefragt, ob er sich bewerben solle. Es seien die wesentlichen Unterschiede einer lokalen Einkaufsfunktion und der damals aktuellen Position im Bereich "Purchasing Network" erörtert worden, insbesondere sei auf die Aufgabe des Gruppeneinkaufs eingegangen worden. Es sei dann auch um die Englischkenntnisse des Beschwerdeführers gegangen. Soweit erinnerlich, habe der

Beschwerdeführer im Gespräch erklärt, dass Englisch nicht seine Stärke sei und ihm eine so starke Nutzung der englischen Sprache, wie es heute notwendig sei, schwer falle. Zur Klarstellung: Gruppenverträge würden ausschließlich in englischer Sprache gemacht.

In weiterer Folge zeigte XXXX die Unterschiede in den Aufgaben des bisherigen lokalen Einkaufs im Vergleich zum jetzigen lokalen Einkauf und zum Gruppeneinkauf auf und betonte, dass die Einkaufshebel nunmehr besonders stark fachbereichsspezifisch seien. Das sehe man letztendlich auch im aktuellen Einsparungsprogramm. Es sei sehr viel Know How über die Fachbereiche erforderlich, um weitere Einsparmöglichkeiten Jahr für Jahr zu ermöglichen. Die Einheit "Purchasing Network" sei als Schnittstelle zu den technischen Fachbereichen daher überwiegend mit ehemaligen technischen Experten besetzt, die vor allem die Erfahrung über die fachspezifischen Einkaufshebeln mitbringen würden. XXXX führe heute ein Team von etwa zehn hochqualifizierten Experten, die größtenteils über einen Universitätsabschluss verfügen würden. In weiterer Folge zeigte römisch 40 die Unterschiede in den Aufgaben des bisherigen lokalen Einkaufs im Vergleich zum jetzigen lokalen Einkauf und zum Gruppeneinkauf auf und betonte, dass die Einkaufshebel nunmehr besonders stark fachbereichsspezifisch seien. Das sehe man letztendlich auch im aktuellen Einsparungsprogramm. Es sei sehr viel Know How über die Fachbereiche erforderlich, um weitere Einsparmöglichkeiten Jahr für Jahr zu ermöglichen. Die Einheit "Purchasing Network" sei als Schnittstelle zu den technischen Fachbereichen daher überwiegend mit ehemaligen technischen Experten besetzt, die vor allem die Erfahrung über die fachspezifischen Einkaufshebeln mitbringen würden. römisch 40 führe heute ein Team von etwa zehn hochqualifizierten Experten, die größtenteils über einen Universitätsabschluss verfügen würden.

Gleiches gelte für die Einheit "Purchasing IT" zu den entsprechenden IT-relevanten Fachbereichen. Wenn der Beschwerdeführer argumentiere, dass er den Job als "IT Einkaufsleiter" bekommen hätte können, so zeige das nur, wie unterschiedlich seine Auslegung der Funktion eines Einkaufskategorienleiters, wie es die beiden gegenständlichen Funktionen seien, sei.

Zusammenfassend gab XXXX an, dass der ehemalige Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (Einkauf übertragungstechnischer Einrichtungen für das Festnetz), wenn man diesen Arbeitsplatz mit dem des Leiters der Einheit "Purchasing Network" vergleiche, und zwar in Bezug auf das Aufgabenspektrum bzw. die Vielfalt der Aufgaben, das Aufgabengebiet (Zuständigkeit für die gesamte Telekom Austria Group) sowie in Bezug auf die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, zu weniger als 50% mit dem des Leiters der Einheit "Purchasing Network" übereinstimme. Dies sei folgendermaßen zu begründen: Erstens nehme die Gruppenfunktion etwa 50% der Gesamtfunktion ein. Und zweitens habe sich das technische Spektrum der Funktion durch den Mobilfunk und weitere Festnetztechnologien, die in der damaligen Festnetzgesellschaft nicht zum Einsatz gekommen seien, um mehr als 50% erweitert. Zusammenfassend gab römisch 40 an, dass der ehemalige Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (Einkauf übertragungstechnischer Einrichtungen für das Festnetz), wenn man diesen Arbeitsplatz mit dem des Leiters der Einheit "Purchasing Network" vergleiche, und zwar in Bezug auf das Aufgabenspektrum bzw. die Vielfalt der Aufgaben, das Aufgabengebiet (Zuständigkeit für die gesamte Telekom Austria Group) sowie in Bezug auf die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten, zu weniger als 50% mit dem des Leiters der Einheit "Purchasing Network" übereinstimme. Dies sei folgendermaßen zu begründen: Erstens nehme die Gruppenfunktion etwa 50% der Gesamtfunktion ein. Und zweitens habe sich das technische Spektrum der Funktion durch den Mobilfunk und weitere Festnetztechnologien, die in der damaligen Festnetzgesellschaft nicht zum Einsatz gekommen seien, um mehr als 50% erweitert.

Mit Beschwerdeentscheidung vom 16.07.2014 wies das Personalamt die Beschwerde des Beschwerdeführers gegen seine Versetzung ab.

In seiner Begründung nahm das Personalamt auf die in der Beschwerde geltend gemachten Ausführungen des Beschwerdeführers Bezug und entkräftete diese. Dabei stützte es sich auf seine weiteren Ermittlungsergebnisse, die ergeben hätten, dass es - entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers - nicht möglich gewesen wäre, den früheren Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit den damit verbundenen Aufgaben ohne wirtschaftliche Nachteile in die neue Organisationseinheit überzuführen. Der Behauptung, dass die damalige wirtschaftliche Situation der Telekom Austria AG bzw. der von den besagten Einsparungen betroffenen "Telekom Austria TA AG" für den gegenständlichen Fall völlig irrelevant sei, werde entgegen gehalten, dass gerade die triste wirtschaftliche Situation aufgrund der laufend in großer Zahl stattfindenden Abmeldungen von Festnetzanschlüssen das Einsparungsprogramm "TArgent 09" erforderlich gemacht habe.

Betreffend den Arbeitsplatz "Leitung Purchasing Network" wurde seitens des Personalamtes ebenfalls auf die Ermittlungsergebnisse verwiesen und festgehalten, dass dem Personalamt Wien im Jahr 2011 keine rechtlich fundierten Gründen zur Verfügung gestanden seien, dem Beschwerdeführer von Amts wegen diesen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 2/1 zuzuweisen. Einerseits habe sich der Beschwerdeführer trotz Ausschreibung nicht auf den Arbeitsplatz beworben, andererseits habe er nur einen geringen Teil der für die Aufgaben dieses Arbeitsplatzes notwendigen Voraussetzungen erfüllt.

Betreffend den Arbeitsplatz "Leiter Purchasing IT" wurde festgehalten, dass der Beschwerdeführer diesem Arbeitsplatz eine falsche Beilage zugeordnet habe und der Arbeitsplatz nicht mit PT 2/S sondern mit PT 2/1 bewertet sei. Eine Nachfrage habe ergeben, dass sich der Beschwerdeführer auch auf diesen Arbeitsplatz nicht beworben habe. Zudem erfülle er schon die erste der im Stellenprofil geforderten Anforderungen nicht, nämlich "betriebswirtschaftliche oder technische akademische Ausbildung bzw. gleichwertige langjährige Berufserfahrung". Auch aufgrund von weiteren Ermittlungen stehe unzweifelhaft fest, dass der Beschwerdeführer für den Arbeitsplatz "Leiter Purchasing IT" von seinen Kenntnissen und Fähigkeiten her, aber auch wegen der fehlenden einschlägigen Berufserfahrung, nicht in Frage gekommen sei und daher das Personalamt auch nicht gehalten gewesen sei, ihm diesen Arbeitsplatz vom Amts wegen zuzuweisen bzw. weitere Erhebungen zur genaueren Prüfung dieser Möglichkeit durchzuführen.

Dem Antrag auf Einvernahme der namhaftgemachten Zeugen könne deshalb nicht entsprochen werden, weil der Beschwerdeführer nicht angeführt habe, für genau welches Beweisthema jeder einzelne Zeuge vernommen werden solle. Zudem würden die vorgebrachten Beschwerdepunkte auch ohne die Einvernahme der Zeugen widerlegt.

Der Behauptung des Beschwerdeführers, dass es irrelevant sei, ob er sich für die genannten Stellen selbst beworben habe, werde entgegengehalten, dass auch nach der vom Beschwerdeführer zitierten Entscheidung der Berufungskommission (GZ 58/12-BK/13 vom 16.09.2013) keine Verpflichtung zur Zuweisung eines Zielarbeitsplatzes bestehe.

Zum Zeitpunkt der Einleitung des gegenständlichen Versetzungsverfahrens (Schreiben des Personalamtes vom 13.03.2014, dem Beschwerdeführer ausgehändigt am 17.03.2014) sei kein seiner dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung entsprechender freier Arbeitsplatz, dessen Aufgaben der Beschwerdeführer zu erfüllen imstande gewesen wäre, zur Verfügung gestanden. Allenfalls vorhandene Arbeitsplatz in der Vergangenheit, also ab Dezember 2008, hätten bei der nunmehrigen Prüfung außer Betracht zu bleiben, da für die Prüfung lediglich die Dauer des Versetzungsverfahrens, also der Zeitraum vom Beginn des Verfahrens bis zur Bescheiderlassung, relevant sei.

Weiters wurde der Beschwerdeführer seitens des Personalamtes für sein Verhalten gerügt, trotz Aufforderung jegliche Mitwirkung an der Suche nach einem für ihn geeigneten Arbeitsplatz unterlassen zu haben.

Zum Arbeitsplatz eines Abteilungsleiters "Service Network Planning", der 2009 zu besetzen gewesen sei, wurde ebenfalls festgehalten, dass der Beschwerdeführer das für diese Stelle geforderte Anforderungsprofil aus näher dargelegten Gründen nicht erfüllt habe und sich auf diesen Arbeitsplatz auch nicht beworben habe. Zudem sei die Arbeitsplatzausschreibung aus dem Jahr 2009 für das gegenständliche Verfahren ohnehin irrelevant.

Zur Behauptung in der Beschwerde, dass Leasingarbeitskräfte aufgenommen worden seien, wurde angeführt, dass laut Recherchen der vom Beschwerdeführer als Beispiel angeführte Mitarbeiter tatsächlich niemals als Leasingarbeitskraft beschäftigt gewesen sei.

Zur Darstellung der Englischkenntnisse des Beschwerdeführers wurde festgehalten, dass von "Englisch als Verhandlungssprache" erst ab dem Erreichen des Levels 7 gesprochen werden könne, der Beschwerdeführer aber laut Zertifikat nur Level 5 erreicht habe. Zudem seien die Englischkenntnisse des Beschwerdeführers für das gegenständliche Verfahren nur von untergeordneter Bedeutung, da sämtliche im Bescheid vom 16.04.2014 genannten, in Frage kommenden und geprüften alternativen Arbeitsplätze, bei denen verhandlungssicheres Englisch in Wort und Schrift verlangt werde, nicht besser bewertet seien als der dem Beschwerdeführer nunmehr zugewiesene Arbeitsplatz.

Der Vorwurf der Willkür im Handeln des Personalamtes wurde unter anderem damit zurückgewiesen, dass es dem Personalamt nicht gestattet sei, betriebswirtschaftlich nicht unbedingt benötigte Arbeitsplätze einzurichten.

Am 30.07.2014 stellte der rechtsfreundliche Vertreter des Beschwerdeführers einen Vorlageantrag. Gerügt wurde, dass dem Beschwerdeführer die Ermittlungsergebnisse des Personalamtes im Rahmen des Verfahrens nicht zum Parteiengehör und zur Stellungnahme zugänglich gemacht worden seien.

Den Überlegungen des Personalamtes zur fachlichen Qualifikation des Beschwerdeführers wurde entgegen gehalten, dass der Beschwerdeführer als "Senioreinkäufer" eine langjährige Berufserfahrung aufweise und daher dazu in der Lage sei, einen strategischen Einkauf zu bewältigen, egal ob dieser konzernkonzentriert oder lokal erfolge. Dabei sei auch nicht von Belang, ob er eine akademische Ausbildung aufweise, da mit entsprechender beruflicher Erfahrung das Auslangen zu finden sei.

Hinsichtlich der schonendsten Varianten sei darauf zu verweisen, dass dem Beschwerdeführer nicht die Möglichkeit zur Verfügung stehe, sämtliche freien und entsprechend bewerteten Arbeitsplätze zu erheben. Dies falle im Sinne der Fürsorgepflicht in das Aufgabengebiet des Arbeitgebers.

Zu den Bewerbungen auf andere Arbeitsplätze sei festzuhalten, dass der Beschwerdeführer auf seinem Gebiet entsprechende Erfahrungen und Kenntnisse habe, die er bei anderen Arbeitsplätzen nicht voll im Sinne des Dienstgebers hätte einsetzen und nutzen können. Daraus den Vorwurf zu erheben, dass er sich nicht beworben habe, sei daher nicht zielführend.

Zu den Englischkenntnissen des Beschwerdeführers wurde unter anderem festgehalten, dass der Beschwerdeführer über ein in der Vergangenheit erreichtes Level verfüge, welches er nicht verlernt habe. Allenfalls sei er durch seine Dienstfreistellung etwas aus der Übung gekommen. Erfahrungsgemäß werde aber eine entsprechende Praxis durch Wiederanwendung auf ein entsprechendes Niveau gebracht.

Als Klarstellung zu den beantragten Zeugen wurde festgehalten, dass diese zum Beweis des gesamten Vorbringens des Beschwerdeführers beantragt worden seien.

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

FREITEXT

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist gemäß § 17 Abs. 1 und Abs. 1a des Poststrukturgesetzes (PTSG), BGBl. Nr. 201/1996, auf die Dauer seines Dienststandes der Telekom Austria Aktiengesellschaft zur Dienstleistung zugewiesen. Seit 01.11.2000 wird er bei der Telekom Austria Personalmanagement GmbH (TAP) verwendet. Bis zu der mit dem angefochtenen Bescheid verfügten Personalmaßnahme war ihm im Bereich "Einkauf & Interne Dienste" in der Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" der Arbeitsplatz Nr. 999 der Verwendungsgruppe PT 2/S, Verwendung als "Leiter einer Organisationseinheit VII" mit Dienstort "Wien" dauernd zugewiesen. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist gemäß Paragraph 17, Absatz eins und Absatz eins a, des Poststrukturgesetzes (PTSG), Bundesgesetzblatt Nr. 201 aus 1996,, auf die Dauer seines Dienststandes der Telekom Austria Aktiengesellschaft zur Dienstleistung zugewiesen. Seit 01.11.2000 wird er bei der Telekom Austria Personalmanagement GmbH (TAP) verwendet. Bis zu der mit dem angefochtenen Bescheid verfügten Personalmaßnahme war ihm im Bereich "Einkauf & Interne Dienste" in der Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" der Arbeitsplatz Nr. 999 der Verwendungsgruppe PT 2/S, Verwendung als "Leiter einer Organisationseinheit VII" mit Dienstort "Wien" dauernd zugewiesen.

Im Frühjahr 2008 begann im Bereich der Telekom Austria AG/Telekom Austria Personalmanagement GmbH das Programm "TARget 09". Ziel dieses Programmes war dem Service für den Kunden schneller, innovativer professioneller zu gestalten um die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens - auch durch Einsparungen, vor allem im Bereich des Personals - zu steigern. Massive Umsatzrückgänge im Festnetzbereich machten -neben Kundenrückgewinnungsaktivitäten und Einsparung durch Produktivitätssteigerung - auch eine Kostensenkung im Bereich des Personals notwendig. Im Jahr 2004 wurden noch 55 % aller Telefonminuten über das Festnetz geführt, 2008 waren es nur mehr 25 %. In diesem Zeitraum wurden 600.000 Festnetzanschlüsse abgemeldet. Dagegen stiegen die Personalkosten im Bereich Telekom Austria Festnetz um jährlich 5 % bei gleich bleibendem Personalstand.

Im Zuge der durch das Programm TARget 09" vorgesehenen Umstrukturierungen wurde der für den Beschwerdeführer relevante Fachbereich "Einkauf & interne Dienste" mit Wirksamkeit vom 01.06.2008 neu strukturiert. Er wurde auf zwei neue Bereiche, nämlich "Supply & Resource Management (SRM)" und "Real Estate & Internal Services (RES)" aufgeteilt. Im Bereich "SRM" wurden mit Ablauf des 30.11.2008 insgesamt 11 Arbeitsplätze aufgelassen. Neben dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe PT 2/S fielen 3 weitere Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 2

und 7 Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 5 weg. Stichtag 01.09.2008 bestand die damals vom Beschwerdeführer geleitete Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" nur mehr aus 2 Arbeitsplätzen. Aus diesem Grund wurde diese Organisationseinheit mit Ende November 2008 überhaupt aufgelassen.

Die dienstlichen Aufgaben der seinerzeitigen Organisationseinheit des Beschwerdeführers wurden ab Dezember 2008 von den neu eingerichteten Organisationseinheiten "Strategic Purchasing/Network Purchasing" und "Operative Purchasing" übernommen. Durch die Abschlankung der Organisation wurden in 2 neu eingerichteten Fachbereichen "SRM" und "RES" auch weniger Leitungsfunktionen benötigt. Zum Zeitpunkt der Auflösung der seinerzeitigen Organisationseinheit des Beschwerdeführers waren in den neu eingerichteten Fachbereichen "SRM" und "RES" sowie deren Organisationseinheiten "Purchasing/Network Purchasing" und "Operative Purchasing" sämtliche Arbeitsplätze mit einer Verwendung als Leiter einer Organisationseinheit bereits besetzt.

Mangels eines adäquaten Ersatzarbeitsplatzes wurde der Beschwerdeführer ab 01.12.2008 vorerst bis auf weiteres vom Dienst befreit. Seit diesem Zeitpunkt konnte er nur einmal vorübergehend verwendet werden (Dienstzuteilung zum Fachbereich "Customer Service" in der Zeit vom 08.07.2013 bis 27.09.2013).

Im Übrigen ergibt sich der Sachverhalt aus dem oben dargestellten Verfahrensgang.

2. Beweiswürdigung:

Die Sachverhaltsfeststellungen konnten aufgrund der Aktenlage getroffen werden.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG Abstand genommen werden, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958 noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010, S 389 entgegen. Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG Abstand genommen werden, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010, S 389 entgegen.

3. Rechtliche Beurteilung:

(Fakultative Wiedergabe folgender gesetzlicher Bestimmungen)

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Hingegen hat gemäß § 135a Abs. 1 BDG 1979 idF 2013/210, das Bundesverwaltungsgericht unter anderem in Angelegenheiten der §§ 38 und 40 BDG durch einen Senat zu entscheiden. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor. Gemäß § 135b leg.cit. wirken an der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts je ein vom Bundeskanzler als Dienstgebervertreter bzw. ein von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als Dienstnehmervertreter nominierter fachkundiger Laienrichter mit. Hingegen hat gemäß Paragraph 135 a, Absatz eins, BDG 1979 idF 2013/210, das Bundesverwaltungsgericht unter anderem in Angelegenheiten der Paragraphen 38 und 40 BDG durch einen Senat zu entscheiden. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 135 b, leg.cit. wirken an der Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts je ein vom Bundeskanzler als Dienstgebervertreter bzw. ein von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als Dienstnehmervertreter nominierter fachkundiger Laienrichter mit.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses

Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Zu A)

§ 38 BDG und § 17a PTSG lauten (auszugsweise) wie folgt: Paragraph 38, BDG und Paragraph 17 a, PTSG lauten (auszugsweise) wie folgt:

"Versetzung

§ 38. (1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Paragraph 38, (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) ...

(6) Ist die Versetzung des Beamten von Amtes 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.

...

§ 17. Paragraph 17,

...

9) In Dienstrechtsangelegenheiten der gemäß § 17 Abs. 1a zugewiesenen Beamten gelten auch betriebliche Interessen (betriebliche Gründe) als dienstliche Interessen (dienstliche Gründe). 9) In Dienstrechtsangelegenheiten der gemäß Paragraph 17, Absatz eins a, zugewiesenen Beamten gelten auch betriebliche Interessen (betriebliche Gründe) als dienstliche Interessen (dienstliche Gründe).

(9a) Bei einer Versetzung oder der einer Versetzung gleich zu haltenden Abberufung von nach § 17 Abs. 1a zugewiesenen Beamten von ihrer bisherigen Verwendung (§§ 38 und 40 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979) hat das Personalvertretungsorgan nicht gemäß § 72 Abs. 1 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes in Verbindung mit § 101 des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, sondern gemäß § 72 Abs. 3 des Post-Betriebsverfassungsgesetzes mitzuwirken. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist in diesen Angelegenheiten nicht zulässig. (9a) Bei einer Versetzung oder der einer Versetzung gleich zu haltenden Abberufung von nach Paragraph 17, Absatz eins a, zugewiesenen Beamten von ihrer bisherigen Verwendung (Paragraphen 38 und 40 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979) hat das Personalvertretungsorgan nicht gemäß Paragraph 72, Absatz eins, des Post-Betriebsverfassungsgesetzes in Verbindung mit Paragraph 101, des Arbeitsverfassungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, sondern gemäß Paragraph 72, Absatz 3, des Post-Betriebsverfassungsgesetzes mitzuwirken. Der Abschluss von Betriebsvereinbarungen ist in diesen Angelegenheiten nicht zulässig.

..."

Der Schutzzweck der §§ 38 ff BDG ist darin gelegen, den Beamten vor sachlich nicht gerechtfertigten Personalmaßnahmen zu bewahren (vgl. BerK 23.05.2005, GZ 34/11-BK/05). In Hinblick auf die verfassungsmäßige Verpflichtung des Bundes als Dienstgeber zu einem den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit entsprechenden Handeln wurden organisatorische Änderungen von der Rechtsprechung des VwGH bereits vor der Regelung des § 38 Abs. 3 Z 1 BDG als wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, anerkannt (vgl. VwGH 23.06.1993, 92/12/0085; 08.11.1995, 95/12/0205; 01.07.1998, 97/12/0347; BerK 16.01.2002, GZ 438/7-BK/01). Der Schutzzweck der Paragraphen 38, ff BDG ist darin gelegen, den Beamten vor sachlich nicht gerechtfertigten Personalmaßnahmen zu bewahren vergleiche BerK 23.05.2005, GZ 34/11-BK/05). In Hinblick auf die verfassungsmäßige Verpflichtung des Bundes als Dienstgeber zu einem den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit entsprechenden Handeln wurden organisatorische Änderungen von der Rechtsprechung des VwGH bereits vor der Regelung des Paragraph 38, Absatz 3, Ziffer eins, BDG als wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, anerkannt vergleiche VwGH 23.06.1993, 92/12/0085; 08.11.1995, 95/12/0205; 01.07.1998, 97/12/0347; BerK 16.01.2002, GZ 438/7-BK/01).

Um das wichtige dienstliche Interesse an einer qualifizierten Personalmaßnahme in einer Organisationsänderung zu begründen, ist es - da nur sachliche Organisationsänderungen ein solches Interesse begründen - erforderlich, dass die Organisationsänderung in ihren Grundzügen und auch die konkreten Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Betroffenen dargestellt werden. Mit der Überprüfung der Sachlichkeit ist hingegen nicht auch die Zweckmäßigkeit einer Organisationsänderung verbunden, welche in der Organisationshoheit des Dienstgebers liegt (VwGH 13.11.2013, 2013/12/0026). Auf Grund der Beschreibung der Organisationsänderung muss ihre Sachlichkeit (also der Umstand, dass sie einen legitimen Zweck verfolgt) glaubhaft werden (VwGH 04.09.2014, 2013/12/0228; 21.01.2015, Ra 2014/12/0024). Um das wichtige dienstliche Interesse an einer qualifizierten Personalmaßnahme in einer Organisationsänderung zu begründen, ist es - da nur sachliche Organisationsänderungen ein solches Interesse begründen - erforderlich, dass die Organisationsänderung in ihren Grundzügen und auch die konkreten Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Betroffenen dargestellt werden. Mit der Überprüfung der Sachlichkeit ist hingegen nicht auch jene der Zweckmäßigkeit einer Organisationsänderung verbunden, welche in der Organisationshoheit des

Dienstgebers liegt (vgl. VwGH 13.11.2013, 2013/12/0026). Auf Grund der Beschreibung der Organisationsänderung muss ihre Sachlichkeit (also der Umstand, dass sie einen legitimen Zweck verfolgt) glaubhaft werden. Um das wichtige dienstliche Interesse an einer qualifizierten Personalmaßnahme in einer Organisationsänderung zu begründen, ist es - da nur sachliche Organisationsänderungen ein solches Interesse begründen - erforderlich, dass die Organisationsänderung in ihren Grundzügen und auch die konkreten Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Betroffenen dargestellt werden. Mit der Überprüfung der Sachlichkeit ist hingegen nicht auch die Zweckmäßigkeit einer Organisationsänderung verbunden, welche in der Organisationshoheit des Dienstgebers liegt (VwGH 13.11.2013, 2013/12/0026). Auf Grund der Beschreibung der Organisationsänderung muss ihre Sachlichkeit (also der Umstand, dass sie einen legitimen Zweck verfolgt) glaubhaft werden (VwGH 04.09.2014, 2013/12/0228; 21.01.2015, Ra 2014/12/0024). Um das wichtige dienstliche Interesse an einer qualifizierten Personalmaßnahme in einer Organisationsänderung zu begründen, ist es - da nur sachliche Organisationsänderungen ein solches Interesse begründen - erforderlich, dass die Organisationsänderung in ihren Grundzügen und auch die konkreten Auswirkungen auf den Arbeitsplatz des Betroffenen dargestellt werden. Mit der Überprüfung der Sachlichkeit ist hingegen nicht auch jene der Zweckmäßigkeit einer Organisationsänderung verbunden, welche in der Organisationshoheit des Dienstgebers liegt (vergleiche VwGH 13.11.2013, 2013/12/0026). Auf Grund der Beschreibung der Organisationsänderung muss ihre Sachlichkeit (also der Umstand, dass sie einen legitimen Zweck verfolgt) glaubhaft werden.

Im vorliegenden Fall hat die belangte Behörde ausführlich dargestellt, dass der starke Rückgang im Bereich der Festnetztelefonie und die gleichzeitig steigenden Personalkosten auch organisatorische Änderungen erforderlich gemacht haben. Im Rahmen der Implementierung des Programms "TARget 09" vorgesehenen Umstrukturierungen wurde der für den Beschwerdeführer relevante Fachbereich "Einkauf & interne Dienste" mit Wirksamkeit vom 01.06.2008 neu strukturiert. Er wurde auf zwei neue Bereiche, nämlich "Supply & Resource Management (SRM)" und "Real Estate & Internal Services (RES)" aufgeteilt. Im Bereich "SRM" wurden mit Ablauf des 30.11.2008 insgesamt 11 Arbeitsplätze aufgelassen. Neben dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe PT 2/S fielen 3 weitere Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 2 und 7 Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 5 weg. Stichtag 01.09.2008 bestand die damals vom Beschwerdeführer geleitete Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" nur mehr aus 2 Arbeitsplätzen. Aus diesem Grund wurde diese Organisationseinheit mit Ende November 2008 überhaupt aufgelassen. Für die Zulässigkeit der Versetzung reicht es aber aus, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Teilakte (Abberufung von der bisherigen Dienststelle bzw. Zuweisung zur neuen Dienststelle) gegeben ist (vgl. VwGH 14.9.1994, GZ 94/12/0127; BerK 21.3.2000, GZ 128/8-BK/99). Im vorliegenden Fall hat die belangte Behörde ausführlich dargestellt, dass der starke Rückgang im Bereich der Festnetztelefonie und die gleichzeitig steigenden Personalkosten auch organisatorische Änderungen erforderlich gemacht haben. Im Rahmen der Implementierung des Programms "TARget 09" vorgesehenen Umstrukturierungen wurde der für den Beschwerdeführer relevante Fachbereich "Einkauf & interne Dienste" mit Wirksamkeit vom 01.06.2008 neu strukturiert. Er wurde auf zwei neue Bereiche, nämlich "Supply & Resource Management (SRM)" und "Real Estate & Internal Services (RES)" aufgeteilt. Im Bereich "SRM" wurden mit Ablauf des 30.11.2008 insgesamt 11 Arbeitsplätze aufgelassen. Neben dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe PT 2/S fielen 3 weitere Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 2 und 7 Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe PT 5 weg. Stichtag 01.09.2008 bestand die damals vom Beschwerdeführer geleitete Organisationseinheit "Einkauf Übertragungstechnik" nur mehr aus 2 Arbeitsplätzen. Aus diesem Grund wurde diese Organisationseinheit mit Ende November 2008 überhaupt aufgelassen. Für die Zulässigkeit der Versetzung reicht es aber aus, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Teilakte (Abberufung von der bisherigen Dienststelle bzw. Zuweisung zur neuen Dienststelle) gegeben ist (vergleiche VwGH 14.9.1994, GZ 94/12/0127; BerK 21.3.2000, GZ 128/8-BK/99).

Soweit der Beschwerdeführer einwendet, dass sein früherer Arbeitsplatz nicht gänzlich weggefallen sei, ist dem entgegenzuhalten, dass nach der Rechtsprechung der vormaligen Berufungskommission, welche zB im Bescheid vom 29.12.2011, GZ 114/14-BK/11 ausgesprochen hat, dass im Fall eines Wechsels der Dienststelle die 'Identität' des Arbeitsplatzes jedenfalls verloren geht, und zwar unabhängig davon, ob an der neuen Dienststelle entsprechend beschriebene Arbeitsplätze eingerichtet sind oder nicht. Anders als bei Verwendungsänderungen innerhalb ein und derselben Dienststelle bedarf es daher als Folge der Organisationsänderung der Abberufung des Beamten von seinem bisherigen Arbeitsplatz und der Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes an einer anderen Dienststelle durch Versetzungsbescheid auch dann, wenn an der Zielstelle Arbeitsplätze existieren, die von ihrer

Beschreibung her dem vom Beamten bisher inne gehabten Arbeitsplatz entsprechen. Diese Rechtsprechung der Berufungskommission hat der Verwaltungsgerichtshof zB in seinen Erkenntnissen vom 17.04.2013, 2012/12/0125, und vom 04.09.2014, 2013/12/0228, für den Bereich des BDG 1979 für zutreffend erachtet. Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung reichte es vorliegendenfalls aus, klarzustellen, dass die Organisationsänderung den Untergang der bisherigen Dienststelle (Abteilung) des BF und damit auch seines Arbeitsplatzes bewirkt hat. Die belangte Behörde hat in überzeugender und nachvollziehbarer Weise dargetan, dass durch die gegenständliche Organisationsänderung der bisherige Arbeitsplatz des Beschwerdeführers untergegangen ist.

Darüber hinaus ergibt sich auch aus der Aussage des als Zeugen vernommenen Leiters der Einheit "Group and A1TA Purchasing" und des Bereiches "Supply Chain Management" klar, dass der Beschwerdeführer auf seinem früheren Arbeitsplatz nur für den Einkauf übertragungstechnischer Einrichtungen für das Festnetz zuständig war. Demgegenüber obliegen dem vom Beschwerdeführer als ident erachteten Arbeitsplatz (Leiter "Purchase Network") ein wesentlich umfangreicheres Aufgabengebiet, da sowohl Mobilfunk als auch Festnetztechnologie, die in der damaligen Festnetzgesellschaft nicht eingesetzt worden sind, umfasst sind und darüber hinaus sich die Zuständigkeit auf die gesamte Telekom Austria Group erstreckt.

Soweit der Beschwerdeführer einwendet, dass es der belangten Behörde möglich gewesen wäre, ihm schon früher einen adäquaten Arbeitsplatz zuzuweisen, ist anzumerken, dass die Verpflichtung zur Wahl der "schonendsten Variante" im Versetzungsverfahren von der Dienstbehörde amtswegig wahrzunehmen ist (VwGH 13.11.2013, 2013/12/0026; BerK 17.11.2011, GZ 88/11-BK/11). Zur Wahl der "schonendsten Variante" ist grundsätzlich anzumerken, dass im Rahmen des schonendsten Mittels zuerst insbesondere ein Arbeitsplatz in Frage kommt, der dem bisherigen ident oder weitestgehend ident ist. Ist dies nicht möglich, ist dem Beamten eine möglichst gleichwertige, wenn auch dies nicht möglich ist, eine der bisherigen Verwendung sowohl hinsichtlich der Aufgabeninhalte als auch der Einstufung möglichst adäquate Verwendung zuzuweisen (vgl. BerK 22.06.2006, GZ 124/9-BK/06). Dem Beamten soll ein Arbeitsplatz zugewiesen werden, wo ihm eine möglichst geringe finanzielle Einbuße erwachse (VwGH 13.11.2013, GZ. 2013/12/0026). Einen Rechtsanspruch des Beschwerdeführers darauf, nach Auflassung dessen Arbeitsplatzes auf einem neuen Arbeitsplatz wieder in gleicher Weise (mit gleicher Einstufung) verwendet zu werden, sieht das Gesetz nicht vor; grundsätzlich ist lediglich eine der bisherigen Verwendung möglichst adäquate Verwendung anzustreben (BerK 21.10.2003, GZ 196/17- BK/03 mwN, 11.04.2006, GZ 8/11-BK/06).Soweit der Beschwerdeführer einwendet, dass es der belangten Behörde möglich gewesen wäre, ihm schon früher einen adäquaten Arbeitsplatz zuzuweisen, ist anzumerken, dass die Verpflichtung zur Wahl der "schonendsten Variante" im Versetzungsverfahren von der Dienstbehörde amtswegig wahrzunehmen ist (VwGH 13.11.2013, 2013/12/0026; BerK 17.11.2011, GZ 88/11-BK/11). Zur Wahl der "schonendsten Variante" ist grundsätzlich anzumerken, dass im Rahmen des schonendsten Mittels zuerst insbesondere ein Arbeitsplatz in Frage kommt, der dem bisherigen ident oder weitestgehend ident ist. Ist dies nicht möglich, ist dem Beamten eine möglichst gleichwertige, wenn auch dies nicht möglich ist, eine der bisherigen Verwendung sowohl hinsichtlich der Aufgabeninhalte als auch der Einstufung möglichst adäquate Verwendung zuzuweisen vergleiche BerK 22.06.2006, GZ 124/9-BK/06). Dem Beamten soll ein Arbeitsplatz zugewiesen werden, wo ihm eine möglichst geringe finanzielle Einbuße erwachse (VwGH 13.11.2013, GZ. 2013/12/0026). Einen Rechtsanspruch des Beschwerdeführers darauf, nach Auflassung dessen Arbeitsplatzes auf einem neuen Arbeitsplatz wieder in gleicher Weise (mit gleicher Einstufung) verwendet zu werden, sieht das Gesetz nicht vor; grundsätzlich ist lediglich eine der bisherigen Verwendung möglichst adäquate Verwendung anzustreben (BerK 21.10.2003, GZ 196/17- BK/03 mwN, 11.04.2006, GZ 8/11-BK/06).

Darüber hinaus hat es der Beschwerdeführer unterlassen, sich für zwei in Betracht kommenden Arbeitsplätze (Leiter "Purchasing IT" und Leiter"Purchasing Network") zu bewerben. Dass die belangte Behörde ihn nicht mit einem dieser Arbeitsplätze betraut hat, kann daher keine Rechtswidrigkeit der verfahrensgegenständlichen Versetzung begründen (vgl. Berufungskommission, 01.07.2004, GZ. 51/9-BK/04).Darüber hinaus hat es der Beschwerdeführer unterlassen, sich für zwei in Betracht kommenden Arbeitsplätze (Leiter "Purchasing IT" und Leiter"Purchasing Network") zu bewerben. Dass die belangte Behörde ihn nicht mit einem dieser Arbeitsplätze betraut hat, kann daher keine Rechtswidrigkeit der verfahrensgegenständlichen Versetzung begründen vergleiche Berufungskommission, 01.07.2004, GZ. 51/9-BK/04).

Ferner weist die belangte Behörde zu Recht darauf hin, dass der maßgebliche Zeitraum für Prüfung, ob dem Beschwerdeführer ein anderer Arbeitsplatz, der eher seinen Dienst und besoldungsrechtlichen Stellung entspricht und für den er geeignet ist, der des gegenständlichen Versetzungsverfahrens ist. Dieses wurde mit dem Schreiben der

belangten Behörde vom 13.03.2014 eingeleitet. Schon aus diesem Grund gehen daher die Hinweise des Beschwerdeführers, dass es möglich gewesen wäre ihm in der Vergangenheit (ab Dezember 2008) einen adäquaten Arbeitsplatz zuzuweisen ins Leere.

Die Beschwerde war daher gemäß § 38 BDG i.V.m. § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 38, BDG in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen.

Zu B) (Un)Zulässigkeit 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 grundsätzliche 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. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche 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. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass die hier zu beurteilende Frage des durch eine Organisationsänderung begründeten wichtigen dienstlichen Interesses durch die oben zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs bzw. der Berufungskommission hinlänglich geklärt ist.

Schlagworte

Abzugsinteresse, Arbeitsplatz, Ersatzarbeitsplatz,
Organisationsänderung, schonendste Variante, Telekom Austria AG,
Versetzung, wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:W213.2010945.1.00

Zuletzt aktualisiert am

27.08.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at