



# VERWALTUNGSGERICHT WIEN

1190 Wien, Muthgasse 62  
Telefon: (43 01) 4000 DW 38740  
Telefax: (43 01) 4000 99 38740  
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-171/092/8680/2016-70  
Bakk.tech. A. B.

Wien, 23.11.2020

Geschäftsabteilung: VGW-X

## IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seine Richter Mag. Chmielewski als Vorsitzenden und Mag. Dr. Kienast als Berichter, seine Richterin Mag. Holl als Beisitzende sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Hassfurther und Mrzena-Merdinger über die Beschwerde der Frau Dipl.-Ing. A. B., vertreten durch C. D., gegen den Bescheid des Magistrats der Stadt Wien, Magistratsabteilung 2, Personalservice, vom 1.6.2016, Zl. ..., betreffend Feststellung der Rechtmäßigkeit einer Versetzung nach der Dienstordnung 1994 (DO 1994), nach mündlicher Verhandlung am 25.11.2019, 24.6.2020, 18.9.2020 und 12.11.2020

zu Recht erkannt und verkündet:

- I. Der Beschwerde wird Folge gegeben und gemäß § 20 iVm § 19 Abs. 2 DO 1994 festgestellt, dass die Versetzung von Frau Dipl.-Ing. A. B. in die Unternehmung E. mit Wirksamkeit vom 1.3.2016 rechtswidrig war.
- II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision nach Art. 133 Abs. 4 B-VG an den Verwaltungsgerichtshof unzulässig.

## Entscheidungsgründe

### I. Verfahrensgang:

Die Beschwerdeführerin ist am 1.10.1992 in den Dienst der Stadt Wien eingetreten und steht seit dem 1.6.1994 als Fachbeamtin des technischen Dienstes in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Sie war von ihrem Dienstantritt bis 30.4.2003 in der (ehemaligen) MA X. und vom 1.5.2003 bis 29.2.2016 in der MA Y. beschäftigt; ihre besoldungsrechtliche Stellung lautet: Schema II, Verwendungsgruppe B, Dienstklasse III; sie hatte zuletzt einen mit Dienstklasse VI bewerteten Dienstposten inne. Ihre Mitarbeiterbeurteilung vom 16.2.2016 (Beurteilungszeitraum 9.4.2011 bis 16.2.2016) lautete auf „sehr gut“.

Mit Weisung vom 23.2.2016 wurde die Beschwerdeführerin mit Wirksamkeit ab 1.3.2016 zur Unternehmung E. versetzt.

Mit Schreiben vom 7.3.2016 beantragte die Beschwerdeführerin die bescheidmäßige Feststellung, dass die mit Wirksamkeit vom 1.3.2016 angeordnete Versetzung nicht aus einer Dienstrücksicht erfolgt ist und somit iSd § 19 Abs. 2 DO 1994 nicht zulässig war.

Mit Schreiben vom 16.4.2016 gab die Unternehmung E. zur Versetzung der Beschwerdeführerin eine Stellungnahme ab.

Mit Schreiben vom 18.4.2016 gab auch die Abteilungsleiterin der MA Y., Frau Mag. F., eine Stellungnahme ab, der sie Beilagen anschloss.

Mit Schreiben vom 21.4.2016 übermittelte der belangte Magistrat der Beschwerdeführerin die Stellungnahmen der MA Y. und der Unternehmung E. (samt Beilagen) und räumte ihr im Rahmen des Parteiengehöres die Möglichkeit zur Stellungnahme binnen einer Frist von zwei Wochen ein; diese Frist wurde über Antrag bis zum 18.5.2016 verlängert.

Mit Schreiben vom 17.5.2016 erstattete die Beschwerdeführerin eine umfangreiche Stellungnahme, in der sie ihren Antrag vom 7.3.2016 wiederholte.

Mit Bescheid vom 1.6.2016 stellte der belangte Magistrat gemäß § 20 iVm § 19 Abs. 2 DO 1994 fest, dass die Versetzung der Beschwerdeführerin in die Unternehmung E. mit Wirksamkeit vom 1.3.2016 rechtmäßig war.

Mit Schreiben vom 30.6.2016 zog die Beschwerdeführerin diesen Feststellungsbescheid – fristgerecht – in Beschwerde mit dem Antrag, das Verwaltungsgericht möge nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung und Einvernahme des beantragten Zeugen den Bescheid dahingehend abändern, dass ihre Versetzung in die Unternehmung E. mit Wirksamkeit vom 1.3.2016 nicht rechtmäßig war.

Mit Note vom 6.7.2016 legte der belangte Magistrat dem erkennenden Verwaltungsgericht die Beschwerde samt dem bezughabenden Verwaltungsakt vor, wo er der Gerichtsabteilung 53 zugeteilt wurde.

Mit Verfügung vom 15.11.2018 wurde der Gerichtsabteilung 53 die gegenständliche Rechtssache abgenommen und der Gerichtsabteilung 49 zugeteilt.

Mit Verfügung vom 20.5.2019 wurde der Gerichtsabteilung 49 die gegenständliche Rechtssache abgenommen und der Gerichtsabteilung 92 zugeteilt.

Mit E-Mail vom 17.11.2019 legte die Beschwerdeführerin ergänzende Beweismittel vor.

Die für 25.11.2019 angesetzte Verhandlung musste wegen Erkrankung der vorsitzenden Richterin vertagt werden; aufgrund des in dieser Verhandlung als Vertreter der Beschwerdeführerin einschreitenden Herrn D. erklärten sich in der Folge die vorsitzende und die beisitzende Richterin für befangen.

Die für den 27.2.2020 angesetzte Verhandlung (in neuer Senatsbesetzung) musste wegen Verhinderung eines fachkundigen Laienrichters (und aller seiner Stellvertreter) abberaumt werden.

Die für den 25.3.2020 angesetzte Verhandlung musste coronabedingt abberaumt werden.

Am 24.6.2020 fand eine mündliche Verhandlung statt, in der Herr Dr. G. H. als Zeuge und Frau Mag. I. F. als Zeugin einvernommen wurden.

Mit Schriftsatz vom 10.8.2020 erstattete der belangte Magistrat ein ergänzendes Vorbringen und beantragte die Einvernahme näher genannter Zeugen.

In der am 18.9.2020 fortgesetzten Verhandlung wurden Frau Mag. J. K. als Zeugin und die Herrn L. M. und N. O. als Zeugen einvernommen.

Mit E-Mail vom 3.11.2020 übermittelte die Beschwerdeführerin einen Bericht des Rechnungshofs ....

In der am 12.11.2020 fortgesetzten Verhandlung wurden die Beschwerdeführerin und (als Zeuge) Herr Dipl.-Ing. P. Q. einvernommen; nach Schluss der Verhandlung verkündete der Vorsitzende das Erkenntnis mit den wesentlichen Entscheidungsgründen; der belangte Magistrat beantragte dessen schriftliche (Voll-)Ausfertigung.

## II. Das Verwaltungsgericht Wien hat erwogen:

### 1. Feststellungen:

1.1. Die Beschwerdeführerin war bis zu ihrer Versetzung mit Wirksamkeit 1.3.2016 als R.referentin im Fachbereich R. der MA Y. tätig; ihr unmittelbar Vorgesetzter (Fachbereichsleiter) war zunächst Dr. G. H., der jedoch bis auf wenige Tage ab Februar 2015 (bist zu seiner Ruhestandsversetzung im Juli 2016) durchgehend im Krankenstand war. Ab Februar 2015 war Frau Mag. F. vertretungsweise Fachbereichsleiterin des Fachbereichs R. der MA Y.; bis November 2015 hatte Frau Mag. K. in diesem Fachbereich Dezernentenfunktion (danach war sie in Karenz). Die Beschwerdeführerin studierte neben ihrer beruflichen Tätigkeit an der Universität ... und schloss am 30.11.2016 das Masterstudium „...“ mit dem akademischen Grad „Dipl.-Ing.“ ab.

1.2. Die Beschwerdeführerin fand nicht stets den richtigen Umgangston und brachte auch ab und an mangelnde Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeitern zum Ausdruck; konkret welche Mitarbeiter davon betroffen waren, konnte aber ebenso wenig festgestellt werden wie die konkrete Wortwahl beim Umgang mit Ihren Mitarbeitern. Die Beschwerdeführerin hat insbesondere ihre dienstliche Tätigkeit betreffende Neuerungen hinterfragt und teils beharrlich kritisiert; dies betraf vor allem

das neu eingeführte Konzept „...strategie“ oder die Aufgabe der R.referenten im Zusammenhang mit der Kennzahlentabelle; bei letzter kritisierte sie, dass die R.referenten für die Budgetgruppe die Höhe des Kaufpreises etc. in diese Tabelle eingeben müssen, obwohl die Liegenschaftsbewertung Angelegenheit der Sachverständigen sei.

Einmal in der Woche fand im Fachbereich R. der MA Y. ein jour fixe statt, in dem jeweils aktuelle Themen besprochen wurden; so z.B. die Übersiedlung jener Referenten, deren Zimmer im 5. Stock gewesen sind (so auch jenes der Beschwerdeführerin), in ein anderes Stockwerk. Die Beschwerdeführerin wollte zunächst nicht übersiedeln, kam jedoch dann der konkreten Aufforderung von Frau Mag. F. zur Übersiedlung nach.

Gespräche zwischen der Beschwerdeführerin und Frau Mag. F. fanden jedenfalls ab der Zeit, in der Frau Mag. F. Vertreterin des Fachbereichsleiters war, nur unter Anwesenheit eines Personalvertreters statt.

Die Beschwerdeführerin schrieb teilweise auf internen Mappenbögen, die zur Unterschriftvorlage dienten, ihren Namen (auch) in kyrillischen Buchstaben; über Aufforderung von Frau Mag. F. unterließ sie dies fürderhin.

Seit Einführung der SPS-Zeiterfassung war kein stundenweiser Zeitausgleich in der Dienststelle mehr möglich, was die Beschwerdeführerin zunächst wegen des Zeitbedarfs für ihr Studium abzuändern suchte, aber später als gegeben hinnahm; die Beschwerdeführerin übermittelte diesbezüglich auch eine E-Mail unmittelbar an den Magistratsdirektor-Stellvertreter.

Es können keine konkreten Aussagen, Handlungen oder Verhaltensweisen festgestellt werden, die die (schlussfolgernden) Aussagen der Zeugen Dr. H., Mag. K. und Dipl.-Ing. Q. belegen könnten, die Beschwerdeführerin habe nicht immer den richtigen Umgangston getroffen (Dr. H.), sie könne sehr fordernd sein, wenn sie etwas wolle (Mag. K.), sie habe sich häufig über bestimmte Gruppen aufgeregt (Mag. K.), sie habe gelegentlich über Leute „gemotschert“ (Mag. K.), sie habe die sachliche Ebene verlassende, nicht so nette Äußerungen getätigt (Dipl.-Ing. Q.).

1.3. Es bestand zumindest seit der Zeit, ab der Frau Mag. F. die Vertretung der Leitung des Fachbereichs R. innehatte, ein persönliches Spannungsverhältnis zwischen Frau Mag. F. und der Beschwerdeführerin.

1.4. Weder das Spannungsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und Frau Mag. F. noch Verhaltensweisen oder Charaktereigenschaften der Beschwerdeführerin hatten den Dienstbetrieb in maßgeblicher Weise beeinträchtigt.

1.5. Der Beschwerdeführerin wurden zu keiner Zeit disziplinarische Maßnahmen angedroht oder gar über sie verhängt; ihre letzte Mitarbeiterbeurteilung, die den Zeitraum 9.4.2011 bis 16.2.2016 umfasste, lautete auf „sehr gut“. Die fachliche Qualität der Arbeit der Beschwerdeführerin war regelmäßig kein Grund für Beanstandungen.

## 2. Beweiswürdigungen:

Gemäß § 25 Abs. 7 letzter Satz VwGVG darf bei Fällung des Erkenntnisses nur auf das Rücksicht genommen werden, was in der Verhandlung vorgekommen ist. Auch wenn die Verfahrensparteien in der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Verwaltungsgericht auf die Verlesung des Verwaltungsaktes verzichtet haben und er somit als verlesen gilt, ist für das erkennende Verwaltungsgericht in Folge des Unmittelbarkeitsgrundsatzes primär die Aussage von Frau Mag. F. als Zeugin in der mündlichen Verhandlung maßgeblich (und nicht jene in der insbesondere zur Stellungnahme vom 18.4.2016 oder zu Aktenvermerken geronnenen Form, wie im Akt einliegend).

Die Feststellungen zu Punkt 1.1. gründen im Verwaltungsakt und sind als solche unstrittig.

Die Feststellungen zu Punkt 1.2. basieren auf den Aussagen der in der mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen, die die festgestellten Tatsachen allenfalls unterschiedlich akzentuierten, aber denselben Duktus aufwiesen. Die Zeugen konnten jedoch trotz eingehender und ausführlicher Befragung keine konkreten Angaben zu konkreten Vorkommnissen machen, sie konnten auch keine konkreten Beispiele nennen, die eigener unmittelbarer Wahrnehmung entspringen; deshalb war die diesbezügliche Negativfeststellung zu treffen.

Die in Punkt 1.3. enthaltene Feststellung des persönlichen Spannungsverhältnisses stützt sich nicht nur auf die zeugenschaftliche Aussage des Abteilungsleitungssekretärs der MA Y., Herrn M., sondern auch und insbesondere auf die Aussage der Beschwerdeführerin selbst sowie auf die Tatsache, dass persönliche Gespräche

zwischen Frau Mag. F. und der Beschwerdeführerin nur in Anwesenheit einer dritten Person stattfanden. Dass nur das persönliche Verhältnis zwischen Frau Mag. F. und der Beschwerdeführerin von den Spannungen betroffen war, findet auch darin seine Stütze, dass nach der Versetzung Auffälligkeiten in Bezug auf die Beschwerdeführerin von der belangten Behörde nicht vorgebracht wurden. Ein Indiz dafür ist weiters ihre auf „sehr gut“ lautende Mitarbeiterbeurteilung.

Die Feststellungen zu Punkt 1.4. basieren auf den im Ergebnis übereinstimmenden Aussagen der Zeugen Dr. H., M. und O. in der mündlichen Verhandlung; Dipl.-Ing. Q. meinte zwar, die Beschwerdeführerin beeinträchtigte seinen Dienst dadurch, dass sie bei den etwa einmal im Monat stattfindenden dienstlichen Gesprächen sich dann auch noch 20 Minuten zu Themen äußerte, die nichts mehr zum eigentlichen Gesprächsthema beitrugen. Dieser Umstand erreicht nach Auffassung des erkennenden Verwaltungsgerichts jedoch noch nicht jene Schwelle, dass von einer Beeinträchtigung des Dienstbetriebes gesprochen werden könne, die eine Versetzung aus Dienstrücksichten rechtfertigen würde. Die Zeugin Mag. F. als am Spannungsverhältnis unmittelbar Leidtragende und wohl initiative und treibende Kraft der Versetzung der Beschwerdeführerin scheint allerdings bei ihren Angaben über die Beschwerdeführerin zu aggravierern.

Die Feststellungen zu Punkt 1.5. gründen in der Aussage der Zeugen Mag. F. in der mündlichen Verhandlung vor dem erkennenden Verwaltungsgericht bzw. im vorliegenden Verwaltungsakt.

### 3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Nach § 19 Abs. 2 DO 1994 ist die Versetzung eines Beamten auf einen anderen Dienstposten aus Dienstrücksichten stets zulässig. Der Begriff „Dienstrücksichten“ ist nicht deckungsgleich mit jenem der „wichtigen dienstlichen Interessen“ (iSd § 38 Abs. 2 BDG 1979), sondern er ist weiter zu verstehen (z.B. VwGH 21.11.2001, 95/12/0058); die vom VwGH entwickelten Anforderungen an die Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer Versetzung sind jedoch dieselben wie bei Versetzungen nach dem BDG 1979.

Zunächst ist das für eine Versetzung erforderliche wichtige dienstliche Interesse ausschließlich nach objektiven Merkmalen zu beurteilen (VwGH 28.4.2008, 2005/12/0207); dasselbe gilt für das Vorliegen von „Dienstrücksichten“. Der VwGH wertet in ständiger Rechtsprechung als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine

Versetzung rechtfertigt, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle (VwGH 28.4.2008, 2005/12/0207). Ob eine Versetzung aus dienstlichen Interessen (aus Dienstrücksichten) erforderlich ist, ist aber nicht nach dem subjektiven Empfinden des Vorgesetzten (konkret: der Abteilungsleiterin) zu beurteilen, denn die Personalmaßnahme der Versetzung hat sich nicht vorrangig an den Interessen der Bediensteten, sondern an den Interessen des Dienstes zu orientieren (VwGH 28.4.2008, 2005/12/2007). Dies wiederum hat zur Folge, dass Dienstrücksichten, die eine Versetzung rechtfertigen, nur dann angenommen werden können, wenn das Spannungsverhältnis den Dienstbetrieb aktuell (also zum Versetzungszeitpunkt) beeinträchtigt hatte (VwGH 12.12.2008, 2004/12/0122). Schließlich haben sich die konkreten zur Versetzung geführten Verhaltensweisen auch noch auf den gegenwärtigen (also zum Zeitpunkt der Entscheidung des Verwaltungsgerichts) Dienstbetrieb auszuwirken (VwGH 13.9.2007, 2006/12/0132).

Die Beurteilung einer Versetzung als rechtmäßig setzt somit (im Fokus des gegenständlichen Falles) die Feststellung eines Spannungsverhältnisses voraus, die Feststellung jener konkreten Handlungen, aus denen die Spannungen resultieren (VwGH 6.9.1995, 95/12/0144), sowie Feststellungen zur Beeinträchtigung des Dienstbetriebs und zur Kausalität dieser Beeinträchtigung durch das Spannungsverhältnis (VwGH 12.12.2008, 2004/12/9122). Lassen sich nicht all diese Feststellungen treffen, vermögen Dienstrücksichten die Versetzung nicht zu tragen; eine durch Weisung ausgesprochene Versetzung wäre rechtswidrig, was auf Antrag in einem Feststellungsverfahren festzustellen ist.

3.2. Im Konkreten konnte das Vorliegen eines persönlichen Spannungsverhältnisses zwischen der Abteilungsleiterin (und damals auch vertretenden Fachbereichsleiterin) Mag. F. und der Beschwerdeführerin festgestellt werden. Dem erkennenden Verwaltungsgericht war jedoch die Feststellung konkreter Handlungen und Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin, die zu diesem persönlichen Spannungsverhältnis geführt haben, nicht möglich. Die (teilweise) Beschriftung interner Unterschriftenmappen mit kyrillischen Buchstaben ist für sich genommen allein dazu nicht ausreichend und wurde auch über Veranlassung von Frau Mag. F. abgestellt. Die Aussagen der Zeugen, dass die Beschwerdeführerin ihre Meinung regelmäßig unverhohlen preisgab, ist zu wenig konkret und erklärt auch nicht das persönliche Spannungsverhältnis gerade zu Frau Mag. F.. Die (sinngemäßen) Aussagen wiederum, sie sei ein schwieriger Mensch, man mied sie, sind wiederum

Schlussfolgerungen aus gerade nicht konkret bezeichneten Verhaltensweisen; diese sind aber – wie bereits dargelegt – notwendig, damit die Beschwerdeführerin in der Frage ihrer Versetzung nicht von unüberprüfbaren Meinungen ihrer Vorgesetzten bzw. ihrer Kollegen abhängt (vgl. dazu bspw. VwGH 28.4.2008, 2005/12/0207). Darüber hinaus erklären auch diese allgemein gehaltenen Vorwürfe nicht, warum es zu einem persönlichen Spannungsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und Frau Mag. F. gekommen ist. Bis auf Frau Mag. F. fand letztlich jeder Mitarbeiter, der mit der Beschwerdeführerin zu tun hatte, einen Weg im Umgang mit der Beschwerdeführerin und damit ein Auskommen mit ihr. Die fachliche Qualität ihrer Arbeit war regelmäßig kein Grund für Beanstandungen.

Darüber hinaus beeinträchtigte weder das persönliche Spannungsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und Frau Mag. F. noch die Beschwerdeführerin (durch ihre Verhaltensweisen oder Charaktereigenschaften) an sich den Dienstbetrieb in einer Weise, dass aus Dienstrücksichten eine Versetzung geboten wäre. Feststellungen zum Seminar über die ...strategie, das vom externen Vortragenden Dr. S. geleitet wurde, konnten deshalb als nicht unmittelbar den Dienstbetrieb betreffendes, lediglich punktuell Ereignis unterbleiben. Eine Feststellung der Kausalität des angesprochenen Spannungsverhältnisses für die Beeinträchtigung des Dienstbetriebs schied bereits mangels dessen Beeinträchtigung aus.

Schließlich wäre es im Entscheidungszeitpunkt auch nicht wahrscheinlich, dass nunmehr das Verhalten der Beschwerdeführerin zu Spannungen zwischen ihr und den Mitarbeitern und/oder Vorgesetzten führen würde; die damals angesprochenen Themen (Beschriftung interner Unterschriftenmappen [auch] in auch kyrillischer Schrift, Streitigkeiten bei der Zimmerzuteilung, Kritik an der ...strategie und damit auch letztlich Situationen wie allenfalls im diesbezüglich vom externen Vortragenden Dr. S. geleiteten Seminar) sind gegenwärtig nicht mehr relevant; die Beschriftungen in kyrillische Schrift hat die Beschwerdeführerin bereits damals nach diesbezügliche Aufforderung abgestellt, die Arbeitszimmer sind verteilt und die ...strategie ist mittlerweile schon verbindlich festgelegt und wurde auch von der Beschwerdeführerin an ihrem neuen Arbeitsplatz angewandt. Wesentlich erscheint zudem, dass Frau Mag. F. auch nicht mehr (vertretungsweise) die Fachbereichsleitung innehat und damit unmittelbare Vorgesetzte der Beschwerdeführerin ist, weshalb auch das damals bestehende persönliche Spannungsverhältnis sukzessive aufgelöst werden kann – so es aufgrund der doch einige Jahre verstrichenen Zeit überhaupt noch besteht („Abkühlungsphase“).

3.3. Die im Beweisverfahren zu Tage getretenen Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin waren einerseits solche, die durch Weisung abzustellen waren (und auch abgestellt wurden), wie z.B. die kyrillische Beschriftung von Aktenbögen oder die Diskussionen bei der Zuteilung der Zimmer nach der Übersiedlung oder die Umsetzung der ...strategie, andererseits solche, denen, soweit sie in ein Spannungsverhältnis mit den in § 18 Abs. 2 DO 1994 angesprochenen allgemeinen Dienstpflichten (insb. Pflicht, ein höfliches und hilfsbereites Verhalten an den Tag zu legen) gerieten, disziplinar zu begegnen gewesen wäre; vgl. diesbezüglich die – wenn auch bloß allgemein gehaltene – Feststellung, dass die Beschwerdeführerin ab und an mangelnde Wertschätzung gegenüber ihren Mitarbeitern zum Ausdruck brachte und nicht stets den richtigen Umgangston traf. Die Personalmaßnahme der Versetzung dient nicht als Ersatz disziplinarer Ahndung.

3.4. Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage iSd Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen (im Erkenntnis zitierten) Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

### Belehrung

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt für Gebühren, Verkehrsteuern und Glücksspiel zu entrichten.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Mag. Chmielewski  
(Vorsitzender)