

TE Bvwg Erkenntnis 2018/7/24 W122 2172275-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.07.2018

Entscheidungsdatum

24.07.2018

Norm

BDG 1979 §38

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §28 Abs5

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. 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

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

W122 2172275-1/45E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzender und die fachkundigen Laienrichterinnen Dr. Susanne von AMELUNXEN und Mag. Sylvia PALIEGE-BARFUSS als Beisitzerinnen über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL in 1010 Wien, Franz Josefs Kai 5 gegen den Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichtes Wien vom 22.08.2017, Zl. Jv11201/15b-17bb, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzender und die fachkundigen Laienrichterinnen Dr. Susanne von AMELUNXEN und Mag. Sylvia PALIEGE-BARFUSS als Beisitzerinnen über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL in 1010 Wien, Franz Josefs Kai 5 gegen den Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichtes Wien vom 22.08.2017, Zl. Jv11201/15b-17bb, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Der Bescheid wird aufgehoben.

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:

1. Bescheid:

Vor Bescheiderlassung wurde der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 24.07.2017 mitgeteilt, dass beabsichtigt wäre, sie mit XXXX zum Bezirksgericht XXXX als Rechtspflegerin in Exekutions- und Insolvenzsachen zu versetzen. Dagegen hat die Beschwerdeführerin Einwendungen erhoben. Vor Bescheiderlassung wurde der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 24.07.2017 mitgeteilt, dass beabsichtigt wäre, sie mit römisch 40 zum Bezirksgericht römisch 40 als Rechtspflegerin in Exekutions- und Insolvenzsachen zu versetzen. Dagegen hat die Beschwerdeführerin Einwendungen erhoben.

Mit dem angeführten verfahrensgegenständlichen Bescheid vom 22.08.2017 wurde die Beschwerdeführerin mit Wirksamkeit vom XXXX auf die Planstelle einer Rechtspflegerin des Bezirksgerichts XXXX versetzt. Es wurde festgestellt, dass die Beschwerdeführerin die für die Versetzung maßgeblichen Gründe selbst zu vertreten hätte. Mit dem angeführten verfahrensgegenständlichen Bescheid vom 22.08.2017 wurde die Beschwerdeführerin mit Wirksamkeit vom römisch 40 auf die Planstelle einer Rechtspflegerin des Bezirksgerichts römisch 40 versetzt. Es wurde festgestellt, dass die Beschwerdeführerin die für die Versetzung maßgeblichen Gründe selbst zu vertreten hätte.

Begründend angeführt wurde, dass es seit mehreren Jahren mit mehreren Mitarbeiterinnen des Bezirksgerichts aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin zu Spannungen käme, die diesen eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar gemacht hätten.

In Folge des Arbeitsstils der Beschwerdeführerin sei eine Mitarbeiterin depressiv geworden. Die Beschwerdeführerin hätte dieser und anderen viele Fehler vorgeworfen. Eine weitere Mitarbeiterin hätte sich geringschätzig behandelt gefühlt und hätte das Gefühl gehabt, dass die Beschwerdeführerin nach Fehlern suche, selbst jedoch nicht bereit wäre, eigene Fehler einzugestehen. Die Mitarbeiterin hätte ihre Tätigkeit aus psychischen Gründen nicht mehr ausüben können und hätte daher um Versetzung ersucht. Diese Mitarbeiterin hätte eine Rückstufung in eine niedrigere Verwendungsgruppe in Kauf genommen. Die Beschwerdeführerin hätte das Motto gehabt, "wer nicht für mich ist, ist gegen mich."

Die Vertreterin der Beschwerdeführerin hätte während deren Karenzurlaubes reibungsfrei mit der Kanzleileiterin und den Gerichtsvollziehern zusammengearbeitet.

Es seien Diskussionen darüber geführt worden, ob und wo Akten abgelegt werden hätten dürfen. Der Vertreterin der Beschwerdeführerin sei zugetragen worden, dass die Beschwerdeführerin schlecht über sie reden würde. Die Kanzleileiterin hätte die Auseinandersetzungen der Beschwerdeführerin mit deren Vertreterin genau dokumentiert. Es wurde der disziplinarrechtlich relevante Verdacht geäußert, dass die Beschwerdeführerin einen persönlich nahestehenden Schuldner begünstigt hätte. Das Strafverfahren gegen die Beschwerdeführerin wurde eingestellt und in einem Disziplinarverfahren wurde die Beschwerdeführerin freigesprochen (W208 211667-1/15E). Aufgrund einer Aussage der Kanzleileiterin im Disziplinarverfahren gegen die Beschwerdeführerin betreffend Aktengebarung über einen Zeitpunkt zu dem die Kanzleileiterin sich auf Urlaub befand, erfolgte eine Anzeige und ein Fortsetzungsantrag, wobei das Verfahren gegen die Kanzleileiterin mangels Erfüllung des inneren Tatbildes eingestellt wurde.

Die Beschwerdeführerin und die Kanzleileiterin hätten wechselseitig Aktenvermerke über das Einlangen und über den Auslauf von Akten angefertigt. Der fachlich vorgesetzte Richter hätte ersucht, diese Vorgehensweisen zu unterlassen.

Die Vorsteherin des Bezirksgerichtes und die Vorsteherin der Geschäftsstelle hätten aufgrund der Kommunikationsschwierigkeiten zwischen der Beschwerdeführerin und der Kanzleileiterin ein Gespräch geführt und die dienstrechtlichen Aspekte erörtert. Es seien die Möglichkeiten von Supervision, Coaching und Mediation angeboten worden.

Nachdem die Kanzleileiterin von der Strafanzeige der Beschwerdeführerin betreffend falscher Beweisaussage bei der Disziplinarverhandlung erfahren hätte, sei die Kanzleileiterin "aus den Socken gefallen". Der Kanzleileiterin hätte kein Vorsatz nachgewiesen werden können. Die Kanzleileiterin wäre am Ende ihrer Kräfte gewesen und die Beschwerdeführerin hätte sie als schlampig bezichtigt. Die Kanzleileiterin hätte eine Versetzung zum Landesgericht innerhalb desselben Dienstortes abgelehnt. Es hätten bereits zwei Kanzleileiterinnen wegen Konflikten mit der Beschwerdeführerin die betreffende Abteilung des Bezirksgerichtes verlassen. In Aussicht eines Arbeitsgesprächs mit der Beschwerdeführerin hätte die Kanzleileiterin geweint.

Es sei beschlossen worden, dass die Beschwerdeführerin eine Fortbildung für Führungskräfte und eine Pendelmediation durchführen müsse. Der Beschwerdeführerin sei klargelegt worden, dass Führungskräfte Einfühlungsvermögen bei der Zusammenarbeit haben müssten. Es hätte sechs Mediationstermine gegeben. In der Folge seien fünf weitere Mediationstermine genehmigt worden.

Die Beschwerdeführerin hätte nach dem Vorhalt eines Fehlers alle Kanzleien als "behindert" bezeichnet. Eine direkte Kommunikation zwischen der Beschwerdeführerin und der Kanzleileiterin sei nicht möglich gewesen. Im Sommer 2016 wäre es zu vermehrten Vorsprachen der Beschwerdeführerin bei der Leiterin der Geschäftsstelle gekommen. Die Beschwerdeführerin hätte sich über die häufigen Fehler der Kanzlei beschwert. Sie hätte eine neue Kanzleimitarbeiterin gefordert. Dem Wunsch sei nicht entsprochen worden. Die Vorsteherin des Bezirksgerichts hätte keinen Anlass für einen Wechsel gesehen, zumal die Kanzleileiterin ihre Arbeitsleistung zur Zufriedenheit erbringen würde.

In einem Mail an den Regionalverantwortlichen hätte die Beschwerdeführerin die verspätete Vorlage von Akten durch einen Gerichtsvollzieher beklagt. Der Gerichtsvollzieher hätte sich entschuldigt und es wäre ein reger Mailverkehr ausgelöst worden, der später eskaliert wäre.

Am 14.09.2016 hätte in der betreffenden Abteilung eine Dienstbesprechung unter Beisein der Gerichtsvorsteherin, der Geschäftsstellenleiterin, zweier Richterinnen, der Kanzleileiterin und der Beschwerdeführerin sowie einer Verwaltungspraktikantin, des Leiters der Personaleinsatzgruppe und zweier Gerichtsvollzieher stattgefunden. Die Dienstbesprechung sei von einer Mediatorin moderiert worden. Ein Gerichtsvollzieher hätte sich beklagt, dass die Beschwerdeführerin täglich Beschwerdemails an seinen Vorgesetzten schreiben würde. Er hätte Existenzängste, weil ihm die Beschwerdeführerin eine Versetzung zu einem anderen Bezirksgericht verbauen würde. In der Folge hätte sich die Beschwerdeführerin beim Vorgesetzten des Gerichtsvollziehers erkundigt, warum der Gerichtsvollzieher Akten nach Abfertigung des Vollzugsberichts vier Wochen lang nicht abgeben würde. Der Konflikt hätte wegen der starren Haltung der Beschwerdeführerin nicht bereinigt werden können. Die Beschwerdeführerin hätte sich beschwert, dass der Gerichtsvollzieher Stimmung gegen die Beschwerdeführerin gemacht hätte. Der Gerichtsvollzieher hätte seine Versprechen, Akten rechtzeitig abzugeben nicht umgesetzt. Die Beschwerdeführerin hätte eine Vielzahl von Akten aufgelistet, in denen der Gerichtsvollzieher falsch gearbeitet hätte.

In einem Schreiben an die Gerichtsvorsteherin hätte die Beschwerdeführerin beklagt, dass die

Verwaltungspraktikantin falsche Abfertigungen gemacht hätte und ein falsches Entscheidungsorgan aufgeschrien wäre. Die Mediatorin hätte Partei für den Gerichtsvollzieher ergriffen. Die Beschwerdeführerin hätte den Einsatz der Mediatorin als nicht zielführend bezeichnet. Sie würde eine weitere Beziehung der Mediatorin ablehnen.

Die Beschwerdeführerin hätte zur Verwaltungspraktikantin gesagt:

"Wäre sie eine strenge Lehrerin, würde sie jetzt sagen: Setzen fünf". Die Beschwerdeführerin hätte gemeint, dass die Verwaltungspraktikantin nicht einmal richtig heften könne.

Am 26.09.2016 und 23.11.2016 hätten weitere Teambesprechungen zur Fehlerkultur stattgefunden. Die Personalvertreterin hätte am 12.10.2016 berichtet, dass sich die Beschwerdeführerin gemobbt fühlen würde. Die Beschwerdeführerin hätte die Bediensteten als unfähig bezeichnet.

Im Zusammenhang mit einem Erlass über die Behandlung von Priusstücken sei die Situation erneut eskaliert. Es sei vom Präsidenten des Oberlandesgerichtes angeordnet worden, dass Priusstücke sofort und ohne dazugehörigen Akt dem Entscheidungsorgan vorzulegen wären und es hätte klargestellt werden sollen, dass nur ein Entscheidungsorgan die Befugnis hätte, den weiteren Fortgang des Verfahrens zu bestimmen. Die Beschwerdeführerin hätte sich nicht an diesen Erlass halten wollen. Sie hätte von der Kanzleileiterin verlangt, dass sie die prius Stücke nur gemeinsam mit den Akten vorzulegen habe. Die Kanzleileiterin hätte sich nicht an diese erlasswidrige Weisung halten wollen. Die von dieser gewünschten Vorgangsweise verständigte Vertreterin der Vorsteherin des Bezirksgerichtes hätte die Beschwerdeführerin angewiesen, sich an den Erlass zu halten und hätte davon die Kanzleileiterin verständigt. Über diese Weisung hätte sich die Beschwerdeführerin beim Präsidenten des Landesgerichtes beklagt. Dieser hätte erklärt, sich nicht einzumischen. Diese Antwort hätte die Beschwerdeführerin falsch an die Kanzleileiterin weitergegeben. Sie hätte erklärt, dass sie sich nicht an den Erlass halten müsse.

Am 13.04.2017 hätte sich die Beschwerdeführerin neuerlich im Dienstweg über den Gerichtsvollzieher beschwert. Vollzugshandlungen wären angeblich mangelhaft gewesen. Nach Ansicht der Beschwerdeführerin seien erste Vollzugshandlungen laut Vollzugsbericht schon vor der Zuteilung des Aktes bzw. vor Abfertigung der Exekutionsbewilligung erfolgt. Der Regionalverantwortliche hätte ein Einschreiten der Justizverwaltung nicht für geboten erachtet. Die von der Beschwerdeführerin aufgestellten Behauptungen von Schreibtischvollzügen hätten sich nicht erhärten lassen. Dem Beschwerdebericht der Beschwerdeführerin würde ein gewisses Maß an Schikane innewohnen.

Der Sachverhalt ergebe sich aus den zitierten Urkunden und den Einvernahmen der genannten Personen durch eine Vertreterin der Dienstbehörde. Zwölf befragte Personen hätten übereinstimmend angegeben, dass die Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin stets persönlich belastend und ein Grenzgang wäre. Es hätte sich der Eindruck bestätigt, dass nach Ansicht der Beschwerdeführerin nur sie allein fehlerfrei arbeiten würde. Die Vertreterin der Dienstbehörde hätte sich bei einem unangekündigten Besuch von der dramatisch schlechten Stimmung überzeugen können. Es sei geschildert worden, dass die Beschwerdeführerin immer ein Opfer brauche und dass man zusammenzucke, wenn man die Beschwerdeführerin kommen höre. Die Beschwerdeführerin wolle stets die Zügel in der Hand haben und die Pferde würden nach diesen Zügeln laufen müssen.

Die Befragungen hätten ergeben, dass nach den glaubhaften, nachvollziehbaren und übereinstimmenden Angaben feststehe, dass das persönliche Verhalten der Beschwerdeführerin dem Leitbild einer Bediensteten des Bundes widerspreche und die Führungsverantwortung der Beschwerdeführerin gegenüber ihren Mitarbeiterinnen nicht wahrgenommen werde. Die gegenteiligen Angaben und Stellungnahmen der Beschwerdeführerin würden in Widerspruch zu den Schilderungen der vernommenen Personen stehen. Es bestünde kein Anhaltspunkt dafür, dass die Bediensteten des Bezirksgerichtes die Beschwerdeführerin bewusst mobben würden. Es sei das Bemühen im Vordergrund gestanden, das Verhalten der Beschwerdeführerin durch Teambesprechungen, Coaching und Mediation zu verbessern. Dass dies nicht gelungen wäre, wäre ausschließlich auf die Beschwerdeführerin zurückzuführen, wie die Berichte und Dokumentationen verdeutlichen würden.

Die Kanzleileiterin werde von den Bediensteten als freundliche und nette Person geschildert, deren Leidenszustand aufgrund des Verhaltens der Beschwerdeführerin schon zu lange andauern würde. Die Zusammenarbeit zwischen den beiden sei trotz aller Bemühungen nicht mehr tragbar. Diese Wahrnehmung hätte auch die Vertreterin der Dienstbehörde gemacht. Die Schilderungen der Bediensteten, dass die Kanzleileiterin zu allen am Bezirksgericht ein

gutes Arbeitsverhältnis hätte und es außer mit der Beschwerdeführerin nie Probleme gegeben hätte, wären nachvollziehbar und glaubhaft. Untermauert werde dies auch dadurch, dass die Zusammenarbeit zwischen der Vertreterin der Beschwerdeführerin und der Kanzleileiterin sehr gut funktioniert hätte. Es hätte in dieser Zeit von 1,5 Jahren keine Klagen oder Beschwerden über Fehler der Kanzleileiterin gegeben.

Am 18.07.2017 hätten zwei Richterinnen des Bezirksgerichtes bestätigt, dass sich die Beschwerdeführerin weigern würde, sich an den Erlass des Präsidenten des Oberlandesgerichtes zu halten. Eine Richterin hätte angegeben, noch nie in ihrer fast 13-jährigen Amtszeit ein derart dreistes Verhalten erlebt zu haben, indem sich jemand mehrfach weigere, einen Erlass einzuhalten. Weisungswidriges Verhalten der Beschwerdeführerin wäre "der Gipfelpunkt der Frechheit".

Das Verhalten der Beschwerdeführerin hätte dazu geführt, das psychische Wohlbefinden der am Bezirksgericht Tätigen derart zu beeinträchtigen, dass jegliche Vertrauensbasis verloren gegangen wäre. Es seien umfangreiche Dokumentationen über das fehlersuchende und dadurch demütigende Verhalten der Beschwerdeführerin angefertigt worden.

Die Ergebnisse des Beweisverfahrens seien der Beschwerdeführerin zur Kenntnis gebracht worden und es wäre ihr Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden. Die Beschwerdeführerin hätte ausdrücklich auf weitere kontradiktorische Vernehmungen verzichtet.

In der rechtlichen Beurteilung führte die belangte Behörde § 38 Abs. 1 und 4, § 43 Abs. 2, § 14 Abs. 3, § 45 Abs. 1 und 2 sowie § 141a Abs. 3 BDG 1979 an. In der rechtlichen Beurteilung führte die belangte Behörde Paragraph 38, Absatz eins und 4, Paragraph 43, Absatz 2,, Paragraph 14, Absatz 3,, Paragraph 45, Absatz eins und 2 sowie Paragraph 141 a, Absatz 3, BDG 1979 an.

Von Führungskräften und auch von Rechtspflegern könne erwartet werden, dass sie dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entsprechen und imstande wären, ihre Führungsaufgaben zu erfüllen. Würden diese Erwartungen nicht oder ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr hinreichend erfüllt und führe gerade dieser Mangel an Führungsqualität zu einem erheblichen Spannungsverhältnis innerhalb der Dienststelle, so könne die Versetzung des Vorgesetzten unbeschadet der disziplinären Ahndung nach Lage des Falles eine zulässige Personalmaßnahme sein, um diesen Konflikt zu lösen (Verwaltungsgerichtshof 24.11.1995, 92/12/0130).

Bei der Beschwerdeführerin ergebe sich das Bild eines Menschen, dem es nicht gelänge mit den Kolleginnen und Kollegen und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine funktionierende Zusammenarbeit herzustellen. Nach Anhörung aller beteiligten Personen stünde fest, dass das klar überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung bei der Beschwerdeführerin läge und sie die Gründe für ihre Versetzung zu vertreten hätte. Wenngleich die Beschwerdeführerin jegliche Schuld dieser Entwicklung von sich weise und betone, es sei ihre Pflicht, dass sie als vorgesetztes Entscheidungsorgan alle Fehler aufzeige und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darauf aufmerksam mache, so würde sie dabei ihr einschüchterndes und Furcht erzeugendes Vorgehen übersehen. Die Vorgangsweise wäre pedantisch und demütigend und die Begründung, sich vor einem ungerechtfertigten Disziplinarverfahren zu schützen wäre nur vorgeschoben. Trotz Coaching und Mediation und den um Verständnis werbenden Gesprächen zeige die Beschwerdeführerin keine Einsicht. Sie behalte ihr Verhaltensmuster der ständigen Fehlersuche bei.

Selbst wenn die Beschwerdeführerin ausschließlich tatsächlich gemachte Fehler der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und des Gerichtsvollziehers zutreffend aufgezeigt hätte, wäre damit das durch das Verhalten der Beschwerdeführerin geschaffene negative Klima nicht zu rechtfertigen. Es wäre nicht entscheidend, "wer Recht hat". Ein Entscheidungsorgan hätte dafür zu sorgen, dass die Bewältigung der wahrzunehmenden Aufgaben reibungsfrei ablaufe. Nicht der einzelne Vorfall - möge er auch zutreffend von der Beschwerdeführerin dargestellt worden sein - wäre entscheidend, sondern das Gesamtverhalten im Umgang mit anderen. Ein Verbleib der Beschwerdeführerin an der Dienststelle könne im Interesse der Aufrechterhaltung eines störungsfreien Dienstbetriebs nicht mehr verantwortet werden, weil diese ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beleidige, herunter mache, zu weisungswidrigem Verhalten anstiften würde, etc.

Der Vorsitzende des Fachausschusses hätte der beabsichtigten Versetzung zugestimmt.

In ihren Einwendungen gegen die Bekanntmachung der beabsichtigten Maßnahme der Versetzung hätte die Beschwerdeführerin keine neuen, nicht schon durch das Beweisverfahren widerlegten Argumente aufgezeigt.

Es wären die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen.

Beim Bezirksgericht wären laut Personalplan 2017 im Beamten- und Vertragsbedienstetenbereich 4,4 Planstellen für Rechtspfleger, fünf Planstellen für Kanzleileiter und 1,5 Planstellen für Mundanten systemisiert. Die Auslastung nach der Personalanforderungsrechnung 2016 betrage im Exekutionsbereich 0,98 Vollzeitkräfte. Für den Exekutionsbereich wäre daher nur eine Rechtspflegerin bzw. ein Rechtspfleger vorgesehen (A2/4). Die übrigen Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger wären im Außerstreitbereich und im Grundbuch eingesetzt. Eine Organisationsänderung wäre nicht möglich. Die fünf Kanzleileiterinnen und Kanzleileiter würden keine Änderung ihres jeweiligen Tätigkeitsbereichs wünschen. Es stünde keine andere Möglichkeit als die Versetzung der Beschwerdeführerin zur Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebs zur Verfügung. Deshalb sei als schonendste Variante die Versetzung der Beschwerdeführerin in ein anderes Bundesland gewählt worden. Dafür sei es notwendig gewesen, eine andere Rechtspflegerin zu versetzen und eine Rechtspflegerin aus der Personaleinsatzgruppe dafür zu gewinnen. Andere Planstellen wären in zwei genannten Landesgerichtssprengeln nicht frei gewesen. Freie Planstellen in einem anderen Sprengel würden im Hinblick auf lange Anfahrtszeiten und die Betreuung eines minderjährigen Kindes der Beschwerdeführerin nicht in Betracht kommen.

Durch die Versetzung trete keine Änderung in der Besoldung bei der Beschwerdeführerin ein. Soweit die Beschwerdeführerin vorgebracht hätte, keine rechtzeitige Rückfahrmöglichkeit zu haben damit sie vor Kindergartenschluss ihr Kind abholen könne, wäre ihr zu entgegnen, dass viele Bedienstete im Sprengel des Oberlandesgerichtes weitere bzw. sehr weite Anreisen zu ihren jeweiligen Dienstorten hätten. Auch diesen Bediensteten wäre es durch entsprechende Organisation möglich, Familie und Beruf zu vereinbaren.

2. Beschwerde:

Mit rechtzeitig eingebrachter Beschwerde vom 18.09.2017 begehrte die Beschwerdeführerin, den angefochtenen Bescheid ersatzlos zu beheben, in eventu den Bescheid aufzuheben und die Angelegenheit zur neuerlichen Entscheidung an die Behörde zurückzuverweisen, sowie eine mündliche Verhandlung durchzuführen. Sie machte inhaltliche Rechtswidrigkeit sowie Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend.

Die belangte Behörde hätte es unterlassen, das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darzustellen, welches spannungsauslösend gewesen wäre. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten ein provokantes Verhalten an den Tag gelegt, das im Rahmen der Fachaufsicht der Beschwerdeführerin abgestellt werden hätte müssen.

Die Behörde wäre nicht auf den Arbeitsstil der Beschwerdeführerin eingegangen, der eine Kanzleileibedienstete (XXXX) massiv belastet hätte, wodurch sie in der Folge depressiv geworden und oft im Krankenstand gewesen sei. Die Behörde wäre nicht auf den Arbeitsstil der Beschwerdeführerin eingegangen, der eine Kanzleileibedienstete (römisch 40) massiv belastet hätte, wodurch sie in der Folge depressiv geworden und oft im Krankenstand gewesen sei.

Diese Ausführungen wären nicht nachvollziehbar, da es bereits im Jahr 2003 zu langen Abwesenheiten der Kanzleileibediensteten gekommen wäre. Unter der Berücksichtigung der zeitlichen Komponente und der Tatsache, dass das Klima zunächst gut gewesen wäre, wäre es ausgeschlossen, dass die Beschwerdeführerin einen Führungsstil entwickelt hätte, der diese Kanzleileiterin belastet hätte. Zur Zeit dieser Kanzleibediensteten hätten Rückstände bestanden, man hätte nicht gewusst, wo sich Akten befunden hätten, Kostenevidenz- und Vollzugsbuch seien nicht auf dem letzten Stand gewesen, Beschwerden der Parteien hätten sich gehäuft, seit Wochen eingelangte Konkursakten seien weder im Register eingetragen, noch sonstwie behandelt worden.

Es gäbe Mitarbeiter, die Kritik mimosenhaft wahrnehmen würden, auch um eigenes Fehlverhalten zu kaschieren. Es erscheine merkwürdig, dass lediglich das Verhalten mit den Akten auslösend für eine Depression gewesen wäre.

Hinsichtlich einer weiteren Bediensteten (XXXX) hielt die Beschwerdeführerin fest, dass diese Versteigerungen nicht in die Ediktsdatei eingeschaltet hätte und am Schreibtisch 35 unbearbeitete Schriftsätze gehabt hätte, Käufer mangels Veröffentlichungen nicht auf Versteigerungen erschienen wären und auf Weisungen Fehlverhalten nicht abgestellt hätte. Erst als letzte Konsequenz hätte die Beschwerdeführerin den Richter der Abteilung schriftlich und mündlich informiert. Danach hätte diese Kanzleileiterin die Versetzung beantragt. Eingaben seien aufgrund eines Fehlers der Kanzleileiterin nicht vorgelegt worden. Hinsichtlich einer weiteren Bediensteten (römisch 40) hielt die Beschwerdeführerin fest, dass diese Versteigerungen nicht in die Ediktsdatei eingeschaltet hätte und am Schreibtisch 35 unbearbeitete Schriftsätze gehabt hätte, Käufer mangels Veröffentlichungen nicht auf Versteigerungen erschienen

wären und auf Weisungen Fehlverhalten nicht abgestellt hätte. Erst als letzte Konsequenz hätte die Beschwerdeführerin den Richter der Abteilung schriftlich und mündlich informiert. Danach hätte diese Kanzleileiterin die Versetzung beantragt. Eingaben seien aufgrund eines Fehlers der Kanzleileiterin nicht vorgelegt worden.

Bezüglich ihrer Karenzvertreterin bemerkte die Beschwerdeführerin, dass sich deren Anwesenheiten nicht mit jenen der Beschwerdeführerin überschneiden hätten und dass sich die Feststellungen der Behörde auf Gerüchte stützen würden. Die Karenzvertreterin hätte versucht, belastendes Material über die Beschwerdeführerin zu finden.

Die Beschwerdeführerin wies die von der Karenzvertretung zitierte Verwendung eines derben Wortes zurück. Die Bezeichnung als Aushilfe stamme nicht von der Beschwerdeführerin. Sie hätte lediglich auf die geänderte Zuständigkeit nach der Karenz verwiesen.

Hinsichtlich des Strafverfahrens wies die Beschwerdeführerin darauf hin, dass dieses eingestellt worden wäre und im Disziplinarverfahren sei die Beschwerdeführerin freigesprochen worden. Die Kanzleileiterin hätte jedoch zeugenschaftlich Angaben zu einem bestimmten Tag gemacht, die unrichtig gewesen wären, da sie an diesem Tag nicht im Dienst gewesen wäre. Es wäre erstaunlich, dass das Aufdecken eines Verdachtes eines strafrechtlichen Delikts gegen die Beschwerdeführerin verwendet werden würde. Es wäre festzustellen gewesen, dass die Kanzleileiterin durch ihr Verhalten die Spannungen verursacht hätte.

Die Kanzleileiterin hätte die Beschwerdeführerin provoziert, indem sie die Vorgesetzten gegen die Beschwerdeführerin aufgespielt hätte, respektlos gewesen wäre, in den Akten mittels Aktenvermerken falsch belehrt hätte, und die Meinung vertreten hätte, Vorgesetzte über die Beschwerdeführerin zu sein.

Die Kanzleileiterin hätte der Beschwerdeführerin 150 Akten zurückgebracht, weil sie das Datum nicht lesen hätte können, obwohl das Datum lesbar gewesen wäre.

In den Dokumentationen hätte die Kanzleileiterin Kleinigkeiten aufgebauscht und mit Unwahrheiten ausgeschmückt. Kritik wäre ein Mittel, um reibungslosen Verwaltungsverlauf zu gewährleisten.

Die Kanzleileiterin hätte versucht, den Eindruck zu erwecken, dass die Beschwerdeführerin Verfügungen nachträglich ändern würde. Der fachlich vorgesetzte Richter hätte die Beschwerdeführerin und die Kanzleileiterin aufgefordert, Kanzleivermerke mit Vorwürfen und Rechtfertigungen über die Aktenführung zu unterlassen. Die Beschwerdeführerin hätte die Kanzleileiterin nicht als "schlampig" bezeichnet. Diese Wortwahl sei von der Vertreterin der belangten Behörde gekommen.

Die Aussage der Beschwerdeführerin über zwei Mitarbeiterinnen, die im Fall dass eine Arbeitskraft nicht funktioniere, "gegangen worden" wären, sei verkürzt und falsch wiedergegeben worden.

Der Beschwerdeführerin sei verwehrt worden, unrichtige Vorwürfe gegen sie zu berichtigen.

Einem Bediensteten hätte es schlaflose Nächte bereitet, wie mit der Beschwerdeführerin umgegangen worden wäre.

Weiters beschrieb die Beschwerdeführerin detailliert, dass ein näher genannter Gerichtsvollzieher und eine ehemalige Verwaltungspraktikantin fehlerhaft gearbeitet hätten.

Zum Erlass des Präsidenten des Oberlandesgerichtes betreffend die Behandlung von Priusstücken warf die Beschwerdeführerin der Kanzleileiterin vor, sich seit Anbeginn ihrer Tätigkeit nicht an den Erlass gehalten zu haben, sondern die Einlauf- und Priusstücke stets kommentarlos in die Fächer gelegt zu haben. Bezüglich Fortsetzung der Kooperationsvereinbarung, die erlasswidrig gewesen wäre hätte die Kanzleileiterin eine schriftliche Weisung verlangt und dies später revidiert. Die Stellvertreterin der Gerichtsvorsteherin hätte ohne die Beschwerdeführerin weiter zu befragen, oder sie anzuhören, behauptet, die Beschwerdeführerin würde sich nicht an den Erlass halten und sie würde dies dem Oberlandesgericht melden. Die Beschwerdeführerin hätte Rat beim Präsidenten des Landesgerichtes gesucht, der die Vorgangsweise beim Oberlandesgericht abklären hätte wollen. Der Beschwerdeführerin wäre nicht klar, wie eine bestimmte Richterin darauf käme, dass die Beschwerdeführerin erlasswidrig gehandelt hätte. In der Folge hätte die Kanzleileiterin Priusstücke aus einem Zeitraum eines dreiwöchigen Urlaubes angesammelt und dann erst der Beschwerdeführerin anstatt der Urlaubsvertretung vorgelegt.

Die Beschwerdeführerin würde nicht nach Fehlern suchen, sondern sie ginge ihrer Verpflichtung nach, ihr zur Kenntnis gelangte Fehler auszubessern und hätte bei der Veranlassung der Berichtigung auch "bitte" gesagt bzw. geschrieben.

Die Beschwerdeführerin wäre seit Beginn ihrer Tätigkeit am Bezirksgericht Mobbing ausgesetzt gewesen, weil sie die

unerwünschte Nachfolgerin eines genannten Rechtspflegers gewesen wäre.

Das Vorbringen im Bescheid wäre einseitig, überzogen und gestützt auf Falschbehauptungen. Im Bescheid fände sich keine Erklärung oder Rechtfertigung der von der Beschwerdeführerin abgegebenen Stellungnahmen. Es werde nur pauschal angeführt, dass die Stellungnahmen in krassem Widerspruch zu den Schilderungen der vernommenen Personen stünden. Weshalb nur den vernommenen Personen Glauben geschenkt werde, obwohl deren Angaben oft widersprüchlich wären und sie Unwahrheiten durch schriftliche Beweise aufdecken hätte können, ginge aus dem Bescheid nicht hervor.

Dem Gebot der amtswegigen Wahrheitsfindung sei nicht entsprochen worden. Genügend Hinweise würden von der Beschwerdeführerin ein positives Bild zeichnen. Entscheidungswesentliche Umstände seien ignoriert worden.

Entgegen der Angaben im Bescheid seien der Beschwerdeführerin Ergebnisse des Beweisverfahrens nicht während der laufenden Ermittlungen zur Kenntnis gebracht worden. Die Einsichtnahme sei der Beschwerdeführerin trotz mehrmaliger mündlicher und schriftlicher Ersuchen von der Gerichtsvorsteherin verweigert worden. Erst im Auftrag der Vertreterin der belangten Behörde sei der Beschwerdeführerin Akteneinsicht (1,5 Jahre nach dem ersten schriftlichen Antrag dazu) gewährt worden. Diese Akteneinsicht sei sodann wegen Unvollständigkeit ergänzt worden.

Es könne kein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung vorliegen, wenn eine Mitarbeiterin ein Mindestmaß an Arbeitsleistung einfordert, sich einem Verlangen von Personen gegenüber sieht, die nicht bereit wären, eine dem Gesetz und der Treuepflicht geschuldeten Haltung zu akzeptieren. Personen, die bemüht wären, Arbeitsleistungen einzufordern und zu verbessern, zu entfernen läge nicht im Sinn eines optimierten verwaltungsdienstlichen Interesses. Dienstliches Interesse an der Versetzung läge nicht vor. Die persönlichen, sozialen und familiären Interessen der Beschwerdeführerin seien nicht berücksichtigt worden. Die Versetzung brächte einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil für die Beschwerdeführerin.

Die Beschwerdeführerin führte ihre Sorgepflichten über zwei Kinder, die Öffnungszeiten des Kindergartens und ihren Wohnort an, der eine Strecke zur neuen Dienststelle von hin und retour 115 km ergebe. Mit der gegebenen Bahnverbindung und der Kindergartenöffnungszeit ab 7:00 wäre es der Beschwerdeführerin nicht möglich, die Blockzeit einzuhalten.

Deshalb beantrage sie wie oben angeführt.

3. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht:

Mit Erledigung vom 28.09.2017 wurde die Beschwerde und der Akt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. Angemerkt wurde, dass der Bescheid am 24.08.2017 zugestellt und die Beschwerde am 19.09.2017 eingebracht worden wäre.

Mit Erledigung vom 06.10.2017 wurde der Bescheid samt Übernahmebestätigung dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt.

Mit Erledigung vom 01.02.2018 wurde dem Bundesverwaltungsgericht ein psychiatrisches Gutachten über die Beschwerdeführerin nachgereicht. Es wäre der Auftrag ergangen, im Rahmen eines psychiatrischen Gutachtens festzustellen, ob die von der Beschwerdeführerin über Jahre hinweg gegen verschiedene Bedienstete des Bezirksgerichtes gesetzten, den Betriebsfrieden und die Zusammenarbeit schädigenden Handlungen und das Außerachtlassen eines achtungsvollen Umgangs mit Untergebenen und Mitarbeitern, welches von diesen als Mobbing empfunden werde, bewusst und gewollt von der Rechtspflegerin gesetzt worden wären oder ob eine psychiatrische Erkrankung die Arbeitsfähigkeit bzw. die Fähigkeit zur Zusammenarbeit der Rechtspflegerin einschränken würde und für die wiederholten, nicht eingrenzenden Konflikte am Bezirksgericht verantwortlich wäre. Es sei ersucht worden, auch fremdanamnestiche Befunde (Vorsteherin des Bezirksgerichtes, Kanzleileiterin, ehemalige Kanzleileiterin) zu erheben, wenn dies notwendig wäre. Der Gutachter wurde beauftragt, zur Erkrankung und zur Arbeitsfähigkeit der Beschwerdeführerin Stellung zu nehmen.

Mit diesem psychiatrischen Gutachten vom 25.01.2018 wurde festgehalten, dass ein psychiatrisch vollkommen regelhafter Befund bestehe. Eine medizinische Bewertung der zwischenmenschlichen Probleme am Bezirksgericht wäre objektiv nicht möglich und nicht statthaft. Alle an den Konflikten beteiligten Personen wären großen subjektiven psychischen Belastungen ausgesetzt. Bei der Beschwerdeführerin bestünde keine psychische Erkrankung, die zu einer

Einschränkung oder Aufhebung der Fähigkeit zu kollegialer Zusammenarbeit geführt hätte. Im Zeitraum Anfang XXXX bis etwa Mitte XXXX wäre ein depressiver Erschöpfungszustand bei der Beschwerdeführerin vorgelegen. Mit diesem psychiatrischen Gutachten vom 25.01.2018 wurde festgehalten, dass ein psychiatrisch vollkommen regelhafter Befund bestehe. Eine medizinische Bewertung der zwischenmenschlichen Probleme am Bezirksgericht wäre objektiv nicht möglich und nicht statthaft. Alle an den Konflikten beteiligten Personen wären großen subjektiven psychischen Belastungen ausgesetzt. Bei der Beschwerdeführerin bestünde keine psychische Erkrankung, die zu einer Einschränkung oder Aufhebung der Fähigkeit zu kollegialer Zusammenarbeit geführt hätte. Im Zeitraum Anfang römisch 40 bis etwa Mitte römisch 40 wäre ein depressiver Erschöpfungszustand bei der Beschwerdeführerin vorgelegen.

In den Räumlichkeiten des Bundesverwaltungsgerichtes wurde am 12.04.2018 und 04.05.2018 sowie am 16.07.2018 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt.

Ein Gerichtsvollzieher schilderte er hätte Probleme mit der Beschwerdeführerin, ein anderer wiederum nicht. Die Beschwerdeführerin brachte beispielsweise vor, dass die Kanzleileiterin die Post ohne Akt in ihr Zimmer gelegt hätte.

Die Vorsteherin des Bezirksgerichtes gab an, dass sich ihr Gericht dadurch auszeichne, ein sehr gutes Team zu haben und zusammenzuhalten. Die Beschwerdeführerin hätte sich gegenüber der Vorsteherin des Gerichtes korrekt verhalten. Fachlich wäre der Beschwerdeführerin kein Vorwurf zu machen. Aus Erzählungen hätte die Vorsteherin gehört, dass die Beschwerdeführerin einen geringschätzigen Umgangston hätte. Befragt nach zusätzlichen Ermittlungen hinsichtlich Mobbingtäter oder Mobbing-Opferrolle verwies die Vorsteherin auf die Mediation und Abteilungsbesprechungen. Hinsichtlich des Vorwurfs, Fehler vorgehalten zu haben, sei versucht worden, darauf hinzuwirken möglichst wenig Fehler zu machen. Es wäre um nötige oder unnötige Verfügungen gegangen. In der betreffenden Abteilung wäre der stärkste Aktenanfall. Die Gerichtsvorsteherin wäre der Beschwerdeführerin dankbar dafür, dass sie Fehler gemeldet hätte. Es ginge um den Ton, wie man miteinander umgehe. Die Beschwerdeführerin sei von der Gerichtsvorsteherin nicht gefragt worden und habe zunächst keine Akteneinsicht erhalten. Die Beschwerdeführerin sei von der Gerichtsvorsteherin zu zwei ehemaligen Kanzleileiterinnen nicht befragt worden. Der fachvorgesetzte Regionalleiter der Gerichtsvollzieher hätte keine Beanstandungen gefunden, die Anlass zu einem Disziplinarverfahren gegeben hätten. Die Gerichtsvorsteherin hielt der Beschwerdeführerin vor, nicht kritikfähig zu sein. Sie führte an, dass sich die Beschwerdeführerin "bemüßigt gefühlt" habe, die Instanz auf einen Fehler hinzuweisen. Dazu gab die Beschwerdeführerin an, dass die Instanz einmal die Parteien verwechselt hätte. Die Arbeit mit dem Ersatz der Beschwerdeführerin laufe friktionsfrei.

Die Gerichtsvollzieher führten an, mit der Beschwerdeführerin selten direkten Kontakt gehabt zu haben. Im Zuge der Befragung eines über Kritik der Beschwerdeführerin klagenden Gerichtsvollziehers wurde der Vorwurf, dass die Beschwerdeführerin täglich Beschwerdemails geschrieben hätte auf ein bis drei Beschwerdemails reduziert. Jedes Mail sei diesem zu viel.

Eine Kanzleileiterin gab an, dass sie einen Fehler den sie gesehen hätte nicht mehr der Beschwerdeführerin mitteilte sondern das Schriftstück zur Abfertigung gebracht hätte, da die Beschwerdeführerin gesagt hätte, sie dürfe nur das tun was die Beschwerdeführerin verfügt hätte. Eine Kommunikation mit der Beschwerdeführerin wäre nach Aussage der Kanzleileiterin nicht mehr möglich gewesen. Die Beschwerdeführerin gab an, mit dieser Kanzleileiterin dennoch kommuniziert zu haben und nannte dazu Beispiele.

Eine Richterin des Bezirksgerichtes gab an, abgesehen von einem Vorfall betreffend einer Weisung, nie Probleme mit der Beschwerdeführerin gehabt zu haben. Zu diesem Vorfall gab die Richterin an, in ihrer Funktion als vertretende Gerichtsvorsteherin, zur Beschwerdeführerin gegangen zu sein und gesagt zu haben, dass der Erlass einzuhalten wäre und keine andere Weisung zu erteilen wäre. Die Beschwerdeführerin hätte geantwortet ob sie immer so einseitig wäre und nur eine Seite anhöre und die Richterin hätte darauf gesagt, das ginge die Beschwerdeführerin nichts an. Es sei der vertretenden Gerichtsvorsteherin egal gewesen, warum die Beschwerdeführerin einen bestimmten Umgang mit Priusstücken haben wolle, sie habe sich an den Erlass zu halten. Die Beschwerdeführerin gab hierzu an, von der stellvertretenden Gerichtsvorsteherin niedergeschrien worden zu sein und mit einer in Aussicht gestellten Meldung an das Oberlandesgericht konfrontiert worden zu sein. Die Zeugin gab an, keine Diskussion zugelassen zu haben. Der Präsident des Landesgerichtes hätte nach Konsultation durch die stellvertretende Gerichtsvorsteherin gemeint, dass der Erlass in einem Punkt unklar gewesen wäre. Die Zeugin gab weiters an, dass die Beschwerdeführerin nach

Befassung des Landesgerichtspräsidenten zur Leiterin der Geschäftsstelle gegangen wäre, was die Beschwerdeführerin in Abrede stellte und die Zeugin sodann dahingehend relativierte, indem sie darauf verwies, ihre Informationen von der Leiterin der Geschäftsstelle zu haben. Den widersprüchlichen Punkt des Erlasses hätte die Zeugin nicht mehr in Erinnerung. Auf die Frage ob die Beschwerdeführerin mit der Leiterin der Geschäftsstelle wenig kommuniziert habe, antwortete die Zeugin dass diese gar nicht miteinander kommuniziert hätten, bemerkte dass sie selbst nicht in jener Abteilung arbeiten würde, wurde lauter und bejahte sodann den Vorhalt der Rechtsvertreterin, dass sie dazu keine eigene Wahrnehmung hätte. Unter der Vertretung der Beschwerdeführerin wäre das Klima in der betreffenden Abteilung gut.

Die direkte fachvorgesetzte Richterin der Beschwerdeführerin gab befragt nach eigenen Wahrnehmungen an, dass ihr Vorwürfe von verschiedenen Seiten zugetragen worden wären. Auf die Frage, warum die Fachvorgesetzte der Beschwerdeführerin dieser keine direkten Anweisungen gegeben hätte antwortete diese mit der Gegenfrage, ob sie anweisen müsse, "lieb zu sein". Die fachvorgesetzte Richterin der Beschwerdeführerin gab zu Protokoll, dass sie mit den Verursachern der fachlichen Fehler keine Gespräche geführt hätte. Die Kanzleileiterin der Beschwerdeführerin würde nicht mehr Fehler machen als andere. In den Fällen falscher Genehmigender hätte die Zeugin kein Problem gesehen. Richtigerweise hätten Berichtigungsbeschlüsse gefasst werden müssen. Auf den Vorhalt, dass die Zeugin Gerüchten (über die angebliche Veränderung des Erlasses durch eine Weisung der Beschwerdeführerin) nachgegangen sei und nicht direkt den Weisungsgeber (die Beschwerdeführerin) damit konfrontiert hätte, führte die Zeugin an, es sei ihr wichtig gewesen, zuerst zu hören was der Präsident des Landesgerichtes gesagt hätte.

Im Zuge der mündlichen Verhandlung am 12.04.2018 gab der ehemalige fachvorgesetzte Richter der Beschwerdeführerin an, dass er wechselseitige Aktenvermerke unterbunden hätte und aufgrund der schwierigen Gesprächssituation mit der Beschwerdeführerin und der Kanzleileiterin Gespräche einzeln geführt hätte. Die Stimmung am Bezirksgericht wäre sehr gut gewesen. Die Stimmung in der Kanzlei hätte der Zeuge nicht wahrgenommen. Der Zeuge führte an, dass es eine Sache des Entscheidungsorgans wäre, ob bei Priusstücken auf den Akt zu warten wäre oder eine andere Verfügung zu treffen wäre. Der Zeuge führte an, dass es nicht zulässig wäre, wenn ein Organ der Justizverwaltung eine andere Anordnung treffen würde. Der Zeuge gab an, dass die Kanzleileiterin verunsichert gewesen wäre und sich Dinge leicht zu Herzen genommen hätte. Sie hätte eine eher sensible Persönlichkeit.

Die Leiterin der Geschäftsstelle führte an, dass sie gemeinsam mit der Gerichtsvorsteherin die Dienstaufsicht über die Beschwerdeführerin hätte. Ohne die Beschwerdeführerin damit zu konfrontieren, hätte die Leiterin der Geschäftsstelle die Aussage der Kanzleileiterin zum Anlass genommen, die Gerichtsvorsteherin damit zu konsultieren. Die Zeugin hätte nie ein Problem in der Kommunikation mit der Beschwerdeführerin gehabt. Der Leiterin der Geschäftsstelle war einerseits bewusst, dass strafrechtswidrige Weisungen nicht zu befolgen wären, bemerkte dass die Beschwerdeführerin zuständig gewesen wäre, gab aber an, dass einem Erlass des Oberlandesgerichtes nicht durch Weisung widersprochen werden könne. Unter dem Hinweis, dass derjenige, dem die Weisung gegeben wird diese auch verstehen müsse verneinte die Zeugin, dass eine Weisung zu befolgen wäre, die das zuständige Organ strafrechtskonform erteilt und diese nach Remonstration schriftlich wiederholt. Auf Vorhalt der Weisung der Beschwerdeführerin und des Erlasses des Präsidenten des Oberlandesgerichtes konnte die Zeugin nicht angeben, worin die Weisungswidrigkeit läge.

Die ehemalige Mundantin der Beschwerdeführerin bemängelte deren Ton, auf Fehler aufmerksam zu machen. Sie wäre sehr oft krank gewesen und habe zu Hause geweint.

Die Vertreterin der Beschwerdeführerin führte in ihrer Befragung aus, dass sie bestimmte Informationen aus der Clique von Rauchern, wo über alles gesprochen werde, hätte. Im Gegensatz zu einer Ausführung im Bescheid stellte die Zeugin in Abrede, dass die Beschwerdeführerin gesagt hätte, sie wolle nicht dass die Vertreterin ihre Sachen auf dem Schreibtisch liegen lasse. Die Zeugin machte der Beschwerdeführerin zum Vorwurf, dass sie sie nicht über die Aufstockung ihres Beschäftigungsausmaßes informiert hätte.

Die Verhandlung vom 06.06.2018 wurde aufgrund einer plötzlichen Erkrankung des Rechtsvertreters auf den 16.07.2018 verschoben. Bei dieser wurden abermals die Kanzleileiterin, die ehemalige Kanzleileiterin und eine ehemalige Verwaltungspraktikantin befragt. Der Kanzleileiterin würde es schwer fallen, zu sagen was sie von der Beschwerdeführerin halte, ohne sie zu beleidigen. Die Kanzleileiterin hätte unter Zeitdruck arbeiten müssen. Die

Beschwerdeführerin verneinte Zeitdruck gemacht zu haben. Befragt nach dem Umgang mit rechtswidrigen Weisungen gab die Kanzleileiterin an, dass diese nicht durchzuführen wären. Es wurden das angebotene und durchgeführte Einzelcoaching und die Pendelmediation erläutert.

Die ehemalige Kanzleileiterin führte aus, dass sie fast in ein Burnout gekommen wäre. Sie vermeinte, die Ursache dafür wäre bei der Beschwerdeführerin gelegen. Sie habe auf eine Verwendungsgruppe verzichtet. Die Zeugin bemängelte, dass die Beschwerdeführerin ihr einen Akt über die Konkursöffnung kurz vor 15:30 Uhr gegeben hätte. Die Zeugin hätte jedoch bereits um 15:30 Uhr gehen wollen und ein Konkurs hätte am selben Tag eingetragen werden müssen. Die Eintragung würde ca. 15-30 Minuten dauern. Die Zeugin vermeinte, ein Recht zu haben, zu einer bestimmten Uhrzeit nach Hause zu gehen. Sie hätte zu jener Zeit ihre Eltern betreut.

Die ehemalige Verwaltungspraktikantin kritisierte, dass sie von der Beschwerdeführerin nicht ausreichend informiert worden wäre. Sie sei häufig auf Fehler aufmerksam gemacht worden. Die Vertreterin der Beschwerdeführerin würde sie ausreichend belehren und sie könne diese auch mit Fragen behelligen.

Die Kanzleileiterin hätte die Art gekränkt, wie die Beschwerdeführerin ihr die Akten übergeben hätte. Zum Vorhalt der vermeintlichen Falschaussage vor Gericht im März 2015, dass eine bestimmte Bewilligung an einem bestimmten Tag erfolgt wäre verwies die Kanzleileiterin darauf, dass sie "vom Allgemeinen" geredet hätte. Die Beschwerdeführerin hielt der Kanzleileiterin vor, dass sie die Priusstücke ohne Akt vorgelegt hätte und gewartet hätte bis sie angewiesen werde, den Akt zu holen und dass die Kanzleileiterin selten in ihrem Büro gewesen wäre.

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

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war bis zu ihrer Versetzung zum Bezirksgericht XXXX dem Bezirksgericht XXXX zur dauernden Dienstleistung zugewiesen. Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war bis zu ihrer Versetzung zum Bezirksgericht römisch 40 dem Bezirksgericht römisch 40 zur dauernden Dienstleistung zugewiesen.

Der Beschwerdeführerin konnte keine rechtswidrige Handlungsweise vorgehalten werden. Die Arbeitsweise der Beschwerdeführerin war überdurchschnittlich korrekt und sie forderte dies auch von ihren Mitarbeiterinnen ein. Durch vermehrtes Führen von Aktenvermerken in punkto Aktenführung durch ihre Mitarbeiterinnen hielt die Beschwerdeführerin diesen häufig Fehlerhaftigkeit vor, was die Kanzleileiterin und ein Gerichtsvollzieher als persönlichen Vorwurf verstanden.

Dies betraf die Nummerierungen von Akten, Zeitpunkt der Aktenvorlage und Befolgung von Weisungen. Den Mitarbeiterinnen der Beschwerdeführerin war es ein Anliegen, ein ruhiges Leben bzw. eine entspannte Grundeinstellung zur Arbeit zu haben. Dem stand der erhöhte Arbeitsanfall und das verstärkte einfordern der Richtigkeit der Aktenführung und Aktenbearbeitung durch die Beschwerdeführerin im Wege.

Das Scheitern der von der Dienstbehörde ermöglichten Mediationsversuche ist nicht überwiegend der Beschwerdeführerin zuzuschreiben. Die Weigerung an der Fortsetzung der Mediation war durch berechtigte Zweifel an deren Erfolgsaussichten begründet.

Das Unbehagen der betroffenen Mitarbeiterinnen ist nicht durch die Beschwerdeführerin sondern durch erhöhtes Aktenaufkommen in der Geschäftsabteilung und die subjektiven Einstellungen der Mitarbeiterinnen bedingt. Vorwürfe gegen die Beschwerdeführerin konnten nicht substantiiert werden.

Die Dienstvorgesetzte der Beschwerdeführerin nahm aufgrund einer Aussage der Kanzleileiterin ohne die Beschwerdeführerin diesbezüglich konfrontiert zu haben und ohne Kenntnis der Befolgungspflicht von schriftlich wiederholten Weisungen an, dass die Beschwerdeführerin eine erlasswidrige Weisung erteilt hätte. Die Kanzleileiterin weigerte sich, den Empfang einer schriftlichen Weisung zu bestätigen.

Die Beschwerdeführerin war nicht ausfällig und wandte situationsadaptiv aufgrund der besonders hohen Arbeitsbelastung einen direktiven Führungsstil an.

Nicht Fehler der Beschwerdeführerin sondern deren berechtigte Priorisierung der dienstlichen Interessen gegenüber persönlichen Befindlichkeiten waren ausschlaggebend für deren Unbeliebtheit. Objektiv demütigendes Verhalten der Beschwerdeführerin konnte nicht festgestellt werden.

Abgesehen von gefühlten oder über Dritte kommunizierten Eindrücke konnten der Beschwerdeführerin im Zuge der mündlichen Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht keine Verfehlungen vorgeworfen werden.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellung, wonach nicht die Beschwerdeführerin selbst sondern das Aktenaufkommen und die Einstellung der betroffenen Mitarbeiterinnen am belasteten Betriebsklima ursächlich beteiligt sind gründet sich auf die diesbezüglichen Aussagen der Zeuginnen und Zeugen im Zuge der mündlichen Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht. Während eine betroffene Zeugin, die auf die Einstufung in einer höheren Verwendungsgruppe verzichtete aussagte, sie wolle lediglich ihre Ruhe haben, sagte eine andere Zeugin aus, dass ihr die entspannte Grundhaltung zur Arbeit wichtig wäre. Dies steht nicht im Widerspruch dazu, dass die Nachfolgerin der Beschwerdeführerin für ein angenehmeres Klima innerhalb der Geschäftsabteilung sorgen konnte. Der Beschwerdeführerin kann nicht vorgeworfen werden, besondere persönliche Empfindsamkeiten nicht ausreichend gewürdigt zu haben - wenn auch ihrer Nachfolgerin dies gelungen wäre.

Auch wenn das Verhalten der Beschwerdeführerin subjektiv als demütigend empfunden wurde, waren die beanstandeten Hinweise auf Fehler sachlich begründet. Damit konnten Demütigungen der Beschwerdeführerin nicht objektiviert werden.

Im Zuge der mündlichen Verhandlungen konnte die Beschwerdeführerin zu jedem der ihr vorgehaltenen angeblich überzogenen Kritikpunkte eine sachlich substantiierte Begründung liefern.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Gegenständlich liegt aufgrund der Anführung der Versetzung gemäß § 38 BDG 1979 in § 135a Abs. 1 BDG 1979 (Senatsentscheidungen) somit Senatszuständigkeit vor. Gegenständlich liegt aufgrund der Anführung der Versetzung gemäß Paragraph 38, BDG 1979 in Paragraph 135 a, Absatz eins, BDG 1979 (Senatsentscheidungen) somit Senatszuständigkeit vor.

Zu A)

§ 38 Beamtendienstrechtgesetz 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 120/2012 lautet auszugsweise: Paragraph 38, Beamtendienstrechtgesetz 1979 (BDG 1979), Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 120 aus 2012, lautet auszugsweise:

"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 Dienstort 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 Dienstort 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.

...

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

..."

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 38 Abs. 2 BDG 1979 ist als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle zu werten, sind doch derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut ist, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich. Häufig wird durch derartige Konflikte und damit verbundene Auseinandersetzungen auch ein beträchtlicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand herbeigeführt, der bei einem anderen Personaleinsatz meist vermeidbar wäre (Verwaltungsgerichtshof, 24.11.1995, 92/12/0130; 12.12.2008, 2004/12/0122). Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu Paragraph 38, Absatz 2, BDG 1979 ist als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle zu werten, sind doch derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut ist, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich. Häufig wird durch derartige Konflikte und damit verbundene Auseinandersetzungen auch ein beträchtlicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand herbeigeführt, der bei einem anderen Personaleinsatz meist vermeidbar wäre (Verwaltungsgerichtshof, 24.11.1995, 92/12/0130; 12.12.2008, 2004/12/0122).

In der letztgenannten Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 12.12.2008 erkennt dieser zu den Voraussetzungen einer verschuldeten Versetzung folgendermaßen:

"Insoweit die Personalmaßnahme auf das Bestehen eines Spannungsverhältnisses gestützt wird, setzt die Annahme eines solchen Spannungsverhältnisses die in einem ordnungsgemäßen Verwaltungsverfahren unter Einbeziehung des betroffenen Beamten getroffenen Feststellungen über die Umstände, die zu diesem Spannungsverhältnis geführt haben, voraus. Denn wenn es an einer solchen Feststellung fehlt, wäre der Beamte in der Frage seiner Versetzung von unüberprüfbar Meinungen seiner Vorgesetzten bzw. seiner Kollegen abhängig. Derartige in der subjektiven Sphäre liegende, einer Rechtskontrolle unzugängliche Momente, müssen durch Fakten objektiviert werden, ansonsten dies dem Sinn des Versetzungsschutzes nicht entsprechen würde (vgl. das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000, Zl. 95/12/0007, mwN)." Insoweit die Personalmaßnahme auf das Bestehen eines Spannungsverhältnisses gestützt wird, setzt die Annahme eines solchen Spannungsverhältnisses die in einem ordnungsgemäßen Verwaltungsverfahren

unter Einbeziehung des betroffenen Beamten getroffenen Feststellungen über die Umstände, die zu diesem Spannungsverhältnis geführt haben, voraus. Denn wenn es an einer solchen Feststellung fehlt, wäre der Beamte in der Frage seiner Versetzung von unüberprüfbaren Meinungen seiner Vorgesetzten bzw. seiner Kollegen abhängig. Derartige in der subjektiven Sphäre liegende, einer Rechtskontrolle unzugängliche Momente, müssen durch Fakten objektiviert werden, ansonsten dies dem Sinn des Versetzungsschutzes nicht entsprechen würde vergleiche das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000, Zl. 95/12/0007, mwN).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist in einem Konfliktfall zwischen zwei Beamten, aus dem die Notwendigkeit zur Versetzung eines von beiden resultiert, bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage folgendermaßen Bedacht zu nehmen: Trifft einen Teil das ausschließliche oder klar überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung und liegen anderweitige dienstliche Interessen nicht vor, so darf der "Unschuldige" nicht versetzt werden (vgl. das hg. Erkenntnis vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0122 = Slg. 14.313/A, unter Hinweis auf das zu § 67 DP 1914 ergangene hg. Erkenntnis vom 18. Dezember 1975, Zl. 1825/74, sowie das zitierte hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist in einem Konfliktfall zwischen zwei Beamten, aus dem die Notwendigkeit zur Versetzung eines von beiden resultiert, bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage folgendermaßen Bedacht zu nehmen: Trifft einen Teil das ausschließliche oder klar überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung und liegen anderweitige dienstliche Interessen nicht vor, so darf der "Unschuldige" nicht versetzt werden vergleiche das hg. Erkenntnis vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0122 = Slg. 14.313/A, unter Hinweis auf das zu Paragraph 67, DP 1914 ergangene hg. Erkenntnis vom 18. Dezember 1975, Zl. 1825/74, sowie das zitierte hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000).

Bei der Frage, auf welcher Seite der "Hebel der Versetzung" anzusetzen ist, hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner bisherigen Rechtsprechung weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch - sofern eine Mehrzahl von Bediensteten beteiligt war - dem Mehrheitsgesichtspunkt eine allein entscheidende Bedeutung beigemessen (vgl. wiederum das zitierte hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000). Bei der Frage, auf welcher Seite der "Hebel der Versetzung" anzusetzen ist, hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner bisherigen Rechtsprechung weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch - sofern eine Mehrzahl von Bediensteten beteiligt war - dem Mehrheitsgesichtspunkt eine allein entscheidende Bedeutung beigemessen vergleiche wiederum das zitierte hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000).

Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermag unbeschadet seiner disziplinären Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen. Dies setzt jedoch voraus, dass eingetretene, objektiv festgestellte Tatsachen den Schluss rechtfertigen, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind (vgl. das hg. Erkenntnis vom 24. Oktober 1988, Zl. 88/12/0081, sowie die zitierten hg. Erkenntnisse vom 6. September 1995 sowie vom 19. Dezember 2000, und das hg. Erkenntnis vom 28. April 2008, Zl. 2005/12/0207) und dadurch etwa das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter wesentlich beeinträchtigt ist (vgl. das zitierte hg. Erkenntnis vom 24. Oktober 1988). "Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermag unbeschadet seiner disziplinären Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen. Dies setzt jedoch voraus, dass eingetretene, objektiv festgestellte Tatsachen den Schluss rechtfertigen, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind vergleiche das hg. Erkenntnis vom 24. Oktober 1988, Zl. 88/12/0081, sowie die zitierten hg. Erkenntnisse vom 6. September 1995 sowie vom 19. Dezember 2000, und das hg. Erkenntnis vom 28. April 2008, Zl. 2005/12/0207) und dadurch etwa das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter wesentlich beeinträchtigt ist vergleiche das zitierte hg. Erkenntnis vom 24. Oktober 1988)."

In ihrer Beschwerde monierte die Beschwerdeführerin, dass ihre Argumente bei der belangten Behörde kein rechtliches Gehör gefunden hätten. Die Beschwerdeführerin hätte in ihren Gegenäußerungen und Stellungnahmen sachliche Gründe für ihre Handlungen und ihr Führungsverhalten dargelegt.

Damit ist die Beschwerdeführerin im Recht, denn warum die belangte Behörde die Argumente der Beschwerdeführerin - ohne diese in concreto zu würdigen - als widerlegt betrachtet, wurde im bekämpften Bescheid abgesehen von einem pauschalen Verweis auf die aufgenommenen Beweise nicht dargelegt.

Nach Berücksichtigung der persönlichen Erläuterungen der Beschwerdeführerin im Zuge der mündlichen Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht konnte nunmehr davon ausgegangen werden, dass es sich bei

ihrer Verhaltensweise nicht um eine fehlersuchende oder gar demütigende, sondern um eine fehleraufzeigende und nach Verbesserungen trachtende Arbeitsweise handelte.

Dass der Vorhalt eines tatsächlich gemachten Fehlers subjektiv als Demütigung aufgefasst werden könnte, darf die Beschwerdeführerin als Vorgesetzte nicht davon abhalten, durch mündliche oder schriftliche Weisungen oder bei Nichtbefolgung dieser Weisungen im Wege der übergeordneten Stelle die Fehler auch durch unverblümte Aufforderungen abzustellen. Es kann von einer Vorgesetzten wie der Beschwerdeführerin nicht verlangt werden, Hinweise auf Fehler ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterlassen und für eine "entspannte Grundhaltung zur Arbeit" zu sorgen, oder diese "einfach in Ruhe zu lassen", wie es von zwei Zeuginnen und ehemaligen Mitarbeiterinnen der Beschwerdeführerin erwartet wurde. Es blieb unbestritten, dass die Beschwerdeführerin eine fachlich richtige und korrekte Arbeitsweise an den Tag legte und Beschimpfungen stets unterließ. Die Verwendung wertender derber Ausdrücke entstand lediglich in der nicht von der Beschwerdeführerin durchgeführten Protokollierung der verschiedenen Handlungsweisen.

Auch dass der gegenständliche Konflikt der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich wäre, konnte nicht ausreichend dargestellt werden, da die inhaltliche Arbeit der Beschwerdeführerin anstandslos und friktionsfrei erbracht wurde. Formbezogene Vorhalte und Rechtfertigungen im Wege von Aktenvermerken konnten abgestellt werden.

Die Prüfung des von der Beschwerdeführerin zu verantwortenden Anteils am Spannungsverhältnis hat ergeben, dass dieser nur zu einem marginalen Ausmaß gegeben ist. Eine Beeinträchtigung des Dienstbetriebes aufgrund von Spannungen, die die Beschwerdeführerin ausgelöst hätte, waren nicht festzustellen. Die Beschwerdeführerin konnte sogar erfolgreich dazu beitragen, dass Fehler im spannungsgeladenen Bereich der Aktenführung reduziert wurden.

Auf die von der Beschwerdeführerin zu Recht beanstandete Prüfung der persönlichen, sozialen und wirtschaftlichen Interessen brauchte nunmehr nicht näher eingegangen zu werden. Ein Verweis auf andere Bedienstete, die noch weiter anreisen müssten und dies mit der Kinderbetreuung in Einklang brächten, wäre dabei jedoch nicht ausreichend.

Die Versetzung war daher nicht rechtmäßig.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die 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.

Die Frage nach den zu prüfenden und abzuwägenden Parteienvorbringen und der von den jeweiligen Streitparteien zu vertretenden Anteile am Spannungsverhältnis sowie deren erforderlicher Einfluss auf den Dienstbetrieb sind durch die oben angeführte umfangreiche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu § 38 BDG 1979 hinreichend geklärt. Die Frage nach den zu prüfenden und abzuwägenden Parteienvorbringen und der von den jeweiligen Streitparteien zu vertretenden Anteile am Spannungsverhältnis sowie deren erforderlicher Einfluss auf den Dienstbetrieb sind durch die oben angeführte umfangreiche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu Paragraph 38, BDG 1979 hinreichend geklärt.

Schlagworte

Betriebsklima, Beweiswürdigung, Dienstbetrieb, ersatzlose Behebung,

Konfliktsituation, Versetzung, Vorgesetzter, wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2018:W122.2172275.1.00

Zuletzt aktualisiert am

24.08.2018

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at