

TE Bwvg Erkenntnis 2018/10/4 W122 2193533-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.10.2018

Entscheidungsdatum

04.10.2018

Norm

BDG 1979 §38 Abs1

BDG 1979 §40

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §28 Abs5

Spruch

W122 2193533-1/13E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzender und den fachkundigen Laienrichter Mag. Wolfgang KÖLPL und die fachkundige Laienrichterin Mag. Renate LANZENBACHER über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Rechtsanwaltspartnerschaft MARSCHALL & HEINZ, in 1010 Wien, Goldschmiedgasse 8, gegen den Bescheid des Amtes der Buchhaltungsagentur des Bundes vom 15.03.2018, Zl. 180.500/0160-Personal/2018, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird stattgegeben und der bekämpfte Bescheid ersatzlos aufgehoben.

B)

Die Revision ist nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Bescheid:

Mit dem gegenständlichen Bescheid wurde die Beschwerdeführerin gemäß § 40 Abs. 2 i.V.m. § 38 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 von Amts wegen aus wichtigem dienstlichen Interesse mit Ablauf des XXXX von ihrer Funktion "Abteilungsleiterin der Abteilung XXXX " (Arbeitsplatzwertigkeit A2/5) am Standort XXXX der Buchhaltungsagentur des Bundes abberufen und mit XXXX mit der Funktion der "Referentin Prüfung ohne EsB" (Arbeitsplatzwertigkeit A2/2) in

der Abteilung XXXX am Standort Wien der Buchhaltungsagentur des Bundes betraut, da sie Vorgaben und Weisungen nicht eingehalten hätte, die Prüfplanung nicht entsprechend den Vorgaben durchgeführt hätte und der Einsatz der Prüferinnen und Prüfer nicht den Vorgaben der Buchhaltungsagentur und ihres Bereichsleiters erfolgt wäre, die Vertraulichkeit nicht gewahrt hätte, die Entscheidungen ihrer Vorgesetzten nicht mitgetragen hätte und daher nicht mehr das Vertrauen ihres Vorgesetzten hätte und aufgrund ihres Verhaltens nicht geeignet wäre, die Rolle der Abteilungsleitung auszuüben. Es wurde festgestellt, dass die Beschwerdeführerin die für die Versetzung (Abberufung) maßgebenden Gründe zu vertreten hätte.

Gemäß § 20 Abs. 2 und 7 Buchhaltungsagenturgesetz trete durch diese Abberufung von der Funktion der Abteilungsleitung keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung ein.

Zum Sachverhalt führte die belangte Behörde an, dass zur Prüfungsplanung und Prüfungsdurchführung die Vorgabe bestehe, dass ein Prüfteam aus zwei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestehe. Die Zusammensetzung eines Prüfteams aus zwei Mitarbeitern wäre klar dargelegt und schriftlich festgehalten worden. Mit zwei Mitarbeitern würde sich die Anzahl der Prüfstunden erhöhen. Die Beschwerdeführerin hätte sich seit 2015 mehrfach nicht an diese Vorgabe gehalten.

Im Rahmen eines Bereichsleiter - Jour fixe wäre die Beschwerdeführerin darauf hingewiesen worden, dass ein Prüfteam aus zwei Mitarbeitern bestehe. Die Beschwerdeführerin hätte sich nicht an diese "Regelung" gehalten. Die Beschwerdeführerin hätte bei insgesamt 23 Prüfungen einen Prüferinsatz von mehr als zwei Personen angeordnet.

Im Vergleich zu einer anderen Nachprüfungsabteilung hätte die Abteilung eine Abweichung von 65-106 Stunden pro Projekt.

Die Buchhaltungsagentur müsse unter Einhaltung der Prinzipien der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit nach dem Grundsatz der Kostendeckung agieren. Im Rahmen des Prüfplans wäre von einem Vollbeschäftigungsäquivalent von 1250 Prüfstunden auszugehen. Dies wäre vorgegeben und mehrmals besprochen worden. Die Beschwerdeführerin würde sich nicht daran halten. Dadurch werde die Erfüllung der gesetzlichen Aufgaben erschwert bzw. behindert. Der VBÄ-Wert mit 1250 Stunden wäre im Rahmen von Workshops im Jahr 2014 präsentiert und festgelegt worden.

Im Rahmen der Prüfplanung 2018 sei festgestellt worden, dass sich die Beschwerdeführerin nicht an die Vorgabe von 1250 Prüfstunden halten würde. Anstatt 15 700 Leistungsstunden hätte die Beschwerdeführerin 14 900 Leistungsstunden eingetragen.

Die Beschwerdeführerin hätte um Unterstützung durch eine Person aus einer anderen Abteilung ersucht.

Im Bescheid wurde eine ausführliche Stellungnahme der Beschwerdeführerin zu den Vorwürfen und eine Replik der Behörde hierauf wiedergegeben. Die Beschwerdeführerin hätte Vorgaben nicht umgesetzt.

Zur Wahrnehmung der Aufgaben als Abteilungsleiterin führte die belangte Behörde aus, dass mit einem namentlich genannten Fachoberinspektor eine Ausbildung vereinbart gewesen wäre. Die Beschwerdeführerin hätte einen Antrag auf Zuerkennung einer Verwendungszulage befürwortet. Am selben Tag hätte der Bereichsleiter die Beschwerdeführerin angewiesen, den Mitarbeiter von den im Antrag angeführten Tätigkeiten sofort zu entbinden und mit anderen Tätigkeiten zu beauftragen, die seiner fachlichen Qualifikation und Einstufungen entsprechen würden. Diese mündliche Weisung hätte die Beschwerdeführerin nicht befolgt. Der Mitarbeiter hätte am siebenten und achten Tag nach der Weisung (zwischen Weihnachten und Neujahr) die betreffenden Tätigkeiten weiter durchgeführt.

Die Beschwerdeführerin hätte mehrfach eine Vereinbarung zur Vertraulichkeit von Besprechungsinhalten gebrochen. Eine diskutierte eventuelle Ausstattung mit Stockwerksdruckern hätte die Beschwerdeführerin zu früh an ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben. Die Beschwerdeführerin hätte ebenfalls Überlegungen hinsichtlich der Prüfung vom Fördererabrechnungen First Level Control weitergegeben. Die Beschwerdeführerin hätte mehrmals ihre negative Haltung zur strategischen Entscheidung der Buchhaltungsagentur zum Ausdruck gebracht und dadurch nicht zur positiven Weiterentwicklung einzelner Mitarbeiter, der Abteilung, des Bereiches und der Buchhaltungsagentur beigetragen.

Die Vertraulichkeit werde durch Gerüchte nicht aufgehoben. Die Beschwerdeführerin hätte lediglich drei betroffene Mitarbeiter, nicht aber die gesamte Abteilung informieren sollen. Es wäre nicht die Pflicht der Beschwerdeführerin gewesen, eine strategische Entscheidung der Buchhaltungsagentur zu erläutern, sondern die Entscheidung

mitzutragen.

Am 29.03.2017 hätte der Bereichsleiter die Beschwerdeführerin auf eine fehlende Wahrnehmung der Aufgaben als Abteilungsleiterin und auf Fehlverhalten aufmerksam gemacht. Dabei wären die Verletzung der Vertraulichkeit, ein Hinweis auf die Rolle, Mitarbeiter nicht mit Prozessen, die der Abteilungsleiter zu erledigen hätte, zu überfordern und ein Vertreten der Strategie und Ziele der Buchhaltungsagentur gegenüber den Mitarbeitern der Abteilung Thema gewesen.

Deshalb bestünde kein Vertrauen mehr in die ordnungsgemäße persönliche und fachliche Ausübung der Funktion als Abteilungsleiterin.

Auf die hierzu wiedergegebene Replik der Beschwerdeführerin erwiderte die belangte Behörde, dass es nicht erforderlich gewesen wäre, die Beschwerdeführerin mehrfach mit den Inhalten des Gespräches zu konfrontieren. Das Rollenverständnis der Beschwerdeführerin als Abteilungsleitung wäre dahingehend, für Regelungen bzw. Weisungen regelmäßig Ausnahmen zu suchen.

Das Führungsverhalten der Beschwerdeführerin hätte nicht den Erwartungen der Buchhaltungsagentur entsprochen.

Nach Wiedergabe der Rechtsgrundlage führte die belangte Behörde wie bereits im Spruch wiedergegeben aus, dass die Beschwerdeführerin sich nicht an Vorgaben und Weisungen gehalten hätte, die Prüfplanung nicht entsprechend den Vorgaben durchgeführt hätte und der Einsatz der Prüferinnen und Prüfer nicht den Vorgaben der Buchhaltungsagentur und des Bereichsleiters entsprochen hätte, die Vertraulichkeit nicht gewahrt hätte und die Entscheidungen der Vorgesetzten nicht mitgetragen hätte. Dadurch hätte die Beschwerdeführerin ein unkooperatives Verhalten im Verhältnis zum Bereichsleiter gezeigt, was in weiterer Folge zu großen Vertrauenseinbußen seitens des Vorgesetzten geführt hätte und dadurch wäre die Beschwerdeführerin ihrer Rolle als Führungskraft nicht gerecht geworden. Die Beschwerdeführerin hätte die ordnungsgemäße den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit folgende Aufgabenwahrnehmung der Durchführung von Nachprüfungen der Buchhaltungsagentur gemäß § 9 Abs. 3 Z. 5 i.V.m. § 115 BHG 2013 und § 16 BHV 2013 gefährdet.

Aus den Verhaltensweisen und der Uneinsichtigkeit der Beschwerdeführerin in Bezug auf eine zukünftige mögliche alternative Verhaltensweise zugunsten der Arbeitseinteilung der Abteilung und Planbarkeit der Personalressourcen, der Einhaltung von Weisungen und der Loyalität zu den Vorgesetzten leite sich ab, dass die Beschwerdeführerin nicht geeignet wäre, die Funktion der Abteilungsleitung auszuüben. Darüber hinaus beinhalte das Verhalten der Beschwerdeführerin eine Verletzung ihrer Dienstpflichten, was ihrer Vorbildrolle als Führungskraft entgegenstehe. Somit liege ein wichtiges dienstliches Interesse im Sinne des § 38 Abs. 3 BDG 1979 vor. Die Beschwerdeführerin hätte die für die Versetzung (Abberufung) maßgebenden Gründe zu vertreten.

Aufgrund der Behalteklausele gemäß § 20 Abs. 2 und Abs. 7 Buchhaltungsagenturgesetz käme § 35 Abs. 1 Z 1 Gehaltsgesetz nicht zur Anwendung, sodass die Versetzung (Abberufung) keine Änderung der besoldungsrechtlichen Stellung nach sich zöge.

Der Bescheid wurde von der Beschwerdeführerin am 23.03.2018 persönlich übernommen.

2. Beschwerde:

Mit rechtzeitig eingebrachter Beschwerde vom 13.04.2018 beehrte die Beschwerdeführerin, den angefochtenen Bescheid ersatzlos zu beheben, in eventu den Bescheid aufzuheben und die Angelegenheit zur Ergänzung des Verfahrens an die Behörde zurückzuverweisen.

Die Beschwerdeführerin machte Rechtswidrigkeit infolge der Verletzung von Verfahrensvorschriften und Rechtswidrigkeit des Inhalts geltend.

Die belangte Behörde hätte ein Ermittlungsverfahren unterlassen und unkritisch und ungeprüft die Behauptungen der Verständigung vom 20.02.2018 den rechtlichen Beurteilungen zugrundegelegt. Die Behörde hätte nicht nachvollziehbar begründet, warum die Einwendungen der Beschwerdeführerin in tatsächlicher und fachlicher Hinsicht unrichtig wären. Die Behörde würde der Beschwerdeführerin nur unsubstantiierte Gegenbehauptungen entgegen, ohne konkret darzulegen, auf welche Beweisergebnisse sie den Sachverhalt stütze.

Entsprechend einer Entscheidung der Berufungskommission wäre gerade bei behaupteter Störung des Betriebsklimas oder bei einem bestehenden Spannungsverhältnis zur Klärung und Feststellung des wahren Sachverhaltes

entsprechende Beweiserhebungen und eine mündliche Verhandlung durchzuführen oder zumindest Vernehmungen vorzunehmen, die einer mündlichen Verhandlung gleichzusetzen wären. Im Rahmen eines allfälligen Beweisverfahrens wäre zu erheben, ob der Charakter und die Verhaltensweisen des Beamten objektiv geeignet sind, das zwischen den Beamten und dessen Vorgesetzten notwendige Vertrauensverhältnis nachhaltig zu stören.

Dies hätte die belangte Behörde unterlassen. Die belangte Behörde hätte die Officialmaxime nicht beachtet. Der subjektive Vertrauensverlust durch den Bereichsleiter würde nicht ausreichen ein wichtiges dienstliches Interesse zu begründen. Es widerspreche auch den Gesetzen der Logik und der Lebenserfahrung, weshalb die Beschwerdeführerin nach 40 Dienstjahren davon 22 Jahre als Abteilungsleiterin die Fähigkeiten zur Ausübung ihrer Funktion als Abteilungsleiterin plötzlich verloren haben soll. Die Gründe für die Abberufung lägen ausschließlich in der subjektiven Sphäre des Vorgesetzten der Beschwerdeführerin.

Stelle man den aufgrund der subjektiven Behauptungen des Bereichsleiters ermittelten Sachverhalt den Einwendungen der Beschwerdeführerin gegenüber, wäre keineswegs der Schluss zu ziehen, dass sich die Beschwerdeführerin geweigert hätte, die Vorgaben und Weisungen betreffend Prüfungsplanung und Einsatzberichte einzuhalten.

Sachliche Kritik des Beamten an der eigenen Behörde wäre nicht nur durch das Grundrecht der Meinungsfreiheit gestützt sondern auch als Mittel zur Optimierung der Verwaltung anzusehen.

Die belangte Behörde hätte keinen Beweis angeführt, der den Vorwurf des Bruches der Vertraulichkeit rechtfertige. Sie hätte lediglich die subjektive Meinung des Bereichsleiters wiedergegeben. Die Behörde hätte durch entsprechende Vernehmungen prüfen müssen, inwiefern der Vorwurf des Bruches der Vertraulichkeit berechtigt sei oder nicht. Es fehle an den diesbezüglichen Feststellungen.

3. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht:

Mit Erledigung vom 23.04.2018 wurde die Beschwerde und der Akt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

Dabei wurden der (ehemalige, alleinige) Geschäftsführer, der Bereichsleiter, dessen Stellvertreterin und der Stellvertreter der Beschwerdeführerin zeugenschaftlich befragt.

Der Geschäftsführer hätte keinen Leistungsabfall der Beschwerdeführerin bemerkt, konnte die Weisung, die die Beschwerdeführerin nicht eingehalten hätte nicht zitieren und hätte bereits möglicherweise im Jahr 2016 von einer Weisungswidrigkeit erfahren. Der Zeuge gab an, nicht zu wissen, ob die Anzahl der Prüfteammitglieder in einer Dienstanweisung geregelt wäre.

Zur Anzahl der Prüfteammitglieder für das Arbeitsmarktservice gab die Beschwerdeführerin an, dass diese aufgrund der völlig unterschiedlichen Systeme erforderlich wäre.

Die Stellvertreterin des Bereichsleiters gab an, dass sie keine Notwendigkeit gesehen hätte, dass die Beschwerdeführerin sowohl für die Förderleitungen als auch für die Arbeitslosenversicherung jeweils zwei Prüfer einsetzt. Sowohl in der Abteilung der Stellvertreterin des Bereichsleiters als auch in der Abteilung der Beschwerdeführerin hätte es Überschreitungen hinsichtlich des prognostizierten Stundenausmaßes gegeben. In der Abteilung der Beschwerdeführerin sei niemals mehr als 25 % überschritten worden und eine Begründungspflicht wäre deshalb nicht entstanden. Die Beschwerdeführerin würde fachlich sehr gut arbeiten. Die stellvertretende Bereichsleiterin hätte den Eindruck gehabt, dass die Beschwerdeführerin von den Mitarbeitern geführt werde und nicht umgekehrt. Zwei Mitarbeiter der Beschwerdeführerin wären in ein Abteilungs - Jour fixe gekommen ohne begrüßt zu haben. Hierauf hätte es keine Reaktion der Beschwerdeführerin gegeben. Des Öfteren wäre es auch vorgekommen, dass die Mitarbeiter der Beschwerdeführerin anderen Mitarbeitern gegenüber besonders aggressiv aufgetreten wären. Dies insbesondere vor den Betriebsratswahlen. In der Abteilung der stellvertretenden Bereichsleiterin werde "ordentlich angeklopft und begrüßt". Aggressives Verhalten hätte die Zeugin dadurch erblickt, dass ein Mitarbeiter der Beschwerdeführerin sie vor Personalvertretungswahlen gefragt hätte, ob sie wisse, was sie zu wählen hätte. Eine Dienstanweisung, wie viele Prüfer einzusetzen wären, hätte es nicht gegeben. Dies sei lediglich in den Jour fixes niedergeschrieben worden. Die Zeugin hätte die Protokolle der Jour fixes als Weisungen erachtet. Das

Problem hinsichtlich der Verdoppelung des Prüfteams wäre nicht bei finanziellen Gründen, sondern der Kunde würde anrufen und nachfragen, ob durch die hohe Anzahl vielleicht Mehrkosten entstehen könnten. Es bestünde Erklärungsbedarf, wenn in der Abrechnung vier Personen stehen würden.

Der Bereichsleiter gab an, dass die Beschwerdeführerin die Vertraulichkeit verletzt hätte, konnte jedoch nicht widerlegen, dass die betroffenen Mitarbeiter bereits zuvor von anderer Seite die weitergegebenen vertraulichen Informationen erhalten haben. Auf die Frage des vorsitzenden Richters, was der Bereichsleiter der Beschwerdeführerin gesagt hätte, als er erreichen wollte, dass die Beschwerdeführerin statt vier nur zwei Mitarbeiter zum Arbeitsmarktservice schickt, verwies dieser lediglich auf ein Jour fixe im Juni 2017 in Linz. Dort sei evaluiert worden. Es sei protokolliert worden, dass "wir bei den Nachprüfungen nur zwei Personen haben, ausgenommen seien nur Schulungstätigkeiten". Er ginge davon aus, dass wenn etwas protokolliert wäre, Führungskräfte dies auch verstehen würden. Auf den Vorhalt, dass der Bereichsleiter die Frage nicht beantwortet hätte, wiederholte dieser, dass protokolliert worden wäre, dass ein Prüfteam aus zwei Personen bestünde.

Der Bereichsleiter gab an, die Anzahl der Projekte genehmigt zu haben, inhaltlich jedoch nicht überprüft zu haben. Die Auszahlung von Belohnungen an die Beschwerdeführerin begründete der Bereichsleiter damit, dass es Leistungsabgeltungen wären.

Der Stellvertreter der Beschwerdeführerin gab an, die angeblich geheim zu haltenden Informationen, welche die Beschwerdeführerin weitergegeben hätte, aufgrund von Gerüchten erfahren zu haben. Hinsichtlich der Anzahl der Prüfer führte der Stellvertreter der Beschwerdeführerin aus, dass es lediglich hinsichtlich der Minimalzahl eine Vorgabe gegeben hätte. Der Bereichsleiter wäre über die Erforderlichkeit der Anzahl der Prüfteammitglieder informiert gewesen und hätte nichts dagegen erwidert.

Nach einer nicht-öffentlichen Senatsberatung wurde der oben angeführte Spruch im Anschluss an die mündliche Verhandlung verkündet.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin steht einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Buchhaltungsagentur zur Dienstleistung zugewiesen.

Von der Beschwerdeführerin geäußerte Kritik war sachlich begründet und wurde nicht in unhöflicher Art und Weise vorgetragen. Die Beschwerdeführerin arbeitete effizient und korrekt. Sie erfüllte die ihr vorgegebenen Ziele. Die Beschwerdeführerin hat keine Informationen weitergegeben, die sie aus dienstlichen Gründen nicht weitergeben hätte sollen. Sie konnte die ihr vorgehaltenen Verfehlungen entkräften.

Die Beschwerdeführerin wurde nicht ausdrücklich angewiesen, die Anzahl von vier Prüfern auf zwei Prüfer zu reduzieren. Zwischen 2014 und 2017 wurde die Anzahl von vier Prüfern stillschweigend akzeptiert. Der Vorgesetzte erteilte der Beschwerdeführerin keine Weisung, die diese gebrochen hätte. Dem Vorgesetzten der Beschwerdeführerin war seit dem Mai 2014 bewusst, dass die Beschwerdeführerin beim Arbeitsmarktservice vier Prüfer einsetzt. Er hat die Beschwerdeführerin nie direkt darauf hingewiesen nur zwei Prüfer einzusetzen. Es gab keine Dienstanweisung, nur zwei Prüfer einzusetzen.

Loyalitätseinbußen sind der subjektiven Sphäre des Bereichsleiters zuzuordnen. Der Bereichsleiter reagierte überempfindlich auf den Vorhalt von Widersprüchen oder Fehlern.

2. Beweiswürdigung:

Eindeutige Anweisungen des Bereichsleiters hinsichtlich der Größe von Prüfteams erfolgten auch nach dessen eigener Aussage nicht. Lediglich aufgrund von protokollierten Feststellungen der Prüfteamgröße hätte die Beschwerdeführerin eine Weisung vermuten sollen. Trotz wiederholten Vorhalts dem Bereichsleiter gegenüber war nicht klar, ob in den betreffenden Jour fixes zur Prüfteamgröße ein status quo, ein vergangener Zeitraum oder eine ausnahmslos geltende Anweisung für alle zukünftigen Fälle angesprochen wurde.

Die Feststellung hinsichtlich der Informationsweitergabe ergibt sich einerseits aus der Aussage des Stellvertreters der Abteilungsleiterin, den bereits vorab kolportierten und bestätigten Gerüchten hinsichtlich der geplant gewesenen Umstrukturierung. Betreffend eines weiteres Gerüchtes betreffend der Einbeziehung der von einem

Stockwerksdrucker Betroffenen, konnte der Beschwerdeführerin kein substantiierter Vorwurf gemacht werden.

Weder der Bereichsleiter noch der Geschäftsführer konnten eine der Beschwerdeführerin erteilte Weisung wiedergeben, die sie nicht eingehalten hätte.

Eine unsachliche Reaktion auf den Vorhalt von Fehlern zeigte der Vorgesetzte der Beschwerdeführerin auch im Zuge der mündlichen Verhandlung, als dieser die Nichtbeantwortung von Fragen vorgehalten erhielt. Dass er aus seiner subjektiven Sicht die konstruktive Kritik der Beschwerdeführerin ohne objektive Gründe als Vertrauensverlust interpretierte, konnte nachvollzogen werden.

Nach Berücksichtigung der persönlichen Erläuterungen der Beschwerdeführerin im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht konnte nunmehr davon ausgegangen werden, dass es sich bei ihrer Verhaltensweise nicht um eine weisungswidrige, vertraulichkeitsbrechende oder Entscheidungen der Vorgesetzten nicht mittragende Verhaltensweise gehandelt hat.

Vielmehr konnte erhoben werden, dass ihre Verhaltensweise sachlich begründet war und es keine eindeutige Weisungslage gegeben hat, der sie widersprochen hat. Vielmehr wurde ihr Verhalten jahrelang ohne Beanstandungen oder Zurechtweisungen billigend zur Kenntnis genommen.

Es blieb unbestritten, dass die Beschwerdeführerin eine fachlich richtige und korrekte Arbeitsweise an den Tag legte und Beschimpfungen stets unterließ.

Dass der gegenständliche Konflikt der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich wäre, kann der Beschwerdeführerin nicht zugeschrieben werden. Sie erfüllte ihre Zielvorgaben und blieb bei Ressourcenüberschreitungen in einem vertretbaren Rahmen.

Die Prüfung des von der Beschwerdeführerin zu verantwortenden Anteils am Spannungsverhältnis hat ergeben, dass dieser nur zu einem geringen Ausmaß gegeben ist. Eine Beeinträchtigung des Dienstbetriebes aufgrund von Spannungen, die die Beschwerdeführerin ausgelöst hätte, war nicht festzustellen. Die Beschwerdeführerin konnte effizient und konstruktiv dazu beitragen, dass die Buchhaltungsagentur ihren gesetzlichen Auftrag erfüllt.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 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) Senatszuständigkeit vor.

Zu A)

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

"Versetzung

§ 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 Auflassung 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

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 Amtes 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

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.

..."

§ 40 BDG 1979 BGBl. Nr. 333/1979 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994 lautet:

"Verwendungsänderung

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

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

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

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

(4) Abs. 2 gilt nicht

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

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).

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).

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).

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).

Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermag unbeschadet seiner disziplinarischen 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)."

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.

Die von der Beschwerdeführerin zu Recht beanstandete Abwägung zwischen ihrer Sichtweise und der Sichtweise ihres Vorgesetzten hat nunmehr ergeben, dass ihre Argumente sachlich fundiert waren und sie konkrete nachvollziehbare Begründungen für das monierte im Bescheid nur pauschal umrissene Verhalten hatte.

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.

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 Frage nach den zu prüfenden und abzuwägenden Partein vorbringen und den von den jeweiligen Streitparteien zu vertretenden Anteilen am Spannungsverhältnis sowie deren verursachter Einfluss auf den Dienstbetrieb sind durch die oben angeführte umfangreiche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu § 38 BDG 1979 hinreichend geklärt.

Schlagworte

Begründungsmangel, Betriebsklima, Beweiswürdigung, Dienstbetrieb, ersatzlose Behebung, Führungsverhalten, Parteiengehör, Verschulden, Versetzung, Verwendungsänderung, wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2018:W122.2193533.1.00

Zuletzt aktualisiert am

03.01.2019

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at