jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2019/11/21 W128 2175350-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.11.2019

Entscheidungsdatum

21.11.2019

Norm

B-VG Art. 133 Abs4
PVG §10
PVG §2
PVG §9

Spruch

W128 2175350-1/48E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Michael FUCHS-ROBETIN als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Gerhard NOGRATNIG, LL.M. und Mag. Dr. Anton BERNBACHER als Beisitzer über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Mag. Franz Karl JURACZKA, 1090 Wien, Alser Straße 32/15, gegen den Bescheid der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt vom 18.09.2017, Zl. A 14-PVAB/17-9, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang und Sachverhalt:

1. Mit Schreiben vom 31.07.2017 beantragte der Beschwerdeführer bei der Personalvertretungsaufsichtsbehörde beim Bundeskanzleramt (PVAB) die Feststellung der Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des Zentralausschusses beim Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport (ZA) hinsichtlich der Verletzung zwingender Bestimmungen des § 10 Abs. 9 PVG iVm § 9 Abs. 1 lit. i PVG. Der ZA müsse bei einer beabsichtigten Kündigung oder Entlassung nicht nur verständigt werden, sondern auch aktiv an diesem Verfahren mitwirken. Diese Voraussetzungen seien nicht erfüllt worden.

2. Mit Schriftsatz vom 07.08.2017 forderte die PVAB den ZA zur Erstattung einer Stellungnahme bzw. Vorlage aller bezughabenden Unterlagen, Beschlüsse und Protokolle auf.

3. Mit Schreiben an die belangte Behörde vom 22.08.2017 teilte der ZA mit, dass dem Vorwurf des Beschwerdeführers der mangelnden Befassung und nicht aktiven Teilnahme am Verfahren durch die befassten PV-Organe nicht gefolgt werden könne. Der ZA sei am 04.05.2017 von der Personalstelle Pers B mit der Absicht der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) befasst worden. Am 04.05.2017 habe der Dienststellenausschuss (DA) die Aufforderung des ZA zur Stellungnahme empfangen. Weiters habe der DA am 04.05.2017 die Zustimmung zur beabsichtigten Personalmaßnahme der Entlassung gegeben. Zeitgleich habe der ZA um Fristerstreckung ersucht, welche genehmigt worden sei. Am 17.05.2017 habe der ZA in seiner Sitzung beschlossen, der Stellungnahme des DA folgend, die Zustimmung zur Personalmaßnahme zu erteilen. Ebenfalls am 17.05.2017 sei die Personalstelle Pers B (und der DA) seitens des ZA vom Beschluss des Kollegialorganes informiert worden.

4. Mit Schreiben vom 30.08.2017 teilte der Beschwerdeführer mit, dass er gemobbt und unter Androhung der Entlassung von der Pers B gezwungen worden sei, sich im SanZ-Ost untersuchen zu lassen. Es sei ihm bestätigt worden, dass sich ein Vertragsbediensteter nur im Krankheitsfall (Krankenstand) einer Untersuchung unterziehen müsse, da er nicht krank war, müsse er dieser Weisung nicht Folge leisten. Nachdem der DA seine Probleme ignoriert habe, habe er sich an den Vorsitzenden des ZA gewandt. Weder der ZA noch der DA habe sich seiner Mobbing-Probleme angenommen. Als der Beschwerdeführer einseitig dienstfreigestellt wurde, habe niemand von der Personalvertretung eine Klärung durchgeführt. Die Personalvertretung habe ohne aktiv zu werden der fristlosen Entlassung zugestimmt.

Weiters übermittelte der Beschwerdeführer am 01.09.2017 als Beweis für die Untätigkeit der Personalvertretung seine Mitteilung, welche an den Vorsitzenden des ZA erging und worauf er keine Antwort erhalten habe. Die Personalvertretung sei auch nicht wegen seiner dienstlichen Gespräche mit dem Diensttelefon, welche ihm als unerlaubte Privatgespräche unterstellt worden seien, aktiv geworden.

Dem Schreiben angeschlossen war eine E-Mail des Beschwerdeführers, gerichtet an den Bundesminister für Landesverteidigung und Sport. Der Beschwerdeführer schreibt, dass er seit 2002 ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt bekommen habe und es in all den Jahren keine Beanstandung gegeben habe. Nachdem er die Mobbingklage eingebracht habe, seien vermehrt Schikanen gegen den Beschwerdeführer betrieben worden. Er wurde darüber informiert, dass die Einzelverbindungen ausgehoben werden würden. Jedoch wurde ihm nicht mitgeteilt, wer diese Daten aushebt, noch für welchen Zeitraum und warum. Er werde sich zur Klärung an die Datenschutzkommission wenden. Weiters sei das KdoFüUZ Beteiligter seiner Mobbingklage. Personen des KdoFüUZ seien als Zeugen genannt worden und erhielten Zugang zu Inhalten seines Gerichtsaktes. Er habe das Mobbing dem Kommandanten, der mit der Führung des KdoFüUZ betraut war, gemeldet, dieser habe das Mobbing jedoch nicht abgestellt. Er habe ein Kasernenbetretungsverbot gegen den Beschwerdeführer ausgesprochen, obwohl dieses angeblich nicht vorgesehen sei.

5. Mit dem angefochtenen Bescheid vom 18.09.2017, Zl. A 14-PVAB/17-9 wurde der Antrag mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des ZA abgewiesen. In der Begründung wurde zusammenfassend ausgeführt, dass die Ausführungen des Beschwerdeführers zu den Sachverhaltsfeststellungen der PVAB von keiner rechtlichen Relevanz für das gegenständliche Verfahren seien, da sich dem Antrag entsprechend auf die nach Ansicht des Beschwerdeführers gesetzwidrige Zustimmungen des ZA zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses des Beschwerdeführers beziehe. Auch die E-Mail des Beschwerdeführers an den Bundesminister für Landesverteidigung und Sport könne nicht als Vertretungsersuchen an den ZA verstanden werden, da sich die darin enthaltenen Vorwürfe gegen die Personalvertretung ausschließlich gegen den zuständigen DA richten. In diesem Zusammenhang sei ergänzend auf das PVAB-Verfahren zu GZ A 6-PVAB/17 zu verweisen, in dem über die Vorwürfe des Beschwerdeführers gegen diesen DA wegen des behaupteten gegen den Beschwerdeführer gerichteten Mobbings und seiner mangelnden Vertretung durch den DA entschieden und sein Antrag mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA rechtskräftig abgewiesen wurde. Der ZA habe in der ihm gesetzten Frist zu den Sachverhaltsfeststellungen der PVAB weder eine Stellungnahme vorgelegt, noch um Fristerstreckung ersucht, weshalb davon auszugehen sei, dass aus seiner Sicht keine Einwände dazu bestehen. Der entscheidungsrelevante Sachverhalt stehe somit fest.

Der Bescheid wurde am 28.09.2017 zugestellt.

6. Mit Schriftsatz vom 25.10.2017 erhob der rechtsfreundlich vertretene Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde gegen diesen Bescheid. Er rügte die unrichtige rechtliche Beurteilung und die Mangelhaftigkeit des Verfahrens.

Hinsichtlich der unrichtigen rechtlichen Beurteilung wurde zusammenfassend ausgeführt, dass der ZA lediglich aufgrund einer schriftlichen Mitteilung des Dienstgebers und einer Stellungnahme des DA der Entlassung zugestimmt habe, ohne dabei mitgewirkt zu haben. Eine schriftliche Mitteilung an den DA sowie an den ZA sei nur für die im PVG § 9, unter Abs. 3 angeführten Belange vorgesehen. In dieser Aufzählung befinde sich eine beabsichtigte Entlassung durch den Dienstgeber, aber nicht im PVG § 9 Abs. 1 lit. i und obliege in diesem Fall dem DA insbesondere die Mitwirkung. Der DA wie auch der ZA vermeinen zu Unrecht, dass lediglich eine schriftliche Mitteilung ausreiche und stimmten daher ohne Mitwirkung und somit unrechtmäßig der beabsichtigten Entlassung durch den Dienstgeber zu, obwohl sich der Beschwerdeführer in der Vergangenheit bereits mehrmals an seinen DA mit der Bitte gewandt habe, das gegen ihn - in der Beschwerde ausführlich dargestellte - betriebene Mobbing (Bossing) abzustellen.

Die Personalvertretung dürfe dem beabsichtigten Vorgehen des Dienststellenleiters nur zustimmen, wenn sie überzeugt wäre, dass der behauptete Entlassungsgrund oder Kündigungsgrund gegeben sei. Wenn sie erkennen könne, dass ein vom Dienstgeber behaupteter Grund nicht gegeben sein kann oder für einen Grund keine Anhaltspunkte vorliegen, bestehe für die Personalvertretung kein Entscheidungsspielraum; ein der beabsichtigten Maßnahme zustimmender Beschluss sei dann gesetzwidrig. Die Zustimmung sei daher schon aus dem Grund gesetzwidrig ergangen, da der Entlassungsgrund nicht gegeben sei.

Zur Mangelhaftigkeit des Verfahrens wurde zusammenfassend ausgeführt, dass der Beschwerdeführer keine ausreichende Möglichkeit auf rechtliches Gehör gehabt habe und keine Stellungnahme zu den Entlassungsgründen abgeben konnte. Die belangte Behörde hätte sich einen persönlichen Eindruck vom Beschwerdeführer machen müssen. Diese Unterlassung stelle einen wesentlichen Verfahrensmangel dar.

6. Mit Schreiben vom 30.10.2017, eingelangt am 03.11.2017, legte die belangte Behörde die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

7. Am 24.10.2019 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, bei der die Sach- und Rechtslage erörtert wurde. Es wurden Zeugen gehört und den Parteien Gelegenheit gegeben, Fragen zu stellen. Dem Beschwerdeführer wurde die Möglichkeit eingeräumt, weitere Urkunden vorzulegen, die sein Vorbringen stützen, dass die Personalvertretungsorgane vom Mobbing gegen ihn wissen hätten müssen und daher der beabsichtigten vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses nicht zustimmen hätten dürfen.

8. Am 05.11.2019 übermittelte der Beschwerdeführer ein umfangreiches Konvolut, welches aus E-Mailverkehr, Akten des BMLVS, sowie der Abschrift eines mitgeschnittenen Telefonats zwischen ihm und dem Vorsitzenden des ZA bestand.

Die belangte Behörde äußerte sich dazu nicht.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der ZA wurde am 4. Mai 2017 von der Personalstelle (BMLV PersB) mit der Absicht der vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) des Beschwerdeführers nach § 9 Abs. 1 PVG (GZ P780378-/85-PersB/2017) befasst. Dazu teilte die Personalstelle dem ZA Folgendes mit:

"Gemäß § 9 Abs. 1 lit. i PVG wird mitgeteilt, dass beabsichtigt ist, das Dienstverhältnis des Genannten gemäß§ 34 VBG ehestmöglich vorzeitig aufzulösen.

Begründend wird diesbezüglich ausgeführt, dass der Genannte bis zum Ablauf des 31.12.2014 dem KBM dienstzugeteilt war und er seit Ende dieser Dienstzuteilung fortlaufend Kollegen und Vorgesetzte, aber etwa auch Bedienstete der ho. Personalstelle durch Drohungen und Klagen eingeschüchtert bzw. jedenfalls den diesbezüglichen Versuch unternommen hat. Weiters hat er fortgesetzt einen geordneten Dienstbetrieb verunmöglicht, indem er selbst für einfachste und unzweifelhaft zu seinem Aufgabenbereich zusammenhängende Tätigkeiten schriftliche Weisungen einfordert hat.

Überdies hat der Genannte mutwillig und vorsätzlich sowohl seine Vorgesetzten als auch andere Dienststellen fortlaufend und hochfrequent mit schriftlichen Eingaben beteilt, die grundsätzlich einer Erledigung bedürfen,

jedenfalls aber eine wesentliche kapazitative Bindung der damit befassten Bediensteten verursacht hat. Zudem hat der Genannte mutwillig die Umsetzung eines individuell für ihn ausgearbeiteten Ausbildungsplanes vereitelt, der unter Berücksichtigung seiner langen Dienstzuteilung ins KBM sowie seiner langfristigen Krankenstände in Absprache mit der ho. Personal stelle und der Personalvertretung des seinerzeitigen FüUZ sehr großzügig gehalten war und ihn ins Benutzerbetreuer-Team reintegrieren und ihn mit den zwischenzeitlichen Änderungen hätte vertraut machen sollen.

Der Genannte hat weiters fortgesetzt Weisungen seiner Vorgesetzten nicht befolgt, indem er unter anderem Aufforderungen, beim Vorgesetzten zu erscheinen, meist mit den Worten , Ich hab keine Zeit, der soll sich einen Termin mit mir ausmachen!' ignoriert hat.

An diesem destruktiven Verhalten haben weder eine Mitte März 2016 an den Genannten ergangene umfangreiche Mitteilung bzw. Aufklärung hinsichtlich seiner Rechte und Pflichten, noch eine ebenfalls Mitte März 2016 bei der ho. Personalstelle angeordnete Aussprache hinsichtlich des dienstlichen Verhaltens des Genannten Verbesserungen bewirkt. Selbst eine im Zuge dieser Aussprache - an der im Übrigen auch die rechtsfreundliche Vertretung des Genannten teilgenommen hatte- vereinbarte Mediation, an der der Genannte sowie der damals mit der Leitung der Abteilung Benutzerbetreuung betraute Bedienstete unter der Leitung eines erfahrenen Mediators teilgenommen hatten, brachte nur sehr kurzfristig eine Verbesserung.

In seinem Gesamtverhalten hat der Genannte fortlaufend seit Ende der Dienstzuteilung ins KBM eine Reihe von Dienstpflichtverletzungen begangen, die eine nachhaltige Beeinträchtigung des Betriebsklimas und auch des geordneten Dienstbetriebes insbesondere im Bereich der Abteilung Benutzerbetreuung, aber auch in übergeordneten Bereichen verursacht haben, wodurch eine Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses mit dem Genannten nicht mehr tragbar machen.

Im Hinblick auf die beabsichtigte Art der Auflösung des Dienstverhältnisses, namentlich eine vorzeitige Auflösung (Entlassung) iSd § 34 VBG, ist festzuhalten, dass der Genannte einer schriftlichen Weisung der ho. Personalstelle, sich am 02.01.2017 einer ärztlichen Untersuchung gemäß § 7 Abs. 2 VBG im SanZ Ost zu unterziehen, unentschuldigt nicht nachgekommen ist. In der daraufhin erfolgten schriftlichen Ermahnung vom 16.01.2017 durch die ho. Personalstelle wurde der Genannte wiederholt auf die in § 5a VBG normierte Weisungsbefolgungspflicht hingewiesen und es wurden ihm für den Fall eines nochmaligen Verstoßes Konsequenzen in Form einer Kündigung bzw. Entlassung in Aussicht gestellt.

Zu der nunmehr für 13.02.2017 neuerlich angesetzten ärztlichen Untersuchung ist der Genannte zwar erschienen, er hat jedoch eine Dienstfähigkeitsuntersuchung verweigert, sodass eine abschließende ärztliche Stellungnahme hinsichtlich seiner Dienstunfähigkeit nicht erstellt werden konnte. Im Ergebnis kommt dies einem unentschuldigten Nichterscheinen zur ärztlichen Untersuchung gleich, wodurch der Genannte trotz schriftlicher Ermahnung wiederholt gegen die seitens der ho. Personalstelle ergangenen schriftlichen Weisung verstoßen hat.

In weiterer Folge wurde im Zuge einer routinemäßigen Auswertung der Tätigkeiten der Abteilung Benutzerbetreuung bekannt, dass der Genannte seit mindestens 15.02.2017 sein Telefon eigenmächtig weggeschaltet und dadurch seine Tätigkeiten als Benutzerbetreuer im Telefonsupport vorsätzlich und unentschuldigt nicht mehr wahrgenommen hat. Der Genannte wurde daraufhin durch den Leiter der Abteilung Benutzerbetreuung mit Schreiben vom 14.03.2017 schriftlich ermahnt. Ungeachtet dessen hat der Genannte auch weiterhin keinen einzigen Benutzeranruf mehr entgegengenommen und sich während der Dienstzeit auf einen von ihm selbst angestrengten Zivilprozess gegen das ho. Ressort vorbereitet.

Zwischenzeitlich ist im Rahmen einer flüchtigen Überprüfung hervorgekommen, dass sich der Genannte sowohl am 28.02. als auch am 02.03.2017 in rechtswidriger Weise Zugriff auf elektronische Daten verschafft hat. Auf Grund des bestehenden Tatverdachts und zur Hintanhaltung einer Beweismittelbeeinträchtigung bzw. Beeinflussung allfälliger Zeugen wurde mit ho. GZP780378/79-PersB/2017 vom 23.03.2017 mit sofortiger Wirkung einseitig auf die Dienstleistung des Genannten verzichtet und wurden ihm Schlüssel und Dienstausweis abgenommen sowie sein dienstlicher PC und USB-Stick beschlagnahmt.

Im Zuge der angestellten Ermittlungen wurde nunmehr festgestellt, dass der Genannte seit mindestens 13.12.2016 keine Benutzeranrufe mehr entgegengenommen hat und sich in der Dienstzeit auf seinen Prozess vorbereitet hat - unter anderem auch dadurch, dass er in vielfacher Weise rechtswidrige Datenzugriffe getätigt hat und überdies auch mittels dienstlichem Mobiltelefon große Datenmengen übertragen hat, die nicht unwesentliche Mehrkosten

verursacht haben.

In Anbetracht der dargestellten Gesamtsituation kommt auch ho. Sicht selbst unter Berücksichtigung des Alters des Genannten und daraus resultierend einer eher schlechten Prognose auf dem Arbeitsmarkt nur mehr die Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht, zumal eine Weiterbeschäftigung insbesondere im Interesse eines gedeihlichen Betriebsklimas und eines geordneten Dienstbetriebes untragbar ist. Auf Grund des schwerwiegenden, nachhaltigen und irreparablen Vertrauensverlustes ist auch ein Wechsel an eine andere Dienststelle untragbar, zumal damit nur eine Problemverlagerung einhergehen würde. Auf Grund der Schwere der Dienstpflichtverletzungen ist aus ho. Sicht unzweifelhaft eine Entlassung geboten, Raum für eine Kündigung oder gar einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses kann ho. nicht erkannt werden."

Am 4. Mai 2017, 10:11 Uhr, hat der Dienststellenausschuss (DA) beim Führungsunterstützungszentrum die Aufforderung des ZA zur Stellungnahme nachweislich empfangen.

Am 4. Mai 2017, 13.38 Uhr, befürwortete der DA mit GZ 13-DA/FÜUZ/2017 die beabsichtigte Personalmaßnahme der Entlassung, mit der Begründung, dass alle Anführungen der Personalstelle, die sie der Personalvertretung mitgeteilt hat, den Tatsachen entsprechen.

Zeitgleich ersuchte der ZA um Fristerstreckung bei der Personalstelle, welche genehmigt wurde.

Am 17. Mai 2017 hat der ZA in seiner Sitzung zu TOP 11 (XXXX , vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses) der Stellungnahme des DA folgend beschlossen, die Zustimmung zur Personalmaßnahme zu erteilen.

Am 17. Mai 2017 wurden die Personalstelle PersB und der DA vom ZA vom Beschluss des Kollegialorgans informiert (GZ 1.481-3122-21/2017). Da die Zentralstelle für die Entlassung des Antragstellers zuständig war, ist auch die Zuständigkeit des ZA gegeben.

Die den Personalvertretungsorganen zur Verfügung gestandenen Unterlagen reichten aus, um die Entlassungsgründe auf ihre Plausibilität zu überprüfen.

Über die Vorwürfe des Beschwerdeführers gegen den DA wegen des behaupteten gegen den Beschwerdeführer gerichteten Mobbings und seiner mangelnden Vertretung durch den DA wurde mit Verfahren der belangten Behörde, GZ A 6-PVAB/17 entschieden und der Antrag mangels Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des DA abgewiesen. Diese Entscheidung ist in Rechtskraft erwachsen.

2. Beweiswürdigung:

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den Verwaltungsakt, die Abhaltung einer öffentlichen, mündlichen Verhandlung am 24.10.2019, sowie Einschau in die bei der Verhandlung und in den Schriftsätzen zur Untermauerung des jeweiligen Vorbringens vorgelegten Urkunden.

Der Beschwerdeführer stützte sein Vorbringen vor allem darauf, dass er und der Vorsitzende des ZA "Jahrzehnte durch dick und dünn" gegangen seien und er sich erwartet hätte, dass man mit ihm Kontakt aufnehme. Der ZA, in Person seines Vorsitzenden hätte wissen müssen, dass die Unterstellungen nicht stimmten uns sei auch schriftlich von der Mobbingsituation, in der sich der Beschwerdeführer befunden habe informiert gewesen.

Demgegenüber sagte der Vorsitzende des ZA als Zeuge befragt, glaubhaft aus, dass er zwar einräume, dass er persönlich sich ex ante betrachtet die Vorwürfe nicht habe vorstellen können. Jedoch habe die Personalstelle umfassende Beweise zusammengetragen, auf Grund derer der ZA als Kollegialorgan - der auch den DA, der sich ebenfalls zustimmend geäußert habe, mit der Angelegenheit befasst habe - der Personalmaßnahme zugestimmt habe.

Demgegenüber ist es dem Beschwerdeführer trotz seines weitschweifigen Vorbringens nicht gelungen, aufzuzeigen, dass der ZA Zweifel an den vom Dienstgeber aufgezeigten Entlassungsgründe hätte heben müssen. Insbesondere stehen die Nichtbefolgung von Weisungen, die Arbeitsverweigerung und der unberechtigte Datenzugriff in keinem direkten Zusammenhang mit dem von ihm behaupteten Fehlverhalten Dritter. Der vom Beschwerdeführer behauptete Missstand in Bezug auf nicht korrekt verrechnete Lizenzen der XXXX geht auf das Jahr 2007 zurück und vermag seitens des erkennenden Senates kein Bezug zu den 2017 aufgezeigten Entlassungsgründen hergestellt werden. Hingegen zeigte der Beschwerdeführer auch in der Verhandlung eine verquere Sicht auf die Dinge, wenn er vermeint, er sei dadurch gemobbt worden, als man seiner Expertise in Bezug auf eine Entscheidung zugunsten oder zulasten bestimmter Office-Software-Produkten nicht gefolgt sei. Der Beschwerdeführer war weder als Entscheidungsträger,

noch sonst in irgendeiner Form offiziell mit dieser Entscheidung betraut. Aus den von ihm vorgelegten Akten geht jedoch hervor, dass er den Vorsitzenden des ZA immer wieder auf das Thema angesprochen und mit Informationen versorgt hat und sogar eigenmächtig über seine Privatadresse mit Verantwortlichen der XXXX in Kontakt getreten ist. Hier ist insbesondere das vom Beschwerdeführer selbst vorgelegte E-Mail vom 15.05.2009 beachtlich. Dieses sendete der Beschwerdeführer von der Adresse: " XXXX [mailto: XXXX]" an "Franz Bukovschek XXXX mit dem Wortlaut: "Meine Verehrung! Wenn es nicht zu große Umstände macht, würde ich gerne um folgende Info ersuchen:

Über welche XXXX Software für wie viele Lizenzen verfügt das ÖBH? Z. B.: Office 2007, Vista, SMS, ...; Besten Dank; XXXX ". Bemerkenswert, jedoch für das gegenständliche Verfahren nicht näher von Belang, ist, dass der Beschwerdeführer am 15.05.2009 tatsächlich eine Antwort mit den vertraulichen Informationen erhielt. Für das gegenständliche Verfahren lässt sich jedoch daraus erkennen, dass der Beschwerdeführer nicht vor einem eigenmächtigen Vorgehen, in dienstlichen Angelegenheiten, mit denen er nicht befasst ist, außerhalb des Dienstweges zurückschreckt. Ein solch anmaßendes Verhalten zeigt sich auch, wenn der Beschwerdeführer in der Verhandlung angibt, dass er die Weisung, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen nicht befolgt habe, weil er das auch nicht müsse. Obwohl diese, nicht gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßende, Weisung im dienstlichen Zusammenhang erteilt wurde, hat er dagegen aber nicht remonstriert, sondern diese erst ignoriert und sich in weiterer Folge unkooperativ verhalten. Im Rahmen der Fürsorgepflicht kann man dem Dienstgeber ein rechtliches Interesse an der Dienstfähigkeit eines Vertragsbediensteten nicht absprechen, auch wenn, anders als bei Beamten, eine verpflichtende ärztliche Untersuchung (vgl. § 52 BDG 1979) gesetzlich nicht vorgesehen ist.

Aus der Zeugenaussage des zuständigen Referenten der personalführenden Stelle kam zweifelsfrei hervor, dass man die Mobbingvorwürfe des Beschwerdeführers ernst genommen habe und diesen auch nachgegangen sei. Hier geht damit übereinstimmend aus den vom Beschwerdeführer vorgelegten Akten hervor, dass die personalführende Stelle eine Mediation veranlasst hat. In diesen Prozess war auch die Personalvertretung eingebunden, woraus sich wiederum ergibt, dass diesbezügliche Vorwürfe des Beschwerdeführers bei der Zustimmung zur gegenständlichen Personalmaßnahme bekannt gewesen sein müssen.

Die Behörde konnten die Mobbingvorwürfe des Beschwerdeführers nicht verifizieren. Insofern ergaben sich für die zuständigen Personalvertretungsorgane auch keine Anhaltspunkte diese bei ihrer Entscheidung zu berücksichtigen. Dazu ist auch auf das rechtskräftig abgeschlossenen Verfahren vor der belangten Behörde, PVAB-Verfahren zu GZ A 6-PVAB/17 zu verweisen.

Es ist auch der belangten Behörde nicht entgegenzutreten, wenn diese eingangs feststellt, dass die vom Beschwerdeführer als "Mobbing" kritisierten Maßnahmen des Dienstgebers durchwegs zu den durch das Dienstrecht vorgegebenen Instrumenten zählen.

Nach der öffentlichen mündlichen Verhandlung, der Einschau in den Verwaltungsakt und der vom Beschwerdeführer vorgelegten Urkunden bestehen für den erkennenden Senat keine Zweifel, dass die aufgezeigten Probleme des Beschwerdeführers während seines aufrechten Dienstverhältnisses auf sein uneinsichtiges Verhalten sein beharrliches Bestehen auf Entscheidungen, die nicht von ihm zu treffen waren, zurückzuführen sind. Die daraus entstehenden Konflikte mit anderen Bediensteten und Vorgesetzten sind mit den Interessen der Gesamtheit der Bediensteten unvereinbar, weshalb die Zustimmung des ZA auch in dieser Hinsicht objektiv gerechtfertigt und nachvollziehbar erscheint.

Die unberechtigten Datenzugriffe wurden mittels einer Auswertung nachgewiesen. Auch hier zeigte sich der Beschwerdeführer in der Verhandlung uneinsichtig und vermeinte, dass er in alle Akten, in die er einsehen kann, auch Einschau halten darf. Die Zugriffsrechte hatte der Beschwerdeführer in seiner Eigenschaft als EDV-Mitarbeiter und gab es keine Veranlassung, dienstlich in die inkriminierten Akten Einsicht zu nehmen.

Die vom Beschwerdeführer vorgelegten Urkunden und das Transkript eines Telefongespräches vermögen auch nicht die Zeugenaussage des ZA-Vorsitzenden widerlegen, wenn dieser angibt, sich nicht mehr an Details zu erinnern, was er dem Beschwerdeführer im März 2017 geraten habe und worüber im Detail gesprochen wurde.

Die vom Beschwerdeführer vorgelegten umfangreichen Dokumente können einer intensiven Auseinandersetzung dienlich sein, ob schließlich unter Abwägung aller Umstände eine Entlassung gerechtfertigt war. Eine diesbezügliche Bewertung ist jedoch dem bereits anhängigen Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht vorbehalten. Für die gegenständliche Entscheidung über die Zulässigkeit der Zustimmung des ZA zur Entlassung ergibt sich zweifelsfrei,

dass diese im Rahmen der notwendigerweise rasch durchzuführenden Grobprüfung zu Recht erfolgte.

Es sind hingegen keine Tatsachen zu Tage getreten, die eine Gesetzwidrigkeit der Geschäftsführung des ZA erblicken lassen.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß § 41d Abs. 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG), BGBl. Nr. 133/1967 idgF, hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts durch einen Senat zu erfolgen, wenn gegen einen Bescheid der Aufsichtsbehörde Beschwerde vor dem Bundesverwaltungsgericht erhoben wird.

Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

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

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

3.2. Zu A)

3.2.1. § 2 Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG), BGBl. Nr. 133/1967, idgF lautet (auszugsweise):

"Aufgaben der Personalvertretung

§ 2. (1) Die Personalvertretung ist nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen eingehalten und durchgeführt werden.

(2) Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsatze leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen. Sie hat dabei auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen.

[...]"

§ 9 und 10 PVG lauten (auszugsweise):

"§ 9. (1) Der Dienststellenausschuss ist zur Erfüllung aller jener im § 2 umschriebenen Aufgaben berufen, die nicht ausdrücklich anderen Einrichtungen der Personalvertretung vorbehalten sind. Dabei sind beabsichtigte Maßnahmen vor ihrer Durchführung mit dem Ziel einer Verständigung gemäß § 10 rechtzeitig und eingehend mit dem Dienststellenausschuss zu verhandeln. In diesem Sinne obliegt dem Dienststellenausschuss insbesondere die Mitwirkung:

[...]

i) bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung oder Kündigung durch den Dienstgeber und bei der einverständlichen Auflösung des Dienstverhältnisses;

§ 10. (1) Beabsichtigte Maßnahmen der Leiterin oder des Leiters der Dienststelle im Sinne des § 9 Abs. 1 sind dem Dienststellenausschuss spätestens zwei Wochen vor ihrer Durchführung nachweislich zur Kenntnis zu bringen.

(2) Maßnahmen, hinsichtlich derer mit dem Dienststellenausschuss das Einvernehmen herzustellen ist (§ 9 Abs. 2), sind spätestens zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung dem Dienststellenausschuss nachweislich zur Kenntnis zu bringen. Die Verständigung nach § 9 Abs. 1 oder das Einvernehmen gilt als hergestellt, wenn der

Dienststellenausschuss zur geplanten Maßnahme die ausdrückliche Zustimmung gibt oder sich innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach Mitteilung der geplanten Maßnahme nicht äußert. Der Dienststellenausschuss kann innerhalb der zweiwöchigen Frist Einwendungen erheben und allenfalls Gegenvorschläge machen. Die Einwendungen oder Gegenvorschläge sind zu begründen.

(3) Die im zweiten und dritten Satz des Abs. 2 genannte Frist kann auf begründeten Antrag des Dienststellenausschusses angemessen verlängert werden. Bei Maßnahmen, die keinen Aufschub erleiden dürfen, kann eine kürzere Äußerungsfrist bestimmt werden. Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und in Katastrophenfällen, sowie bei Alarm- und Einsatzübungen sind die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 nicht anzuwenden; der Dienststellenausschuss ist jedoch unverzüglich von der getroffenen Maßnahme zu verständigen.

(3a) Bei beabsichtigten Maßnahmen, die dem Dienststellenausschuss schriftlich mitzuteilen sind, gilt Folgendes:

[...]

(5) Kommt eine Verständigung im Sinne des § 9 Abs. 1 oder ein Einvernehmen im Sinne des § 9 Abs. 2 nicht zustande oder entspricht die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle den schriftlichen Einwendungen des Dienststellenausschusses binnen zwei Wochen nicht im vollen Umfang, so hat sie oder er dies dem Dienststellenausschuss unter Angabe der Gründe ohne unnötigen Aufschub schriftlich bekanntzugeben. Dasselbe gilt, wenn die Leiterin oder der Leiter der Dienststelle glaubt, schriftlich eingebrachten Anträgen, Anregungen und Vorschlägen des Dienststellenausschusses (Abs. 4) nicht nachkommen zu können. Wenn es der Dienststellenausschuss in diesen Fällen innerhalb einer Frist von zwei Wochen verlangt, so ist die Angelegenheit im Dienstweg der sachlich zuständigen übergeordneten Dienststelle, bei der ein für die Angelegenheit zuständiger Fachausschuss errichtet ist, wenn eine solche Dienststelle nicht besteht, der Zentralstelle binnen zwei Wochen vorzulegen. Eine schriftliche Äußerung des Dienststellenausschusses ist in diesem Falle dem Vorlageakt anzuschließen. Maßnahmen

1. gemäß § 9 Abs. 1, ausgenommen die in lit. h, i, k, l, n und o genannten, und

2. gemäß § 9 Abs. 2,

hinsichtlich derer der Dienststellenausschuss Einwendungen oder Gegenvorschläge vorgebracht hat, haben solange zu unterbleiben, bis über diese Einwendungen oder Gegenvorschläge endgültig abgesprochen ist; den Aufschub gemäß Z 1 muss der Dienststellenausschuss ausdrücklich verlangen.

[...]

(9) Maßnahmen nach § 9 Abs. 1 lit. i, die unter Verletzung der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes getroffen wurden, sind aufgrund eines Antrages des betroffenen Bediensteten nach den für sein Dienstverhältnis geltenden Verfahrensvorschriften für rechtsunwirksam zu erklären, wenn der Antrag (die Klage) innerhalb von sechs Wochen gestellt (eingebracht) wird. Die Frist beginnt mit Ablauf des Tages, an dem der betroffene Bedienstete von der Gesetzesverletzung Kenntnis erlangt hat, spätestens jedoch sechs Monate nach dem Tag, mit dessen Ablauf das Dienstverhältnis durch die Maßnahme gemäß § 9 Abs. 1 lit. i endet.

(10) Bestehen in einer Angelegenheit des § 9 Abs. 1 Mitwirkungsrechte mehrerer Organe der Personalvertretung eines Ressorts oder ist in einer Angelegenheit des § 9 Abs. 2 das Einvernehmen mit mehreren Organen der Personalvertretung eines Ressorts herzustellen, so sind diese gemeinsam zu befassen."

3.2.2. Nach § 2 PVG hat die Personalvertretung stets die Interessen der Gesamtheit der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Dies folgt daraus, dass die Bestimmung des § 2 Abs. 1 erster Satz PVG von den Bediensteten in der Mehrzahl spricht. Der Vorrang der Gesamtinteressen kann zur Folge haben, dass die Personalvertretung eine Maßnahme billigt oder sogar von sich aus beantragt, die sich für einzelne Bedienstete nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten und eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebs geboten ist (Schragel, PVG, § 2 Rz 16, mwN; PVAB vom 12. Oktober 2015, A 9-PVAB/15,mwN). Die Personalvertretung hat sich bei ihrer Tätigkeit von dem Grundsätze leiten zu lassen, den Bediensteten unter Bedachtnahme auf das öffentliche Wohl zu dienen, wobei sie auf die Erfordernisse eines geordneten, zweckmäßigen und wirtschaftlichen Dienstbetriebes Rücksicht zu nehmen hat. Dabei räumt das Gesetz der Personalvertretung bei ihrer Geschäftsführung einen weiten Spielraum ein. Eine Stellungnahme der Personalvertretung kann das Gesetz nur dann verletzen, wenn sie Grundsätze vertritt, die mit den nach § 2 Abs. 1 und 2 PVG zu wahrenden Grundsätzen in klarem Widerspruch stehen oder jede Auseinandersetzung

mit der Problematik vermissen lassen (Schragel, PVG, § 2, Rz 17, mwN; PVAB vom 12. Oktober 2015,A9-PVAB/15,mwN).

Zur Zustimmung zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber hat der OGH bereits in seinem Urteil vom 11.11.1998, 9ObA211/98i, 8ObA317/98w ausgeführt, dass die Personalvertretung dem beabsichtigten Vorgehen des Dienststellenleiters nur dann zustimmen darf, wenn sie überzeugt ist, dass der behauptete Entlassungsgrund oder Kündigungsgrund gegeben ist. Wenn sie erkennen kann, dass ein vom Dienstgeber behaupteter Grund nicht gegeben sein kann oder für einen Grund keine Anhaltspunkte vorliegen, besteht für die Personalvertretung kein Entscheidungsspielraum; ein der beabsichtigten Maßnahme zustimmender Beschluss ist dann gesetzwidrig. Die Personalvertretung handelt jedoch nicht rechtswidrig, wenn sie nach ausreichender Sachverhaltsprüfung in vertretbarer Weise zum Ergebnis gelangt, das Vorgehen des Dienststellenleiters sei zu rechtfertigen.

3.2.3. Gegenständlich wurde im Schreiben der Personalstelle (PersB) an den ZA vom 4. Mai 2017, GZ P780378-/85-PersB/2017, eine Reihe von Entlassungsgründen iSd §34 VBG (Nichtbefolgung von Weisungen, Arbeitsverweigerung, Vertrauensverlust, unverträgliches Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten, unberechtigter Datenzugriff etc.) betreffend den Antragsteller geltend gemacht. Der ZA forderte unmittelbar nach Erhalt des Schreibens der Personalstelle den zuständigen DA zur Stellungnahme zur beabsichtigten Entlassung des Antragstellers auf. Mit Schreiben vom 4. Mai 2017, GZ 13-DA/FÜUZ/20127, stimmte der DA der beabsichtigten Personalmaßnahme der Entlassung des Antragstellers mit der Begründung zu, dass alle Anführungen der Personalstelle, die sie der PV mitgeteilt hat, den Tatsachen entsprechen.

Auf Grund dessen stimmte der ZA, nach Prüfung der Sach- und Rechtslage in seiner Sitzung vom 17. Mai 2017 aufgrund der ihm zur Verfügung stehenden -wie oben festgestellt - ausreichenden Entscheidungsgrundlagen und des eigenen Wissensstandes seiner Mitglieder der beabsichtigten Entlassung zu. Der ZA hat mit dieser Entscheidung den ihm vom Gesetzgeber eingeräumten Ermessensspielraum nicht überschritten, sondern sich vielmehr mit der beabsichtigten Entlassung entsprechend den Grundsätzen des § 2 Abs. 1 und 2 PVG auseinandergesetzt. Der ZA hat daher seine Geschäftsführung nicht mit Gesetzwidrigkeit belastet, weshalb der belangten Behörde zu folgen ist.

3.3. Zu B) (Un)Zulässigkeit der Revision:

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

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, da insbesondere eine klare Rechtslage vorliegt.

Schlagworte

Dienststellenausschuss, Entlassung, Mobbing, Personalvertretung,
Zustimmung-Personalvertretungsorgan

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W128.2175350.1.00

Zuletzt aktualisiert am

23.06.2020

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at