

TE Bwvg Erkenntnis 2019/12/18 W122 2172275-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 18.12.2019

Entscheidungsdatum

18.12.2019

Norm

BDG 1979 §38

BDG 1979 §43a

B-VG Art133 Abs4

Spruch

W122 2172275-1/79E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzender und die fachkundige Laienrichterin Dr. Susanne von AMELUNXEN und den fachkundigen Laienrichter Mag. Wolfgang KÖLPL als Beisitzer 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, in Angelegenheit einer Versetzung 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.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. 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.

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.

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 der Beschwerdeführerin in einem Zeitpunkt zu dem sich die Aussagende auf Urlaub befand und daher keine Wahrnehmungen haben konnte, erfolgte durch die Beschwerdeführerin 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 aufgeschienen 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 klargelegt 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 Bezirksgerichts 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.

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 disziplinarischen 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 beehrte 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.

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.

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 geschuldete 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

fremdanamnestische 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.

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 gehen zu dürfen. 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.

Mit Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 24.07.2018 (OZ45) wurde der Bescheid der belangten Behörde aufgehoben. Eine Umsetzung dieser Entscheidung durch die belangte Behörde erfolgte nicht. Das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes wurde mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 20.11.2018, Ra 2018/12/0046 aufgehoben. Begründend angeführt wurde im Wesentlichen, dass das BVwG seine Begründungspflicht zur Beweiswürdigung verletzt hat. "15 Der vom BVwG behobene Bescheid der belangten Dienstbehörde ging auf Grund konkreter getroffener Feststellungen wesentlich davon aus, dass die Mitbeteiligte gegenüber anderen Mitarbeitern ein demütigendes Verhalten gemäß § 43a BDG 1979 gesetzt habe, weshalb sie die Spannungsverhältnisse zu vertreten habe. Das BVwG stellte dazu fest, dass dies nicht der Fall sei, traf aber in der Folge etwa - wie von der belangten Dienstbehörde zu Recht gerügt - keine Feststellungen zu dem im dienstbehördlichen Bescheid festgestellten und von der Mitbeteiligten in der Beschwerde sogar zugestandenen Vorfall vom 22. März 2016. Die im dienstbehördlichen Bescheid genannte Beteiligte wurde nicht als Zeugin gehört.

16 Das BVwG traf weiters auch keine Feststellungen zu dem Disziplinarverfahren, der Strafanzeige und deren Auswirkungen auf das Betriebsklima, sodass nicht beurteilt werden kann, welchen Anteil die Mitbeteiligte am - vom BVwG disloziert in der Beweiswürdigung festgestellten - Spannungsverhältnis zu vertreten hat. Hinsichtlich der von der Mitbeteiligten getätigten Anzeige bzw. des Fortsetzungsantrages wäre insbesondere zu prüfen, welche Tatsachenvorwürfe die Mitbeteiligte konkret erhoben hat und ob die Mitbeteiligte ihr Tatsachenvorbringen und die daraus abgeleiteten strafrechtlichen Vorwürfe als berechtigt erachten durfte. Lediglich eine unvertretbare Anzeigerhebung könnte der Mitbeteiligten zum Vorwurf gemacht werden (vgl. zu Anzeigerhebung im Zusammenhang mit einer nachfolgenden Versetzung näher VwGH 5.7.2006, 2006/12/0004)."

Am 04.03. und 13.03.2019 fanden am Bundesverwaltungsgericht Fortsetzungen der mündlichen Verhandlung statt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Die Beschwerdeführerin steht als Rechtspflegerin in einem öffentlich-rechtlich Dienstverhältnis zum Bund und ist nunmehr einer weiteren Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen.

1.1. Weisungswidrigkeiten

Die Kanzleileiterin, die ehemalige Kanzleileiterin XXXX und die Leiterin der Geschäftsstelle hatten ein falsches Verständnis über die Befolgungspflicht von Weisungen. Die Kanzleileiterin und die Leiterin der Geschäftsstelle nahmen an, es bestünde keine Befolgungspflicht einer Weisung, wenn die Weisung gegen einen Erlass verstoßen würde. Die ehemalige Kanzleileiterin der Beschwerdeführerin ging davon aus, sie hätte selbst die Entscheidungsgewalt darüber, ob sie einen Dienstauftrag, der bewirken würde, dass sie erst nach dem geplanten Ende der Tagesdienstzeit den Dienst beenden könnte, befolgt oder nicht befolgt. Die Weisung der Beschwerdeführerin, ein Priusstück gemeinsam

mit dem Akt vorgelegt zu bekommen, entsprach dem Ziel der raschen Bearbeitung.

Die Weigerung durch die Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin, eine Verbesserung zu erfassen, blieb ohne disziplinarrechtliche Konsequenzen. Die Beschwerdeführerin wurde im Abstellen von Fehlern und Weisungswidrigkeiten nicht ausreichend unterstützt, sondern es wurde hingegen ihr der Vorwurf des Kritisierens gemacht.

1.2. Befindlichkeiten und dienstliche Aufgaben

Von mehreren Führungskräften wie der Leiterin der Geschäftsstelle und der Leiterin des Bezirksgerichtes wurden persönliche Befindlichkeiten einer psychisch erkrankten Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin vor dienstliche Interessen gestellt.

Die Kanzleileiterin, die ehemalige Kanzleileiterin der Beschwerdeführerin, die Leiterin der Geschäftsstelle, die Leiterin des Bezirksgerichtes und deren Stellvertreterin stellten persönliche Befindlichkeiten einer an Depressionen erkrankten Mitarbeiterin über die von der Beschwerdeführerin gegenüber dieser Mitarbeiterin eingeforderten dienstlichen Aufgaben.

FI XXXX ist der Beschwerdeführerin gegenüber massiv ablehnend eingestellt und unternahm bei der Befragung am 16.07.2018 vor dem Bundesverwaltungsgericht keinerlei Anstrengungen dies zu verbergen. Sie nahm fachliche Kritik und einen Hinweis auf Zuständigkeiten als persönliche Beleidigung wahr. Die Beschwerdeführerin hat ihr nicht die Hilfe verwehrt. FI XXXX wertete vereinzelte Hinweise auf die Inhalte der Grundausbildung als Versagung jeglicher Hilfeleistung durch die Beschwerdeführerin.

Vorgaben der Beschwerdeführerin hinsichtlich der Aktengebarung wurden mehrfach bewusst missinterpretiert.

Die Darstellung als "Unmöglichkeit" bei der Beschwerdeführerin Rücksprache zu halten, stellte sich als bloße Befindlichkeit einer Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin heraus.

Gesprächsverweigerung von Frau XXXX (ehem. XXXX):

Frau XXXX verweigerte aus psychischen Gründen außerhalb der üblichen Arbeitsalltagssituation mit der Beschwerdeführerin an einem Tisch und von Angesicht zu Angesicht ein Gespräch zu führen.

Das Verhaltensmuster der Beschwerdeführerin ist gekennzeichnet durch berechnete Kritik und nicht durch überzogene persönliche Angriffe. Durch ihre gehäufte berechnete Kritik hat sich die Beschwerdeführerin bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unbeliebt gemacht.

1.3. Kausalität von Depressionen

Der Beschwerdeführerin wurde - fern jeglicher medizinischer Begründung - von Vertretern der belangten Behörde vorgeworfen, Verursacherin von Depressionen zweier ihrer Mitarbeiterinnen gewesen zu sein. Andere intrinsische und extrinsische Faktoren wie genetische Disposition, Stress an der Dienststelle, private Probleme, Überforderung oder Unterforderung wurden von der Behörde nicht als Ursache für das Ausbrechen einer psychischen Erkrankung bei den Mitarbeiterinnen der Beschwerdeführerin in Erwägung gezogen.

Eine medizinische Bewertung der zwischenmenschlichen Probleme am Bezirksgericht Eisenstadt ist medizinisch nicht objektiv möglich und nicht statthaft. Der Versuch, die Beschwerdeführerin für die psychischen Probleme ihrer Mitarbeiterinnen verantwortlich zu machen, ist ebenfalls unstatthaft.

1.4. Alternativen zur Versetzung

Die im Bescheid vorgenommene und in der mündlichen Verhandlung wiederholte "Unmöglichkeit", die Beschwerdeführerin an der Dienststelle zu belassen, basiert im Wesentlichen auf der Rücksichtnahme von "Wünschen" von Kolleginnen und Kollegen, nicht jedoch aufgrund von dienstlichen Erfordernissen. Von einer Unmöglichkeit im Sinne der Behörde wurde lediglich insoweit ausgegangen, dass Wünsche von Kolleginnen und Kollegen zum Aufgabengebiet oder zu Vorgesetzten, über den dienstlichen Interessen und über den Interessen der Beschwerdeführerin, nicht versetzt zu werden, stehen würden.

Warum die gegenständliche Personalmaßnahme erst mehrere Jahre nach dem sogenannten "Gipfel der Frechheit" erfolgte, konnte nicht festgestellt werden.

Alternativen zur gegenständlichen Versetzung wurden von der belangten Behörde nicht näher geprüft.

Die Belassung der Beschwerdeführerin an der Dienststelle wirkt sich nicht negativ auf die Arbeitsergebnisse aus.

1.5. Arbeitsergebnisse

Eine negative Beeinträchtigung der Arbeitsergebnisse ist durch das Verhalten der Beschwerdeführerin nicht eingetreten. Die Beschwerdeführerin hat vielmehr erfolgreich dazu beigetragen, Fehler zu beseitigen und Akten möglichst schnell und korrekt zu bearbeiten. Durch das Verhalten der Beschwerdeführerin ist eine Verbesserung der Richtigkeit der Arbeitsergebnisse eingetreten. Die Beschwerdeführerin hat quantitativ und qualitativ hervorragende Arbeit geleistet.

Eine Zusammenarbeit der Beschwerdeführerin mit Fr. XXXX war nicht unmöglich.

Während Fr. XXXX vom Leiter des Landesgerichts zu Schwierigkeiten persönlich befragt wurde, fand ein Gespräch zwischen diesem Leitungsorgan und der Beschwerdeführerin über die gegen sie erhobenen Vorwürfe nicht statt. Der mit der Dienstaufsicht betraute Leiter des Landesgerichts konnte in näherer Befragung den gegenständlichen Konflikt nicht konkretisieren.

1.6. Innenbezug des Konflikts

Der Konflikt zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist nicht an die Öffentlichkeit getreten. Als Höhepunkt der Belastung des Arbeitsklimas erachtete die belangte Behörde unterschiedliche Zeitpunkte.

Seitens der Führungsebene (Leitung des Bezirksgerichtes und des Landesgerichtes) ist - trotz Herantragung der Problematik an diese - zum Umgang mit Fehlern, zur Einmahnung der Sachorientierung und der Erfüllung der Dienstpflichten entsprechend der Weisungslage nicht steuernd eingegriffen worden.

Außerhalb der Abteilung der Beschwerdeführerin war das Arbeitsklima lediglich durch Gerüchte am Bezirksgericht belastet. Die Beschwerdeführerin hat diese Gerüchte nicht verbreitet.

Frau XXXX hat im Raucherzimmer ihren Konflikt mit der Beschwerdeführerin an andere Kolleginnen und Kollegen kolportiert, welche nicht mit der Beschwerdeführerin darüber gesprochen haben.

1.7. Kritik durch die Beschwerdeführerin

Die Kritik der Beschwerdeführerin über ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen war - abgesehen von einer unter vier Augen erfolgten Verbalentgleisung über das Kanzleipersonal, inhaltlich berechtigt. Schikanöses Verhalten war der Beschwerdeführerin nicht anzulasten.

Auf den Vorhalt von begangenen Fehlern reagierte die Beschwerdeführerin gelassen und einsichtig. Deren Kanzleimitarbeiterin, die Leiterin des Bezirksgerichtes und deren Stellvertreterin reagierten hingegen im Zuge der mündlichen Verhandlung auf den Vorhalt von Fehlern mit überzogenen Gegenangriffen, lauter werdender Stimme und Abstreiten von Fehlern.

Der Beschwerdeführerin wurde vorgeworfen, dass sie durch den Hinweis auf von Mitarbeiterinnen begangenen Fehlern, diese demütigen würde. Die belangte Behörde hat nicht geprüft, ob die von der Beschwerdeführerin erfolgten Hinweise auf Fehler berechtigt waren. Die Beschwerdeführerin demütigte nicht.

Die Beschwerdeführerin übte Kritik sachorientiert, begründet und nicht emotionalisiert. Ihre Kritik wurde über die Maßen emotional aufgefasst.

Die belangte Behörde überbetonte den kritischen Umgang der Beschwerdeführerin mit Fehlern und unterbetonte die Gravität der aufgezeigten Fehler.

Zu der im Bescheid festgehaltenen Aussage, wonach der Kritik der Beschwerdeführerin an einem Gerichtsvollzieher ein gewisses Maß an Schikane innewohne, ist zu ergänzen, dass die Kritik dem Grunde nach berechtigt war. Dies wurde in den Feststellungen der belangten Behörde außer Acht gelassen.

1.8. Vorwürfe gegen die Beschwerdeführerin

Der Beschwerdeführerin wurden ungerechtfertigter Weise überzogene Vorwürfe gemacht. So wurde der Beschwerdeführerin ohne abstellen auf die Berechtigung oder die Begründung einer Beschwerde im Zuge der

mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht von der stellvertretenden Leiterin des Bezirksgerichtes vorgeworfen, ein einziges Beschwerdemail wäre zu viel. Diese gab ebenfalls zu Protokoll, es würde sie nicht interessieren, warum die Beschwerdeführerin eine bestimmte Weisung erteilt hätte. Ohne Prüfung der Gründe warum die Beschwerdeführerin dieser Weisung erteilte, trug die stellvertretende Leiterin den Vorwurf der Erlasswidrigkeit in die nächsthöhere Vorgesetztenebene zum Präsidenten des Landesgerichtes. Dieser konnte eine Erlasswidrigkeit der Weisung der Beschwerdeführerin nicht feststellen.

Der Beschwerdeführerin wurde unterstellt, sie hätte ihrer Bürokollegin vorgeworfen, in den Akten "herumzurüsseln".

Ohne zu prüfen, ob die Beschwerdeführerin begrüßt wurde, wurde der Beschwerdeführerin zum Vorwurf gemacht, dass sie nicht grüße.

Der Beschwerdeführerin wurde ohne haltbare Begründung vorgeworfen, ihr Motto wäre, "wer nicht für mich ist, ist gegen mich".

Die "Unerträglichkeit" der Situation nach der Disziplinarverhandlung am XXXX bewog die belangte Behörde nicht, die anzeigende von der angezeigten Bediensteten zu trennen.

Der Beschwerdeführerin wurde von FI XXXX zu Unrecht vorgeworfen, um 15:25 anzuweisen, einen Konkurs zu eröffnen, obwohl sie - bei Gleitzeit - das Recht hätte, um 15:30 den Dienst zu beenden.

Der Vorwurf, die Beschwerdeführerin hätte sich als Rechtspflegerin nicht auf Augenhöhe mit FI XXXX begeben, stützt sich auf subjektive Wertungen, beschreibt kein Verhalten und wurde über 8 Jahre nach der Beendigung der Tätigkeit ohne eigene Wahrnehmung von der Leiterin des Bezirksgerichtes in einem Aktenvermerk protokolliert.

Während das Gefühl von Frau XXXX, von der Beschwerdeführerin geringschätzig behandelt zu werden und der Vorwurf "über Leichen zu gehen" im bekämpften Bescheid der Beschwerdeführerin zugeschrieben wurde, wurde das Entlastungsargument der dienstlichen Interessen der Beschwerdeführerin betreffend Frau XXXX nicht berücksichtigt.

Der Vorwurf, alle Kolleginnen und Kollegen würden nicht mit der Beschwerdeführerin zusammenarbeiten wollen ist unrichtig.

Gegen die Beschwerdeführerin wurde zu Unrecht eine Disziplinarstrafe verhängt.

Bereits am 13.04.2017 wurde durch das BMJ die Versetzung der Beschwerdeführerin aus wichtigem dienstlichen Interesse aufgetragen.

Insoweit die belangte Behörde angab, drei befragte Personen hätten übereinstimmend und unabhängig voneinander befragt angegeben, dass eine normale Zusammenarbeit mit der Beschwerdeführerin nicht möglich wäre und die Beschwerdeführerin ihren Perfektionismus verfolge und nicht bereit wäre, Unterstützung zu gewähren und die Beschwerdeführerin immer ein Opfer brauche bei dem sie sich auf Fehlersuche gebe, gibt die belangte Behörde ungefiltert Wertungen wieder ohne auch nur ein Sachsubstrat von Verhaltensweisen der Beschwerdeführerin zu beschreiben, auf das sie sich beziehen hätte können.

Vorwürfen gegen die Beschwerdeführerin wurde einseitig nachgegangen.

Insoweit die belangte Behörde hinsichtlich eines nebensächlichen Aktenlagerungs-Problems mit Frau XXXX anführte, Kompromissbereitschaft der Beschwerdeführerin wäre nicht gegeben gewesen, ist zu ergänzen, dass Frau XXXX das Verbringen der Akten als unproblematisch erachtete.

Der Beschwerdeführerin wurde der Verdacht einer verzögerten Aktenbearbeitung zum Vorwurf gemacht, obwohl das diesbezügliche Disziplinarverfahren mit einem Freispruch endete.

Die Beschwerdeführerin stand für Rückfragen von Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung.

Pauschalierend wurde der Beschwerdeführerin vorgeworfen, sie würde "immer ein Opfer brauchen". Die belangte Behörde relativierte dies nicht, sondern brachte dies wertend in die Bescheidbegründung ein.

1.8.1. Widergabe von Aussagen der Beschwerdeführerin

Die Beschwerdeführerin hat nicht täglich Beschwerdemails an den Vorgesetzten des Gerichtsvollziehers, der ihr dies vor anderen vorgeworfen hat, geschrieben. Der Beschwerdeführerin wurde dies ohne vorherige Überprüfung auch von der Behörde vorgeworfen.

Die Personalvertreterin, der die Beschwerdeführerin mitteilte, von unfähigen Mitarbeiterinnen gemobbt zu werden, gab die Information wonach die Beschwerdeführerin ihre Mitarbeiterinnen überzogen kritisiere, weiter. Die Fehlerhaftigkeit der Mitarbeiterinnen der Beschwerdeführerin wurde bei dieser Informationsweitergabe nicht mehr berücksichtigt. Folgend wurde nicht das Sachsubstrat der Kritik der Beschwerdeführerin erhoben, sondern der Beschwerdeführerin der Vorwurf überzogener Kritik gemacht.

Die Entscheidung, wonach die Umgangsformen der Beschwerdeführerin und nicht die Fehler ihrer Mitarbeiterin streitkausal gewesen wären wurde ohne die Beschwerdeführerin hiezu zu befragen und ohne auf die aufgezeigten Fehler einzugehen, von ihren Vorgesetzten getroffen.

1.9. Falschaussage gegen die Beschwerdeführerin

Im Wissen, dass die Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin gegen sie bei einer Befragung falsch ausgesagt hat, wurde mehrere Jahre zugewartet, ehe die beiden Bediensteten getrennt wurden. Der Fortsetzungsantrag der Beschwerdeführerin erfolgte nicht grundlos. Die Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin hat in einer Befragung das objektive Tatbild einer Falschaussage hinsichtlich der Aktenführung durch die Beschwerdeführerin verwirklicht. Eine diesbezügliche Wissentlichkeit konnte durch die Staatsanwaltschaft bei der Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin nicht festgestellt werden. Das äußere Tatbild war für die Beschwerdeführerin ein hinreichender Grund für einen Fortsetzungsantrag. Unter anderem führte diese Falschaussage gegen die Beschwerdeführerin zu einem Disziplinarverfahren gegen die Beschwerdeführerin. Die Beschwerdeführerin wurde durch das Bundesverwaltungsgericht disziplinarrechtlich freigesprochen.

Insoweit der Beschwerdeführerin aufgrund einer Anzeigeerstattung wegen falscher Beweisaussage Mobbing vorgeworfen wurde, kann dies seinerseits wiederum als unberechtigter Vorwurf gegen die Beschwerdeführerin gewertet werden, da völlig außer Acht gelassen wurde, dass diese Aussage aufgrund einesurlaubes im Wahrnehmungszeitpunkt nicht der Richtigkeit entsprechen konnte.

Die Falschaussage gegen die Beschwerdeführerin führte zu einer belasteten Arbeitssituation.

1.10. Mediation

Es konnte von der Beschwerdeführerin in nachvollziehbarer Art und Weise als Zumutung aufgefasst werden, dass sie sich einer fortgesetzten Mediation mit ihrer Mitarbeiterin, die sie sowohl im Straf- als auch im Disziplinarverfahren zu Unrecht belastet hat, unterziehen möge.

Im Zuge der Mediation wurden sexistische Äußerungen der Mitarbeiterin der Beschwerdeführerin hinsichtlich der optischen Beschaffenheit eines männlichen Wunschkollegen nicht unterbunden.

Aufgrund des Auftragsverhältnisses und der persönlich wahrgenommenen Pausengespräche konnte die Beschwerdeführerin annehmen, dass die Mediatorin der Seite der Dienststellenleitung näher stand, als ihr.

Die Erfolglosigkeit der Mediation ergibt sich nicht aus dem Verhalten der Beschwerdeführerin, sondern in mangelnder Kooperation zwischen Fach- und Dienstaufsicht.

1.11. Beschimpfungen

Am 22.03.2016 hat die Beschwerdeführerin vor einer Mitarbeiterin unter vier Augen eine Unmutsäußerung über andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at