

TE Bwvg Erkenntnis 2020/7/7 W122 2170538-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 07.07.2020

Entscheidungsdatum

07.07.2020

Norm

BDG 1979 §38

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

Spruch

W122 2170538-1/21E

Im Namen der Republik!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Susanne VON AMELUNXEN und Mag. Wolfgang KÖLPL über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Celar Senoner Weber-Wilfert Rechtsanwälte GmbH, gegen den Bescheid des Finanzamtes XXXX vom XXXX, GZ. XXXX, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG in Verbindung mit § 38 BDG 1979 abgewiesen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer wurde von Amts wegen, mittels Bescheid vom XXXX, GZ. XXXX, aus wichtigem dienstlichen Interesse gemäß § 38 Abs. 1 und 2 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (in der Folge als BDG 1979 bezeichnet) mit Wirksamkeit vom XXXX vom Finanzamt XXXX, Standort XXXX, XXXX, zum Finanzamt XXXX, Standort XXXX, XXXX,

versetzt und dort als Betriebsprüfer verwendet. Es wurde gemäß § 38 Abs. 7 BDG 1979 festgestellt, dass der Beschwerdeführer die für die Versetzung maßgebenden Gründe nach § 141a BDG 1979 selbst zu vertreten gehabt habe.

Begründend führte die belangte Behörde aus, dass das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und dem Vorstand als auch anderen Vorgesetzten gegenüber unüberbrückbar zerrüttet sei. Hierbei verwies die belangte Behörde insbesondere auf das rechtskräftige Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes (in der Folge als BVwG bezeichnet), Zl.: XXXX vom XXXX, wonach der Beschwerdeführer andere Personen bei Gruppendiskussionen wenig gelten lasse, konfliktfreudig sei sowie zu rasch und einseitig Schlussfolgerungen ziehe. Zudem vermittele der Beschwerdeführer den Eindruck, dass er einen Großteil seiner Kolleginnen und Kollegen politisch einzuordnen versuche.

Das Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach dieser aufgrund seiner Parteizugehörigkeit gemobbt worden sei, sei auch im Hinblick auf seine widersprüchlichen Unterstellungen nicht plausibel. Die belangte Behörde sei nach Abwägung aller Umstände zu dem Ergebnis gekommen, dass die Versetzung zum Standort XXXX mit den persönlichen, familiären und sozialen Verhältnissen des Beschwerdeführers vereinbar und somit zumutbar sei. Die Entfernung zum Wohnort des Beschwerdeführers betrage von XXXX aus betrachtet XXXX Kilometer. Von XXXX aus betrachtet handle es sich um eine Entfernung von XXXX Kilometern. Die Art der Tätigkeit und das berufliche sowie soziale Umfeld sei mit dem bisherigen Dienstort des Beschwerdeführers vergleichbar.

2. Am XXXX erhob der Beschwerdeführer, vertreten durch Celar Senoner Weber-Wilfert Rechtsanwälte GmbH fristgerecht gegen diesen Bescheid Beschwerde. Der Beschwerdeführer führte darin in erster Linie aus, dass das entscheidende Organ unzuständig sei sowie der Bescheid-ausstellende Beamte, der Leiter der Dienstbehörde Finanzamt XXXX, XXXX, befangen sei.

XXXX habe ausschließlich aus subjektiven Gründen, welche ihren Ursprung in der entsprechenden Parteizugehörigkeit des Beschwerdeführers hätten, den gegenständlichen Bescheid erlassen. Zudem habe XXXX über eine Angelegenheit entscheiden, in welcher er selbst als Vorgesetzter beteiligt sei. Hinsichtlich des behaupteten Vertrauensverlustes führte der Beschwerdeführer aus, dass von der belangten Behörde hierbei lediglich subjektive Gründe angeführt worden seien.

Der Beschwerdeführer sei willig gewesen seine entsprechenden Aufgaben zu erfüllen. Die einschlägige Fähigkeit des Beschwerdeführers sei nicht bestritten worden. Vielmehr handle es sich bei der gegenständlichen Versetzung um eine Retorsionsmaßnahme. Der Beschwerdeführer sei insbesondere vom Leiter der Dienstbehörde XXXX mehrfach, unter anderem mittels Disziplinar- und Strafanzeigen gegen seine Person, gemobbt worden. Dieser Beschwerde wurde ein Gutachten der Gleichbehandlungskommission des Bundes, Senat II, vom XXXX beigefügt.

3. Die belangte Behörde legte dem BVwG die gegenständliche Beschwerde samt der Bezugsakten am XXXX vor. Diese langten am XXXX beim BVwG ein. Zudem fügte die belangte Behörde dieser Beschwerdevorlage eine einschlägige Stellungnahme ihrerseits an. Hierbei wies die belangte Behörde darauf hin, dass der Beschwerdeführer seine in der Bescheidbeschwerde dargelegten Behauptungen nicht ausreichend konkretisiere. Der Beschwerdeführer sei in mehrfachen Bewerbungsverfahren um die Funktion eines Teamleiters gescheitert und behauptete damit verbunden aufgrund seiner Weltanschauung diskriminiert worden zu sein.

Dieser Einschätzung des Beschwerdeführers stehe jedoch eine Entscheidung des BVwG vom XXXX, GZ.: XXXX entgegen. Darin sei ein objektiv nachvollziehbares Auswahlverfahren bei der damaligen Teamleiterbestellung bestätigt worden. Somit habe das BVwG die Einschätzungen des gegenständlich vorliegenden Gutachtens der Bundes-Gleichbehandlungskommission nicht geteilt.

Der Beschwerdeführer habe versucht XXXX sowie XXXX am Standort XXXX durch haltlose Vorhalte in ein schlechtes Licht zu rücken. Diese Vorhalte seien tauglich gewesen das entsprechende Vertrauensverhältnis zu zerrütten. Der Beschwerdeführer habe insbesondere seinem Teamleiter gegenüber mangelnden Respekt an den Tag gelegt.

Durch die, im Zuge der zuvor genannten Bewerbungsverfahren, entstandenen Spannungen sei am Standort XXXX eine untragbare Situation hinsichtlich des Arbeitsklimas entstanden. Der Beschwerdeführer habe den Ausgang des damaligen Verfahrens weiterhin nicht akzeptiert. Versuche des Vorstandes die Angelegenheit mittels entsprechender

Gespräche zu beruhigen, seien, vom Beschwerdeführer verschuldet, gescheitert. Hinsichtlich der behaupteten Unzuständigkeit verwies die belangte Behörde darauf, dass Finanzämter Dienstbehörden erster Instanz seien und somit Versetzungen in ihrem Wirkungsbereich vorgenommen werden könnten.

Bezüglich der behaupteten Befangenheit des Behördenleiters wies die belangte Behörde auf die zuvor erwähnte Entscheidung des BVwG hin. Die Versetzung innerhalb des eigenen Wirkungsbereiches der belangten Behörde weise vielmehr daraufhin, dass keine Befangenheit bzw. etwaige Mobbingabsichten vorliegen würden.

4. Am XXXX gab der Beschwerdeführer eine ergänzende Stellungnahme, gerichtet an das BVwG, ab. Hierbei legte der Beschwerdeführer dar, inwiefern dieser bei einschlägigen Bewerbungsverfahren für vakante Stellen von Teamleiter-Posten benachteiligt worden sei bzw. diesem, ohne nachvollziehbare Gründe, jüngere Kollegen vorgezogen worden seien.

5. Am XXXX führte der zuständige Senat des BVwG eine mündliche Verhandlung durch, bei der, neben den Parteien, die Zeugin XXXX erschienen ist.

6. Am XXXX teilte die Finanzprokurator dem BVwG mit, dass die Vertragsbedienstete XXXX von ihrer Dienstbehörde am XXXX zu den vom Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung vom XXXX vorgelegten WhatsApp-Nachrichten niederschriftlich befragt worden und zur Prüfung etwaiger dienstrechtlicher Konsequenzen vorerst vom Dienst freigestellt worden sei.

7. Am XXXX gab der Beschwerdeführer bekannt, dass er auf die Einvernahme der Zeugin XXXX verzichte. Diese Bekanntgabe langte am XXXX beim BVwG ein.

8. Am XXXX langte beim BVwG ein anonymes Schreiben ein, worin mitgeteilt wurde, dass die Zeugen XXXX und XXXX vom Teamleiter XXXX zu einer für XXXX günstigen Aussage angestiftet worden seien.

9. Am XXXX sowie XXXX führte der zuständige Senat des BVwG die mündliche Verhandlung fort. Hierbei erschienen neben den Parteien, die Zeugen XXXX, XXXX, XXXX, XXXX, XXXX, XXXX, XXXX, XXXX, XXXX sowie XXXX.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat über die zulässige Beschwerde erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und wurde beim Finanzamt XXXX am Standort XXXX als Betriebsprüfer bis zum XXXX dienstverwendet. Vom XXXX an war der Beschwerdeführer auf die Dauer von 90 Kalendertagen dem Finanzamt XXXX dienstzugeordnet. Sein damaliger Arbeitsplatz war der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, zugeordnet. Mit Wirksamkeit vom XXXX (Dienstantritt: XXXX) wurde der Beschwerdeführer vom Standort XXXX zum Standort XXXX, innerhalb des Finanzamtes XXXX, mittels Bescheid versetzt und dort als Betriebsprüfer verwendet. Dieser Arbeitsplatz ist ebenso der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, zugeordnet. Das Finanzamt XXXX berücksichtigte im gegenständlichen Bescheid die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beschwerdeführers und stellte fest, dass der Beschwerdeführer die für die Versetzung maßgebenden Gründe zu vertreten hat.

Der Wohnort des Beschwerdeführers befindet sich in XXXX.

Der Beschwerdeführer hat im Zuge seiner einschlägigen Dienstverwendung am Standort XXXX durch mehrere ihm zuzurechnende Verhaltensweisen ein Spannungsverhältnis in seiner Dienststelle am Standort XXXX herbeigeführt. Insbesondere seinem damaligen Teamleiter, XXXX, gegenüber verhielt sich der Beschwerdeführer nachhaltig in einer Art und Weise, welche den vollumfänglichen Willen zur Erfüllung seiner Aufgaben nicht mehr erkennen ließ. Das hauptsächliche Motiv des Beschwerdeführers für seine einschlägigen Verhaltensweisen war seine erfolglose Bewerbung im Jahr 2004 auf den Teamleiterposten des Teams, welchem dieser am Standort XXXX zugeteilt war.

Der Beschwerdeführer zeigte seinem Teamleiter, XXXX, in einer Teambesprechung den Mittelfinger. Der genaue Zeitpunkt dieses Vorfalls konnte nicht festgestellt werden. Der Beschwerdeführer weigerte sich, jedenfalls in den Jahren 2016 und 2017, konsequent vor dem schriftlichen Abschluss einer Betriebsprüfung seinem Vorgesetzten in allen Fällen diesbezüglich mündlich zu berichten. Der Beschwerdeführer nahm somit die Entscheidung, ob weitere einschlägige Prüfungen unterlassen werden können, gelegentlich selbst vor, dies entgegen entsprechender Weisung. Der Beschwerdeführer weigerte sich konsistent konstruktiv an der einschlägigen Teamentwicklung teilzunehmen. Der Beschwerdeführer bezeichnete seine Vorgesetzten gegenüber einem Kollegen als „Arschlöcher“. Der genaue Zeitpunkt

dieses Vorfalles konnte nicht festgestellt werden. Der Beschwerdeführer weigerte sich beharrlich, sich vor Ende der Normaldienstzeit bei seinem Vorgesetzten abzumelden, obwohl er hierzu mehrfach mittels Weisung aufgefordert wurde. Der Beschwerdeführer war nicht in der Lage Weisungen seines Vorgesetzten, XXXX, zu akzeptieren.

Der Beschwerdeführer hält weiterhin die Behauptung aufrecht, von seinen Vorgesetzten bei der Besetzung eines Teamleiter-Postens willkürlich nicht berücksichtigt worden zu sein. Der Beschwerdeführer wurde von seinen Vorgesetzten am Dienst-Standort XXXX weder schikaniert noch anderweitig willkürlich benachteiligt.

Diese Verhaltensweisen des Beschwerdeführers beeinträchtigten das dienstliche Vertrauensverhältnis zwischen Teamleitung und Vorstand einerseits sowie dem Beschwerdeführer andererseits am Dienst-Standort XXXX in maßgeblichem Ausmaß.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen hinsichtlich des Dienstverhältnisses, der Dienstverwendungen, der Dienstzuteilung im Finanzamt XXXX sowie der Versetzung des Beschwerdeführers stützten sich insbesondere auf den angefochtenen Bescheid vom XXXX, GZ. XXXX. Die Feststellung zur Arbeitsplatzwertigkeit der Dienstverwendung des Beschwerdeführers am Standort XXXX ergab sich darüber hinaus auf Basis von 2 Monatsabrechnungen des Beschwerdeführers (Beilage .E). Im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem BVwG wurden keine Angaben getätigt, welche das BVwG dazu veranlasst hätten, von der Unrichtigkeit bzw. Unvollständigkeit dieser Feststellungen auszugehen. Insbesondere bestritt der Beschwerdeführer die einschlägigen Feststellungen zu keinem Zeitpunkt im Verfahren, dies trotz umfassender Möglichkeiten.

Die Feststellung bezüglich des Wohnortes des Beschwerdeführers im Zeitpunkt der Versetzung ergab sich auf Basis der (unbestrittenen) Adressierung eines Schreibens des Finanzamtes XXXX, gerichtet an den Beschwerdeführer, vom XXXX, mit dem Betreff: „Versetzung innerhalb der Dienstbehörde; Ankündigung“ und eines Auszuges aus dem Zentralen Melderegister.

Die Feststellungen hinsichtlich der Herbeiführung des Spannungsverhältnisses durch die einschlägigen Verhaltensweisen des Beschwerdeführers ergaben sich aufgrund der Beweiswürdigungen zu den einzelnen dargelegten Verhaltensweisen desselben. Die Zeugin XXXX gab diesbezüglich ferner an, dass der Beschwerdeführer bereits 2009 über ein angespanntes Verhältnis zu seinem vorgesetzten Teamleiter verfügt habe. Diese Spannungen seien im Team spürbar gewesen. Auch wenn die Zeugin XXXX es, trotz mehrfacher Hinweise und Ermahnungen unterließ, ihre Aussagen konkret zu untermauern, so konnte nichtsdestotrotz aus dem Gesamteindruck dieser Zeugenbefragung die Erkenntnis gewonnen werden, dass ein solches Spannungsverhältnis einschlägig war. Die Antworten bzw. das diesbezügliche Antwortverhalten der Zeugin XXXX waren sinnbildlich für die Unsicherheit so mancher Kollegen und Kolleginnen des Beschwerdeführers hinsichtlich des alltäglichen Umgangs mit diesem Spannungsverhältnis.

Die Feststellung hinsichtlich des Motivs des Beschwerdeführers für die einschlägigen Verhaltensweisen stützte sich primär auf die diesbezüglich übereinstimmenden Aussagen desselben sowie jener des Behördenvertreters, XXXX, in der mündlichen Verhandlung vor dem BVwG. So habe der Beschwerdeführer unter anderem zum Behördenvertreter gesagt, dass dieser auf die falschen Einflüsterer höre und ihn deswegen nicht zum Teamleiter bestelle. Der Beschwerdeführer gab diesbezüglich wortwörtlich an „Das Spannungsverhältnis ist nur dadurch begründet, dass der Vorstand mich absolut nicht mag, und mir sämtliche Aufstiegschancen, in den 14 oder 15 Jahren mir mehr oder weniger nimmt.“ (Seite 27 f. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diese Schilderungen wurden unter anderem auch vom Zeugen XXXX gestützt. Demzufolge habe insbesondere die erfolglose Bewerbung des Beschwerdeführers auf den Teamleiterposten des Teams, in welchem dieser am Standort XXXX zugeteilt war, im Jahr 2004 zum Anstieg der teaminternen Spannungen geführt (Seite 13 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Es stellte sich dem BVwG somit als wahrscheinlich dar, dass diese erfolglose Bewerbung beim Beschwerdeführer entscheidende Animositäten schürte und der ausschlaggebende Impuls für die gegenständlichen Verhaltensweisen war. Dass der Beschwerdeführer entsprechende Animositäten gegenüber seinen Vorgesetzten hegte, war ausdrücklich anhand der ins Verfahren eingebrachten WhatsApp-Protokolle zwischen dem Beschwerdeführer und der Zeugin XXXX zu erkennen (Beilagen .I und .J der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX).

Dass der Beschwerdeführer dem Teamleiter, XXXX, in einer Teambesprechung den Mittelfinger zeigte, ergab sich

aufgrund der diesbezüglich glaubhaft vorgetragene sowie Großteils übereinstimmenden Darstellungen der Zeugen XXXX und XXXX . Der Zeuge XXXX , ehemaliger Kollege des Beschwerdeführers am Standort XXXX , gab von sich aus an, dass er gesehen habe, wie der Beschwerdeführer dem Teamleiter den Mittelfinger gezeigt habe. Diese Geste habe, entsprechend der damaligen Situation, kein scherzhaftes Motiv des Beschwerdeführers annehmen lassen (Seite 12 und 17 f. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Die Schilderung, dass der Teamleiter nicht weiter darauf reagiert habe, stimmte mit den einschlägigen Aussagen des Zeugen XXXX überein. Dieser gab an, sich an diesen Vorfall nicht mehr „direkt“ erinnern zu können. Er wisse jedoch, dass der Beschwerdeführer damals eine entsprechende Aussage gestikulierend unterstrichen habe (Seite 46 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Dieser Vorfall habe laut Zeuge XXXX die Atmosphäre im Team beeinflusst. Ebenso erläuterte der Zeuge XXXX , ehemaliger Arbeitskollege des Beschwerdeführers, aus freien Stücken und in nachvollziehbarer Art, dass sich aufgrund des Verhaltens des Beschwerdeführers immer mehr Spannung im Team aufgeladen habe. Der Beschwerdeführer habe als Reaktion auf die Frage, ob er nicht auch einmal etwas [zum Essen oder Trinken] zu Geburtstagsfeiern mitbringen könne, den Mittelfinger gezeigt. Die Zeugin XXXX , ehemalige Kollegin des Beschwerdeführers, konnte sich an diesen Vorfall nicht erinnern, gab jedoch an, dass es ihr aufgefallen sei, dass der Beschwerdeführer Großteils gegen das war, was der Teamleiter gesagt habe. Der Zeuge XXXX , ehemaliger Kollege des Beschwerdeführers, sagte diesbezüglich aus, dass er es sich vorstellen könne, dass dieser Vorfall stattgefunden habe. Der Beschwerdeführer habe einmal erklärt, dass er aufgrund einer Zuckerkrankheit gelegentlich aufbrausend sein könne (Seite 28 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der Beschwerdeführer bestritt diese übereinstimmenden, detaillierten und aus freien Stücken vorgetragene Darstellungen. Dies jedoch, ohne den einschlägigen Erzählungen in substantiierte Weise entgegenzutreten (Seite 25 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX sowie Seite 18 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der genaue Zeitpunkt dieses Verhaltens konnte mangels entsprechender Aussagen nicht ermittelt werden.

Die Feststellungen zur konsequenten Weigerung des Beschwerdeführers hinsichtlich der umfassenden mündlichen Berichterstattung vor Abschluss der einzelnen Betriebsprüfungen waren maßgeblich auf die glaubhaften Aussagen des Zeugen und einschlägigen Teamleiters am Standort XXXX , XXXX , zurückzuführen. Die Mitarbeiter hätten demzufolge vor Abschluss jeder einzelnen Betriebsprüfung Rücksprache mit dem Teamleiter halten müssen. Dies habe der Zeuge, XXXX , mündlich angewiesen (so insbesondere gemäß Seite 12 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der Beschwerdeführer habe dies in den Jahren 2016 und 2017 allerdings nie gemacht bzw. befolgt. Dass vor Abschluss eines Betriebsprüfungsfalles die Rücksprache mit dem jeweiligen Gruppenleiter bzw. Teamleiter zu halten war, bestätigte auch der Zeuge XXXX . Eine solche Rücksprache sei demnach bei jeder Prüfung, so auch bei Nullberichten, durchzuführen gewesen. Der Beschwerdeführer legte hingegen im Zuge dessen dar, dass er nach XXXX Dienstjahren selbst einschätzen könne, ob es notwendig sei den Teamleiter mit derlei Abschlüssen zu befassen (Seite 24 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX sowie Seite 43 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Die Aussagen des Beschwerdeführers wurden folglich als Bestätigung der einschlägigen Zeugenaussagen gewertet. In Gesamtschau der gegenständlichen Beweiswürdigung gewann das BVwG darüber hinaus den gefestigten Eindruck, dass der Beschwerdeführer seine eigenen Aussagen grundsätzlich relativierte. Dies stellte für das BVwG ein gewisses Indiz für die einschlägige Unglaubwürdigkeit des Beschwerdeführers dar (siehe insbesondere Seite 45 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der Beschwerdeführer vermittelte dem BVwG hierbei ein Bild, wonach dieser kein Verständnis für das einschlägige, umfassende Rücksprachen-System aufbringen wollte.

Die Feststellung, dass sich der Beschwerdeführer nachhaltig weigerte in einer konstruktiven Art und Weise an der einschlägigen Teamentwicklung teilzunehmen, war aus folgenden Aussagen abzuleiten:

Der Zeuge XXXX gab im Zuge der mündlichen Verhandlung glaubhaft und lebensnah formuliert an, dass der Beschwerdeführer seine fehlende Bereitschaft zur aktiven Teilnahme bei einer Teamentwicklungs-Veranstaltung in XXXX kundgetan habe. In Folge habe der Beschwerdeführer an den damaligen Gruppenarbeiten nicht teilnehmen wollen (Seite 12 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Zudem habe der Beschwerdeführer Teambesprechungen nicht besonders ernstgenommen. Diesbezüglich konnte sich der Zeuge XXXX an eine konkrete Aussage des Beschwerdeführers erinnern, wonach dieser mit Hinblick auf die Teambesprechungen gemeint habe „Das ist alles ein Schmarrn.“. Auch der Zeuge XXXX konnte die einschlägig ablehnende Haltung des Beschwerdeführers bestätigen. Demzufolge habe sich der Beschwerdeführer mit den Worten „Machts was ihr wollts, ich warte die halbe

Stunde ab.“ von den Gruppenarbeiten zurückgezogen. Der Beschwerdeführer habe sich in Folge auf eine Couch im Hotel gelegt. Auf diese Situation angesprochen, erwiderte der Beschwerdeführer lediglich, dass er sich das absolut nicht vorstellen könne. An anderer Stelle gab der Beschwerdeführer jedoch an, dass es schon sein könne, dass er sich mal kurz hingelegt habe (Seite 13 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Die Zeugin XXXX zeigte von sich aus auf, dass der Beschwerdeführer bei den jährlichen Teamentwicklungen unter anderem kein Interesse gezeigt habe an „Spielen“ teilzunehmen. Die Zeugin erläuterte in greifbarer Art und Weise, inwiefern sich der Beschwerdeführer nicht in das damalige Team eingebracht habe (Seite 22 f. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Die Ausführungen dieser Zeugen wurden auch von der Einschätzung des Zeugen XXXX gestützt, wonach der Beschwerdeführer bei der Teamentwicklung nicht ordentlich mitgearbeitet habe (Seite 45 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX sowie Seite 10 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Dieser gab, mit diesen Erläuterungen im Einklang stehend, ferner an, dass die Mitarbeitergespräche mit dem Beschwerdeführer verhältnismäßig sehr kurz, manchmal nicht länger als eine Viertelstunde, gewesen seien. Es sei demzufolge auch die Aussage von Seiten des Beschwerdeführers gefallen „Schreib hin, was du willst.“. Auch habe der Beschwerdeführer ferner bei Dienstbesprechungen kaum mit dem Zeugen XXXX kommuniziert, gelümmelt sowie unter anderem gesagt „Wann is es endlich aus?“ (Seite 8 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diese Darstellungen erschienen in Zusammenschau mit der übrigen einschlägigen Beweiswürdigung realistisch. So gab beispielsweise auch die Zeugin XXXX an, dass der Beschwerdeführer kein Interesse an den teaminternen Weihnachtsfeiern gehabt habe. Der Beschwerdeführer legte zum diesbezüglichen Gegenbeweis die Beilage ./F der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX sowie eine Beschreibung seines Verhaltens im XXXX am Finanzamt XXXX – Standort XXXX (Beilage ./A) vor. Hierzu war jedoch festzuhalten, dass der Beschwerdeführer den einschlägigen Zeugenaussagen nicht direkt, sprich auf seine damalige Zuweisung am Standort XXXX bezugnehmend, entgegentrat. Der Beschwerdeführer präsentierte dem BVwG lediglich äußerst knapp gehaltene Antworten, welche kein gegenläufiges Bild der gegenständlichen Geschehnisse zu zeichnen vermochten. Aufgrund dieser mehrheitlich unwidersprochenen Darstellungen durfte das BVwG mit Sicherheit von der ablehnenden Haltung des Beschwerdeführers gegenüber entsprechenden Teamentwicklungsmaßnahmen ausgehen.

Die Feststellung, dass der Beschwerdeführer seine Vorgesetzten einem Kollegen gegenüber als „Arschlöcher“ bezeichnete, stützte sich auf die einschlägige, aus freien Stücken vorgebrachte Aussage des Zeugen XXXX , ehemaliger Vorstand des Finanzamtes XXXX . Zwar bestritt der Beschwerdeführer dieses Vorbringen, jedoch legte der Zeuge glaubhaft dar, dass diese Aussage zum Bruch des Vertrauensverhältnisses zwischen den Beiden geführt habe. Der Zeuge XXXX habe den Beschwerdeführer diesbezüglich zum damaligen Zeitpunkt nicht konfrontiert, dies jedoch um die Situation nicht weiter aufzubauchen (Seite 39 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diesen Angaben war die Glaubhaftigkeit zuzusprechen. Dies trotz des Umstandes, dass der Zeuge den Namen der Quelle dieser Information nicht mehr zu nennen vermochte. Nichtsdestotrotz passten diese Schilderungen in das vom Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung gesamtheitlich gewonnene Bild, wonach dieser mit seiner forschen Verhaltens- bzw. Ausdrucksweise gelegentlich Ärger erregte. Der genaue Zeitpunkt dieser Äußerung konnte mangels entsprechender Aussagen nicht ermittelt werden. Es erschien diesbezüglich ebenso plausibel, dass der Zeuge XXXX eine Konfrontation, aus Sorge hinsichtlich einer weiteren Eskalation, vermied. Hierbei durfte auf die bedeutungsähnlichen Aussagen des Zeugen XXXX verwiesen werden (Seite 50 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX).

Die Feststellung hinsichtlich der Weigerung des Beschwerdeführers, sich vor Ende der Normaldienstzeit bei seinem Vorgesetzten abzumelden, ergab sich einerseits aufgrund der Angaben des Zeugen XXXX , wonach der Beschwerdeführer solche Meldungen unterlassen habe (siehe auch Seite 4 ff. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der Beschwerdeführer vermochte auch an dieser Stelle im Verfahren nicht der einschlägigen Zeugenaussage anhand expliziter Gegendarstellungen zu widersprechen. Der Zeuge habe den Beschwerdeführer darauf hingewiesen, derlei Weisungen zu befolgen. Ein Verweis auf allfällige dienstrechtliche Maßnahmen, bei Missachtung dieser Weisungen, sei aufgrund der zum damaligen Zeitpunkt bestehenden Spannungen hinsichtlich des einschlägigen Mobbingvorwurfes unterblieben (Seite 50 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diesen schlüssigen Schilderungen des Zeugen XXXX war entsprechend einer lebensnahen Betrachtungsweise die Glaubhaftigkeit zuzusprechen. Das BVwG hielt es für überzeugend, dass im Zuge der damalig angespannten Situation schriftliche Abmahnungen, trotz der Nichtbefolgung von Weisungen durch den Beschwerdeführer, unterlassen wurden. Dies um eine weitere Eskalation und eine damit einhergehende weitere Verschlechterung des Arbeitsklimas

zu vermeiden. Zudem erschienen die Angaben des Zeugen, wonach der Beschwerdeführer die einschlägigen Weisungen nicht befolgt habe und vielmehr einen Rechtsanwalt, welcher gesagt habe, dass der Beschwerdeführer sich nicht abmelden müsse, da die Meldungen gewissermaßen in den Zeitkarten festgehalten würden, aktiviert habe, mit Hinblick auf den vom Beschwerdeführer gesamtheitlich gewonnenen Eindruck realistisch. Damit verbunden unterließ der Beschwerdeführer abermals eine schlüssige Gegendarstellung. Die Angabe des Beschwerdeführers, wonach sich dieser mit den Worten „Ich geh jetzt!“ in etwa eine halbe Stunde vor Dienstende beim Zeugen, XXXX, abgemeldet habe, wurde mangels profunder Darstellungen als allgemein gehaltene Schutzbehauptung gewertet (Seite 4 ff. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX).

Die fehlende Fähigkeit des Beschwerdeführers Weisungen seines Vorgesetzten zu akzeptieren, stützte sich neben den Ausführungen der Beweiswürdigung hinsichtlich der mangelnden mündlichen Berichterstattung vor Abschluss der einzelnen Betriebsprüfungen sowie jener zur beharrlichen Weigerung sich vor Ende der Normaldienstzeit abzumelden zudem auf die Beweiswürdigung hinsichtlich der nachhaltigen Kritikresistenz des Beschwerdeführers, welche an späterer Stelle dargelegt wurde.

Die Feststellung bezüglich der willkürlichen Nichtberücksichtigung des Beschwerdeführers hinsichtlich eines Teamleiter-Postens, stützte sich maßgeblich auf dessen Aussagen im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem BVwG. Demzufolge hielt der Beschwerdeführer in aller Deutlichkeit den Vorwurf der Parteilichkeit im politischen Sinne gegen seinen ehemaligen Vorgesetzten aufrecht (insbesondere Seite 4 ff. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der Beschwerdeführer negierte konsequenterweise die rechtskräftige Entscheidung des BVwG vom XXXX, Zl. XXXX (siehe auch Seite 26 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX).

Dass der Beschwerdeführer von seinen Vorgesetzten am Dienst-Standort XXXX weder schikaniert noch anderweitig willkürlich benachteiligt wurde, ergab sich einerseits aus dem im Zuge des gegenständlichen Verfahrens vom Beschwerdeführer gewonnenen Gesamtbild. Hierbei trug gleichermaßen die Beweiswürdigung hinsichtlich der negativen Einstellung des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten in Verbindung mit jener hinsichtlich des Motivs des Beschwerdeführers für die gegenständlichen Verhaltensweisen desselben dazu bei, dass das BVwG davon ausging, dass der Beschwerdeführer seit seiner erfolglosen Teamleiter-Bewerbung im Jahr 2004 eine systematische Ablehnung seiner Person durch seine Vorgesetzten am Standort XXXX vermutete bzw. diesen unterstellte. Dass eine solche Diskriminierung des Beschwerdeführers nicht gegeben war, ergab sich vorwiegend aufgrund der rechtskräftigen Entscheidung des BVwG vom XXXX, Zl. XXXX. Darüber hinaus gelangte das BVwG anhand der Beilage ./K in Verbindung mit den Aussagen des Behördenvertreters, XXXX, (insbesondere Seite 33 ff. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX) zu der Überzeugung, dass die Vorgesetzten das gegenständliche Spannungsverhältnis intern diskutierten und ihre Absicht, diese Situation aufzulösen, kundtaten. Es erschien naheliegend, dass die vom Beschwerdeführer verursachten Spannungen unterhalb der einschlägigen Vorgesetzten direkt angesprochen wurden, dies durchaus auch in einer expliziteren Wortwahl. Dieser „interne“ Austausch war jedoch vielmehr als erklärlicher, durch das Verhalten des Beschwerdeführers bedingter, Informationsfluss, denn eine nach außen gerichtete bzw. erkennbare Schikane zu werten.

Dass das Vertrauensverhältnis zwischen Teamleitung bzw. Vorstand und dem Beschwerdeführer am Standort XXXX in maßgeblichem Ausmaß durch die einschlägigen Verhaltensweisen des Beschwerdeführers beeinträchtigt war, ergab sich konsequenter Weise primär aus den zuvor getroffenen Feststellungen. Die ständige Präsenz dieser Spannungen wurde vom Zeugen XXXX als auch der Zeugin XXXX bestätigt (Seite 13 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Seit der Versetzung des Beschwerdeführers sei die Situation im Team ruhiger und angenehmer geworden. Der Zeuge XXXX untermauerte diese Aussage glaubhaft mit dem konkreten Beispiel, dass es nun mehr keine Sprüche gegen den Teamleiter gebe (Seite 18 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Die Zeugin XXXX, ehemalige Kollegin des Beschwerdeführers, konnte trotz des Umstandes, dass ihr keine einschlägigen Streitigkeiten bzw. Vorfälle aufgefallen seien, bestätigen, dass der Teamleiter seit der Dienstzuteilung des Beschwerdeführers im April 2017 entspannter sei (Seite 19 f. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Die Zeugin XXXX gab entschieden an, dass der Beschwerdeführer den Teamleiter XXXX nicht akzeptiert habe. Sie erläuterte anhand eines konkret realistisch erscheinenden Beispiels, dass der Beschwerdeführer den Teamleiter nicht wie eine Respektperson behandelt habe (Seite 22 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der mangelnde Respekt dem Teamleiter gegenüber sei schlussendlich auch der wesentliche Grund für die gegenständliche Versetzung des Beschwerdeführers gewesen (Seite 17 und 30 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Dies

erschien in concreto plausibel. Dies da es den Grundsätzen der allgemeinen Lebenserfahrung folgend evident war, dass der offenkundige Ausdruck mangelnden Respekts, eines Mitarbeiters gegenüber seinen Vorgesetzten, zur maßgeblichen Beeinträchtigung des entsprechenden Vertrauensverhältnisses führt. Gemäß den diesbezüglich stimmigen Angaben des Zeugen XXXX habe der Beschwerdeführer seine damaligen Kolleginnen und Kollegen danach eingeteilt, ob diese, der Meinung des Beschwerdeführers nach, auf Seite der Vorgesetzten gestanden hätten oder nicht (Seite 30 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Es sei im einschlägigen Team bekannt gewesen, dass der Beschwerdeführer gewisse Kollegen und Kolleginnen als „Spitzel“ der Vorgesetzten verdächtigt bzw. diese Ansicht auch kundgetan habe (Seite 32 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Laut Aussage der Zeugin XXXX , ehemaliger Kollegin des Beschwerdeführers, gab es unter den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im damaligen Team gewisse Bedenken bzw. eine wahrnehmbare Reserviertheit Meinungen zur Person des Beschwerdeführers kundzutun. Dies sei durch die vielen (teils gerichtlichen) Verfahren, welche der Beschwerdeführer geführt habe, bedingt gewesen (Seite 35 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diese Einschätzung stützte der Zeuge, XXXX , indem dieser ausführte, dass Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterinnen Angst davor gehabt hätten vom Beschwerdeführer verklagt zu werden (Seite 13 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der Zeuge XXXX erläuterte außerdem diesbezüglich, dass Kollegen und Kolleginnen Angst gehabt hätten in das gegenständliche Spannungsverhältnis zwischen Beschwerdeführer und Teamleiter hineingezogen zu werden (Seite 31 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Das ein solches Verhalten eines Mitarbeiters, unabhängig davon, dass der Arbeitsfluss der Kolleginnen und Kollegen dadurch an sich nicht unmittelbar gehemmt wird, einem Vertrauensverhältnis im Arbeitsumfeld abträglich ist, durfte entsprechend den Grundsätzen der allgemeinen Lebenserfahrung als gesichert angenommen werden. So gab der Zeuge XXXX nachvollziehbar an, dass er den Vorstand davon informiert habe, dass eine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer mit Hinblick auf die Dienstjahre 2016 und 2017 nicht mehr möglich sei (Seite 13 f. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diese Angaben wurden vom Behördenvertreter XXXX bestätigt (Seite 16 f. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diese Feststellung ergab sich des Weiteren aufgrund der uneinsichtigen Reaktion des Beschwerdeführers auf die Frage, ob er glaube, dass sein Vorgesetzter ihm vertrauen kann, wenn er diesem vorhält im Zeugenstand Falschaussagen zu tätigen. Hierbei antwortete der Beschwerdeführer lakonisch „Das müssen Sie ihn [den Zeugen XXXX] fragen.“ (Seite 45 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Durch derlei Aussagen vermittelte der Beschwerdeführer nachhaltig den Eindruck der Kritikresistenz, ohne jedoch entsprechende Gegendarstellungen oder nachvollziehbare, differente Sichtweisen zu präsentieren. Diese Qualifikation wurde zudem durch die Angaben des Beschwerdeführers, wonach sich dieser einem Mediationsversuch zur Deeskalation der gegenständlichen Spannungssituation gegenüber unaufgeschlossen zeigte sowie bestritt, dass es überhaupt Spannungen gegeben habe, untermauert (Seite 18 ff. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Diese Aussagen des Beschwerdeführers durften im Hinblick der sonstigen Beweiswürdigung sowie insbesondere des vom Beschwerdeführers gewonnenen Gesamteindrucks als einschlägige Uneinsichtigkeit desselben gewertet werden. Das BVwG verkannte hierbei nicht, dass der Beschwerdeführer gerne an seinem alten Dienst-Standort verlieben wäre und demzufolge den gegenständlichen Spannungssituationen sowie seiner Versetzung argumentativ entgegenzutreten versuchte. Dennoch zeichnete sich durch die einschlägigen Ausführungen des Beschwerdeführers ab, dass dieser nicht in der Lage war, Verständnis für die Gründe der Gegenposition aufzubringen. Diese Überzeugung stützte sich außerdem auf das fehlende Verständnis des Beschwerdeführers für die von ihm mitverursachte Entlassung der Zeugin XXXX , deren Beschimpfungen gegen Vorgesetzte (Beilage ./I und ./J) der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX) der Beschwerdeführer im Zuge des gegenständlichen mündlichen Verfahrens zugänglich machte (Seite 4 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX ; siehe auch Mitteilung der Finanzprokurator an das BVwG, samt Anhang in Form der Niederschrift der Einvernahme der Zeugin XXXX vom XXXX). Eine solche Rigidität war folglich als Ablehnung der kontinuierlichen Wiederherstellung des entsprechenden Vertrauensverhältnisses zu qualifizieren. Der Zeuge XXXX gab zwar glaubhaft an, sich darum bemüht zu haben, dass das einschlägige Team von den bestehenden Spannungen nicht beeinflusst werde, jedoch erschien es dem BVwG naheliegend, dass dieses konkrete Verhältnis des Misstrauens einen wesentlichen Einfluss auf die Teamentwicklung hatte. Diesbezüglich ist auch auf die glaubhaften Angaben der Zeugin XXXX zu verweisen, wonach der Teamleiter XXXX trotz des angespannten Verhältnisses zum Beschwerdeführer, den Beschwerdeführer wie alle anderen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen behandelt habe. Auch habe der Teamleiter keine schlechte Stimmung gegen den Beschwerdeführer gemacht (Seite 23 ff. der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Der Zeuge XXXX gab überzeugend an, dass er

insbesondere aufgrund einer organisatorischen Reform im Jahr 2004 darum bemüht gewesen sei den einschlägigen Gruppenzusammenhalt zu stärken. Dieser sei für die entsprechende Zusammenarbeit von Innen- und Außendienst sowie die Zielerreichung des Teams notwendig (Seite 47 der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom XXXX). Gemäß der Qualifikation des BVwG stellte der Beschwerdeführer mit seinen einschlägig festgestellten Verhaltensweisen ein maßgebliches Hindernis für den entsprechenden Gruppenzusammenhalt am Dienst-Standort XXXX dar.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 Bundesverwaltungsgerichtsgesetz (BVwGG, BGBl. I Nr. 10/2013) entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Das hier anzuwendende Bundesgesetz vom 27.06.1979 über das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979) sieht im Fall der Versetzung gemäß § 38 in § 135a Abs. 1 Senatszuständigkeit vor. Gegenständlich lag somit keine Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (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 Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991 (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.

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Dies war im gegenständlichen Fall einschlägig.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Zu A)

Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer vorgebrachten Unzuständigkeit des entscheidenden Organs sowie der Befangenheit des ausstellenden Beamten, des Leiters der Dienstbehörde Finanzamt XXXX XXXX war Folgendes auszuführen:

Rechtliche Grundlage:

Gemäß § 7 Abs. 1 Z. 1 AVG haben sich Verwaltungsorgane in Sachen, an denen sie selbst, einer ihrer Angehörigen (§ 36a) oder eine von ihnen vertretene schutzberechtigte Person beteiligt sind der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen. Gemäß Z. 3 zudem dann, wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen.

Gemäß § 3 des Bundesgesetzes über das Verwaltungsverfahren in Dienstrechtsangelegenheiten (Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984) sind im Verfahren in Dienstrechtsangelegenheiten die Personen Parteien, deren Dienstverhältnis oder deren Rechte oder Pflichten aus diesem Gegenstand des Verfahrens sind.

Gemäß § 2 Abs. 1 DVG richtet sich die Zuständigkeit in Dienstrechtsangelegenheiten nach den einschlägigen Gesetzen und Verordnungen. Soweit in diesen Rechtsvorschriften keine Bestimmungen über die Zuständigkeit enthalten sind, gelten die folgenden Absätze. Entsprechend Abs. 2 sind die obersten Verwaltungsorgane des Bundes innerhalb ihres Wirkungsbereiches als oberste Dienstbehörden zuständig. Gemäß Abs. 3 kann jede Bundesministerin oder jeder Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für öffentlichen Dienst und

Sport durch Verordnung innerhalb ihres oder seines Ressorts nachgeordnete Dienstbehörden errichten, denen, soweit in den Abs. 3b bis 8 nicht anderes bestimmt ist, die Zuständigkeit in Dienstrechtsangelegenheiten der ihnen angehörenden Beamtinnen und Beamten zukommt.

Gemäß § 1 Abs. 1 Z. 1 der Verordnung des Bundesministers für Finanzen über die Regelung der Zuständigkeiten in Dienstrechtsangelegenheiten der Beamten und Vertragsbediensteten des Finanzressorts (Dienstrechtsverfahrens- und Personalstellenverordnung – BMF 2009 – DVPV-BMF 2009, BGBl. II Nr. 343/2008) sind die Finanzämter nachgeordnete Dienststellen gemäß § 2 Abs. 3 DVG.

Für den gegenständlichen Fall ergab sich, insbesondere auch mit Hinblick auf den aktuellen Stand des Schrifttums (Hengstschläger/Leeb, AVG § 7 (Stand 01.01.2014, rdb.at):

§ 7 Abs. 1 Z. 1 AVG war im gegenständlichen Fall nicht einschlägig, da dem Vorstand bzw. Leiter der einschlägigen Dienstbehörde entsprechend § 8 AVG iVm § 3 DVG als Person keine Beteiligten- bzw. Parteistellung, zukam. Organe juristischer Personen können lediglich gemäß § 7 Abs. 1 Z. 3 AVG befangen sein (vgl. VwGH 13.12.1988, 88/05/0140 und 23.03.1999, 95/05/0001).

Eine Befangenheit nach § 7 Abs. 1 Z. 3 AVG ist beispielsweise nicht schon deshalb zu bejahen, weil das Verwaltungsverfahren auf Grund der Anzeige des betreffenden Organwalters (vgl. VwGH 29.11.2000, 98/09/0204) oder eines Vorgesetzten (vgl. VwGH 26.06.2012, 2011/09/0197) eingeleitet wurde bzw. die Partei sich über den Organwalter beschwert (VwGH 28.09.2000, 99/09/0079; 03.09.2003, 2002/03/0237) oder diesen angezeigt hat (VwGH 18.03.1992, 90/12/0167; 11.10.2007, 2006/12/0107; 23.10.2007, 2006/12/0083). Maßgeblich für die Befangenheit iSd § 7 Abs. 1 Z. 3 AVG ist, ob ein am Verfahren Beteiligter bei vernünftiger Würdigung aller konkreten Umstände Anlass hat, an der Unvoreingenommenheit und objektiven Einstellung des Organwalters zu zweifeln (VwGH 28.05.1979, 1504/77; 16.06.1992, 92/09/0120), sodass eine parteiliche Ausübung seines Amtes als wahrscheinlich angesehen werden muss (VwGH 29.11.2000, 98/09/0204; 12.11.2012, 2011/06/0202; vgl. auch VwSlg 13.429 A/1991; VwGH 18.03.1992, 90/12/0167; 17.09.2009, 2007/07/0164; Stolzlechner, ZUV 1998, 25). Ein solch konkreter Anlass hinsichtlich des Vorstands bzw. Leiters der einschlägigen Dienstbehörde trat im gegenständlichen Verfahren nicht zutage. An dieser Stelle ist insbesondere auf die rechtskräftige Entscheidung des BVwG vom XXXX, Zl.: XXXX, sowie die Feststellung, wonach der Beschwerdeführer von seinen Vorgesetzten am Dienst-Standort XXXX nicht schikaniert bzw. anderweitig willkürlich behandelt wurde, zu verweisen. Vielmehr wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer aufgrund von Animositäten respektlose Verhaltensweisen gegenüber seinen Vorgesetzten setzte.

Hinsichtlich der in der Bescheidbeschwerde beanstandeten Zuständigkeit der belangten Behörde war mit Verweis auf die oben dargestellte Rechtsgrundlage festzuhalten, dass dem Finanzamt XXXX, im Sinne einer nachgeordneten Dienststelle, in Dienstrechtsangelegenheiten seiner angehörenden Beamtinnen und Beamten, somit auch im Falle des Beschwerdeführers, die Zuständigkeit zukam.

Hinsichtlich der Versetzung des Beschwerdeführers gemäß § 38 BDG 1979 war Folgendes auszuführen:

Rechtliche Grundlage:

Gemäß § 38 Abs. 1 BDG 1979 liegt eine Versetzung vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Gemäß Abs. 2 ist die Versetzung von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht.

Laut Abs. 3 liegt ein wichtiges dienstliches Interesse insbesondere

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation,
2. bei der Auflassung von Arbeitsplätzen,
3. bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind,
4. wenn die Beamtin oder der Beamte nach § 81 Abs. 1 Z 3 den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat oder
5. wenn über die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihr oder ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung der Beamtin oder des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint

vor.

Gemäß Abs. 4 sind bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Entsprechend Abs. 7 ist die Versetzung mit Bescheid zu verfügen; in diesem ist festzustellen, ob der Beamte die für die Versetzung maßgebenden Gründe gemäß §§ 141a, 145b oder 152c BDG 1979 zu vertreten hat oder nicht.

Für den gegenständlichen Fall ergab sich:

Der Beschwerdeführer wurde von Amts wegen mit Bescheid vom Standort XXXX zum Standort XXXX des Finanzamtes XXXX versetzt. Der Versetzungsbegriff war in concreto erfüllt, da dem Beschwerdeführer bescheidmäßig eine dauernde Zuweisung zu einer anderen Dienststelle bzw. ein Wechsel der Dienststelle, im Sinne der Eingliederung bzw. Zugehörigkeit zu einer von der bisherigen Organisationseinheit verschiedenen Organisationseinheit, angeordnet wurde. Ebenso wurde im einschlägigen Bescheid festgestellt, dass der Beschwerdeführer die für die Versetzung maßgebenden Gründe gemäß § 141a BDG 1979 zu vertreten hat. Die belangte Behörde berücksichtigte im gegenständlichen Bescheid die persönlichen, familiären sowie sozialen Verhältnisse des Beschwerdeführers, dies mit Verweis auf die Entfernung der beiden Dienststellen vom Wohnort bzw. der Wohnortgemeinde des Beschwerdeführers aus betrachtet sowie die Art der Tätigkeiten und das berufliche und soziale Umfeld.

Bezüglich des wichtigen dienstlichen Interesses, welches eine Versetzung von Amts wegen erlaubt, war der aktuelle Stand des einschlägigen Schrifttums (Fellner, BDG § 38 BDG [Stand 01.06.2019, rdb.at]) zu zitieren:

Für eine Versetzung nach § 38 Abs. 2 genügt das objektive Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses. Bereits damit wird der Schutzzweck der genannten Bestimmung, nämlich ein unsachliches Vorgehen der Behörde zu verhindern, erreicht (VwGH 22.10.1990, 90/12/0213; 14.10.1992, 89/12/0088; 18.11.1992, 92/12/0036). Im Vordergrund der für eine Versetzung maßgeblichen Überlegungen haben die dienstlichen Interessen zu stehen. Diese dienstlichen Interessen bestehen insbesondere in der Erhaltung eines rechtmäßigen, aber auch eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes. Resultieren die Konflikte und Spannungen aus unrechtmäßigen Handlungen eines Bediensteten, so besteht im Rahmen der gegebenen Zuständigkeiten die Verpflichtung, dies aufzuzeigen; zu versetzen ist der für die unrechtmäßigen Handlungen verantwortliche Bedienstete, auch wenn er ein Vorgesetzter ist (VwGH 28.01.2010, 2006/12/0195). Um den Anforderungen gemäß § 38 Abs. 2 zu entsprechen, müssen in einem ersten Schritt Feststellungen getroffen werden, ob ein Spannungsverhältnis vorliegt und in einem zweiten Schritt, ob bzw. welche Person diese Spannungen zu vertreten hat (VwGH 20.11.2018, Ra 2018 /12/0046). Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermag unbeschadet seiner disziplinären Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen. Dies setzt jedoch voraus, dass eingetretene, objektiv festgestellte Tatsachen den Schluss rechtfertigen, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind und dadurch etwa das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter wesentlich beeinträchtigt ist (VwGH 20.11.2018, Ra 2018 /12/0046).

Der Beschwerdeführer verursachte durch seine festgestellten Verhaltensweisen ein Spannungsverhältnis am Dienst-Standort XXXX . Dies führte dazu, dass das Vertrauensverhältnis gegenüber seinen Vorgesetzten maßgeblich und in nachhaltiger Art und Weise beeinträchtigt wurde. Die vom Beschwerdeführer gesetzten Verhaltensweisen und die im einschlägigen Team wahrnehmbare negative Einstellung des Beschwerdeführers gegenüber seinen Vorgesetzten am Dienst-Standort XXXX war grundsätzlich dazu geeignet einen möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetrieb zu beeinträchtigen. In concreto erschwerte der Beschwerdeführer insbesondere durch die partielle Nichtbefolgung von Weisungen den reibungslosen Ablauf hinsichtlich der Kontrolle der Betriebsprüfungen durch seinen direkten Vorgesetzten XXXX . Ebenso behinderte die offenkundig nach außen getragene Ablehnung des Beschwerdeführers, aktiv an Teamentwicklungsmaßnahmen mitzuwirken, den notwendigen, aus arbeitsprozessbedingten Gründen (Stichwort: Reform der Organisation von Innen- und Außendienst) anvisierten Gruppenzusammenhalt im einschlägigen Team am Dienst-Standort XXXX . Diese Verhaltensweisen waren außerdem dazu geeignet eine positive Arbeitsmoral im Team nachhaltig sowie bedeutsam zu behindern. Somit hatte die belangte Behörde ein maßgebliches dienstliches Interesse an der gegenständlichen Versetzung. Insbesondere die nachhaltige Weigerung der Befolgung von Weisungen stellte eine unrechtmäßige Handlung von Seiten des Beschwerdeführers dar. Wie bereits an entsprechender Stelle in der Beweiswürdigung ausgeführt, vermittelte der Beschwerdeführer durch seine festgestellten einschlägigen Verhaltensweisen objektiv betrachtet den Eindruck, dass er nicht mehr vollumfänglich willens war seine dienstlichen

Aufgaben am Dienst-Standort XXXX zu erbringen. Trotz des Umstandes, dass einschlägige disziplinaire Ahndungen des Beschwerdeführers von Seiten der Vorgesetzten unterblieben, begründete das konkret festgestellte Verhalten des Beschwerdeführers ein wichtiges dienstliches Interesse der belangten Behörde an seiner gegenständlichen Versetzung.

Die Voraussetzungen gemäß § 38 BDG 1979 waren erfüllt und die verfahrensgegenständliche Versetzung des Beschwerdeführers somit rechtmäßig. Folglich war die gegenständliche Beschwerde abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer solchen Rechtsprechung, des Weiteren ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bzw. auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde bei den Erwägungen zu den einzelnen Spruchpunkten zu Spruchteil A wiedergegeben. Auch lagen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

adäquater Arbeitsplatz Dienstpflichtverletzung Fehlverhalten Versetzung Vertrauensverlust Weisungsverstoß wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W122.2170538.1.00

Im RIS seit

03.12.2020

Zuletzt aktualisiert am

03.12.2020

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at