jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2020/11/18 W257 2228694-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.11.2020

Entscheidungsdatum

18.11.2020

Norm

BDG 1979 §38
BDG 1979 §39
BDG 1979 §40
BDG 1979 §45
BDG 1979 §92
B-VG Art133 Abs4
VwGVG §28 Abs1
VwGVG §28 Abs2

Spruch

W257 2228694-1/4E

im namen der republik!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Herbert MANTLER, MBA als Vorsitzender sowie die fachkundigen Laienrichter Mag.a Gisela MÜLLER und Mag. Johannes PEHAM als Beisitzerinnen über die Beschwerde des XXXX , geboren am XXXX , vertreten durch Fröhlich Kolar-Syrmas Karisch Rechtsanwälte, Sackstraße 15/I, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Landespolizeidirektors für XXXX vom 12.12.2019, Zl. XXXX , in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 1 und 2 VwGVG iVm mit§ 38 BDG als unbegründet abgewiesen.

B)

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

Text

Begründung:

I. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer wurde mit Bescheid des XXXX vom 17.01.2019 gemäß § 112 Abs 1 BDG vorläufig vom Dienst suspendiert.

2. Mit Schreiben vom 18.01.2019 wurde gegen den Beschwerdeführer zu XXXX eine Disziplinaranzeige wegen des Verdachts der Verletzung von Dienstpflichten eingebracht.

3. Mit Suspendierungsbescheid der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres (im Folgenden kurz „BMI" genannt), zu GZ: XXXX vom 04.02.2019, wurde der Beschwerdeführer wegen des Verdachtes der Begehung schwerwiegender Dienstpflichtverletzungen, welche das Ansehen des Amtes und wesentliche dienstliche Interessen gefährden würden, gemäß § 112 Abs 3 BDG 1979 vom Dienst suspendiert.

4. Mit Einleitungsbeschluss der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres, zu GZ: XXXX vom 04.02.2019, wurde gegen den Beschwerdeführer wegen des Verdachtes der Begehung schwerwiegender Dienstpflichtverletzungen, ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

5. Mit Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres vom XXXX .2019, XXXX , wurde über den Beschwerdeführer wegen schuldhafter Verletzung seiner Dienstpflichten nach § 43 Abs. 1 und 2 BDG, teilweise in Verbindung mit §§ 8 bzw 8a B-GlBG und § 43a BDG eine Geldstrafe in der Höhe von XXXX ,- gemäß § 92 Abs. 1 Z 3 BDG verhängt (Spruchpunkt I.). Von den im Einleitungsbeschluss vom 04.02.2019 in den Punkten 7, 10b, 11 und 12 erhobenen Vorwürfen wurde der Beschwerdeführer hingegen gemäß §§ 118 Abs. 1 Z 1 und Z 2, 126 Abs.ver 2 BDG freigesprochen (Spruchpunkt II.). Gemäß § 112 Abs. 5 BDG 1979 wurde die Suspendierung mit sofortiger Wirkung wegen Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses aufgehoben.

Darin wurde der Beschwerdeführer gemäß § 126 Abs 2 BDG für schuldig befunden,

1. unter Ausnutzung seiner Funktion als Vorgesetzter überwiegend im Dienst im Zeitraum XXXX sexuell bzw geschlechtlich belästigt zu haben

2. als Vorgesetzter im Dienst im Zeitraum XXXX diskreditiert bzw beleidigt/beschimpft und dadurch ihre menschliche Würde verletzt zu haben

3. als Vorgesetzter im Dienst im Zeitraum von XXXX beleidigt/beschimpft bzw gedemütigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt zu haben

4. als Vorgesetzter im Dienst XXXX beleidigt und ihre menschliche Würde verletzt zu haben

5. als Vorgesetzter, im Dienst im Zeitraum von XXXX gedemütigt und dadurch ihre menschliche Würde verletzt zu haben

6. als Vorgesetzter im Dienst im Zeitraum XXXX gedemütigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt zu haben

7. als Vorgesetzter im Dienst im XXXX gedemütigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt zu haben

8. als Vorgesetzter im Dienst seine Mitarbeiterin XXXX bezeichnet zu haben

9. nachdem gegen ihn Ermittlungen eingeleitet worden waren, durch Handlungen versucht zu haben, Zeugen zu beeinflussen bzw die Ermittlung der Wahrheit zu erschweren

10. seine XXXX entgegen § 3 RLV - bei Einvernahmen mit einem festgenommenen XXXX Gewalttäter alleine gelassen zu haben.

Die Disziplinarkommission zog als Milderungsgründe die Unbescholtenheit, das reumütige Geständnis und Belobigungen/Dienstbeschreibung heran. Als erschwerend wurden dagegen die Tatbegehung als Vorgesetzter undA die Begehung mehrerer strafbarer Handlungen sowie der Tatzeitraum berücksichtigt. Begründend wurde weiters ausgeführt, dass insgesamt eine schwere Verletzung von Dienstpflichten vorliege und der Beschwerdeführer als Führungskraft völlig versagt habe. Von einer Entlassung sei gerade noch Abstand genommen und eine Geldstrafstrafe iHv von XXXX Monatsbezüge) verhängt worden. Sowohl der Beschwerdeführer als auch der Disziplinaranwalt verzichteten ausdrücklich auf die Beschwerde, womit das Erkenntnis mit XXXX .2019 rechtskräftig wurde.

6. Mit Erlass des BMI vom 26.3.2019 wurde der Beschwerdeführer mit sofortiger Wirksamkeit zum XXXX im Bereich

der Landespolizeidirektion XXXX bis vorerst XXXX .2019 dienstzugeteilt. Diese Zuteilung wurde mit Erlass des BMI vom 12.6.2019 bis zum XXXX 2019 verlängert und mit Erlass des BMI vom 30.7.2019 mit Ablauf des XXXX .2019 wiederrum aufgehoben. Mit Erlass des BMI vom 1.8.2019 wurde die bereits fernmündlich verfügte Dienstzuteilung zum BMI, XXXX mit Wirksamkeit vom XXXX 2019 bis zum XXXX 2019 verfügt, welche mit Erlass des BMI vom 22.10.2019 bis zum XXXX .2020 verlängert wurde.

7. Mit Schreiben vom 01.08.2019 wurde der Beschwerdeführer von der belangten Behörde iSd§ 38 Abs 6 BDG verständigt, dass die belangte Behörde beabsichtigt, den Beschwerdeführer wegen Vorliegens eines wichtigen dienstlichen Interesses, unbeschadet seiner Zuteilung zum BMI, gemäß § 38 Abs 2 BDG, von Amts wegen von seiner bisherigen unbefristeten Verwendung abzuberufen und von der XXXX zur XXXX zu versetzen und den Beschwerdeführer auf dieser Dienststelle als Sachbearbeiter zu verwenden. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes entspreche der Verwendungsgruppe XXXX . Das wichtige dienstliche Interesse an der beabsichtigten Versetzung sei durch das Disziplinarerkenntnis vom 04.07.2019 (richtig XXXX .2019) begründet. Aufgrund der Art und Schwere der durch den Beschwerdeführer begangenen Dienstpflichtverletzungen erscheine seine Belassung in der derzeitigen Dienststelle, der XXXX , nicht vertretbar, weshalb der Beschwerdeführer auch mit Wirksamkeit vom 26.03.2019 der XXXX , dienstzugeteilt worden sei. Die Bestimmungen des § 38 Abs 4 BDG seien berücksichtigt worden. Gleichzeitig wurde mitgeteilt, dass es dem Beschwerdeführer gemäß § 38 Abs 6 BDG freistehe, binnen zwei Wochen ab Zustellung dieser Verständigung, Einwendungen dagegen vorzubringen. Sollten keine Einwendungen vorgebracht werden, so gelte dies als Zustimmung zur qualifizierten Verwendungsänderung.

8. Der Fachauschuss nahm dies mit Schreiben vom 13.08.2019 zur Kenntnis.

9. Dagegen erhob der Beschwerdeführer mit Schriftsatz vom 26.08.2019 durch seinen damaligen rechtsfreundlichen Vertreter fristgerecht Einwendungen. Die beabsichtigte Versetzung sei mangels Vorliegens eines wichtigen dienstlichen Interesses unzulässig. So habe sich der Beschwerdeführer im Rahmen der Disziplinarverhandlung bei den maßgeblich betroffenen Personen entschuldigt, welche die Entschuldigung auch angenommen und angegeben hätten, dass keine Ungereimtheiten mehr bestehen würden und einer weiteren Zusammenarbeit nichts im Wege stehe. Selbst der Bezirkspolizeikommandant habe bestätigt, dass der Beschwerdeführer darum bemüht gewesen sei, ein auf den sozialen Frieden ausgerichtetes Betriebsklima zu schaffen. Zudem sei im Disziplinarerkenntnis ausgeführt worden, dass die verhängte Geldstrafe den Beschwerdeführer von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abhalte. Der Beschwerdeführer sei sich darüber bewusst, dass eine weitere Dienstpflichtverletzung nicht erfolge und er eine gute Zusammenarbeit mit den der XXXX zugewiesenen Personen anstrebe. Eine Versetzung dürfe nicht als weitere Strafmaßnahme verhängt werden. Darüber hinaus sei darauf hinzuweisen, dass die Höhe der verhängten Geldstrafe, verglichen mit anderen Verfahren, nicht nachvollziehbar und daher mit der nunmehr beabsichtigten Versetzung zu relativieren sei. Abschließend beantragte der Beschwerdeführer die Einstellung über die beabsichtigte Versetzung, die Beendigung seiner befristeten Dienstzuteilung zum BMI und die Einsetzung als XXXX

10. Mit Schreiben der belangten Behörde vom 24.09.2019 wurde dem Beschwerdeführer die Stellungnahme der belangten Behörde zu den von ihm erhobenen Einwendungen zur Kenntnis gebracht und ihm die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt. Die belangte Behörde führte zu den erhobenen Einwendungen insbesondere aus, dass aufgrund der der Schwere der erhobenen und als erwiesen angenommenen Vorwürfe und des langen Zeitraumes der Vorfälle sowie der zu Tage getretenen Insensibilität gegenüber Verletzungen der persönlichen Integrität der MitarbeiterInnen, könne die belangte Behörde nicht davon ausgehen, dass die nunmehrige Einsicht seines Fehlverhaltens und seine Zusicherung, dass keine weitere Dienstpflichtverletzung erfolge und eine gute Zusammenarbeit angestrebt werde, ausreiche, das Vertrauen in die soziale Führungskompetenz wiederherzustellen. Das wichtige dienstliche Interesse sei nach objektiven Merkmalen zu beurteilen. Ein schwerwiegendes Fehlverhalten begründe bereits für sich allein das wichtige dienstliche Interesse und zwar auch dann, wenn eine gesetzmäßige Besorgung der Aufgaben für die Zukunft zu erwarten sei. Durch die fortgesetzten verbalen und geschlechtlichen Belästigungen habe sich der Beschwerdeführer als Vorgesetzter disqualifiziert. Jeder einzelne der im Disziplinarerkenntnis als erwiesen angenommenen Vorfälle reiche in rechtlicher Hinsicht aus, um für sich alleine ein Spannungsverhältnis mit den MitarbeiterInnen und einen durch mehrfaches Fehlverhalten herbeigeführten Vertrauensverlust und damit ein wichtiges dienstliches Interesse iSd § 38 Abs 2 BDG zu begründen.

Die Behauptung des Beschwerdeführers, wonach durch seine Entschuldigung alle Ungereimtheiten ausgeräumt seien

und eine weitere Zusammenarbeit möglich sei, sei völlig aus der Luft gegriffen und widerspreche den niederschriftlichen Befragungen von XXXX . Darin hätten beide sinngemäß angegeben, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht möglich sei. In der Stellungnahme gebe der Bezirkspolizeikommandant an, dass die Einhaltung eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes unter der Verantwortung des Beschwerdeführers nicht möglich sei. Er würde sie seit 2007 kennen und halte eine Wandlung für ausgeschlossen. Die Ausführungen in der Disziplinaranzeige würden objektive Tatsachen und ein gehöriges Spannungsfeld zwischen dem Dienststellenleiter und einem wesentlichen Teil der MitarbeiterInnen dokumentieren.

In Bezug auf die Strafbemessung sei insbesondere zu berücksichtigen, dass der erkennende Senat von einer Entlassung des Beschwerdeführers gerade noch Abstand genommen habe. Es sei ihm spezialpräventiv signalisiert worden, dass er für sein massives Fehlverhalten eine hohe Geldstrafe leisten müsse und seiner Führungsfunktion verlustig werde. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer erklärt habe, freiwillig eine andere Aufgabe in der Polizei zu übernehmen.

§ 45 Abs 1 BDG weise dem Beschwerdeführer als Vorgesetztem und Dienststellenleiter besondere Aufgaben als Dienstpflichten zu. In dieser Funktion könne er allerdings nur dann belassen werden, wenn er dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entspreche und imstande sei, seine Führungsaufgaben zu erfüllen. Aufgrund seiner Verfehlung habe er dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil als Dienststellenleiter nicht entsprochen und können daher auf seiner Dienststelle und in der Funktion eines XXXX nicht mehr belassen und im Bereich des XXXX verwendet werden. Die Versetzung zur XXXX habe zur Folge, dass der Beschwerdeführer keinen gemeinsamen Dienst mit den Bediensteten seiner jetzigen Dienststelle verrichten müsse. Unter Berücksichtigung seiner persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse sei die Versetzung zur XXXX gewählt worden, weil es der höchste unbesetzte bewertete Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe XXXX der in Frage kommenden Dienststelle sei und noch dazu die geringstmögliche Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort (XXXX km) darstelle.

Die Notwendigkeit der Erhaltung bzw der Wiederherstellung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle, die wegen eines lang dauernden Spannungsverhältnisses, wegen Vertrauensverlustes der MitarbeiterInnen und Verlust der Führungsfähigkeit des Leiters nicht mehr im vollen Ausmaß gegeben gewesen sei, gebiete die dienstrechtliche Maßnahme der Versetzung bzw Verwendungsänderung. Die Versetzung sei keinesfalls als weitere Strafe zu sehen, sondern als objektiv notwendige Maßnahme zur Sicherstellung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes.

Entgegen der Behauptung des Beschwerdeführers habe dieser die verhängte Geldstrafe nur deshalb angenommen, um einer Entlassung zu entgehen. Im Übrigen sei das Disziplinarverfahren abgeschlossen und habe der Beschwerdeführer auf die Beschwerde verzichtet.

11. Mit Schreiben vom 25.09.2019 wurde die belangte Behörde über eine Vollmachtsauflösung und mit Schreiben vom 26.09.2019 über die nunmehrige Rechtsvertretung informiert.

12. Mit Schriftsatz vom 18.10.2019 erhob der Beschwerdeführer erneut Einwendungen gemäß § 38 Abs 6 BDG. In diesen Einwendungen geht der Beschwerdeführer zunächst davon aus, dass sich der im Disziplinarverfahren gegenständliche Sachverhalt nicht ausschließlich auf die objektivierten Dienstrechtsverfehlungen gründe, sondern dass die tiefere Basis eine „Lagerbildung“ auf der Dienststelle gegen den Beschwerdeführer gewesen sei. Die Versetzung würde jene Gruppe in ihrem Bewusstsein stärken, wonach durch entsprechende zielgerichtete Provokation und Dokumentation von aus dem Zusammenhang gerissenen Einzelfällen, via Disziplinarverfahren eine „Entfernung“ des unliebsamen Dienststellenleiters möglich sei. Auch sei darauf hinzuweisen, dass die Bediensteten der Dienststelle nicht in angemessener Weise auf das Disziplinarerkenntnis reagiert hätten, wie das angeschlossene Video zeige. Darin sehe man die Bediensteten der XXXX wie sie durch Absingen eines „Zeltfest-Hits“ – allenfalls vor polizeifremden Personen – den Beschwerdeführer verunglimpfen und verspotten. In Bezug auf die Qualität der Entschuldigung des Beschwerdeführers und der Qualität der jeweiligen Annahme werde auf das von der Disziplinarverhandlung angefertigte Tonbandprotokoll verwiesen. Die eindrucksvoll offen gelegten persönlichen Wahrnehmungen des Bezirkspolizeikommandanten, wonach ihm das Problem offensichtlich bereits seit dem Jahr 2007 bekannt sei, lasse den Rückschluss zu, dass dieser eine entsprechende Reaktion daraufhin unterlassen habe. Die Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten sei daher nicht verwertbar, da diese von dessen persönlichem Wunsch nach einer

Versetzung des Beschwerdeführers getragen sei. Der Beschwerdeführer sei jedenfalls der Ansicht, dass ihm nach einem Gesinnungswandel und der spezialpräventiven Wirkung des Disziplinarerkenntnisses die Leitung einer Dienststelle zugemutet werden könne.

Selbst wenn man von einer rechtmäßigen Versetzung ausgehe, sei eine weitere Verwendung im selben politischen Bezirk wie die angestammte Dienststelle nicht zielführend, da die Spannungsfelder jedenfalls bestehen bleiben würden. Eine Versetzung an die XXXX sei – wie auch eine Belassung auf der XXXX – nicht vertretbar, zumal die örtlichen, organisatorischen, strukturellen und va personellen Zusammenhängen und Berührungspunkten keine Besserung der Situation erwarten lassen. Auch könne sich der Beschwerdeführer bei gemeinsamen Fahndungen wohl kaum auf eine pflichtgemäße Unterstützung jener Beamten verlassen, welche ihn in dem oben angeführten Video verunglimpft hätten.

Der beabsichtigten Versetzung werde ausdrücklich nicht zugestimmt. Unpräjudiziell merke er an, dass er sich eine Versetzung an eine adäquate Dienststelle entsprechend seiner derzeitigen Dienstzuteilung im BMI vorstellen könne.

13. Mit dem im Spruch angeführten Bescheid wurde der Beschwerdeführer von Amts wegen von seinem Arbeitsplatz als XXXX der XXXX in der XXXX abberufen, zur XXXX versetzt und auf dieser Dienststelle als Sachbearbeiter in der Verwendungsgruppe XXXX , eingeteilt. Gleichzeitig wurde gemäß § 38 Abs 7 BDG festgestellt, dass der Beamte die Gründe für diese Personalmaßnahme zu vertreten habe.

Begründend wurde unter Bezugnahme auf das Disziplinarerkenntnisses ausgeführt, dass aufgrund der Art und Schwere der begangenen Dienstpflichtverletzungen eine Belassung des Beschwerdeführers an seiner derzeitigen Dienststelle, XXXX , nicht vertretbar sei, weshalb er mit 26.3.2019 der LPD XXXX dienstzugeteilt worden sei.

§ 45 Abs 1 BDG weise dem Beschwerdeführer als Vorgesetztem und Dienststellenleiter besondere Aufgaben als Dienstpflichten zu. In dieser Funktion könne er allerdings nur dann belassen werden, wenn er dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entspreche und imstande sei, seine Führungsaufgaben zu erfüllen. Aufgrund seiner Verfehlungen habe er dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil als Vorgesetzter nicht entsprochen und könne daher auf seiner Dienststelle und in der Funktion eines XXXX nicht mehr belassen und auch nicht mehr im Bereich des XXXX verwendet werden.

In Bezug auf die vorgebrachte „Lagerbildung“ auf der Dienststelle gegen den Beschwerdeführer, dessen Ziel die „Entfernung“ des unliebsamen Dienststellenleiters zu ermöglichen gewesen sei, dürfe angenommen werden, dass dieser Gesichtspunkt in der Verhandlung vor der Disziplinarkommission ausreichend gewürdigt worden sei und daher im Versetzungsverfahren – wie auch das vorgelegte Video – keinen Einfluss mehr habe.

Der Vorwurf der Dienstpflichtverletzung gegenüber seinen Vorgesetzten könne nur als weiterer Rundumschlage interpretiert werden, da die Dienstpflichtverletzungen zum Großteil im Zeitraum XXXX erfolgt seien.

Die Versetzung zur XXXX sei eine zulässige Maßnahme, da der Beschwerdeführer keinen gemeinsamen Dienst mit den Bediensteten seiner jetzigen Dienststelle verrichten müsse, da diese einer anderen Organisationseinheit zugehörig seien. Die neue Dienststelle sei rund XXXX Kilometer von seinem Wohnort entfernt, weshalb von einer zumutbaren Entfernung auszugehen sei. Auch sei der organisatorische Bereich gleich. Wenn der Beschwerdeführer eine Versetzung im BMI aufgeschlossen gegenüberstehe, stehe es ihm frei, sich um eine freie Funktion innerhalb des BMI zu bewerben.

Es ist auch die Begründung der Strafbemessung zu berücksichtigen, wonach der erkennende Senat von einer Entlassung des Beschwerdeführers gerade noch Abstand genommen habe. Es sei ihm spezialpräventiv signalisiert worden, dass er für sein massives Fehlverhalten eine hohe Geldstrafe leisten müsse und seiner Führungsfunktion verlustig werde. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass der Beschwerdeführer erklärt habe, freiwillig eine andere Aufgabe in der Polizei zu übernehmen.

Aufgrund der der Schwere der erhobenen und als erwiesen angenommenen Vorwürfe und des langen Zeitraumes der Vorfälle sowie der zu Tage getretenen Insensibilität gegenüber Verletzungen der persönlichen Integrität der MitarbeiterInnen, könne die belangte Behörde nicht davon ausgehen, dass die nunmehrige Einsicht seines Fehlverhaltens und seine Zusicherung, dass keine Dienstpflichtverletzung erfolge, ausreiche, das Vertrauen in die soziale Führungskompetenz wiederherzustellen. Das wichtige dienstliche Interesse sei nach objektiven Merkmalen zu beurteilen. Ein schwerwiegendes Fehlverhalten begründe bereits für sich allein das wichtige dienstliche Interesse und zwar auch dann, wenn eine gesetzmäßige Besorgung der Aufgaben für die Zukunft zu erwarten sei.

Durch die fortgesetzten verbalen und geschlechtlichen Belästigungen habe sich der Beschwerdeführer als Vorgesetzter disqualifiziert. Jeder einzelne der im Disziplinarerkenntnis als erwiesen angenommenen Vorfälle reiche in rechtlicher Hinsicht aus, um für sich alleine ein Spannungsverhältnis mit den MitarbeiterInnen und einen durch mehrfaches Fehlverhalten herbeigeführten Vertrauensverlust und damit ein wichtiges dienstliches Interesse iSd § 38 Abs 2 BDG zu begründen.

Die Versetzung sei keinesfalls als weitere Strafe zu sehen, sondern als objektiv notwendige Maßnahme zur Sicherstellung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes.

Eine weitere Belassung des Beschwerdeführers in einer Führungsfunktion sei aufgrund des durch seine mangelhafte Dienstführung aufgetretenes Spannungsverhältnisses, was zu einem unüberwindbaren Vertrauensverlust seiner Vorgesetzten geführt habe, nicht mehr möglich. Daran würden auch die ins Treffen geführte Verweise auf seine positiven Leistungen keine Änderungen bewirken.

14. Mit Schreiben vom 03.01.2020 informierte die belangte Behörde darüber, dass sich die Wirksamkeit der Versetzung des Beschwerdeführers zur XXXX aus der Übernahme des Bescheides mit 18.12.2019 ergebe. Damit verbunden sei die Änderung des Dienstgrades zu XXXX gewesen.

15. Gegen den im Spruch angeführten Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, welche fristgerecht bei der belangten Behörde einlangte. Darin wird ausgeführt, dass eine Versetzung an eine adäquate Dienstelle seine Zustimmung finden würde. Die gegenständliche Beschwerde richte sich in erster Linie gegen die von der belangten Behörde gewählte Dienststelle.

Der belangten Behörde hätte bewusst sein müssen, dass der im vorangegangenen Disziplinarverfahren gegenständliche Sachverhalt nicht ausschließlich auf die objektivierten Dienstrechtsverfehlungen gründe, sondern auch eine „Lagerbildung“ auf der Dienststelle gegen den Beschwerdeführer abbilde und derartige Überlegungen bei der beabsichtigten Versetzung hätten miteinfließen müssen. Der Beschwerdeführer sei jedenfalls der Ansicht, dass ihm nach einem Gesinnungswandel und der spezialpräventiven Wirkung des Disziplinarerkenntnisses die Leitung einer Dienststelle zugemutet werden könne.

In Bezug auf die Qualität der Entschuldigung des Beschwerdeführers und der Qualität der jeweiligen Annahme werde auf das von der Disziplinarverhandlung angefertigte Tonbandprotokoll – wie bereits mit Schriftsatz vom 18.10.2019 – verwiesen, wovon die belangte Behörde augenscheinlich nicht Gebrauch gemacht habe. In Bezug auf die Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen wie bisher aus, dass diese nicht verwertbar sei.

Die Versetzung würde jene Gruppe in ihrem Bewusstsein stärken, wonach durch entsprechende zielgerichtete Provokation und Dokumentation von aus dem Zusammenhang gerissenen Einzelfällen, via Disziplinarverfahren eine „Entfernung“ des unliebsamen Dienststellenleiters möglich sei. Die belangte Behörde hätte daher abzuwägen gehabt, inwieweit den Bediensteten der XXXX , die nicht vorwiegend im dienstlichen Interesse gehandelt hätten, Unterstützung zu gewähren sei oder ob die hohe Geldstrafe die entsprechende spezialpräventive Wirkung gezeigt habe. Auch sei erneut darauf hinzuweisen, dass die Bediensteten der Dienststelle nicht in angemessener Weise auf das Disziplinarerkenntnis reagiert hätten, wie das bereits übersandte Video zeige. Darin sehe man die Bediensteten der XXXX wie sie durch Absingen eines „Zeltfest-Hits“ – allenfalls vor polizeifremden Personen – den Beschwerdeführer verunglimpfen und verspotten.

Selbst wenn man von einer rechtmäßigen Versetzung ausgehe, sei eine weitere Verwendung im selben politischen Bezirk wie die angestammte Dienststelle nicht zielführend, da die Spannungsfelder jedenfalls bestehen bleiben würden. Durch die Verwendung im selben politischen Bezirk würde es laufen zu Kontakten mit der angestammten Dienststelle kommen.

Eine Versetzung an die XXXX sei – wie auch eine Belassung auf der XXXX – nicht vertretbar, zumal die örtlichen, organisatorischen, strukturellen und va personellen Zusammenhängen und Berührungspunkten keine Besserung der Situation erwarten lassen. Auch könne sich der Beschwerdeführer bei gemeinsamen Fahndungen wohl kaum auf eine pflichtgemäße Unterstützung jener Beamten verlassen, welche ihn in dem oben angeführten Video verunglimpft hätten. Die Reaktion der Bediensteten habe entgegen der Ansicht der belangten Behörde für das gegenständliche Versetzungsverfahren.

Der Beschwerdeführer sei bereits mit dem gegenständlichen Disziplinarerkenntnis bestraft worden, eine weitere Bestrafung (durch die Versetzung) sei ungesetzlich. Ebenso sei eine Degradierung gemäß § 38 BDG nicht vorgesehen.

Auch bei einer auf § 38 Abs 3 Z 5 gestützten Versetzung werde die Verpflichtung, die schonendste Variante zu wählen, nicht ausgehoben. Dies habe die belangte Behörde jedoch unterlassen. Sie habe primär sanktionell und erst zweitrangig im dienstlichen Interesse entschieden.

Zusammenfassend wurde ausgeführt, dass ungeachtet der Frage, ob überhaupt ein dienstliches Interesse an einer Versetzung vorliege, habe die Versetzung in erster Linie Sanktionscharakter und verstoße damit gegen das Doppelbestrafungsverbot und zeige erst in zweiter Linie dienstliche Interessen auf. Auch sei nicht die schonendste Variante gewählt worden, weswegen die gegenständliche Versetzung rechtswidrig sei.

16. Die gegenständliche Beschwerde und der Bezug habende Verwaltungsakt wurden von der belangten Behörde vorgelegt und sind am 18.02.2020 beim Bundesverwaltungsgericht eingelangt. Darin führte die belangte Behörde zu den in der Beschwerde vorgebrachten Punkte im Wesentlichen wie bisher aus. Ergänzend wurde ausgeführt, dass keine Unzuständigkeit der belangten Behörde erkannt werden könne, da der auslösende Umstand für die gegenständliche Personalmaßnahme weit vor der mit 01.08.2019 verfügten Zuteilung liege. Der Hinweise, dass der Beschwerdeführer nunmehr den Amtstitel XXXX zu führen habe, lasse sich auf einen irrtümlich verwendeten falschen Terminus begründen. In Wahrheit sei damit der neu zu verwendende Dienstgrad gemeint gewesen, weswegen von keiner Degradierung gesprochen werden könne.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war bei der XXXX in der Verwendungsgruppe XXXX , Funktionsgruppe XXXX , eingeteilt.

Mit Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission beim BMI vom XXXX .2019, XXXX , wurde über den Beschwerdeführer wegen schuldhafter Verletzung seiner Dienstpflichten nach § 43 Abs 1 und 2 BDG, teilweise in Verbindung mit §§ 8 bzw 8a B-GlBG und § 43a BDG zu einer Geldstrafe in der Höhe von XXXX gemäß § 92 Abs 1 Z 3 BDG verhängt (Spruchpunkt I.). Von den im Einleitungsbeschluss vom 04.02.2019 in den Punkten 7, 10 b), 11 und 12 erhobenen Vorwürfen wurde der Beschwerdeführer hingegen gemäß §§ 118 Abs 1 Z 1 und Z 2, 126 Abs 2 BDG freigesprochen (Spruchpunkt II.). Gemäß § 112 Abs 5 BDG 1979 wurde die Suspendierung mit sofortiger Wirkung wegen Rechtskraft des Disziplinarerkenntnisses aufgehoben.

Darin wurde der Beschwerdeführer für schuldig befunden,

1. unter Ausnutzung seiner Funktion als Vorgesetzter überwiegend im Dienst im Zeitraum XXXX sexuell bzw geschlechtlich belästigt zu haben

2. als Vorgesetzter im Dienst im Zeitraum XXXX diskreditiert bzw beleidigt/beschimpft und dadurch ihre menschliche Würde verletzt zu haben

3. als Vorgesetzter im Dienst im Zeitraum von XXXX beleidigt/beschimpft bzw gedemütigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt zu haben

4. als Vorgesetzter im Dienst XXXX beleidigt und ihre menschliche Würde verletzt zu haben

5. als Vorgesetzter, im Dienst im Zeitraum von XXXX gedemütigt und dadurch ihre menschliche Würde verletzt zu haben

6. als Vorgesetzter im Dienst im Zeitraum XXXX gedemütigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt zu haben

7. als Vorgesetzter im Dienst im XXXX gedemütigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt zu haben

8. als Vorgesetzter im Dienst seine Mitarbeiterin XXXX bezeichnet zu haben

9. nachdem gegen ihn Ermittlungen eingeleitet worden waren, durch Handlungen versucht zu haben, Zeugen zu beeinflussen bzw die Ermittlung der Wahrheit zu erschweren

10. seine XXXX entgegen § 3 RLV - bei Einvernahmen mit einem festgenommenen XXXX Gewalttäter alleine gelassen zu haben.

Die Disziplinarkommission zog als Milderungsgründe die Unbescholtenheit, das reumütige Geständnis und Belobigungen/Dienstbeschreibung heran. Als erschwerend wurden dagegen die Tatbegehung als Vorgesetzter und die Begehung mehrerer strafbarer Handlungen sowie der Tatzeitraum berücksichtigt. Begründend wurde weiters ausgeführt, dass insgesamt eine schwere Verletzung von Dienstpflichten vorliegt und der Beschwerdeführer als Führungskraft völlig versagt hat. Von einer Entlassung ist gerade noch Abstand genommen und eine Geldstrafstrafe iHv von XXXX Monatsbezüge) verhängt worden. Sowohl der Beschwerdeführer als auch der Disziplinaranwalt verzichteten ausdrücklich auf die Beschwerde, womit das Erkenntnis mit XXXX .2019 rechtskräftig wurde.

Mit Erlass des BMI vom 26.03.2019 wurde der Beschwerdeführer mit sofortiger Wirksamkeit zum XXXX im Bereich der Landespolizeidirektion XXXX bis vorerst XXXX .2019 dienstzugeteilt. Diese Zuteilung wurde mit Erlass des BMI vom 12.06.2019 bis zum XXXX .2019 verlängert und mit Erlass des BMI vom 30.7.2019 mit Ablauf des XXXX .2019 wiederrum aufgehoben. Mit Erlass des BMI vom 01.08.2019 wurde die bereits fernmündlich verfügte Dienstzuteilung zum BMI, XXXX mit Wirksamkeit vom XXXX verfügt, welche mit Erlass des BMI vom 22.10.2019 bis zum XXXX verlängert wurde.

Der Beschwerdeführer wurde mit Schreiben vom 01.08.2019 von der belangten Behörde über die beabsichtigte Versetzung zur XXXX verständigt. Dagegen erhob der Beschwerdeführer mit Schriftsatz vom 26.08.2019 Einwendungen und stimmte der Versetzung damit nicht zu. Gegen die darauf bezogene Stellungnahme der belangten Behörde erhob der Beschwerdeführer erneut mit Schriftsatz vom 18.10.2019 Einwendungen und wiederholte, dass er der Versetzung nicht zustimmt.

Mit dem im Spruch angeführten Bescheid wurde der Beschwerdeführer von Amts wegen von seinem Arbeitsplatz als XXXX in der Verwendungsgruppe XXXX , Funktionsgruppe XXXX , abberufen, zur XXXX versetzt und auf dieser Dienststelle als Sachbearbeiter in der Verwendungsgruppe XXXX , eingeteilt. Gleichzeitig wurde gemäß § 38 Abs 7 BDG festgestellt, dass der Beamte die Gründe für diese Personalmaßnahme zu vertreten hat.

Die Wegstrecke vom Wohnort des Beschwerdeführers zur XXXX beträgt rund XXXX Kilometer.

2. Beweiswürdigung

Diese unstrittigen Feststellungen konnten aufgrund der Aktenlage und dem dahingehend übereinstimmenden Vorbringen der Verfahrensparteien getroffen werden.

Die Feststellungen zur disziplinarrechtlichen Verurteilung des Beschwerdeführers ergeben sich aus dem im Akt befindlichen Disziplinarerkenntnis.

Die Wegstrecke ergibt sich aus einer Abfrage bei https://www.google.at/maps.

3. Rechtliche Beurteilung

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

Gemäß § 135a BDG 1979 hat in Angelegenheiten des § 15a, des § 20 Abs 1 Z 2, des § 38, des § 40 und des § 41 Abs 2 die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts durch einen Senat zu erfolgen, weswegen gegenständlich eine Senatszuständigkeit vorliegt.

Zu A) Zur Abweisung der Beschwerde

Die hier maßgeblichen Bestimmungen der §§ 38, 39, 40, 45 und 93 Beamten-Dienstrechtsgesetz BGBl 1979/333 (im Folgenden kurz BDG genannt) idF BGBl I 2020/24 haben – auszugsweise – folgenden Wortlaut:

„Versetzung

§ 38. (1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Die Versetzung ist von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne wichtiges dienstliches Interesse zulässig.

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation,

2. bei der Auflassung von Arbeitsplätzen,

3. bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind,

4. wenn die Beamtin oder der Beamte nach § 81 Abs. 1 Z 3 den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat oder

5. wenn über die Beamtin oder den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihr oder ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung der Beamtin oder des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint.

(4) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine solche Versetzung ist – ausgenommen in den Fällen des Abs. 3 Z 4 und 5 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend vom Abs. 3 Z 5 noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist – unzulässig, wenn sie

1. für die Beamtin oder den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und

2. eine andere geeignete Beamtin oder ein anderer geeigneter Beamter derselben Dienststelle und derselben Verwendungsgruppe zur Verfügung steht, bei der oder dem dies nicht der Fall ist.

(5) [...].

(6) Ist die Versetzung des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist er hievon schriftlich unter Bekanntgabe seiner neuen Dienststelle und seiner neuen Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, daß es ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb der angegebenen Frist solche Einwendungen nicht vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

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

(8) [...]

(9) Die Beamtin oder der Beamte kann auf Antrag oder aus wichtigem dienstlichen Interesse von Amts wegen in eine andere Besoldungs- oder Verwendungsgruppe überstellt werden. Auf diese Fälle sind Abs. 2 letzter Satz und die Abs. 3 bis 8 sinngemäß anzuwenden.

(10) Für die Ermittlung, ob eine Überstellung von Amts wegen zulässig ist, werden die Verwendungsgruppen aller Besoldungsgruppen wie folgt zusammengefasst:

1. Verwendungsgruppe „Höherer Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;

2. Verwendungsgruppe „Gehobener Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;

3. Verwendungsgruppe „Fachdienst“ und vergleichbare Verwendungen;

4. Verwendungsgruppe „Qualifizierter mittlerer Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;

5. Verwendungsgruppe „Mittlerer Dienst“ und vergleichbare Verwendungen;

6. Verwendungsgruppen „Qualifizierter Hilfsdienst“ und „Hilfsdienst“ und vergleichbare Verwendungen.

Eine Überstellung kann von Amts wegen entweder in eine Verwendungsgruppe, die der gleichen Ziffer wie die aktuelle Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten zuzuordnen ist, oder in eine Verwendungsgruppe, die einer der Bezeichnung nach niedrigeren Ziffer als die aktuelle Verwendungsgruppe der Beamtin oder des Beamten zuzuordnen ist, erfolgen.

Dienstzuteilung

§ 39. (1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Beamte vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen und für die Dauer dieser Zuweisung mit der Wahrnehmung von Aufgaben eines in der Geschäftseinteilung dieser Dienststelle vorgesehenen Arbeitsplatzes betraut wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung des Beamten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung ist ohne Zustimmung des Beamten nur dann zulässig, wenn

1. der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht aufrechterhalten werden kann oder

2. sie zum Zwecke einer Ausbildung erfolgt.

(4) Bei einer Dienstzuteilung ist auf die bisherige Verwendung des Beamten und auf sein Dienstalter, bei einer Dienstzuteilung an einen anderen Dienstort außerdem auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen.

(5) Die Abs. 2 bis 4 sind auch bei einer Verwendung in einer Außenstelle, die außerhalb des Dienstortes liegt, anzuwenden. [...]

Verwendungsänderung

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

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

1. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten nicht mindestens gleichwertig ist oder

2. durch die neue Verwendung eine Verschlechterung für die Beförderung des Beamten in eine höhere Dienstklasse oder Dienststufe zu erwarten ist oder

3. dem Beamten keine neue Verwendung zugewiesen wird.

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

(4) Abs. 2 gilt nicht

1. für die Zuweisung einer drei Monate nicht übersteigenden vorübergehenden Verwendung, wenn dem Beamten daran anschließend eine der bisherigen Verwendung zumindest gleichwertige Verwendung zugewiesen wird,

2. für die Beendigung der vorläufigen Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung eines an der Dienstausübung verhinderten oder zur provisorischen Führung der Funktion an Stelle des aus dieser Funktion ausgeschiedenen Beamten und

3. für das Enden des Zeitraums einer befristeten Ernennung des Beamten, ohne daß dieser weiterbestellt wird.

Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

§ 45. (1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. [...]

(2) Der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen. [...]

Disziplinarstrafen

§ 92. (1) Disziplinarstrafen sind

1. der Verweis,

2. die Geldbuße bis zur Höhe eines Monatsbezugs,

3. die Geldstrafe in der Höhe von mehr als einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen,

4. die Entlassung. [...].“

Von Amts wegen ist eine Versetzung zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht.§ 38 Abs 3 Z 5 BDG sieht ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung als gegeben, wenn wegen der Art und Schwere der vom Beamten begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint. Bei der Beurteilung dieser Voraussetzung ist auf die Beziehung zwischen der der Disziplinarstrafe zu Grunde liegenden Dienstpflichtverletzung und der damals vom Beamten ausgeübten Verwendung abzustellen (vgl VwGH 10.9.2004, 2003/12/0113, zum vergleichbaren § 18 Aba 3 Z 3 Stmk L-DBR; siehe auch VwGH 28.1.2010, 2006/12/0195).

In den Erläuterungen (ErläutRV 1577 BlgNR 18.GP) wird Folgendes ausgeführt (Fellner, BDG § 38 [Stand 1.6.2019, rdb.at]):

„Im Fall des Abs. 3 Z 4 (nunmehr: Z 5) wird das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses unter anderem an die rechtskräftige Verhängung einer Disziplinarstrafe geknüpft. Dazu wird bemerkt, daß es sich bei der Aufzählung der ein wichtiges dienstliches Interesse begründenden Anlaßfälle im Abs. 3 um eine beispielhafte Aufzählung handelt. Das Tatbestandsmerkmal der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe ist daher nicht so zu verstehen, daß Versetzungen nur bei rechtskräftiger straf- oder disziplinarrechtlicher Verurteilung zulässig sein sollen. Ein schwerwiegendes Fehlverhalten wird auch dann, wenn dieses (zB wegen Verjährung) zu keiner Verurteilung geführt hat oder ein Disziplinarverfahren zwar eingeleitet, aber im Zeitpunkt der Erlassung des Versetzungsbescheides noch nicht abgeschlossen wurde, ebenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung begründen können. Die Dienstbehörde wird nur im letzteren Fall, gestützt auf die dem Beamten zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen, im Versetzungsverfahren die Frage, ob der Beamte die betreffenden Dienstpflichtverletzungen begangen hat oder nicht, sowie die Schwere derselben selbst zu beurteilen und ihre rechtlichen Erwägungen zum Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Grundes darzulegen haben.

Als weitere Beispiele im Sinne dieser Bestimmung sind zu nennen: ‚Untragbare Spannungsverhältnisse unter den Bediensteten der Dienststelle‘, sonstige, das Verbleiben des Beamten hindernde persönliche Gründe (zB Verwendungsbeschränkungen nach § 42 BDG 1979), ‚anmaßendes und unkooperatives Verhalten‘, ‚erheblicher Ansehens- und Autoritätsverlust des Beamten infolge einer strafgesetzlichen Verurteilung‘, ‚andere schwere Störungen des Arbeitsklimas‘ oder der Vertrauensentzug durch den Vorgesetzten als Folge des Schlusses, daß bei einem Beamten der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind.“

Im vorliegenden Fall ist von den unter Punkt II.1 festgestellten und unbestrittenen Dienstpflichtverletzungen des Beschwerdeführers auszugehen und sind diese daher im gegenständlichen Versetzungsverfahren zu berücksichtigen. Der Beschwerdeführer war zum Zeitpunkt der im Disziplinarerkenntnis angeführten Vorfälle als XXXX in der XXXX eingesetzt. Zu prüfen ist nun, ob das vom Beschwerdeführer gesetzte Fehlverhalten nach Art und Schwere geeignet ist, ein wichtiges Interesse im Sinne des § 38 Abs 2 BDG zu begründen und die Belassung des Beschwerdeführers als XXXX aufgrund seiner Verfehlung als vertretbar erscheint (vgl dazu nochmals VwGH, 10.9.2004, 2003/12/0113).

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist das für eine Versetzung erforderliche wichtige dienstliche Interesse ausschließlich nach objektiven Merkmalen und nicht danach zu beurteilen, inwieweit der Beamte diese Momente schuldhaft herbeigeführt hat (vgl VwGH 28.1.2010, 2006/12/0195; VwGH 13.9.2002, 99/12/0139; VwGH 24.10.1988, 88/12/0081).

§ 45 Abs 1 und 2 BDG weisen dem Vorgesetzten und dem Dienststellenleiter besondere, mit ihren Funktionen untrennbar auf Dauer verbundene Aufgaben als Dienstpflichten zu. Damit ist aber zweifellos auch die Erwartung verbunden, dass nur jene Beamte mit diesen Funktionen von der Dienstbehörde betraut werden und in ihr belassen werden, von denen aufgrund der bisherigen Amtsführung erwartet werden kann, dass sie dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entsprechen und imstande sein werden, ihre Führungsaufgaben zu erfüllen. Werden diese Erwartungen nicht oder ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr hinreichend erfüllt und führt gerade dieser Mangel an Führungsqualität zu einem erheblichen Spannungsverhältnis innerhalb der Dienststelle, dann kann die Versetzung des Vorgesetzten (sofern nicht ohnedies ein Fall der Dienstunfähigkeit vorliegt) unbeschadet einer

allfälligen disziplinären Verantwortlichkeit nach der Lage des Falles eine zulässige Personalmaßnahme sein, um diesen Konflikt zu lösen und eine Personalentscheidung, die sich als unrichtig herausstellt, zu korrigieren (vgl VwGH 24.11.1995, 92/12/0130; siehe auch Berufungskommission 18.10.2013, 56/24-BK/13).

Unter Berücksichtigung der im rechtskräftigen Disziplinarkenntnis festgestellten und vom Beschwerdeführer nicht bestrittenen Dienstpflichtverletzungen nach § 45 BDG kann der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn sie aufgrund der Verfehlungen des Beschwerdeführers davon ausgeht, dass dieser dem gesetzlich vorgegebenen Anforderungsprofil als Dienststellenleiter nicht entsprochen habe und daher auf seiner Dienststelle und in der Funktion eines XXXX nicht mehr belassen sowie nicht mehr im Bereich des XXXX verwendet werden darf.

Durch die fortgesetzten verbalen und teilweisen geschlechtlichen Belästigungen gegenüber einem Teil seiner MitarbeiterInnen ist der Beschwerdeführer seiner Vorbildfunktion als Dienstvorgesetzter keinesfalls gerecht geworden. Jeder einzelne dieser Vorfälle reicht in rechtlicher Hinsicht aus, um für sich alleine ein Spannungsverhältnis mit den MitarbeiterInnen und damit – selbst ungeachtet des vorliegenden rechtskräftigen Disziplinarerkenntnisses – ein wichtiges dienstliches Interesse iSd § 38 Abs 2 BDG zu begründen (vgl auch Berufungskommission 5.4.2004, 6/10-BK/04) und stehen einer weiteren Verwendung an der angestammten Dienststelle entgegen.

Auf die Verschuldensfrage ist im beschwerdegegenständlichen Verfahren – wie bereits oben ausgeführt – und angesichts des unstrittigen Sachverhalts nicht näher einzugehen, sodass auch nicht auf die vom Beschwerdeführer vorgebrachte gegen ihn gerichtete „Lagerbildung" auf seiner angestammten Dienststelle und der vermeintlich unangemessenen Reaktion einzelner Mitarbeiter der XXXX näher einzugehen war. Insofern bedurfte es auch nicht der Einvernahme der, in der Beschwerde im Rahmen des – nicht näher ausgeführten – Beweisanbots, angeführten Zeugen, um eine verlässliche Feststellung über das Bestehen des Spannungsverhältnisses an der Dienststelle des Beschwerdeführers zu treffen. Ebenso war nichts aus der wiederholt vorgebrachten Nichtverwertbarkeit der Stellungnahme des Bezirkspolizeikommandanten und dem Verweis auf das Tonbandprotokoll in Bezug auf die „Qualität" der jeweiligen Entschuldigungsannahme zu gewinnen.

Im Übrigen ist darauf zu verweisen, dass die Disziplinarkommission als Milderungsgrund das reumütige Geständnis des Beschwerdeführers herangezogen und ausgeführt hat, dass er einer Entlassung nur knapp entgangen ist. Weiters ist anzumerken, dass sich die verhängte Geldstrafe in Höhe von ca XXXX Monatsbezügen – bei einem Strafrahmen bei Geldstrafen in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen gemäß § 92 Abs 1 Z 3 BDG – im oberen Bereich des Strafrahmens für Geldstrafen befindet.

Angesichts der hohen Bedeutung, die dem Schutz der sexuellen Integrität zukommt, und unter Berücksichtigung der langen Dauer der verbalen und teilweisen geschlechtlichen Belästigungen gegenüber einem Teil seiner MitarbeiterInnen, reichen die festgestellten Dienstpflichtverletzungen in Art und Schwere in ihrer Gesamtheit betrachtet jedenfalls aus, dass die Belassung des Beschwerdeführers in der Funktion als XXXX und seine Belassung an der angestammten Dienststelle nicht mehr vertretbar erscheint. Im Hinblick auf die disziplinäre Bestrafung und die obigen Ausführungen ist daher die belangte Behörde zu Recht davon ausgegangen, dass ein wichtiges dienstliches Interesse im Sinne des § 38 Abs 3 Z 5 BDG vorgelegen hat.

Sofern der Beschwerdeführer vorbringt, dass er sich entschuldigt habe und keine weiteren Dienstpflichtverletzungen erfolgen werden, so ist der Vollständigkeit halber darauf hinzuweisen, dass ein schwerwiegendes Fehlverhalten des Beamten bereits für sich allein das wichtige dienstliche Interesse an seiner Versetzung begründet, und zwar auch dann, wenn eine gesetzmäßige Besorgung der Aufgaben vom Beamten für die Zukunft zu erwarten wäre (VwGH 10.6.1991, 91/12/0096; VwGH 21.11.2001, 95/12/0058).

Die erwiesenen und wiederholten Verfehlungen haben berechtigt das Vertrauen seiner Vorgesetzten in den Beschwerdeführer als Führungskraft hinsichtlich seiner Funktion als XXXX gestört und begründen somit ein Abzugsinteresse von dieser Dienststelle und stehen auch einer weiteren Belassung des Beschwerdeführers in einer Führungsfunktion entgegen.

Das wichtige dienstliche Interesse braucht nur am Abziehen vom früheren Dienstposten bestehen, nicht an der Zuweisung des neuen. Ausgehend davon, dass eine Versetzung sowohl das Abziehen eines Beamten von seiner bisherigen Verwendung als auch die Zuweisung einer neuen Verwendung beinhaltet, ist es für die Rechtmäßigkeit einer Versetzung ausreichend, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Akte besteht (Fellner, BDG § 38 E 47 [Stand 1.6.2019, rdb.at]).

Besteht das wichtige dienstliche Interesse iSd § 38 Abs 2 BDG 1979 – wie im vorliegenden Fall – ausschließlich an der Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Dienststelle, so erübrigt sich eine Prüfung seiner persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse gem § 38 Abs 4 BDG 1979 (vgl dazu Fellner, BDG § 38 E 74 [Stand 1.6.2019, rdb.at mwN], VwGH 26.5.1993, 93/12/0015).

Eine Auswahl im Verständnis der Gesetzesbestimmung des § 38 Abs 4 zweiter Satz kommt von vornherein dann nicht in Betracht, wenn das wichtige dienstliche Interesse darin besteht, einen bestimmten Beamten von einer Dienststelle zu entfernen. Die im ersten Satz des § 38 Abs 4 erwähnten persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse sind in einem Versetzungsverfahren zwar zu berücksichtigen, können aber für sich alleine eine Unzulässigkeit der Versetzung im Sinne des zweiten Satzes des § 38 Abs 4 nicht bewirken. Insbesondere könnte der Umstand, dass sich die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Beamten verschlechterte, eine Versetzung nicht unzulässig machen, was schon daraus folgt, dass die ausschließlich auf Versetzungen in einem anderen Dienstort anwendbare Bestimmung des § 38 Abs 4 nur solche Interessen im Auge haben kann, welche durch den Dienstortwechsel, nicht aber solche, die durch die Zuweisung eines schlechter bewerteten Arbeitsplatzes (welche Fallkonstellation auch bei Versetzungen innerhalb ein und desselben Dienstortes und bei qualifizierten Verwendungsänderungen auftreten könnten) beeinträchtigt werden. Den Interessen des Beamten ist freilich durch die Verpflichtung der Dienstbehörde Rechnung zu tragen, bei der Versetzung die „schonendste Variante" zu wählen (vgl dazu Fellner, BDG § 38 E 73 mit Hinweis auf VwGH 18.12.2014, Ra 2014/12/0018 [Stand 1.6.2019, rdb.at]).

In dieser Hinsicht hat die belangte Behörde nachvollziehbar dargelegt, dass die Versetzung zur XXXX gewählt worden sei, weil es die geringstmögliche Entfernung zwischen Wohn- und Dienstort darstelle und noch dazu der höchste unbesetzte bewertete Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe XXXX der in Frage kommenden Dienststelle sei. Da die neue Dienststelle einer anderen Organisationseinheit (XXXX Abteilung) angehört, kann der Umstand, dass sich die neue Dienststelle im selben politischen Bereich wie die angestammte Dienststelle befindet, vernachlässigt werden.

Der belangten Behörde ist zuzustimmen, wenn sie die Fahrtstrecke vom Wohnort des Beschwerdeführers zur XXXX im Ausmaß von rund XXXX km jedenfalls als vertretbar ansieht (vgl dazu Berufungskommission 12.7.2013, 34/12-BK/13, demnach die Bewältigung einer einfachen Wegstrecke von ca 60 km zumutbar sei).

Schließlich ist auch anzumerken, dass der Umstand, wonach sich die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung verschlechtert, die Versetzung nicht unzulässig macht. Auch hat der Beschwerdeführer keinen konkreten verfügbaren Arbeitsplatz innerhalb des Verfügungsbereich der belangten Behörde aufgezeigt, der seiner Verwendung eher entsprochen hätte (vgl VwGH 28.1.2010, 2006/12/0195).

Aufgrund der rechtskräftigen disziplinarrechtlichen Verurteilung kann der belangten Behörde auch nicht entgegengetreten werden, wenn sie die Gründe für die verfahrensgegenständliche Personalmaßnahme dem Beschwerdeführer zurechnet.

Das Vorbringen des Beschwerdeführers, durch den angefochtenen Bescheid in dem ihm gemäß Art 4 7. ZPEMRK verfassungsgesetzlich gewährleisteten Verbot der Doppelbestrafung verletzt zu sein, geht schon deshalb ins Leere, weil die mit dem bekämpften Bescheid getroffene Verfügung keine Strafe darstellt (vgl VfGH 29.11.2010, B437/09 mwH).

Ebenso verhält es sich mit dem Umstand einer behaupteten Degradierung. Der neue Dienstgrad eines XXXX statt XXXX war lediglich eine Konsequenz der Bindung des Dienstgrades an den Arbeitsplatz.

Sofern in der Beschwerde aus verfahrensrechtlicher Vorsicht die Unzuständigkeit der belangten Behörde eingewandt wird, ist Folgendes auszuführen: Der Verwaltungsgerichtshof hat klargestellt, dass während einer Zeit der Dienstzuteilung gem § 39 BDG keine endgültige organisatorische Eingliederung in die zugeteilte Dienststelle entsteht, die Zuständigkeit der Dienstbehörde sich also in diesem Zeitraum nicht verändert (vgl VwGH 22.10.1997, 96/12/0304). Somit änderte die Dienstzuteilung des Beschwerdeführers beim Bundesministerium für Inneres nichts an der Zuständigkeit der belangten Behörde.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zum Unterbleiben der mündlichen Verhandlung

Gemäß § 24 Abs 4 VwGVG kann - soweit durch Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist - das Verwaltungsgericht ungeachtet eines Parteiantrags von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen,

dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt, und einem Entfall der Verhandlung weder Art 6 Abs 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten noch Art 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union entgegenstehen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen, dass dienstrechtliche Streitigkeiten öffentlich Bediensteter unter den Begriff der „civil rights" im Verständnis des Art 6 Abs 1 MRK fallen, insoweit derartige Streitigkeiten durch die innerstaatliche Rechtsordnung geregelte, subjektive Rechte oder Pflichten des jeweils betroffenen Bediensteten zum Gegenstand haben (vgl VwGH 13.9.2017, Ro 2016/12/0024, mwN).

Demnach kann eine Verhandlungspflicht gemäß Art 6 Abs 1 EMRK nur dann entfallen, wenn die Ausnahmen für nicht übermäßig komplexe Rechtsfragen oder hochtechnische Fragen Platz greifen (vgl VwGH 21.12.2016, Ra 2016/12/0067).

Im gegenständlichen Fall konnte eine mündliche Verhandlung unterbleiben, da der Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde als geklärt erscheint und im Übrigen keine übermäßig komplexe Rechtsfrage zu beurteilen war. Auch bringt die Beschwerde keine neuen wesentlichen Aspekte vor, weshalb kein klärungsbedürftiger Sachverhalt vorliegt.

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. Die gegenständliche Entscheidung weicht nicht von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab. Durch die unter A) genannten Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes fehlt es auch nicht an einer Rechtsprechung und die zu lösende Rechtsfrage wird in der Rechtsprechung auch nicht uneinheitlich beantwortet.

Schlagworte

besoldungsrechtliche Stellung Dienstpflicht Dienstpflichtverletzung dienstrechtliche Stellung Dienstzuteilung Disziplinarerkenntnis Disziplinarstrafe Disziplinarverfahren Geldstrafe öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis qualifizierte Verwendungsänderung Versetzung Vertrauensverlust Vorgesetzter wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W257.2228694.1.00

Im RIS seit

01.02.2021

Zuletzt aktualisiert am

01.02.2021

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

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