

TE Bvwg Erkenntnis 2024/2/20 W213 2184774-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.02.2024

Entscheidungsdatum

20.02.2024

Norm

BDG 1979 §38

BDG 1979 §38 Abs2

BDG 1979 §38 Abs7

BDG 1979 §43

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §45

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 38 heute
2. BDG 1979 § 38 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
4. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
5. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
6. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
7. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994

1. BDG 1979 § 38 heute
2. BDG 1979 § 38 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
4. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
5. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
6. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
7. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994

1. BDG 1979 § 38 heute
2. BDG 1979 § 38 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
4. BDG 1979 § 38 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
5. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995

6. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994

7. BDG 1979 § 38 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994

1. BDG 1979 § 43 heute

2. BDG 1979 § 43 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024

3. BDG 1979 § 43 gültig von 31.12.2009 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009

4. BDG 1979 § 43 gültig von 29.05.2002 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002

5. BDG 1979 § 43 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997

6. BDG 1979 § 43 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997

1. BDG 1979 § 43a heute

2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009

1. BDG 1979 § 45 heute

2. BDG 1979 § 45 gültig ab 28.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 112/2019

3. BDG 1979 § 45 gültig von 28.12.2013 bis 27.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013

4. BDG 1979 § 45 gültig von 29.12.2007 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007

5. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1994 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994

6. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1993

1. B-VG Art. 133 heute

2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013

6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012

7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003

8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974

9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

W213 2184774-1/37E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichterinnen MR Dr. Elsa BRUNNER und MR Mag. Gabriele FIEDLER als Beisitzerinnen über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch RA Dr. Ragossnig & Partner RAe GmbH, Friedrichgasse 6/IX/37, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Bundesministers für Justiz, Generaldirektion, vom 28.11.2017, GZ. BMJ-3001148/0015-II 4/2017, betreffend Versetzung (§ 38 BDG 1979) nach Durchführung von mündlichen Verhandlungen zu Recht erkannt. Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Vorsitzenden und die fachkundigen Laienrichterinnen MR Dr. Elsa BRUNNER und MR Mag. Gabriele FIEDLER als Beisitzerinnen über die Beschwerde des römisch 40, vertreten durch RA Dr. Ragossnig & Partner RAe GmbH, Friedrichgasse 6/IX/37, 8010 Graz, gegen den Bescheid des Bundesministers für Justiz, Generaldirektion, vom 28.11.2017, GZ. BMJ-3001148/0015-II 4 aus 2017, betreffend Versetzung (Paragraph 38, BDG 1979) nach Durchführung von mündlichen Verhandlungen zu Recht

erkannt:

A)

In Erledigung der Beschwerde wird der Spruch des bekämpften Bescheides dahingehend abgeändert, dass der Beschwerdeführer die Gründe für die mit Wirksamkeit vom 30.11.2017 erfolgte Versetzung von der Justizanstalt XXXX zur Justizanstalt XXXX unter Betrauung mit der Funktion „Psychologe“, PH-SAP S00002176, Bewertung A1/GL, gemäß § 38 Abs. 7 BDG nicht zu vertreten hat. In Erledigung der Beschwerde wird der Spruch des bekämpften Bescheides dahingehend abgeändert, dass der Beschwerdeführer die Gründe für die mit Wirksamkeit vom 30.11.2017 erfolgte Versetzung von der Justizanstalt römisch 40 zur Justizanstalt römisch 40 unter Betrauung mit der Funktion „Psychologe“, PH-SAP S00002176, Bewertung A1/GL, gemäß Paragraph 38, Absatz 7, BDG nicht zu vertreten hat.

Im Übrigen wird die Beschwerde § 38 Abs. 2 BDG i.V.m. § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Im Übrigen wird die Beschwerde Paragraph 38, Absatz 2, BDG in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

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

''

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang römisch eins. Verfahrensgang

I.1. Mit Schreiben vom 08.03.2017 wurde der Beschwerdeführer darüber informiert, dass er mit sofortiger Wirkung für die Dauer des Verfahrens vom Dienst freigestellt worden sei. römisch eins. 1. Mit Schreiben vom 08.03.2017 wurde der Beschwerdeführer darüber informiert, dass er mit sofortiger Wirkung für die Dauer des Verfahrens vom Dienst freigestellt worden sei.

I.2. Das orthopädische Gutachten vom 10.07.2017 ergab, dass der Beschwerdeführer in der Lage sei, leichte bis gelegentlich mittelschwere Tätigkeiten in einer Vollzeitbeschäftigung auszuführen. Er habe bestimmte Einschränkungen, wie das Vermeiden von Tätigkeiten, die wiederholtes Bücken oder kniende und hockende Arbeit erfordern. Es werde keine wesentliche Besserung erwartet, aber auch keine vermehrten Krankenstände, wenn die Empfehlungen des Gutachtens befolgt werden. römisch eins. 2. Das orthopädische Gutachten vom 10.07.2017 ergab, dass der Beschwerdeführer in der Lage sei, leichte bis gelegentlich mittelschwere Tätigkeiten in einer Vollzeitbeschäftigung auszuführen. Er habe bestimmte Einschränkungen, wie das Vermeiden von Tätigkeiten, die wiederholtes Bücken oder kniende und hockende Arbeit erfordern. Es werde keine wesentliche Besserung erwartet, aber auch keine vermehrten Krankenstände, wenn die Empfehlungen des Gutachtens befolgt werden.

I.3. Mit Schreiben vom 10.08.2017 hat das Bundesministerium für Justiz eine Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer aufgrund einer Dienstpflichtverletzung erstattet. Dieser Verdacht basiere auf drei Hauptpunkten: römisch eins. 3. Mit Schreiben vom 10.08.2017 hat das Bundesministerium für Justiz eine Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer aufgrund einer Dienstpflichtverletzung erstattet. Dieser Verdacht basiere auf drei Hauptpunkten:

? In einem Schreiben vom 17.01.2017 habe sich der Beschwerdeführer herabwürdigende Ansichten („aberwitziges Sozialprojekt“) gegenüber einem Sozialprojekt geäußert.

? In einer Fachteamsitzung am 10.01.2017 habe er sich herabwürdigend gegenüber Kollegen des Sozialen Dienstes verhalten, was dazu geführt habe, dass eine Mitarbeiterin die Sitzung verlassen wollte.

? Sein Verhalten habe ein negatives Arbeitsklima geschaffen und sei von Angst und Misstrauen geprägt, was den Arbeitsablauf störe und Mitarbeiter belaste.

Die Behörde habe Bestätigungen von Kollegen und Mitarbeitern des Beschwerdeführers über sein respektloses Verhalten erhalten, was zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens gemäß § 123 BDG 1979 geführt habe. Nachdem der Beschwerdeführer mit 09.03.2017 von seinem Dienst freigestellt worden sei, habe sich das Arbeitsklima deutlich verbessert. Die Behörde habe Bestätigungen von Kollegen und Mitarbeitern des Beschwerdeführers über sein respektloses Verhalten erhalten, was zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens gemäß Paragraph 123, BDG 1979 geführt habe. Nachdem der Beschwerdeführer mit 09.03.2017 von seinem Dienst freigestellt worden sei, habe sich das Arbeitsklima deutlich verbessert.

I.4. Mit Schreiben vom 11.08.2017 hat das Bundesministerium für Justiz den Beschwerdeführer mit Wirkung ab dem 01.09.2017 für 90 Tage zur Dienstverrichtung in die Justizanstalt XXXX bestellt. römisch eins.4. Mit Schreiben vom 11.08.2017 hat das Bundesministerium für Justiz den Beschwerdeführer mit Wirkung ab dem 01.09.2017 für 90 Tage zur Dienstverrichtung in die Justizanstalt römisch 40 bestellt.

I.5. Mit Bescheid vom 30.10.2017 hat die Disziplinarkommission beschlossen, kein Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer einzuleiten. Die Anschuldigungen, die in der Disziplinaranzeige des Bundesministeriums für Justiz/Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen vom 10. August 2017 gegen ihn erhoben wurden, wurden abgelehnt. Es wurde festgestellt, dass die vorgebrachten Vorwürfe nicht ausreichen, um ein Disziplinarverfahren gegen ihn einzuleiten. römisch eins.5. Mit Bescheid vom 30.10.2017 hat die Disziplinarkommission beschlossen, kein Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer einzuleiten. Die Anschuldigungen, die in der Disziplinaranzeige des Bundesministeriums für Justiz/Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen vom 10. August 2017 gegen ihn erhoben wurden, wurden abgelehnt. Es wurde festgestellt, dass die vorgebrachten Vorwürfe nicht ausreichen, um ein Disziplinarverfahren gegen ihn einzuleiten.

I.6. Die belangte Behörde teilte mit Verständigung gemäß § 38 Abs. 6 BDG vom 10.11.2017 mit, dass die Versetzung des Beschwerdeführers in die JA XXXX mit Wirksamkeit vom 30.11.2017 in Aussicht genommen werde. Begründend wurde angeführt, dass das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Kollegen und Mitarbeitern unangemessen sei. Es liege ein wichtiges dienstliches Interesse vor, das sich aus dem Verhalten des Beschwerdeführers ergäbe. Die Konflikte und Spannungen am Arbeitsplatz seien auf sein unakzeptables Verhalten zurückgeführt, das zu einem negativen Arbeitsklima und untragbaren Spannungsverhältnissen geführt habe. Es werde darauf hingewiesen, dass die Versetzung gerechtfertigt sei, zumal das Verhalten des Beschwerdeführers den Betriebsfrieden und die dienstliche Zusammenarbeit erheblich gestört habe. Die Behörde weist auch darauf hin, dass die Versetzung auf objektiven Kriterien basiere und nicht darauf, ob der Beschwerdeführer das Verhalten schuldhaft herbeigeführt habe. Der Beschwerdeführer wurde aufgefordert, innerhalb von 14 Tagen eine Stellungnahme dazu abzugeben. römisch eins.6. Die belangte Behörde teilte mit Verständigung gemäß Paragraph 38, Absatz 6, BDG vom 10.11.2017 mit, dass die Versetzung des Beschwerdeführers in die JA römisch 40 mit Wirksamkeit vom 30.11.2017 in Aussicht genommen werde. Begründend wurde angeführt, dass das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber Kollegen und Mitarbeitern unangemessen sei. Es liege ein wichtiges dienstliches Interesse vor, das sich aus dem Verhalten des Beschwerdeführers ergäbe. Die Konflikte und Spannungen am Arbeitsplatz seien auf sein unakzeptables Verhalten zurückgeführt, das zu einem negativen Arbeitsklima und untragbaren Spannungsverhältnissen geführt habe. Es werde darauf hingewiesen, dass die Versetzung gerechtfertigt sei, zumal das Verhalten des Beschwerdeführers den Betriebsfrieden und die dienstliche Zusammenarbeit erheblich gestört habe. Die Behörde weist auch darauf hin, dass die Versetzung auf objektiven Kriterien basiere und nicht darauf, ob der Beschwerdeführer das Verhalten schuldhaft herbeigeführt habe. Der Beschwerdeführer wurde aufgefordert, innerhalb von 14 Tagen eine Stellungnahme dazu abzugeben.

I.7. Der Beschwerdeführer äußerte sich dazu mit Stellungnahme vom 20.11.2017 und brachte im Wesentlichen vor, dass er mit der Versetzung nicht einverstanden sei. Er hat weiter vorgebracht, dass die These, er hätte ein Arbeitsklima geschaffen, das von Angst, Feindseligkeit und Misstrauen geprägt sei und den Arbeitsablauf störe, im Gegensatz zu den Ermittlungsergebnissen falsch sei. Er hat weiter erklärt, dass die Vorfälle in der Fachteamsitzung vom 10.01.2017 eine Ausnahme darstellten und nicht auf sein generelles Verhalten schließen ließen. Seine Kritik habe an diesem Tag im Kontext eines Qualitätsmanagements stattgefunden und sei aufgrund von objektiven Fehlern seitens eines Kollegen erfolgt. Dies stelle kein Mobbing dar und es sei wichtig, in seiner Position kritisch und sachlich zu argumentieren, um die körperliche Integrität seiner Kollegen zu schützen. Er habe sich für seine möglicherweise missverständlichen

Äußerungen entschuldigt und darauf hingewiesen, dass seine kritischen Kommentare nicht als herabwürdigendes Verhalten missverstanden werden sollten. Des Weiteren hat der Beschwerdeführer bemängelt, dass ihm keine Gelegenheit gegeben wurde, Zeugen zu befragen, und dass er nicht die Möglichkeit hatte, gleichzeitig anwesend zu sein, wenn Zeugenaussagen gemacht wurden.römisch eins.7. Der Beschwerdeführer äußerte sich dazu mit Stellungnahme vom 20.11.2017 und brachte im Wesentlichen vor, dass er mit der Versetzung nicht einverstanden sei. Er hat weiter vorgebracht, dass die These, er hätte ein Arbeitsklima geschaffen, das von Angst, Feindseligkeit und Misstrauen geprägt sei und den Arbeitsablauf störe, im Gegensatz zu den Ermittlungsergebnissen falsch sei. Er hat weiter erklärt, dass die Vorfälle in der Fachteamsitzung vom 10.01.2017 eine Ausnahme darstellten und nicht auf sein generelles Verhalten schließen ließen. Seine Kritik habe an diesem Tag im Kontext eines Qualitätsmanagements stattgefunden und sei aufgrund von objektiven Fehlern seitens eines Kollegen erfolgt. Dies stelle kein Mobbing dar und es sei wichtig, in seiner Position kritisch und sachlich zu argumentieren, um die körperliche Integrität seiner Kollegen zu schützen. Er habe sich für seine möglicherweise missverständlichen Äußerungen entschuldigt und darauf hingewiesen, dass seine kritischen Kommentare nicht als herabwürdigendes Verhalten missverstanden werden sollten. Des Weiteren hat der Beschwerdeführer bemängelt, dass ihm keine Gelegenheit gegeben wurde, Zeugen zu befragen, und dass er nicht die Möglichkeit hatte, gleichzeitig anwesend zu sein, wenn Zeugenaussagen gemacht wurden.

I.8. Die belangte Behörde erließ in weiterer Folge den nunmehr bekämpften Bescheid, dessen Spruch folgenden Wortlaut hat:römisch eins.8. Die belangte Behörde erließ in weiterer Folge den nunmehr bekämpften Bescheid, dessen Spruch folgenden Wortlaut hat:

„Das Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen, versetzt Sei gemäß §38 i.V.m. §141a BDG 1979 von Amts wegen, mit Wirksamkeit zum 30.11.2017 in die Justizanstalt XXXX und betraut Sie mit der Funktion „Psychologe“, PH-SAP S00002176, Bewertung A1/GL, wobei Sie Ihre Versetzung selbst zu vertreten haben.“, „Das Bundesministerium für Justiz, Generaldirektion für den Strafvollzug und den Vollzug freiheitsentziehender Maßnahmen, versetzt Sei gemäß §38 in Verbindung mit §141a BDG 1979 von Amts wegen, mit Wirksamkeit zum 30.11.2017 in die Justizanstalt römisch 40 und betraut Sie mit der Funktion „Psychologe“, PH-SAP S00002176, Bewertung A1/GL, wobei Sie Ihre Versetzung selbst zu vertreten haben.“

Begründend wurde angeführt, dass die Versetzung des Beschwerdeführers nach Einholung diverser Stellungnahmen und Gesprächen für notwendig gehalten werde, um das Arbeitsklima und Zusammenarbeit in der Justizanstalt zu verbessern. Er sei daher vorübergehend in die Justizanstalt XXXX versetzt worden und später in die Justizanstalt XXXX . Das Verhalten des Beschwerdeführers sei als schwerwiegender Verstoß gegen seine Dienstpflichten und als Ursache für erhebliche Störungen im Arbeitsklima einzustufen. Die Versetzung sei daher aus wichtigem dienstlichem Interesse vorgenommen worden. Insgesamt wurde festgestellt, dass das Verhalten des Beschwerdeführers unangemessen und respektlos gegenüber Kollegen und Mitarbeitern gewesen sei, was zu einer schweren Störung des Arbeitsklimas geführt habe. Dieses Verhalten habe zu erheblichen Belastungen für die Belegschaft geführt. Daher werde die Versetzung des Beschwerdeführers als notwendig erachtet, um das Arbeitsklima und die dienstliche Zusammenarbeit zu verbessern. Das Verhalten des Beschwerdeführers verstoße auch gegen die Dienstpflichten und das Gebot kollegialen Verhaltens, was ebenfalls die Versetzung rechtfertige. Die Aufrechterhaltung eines reibungslosen Betriebs in einer Justizanstalt sei von größter Bedeutung und das Verhalten des Beschwerdeführers als Vorgesetzter inakzeptabel. Die Versetzung sei aufgrund eines wichtigen dienstlichen Interesses durchgeführt worden. Die Aufzählung der möglichen Anlässe für ein wichtiges dienstliches Interesse sei beispielhaft und nicht abschließend. Es sei nicht notwendig, dass es zu einer rechtskräftigen Verurteilung oder Disziplinarstrafe kommt, um eine Versetzung zu rechtfertigen. Es können auch schwerwiegende Störungen des Arbeitsklimas, untragbare Spannungsverhältnisse, anmaßendes und unkooperatives Verhalten, erheblicher Ansehens- und Autoritätsverlust, sowie andere schwere Störungen des Arbeitsumfelds als wichtige dienstliche Interessen betrachtet werden. Wichtig sei, dass das wichtige dienstliche Interesse ausschließlich anhand objektiver Merkmale beurteilt werde und nicht anhand der Schuld oder Absicht des Beamten, diese Situationen herbeizuführen. Selbst disziplinarrechtlich nicht relevantes Verhalten könne als wichtiges dienstliches Interesse betrachtet werden, wenn es objektiv dazu führe, dass die Fähigkeit des Beamten zur Erfüllung seiner Aufgaben beeinträchtigt werde. In diesem Fall habe das Verhalten des Beschwerdeführers zu schwerwiegenden Störungen des Arbeitsklimas und untragbaren Spannungsverhältnissen geführt. Dies habe objektiv ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung des Beschwerdeführers begründet, und die Gründe für die Versetzung werden vom Beschwerdeführer selbst verantwortet. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass der

Beschwerdeführer gegen seine Dienstpflichten gemäß § 43a BDG 1979 verstoßen habe, insbesondere durch ein Verhalten, das als menschlich respektlos angesehen werde, und durch das Schaffen von Arbeitsbedingungen, die die menschliche Würde verletzen. Die Handlungen des Beschwerdeführers seien darauf ausgerichtet gewesen, den Betriebsfrieden zu stören, und sein Weiterverbleib an seiner bisherigen Dienststelle sei daher nicht mehr vertretbar. Begründend wurde angeführt, dass die Versetzung des Beschwerdeführers nach Einholung diverser Stellungnahmen und Gesprächen für notwendig gehalten werde, um das Arbeitsklima und Zusammenarbeit in der Justizanstalt zu verbessern. Er sei daher vorübergehend in die Justizanstalt römisch 40 versetzt worden und später in die Justizanstalt römisch 40. Das Verhalten des Beschwerdeführers sei als schwerwiegender Verstoß gegen seine Dienstpflichten und als Ursache für erhebliche Störungen im Arbeitsklima einzustufen. Die Versetzung sei daher aus wichtigem dienstlichem Interesse vorgenommen worden. Insgesamt wurde festgestellt, dass das Verhalten des Beschwerdeführers unangemessen und respektlos gegenüber Kollegen und Mitarbeitern gewesen sei, was zu einer schweren Störung des Arbeitsklimas geführt habe. Dieses Verhalten habe zu erheblichen Belastungen für die Belegschaft geführt. Daher werde die Versetzung des Beschwerdeführers als notwendig erachtet, um das Arbeitsklima und die dienstliche Zusammenarbeit zu verbessern. Das Verhalten des Beschwerdeführers verstoße auch gegen die Dienstpflichten und das Gebot kollegialen Verhaltens, was ebenfalls die Versetzung rechtfertige. Die Aufrechterhaltung eines reibungslosen Betriebs in einer Justizanstalt sei von größter Bedeutung und das Verhalten des Beschwerdeführers als Vorgesetzter inakzeptabel. Die Versetzung sei aufgrund eines wichtigen dienstlichen Interesses durchgeführt worden. Die Aufzählung der möglichen Anlässe für ein wichtiges dienstliches Interesse sei beispielhaft und nicht abschließend. Es sei nicht notwendig, dass es zu einer rechtskräftigen Verurteilung oder Disziplinarstrafe kommt, um eine Versetzung zu rechtfertigen. Es können auch schwerwiegende Störungen des Arbeitsklimas, untragbare Spannungsverhältnisse, anmaßendes und unkooperatives Verhalten, erheblicher Ansehens- und Autoritätsverlust, sowie andere schwere Störungen des Arbeitsumfelds als wichtige dienstliche Interessen betrachtet werden. Wichtig sei, dass das wichtige dienstliche Interesse ausschließlich anhand objektiver Merkmale beurteilt werde und nicht anhand der Schuld oder Absicht des Beamten, diese Situationen herbeizuführen. Selbst disziplinarrechtlich nicht relevantes Verhalten könne als wichtiges dienstliches Interesse betrachtet werden, wenn es objektiv dazu führe, dass die Fähigkeit des Beamten zur Erfüllung seiner Aufgaben beeinträchtigt werde. In diesem Fall habe das Verhalten des Beschwerdeführers zu schwerwiegenden Störungen des Arbeitsklimas und untragbaren Spannungsverhältnissen geführt. Dies habe objektiv ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung des Beschwerdeführers begründet, und die Gründe für die Versetzung werden vom Beschwerdeführer selbst verantwortet. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass der Beschwerdeführer gegen seine Dienstpflichten gemäß Paragraph 43 a, BDG 1979 verstoßen habe, insbesondere durch ein Verhalten, das als menschlich respektlos angesehen werde, und durch das Schaffen von Arbeitsbedingungen, die die menschliche Würde verletzen. Die Handlungen des Beschwerdeführers seien darauf ausgerichtet gewesen, den Betriebsfrieden zu stören, und sein Weiterverbleib an seiner bisherigen Dienststelle sei daher nicht mehr vertretbar.

I.9. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer durch seinen anwaltlichen Vertreter fristgerecht Beschwerde und brachte vor, dass der Bescheid erhebliche Mängel in der Begründung aufweise und zu ungenau sei, um einer inhaltlichen Überprüfung standzuhalten. Der Bescheid stütze sich hauptsächlich auf die Fachteamsitzung vom 10.01.2017, ohne das gesamte dienstliche Verhalten angemessen zu berücksichtigen. Es fehlen entlastende Beweise, und die Namen von Bediensteten, die die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer eingeschränkt haben sollen, werden nicht genannt. Der Beschwerdeführer stellt zudem die Glaubwürdigkeit von Herrn XXXX in Frage, der rufschädigende Aussagen gemacht habe. Der Beschwerdeführer gibt an, dass die Mitarbeiterinnen im Psychologischen Dienst der Justizanstalt XXXX behaupteten, der Beschwerdeführer habe sich herablassend verhalten. Er bestreitet dies und führt an, dass er lediglich fachliche Kritik geäußert habe. Ein konkretes Beispiel zeige, dass Missverständnisse und Probleme in der Therapieplanung aufgetreten seien, hauptsächlich aufgrund von Qualifikationsmängeln einer externen Therapeutin. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, dass die Vorwürfe gegen ihn unbegründet seien und dass er fachliche Kritik geübt habe. Der Beschwerdeführer werde mit verschiedenen Vorwürfen konfrontiert, darunter die Verbesserung der zwischenmenschlichen und fachlichen Zusammenarbeit im Sozialen und Psychologischen Dienst nach seiner Dienstfreistellung. Die Behörde argumentiere, dass die aktuellen Mitarbeiter der Justizanstalt glaubwürdigere Zeugen seien als die vom Beschwerdeführer genannten Personen, da diese nicht mehr in der Anstalt beschäftigt seien. Der Beschwerdeführer weist darauf hin, dass einige Personen trotz ihrer früheren und derzeitigen Anstellung in der Anstalt Angst um ihren Arbeitsplatz haben, wenn sie ihre Meinung äußern. Die Behörde habe seine

Rechtfertigungsgründe und Entschuldigungen in Bezug auf sein Verhalten in der Fachteamsitzung nicht hinreichend berücksichtigt. Der Vertrauensentzug sei kein angemessenes Mittel, um die gruppenintensiven Dynamiken und Konflikte in seinem Arbeitsumfeld zu bewerten. Eine eingehendere Untersuchung und Beteiligung eines Sachverständigen, um die Situation angemessen zu bewerten, sei daher unumgänglich. Der Beschwerdeführer gibt weiter an, dass ein Vertrauensentzug allein nicht ausreiche, eine Versetzung zu rechtfertigen. Die Behörde habe zudem nicht ausreichend untersucht und begründet, warum das Vertrauen verloren gegangen sei. Die Versetzung basiere auf Meinungen und Entscheidungen von Vorgesetzten und Mitarbeitern, nicht auf objektiven Gründen. Das Verhalten anderer Mitarbeiter und die Ursachen für Konflikte seien nicht angemessen berücksichtigt worden. Der Beschwerdeführer beantragte daher die Aufhebung der Entscheidung und fordert ein psychiatrisches Gutachten und die Vernehmung von Zeugen.römisch eins.9. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer durch seinen anwaltlichen Vertreter fristgerecht Beschwerde und brachte vor, dass der Bescheid erhebliche Mängel in der Begründung aufweise und zu ungenau sei, um einer inhaltlichen Überprüfung standzuhalten. Der Bescheid stütze sich hauptsächlich auf die Fachteamsitzung vom 10.01.2017, ohne das gesamte dienstliche Verhalten angemessen zu berücksichtigen. Es fehlen entlastende Beweise, und die Namen von Bediensteten, die die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer eingeschränkt haben sollen, werden nicht genannt. Der Beschwerdeführer stellt zudem die Glaubwürdigkeit von Herrn römisch 40 in Frage, der rufschädigende Aussagen gemacht habe. Der Beschwerdeführer gibt an, dass die Mitarbeiterinnen im Psychologischen Dienst der Justizanstalt römisch 40 behaupteten, der Beschwerdeführer habe sich herablassend verhalten. Er bestreitet dies und führt an, dass er lediglich fachliche Kritik geäußert habe. Ein konkretes Beispiel zeige, dass Missverständnisse und Probleme in der Therapieplanung aufgetreten seien, hauptsächlich aufgrund von Qualifikationsmängeln einer externen Therapeutin. Der Beschwerdeführer bringt weiter vor, dass die Vorwürfe gegen ihn unbegründet seien und dass er fachliche Kritik geübt habe. Der Beschwerdeführer werde mit verschiedenen Vorwürfen konfrontiert, darunter die Verbesserung der zwischenmenschlichen und fachlichen Zusammenarbeit im Sozialen und Psychologischen Dienst nach seiner Dienstfreistellung. Die Behörde argumentiere, dass die aktuellen Mitarbeiter der Justizanstalt glaubwürdigere Zeugen seien als die vom Beschwerdeführer genannten Personen, da diese nicht mehr in der Anstalt beschäftigt seien. Der Beschwerdeführer weist darauf hin, dass einige Personen trotz ihrer früheren und derzeitigen Anstellung in der Anstalt Angst um ihren Arbeitsplatz haben, wenn sie ihre Meinung äußern. Die Behörde habe seine Rechtfertigungsgründe und Entschuldigungen in Bezug auf sein Verhalten in der Fachteamsitzung nicht hinreichend berücksichtigt. Der Vertrauensentzug sei kein angemessenes Mittel, um die gruppenintensiven Dynamiken und Konflikte in seinem Arbeitsumfeld zu bewerten. Eine eingehendere Untersuchung und Beteiligung eines Sachverständigen, um die Situation angemessen zu bewerten, sei daher unumgänglich. Der Beschwerdeführer gibt weiter an, dass ein Vertrauensentzug allein nicht ausreiche, eine Versetzung zu rechtfertigen. Die Behörde habe zudem nicht ausreichend untersucht und begründet, warum das Vertrauen verloren gegangen sei. Die Versetzung basiere auf Meinungen und Entscheidungen von Vorgesetzten und Mitarbeitern, nicht auf objektiven Gründen. Das Verhalten anderer Mitarbeiter und die Ursachen für Konflikte seien nicht angemessen berücksichtigt worden. Der Beschwerdeführer beantragte daher die Aufhebung der Entscheidung und fordert ein psychiatrisches Gutachten und die Vernehmung von Zeugen.

I.10. Mit fachärztlichem Befund vom 19.03.2018 bestätigt XXXX, dass sich der Beschwerdeführer bei ihr seit 26.01.2018 wegen einer reaktiven Depression in Behandlung befinde und kündigt gleichzeitig den Wunsch des Beschwerdeführers an, mit Ende Mai den Ruhestand anzutreten zu wollen.römisch eins.10. Mit fachärztlichem Befund vom 19.03.2018 bestätigt römisch 40, dass sich der Beschwerdeführer bei ihr seit 26.01.2018 wegen einer reaktiven Depression in Behandlung befinde und kündigt gleichzeitig den Wunsch des Beschwerdeführers an, mit Ende Mai den Ruhestand anzutreten zu wollen.

I.11. Mit Schreiben vom 11.04.2018 wurde das Bundesverwaltungsgericht über Strafverfahren gegen XXXX zum Nachteil des Beschwerdeführers informiert. Daraufhin hat das Bundesverwaltungsgericht den Beschwerdeführer darüber in schriftlich in Kenntnis gesetzt und ihm die Möglichkeit gegeben, sich dazu zu äußern.römisch eins.11. Mit Schreiben vom 11.04.2018 wurde das Bundesverwaltungsgericht über Strafverfahren gegen römisch 40 zum Nachteil des Beschwerdeführers informiert. Daraufhin hat das Bundesverwaltungsgericht den Beschwerdeführer darüber in schriftlich in Kenntnis gesetzt und ihm die Möglichkeit gegeben, sich dazu zu äußern.

I.12. Am 17.04.2018 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, wobei der

Beschwerdeführer als Partei, sein Rechtsvertreter sowie zwei Vertreter der belangten Behörde anwesend waren. XXXX, XXXX und XXXX wurden als Zeugen einvernommen. In Folge wurde das Verfahren bis zur rechtskräftigen Beendigung der anhängigen Strafverfahren gegen XXXX ausgesetzt.römisch eins.12. Am 17.04.2018 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, wobei der Beschwerdeführer als Partei, sein Rechtsvertreter sowie zwei Vertreter der belangten Behörde anwesend waren. römisch 40, römisch 40 und römisch 40 wurden als Zeugen einvernommen. In Folge wurde das Verfahren bis zur rechtskräftigen Beendigung der anhängigen Strafverfahren gegen römisch 40 ausgesetzt.

I.13. Mit Schreiben vom 23.04.2018 beantragte der Beschwerdeführer die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand mit Wirkung zum 31.05.2018 und gab an, die gesetzlichen Voraussetzungen dafür zu erfüllen. Woraufhin mit Ablauf des Monats Mai 2018 die Versetzung in den Ruhestand bewirkt wurde.römisch eins.13. Mit Schreiben vom 23.04.2018 beantragte der Beschwerdeführer die vorzeitige Versetzung in den Ruhestand mit Wirkung zum 31.05.2018 und gab an, die gesetzlichen Voraussetzungen dafür zu erfüllen. Woraufhin mit Ablauf des Monats Mai 2018 die Versetzung in den Ruhestand bewirkt wurde.

I.14. Mit Schreiben vom 21.01.2019 wurde das Bundesverwaltungsgericht über die Einstellung der Strafverfahren gegen XXXX bekanntgegeben. Über die Einstellung wurde der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 31.01.2019 informiert. Gleichzeitig wurde ihm die Möglichkeit eingeräumt, sich über die Einstellung zu äußern. römisch eins.14. Mit Schreiben vom 21.01.2019 wurde das Bundesverwaltungsgericht über die Einstellung der Strafverfahren gegen römisch 40 bekanntgegeben. Über die Einstellung wurde der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 31.01.2019 informiert. Gleichzeitig wurde ihm die Möglichkeit eingeräumt, sich über die Einstellung zu äußern.

I.15. Mit Stellungnahme vom 22.03.2019 brachte der Beschwerdeführer vor, dass er sich Trotz dieser Entwicklungen an seiner Beschwerde gegen seine Versetzung in die Justizanstalt XXXX festhalte. Er führt weiter aus, dass die Gründe für seine Beschwerde weiterhin bestehen und dass die Einstellung der strafrechtlichen Verfahren dies nicht ändert. Seine finanzielle Situation und dienstrechtliche Stellung sei durch die Versetzung beeinträchtigt worden. Zudem habe er gesundheitliche Probleme, die mit der Versetzung in Zusammenhang stehen. Er habe eine Anzeige gegen Herrn XXXX wegen des Verdachts auf Amtsmissbrauch durch die Weitergabe von Unterlagen aus seinem Versetzungsakt und Disziplinarakt an Herrn XXXX erstattet.römisch eins.15. Mit Stellungnahme vom 22.03.2019 brachte der Beschwerdeführer vor, dass er sich Trotz dieser Entwicklungen an seiner Beschwerde gegen seine Versetzung in die Justizanstalt römisch 40 festhalte. Er führt weiter aus, dass die Gründe für seine Beschwerde weiterhin bestehen und dass die Einstellung der strafrechtlichen Verfahren dies nicht ändert. Seine finanzielle Situation und dienstrechtliche Stellung sei durch die Versetzung beeinträchtigt worden. Zudem habe er gesundheitliche Probleme, die mit der Versetzung in Zusammenhang stehen. Er habe eine Anzeige gegen Herrn römisch 40 wegen des Verdachts auf Amtsmissbrauch durch die Weitergabe von Unterlagen aus seinem Versetzungsakt und Disziplinarakt an Herrn römisch 40 erstattet.

I.16. Mit Schreiben vom 06.12.2022 informierte das Bundesverwaltungsgericht den Beschwerdeführer, dass das Verfahren (Amtsmissbrauch) gegen Herrn XXXX aus Beweisgründen eingestellt worden sei und räumt ihm Gleichzeitig die Möglichkeit ein, eine Stellungnahme dazu abzugeben.römisch eins.16. Mit Schreiben vom 06.12.2022 informierte das Bundesverwaltungsgericht den Beschwerdeführer, dass das Verfahren (Amtsmissbrauch) gegen Herrn römisch 40 aus Beweisgründen eingestellt worden sei und räumt ihm Gleichzeitig die Möglichkeit ein, eine Stellungnahme dazu abzugeben.

I.17. Mit Stellungnahme vom 22.12.2022 gibt der Beschwerdeführer an, dass trotz seiner Ruhestandsversetzung und der Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens gegen Herrn XXXX die Gründe für seine Beschwerde gegen die Versetzung von der Justizanstalt XXXX in die Justizanstalt XXXX unverändert bleiben. Die Einstellung des Verfahrens ändere nichts daran, dass die Versetzung ungerechtfertigt gewesen sei. Er führt weiter aus, dass die Versetzung zu einer finanziellen Einbuße geführt habe und seine gesundheitliche Verfassung beeinträchtigt sei, was letztendlich zu seiner vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand geführt habe.römisch eins.17. Mit Stellungnahme vom 22.12.2022 gibt der Beschwerdeführer an, dass trotz seiner Ruhestandsversetzung und der Einstellung des strafrechtlichen Verfahrens gegen Herrn römisch 40 die Gründe für seine Beschwerde gegen die Versetzung von der Justizanstalt römisch 40 in die Justizanstalt römisch 40 unverändert bleiben. Die Einstellung des Verfahrens ändere nichts daran, dass die Versetzung ungerechtfertigt gewesen sei. Er führt weiter aus, dass die Versetzung zu einer finanziellen Einbuße geführt habe und seine gesundheitliche Verfassung beeinträchtigt sei, was letztendlich zu seiner vorzeitigen Versetzung in den

Ruhestand geführt habe.

I.18. Am 03.05.2023 sowie am 20.09.2023 fanden öffentliche mündliche Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht in Anwesenheit des Beschwerdeführers als Partei und seines Rechtsvertreters, sowie eines bzw einer Vertreters/in der belangten Behörde statt. XXXX wurde via Zoom einvernommen, wobei XXXX , XXXX (via Zoom), XXXX (via Zoom), XXXX (via Zoom) ebenfalls als Zeugen einvernommen wurden. römisch eins.18. Am 03.05.2023 sowie am 20.09.2023 fanden öffentliche mündliche Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht in Anwesenheit des Beschwerdeführers als Partei und seines Rechtsvertreters, sowie eines bzw einer Vertreters/in der belangten Behörde statt. römisch 40 wurde via Zoom einvernommen, wobei römisch 40 , römisch 40 (via Zoom), römisch 40 (via Zoom), römisch 40 (via Zoom) ebenfalls als Zeugen einvernommen wurden.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer wurde mit Wirksamkeit zum 30.11.2017 von der Justizanstalt XXXX , Funktion „Leiter Psychologischer Dienst“, Bewertung A1/2, „Hofrat“, in die Justizanstalt XXXX mit der Funktion „Psychologe“, PM-SAP S00002176, Bewertung A1/GL, in Verwendung genommen. Der Beschwerdeführer wurde mit Wirksamkeit zum 30.11.2017 von der Justizanstalt römisch 40 , Funktion „Leiter Psychologischer Dienst“, Bewertung A1/2, „Hofrat“, in die Justizanstalt römisch 40 mit der Funktion „Psychologe“, PM-SAP S00002176, Bewertung A1/GL, in Verwendung genommen.

Seit dem Jahr 2007 kamen es mehrfach zu Vorkommnissen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Mitarbeitern, Psychologischer Dienst, sowie seinen Kollegen des Sozialen Dienstes in der Justizanstalt XXXX . Seit dem Jahr 2007 kamen es mehrfach zu Vorkommnissen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Mitarbeitern, Psychologischer Dienst, sowie seinen Kollegen des Sozialen Dienstes in der Justizanstalt römisch 40 .

Dies führte zu erheblichen Störungen des Arbeitsklimas und zu untragbaren Spannungsverhältnissen, die den dienstlichen Betriebsfrieden erheblich beeinträchtigten.

Mit Wirkung zum 09.03.2017 wurde der Beschwerdeführer vom Dienst freigestellt.

Mit Beschluss vom 10.08.2017 hat das Bundesministerium für Justiz eine Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer aufgrund einer Dienstpflichtverletzung (herabwürdigende Ansichten gegenüber einem Sozialprojekt, herabwürdigendes Verhalten gegenüber Kollegen des Sozialen Dienstes, negatives Arbeitsklima, Arbeit sei von Angst und Misstrauen geprägt, störender Arbeitsablauf und Belastung der Mitarbeiter) eingeleitet.

Mit Bescheid vom 30.10.2017 wurde die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen den Beschwerdeführer abgelehnt.

Dem Beschwerdeführer fehlte die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben. Dies beeinträchtigte das notwendige Vertrauensverhältnis zu seinen Mitarbeitern wesentlich.

Mit Ablauf des Monats Mai 2018 wurde die frühzeitige Versetzung des Beschwerdeführers in den Ruhestand bewirkt.

Sowohl das bei der Staatsanwaltschaft Klagenfurt unter GZ 11 St 26/18d gegen XXXX wegen § 83 Abs. 1, 84 Abs. 2, 297 Abs. 1 StGB zum Nachteil des XXXX anhängig gewesene Strafverfahrens und das beim Bezirksgericht Graz-West unter GZ 6U 26/18s ebenfalls gegen XXXX wegen § 111 Abs. 1 und 2 StGB und § 152 Abs. 1 StGB zum Nachteil des XXXX anhängig gewesene Strafverfahrens wurden mittlerweile eingestellt. Sowohl das bei der Staatsanwaltschaft Klagenfurt unter GZ 11 St 26/18d gegen römisch 40 wegen Paragraph 83, Absatz eins, 84, Absatz 2, 297, Absatz eins, StGB zum Nachteil des römisch 40 anhängig gewesene Strafverfahrens und das beim Bezirksgericht Graz-West unter GZ 6U 26/18s ebenfalls gegen römisch 40 wegen Paragraph 111, Absatz eins und 2 StGB und Paragraph 152, Absatz eins, StGB zum Nachteil des römisch 40 anhängig gewesene Strafverfahrens wurden mittlerweile eingestellt.

2. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen konnten unmittelbar auf Grund der Aktenlage sowie der Ergebnisse der Verhandlungen vom 17.04.2018, 03.05.2023 sowie 20.09.2023 getroffen werden.

Die Feststellung hinsichtlich der Einleitung des Disziplinarverfahrens gegen den Beschwerdeführer ergibt sich aus der dem beiliegendem Einleitungsbeschluss der Disziplinarkommission vom 10.08.2017.

Weder der Behörde noch dem Beschwerdeführer sind es gelungen, die vermeintlichen Dienstverfehlungen des Beschwerdeführers hinreichend zu entkräften bzw zu bestätigen. Die diesbezüglichen Ausführungen beschränken sich seitens der Behörde im Wesentlichen auf die Fachteamsitzung vom 10.01.2017 und auf nicht näher konkretisiertes Verhalten des Beschwerdeführers seit 2007, das von Angst, Feindseligkeit und Misstrauen geprägt sei.

Die zu den dem Beschwerdeführer angelasteten Verfehlungen einvernommenen Zeugen, ehemalige Mitarbeiter des Beschwerdeführers, konnten keine näheren Angaben machen, sondern bestätigen vielmehr pauschal das Vorliegen von derartigen Auseinandersetzungen. (Verhandlungsschrift vom 20.09.2023, Seite 3: „VR: Können Sie beschreiben, wie die Zusammenarbeit mit dem BF aus Ihrer Sicht funktioniert hat? Z1: Aus fachlicher Sicht sehr gut. Das Verhältnis zwischen meinem Chef (Hr. XXXX) und dem BF war eher schwierig und es hatte Auswirkungen auf den gesamten sozialen Dienst) [...] VR: Verstehe ich Sie richtig, dass die Angriffe nicht gegen Sie als Person, sondern nur gegen Ihren Dienstbereich gerichtet waren? Z1: Genau“). Bei Vorhalt eines konkreten Vorwurfs wurden nur ausweichende Antworten gegeben. Über die Frage, ob der Beschwerdeführer jemals untergriffig oder distanzlos gewesen sei, gibt es auseinandergehende Aussagen. Die zu den dem Beschwerdeführer angelasteten Verfehlungen einvernommenen Zeugen, ehemalige Mitarbeiter des Beschwerdeführers, konnten keine näheren Angaben machen, sondern bestätigen vielmehr pauschal das Vorliegen von derartigen Auseinandersetzungen. (Verhandlungsschrift vom 20.09.2023, Seite 3: „VR: Können Sie beschreiben, wie die Zusammenarbeit mit dem BF aus Ihrer Sicht funktioniert hat? Z1: Aus fachlicher Sicht sehr gut. Das Verhältnis zwischen meinem Chef (Hr. römisch 40) und dem BF war eher schwierig und es hatte Auswirkungen auf den gesamten sozialen Dienst) [...] VR: Verstehe ich Sie richtig, dass die Angriffe nicht gegen Sie als Person, sondern nur gegen Ihren Dienstbereich gerichtet waren? Z1: Genau“). Bei Vorhalt eines konkreten Vorwurfs wurden nur ausweichende Antworten gegeben. Über die Frage, ob der Beschwerdeführer jemals untergriffig oder distanzlos gewesen sei, gibt es auseinandergehende Aussagen.

Es wird angemerkt, dass die gegenständliche Versetzung allein aufgrund von Dienstverfehlungen des Beschwerdeführers verfügt wurde.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Hingegen hat gemäß § 135a Abs 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 BGBl 1979/333 idF BGBl I Nr. 6/2023 (im Folgenden: BDG), das Bundesverwaltungsgericht unter anderem in Angelegenheiten der §§ 38 und 40 BDG durch einen Senat zu entscheiden. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor. Gemäß § 135b Abs 1 BDG haben bei Senatsentscheidungen gemäß § 135a je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Dienstgebers und je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter mitzuwirken. Hingegen hat gemäß Paragraph 135 a, Absatz eins, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 BGBl 1979/333 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 6 aus 2023, (im Folgenden: BDG), das Bundesverwaltungsgericht unter anderem in Angelegenheiten der Paragraphen 38 und 40 BDG durch einen Senat zu entscheiden. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 135 b, Absatz eins, BDG haben bei Senatsentscheidungen gemäß Paragraph 135 a, je eine Vertreterin oder ein Vertreter des Dienstgebers und je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer als fachkundige Laienrichterinnen oder Laienrichter mitzuwirken.

Zu A) I. Zu A) römisch eins.

Die § 38 BDG 1979 lautet (auszugsweise) wie folgt: Die Paragraph 38, BDG 1979 lautet (auszugsweise) wie folgt:

„Versetzung

§ 38. (1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Paragraph 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 Auflösung 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
4. wenn die Beamtin oder der Beamte nach Paragraph 81, Absatz eins, Ziffer 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

(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 Absatz 3, Ziffer 4 und 5 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend vom Absatz 3, Ziffer 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) Eine Versetzung der Beamtin oder des Beamten in ein anderes Ressort bedarf bei sonstiger Nichtigkeit des Bescheids der Zustimmung der Leiterin oder des Leiters des anderen Ressorts.

(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.

(7) Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen; in diesem ist festzustellen, ob der Beamte die für die Versetzung maßgebenden Gründe gemäß Paragraphen 141 a, 145 b, 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.

[...].

Allgemeine Dienstpflichten

§ 43. (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

Paragraph 43, (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

(2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, daß das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(3) Der Beamte hat die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 43a. Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.“Paragraph 43 a, Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.“

Der Schutzzweck des § 38 BDG 1979 ist darin gelegen, den Beamten vor sachlich nicht gerechtfertigten Personalmaßnahmen (Versetzungen bzw qualifizierten Verwendungsänderungen) zu bewahren (VwGH 3.10.2018, Ra 2017/12/0091; VwGH 20.11.2018, Ra 2017/12/0125). Der Schutzzweck des Paragraph 38, BDG 1979 ist darin gelegen, den Beamten vor sachlich nicht gerechtfertigten Personalmaßnahmen (Versetzungen bzw qualifizierten Verwendungsänderungen) zu bewahren (VwGH 3.10.2018, Ra 2017/12/0091; VwGH 20.11.2018, Ra 2017/12/0125).

Das wichtige dienstliche Interesse iSd § 38 Abs 2, das eine Versetzung zulässig macht, ist ausschließlich nach objektiven Merkmalen und nicht danach zu beurteilen, inwieweit der Beamte diese Momente schuldhaft herbeigeführt hat (vgl dazu Fellner, BDG § 38 E 24 mwN). Das wichtige dienstliche Interesse iSd Paragraph 38, Absatz 2,, das eine Versetzung zulässig macht, ist ausschließlich nach objektiven Merkmalen und nicht danach zu beurteilen, inwieweit der Beamte diese Momente schuldhaft herbeigeführt hat vergleiche dazu Fellner, BDG Paragraph 38, E 24 mwN).

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 (vgl dazu Fellner, BDG § 38 E 16, E 25 mwN). 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 vergleiche dazu Fellner, BDG Paragraph 38, E 16, E 25 mwN).

Ein wichtiges dienstliches Interesse wird jedenfalls dann berührt, wenn 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 (VwGH 13.9.2007, 2006/12/0132; vgl auch VwGH 20.3.2014, 2013/12/0093). Ein wichtiges dienstliches Interesse wird jedenfalls dann berührt, wenn 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 (VwGH 13.9.2007, 2006/12/0132; vergleiche auch VwGH 20.3.2014, 2013/12/0093).

§ 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). Paragraph 45, Absatz eins 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 (vergleiche VwGH 24.11.1995, 92/12/0130; siehe auch Berufungskommission 18.10.2013, 56/24-BK/13).

Auch ein disziplinär nicht zu ahndendes Verhalten kann ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung begründen. Ein solches liegt jedenfalls dann vor, wenn objektiv festgestellte Tatsachen den Schluss rechtfertigen, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der dem Beamten obliegenden Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben ist (VwGH 13.12.1982 SlgNF 10.922A = ZfV 1983/2220). Bei Vorliegen eines in einem rechtsstaatlichen Verfahren dargelegten wichtigen dienstlichen Interesses ist nahezu jede Versetzung oder Verwendungsänderung rechtlich zulässig. Unzulässig sind derartige Personalmaßnahmen trotz Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses vor allem dann, wenn es sich um eine Versetzung an einen anderen Dienstort aus Gründen des dortigen Personalbedarfs handelt und ein anderer Beamter ohne wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil diesen Personalbedarf befriedigen könnte oder wenn die Einteilung nicht auf den Arbeitsplatz einer gleichwertigen Verwendungsgruppe erfolgt (VwGH 20.12.1995, 95/12/0163; 24.1.1996, 95/12/0026).

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs dient auch die „Wohlverhaltenspflicht“, die den Beamten schlechthin (also ohne Rücksicht auf seine Funktion und seinen Arbeitsplatz) nach § 43 Abs. 2 BDG 1979 trifft, unter anderem der Erhaltung des „Betriebsfriedens“ und der guten Zusammenarbeit innerhalb der Behörde(n) (VwGH 2.7.1997, 93/12/0122). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs dient auch die „Wohlverhaltenspflicht“, die den Beamten schlechthin (also ohne Rücksicht auf seine Funktion und seinen Arbeitsplatz) nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 trifft, unter anderem der Erhaltung des „Betriebsfriedens“ und der guten Zusammenarbeit innerhalb der Behörde(n) (VwGH 2.7.1997, 93/12/0122).

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). Für eine Versetzung nach Paragraph 38, Absatz 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 Paragraph 38, Absatz 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).

Im gegenständlichen Fall kann die ausgesprochene Versetzung im Wesentlichen auf das im angefochtenen Bescheid angeführte Verhalten des Beschwerdeführers und das angespannte Verhältnis zu seinen Mitarbeitern und Kollegen gestützt werden.

Dabei wird nicht verkannt, dass es sich gegenständlich um Geschehnisse handelt, die ein paar Jahre zurückliegen. Es ist jedoch hervorzuheben, dass die verfahrensgegenständliche Versetzung nicht auf einzelne Dienstpflichtverletzungen beruht, sondern die Weiterverwendung des Beschwerdeführers als Leitender Psychologe unter Berücksichtigung des Gesamtverhaltens des Beschwerdeführers zu beurteilen war.

Bei der Prüfung der Vertretbarkeit des Belassens des Beschwerdeführers auf dem Posten des Leiters des Psychologischen Dienstes ist zum einen auf die Aufgabenpalette dieser Funktion und die besondere Stellung zu berücksichtigen, zum anderen die Art und Schwere der dem Beschwerdeführer in Summe zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen. Auch unbeschadet einer disziplinären Ahndung vermag ein konkretes Verhalten ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen. Hierbei ist erforderlich, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind.

Der belangten Behörde ist zuzustimmen, dass in diesem Fall von schwerwiegende Störungen des Arbeitsklimas und untragbare Spannungsverhältnisse auszugehen sind, die sogar zu einer –von der Staatsanwaltschaft zurückgelegten - Strafanzeige bzw. einer - ergebnislos gebliebenen - Privatanklage des Beschwerdeführers geführt haben. Es ist daher vom Vorliegen eines persönlichen Spannungsverhältnisses auszugehen, dass einer Weiterverwendung des Beschwerdeführers als Leiter des Psychologischen Dienstes in der Justizanstalt XXXX entgegenstand. Der belangten Behörde ist zuzustimmen, dass in diesem Fall von schwerwiegende Störungen des Arbeitsklimas und untragbare Spannungsverhältnisse auszugehen sind, die sogar zu einer –von der Staatsanwaltschaft zurückgelegten - Strafanzeige bzw. einer - ergebnislos gebliebenen - Privatanklage des Beschwerdeführers geführt haben. Es ist daher vom Vorliegen eines persönlichen Spannungsverhältnisses auszugehen, dass einer Weiterverwendung des Beschwerdeführers als Leiter des Psychologischen Dienstes in der Justizanstalt römisch 40 entgegenstand.

Ohne jeden Zweifel besteht daher ein wichtiges dienstliches Interesse im Sinne des § 38 Abs 2 und 3 BDG an dem Abziehen des Beschwerdeführers von seiner bisherigen Verwendung. Fallbezogen ist daher ein Abberufungsinteresse von der bisherigen Verwendung des Beschwerdeführers zu bejahen. Ohne jeden Zweifel besteht daher ein wichtiges dienstliches Interesse im Sinne des Paragraph 38, Absatz 2 und 3 BDG an dem Abziehen des Beschwerdeführers von seiner bisherigen Verwendung. Fallbezogen ist daher ein Abberufungsinteresse von der bisherigen Verwendung des Beschwerdeführers zu bejahen.

Der Gegenstand der im Gesetz vorgesehenen Vergleichsprüfung hat nicht die Frage der persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zu sein, sondern die des Vorliegens eines wesentlichen wirtschaftlichen Nachteils. Die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse sind zwar zu berücksichtigen, können aber für sich allein eine Unzulässigkeit der Versetzung iSd zweiten Satzes des § 38 Abs 4 BDG 1979 nicht bewirken (VwGH 14.10.1992, 89/12/0088). Der Gegenstand der im Gesetz vorgesehenen Vergleichsprüfung hat nicht die Frage der persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zu sein, sondern die des Vorliegens eines wesentlichen wirtschaftlichen Nachteils.

Die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse sind zwar zu berücksichtigen, können aber für sich allein eine Unzulässigkeit der Versetzung iSd zweiten Satzes des Paragraph 38, Absatz 4, BDG 1979 nicht bewirken (VwGH 14.10.1992, 89/12/0088).

Durch die Auseinandersetzungen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Kollegen ist er 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 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. Durch die Auseinandersetzungen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Kollegen ist er 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 ein wichtiges dienstliches Interesse iSd Paragraph 38, Absatz 2, BDG zu begründen vergleiche auch Berufungskommission 5.4.2004, 6/10-BK/04) und stehen einer weiteren Verwendung an der angestammten Dienststelle entgegen.

Bei Vorliegen eines Abzugsinteresses ist die Dienstbehörde daher lediglich verpflichtet, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht von mehreren Möglichkeiten die für den Beschwerdeführer schonendste zu wählen und ihm eine der bisherigen Verwendung möglichst adäquate Verwendung zuzuweisen (vgl BerK 14.2.2011, GZ 101/10-BK/10 mwN). Bei Vorliegen eines Abzugsinteresses ist die Dienstbehörde daher lediglich verpflichtet, im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht von mehreren Möglichkeiten die für den Beschwerdeführer schonendste zu wählen und ihm eine der bisherigen Verwendung möglichst adäquate Verwendung zuzuweisen vergleiche BerK 14.2.2011, GZ 101/10-BK/10 mwN).

Fallbezogen ist die belangte Behörde dieser Fürsorgepflicht zwar insoweit nachgekommen, als der Beschwerdeführer nur innerhalb des Stadtgebiets von XXXX versetzt wurde. Dem Beschwerdeführer wurde aber anstelle des zuvor innegehabten Arbeitsplatzes der Wertigkeit A1/2 ein Arbeitsplatz der Wertigkeit A1/GL zugewiesen, wobei die belangte Behörde davon ausgegangen ist, dass der Beschwerdeführer die gegenständliche Versetzung selbst zu vertreten hat. Fallbezogen ist die belangte Behörde dieser Fürsorgepflicht zwar insoweit nachgekommen, als der Beschwerdeführer nur innerhalb des Stadtgebiets von römisch 40 versetzt wurde. Dem Beschwerdeführer wurde aber anstelle des zuvor innegehabten Arbeitsplatzes der Wertigkeit A1/2 ein Arbeitsplatz der Wertigkeit A1/GL zugewiesen, wobei die belangte Behörde davon ausgegangen ist, dass der Beschwerdeführer die gegenständliche Versetzung selbst zu vertreten hat.

Das durchgeführte Beweisverfahren hat gezeigt, dass in der Tat massive persönliche Spannungen bestanden, doch kann nicht festgestellt werden, dass diese ausschließlich aus der Sphäre des Beschwerdeführers herrühren. Mehrere der vernommenen Zeugen haben ausdrücklich die fraktionsfreie und sachliche Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer hervorgehoben. Daher ist letztlich davon auszugehen, dass die Versetzung des Beschwerdeführers zwar dienstlich gerechtfertigt, aber nicht von ihm zu vertreten war.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

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

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass die hier maßgeblichen Rechtsfragen der Zulässigkeit einer amtswegigen Versetzung wegen Verwendungsbeschränkungen gemäß § 42 BDG Hinblick auf die oben zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs bzw. der Berufungskommission als geklärt zu betrachten sind. Im gegenständlichen Fall ist davon auszugehen, dass die hier maßgeblichen Rechtsfragen der Zulässigkeit einer amtswegigen Versetzung wegen Verwendungsbeschränkungen gemäß Paragraph 42, BDG Hinblick auf die oben zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs bzw. der Berufungskommission als geklärt zu betrachten sind.

Schlagworte

Abberufungsinteresse Arbeitsplatz Betriebsklima Fürsorgepflicht Personalmaßnahme Ruhestand schonendste Variante Verhalten Versetzung wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2024:W213.2184774.1.00

Im RIS seit

18.04.2024

Zuletzt aktualisiert am

18.04.2024

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at