

TE Bvwg Erkenntnis 2016/1/25 W122 2010459-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 25.01.2016

Entscheidungsdatum

25.01.2016

Norm

ArbVG §101

BDG 1979 §38

BDG 1979 §40 Abs2

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. ArbVG § 101 heute
2. ArbVG § 101 gültig ab 01.01.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 394/1986
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 § 40 heute
2. BDG 1979 § 40 gültig ab 01.01.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
3. BDG 1979 § 40 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994
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

Spruch

W122 2010459-1/20E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzender und Dr. Edeltraud LACHMAYER sowie Dr. Susanne VON AMELUNXEN als fachkundige Laienrichterinnen über die Beschwerde der Amtsdirektorin XXXX, gegen den Bescheid des Amtes der Buchhaltungsagentur vom 30.06.2014, Zl. 180.500/00419-Personal/2014 betreffend qualifizierte Verwendungsänderung, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Vorsitzender und Dr. Edeltraud LACHMAYER sowie Dr. Susanne VON AMELUNXEN als fachkundige Laienrichterinnen über die Beschwerde der Amtsdirektorin römisch 40, gegen den Bescheid des Amtes der Buchhaltungsagentur vom 30.06.2014, Zl. 180.500/00419-Personal/2014 betreffend qualifizierte Verwendungsänderung, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A) Der Bescheid wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG idGF iVm § 40 Abs. 2 und § 38 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 idGF dahingehend abgeändert, dass statt dem 30.06.2014 der 18.11.2015 und statt dem 01.07.2014 der 19.11.2015 zu gelten hat. A) Der Bescheid wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG idGF in Verbindung mit Paragraph 40, Absatz 2 und Paragraph 38, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 idGF dahingehend abgeändert, dass statt dem 30.06.2014 der 18.11.2015 und statt dem 01.07.2014 der 19.11.2015 zu gelten hat.

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Verfahren vor der belangten Behörde

1.1. Mit Schreiben vom 19.03.2014 verständigte die belangte Behörde die Beschwerdeführerin über die beabsichtigte Versetzung von Amts wegen.

Damit wurde die Beschwerdeführerin informiert, dass beabsichtigt wäre, sie von ihrer Funktion als Stellvertreterin der Verrechnungsabteilung 01/03 mit Arbeitsplatzwertigkeit A2/4 abzurufen und auf einem Arbeitsplatz Referentin der Verrechnung mit EsB, Arbeitsplatzwertigkeit A2/3 im Bereich 1 in der Verrechnungsabteilung 1 zu betrauen, da sie die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung nicht ordnungsgemäß wahrgenommen hätte, durch ihr Verhalten die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung gefährdet hätte und nicht geeignet wäre, die Funktion der Abteilungsleitungsstellvertreterin auszuüben.

Die Beschwerdeführerin hätte die Gründe für die Versetzung selbst zu vertreten.

Folgender Sachverhalt wurde der Beschwerdeführerin vorgehalten:

Beamte einer Buchhaltung des Bundes seien gemäß Buchhaltungsagenturgesetz dem Amt der angehörig und der Buchhaltungsagentur zur Dienstleistung zugewiesen worden.

Die Beschwerdeführerin sei mit Wirksamkeit vom 01.01.2005 und Arbeitsplatzwertigkeit A2/3 zugewiesen worden.

Mit 01.12.2007 sei die Beschwerdeführerin von der Abteilung Verrechnung 02/02 der Abteilung Verrechnung 01/03 zur Dienstleistung zugewiesen worden.

Mit 01.01.2009 sei die Beschwerdeführerin zur stellvertretenden Abteilungsleiterin der Verrechnungsabteilung 01/03 bestellt und auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 4 ernannt worden.

Mit 01.10.2010 sei Frau L. Abteilungsleiterin geworden. Die Beschwerdeführerin hätte sich dahingehend geäußert, dass sie diese Funktion nicht wahrnehmen könne, obwohl sie stellvertretende Abteilungsleiterin wäre.

Mit 15.09.2011 hätte Herr P. Für den Abwesenheitsfall von Frau L. provisorisch die Abteilungsleitung übernommen.

Auf Anordnung des Bereichsleiters, Herrn Sch. hätte Herr P. alle notwendigen Entscheidungen mit Frau L. abzustimmen. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung sei diese Regelung nachvollziehbar. Der Wiedereinstieg von Frau L. sollte erleichtert werden. Die Beschwerdeführerin hätte zum Ausdruck gebracht, dass sie sich vom neuen Abteilungsleiter ständig unter informiert gefühlt hätte und die laufenden Rücksprache mit Frau L. Als unangemessen und störend gefunden hätte. Die Beschwerdeführerin hätte regelmäßig die Weisungen des Abteilungsleiters infrage gestellt und diese in mehreren Fällen unterlaufen (siehe unten).

Die Beschwerdeführerin hätte entgegen der Weisung der Vorgesetzten vorzeitig eine Umstellung auf die Buchung auf ein Sammelkonto ohne Genehmigung des Bundesministeriums für Inneres und ohne Genehmigung der Vorgesetzten veranlasst.

Die Beschwerdeführerin hätte die Unterstützung anderer Bereiche verweigert. Die Beschwerdeführerin hätte vor anderen Bediensteten anlässlich einer Zusammenkunft erklärt, es gebe keine Hilfe "dann macht's halt ein Team Mitte".

Die Beschwerdeführerin hätte nach Mitteilung einer neuen Arbeitsaufteilung ihren Vorgesetzten gefragt, wie er dazu käme, "die arme Mitarbeiterin so zu überlasten". Die Beschwerdeführerin hätte sich lautstark vor der betreffenden Mitarbeiterin über die Arbeitseinteilung des Vorgesetzten beschwert.

Die Beschwerdeführerin hätte ohne Wissen des Abteilungsleiters hitzefrei in Form von 4 Stunden bzw. das entsprechende Ausmaß aliquot zum Beschäftigungsausmaß genehmigt. Dieses Angebot hätte lediglich eine Minderheit angenommen, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr verunsichert gewesen wären.

Trotz mehrmaligen Ersuchens sei ein Anstoß von Dauerbelegen nicht am Monatsersten sondern am Tag danach erfolgt. Es hätte diesbezüglich eine Beschwerde gegeben.

Die Beschwerdeführerin hätte sich in Gesprächen mit dem Bereichsleiter wenig kooperativ und nicht kritikfähig gezeigt. Die Beschwerdeführerin sei immer wieder darauf hingewiesen worden, Anordnungen und Weisungen ihres Abteilungsleiters nicht zu boykottieren, sondern umzusetzen. Da die Beschwerdeführerin es sich zur Gewohnheit gemacht hätte, alles anders umzusetzen als es angeordnet gewesen wäre, sei eine Stellvertreterregelung erlassen worden. Die Beschwerdeführerin hätte äußerst negativ und empört reagiert und zum Ausdruck gebracht, dass sie mit dieser Form nicht einverstanden gewesen wäre. In diesem Zusammenhang hätte die Beschwerdeführerin einen Feststellungsbescheid begehrt, gegen den sie am 08.04.2012 Berufung eingelegt hätte. Die Beschwerdeführerin hätte moniert, jedes Telefonat mit der Vorgesetzten während der dienstfreien Tage würde durch das Weinen eines Säuglings begleitet sein. Auf die Aufforderung der Beschwerdeführerin, die Vorgesetzte möge sich um ihr Kind kümmern und nicht den Dienst vor dessen Wohl zu stellen, hätte sie zur Antwort gegeben "daran wird er sich gewöhnen müssen". Das weinend die Mutter aufsuchende Kind wäre mit der Aussage "na wer hat dir schon wieder etwas getan" konfrontiert gewesen. Die Vorgesetzte hätte die Nöte eines Säuglings missachtet und der Beschwerdeführerin wäre dies im Herzen unerträglich. Die Vorgesetzte sei darüber schockiert und zutiefst gekränkt gewesen. Es sei nur manchmal vorgekommen, dass man den Sohn im Hintergrund gehört hätte beim Telefonieren.

Konfrontiert mit der Überschreitung der 30 minütigen Mittagspause hätte die Beschwerdeführerin angegeben, dass sie in der restlichen Zeit ihre Bildschirmpausen des Tages konsumieren würde. Es hätte diesbezüglich eine Belehrung seitens der Abteilungsleiterin vorgenommen werden müssen.

Die Beschwerdeführerin hätte entgegen der Vereinbarung mit der Vorgesetzten Urlaub genehmigt obwohl das Verrechnungsprogramm funktioniert hätte.

Die Beschwerdeführerin hätte eine Einschränkung der Stellvertretungstätigkeit mit einer Abberufung verwechselt und wäre am nächsten Arbeitstag (25.02.2013) für beinahe ein Monat im Krankenstand gewesen.

Die Beschwerdeführerin wäre entgegen einer Gesundheitsmeldung nicht zum Dienst erschienen (05.04.2013). Es wäre erforderlich gewesen, über den Fortbestand des Krankenstandes zu informieren.

Bei der Mediation sei vereinbart worden, dass die Lösung der Zusammenarbeit soweit möglich ohne Gesichtsverlust angestrebt werden solle. Weiters sei vereinbart worden, dass es einer kurzfristigen Klärung bedürfe, wie die aktuelle Beschäftigung weitergehen solle.

Mit Dienstrechtsmandat vom 09.08.2013 sei die Beschwerdeführerin bis zur Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes der Verrechnungsabteilung 01/01 zugewiesen worden.

Der Beschwerdeführerin wurden zwei Wochen zur Stellungnahme eingeräumt.

Mit Stellungnahme vom 30.03.2014 wandte die Beschwerdeführerin resümierend ein, dass die ihr vorgeworfenen Gründe in keinsten Weise die beabsichtigte Versetzung rechtfertigen würden. Der von ihr geleistete Arbeitseinsatz werde in falscher und denkender Weise beurteilt. Ihre als stellvertretende Abteilungsleiterin getroffenen Entscheidungen würden infrage gestellt werden. Die Remonstration zur Stellvertreterregelung werde ihr negativ ausgelegt, obwohl Beamte dazu verpflichtet wären. Offene Kommunikation fände aus der Sicht der Beschwerdeführerin nicht statt. Es sei belegt, dass der Beschwerdeführerin wichtige dienstliche Informationen und Entscheidungen vorenthalten worden wären. Die Einhaltung von internen Regelungen seien als nicht ordnungsgemäß wahrgenommen vorgebracht worden. Die Beschwerdeführerin wäre hinsichtlich der ihr übertragenen Aufgaben eingeschränkt worden. Die karenzierte Abteilungsleiterin hätte der Beschwerdeführerin mit zusammen gerollten Unterlagen auf den Kopf geschlagen. Andere Mitarbeiter hätten die Frage an die Abteilungsleiterin gestellt, warum die Beschwerdeführerin nicht zu Wort kommen dürfe. Die Beschwerdeführerin sei gedrängt worden, die Stellvertreterregelung zu unterschreiben. Die Vorgesetzte hätte den Kugelschreiber vor dem Gesicht der Beschwerdeführerin geschwenkt. Tätliche Angriffe, Verletzung der Intimsphäre Kreditschädigung würden nicht stillschweigend hingenommen werden können. Die Vorkommnisse wären diskriminierend, kränkend und das Selbstverständnis ihrer Funktion angreifend.

Die Beschwerdeführerin nahm zu den ersten beiden Punkten Stellung, als es sich um Bedienstete des Bundeskanzleramtes gehandelt hätte.

Zu Punkt drei ergänzte die Beschwerdeführerin, sie wäre aufgrund ihrer fachlichen Kompetenzen und sachorientierten Arbeitsweise vorgeschlagen worden und ein Prokurist hätte eine Verzögerung um ein halbes Jahr veranlasst.

Zu Punkt vier ergänzte die Beschwerdeführerin den Zeitraum bis Oktober 2010.

Zu Punkt fünf ergänzte die Beschwerdeführerin ihre Hilfestellung und dass die Abteilungsleiterin "nach nur sechs Monaten" ihre Schwangerschaft bekannt gegeben hätte. Die Beschwerdeführerin hätte um Bedenkzeit betreffend der interimistischen Abteilungsleitung ersucht. Die Beschwerdeführerin hätte aus familiären Gründen diese Funktion nicht übernehmen können.

Zu Punkt sechs ergänzte die Beschwerdeführerin, Herr P. sei von Frau L. "über diverse Arbeitsvorgänge" informiert worden.

Zu Punkt sieben ergänzte die Beschwerdeführerin, dass die Weisung an den Vorgesetzten der Beschwerdeführerin, die karenzierte Abteilungsleiterin zu informieren, der Beschwerdeführerin nicht kommuniziert worden wäre.

Zu Punkt acht ergänzte die Beschwerdeführerin, dass durch die Verbuchung eine arbeitsökonomische Vorgangsweise umgesetzt werden hätte können.

Zu Punkt neun ergänzte die Beschwerdeführerin dies hätte sich bei einem gemütlichen Beisammensein ereignet. Die Einladung einer Mitarbeiterin sei missbraucht worden. Es seien Erschöpfungszustände bei den Mitarbeitern bemerkbar geworden. Unter der Führung eines anderen Abteilungsleiters wäre eine harmonische Zusammenarbeit gelungen. Der abteilungsinterne Zusammenhalt sei nicht mehr präsent gewesen. Eine Mehrbelastung hätte nicht verkraftet werden können.

Zu Punkt zehn ergänzte die Beschwerdeführerin, die Teilzeitmitarbeiterin hätte einen Weinkrampf erlitten. Die Nicht Abhaltung eines Mitarbeiter Jourfixes hätte die Mitarbeiter zunehmend verunsichert. Die Mitarbeiter seien durch die neue Form von Mitteilungen vor den Kopf gestoßen worden. Der Bereichsleiter hätte angegeben, dass der Abteilungsleiter massive Defizite bei den Führungskompetenzen hätte.

Zu Punkt elf ergänzte die Beschwerdeführerin, dass eine Rekordhitze bis zu 40° geherrscht hätte. Fürsorgepflicht wäre geboten gewesen.

Zu Punkt zwölf ergänzte die Beschwerdeführerin, dass sie am 01.10.2012 von 8:00 bis 9:30 Uhr bei einer Besprechung gewesen wäre.

Zu Punkt 13 ergänzte die Beschwerdeführerin, dass diese Rechtfertigung ausschließlich in der Berufung aufscheinen würde. Die Personalleitung hätte durch unsensible Vorgangsweise eine weitere Konfliktstufe vorprogrammiert.

Zu Punkt 14 ergänzte die Beschwerdeführerin, dass sie durch Passivrauchen belastet gewesen wäre.

Zu Punkt 15 ergänzte die Beschwerdeführerin, es hätte geringeres Arbeitsaufkommen gegeben.

Zu Punkt 16 ergänzte die Beschwerdeführerin den Umfang des Arbeitsvorganges. Es sei ihr der Gesundheitszustand vorgeworfen worden.

Zu Punkt 17 ergänzte die Beschwerdeführerin, dass die Bestätigung im Postweg abgeschickt worden wäre. Es sei unentschuldig, dass die Personalleitung in der Ordination der Hausärztin angerufen hätte. Dies wäre eine Verletzung der Intimsphäre der Beschwerdeführerin.

Zu Punkt 18 ergänzte die Beschwerdeführerin, es hätte Einigkeit über die Zeit der fruchtbaren Zusammenarbeit vom Oktober 2010 bis zur Mutterschutzfrist am 15.09.2011 geherrscht. Die Abteilungsleiterin hätte in der Mediation ausgeführt, sie hätte im Auftrag des Gruppenleiters die Abteilung darüber informiert, dass die Beschwerdeführerin psychisch angeschlagen wäre.

Zu Punkt 19 ergänzte die Beschwerdeführerin, dass Beschwerde erhoben worden wäre.

1. Der angefochtene Bescheid

Mit dem oben angeführten Bescheid vom 30.06.2014 wurde die Beschwerdeführerin - wie vorab bekannt gegeben - von ihrer Funktion als Stellvertreterin in der Verrechnungsabteilung 01/03 mit Arbeitsplatzwertigkeit A2/4 abberufen und auf einem Arbeitsplatz Referentin der Verrechnung mit EsB, Arbeitsplatzwertigkeit A2/3 im Bereich 1 in der Verrechnungsabteilung 1 betraut, da sie die Funktion der stellvertretenden Abteilungsleitung nicht ordnungsgemäß wahrgenommen hätte, durch ihr Verhalten die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung gefährdet hätte und nicht geeignet wäre, die Funktion der Abteilungsleitungsstellvertreterin auszuüben.

Zum Sachverhalt wurde die oben angeführte Punktation kommentiert und rechtlich hinsichtlich eines wichtigen dienstlichen Grundes gewürdigt.

Dadurch dass die Beschwerdeführerin

- -Strichaufzählung
für die Zeit der karenzbedingten Abwesenheit der Abteilungsleiterin die interimistische Abteilungsleitung nicht übernommen hätte,
- -Strichaufzählung
die Weisung hinsichtlich Verbuchung nicht eingehalten hätte und ein Team instruiert hätte, diese nicht einzuhalten,
- -Strichaufzählung
den anderen Teams die Unterstützung verweigert hätte,
- -Strichaufzählung
unzuständigerweise hitzefrei gewährt hätte,
- -Strichaufzählung
Dauerrechnungen nicht am ersten Arbeitstag des Monats angestoßen hätte,
- -Strichaufzählung
die Weisungen der Stellvertreterregelung nicht eingehalten und das Verhalten Ihrer Abteilungsleiterin in der Mutterrolle ungerechtfertigter Weise kritisiert hätte,
- -Strichaufzählung
die maximale Dauer der Mittagspause nicht eingehalten hätte und sich auch nicht aus der Zeitkarte ausgetragen hätte,
- -Strichaufzählung
einen Urlaub entgegen der Weisung der Abteilungsleiterin genehmigt hätte,
- -Strichaufzählung

eine geplante Abwesenheit nicht der Abteilungsleiterin bekannt gegeben hätte,

- -Strichaufzählung

keine Einsicht hinsichtlich des Befolgens der Weisungen geäußert hätte,

hätte sie Spannungsverhältnisse verursacht, ein unkooperatives Verhalten gezeigt, was in weiterer Folge zu großen Vertrauenseinbußen geführt hätte.

Das Arbeitsklima sei durch dieses Verhalten schwer gestört und die ordnungsgemäße Aufgabenwahrnehmung der Abteilung gefährdet worden. Aus diesen Verhaltensweisen und aus der Uneinsichtigkeit in Bezug auf eine zukünftige mögliche alternative Verhaltensweise zu Gunsten der Arbeitsfähigkeit der Abteilung und der Planbarkeit der personellen Ressourcen, des Arbeitsklimas und der Loyalität zu den Vorgesetzten sowie in Einklang mit den in der Buchhaltungsagentur geltenden Richtlinien würde sich ableiten, dass die Beschwerdeführerin nicht geeignet wäre, die Funktion der Abteilungsleitungsstellvertreterin auszuüben.

3. Beschwerde

Gegen den oben angeführten Bescheid erhob die Beschwerdeführerin fristgerecht Beschwerde, in welcher sie diesen nach umfangreicher Wiedergabe, Ergänzung und "Richtigstellung" zum bereits wiedergegebenen Sachverhalt unter folgender rechtlicher Begründung anfiicht:

Die angeführten Punkte aus dem Bescheid wären als nicht ausreichend anzusehen und die Abberufung nicht zu vertreten. Die Handlungen hätten das Ziel, die Beschwerdeführerin systematisch auszugrenzen, die Stellung im Betrieb zu untergraben und die Beschwerdeführerin aus der Funktion zu drängen.

Die Beschwerdeführerin beantragte, den Bescheid rückwirkend aufzuheben, darüber zu erkennen dass die Beschwerdeführerin keine Gründe für eine amtswegige Abberufung gesetzt hätte, und die Gründe für eine amtswegige Abberufung nicht selbst zu vertreten hätte. Weiters beantragte die Beschwerdeführerin, darüber zu erkennen, ob Officialdelikte gesetzt worden wären, insbesondere durch Ausstellung eines widerrechtlichen Bescheides, einer widerrechtlichen Weisung, tätlichen Übergriff, diskriminierende Handlungen, demütigende Äußerungen und durch einschüchterndes Verhalten der Vorgesetzten.

Zum Sachverhalt führte die Beschwerdeführerin näher aus, ihr Arbeitseinsatz werde in falscher Weise beurteilt. Ihre Entscheidungen würden in Frage gestellt. Vorgesetzte würden die ihr übertragenen Aufgaben schriftlich einschränken. Die Remonstration zur Stellvertreterregelung werde ihr negativ ausgelegt. Es sei belegt, dass ihr wichtige dienstliche Informationen vorenthalten worden wären. Die Beschwerdeführerin hätte 39 Jahre Dienst Erfahrung. Das Mediationsverfahren würde keine rechtsverbindliche Vereinbarung darstellen. Klare Arbeitsbedingungen hätten gefehlt. Im 21. Jahrhundert sei ein Beamter des Bundes nicht als Untertan zu behandeln und der Willkür von Organen ausgesetzt.

Die Beschwerdeführerin sei nur mit A2/2 besoldet worden, obwohl die Arbeitsplatzwertigkeit mit A2/3 festgestellt worden wäre.

Sämtliche Mitarbeiter wären an die Beschwerdeführerin herantreten, damit sie sich um die offene Abteilungsleiterstelle bewerbe. Die Beschwerdeführerin hätte die neu bestellte Abteilungsleiterin von Beginn an unterstützt.

Auf den Vorwurf, die Beschwerdeführerin hätte die Abteilungsleiterfunktion nicht wahrgenommen, verwerte sich die Beschwerdeführerin sowie gegen die Behauptung, sie hätte ihre Stellvertreterfunktion nicht ausgeübt.

Die Beschwerdeführerin breitete die religiöse und gesundheitliche Situation ihrer Tochter im Zusammenhang mit den familiären Gründen, die Leitungsfunktion nicht zu übernehmen, aus.

Ein Konflikt innerhalb der Abteilungsleitung wäre aufgrund der Vereinbarung zwischen dem Bereichsleiter und dem provisorischen Abteilungsleiter vorprogrammiert gewesen. Das Arbeitsklima sei belastet gewesen. Dienstliche Entscheidungen wären zwischen der aktiven Abteilungsleitung und der stellvertretenden Abteilungsleitung zu behandeln.

Es könne nicht davon ausgegangen werden, dass eine stellvertretende Abteilungsleitung automatisch die Abteilungsleitung und gleichzeitig die stellvertretende Abteilungsleitung für die Zeit der Abwesenheit während einer Dauer von drei Jahren in Form einer Doppelfunktion übernehmen würde. Hier zeige sich Willkür.

Die Verbuchung am Sammelkonto sei erfolgt, weil die Beschwerdeführerin nicht in die dienstlichen Belange involviert worden wäre.

Umstrukturierungen wären ein Fall der Abteilungsleitung und Abteilungsleitungsstellvertretung. Die Beschwerdeführerin wisse bestens Bescheid über die Auslastung.

Zur Hitze führte die Beschwerdeführerin an, dass die Klimaanlage lief und manche Mitarbeiter über die dabei entstehende Zugluft geklagt hätten. Eine Klimaanlage würde das Risiko einer Infektion stark steigen lassen.

Zum Verstoß, am ersten Arbeitstag des Monats Anordnungen vorzunehmen, merkte die Beschwerdeführerin an, Einteilungen würden sich laufend ändern. Unter Hinweis auf einen Besprechungstermin, der um 9:30 Uhr bzw. um 10:00 Uhr geendet hätte, wäre der Anstoß nicht mehr zeitgerecht möglich gewesen. Der Abteilungsleiter wäre verantwortlich, diese Tätigkeit zu delegieren.

Zur Forderung der Abteilungsleiterin, an den dienstfreien Tagen diese zu informieren, gab die Beschwerdeführerin an, sie hätte keine dienstliche Verpflichtung gesehen, die arbeitsfreien Tage, die der Fürsorge und Pflege des Kindes gelten sollten, zu belasten. Die Konstellation der Teilzeit-Abteilungsleitung wäre in der Buchhaltungsagentur einmalig. Diese hätte zu vielen Diskussionen unter den Vollzeitführungskräften, darunter Mütter mit Kindern geführt. Dem subjektiven Interesse der Abteilungsleiterin, aufgrund der Geburt eines Kindes ihre Dienstzeit zu verkürzen, sei durch die Herabsetzung der Arbeitszeit auf 20 Stunden Rechnung getragen worden. Aber es wären auch die rechtlichen Rahmenbedingungen im Falle der verkürzten Arbeitszeit und in diesem Fall einer Abwesenheit von mehr als 50 % der Abteilungsleitung seitens der Personalstelle unter Anwendung der entsprechenden gesetzlichen Bestimmungen zu treffen.

Eine Arbeitszeitverkürzung auf weniger als 50 % am Dienort würde eine Änderung der besoldungsrechtlichen Abgeltung aufgrund der Übertragung der Verantwortung der Dienst- und Fachaufsicht an die am Dienort diensthabende stellvertretende Abteilungsleiterin vor Ort bedingen. Es seien die entsprechenden gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Stellvertreter, der die Aufgaben der Abteilungsleitung zu mehr als 50 % übernimmt, zu schaffen.

Die Ausarbeitung von abzugebenden Aufgaben unter dem Titel Stellvertreterregelung selbst auszuformulieren und zu drängen, die Beschwerdeführerin solle sie nun endlich unterfertigen, zeige eine subjektive Behandlung und lasse eine fehlende Rechtssicherheit erkennen.

Zu den Abwesenheiten zur Mittagszeit ergänzte die Beschwerdeführerin, dass lediglich ans Dienstende gelegte Bildschirmpausen unzulässig wären. Durch eine offen gelassene Türe sei Rauch durch die gesamten Räume verbreitet worden und dies hätte ein unangenehmes Augenbrennen verursacht. Der Tätigkeitswechsel hätte sich durch Entspannung und Lichtbaden begründet, womit der Belastung der Augen entgegengewirkt worden wäre. Jene Mitarbeiter, die unter der Sucht des Rauchens leiden würden, hätten ihre Pausen ungestört auch draußen halten können. Sämtliche Pausenräume würden über keine Lichtquellen verfügen. Es würde sich um fensterlose Räume handeln. Bildschirmpausen würden als Teil der Dienstzeit gelten und würden keiner Austragung aus der Zeitkarte bedürfen.

Zur Urlaubsgenehmigung führte die Beschwerdeführerin an, dass der Urlaubsantrag einer Mitarbeiterin zu gewähren wäre, wenn keine wichtigen dienstlichen Gründe entgegenstehen würden. Eine andere Entscheidung wäre als unbillige Härte zu bewerten gewesen. Der Dienstbetrieb hätte nicht gelitten. Hier würden sich Willkürhandlungen zeigen. Das jüngste Mitglied hätte zum Opfer gemacht werden sollen.

Zur Stellvertretungsregelung führte die Beschwerdeführerin an, dass der Bereichsleiter laut Auskunft des Betriebsrates kein Recht hätte, ihr anzuweisen, die Aktivitäten als Stellvertreterin zurückzufahren.

Zur Krankmeldung gab die Beschwerdeführerin an, diese sei ärztlich und in der Folge Polizeichefärztlich bestätigt worden, um weiteren Schaden für die Gesundheit abzuwenden. Die Vorgangsweise der Personalabteilung, bei der Hausärztin anzurufen wäre unentschuldigbar.

Zum Mediationsverfahren führte die Beschwerdeführerin an, dass dabei keine rechtsverbindliche Vereinbarung getroffen worden wäre. Die Verbreitung der Information durch die Vorgesetzte, dass die Beschwerdeführerin psychisch angeschlagen wäre, hätte die Würde der Beschwerdeführerin verletzt und ein demütigendes Arbeitsumfeld geschaffen. Es würden sich Generationsunterschiede zeigen. Die Beschwerdeführerin hätte ihre Standpunkte aufgrund ihres Lebensalters und Familienstandes, der von ihr gelebten Werte sowie aufgrund ihrer 39-jährigen Dienst Erfahrung erklärt. Die Beschwerdeführerin wäre nach einer Zusammenarbeit auf Augenhöhe bestrebt gewesen. Die Abteilungsleitung hätte Nichtwollen geäußert.

Zur Arbeitsplatzwertigkeit äußerte die Beschwerdeführerin, dass die Personalleitung die Beurteilung willkürlich verworfen hätte. Der Beschwerdeführerin solle aufgrund ihrer Eignung ein Arbeitsplatz der Wertigkeit A2/4 zugewiesen werden.

Weiters ergänzte die Beschwerdeführerin, dass mit der provisorischen Abteilungsleitung im September 2011 die Spannungen erstmals aufgetreten wären. Zuvor wäre eine fruchtbare Zusammenarbeit gelebt worden. Eine Teilzeitmitarbeiterin hätte sich gegenüber der Beschwerdeführerin überfordert gezeigt. Der provisorische Abteilungsleiter hätte sie schikaniert. Die Beschwerdeführerin hätte aufgezeigt, dass es zwei Möglichkeiten gebe, wohin sie sich wenden könne. Die Beschwerdeführerin monierte das Manko monatlicher Mitarbeiter Jour-Fixes und verwies auf eine Weisung der Vorgesetzten, dass sämtliche Anträge auf Erholungsurlaub ausschließlich von der Abteilungsleiterin an den Arbeitstagen vor Ort unterfertigt werden würden. Aus der Sicht der Beschwerdeführerin könne eine derart getätigte Aussage niemals Rechtskraft entfalten.

Die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten familiären Gründe seien für die Begründung der Ablehnung der interimistischen Abteilungsleitung nicht berücksichtigt worden.

Die Verweigerung der Hilfestellung begründete die Beschwerdeführerin damit, dass dieses Team das am schwächsten mit Vollbeschäftigtenäquivalenten besetzte gewesen wäre.

Betreffend der Gewährung von Freizeit aufgrund von Hitze ergänzte die Beschwerdeführerin, dass mit der angebotenen Möglichkeit den Mitarbeitern eine auf Vorgesetzte übertragene Verantwortung für einen fürsorglichen Umgang Sorge zu tragen, Gesundheitsgefährdungen hintanzustellen erfüllt worden wäre.

Die Weisung betreffend der Stellvertreterregelung sei von der Beschwerdeführerin an die Oberbehörde zur Klärung übermittelt und beansprucht worden.

Zur Genehmigung eines Urlaubs entgegen der Weisung der Abteilungsleiterin führte die Beschwerdeführerin an, dass sie als Stellvertreterin dazu befugt gewesen wäre.

Die Behauptung, die Beschwerdeführerin zeige keine Einsicht hinsichtlich des Befolgens der Weisungen wäre unrichtig.

Der Beschwerdeführerin sei ein gesundheitlicher Schaden zugefügt worden, aufgrund dessen sie ihre Dienstleistung über Monate nicht fortsetzen hätte können.

Die Beschwerdeführerin beantragte, den erlassenen Bescheid rückwirkend aufzuheben, darüber zu erkennen, dass die Beschwerdeführerin keine Gründe für eine amtswegige Abberufung gesetzt hätte und die Gründe für eine amtswegige Abberufung nicht selbst zu vertreten hätte.

Weiters begehrte die Beschwerdeführerin darüber zu erkennen, ob von den handelnden Personen, Officialdelikte gegen die Beschwerdeführerin gesetzt worden wären, insbesondere durch Ausstellung eines widerrechtlichen Bescheides, einer widerrechtlichen Weisung, durch tätlichen Übergriff, durch diskriminierende Handlungen der Vorgesetzten, durch demütigende Äußerungen und durch einschüchterndes Verhalten der Vorgesetzten.

4. Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht

Die Behörde legte mit Schreiben vom 31.07.2014 die Beschwerde und den Bescheid sowie die bezug habenden Akten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

Am 08.10.2015 fand in den Räumlichkeiten des Bundesverwaltungsgerichts eine mündliche Verhandlung statt. Dabei legte die Beschwerdeführerin folgende Unterlagen vor:

- -Strichauflistung
Ärztlicher Befund und Gutachten vom 04.09.2015, in dem eine Zahnextraktion, ein Harnwegsinfekt,

Wirbelsäulenbeschwerden und eine chronische Depression befundet wurden.

- -Strichaufzählung
Artikel der Gewerkschaft öffentlicher Dienst über den Versetzungsschutz in ausgegliederten Einrichtungen, wonach auch bei Beamten die Zustimmung des Betriebsrates nach Arbeitsverfassungsgesetz erforderlich wäre. Der oberste Gerichtshof hätte das aktive und passive Wahlrecht von Beamten für den Betriebsrat bejaht (9ObA121/05t), das grundsätzliche Mitwirkungsrecht des Betriebsrates bei Versetzungen von Beamten losgelöst von den gesetzlichen Befugnissen jedoch verneint (8ObA78/07i).
- -Strichaufzählung
Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 20.05.2015, ZI W213 2017658-1/3E, mit dem ein Bescheid hinsichtlich der Nichtgewährung von Sonderurlaub selbiger Beschwerdeführerin aufgehoben wurde.
- -Strichaufzählung
Schreiben des Betriebsrats der Buchhaltungsagentur vom 22.05.2014, wonach erst nach Abschluss aller laufenden rechtlichen Verfahren eine Stellungnahme verfasst werden könne.
- -Strichaufzählung
Schriftsatz der Beschwerdeführerin vom 07.10.2015 wonach auf die Entscheidungen zur Stellvertreterregelung und zum Dienstrechtsmandat verwiesen wurde. Der Verwaltungsgerichtshof hätte hinsichtlich der Stellvertreterregelung mangels grundsätzlicher Bedeutung nicht über den Einzelfall der Beschwerdeführerin entschieden (20.10.2014, ZI. 2014/12/0008-3). Weiters fehle dem gegenständlichen Abberufungsbescheid die Zustimmung durch den Betriebsrat.

Im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Senat des Bundesverwaltungsgerichtes brachte die Beschwerdeführerin im Wesentlichen vor, dass sie ungerecht behandelt worden wäre, ihr Informationen vorenthalten worden wären und sie sich für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingesetzt hätte.

Unmissverständlich brachte die Beschwerdeführerin zum Ausdruck, dass gesetzeskonforme Weisungen von zuständigen Organen, die gegen ältere oder allgemeinere Weisungen widersprächen, nicht zu befolgen wären. Dies veranlasste den vorsitzenden Richter, eine Belehrung über das Weisungsrecht, das Remonstrationsrecht und der Beflegungspflicht.

Die Vorgesetzte der Beschwerdeführerin konnte glaubhaft darstellen, dass die Berührung mit einzelnen Zetteln, die sie zusammengerollt hatte freundschaftlich gemeint und nicht körperlich verletzend mit einer Mappe oder herabwürdigend waren.

Die Vertreterin der Behörde gab auf Nachfrage an, es sei überlegt worden, ein Disziplinarverfahren durchzuführen, dieses wäre aber nicht eingeleitet worden.

Die Beschwerdeführerin hätte sich im Kommunikationsweg ausgeschlossen und übergangen gefühlt und sie sei als Stellvertreterin nicht in Führungsaufgaben eingebunden geworden.

Zur Buchung auf ein bestimmtes bezeichnetes Sammelkonto bestätigte die Beschwerdeführerin den Vorwurf der belangten Behörde, dass sie eine gesonderte Vorgangsweise wählte, indem sie die Umstellung bereits vorzeitig entgegen der Weisung des neuen Vorgesetzten vorgenommen hatte. Begründend führte die Beschwerdeführerin an, dass dies ursprünglich so ausgemacht worden wäre, und die Bediensteten dadurch eine Erleichterung gehabt hätten.

Der Betriebsrat der Buchhaltungsagentur stimmte am 18.11.2015 der Versetzung der Beschwerdeführerin nach ausführlicher Diskussion und Gegenüberstellung des individualrechtlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Versetzungsschutzes zu.

Am 20.01.2016 wurde der oben angeführte Spruch nach Erörterung der Sach- und Rechtslage einstimmig in nicht-öffentlicher Sitzung gefasst.

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

1. Feststellungen (Sachverhalt):

Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Buchhaltungsagentur zur Dienstleistung zugewiesen.

Die Beschwerdeführerin handelte in mehreren Angelegenheiten wie z.B. der Auswahl eines bestimmten Kontos, der Genehmigung von Hitzefrei, der Verlängerung der Mittagspause, der Genehmigung von Urlaub entgegen der Weisung ihrer Vorgesetzten. Die Beschwerdeführerin ist nicht einsichtig, sondern vermeinte Gründe gehabt zu haben, die Weisungen ihrer Vorgesetzten nicht, oder nicht so wie gesollt umzusetzen, obwohl sie vor Missachtung der Weisungen keinerlei Gründe der Rechtswidrigkeit dieser Weisungen vorgebracht hat. Die Häufung dieser Umstände hat zu einem Spannungsverhältnis zwischen der Beschwerdeführerin und ihren Vorgesetzten geführt, welches sie ausgelöst hat.

2. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen ergeben sich aus der eindeutigen Aktenlage sowie aus den weiteren Ausführungen der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung.

Die belangte Behörde ermittelte den entscheidungsrelevanten Sachverhalt im behördlichen Verfahren ausführlich und stellte in der beschwerdegegenständlichen Bescheidbegründung diesen nachvollziehbar fest.

Es gibt keinen Grund an der Feststellung der belangten Behörde, nämlich dass die Beschwerdeführerin kontinuierlich Weisungen missachtete, zu zweifeln. Ihrer Meinung nach würde sie gemobbt werden.

3. Rechtliche Beurteilung:

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

Das hier anzuwendende Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015 sieht im Fall der qualifizierten Verwendungsänderung Senatszuständigkeit vor. Das hier anzuwendende Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2015, sieht im Fall der qualifizierten Verwendungsänderung Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013 idF BGBl. I Nr. 122/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013,, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

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

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das

Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Zu A)

§ 38 Abs. 7 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333/1979 idgF lautet: Paragraph 38, Absatz 7, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, idgF lautet:

"(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."

§ 40 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 lautet auszugsweise: Paragraph 40, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 lautet auszugsweise:

"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. Paragraph 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. Paragraph 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."

§ 101 ArbVG BGBl. Nr. 22/1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 394/1986 lautet: Paragraph 101, ArbVG Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Nr. 394 aus 1986, lautet:

"Mitwirkung bei Versetzungen

§ 101. Die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit

der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist."Paragraph 101, Die dauernde Einreihung eines Arbeitnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch Urteil des Gerichts ersetzt werden. Das Gericht hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist."

§ 20 Abs. 4 BHAG-G, BGBl. I Nr. 37/2004 idgF lautet:Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 37 aus 2004, idgF lautet:

"(4) Für Beamte gemäß Abs. 2 gelten der II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1974, und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, BGBl. Nr. 450/1994.""(4) Für Beamte gemäß Absatz 2, gelten der römisch zwei. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 22 aus 1974,, und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 450 aus 1994,."

Zur Verpflichtung, den Betriebsrat vor Versetzungen von Beamten im Sinne einer erforderlichen Zustimmung einzubinden ist der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes und der Berufungskommission sowie des Obersten Gerichtshofes insoweit zu folgen, als ein gesetzlicher Verweis (§ 20 Abs. 4 BHAG-G) auf den II. Teil des ArbVG ausreicht, um diese Verpflichtung zu begründen (Verwaltungsgerichtshof, 05.07.2006, Zl. 2006/12/0002; Berufungskommission 16.01.2003, Zl. 154/9-BK/02; Oberster Gerichtshof, 28.04.2008, 8ObA78/07i). Die von Teilen der Lehre geäußerten Bedenken hinsichtlich der Verfassungskonformität (Mayer, ecolex, 2003, 436; Schwarz RdA 2002, Zur Verpflichtung, den Betriebsrat vor Versetzungen von Beamten im Sinne einer erforderlichen Zustimmung einzubinden ist der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes und der Berufungskommission sowie des Obersten Gerichtshofes insoweit zu folgen, als ein gesetzlicher Verweis (Paragraph 20, Absatz 4, BHAG-G) auf den römisch zwei. Teil des ArbVG ausreicht, um diese Verpflichtung zu begründen (Verwaltungsgerichtshof, 05.07.2006, Zl. 2006/12/0002; Berufungskommission 16.01.2003, Zl. 154/9-BK/02; Oberster Gerichtshof, 28.04.2008, 8ObA78/07i). Die von Teilen der Lehre geäußerten Bedenken hinsichtlich der Verfassungskonformität (Mayer, ecolex, 2003, 436; Schwarz RdA 2002,

351) eines Eingriffes durch den Betriebsrat und durch die Zivilgerichtsbarkeit in das Verwaltungsverfahren dringen angesichts der zitierten Judikatur und der erfolgten gesetzlichen Delegation hier nicht durch.

Fehlt die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung, liegt ein Verstoß gegen ein gesetzliches Gebot vor. Der betroffene Arbeitnehmer hat, unabhängig davon, ob die Versetzung durch noch so wichtige Gründe gerechtfertigt ist, auch einen Anspruch darauf, die Weiterzahlung des bisherigen Entgelts zu fordern (OGH, 16.11.1994, 9ObA214/94; 8ObA2057/96z). Dieser Grundsatz ist - mangels anderer gesetzlicher Grundlage wie zB § 17a Abs. 9a PTSG - auf die öffentlich-rechtlichen Bediensteten ausgegliederter Betriebe zu übertragen.Fehlt die Zustimmung des Betriebsrats zur Versetzung, liegt ein Verstoß gegen ein gesetzliches Gebot vor. Der betroffene Arbeitnehmer hat, unabhängig davon, ob die Versetzung durch noch so wichtige Gründe gerechtfertigt ist, auch einen Anspruch darauf, die Weiterzahlung des bisherigen Entgelts zu fordern (OGH, 16.11.1994, 9ObA214/94; 8ObA2057/96z). Dieser Grundsatz ist - mangels anderer gesetzlicher Grundlage wie zB Paragraph 17 a, Absatz 9 a, PTSG - auf die öffentlich-rechtlichen Bediensteten ausgegliederter Betriebe zu übertragen.

Die Gesetzeswidrigkeit eines Versetzungs- bzw. Verwendungsänderungsverfahrens, die darin liegt, dass der Beamte entgegen der Bestimmung des § 101 ArbVG ohne Zustimmung des Betriebsrates versetzt wird, kann im weiteren Verfahren - etwa durch Einholung einer Zustimmungserklärung des Betriebsrates im Berufungsstadium - saniert werden (vgl. hierzu auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 18.12.2001, Zl. 99/09/0089 = Slg.Nr. 15.737 A).Die Gesetzeswidrigkeit eines Versetzungs- bzw. Verwendungsänderungsverfahrens, die darin liegt, dass der Beamte entgegen der Bestimmung des Paragraph 101, ArbVG ohne Zustimmung des Betriebsrates versetzt wird, kann im weiteren Verfahren - etwa durch Einholung einer Zustimmungserklärung des Betriebsrates im Berufungsstadium - saniert werden vergleiche hierzu auch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 18.12.2001, Zl. 99/09/0089 = Slg.Nr. 15.737 A).

Die Berufungsinstanz ist befugt, im Rahmen der "Sache" des Verfahrens die Verwendungsänderung zu einem späteren Zeitpunkt zu verfügen als es die erstinstanzliche Behörde getan hat (Verwaltungsgerichtshof, 22.10.1990, Zl. 90/12/0213).

Für Versetzungen im Rahmen nicht-öffentlicher Dienstverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern vertritt der Oberste Gerichtshof die Auffassung, der Bestimmung des § 101 ArbVG lasse sich die Sanierung einer rechtsunwirksamen Versetzung durch nachträgliche Genehmigung nicht entnehmen, zumal die rechtsgestaltende Zustimmung des Betriebsrates nur ex nunc und nicht ex tunc wirke. Eine Zustimmung des Betriebsrates zu einer bereits tatsächlich vorgenommenen Versetzung könne aber dann als eine dem § 101 ArbVG entsprechende Zustimmung angesehen werden, wenn die Versetzung nach ihrer ohnehin verspäteten Einholung wiederholt werde (vgl. dazu die Erkenntnisse des Obersten Gerichtshofes vom 9. April 1997, 9 ObA 2291/96v und vom 4. Oktober 2000, 9 ObA 198/00h). Diese Rechtsprechung ist auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse dahingehend zu übertragen, dass eine bescheidförmig vorzunehmende Versetzung bzw. Verwendungsänderung erst mit Wirksamkeit zu einem Zeitpunkt verfügt werden darf, welcher nach Erteilung der Zustimmungserklärung gelegen ist.

Für Versetzungen im Rahmen nicht-öffentlicher Dienstverhältnisse von Betriebsratsmitgliedern vertritt der Oberste Gerichtshof die Auffassung, der Bestimmung des Paragraph 101, ArbVG lasse sich die Sanierung einer rechtsunwirksamen Versetzung durch nachträgliche Genehmigung nicht entnehmen, zumal die rechtsgestaltende Zustimmung des Betriebsrates nur ex nunc und nicht ex tunc wirke. Eine Zustimmung des Betriebsrates zu einer bereits tatsächlich vorgenommenen Versetzung könne aber dann als eine dem Paragraph 101, ArbVG entsprechende Zustimmung angesehen werden, wenn die Versetzung nach ihrer ohnehin verspäteten Einholung wiederholt werde vergleiche dazu die Erkenntnisse des Obersten Gerichtshofes vom 9. April 1997, 9 ObA 2291/96v und vom 4. Oktober 2000, 9 ObA 198/00h). Diese Rechtsprechung ist auf öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse dahingehend zu übertragen, dass eine bescheidförmig vorzunehmende Versetzung bzw. Verwendungsänderung erst mit Wirksamkeit zu einem Zeitpunkt verfügt werden darf, welcher nach Erteilung der Zustimmungserklärung gelegen ist.

Der Wirksamkeitszeitpunkt war daher im gegenständlichen Fall materiell auf den Tag nach der Zustimmung durch den Betriebsrat zu verschieben.

Im Allgemeinen hat die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle gewertet (Verwaltungsgerichtshof, 13.02.1984, Zl. 83/12/0056).

"Insoweit die belangte Behörde die verfügte Personalmaßnahme auf das Bestehen eines Spannungsverhältnisses zwischen den Bediensteten der bisherigen Dienststelle der Beschwerdeführerin stützt, setzt die Annahme eines solchen Spannungsverhältnisses die in einem ordnungsgemäßen Verwaltungsverfahren unter Einbeziehung des betroffenen Beamten getroffenen Feststellungen über die Umstände, die zu diesem Spannungsverhältnis geführt haben, voraus. Denn wenn es an solchen Feststellungen fehlt, wäre der Beamte in der Frage seiner Versetzung von unüberprüfbaren Meinungen seiner Vorgesetzten bzw. seiner Kollegen abhängig. Derartige in der subjektiven Sphäre liegende, einer Rechtskontrolle unzugängliche Momente, müssen durch Fakten objektiviert werden, ansonsten würde dies nicht dem Sinn des Versetzungsschutzes entsprechen (vgl. das Erkenntnis vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0144)." (Verwaltungsgerichtshof, 19.12.2000, 95/12/0007)"

Insoweit die belangte Behörde die verfügte Personalmaßnahme auf das Bestehen eines Spannungsverhältnisses zwischen den Bediensteten der bisherigen Dienststelle der Beschwerdeführerin stützt, setzt die Annahme eines solchen Spannungsverhältnisses die in einem ordnungsgemäßen Verwaltungsverfahren unter Einbeziehung des betroffenen Beamten getroffenen Feststellungen über die Umstände, die zu diesem Spannungsverhältnis geführt haben, voraus. Denn wenn es an solchen Feststellungen fehlt, wäre der Beamte in der Frage seiner Versetzung von unüberprüfbaren Meinungen seiner Vorgesetzten bzw. seiner Kollegen abhängig. Derartige in der subjektiven Sphäre liegende, einer Rechtskontrolle unzugängliche Momente, müssen durch Fakten objektiviert werden, ansonsten würde dies nicht dem Sinn des Versetzungsschutzes entsprechen vergleiche das Erkenntnis vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0144)." (Verwaltungsgerichtshof, 19.12.2000, 95/12/0007)

Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermag unbeschadet einer allfälligen disziplinarischen Verantwortlichkeit auch ein wichtiges dienstliches Interesse an einer 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 unter dem jeweiligen Vorgesetzten nicht oder nicht mehr gegeben sind (vgl.

Verwaltungsgerichtshof 19.12.2000, 95/12/0007, sowie 12.12.2008, 2004/12/0122 und Berufungskommission 18.10.2013, 56/24-BK/13). Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermag unbeschadet einer allfälligen disziplinären Verantwortlichkeit auch ein wichtiges dienstliches Interesse an einer 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 unter dem jeweiligen Vorgesetzten nicht oder nicht mehr gegeben sind vergleiche Verwaltungsgerichtshof 19.12.2000, 95/12/0007, sowie 12.12.2008, 2004/12/0122 und Berufungskommission 18.10.2013, 56/24-BK/13).

Ausgehend davon, dass eine Versetzung sowohl das Abziehen eines Beamten von seiner bisherigen Verwendung als auch die Zuweisung zu einer neuen Verwendung enthält, ist es für die Rechtmäßigkeit einer Versetzung ausreichend, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Akte besteht (Verwaltungsgerichtshof, 22.01.1987, Slg. Nr. 12.383/A).

Das Verständnis der Beschwerdeführerin, Weisungen zu missachten und Weisungen durch neue zu ersetzen, obwohl es keine rechtliche Notwendigkeit hiezu gab, entspricht einem falschen Rechtsverständnis von ihrer Funktion.

Die Beschwerdeführerin zeigte in der Verhandlung dass sie, über ihre Befugnisse und Verpflichtungen Ansichten vertrat, die nicht der rechtlichen Situation entsprechen. Diese Überzeugungen vertritt sie konsequent und beharrlich, sodass es berechtigt erschien, die Gründe für die Versetzung ihr anzulasten.

Die schlechterstellende Verwendungsänderung erfolgte daher im Grunde gerechtfertigt und war lediglich hinsichtlich des Zeitpunktes zu korrigieren.

Auf das Begehren, Officialdelikte festzustellen mangels Substrat dieser Behauptung, und mangels Zusammenhanges mit dem gegenständlichen Verfahren nicht weiter einzugehen. Die bloßen Vorwürfe von Willkür und Strafrechtswidrigkeit erscheinen als unbegründet und haltlos.

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.

Die oben dargestellte umfangreiche Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zeigt zudem, dass die für den gegenständlichen Fall maßgebliche Rechtsfrage, nämlich der Voraussetzungen für eine qualifizierte Verwendungsänderung, die Vertretung der Gründe dafür und das Zustimmungserfordernis des Betriebsrates, von dieser einheitlich beantwortet wird.

Das Bundesverwaltungsgericht konnte sich bei allen erheblichen Rechtsfragen auf eine ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und auf eine ohnehin klare Rechtslage stützen.

Schlagworte

Betriebsrat, qualifizierte Verwendungsänderung, Wirksamkeitsdatum, Zustimmungserfordernis

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:W122.2010459.1.00

Zuletzt aktualisiert am

01.03.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at