

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

20.11.2018

Geschäftszahl

Ra 2018/12/0046

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Zens, Hofrätin Mag.a Nussbaumer-Hinterauer, Hofrat Mag. Feiel, sowie die Hofrätinnen MMag. Ginhör und Dr. Koprivnikar, als Richterinnen und Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Mag.a Kratschmayr, über die Revision des Präsidenten des Oberlandesgerichtes Wien, vertreten durch die Finanzprokuratur, in 1011 Wien, Singerstr. 17-19, gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 24. Juli 2018, W122 2172275-1/45E, betreffend Versetzung gemäß § 38 BDG 1979 (mitbeteiligte Partei: B E in S, vertreten durch Dr. Martin Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5), zu Recht erkannt:

Spruch

Das angefochtene Erkenntnis wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Begründung

1 Die Mitbeteiligte steht als Rechtspflegerin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war bis zu ihrer Versetzung dem Bezirksgericht E zur dauernden Dienstleistung zugewiesen.

2 Mit Bescheid des Präsidenten des Oberlandesgerichtes Wien (OLG Wien) vom 22. August 2017 wurde die Mitbeteiligte gemäß § 38 Abs. 2 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) auf eine näher bezeichnete Planstelle des Bezirksgerichtes M versetzt. Gemäß § 38 Abs. 7 BDG 1979 wurde festgestellt, dass die Mitbeteiligte die für die Versetzung maßgeblichen Gründe selbst zu vertreten habe. Festgestellt wurde, dass es seit mehreren Jahren vor allem aufgrund des Verhaltens der Mitbeteiligten zu Spannungen mit mehreren Mitarbeitern des Bezirksgerichtes E gekommen sei. Diese Spannungen hätten diesen Personen die weitere Zusammenarbeit unzumutbar gemacht. Zwei näher genannte Personen hätten sich aufgrund des näher geschilderten Verhaltens der Mitbeteiligten "versetzen lassen", wobei eine Person sogar eine gehaltsmäßige Verschlechterung in Kauf genommen habe. Zwischen der Mitbeteiligten und einer näher genannten anderen Rechtspflegerin hätten Konflikte geherrscht.

Weiters wurde ein Konflikt zwischen der Kanzleileiterin und der Mitbeteiligten aufgrund des gegen die Mitbeteiligte geführten Disziplinarverfahrens sowie eines (von der Mitbeteiligten gegen die Kanzleileiterin angeregten und in der Folge jedoch eingestellten) Strafverfahrens näher festgestellt: Das Disziplinarverfahren gegen die Mitbeteiligte habe mit einer anonymen Anzeige begonnen; darin sei der Verdacht geäußert worden, die Mitbeteiligte habe in Gerichtsakten ihres späteren Ehemannes Entscheidungen zu dessen Gunsten getroffen. Der Präsident des Landesgerichtes habe in der Folge umfangreiche Erhebungen durchgeführt, die darüber hinaus den Verdacht ergeben hätten, die Mitbeteiligte habe einen weiteren Schuldner, einen ehemaligen Diplomrechtspfleger, welcher ihr persönlich bekannt und mit dessen Schwester sie freundschaftlich verbunden sei, verzögert bearbeitet. Das gegen die Mitbeteiligte geführte Strafverfahren sei eingestellt worden; das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) habe den verurteilenden Disziplinarbescheid behoben. In der Folge sei die Arbeitsbeziehung zwischen Kanzleileiterin und Mitbeteiligter eskaliert, weil die Kanzleileiterin in der Disziplinarverhandlung vor dem BVwG ausgesagt habe, bestimmte Akten an einem genauen Tag der Mitbeteiligten zur Entscheidung vorgelegt zu haben; an diesem Tag sei die Kanzleileiterin jedoch auf Urlaub gewesen. Aus diesem Grund habe die Mitbeteiligte eine Strafanzeige gegen die Kanzleileiterin wegen falscher Beweisaussage erstattet sowie näher beschriebene als unfreundlich zu qualifizierende Verhaltensweisen gegenüber der Kanzleileiterin gesetzt (z.B. nicht grüßen). Dokumentiert wurden auch die durchgeführten Coachings, Mediationen und zahlreiche - etwa auch mit der Vorsitzenden der Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen des Bundesministeriums für Justiz geführte - Gespräche. Einzelne, die Umgangsweise

der Mitbeteiligten dokumentierende Vorfälle wurden näher dargestellt, etwa, dass die Mitbeteiligte am 22. März 2016 "explodierte", als sie auf einen Fehler angesprochen worden sei, sowie die Aussage der Mitbeteiligten, dass alle Kanzleien "behindert" seien. Die Mitbeteiligte habe den Wunsch geäußert, eine neue Kanzleimitarbeiterin zu erhalten, da schon "Mitarbeiterinnen gegangen worden seien", womit die eingangs erwähnten Personen gemeint gewesen seien. Weiters habe es einen näher dargestellten Konflikt mit einem anderen Rechtspfleger betreffend den Arbeitsstil gegeben, der wegen der "starren Haltung" der Mitbeteiligten nicht habe bereinigt werden können. Die Mediation habe die Mitbeteiligte abgebrochen. Auch mit einer Verwaltungspraktikantin habe es Konflikte gegeben. In einem Gespräch habe die Mitbeteiligte die Auffassung vertreten, die Mitarbeiterinnen der Kanzlei seien "aufsässig" und "könnten gar nichts"; sie sollten "endlich verschwinden". Eine weitere Eskalation habe sich aufgrund eines Erlasses des OLG Wien ergeben, an den sich die Mitbeteiligte nicht habe halten wollen; sie habe der Kanzleileiterin eine erlasswidrige "Generalweisung" erteilt, an die sich wiederum diese nicht habe halten wollen. Die Wiedergabe eines Gesprächs mit dem Präsidenten des Landesgerichtes durch die Mitbeteiligte sei falsch erfolgt. Der Regionalverantwortliche sei aufgrund einer Beschwerde der Mitbeteiligten gegen einen Gerichtsvollzieher nach umfassender Prüfung zu dem Ergebnis gekommen, dass der Beschwerde "ein gewisses Maß an Schikane innewohne". In der Folge wurden die Beweiswürdigung sowie die rechtliche Beurteilung dieses Sachverhaltes näher ausgeführt: Die Feststellungen seien aus den persönlichen Befragungen der involvierten Personen gewonnen worden; es habe sich der Eindruck bestätigt, dass sich niemand die Mitbeteiligte etwas fragen traue und dass diese der Meinung sei, nur sie allein arbeite fehlerfrei; Unterstützung an Mitarbeiter sei nicht gewährt worden. In der Zeit der Karenz der Mitbeteiligten habe die Arbeit am Bezirksgericht gut funktioniert.

3 Der gegen diesen Bescheid erhobenen Beschwerde der Mitbeteiligten wurde vom BVwG nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 12. April 2018, 4. Mai 2018 sowie 16. Juli 2018 Folge gegeben und der Versetzungsbescheid aufgehoben. Das BVwG stellte fest, dass der Mitbeteiligten keine rechtswidrige Handlungsweise vorzuhalten sei. Durch vermehrtes Führen von Aktenvermerken in punkto Aktenführung habe die Mitbeteiligte den Mitarbeiterinnen ihre Fehlerhaftigkeit vorgehalten, was die Kanzleileiterin sowie ein Gerichtsvollzieher als persönlichen Vorwurf verstanden hätten. Den Mitarbeiterinnen sei es ein Anliegen gewesen, ein "ruhiges Leben" bzw. "eine entspannte Grundeinstellung zur Arbeit" zu haben. Dem sei der erhöhte Arbeitsanfall sowie das verstärkte Einfordern der Richtigkeit der Aktenführung und Aktenbearbeitung durch die Mitbeteiligte im Wege gestanden. Das Unbehagen sei durch erhöhtes Aktenaufkommen in der Geschäftsabteilung und die subjektiven Einstellungen der Mitarbeiterinnen bedingt. Das Scheitern der Mediationsversuche sei nicht überwiegend der Mitbeteiligten zuzuschreiben, die Weigerung der Fortsetzung der Mediation sei durch berechtigte Zweifel an deren Erfolgsaussichten begründet gewesen. Die Dienstvorgesetzte habe aufgrund einer Aussage der Kanzleileiterin ohne Konfrontation der Mitbeteiligten und ohne Kenntnis der Befolgungspflicht von schriftlich wiederholten Weisungen angenommen, dass die Mitbeteiligte eine erlasswidrige Weisung erteilt habe. Die Kanzleileiterin habe sich geweigert, den Empfang einer schriftlichen Weisung zu bestätigen. Die Mitbeteiligte sei nicht ausfallend gewesen; objektiv demütigendes Verhalten habe nicht festgestellt werden können. Es hätten keine Verfehlungen vorgeworfen werden können.

Zur Beweiswürdigung wurde ausgeführt, dass sich die Feststellung zur entspannten Grundeinstellung zur Arbeit auf Zeugenaussagen stütze. Es könne der Mitbeteiligten nicht vorgeworfen werden, besondere persönliche Empfindsamkeiten nicht ausreichend gewürdigt zu haben. Auch wenn das Verhalten der Mitbeteiligten subjektiv als demütigend empfunden worden sei, seien die beanstandeten Fehler sachlich begründet gewesen. Demütigungen seitens der Mitbeteiligten hätten nicht objektiviert werden können. In seiner rechtlichen Beurteilung führte das BVwG unter Zitierung von Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes aus, dass die Annahme eines Spannungsverhältnisses ein ordnungsgemäßes Verwaltungsverfahren voraussetze. Am Spannungsverhältnis "unschuldige" Personen dürften nicht versetzt werden. Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermöge unbeschadet seiner disziplinären Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung begründen. Die von der Mitbeteiligten vorgebrachten Argumente seien von der Dienstbehörde nicht beachtet worden; sie habe sachliche Gründe für ihr Verhalten dargelegt. Die Verhaltensweise der Mitbeteiligten sei fehleraufzeigend und nach Verbesserungen trachtend. Es könne von der Mitbeteiligten nicht verlangt werden, auf Hinweise betreffend Fehler ihrer Mitarbeiterinnen nicht zu reagieren. Die Verwendung wertender derber Ausdrücke sei lediglich in der nicht von der Mitbeteiligten durchgeführten Protokollierung der verschiedenen Handlungsweisen entstanden. Es habe nicht dargestellt werden können, dass der "gegenständliche Konflikt" der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich sei, da die inhaltliche Arbeit der Mitbeteiligten anstandslos und friktionsfrei erbracht worden sei. Die Prüfung des von der Mitbeteiligten zu verantwortenden Anteils am Spannungsverhältnis habe ergeben, dass dieser nur zu einem marginalen Ausmaß gegeben sei. Im Gegenteil, die Mitbeteiligte habe erfolgreich dazu beigetragen, dass Fehler im spannungsgeladenen Bereich der Aktenführung reduziert worden seien. Die Versetzung sei nicht rechtmäßig gewesen. Das BVwG sprach aus, dass die Revision nicht zulässig sei.

4 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die außerordentliche Revision der belangten Dienstbehörde. Zu ihrer Zulässigkeit bringt diese vor, dass Rechtsfragen grundsätzlicher Bedeutung zusammengefasst deshalb vorlägen, weil das BVwG eine aktenwidrige Feststellung getroffen habe, wesentliche Feststellungen unterlassen habe, sodass der Sachverhalt nicht hinreichend ermittelt und das Verfahren mangelhaft sei, eine unvertretbare Beweiswürdigung vorgenommen sowie die §§ 38, 43, 43a und 45 BDG 1979 unvertretbar ausgelegt habe und

von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abgewichen sei. Dazu führt die belangte Dienstbehörde aus, dass im dienstbehördlichen Bescheid nähere Feststellungen zu Äußerungen der Mitbeteiligten getroffen worden seien, von denen das BVwG abgewichen sei, obwohl die Mitbeteiligte in der Beschwerde die "Unmutsäußerung" (Bezeichnung aller Kanzleien als "behindert") zugestanden habe; die Zeugin, auf deren Aussage sich die dienstbehördlichen Feststellungen gestützt habe, sei jedoch nicht einvernommen worden. Die Äußerungen der Mitbeteiligten entsprächen nicht dem in § 43a BDG 1979 normierten Gebot des achtungsvollen Umgangs. Die Relevanz dieses Verfahrensfehlers sei gegeben, weil das BVwG den Versetzungsbescheid deshalb aufgehoben habe, weil kein Fehlverhalten habe festgestellt werden können; die von der Mitbeteiligten getätigte Äußerung sei jedoch eine solche. Hinsichtlich des gegen die Mitbeteiligte geführten Disziplinarverfahrens sowie des von der Mitbeteiligten gegen die Kanzleileiterin angestrebten Strafverfahrens bestehe nach Ansicht der Mediatorin ein beträchtliches Konfliktpotential. Hiezu habe das BVwG keine Feststellungen getroffen und auch die beteiligte Mediatorin nicht einvernommen. Weiters weiche das angefochtene Erkenntnis deshalb von näher zitierter Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, weil auch das BVwG in seiner rechtlichen Würdigung ein Spannungsverhältnis konzediere; stehe dieses fest, sei jedoch ein dienstliches Interesse an der Versetzung gegeben. Das BVwG habe in der Folge jedoch unterlassen, weitere Feststellungen zu den vor der Versetzung von Seiten der Dienstbehörde und den unmittelbar Vorgesetzten getroffenen Maßnahmen zur Konfliktlösung zu treffen. Die Beweiswürdigung des BVwG sei aus näheren Gründen unschlüssig, auch sachlich begründete Kritik könne in demütigender Weise erfolgen. Es lasse sich auch nicht entnehmen, woraus sich die Feststellung, dass eine Beeinträchtigung des Dienstbetriebes aufgrund von der Mitbeteiligten ausgelösten Spannungen nicht festzustellen sei, ergebe. Weiters seien im Bescheid und in näher genannten Zeugeneinvernahmen konkrete Vorwürfe gegen die Mitbeteiligte erhoben worden (etwa erneut jener, den die Mitbeteiligte selbst zugestanden habe; die Beschwerde der Mitbeteiligten gegen einen Gerichtsvollzieher, die nach der Einschätzung seines Vorgesetzten "eine gewisse Schikane" innegewohnt habe, das detailreiche Protokoll der Kanzleileiterin sowie deren Aussagen in der Verhandlung am 5. April 2018 und 16. Juli 2018); zu all diesen Vorwürfen habe das BVwG keine Feststellungen getroffen, jedoch auch in der Beweiswürdigung nicht ausgeführt, warum das jeweilige Vorbringen nicht glaubhaft gewesen bzw. widerlegt worden sei. Die Aussage, die Mitbeteiligte habe zu jedem Kritikpunkt eine Begründung liefern können, stehe im Widerspruch zur Aussage, dass keine substantiierten Vorwürfe erhoben worden seien, weil die Mitbeteiligte diesen dann nicht hätte entgegenen können.

5 Die Mitbeteiligte erstattete eine Revisionsbeantwortung. 6 Die Revision erweist sich in ihrem Vorbringen, das BVwG

habe für die Beurteilung der Versetzung wesentliche Feststellungen nicht getroffen sowie keine hinreichende Beweiswürdigung durchgeführt, als zulässig, da aufgrund der Summe der aufgezeigten Verfahrensmängel nicht auszuschließen ist, dass ein die Rechtssicherheit beeinträchtigendes Ergebnis erzielt worden sein könnte, sodass insgesamt eine grundsätzliche Frage des Verfahrensrechts aufgezeigt wird (vgl. zur Zulässigkeit einer Revision bei Fehlen jeglicher Begründung zu entscheidungsrelevanten Tatsachenfragen VwGH 3.10.2018, Ra 2017/12/0088).

7 Die Revision ist auch begründet:

8 § 38 BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979 idF BGBl. I Nr. 120/2012 sowie § 43a BDG 1979 idF BGBl. I Nr. 153/2009 lauten auszugsweise:

"Versetzung

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

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

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation,
2. bei der Auflassung von Arbeitsplätzen,
3. bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen

Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber vorhanden sind,

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

5. wenn über die Beamtin oder den Beamten eine

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

(4) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine solche Versetzung ist -

ausgenommen in den Fällen des Abs. 3 Z 4 und 5 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend vom Abs. 3 Z 5 noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist - unzulässig, wenn sie

1. für die Beamtin oder den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und
2. eine andere geeignete Beamtin oder ein anderer

geeigneter Beamter derselben Dienststelle und derselben Verwendungsgruppe zur Verfügung steht, bei der oder dem dies nicht der Fall ist.

(5) 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.

(8) Im Fall der Versetzung an einen anderen Dienstort ist dem Beamten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

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

(10) ...

...

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."

9 Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 38 Abs. 2 BDG 1979 ist als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle zu werten, sind doch derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut ist, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich. Häufig wird durch derartige Konflikte und damit verbundene Auseinandersetzungen auch ein beträchtlicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand herbeigeführt, der bei einem anderen Personaleinsatz meist vermeidbar wäre (vgl. VwGH 24.11.1995, 92/12/0130).

10 Insoweit eine Personalmaßnahme auf das Bestehen eines Spannungsverhältnisses gestützt wird, setzt die Annahme eines solchen die in einem ordnungsgemäßen Verwaltungsvorgehen unter Einbeziehung des betroffenen Beamten getroffenen Feststellungen über die Umstände, die zu diesem Spannungsverhältnis geführt haben, voraus. Denn wenn es an einer solchen Feststellung 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 dies dem Sinn des Versetzungsschutzes nicht entsprechen würde (vgl. VwGH 19.12.2000, 95/12/0007, mwN).

11 Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist in einem Konfliktfall zwischen zwei Beamten, aus dem die Notwendigkeit zur Versetzung eines von beiden resultiert, bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage folgendermaßen Bedacht zu nehmen: Trifft einen Teil das ausschließliche oder klar überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung und liegen anderweitige dienstliche Interessen nicht vor, so darf der "Unschuldige" nicht versetzt werden (vgl. VwGH 6.9.1995, 95/12/0122 = Slg. 14.313/A).

12 Bei der Frage, auf welcher Seite der "Hebel der Versetzung" anzusetzen ist, hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner bisherigen Rechtsprechung weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch - sofern eine Mehrzahl von Bediensteten beteiligt war - dem Mehrheitsgesichtspunkt eine allein entscheidende Bedeutung beigemessen (vgl. VwGH 12.12.2008, 2004/12/0122).

13 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 (vgl. das bereits zitierte Erkenntnis vom 12.12.2008, mwN).

14 Damit der Verwaltungsgerichtshof prüfen kann, ob eine Versetzung bzw. die Aufhebung eines Versetzungsbescheides diesen Anforderungen entspricht, müssen in einem ersten Schritt somit Feststellungen getroffen werden, ob ein solches - behauptetes - Spannungsverhältnis vorliegt und in einem zweiten Schritt, ob bzw. welche Person diese Spannungen zu vertreten hat. Dabei hat das Verwaltungsgericht auch seine Beweiswürdigung offen zu legen.

15 Der vom BVwG behobene Bescheid der belangten Dienstbehörde ging auf Grund konkreter getroffener Feststellungen wesentlich davon aus, dass die Mitbeteiligte gegenüber anderen Mitarbeitern ein demütigendes Verhalten gemäß § 43a BDG 1979 gesetzt habe, weshalb sie die Spannungsverhältnisse zu vertreten habe. Das BVwG stellte dazu fest, dass dies nicht der Fall sei, traf aber in der Folge etwa - wie von der belangten Dienstbehörde zu Recht gerügt - keine Feststellungen zu dem im dienstbehördlichen Bescheid festgestellten und von der Mitbeteiligten in der Beschwerde sogar zugestandenen Vorfall vom 22. März 2016. Die im dienstbehördlichen Bescheid genannte Beteiligte wurde nicht als Zeugin gehört.

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

17 Dazu kommt, dass das BVwG seine Begründungspflicht zur Beweiswürdigung verletzt hat, weshalb auch diese vom Verwaltungsgerichtshof nicht überprüfbar ist. Zu den alleinigen Feststellungen, dass das Scheitern der Mediation nicht überwiegend der Mitbeteiligten zuzuschreiben sei und dass die Weigerung an der Fortsetzung der Mediation durch berechtigte Zweifel an deren Erfolgsaussichten begründet seien, wird nichts näher ausgeführt und in der Beweiswürdigung auch nicht näher erläutert, sodass sich diese Feststellungen einer Überprüfung durch den Verwaltungsgerichtshof entziehen. Der Feststellung, dass die Mitbeteiligte nicht ausfällig gewesen sei, stehen - wie die belangte Dienstbehörde in ihren Revisionsausführungen unter Anführung konkreter Beispiele darlegt - Zeugenaussagen entgegen, ohne dass die Beweiswürdigung auf diese Beweisergebnisse überhaupt eingeht. Ebenso ist die Feststellung, dass objektiv demütigendes Verhalten der Mitbeteiligten nicht habe festgestellt werden können, angesichts der Zeugenaussagen zur Art und Weise der von der Mitbeteiligten geäußerten - wenn auch inhaltlich zutreffenden - Kritik aufgrund der hiezu völlig fehlenden Beweiswürdigung nicht nachvollziehbar. Soweit festgestellt wird, dass das Unbehagen der betroffenen Mitarbeiterinnen nicht durch die Mitbeteiligte, sondern durch erhöhtes Aktenaufkommen in der Geschäftsabteilung und die subjektiven Einstellungen der Mitarbeiterinnen bedingt seien, stützt sich die Beweiswürdigung hiezu lediglich auf die "diesbezüglichen Aussagen der Zeuginnen und Zeugen im Zuge der mündlichen Verhandlungen". Angesichts der Vielzahl der getätigten Aussagen, die sich - wie die belangte Dienstbehörde aufzeigt - nicht in den Aussagen erschöpfen, lediglich "ihre Ruhe haben" zu wollen und dass eine "entspannte Grundhaltung zur Arbeit wichtig" sei, ist mangels Beweiswürdigung auch diese Feststellung für den Verwaltungsgerichtshof nicht nachvollziehbar. Die in der Beweiswürdigung ergänzend getroffene Feststellung, dass das Verhalten der Mitbeteiligten (nur) "subjektiv als demütigend empfunden" worden sei, ist ohne nähere Feststellungen zu konkreten Situationen nicht nachvollziehbar.

18 Das BVwG hat somit in mehrfacher Weise zu entscheidungswesentlichen Punkten keine Feststellungen getroffen sowie die Beweiswürdigung der getroffenen Feststellungen nicht näher begründet. Gerade von diesen fehlenden Feststellungen und den Feststellungen, zu denen eine Beweiswürdigung fehlt, hängt im Revisionsfall jedoch die Beantwortung der Frage ab, ob die Versetzung von der Mitbeteiligten zu vertreten ist bzw. ob sie daran ein wesentlich geringeres Verschulden trifft als die anderen Konfliktparteien. Aufgrund der vorliegenden Feststellungen ist der VwGH nicht in der Lage, das angefochtene Erkenntnis zu überprüfen. Mit diesen Mängeln, auf die in der Revision hingewiesen wurde, belastete das Verwaltungsgericht das angefochtene Erkenntnis mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften gemäß § 42 Abs. 2 Z 3 lit. c VwGG, sodass es aus diesem Grund aufzuheben war.

Wien, am 20. November 2018

European Case Law Identifier

ECLI:AT:VWGH:2018:RA2018120046.L00