OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-950132/14/SE

Datum:
Linz, 20. Dezember 2019

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat durch den Senat E (Vorsitzende: Mag. Ellmer, Beisitzer: Mag. Jedinger, Dr. Nußbaumer) über die Beschwerde von F. W., vertreten durch Dr. F. G., Dr. S. S., Dr. M. P., Ing. MMag. M. G., Rechtsanwälte, 4600 Wels, E.-straße X, gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wels vom 22. August 2018, GZ: DI-PersR-101322-2018, betreffend Versetzung nach Durchführung von öffentlichen mündlichen Verhandlungen

zu Recht erkannt:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I.1. Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wels vom 22. August 2018, GZ: DI-PersR-101322-2018, wurde F. W. (in der Folge kurz: der Beschwerdeführer) mit Wirkung 1. Oktober 2018 von der Abteilung Finanzdirektion, Dienststelle Steuerverwaltung, in die Abteilung Städtische Dienstleistungen, Dienststelle Facility Management (KFM) versetzt und in neuer Verwendung unverändert in seiner bisherigen Einstufung (Verwendungsgruppe b Dienstklasse VII) eingesetzt. Weiters wurde festgestellt, dass mit dieser Verwendungsänderung keine Minderung der Bezüge verbunden ist.

Die belangte Behörde begründete ihre Entscheidung im Wesentlichen damit, dass in der durch die Neuorganisation des Magistrates der Stadt Wels neu geschaffenen Dienststelle Facility Management dringender Personalbedarf für eine/n Referent/in (Wertigkeit b VI / FL 14) bestanden habe. Der Beschwerdeführer besitze ein hohes Ausmaß an Erfahrung und beste Kenntnisse der innerdienstlichen Vorschriften, insbesondere im Finanzwesen. Es bestehe somit ein wichtiges dienstliches Interesse an der Verwendungsänderung.

I.2. Dagegen erhob der Beschwerdeführer, vertreten durch Dr. F. G., Dr. S. S., Dr. M. P., Ing. MMag. M. G., Rechtsanwälte, 4600 Wels, E.-straße X, fristgerecht Beschwerde und beantragte einerseits, die belangte Behörde möge den angefochtenen Bescheid im Wege einer Beschwerdevorentscheidung ersatzlos beheben; in eventu die aufschiebende Wirkung zuerkennen sowie in eventu andererseits, das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich möge eine mündliche Verhandlung durchführen und den angefochtenen Bescheid ersatzlos beheben sowie der Beschwerde aufschiebende Wirkung zuzuerkennen.

In der Beschwerde führte der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, dass die Verwendungsänderung und Versetzung sachlich nicht gerechtfertigt, sondern wegen seines angeschlagenen Gesundheitszustandes von persönlichen, gegen ihn gerichteten Motiven geleitet sei.
Es liege in der Dienststelle Facility Management kein dringender Personalbedarf vor, da ihm kein eigener Wirkungsbereich zugeordnet worden wäre. Er sei lediglich mit minderwertigen „Hausmeistertätigkeiten“ und Verrichtung geringwertiger Arbeiten auf Anweisung (z.B. Prüfung von Reparaturrechnungen von Spielgeräten) betraut.
Als Leiter der Produktgruppe Parkraumbewirtschaftung habe der Beschwerdeführer zuvor einen wesentlich höherwertigeren Dienstposten mit Führungsverantwortung inne gehabt. Zu seinen Aufgaben hätten die Abwicklung von Verwaltungsstrafverfahren einschließlich der Erlassung von Straferkenntnissen und der Strafvollstreckung, Koordinierung mit dem ÖWD, EWW AG, BPD Wels und die Kontrolle auf Einhaltung der vertraglichen Vereinbarungen gezählt.

Dem Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung sei deshalb stattzugeben, weil der Beschwerdeführer immanenten Diffamierungen weiterhin ausgesetzt wäre und damit gesundheitliche Schäden zu befürchten seien. Es bestehe auch eine nicht wiedergutzumachende Verschlechterung in seiner Laufbahn als Beamter. Es würden somit unverhältnismäßige Nachteile verbunden sein.

I.3. Die belangte Behörde legte mit Schreiben vom 15. Februar 2019, eingelangt am 25. Februar 2019, die Beschwerde unter Anschluss des Verfahrensaktes dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor.

Im Vorlageschreiben wies die belangte Behörde insbesondere darauf hin, dass für eine Versetzung das objektive Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses entweder für das Abziehen von der bisherigen Verwendung oder für die Zuweisung einer neuen Verwendung genüge. Es müsse daher nicht geprüft werden, ob ein anderer geeigneter Beamte zur Verfügung gestanden habe, weil eine Auswahl beim Interesse an einer Wegversetzung von vornherein nicht gegeben sei. Dem Beschwerdeführer würden aus der Versetzung keine wesentlichen Nachteile erwachsen.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich führte am 24. Juni 2019 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch. Es waren alle Parteien anwesend.

Die belangte Behörde brachte im Wesentlichen vor, dass sich im Zusammenhang mit der Strukturreform in der Dienststelle Facility Management ein zusätzlicher Bedarf für eine/n Mitarbeiter/in in b-wertiger Verwendung vorgelegen habe. Der Beschwerdeführer werde als „T S“ eingesetzt. Es sei ihm kein konkreter Dienstposten nach dem Stellenplan, sondern aus der Postenreserve zugewiesen. Eine Arbeitsplatzbeschreibung liege nicht vor.

Der Beschwerdeführer wies darauf hin, dass in der Dienststelle Facility Management Personalbedarf für Facility Management-Angelegenheiten bestehe, solche von ihm jedoch mangels Facility Management-Kenntnisse nicht abgedeckt werden könnten.
Er sei bisher eingesetzt worden für:
Anweisen von Rechnungen im Kindergartenbereich zur Unterstützung einer in C/V eingestuften Sachbearbeiterin, Gebäudekontrolle von Kindergärten und Horte im August 2018, Vertretung in der Baubuchhaltung, Organisierung des Flohmarktes im H G, Mitwirkung bei der Budgeterstellung.
Die aufgetragene Überprüfung von Kindergärten und Horte hinsichtlich Verbrühschutz habe er verweigert, weil er dafür über keine entsprechende technische Ausbildung verfüge.

In quantitativer Hinsicht sei immer eine Auslastung gegeben, qualitativ hingegen würden diese Tätigkeiten nicht seiner Ausbildung und seinen Fähigkeiten entsprechen.
Nach der Rückkehr von einer Reha im Februar 2018 sei es zu Unstimmigkeiten mit seiner damaligen Dienststellenleiterin, die nunmehr seinen Dienstposten innehabe, gekommen. Die Stimmung sei schlecht gewesen, was ihn sehr belastet habe. Seit der Versetzung habe der Beschwerdeführer massive Schlafstörungen.
Der Beschwerdeführer sei zuletzt Vorgesetzter von drei MitarbeiterInnen gewesen. Trotzdem habe die Dienststellenleiterin die MitarbeiterInnengespräche geführt. Mit der Dienststellenleiterin habe es schon seit 2012 Spannungen und Sticheleien gegeben. Er habe sich 2011 auch für die Dienststellenleitung beworben. Die Situation habe ihn psychisch belastet. Es seien Gespräche mit dem Abteilungsleiter auch unter Beiziehung eines Arbeitspsychologen erfolgt.
Der Beschwerdeführer fühle sich unterfordert und degradiert.

I.5. Am 10. September 2019 wurde eine weitere öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt. Es waren wieder alle Parteien anwesend. Als Zeugen wurden befragt: Dr. E. K. als Leiter der Abteilung Städtische Dienstleistungen (in der Folge: Zeuge 1), S. O. als ehemalige Dienststellenleiterin der Dienststelle Steuerverwaltung (in der Folge: Zeugin 2), Dr. H. B. als Finanzdirektor der Stadt Wels und Abteilungsleiter (in der Folge: Zeuge 3) und Ing. C. H. als Stellvertreter der Dienststellenleitung Facility Management (in der Folge: Zeuge 4).

Zeuge 1 gab im Wesentlichen an, dass es Ziel sei, alle Gebäude der Stadt Wels von der Dienststelle Facility Management zu verwalten. Dies geschehe sukzessive und 2018 sei ein Personalbedarf an die Dienststelle Personal gemeldet worden. Die Einschulung in Facility Management-Angelegenheiten benötige ca. ein ganzes Jahr. Der Beschwerdeführer habe im Sommer 2018 bekanntgegeben, dass er noch ca. eineinhalb Jahre im Dienst sein werde. Den Beschwerdeführer ein Jahr lang für ein halbes Jahr Dienst auszubilden sei nicht effizient, weshalb er für verschiedenste Aufgaben in der Dienststelle Facility Management eingesetzt werde. Der offene Dienstposten in der Dienststelle Facility Management sei nicht mit dem Beschwerdeführer besetzt worden. Auch sei der Beschwerdeführer für die Dienststelle Facility Management nicht angefordert worden. Es gebe für alle MitarbeiterInnen eine Arbeitsplatzbeschreibung, ausgenommen für den Beschwerdeführer.

Zeugin 2 führte zusammengefasst aus, dass sie von Juli 2012 bis Ende Mai 2018 Leiterin der Dienststelle Steuerverwaltung gewesen sei und erst mit dieser Funktion sich eine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer ergeben habe. Der Beschwerdeführer habe sich auch für diese Funktion beworben.
Anfangs sei die Zusammenarbeit mit ihm passabel gewesen, dann hätten sich Schwierigkeiten ergeben. Der Beschwerdeführer habe Aufträge bzw. Dienstanweisungen (Delegation), insbesondere vom 11. Oktober 2013, nur spärlich

erfüllt, z. B. Vorbehaltsangelegenheiten wie Vorlage von Einsprüchen, Information von Angelobungen von ÖWD-Mitarbeitern. Es seien Spannungen und Unstimmigkeiten entstanden. Der Beschwerdeführer habe sich von ihr kontrolliert gefühlt und sei der Meinung gewesen, dass sie sich zu sehr in seine Arbeit einmische. Die Zeugin 2 wiederum habe den Eindruck gehabt, dass der Beschwerdeführer die Führung über den Bereich Parkraumbewirtschaftung übernehmen wollte.
Es habe Gespräche mit dem Finanzdirektor als Abteilungsleiter gegeben. So habe dieser den Beschwerdeführer angewiesen, spezielle Sonderfälle, die sich schon über einen längeren Zeitraum angesammelt hatten, aufzuarbeiten. Auch die Beiziehung eines Arbeitspsychologen habe keine Lösung im Sinne einer Besserung des Arbeitsverhältnisses gebracht.
Das Verhalten des Beschwerdeführers habe auch Auswirkungen auf andere MitarbeiterInnen gehabt. Konkret habe eine Mitarbeiterin einen Versetzungsantrag gestellt, weil sie den Umgang, den der Beschwerdeführer mit ihr pflegte, nicht mehr ausgehalten habe. Auch seien Beschwerden anderer MitarbeiterInnen an die Zeugin 2 herangetragen worden, jedoch oft erst zwei Monate später, wenn ihnen die Situation zu viel wurde.
Eine Mitarbeit des Beschwerdeführers in der Dienststelle Parkraumbewirtschaftung sei für die Zeugin 2 nicht mehr denkbar. Ein Mitgrund für die Zurücklegung der Dienststelleinleitung sei auch die schwierige Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer gewesen.

Zeuge 3 teilte mit, dass die Kommunikation zwischen Zeugin 2 und dem Beschwerdeführer problematisch gewesen sei. Beide hätten ihn als Abteilungsleiter darüber informiert. Es habe auch gemeinsame Gespräche gegeben. Zeugin 2 sei psychisch so angeschlagen gewesen, dass sie vor hatte die Dienststellenleitung zurückzulegen. Anfangs konnte Zeuge 3 Zeugin 2 noch überreden, dies nicht zu machen. Die Konflikte seien aber immer schlimmer geworden, Zeugin 2 sei erkrankt und habe letztendlich die Dienststellenleitung zurückgelegt.
Der beigezogene Arbeitspsychologe habe zur damaligen Situation geäußert: „Das Pferd ist tot“.
Bis 2017 sei der Stellvertreter von Zeugen 3 direkte Ansprechperson hinsichtlich der Belange der Parkraumbewirtschaftung gewesen. Ab 2017 habe Zeuge 3 angeordnet, dass Zeugin 2 diese Funktion nun wahrzunehmen habe. Es sei Auftrag des Zeugen 3 gewesen, dass sich Zeugin 2 intensiv in die Angelegenheiten der Parkraumbewirtschaftung einbindet. Ihre „Einmischung“ sei nicht überbordend gewesen.
Auch andere MitarbeiterInnen hätten den Zeugen 3 darüber informiert, dass sie sich wegbewerben würden, wenn der Beschwerdeführer in der Dienststelle verbliebe.
Aus Sicht von Zeugen 3 war die Entscheidung, den Beschwerdeführer zu versetzen, für die Dienststelle und die MitarbeiterInnen die beste.

Aktuell funktioniere in der Dienststelle Steuerverwaltung alles sehr gut. Es gebe keine Probleme.
Zeuge 4 bestätigte, dass der Beschwerdeführer im Kaufmännischen Facility Management tätig sei und schwerpunktmäßig den Bereich Kindergarten in der Mittelbewirtschaftung unterstütze. Auch sei er für Sonderaufgaben eingesetzt, z.B. Restteileverkauf Liegenschaft Greif, Unterstützung bei Jahresbudgetplanung, Vertretungen für „Baukaufmann“ und in der Objektverwaltung.

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verfahrensakt, das Beschwerdevorbringen, alle von den Parteien abgegebenen Vorbringen bzw. Stellungnahmen sowie die Durchführung öffentlicher mündlicher Verhandlungen am 24. Juni 2019 und 10. September 2019.

II.2. Aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens gilt folgender entscheidungsrelevanter Sachverhalt als erwiesen:

Der Beschwerdeführer ist Beamter der Stadt Wels und war vom 3. März 2008 bis 30. Juni 2018 in der Magistratsabteilung Finanzdirektion, Dienststelle Steuerverwaltung, Produkt Parkraumbewirtschaftung, tätig. Mit Wirkung 1. Oktober 2018 wurde er in die Magistratsabteilung Städtische Dienstleistungen, Dienststelle Facility Management, versetzt. Es ist ihm kein konkreter Dienstposten nach dem Stellenplan, sondern aus der Postenreserve, zugewiesen. Eine Arbeitsplatzbeschreibung liegt nicht vor. Für alle anderen Mitarbeiter der Dienststelle Facility Management liegt eine Arbeitsplatzbeschreibung vor. Der Beschwerdeführer ist nach wie vor in der Verwendungsgruppe b Dienstklasse VII eingestuft.

In der Dienststelle Facility Management ergab sich 2018 im Zusammenhang mit der Strukturreform und der nicht erfolgten Besetzung der Leitung dieser Dienststelle ein zusätzlicher Personalbedarf für einen Mitarbeiter im Bereich Gebäudeverwaltung in b-wertiger Verwendung. Die erforderliche Einschulung und Einarbeitungsphase für diese Funktion erfordert etwa ein Jahr. Der Beschwerdeführer war zum Zeitpunkt der Versetzung 61 Jahre alt und gab damals bekannt, dass er beabsichtige in ca. eineinhalb Jahren in den Ruhestand zu gehen.

Der Beschwerdeführer verfügte zum Zeitpunkt der Versetzung über keine Kenntnisse im Facility Management, weshalb er den Personalbedarf im Bereich Gebäudeverwaltung fachlich nicht abdecken konnte. Aufgrund der Absichtserklärung des Beschwerdeführers betreffend seinen Antritt des Ruhestandes und der ca. einjährigen Einschulungsphase wurde der offene Dienstposten im Bereich Gebäudeverwaltung nicht mit dem Beschwerdeführer

besetzt. Er führte bzw. führt in der Dienststelle Facility Management folgende Tätigkeiten aus:
Anweisen von Rechnungen im Kindergartenbereich zur Unterstützung einer in c/V eingestuften Sachbearbeiterin, Gebäudekontrolle von Kindergärten und Horte im August 2018, Vertretung in der Baubuchhaltung, Organisierung des Flohmarktes im Hotel G., Mitwirkung bei der Budgeterstellung.
Die aufgetragene Überprüfung von Kindergärten und Horte hinsichtlich Verbrühschutz verweigerte er, weil er dafür über keine entsprechende technische Ausbildung verfügt. In quantitativer Hinsicht ist der Beschwerdeführer ausgelastet.

Für den Dienstposten in der Magistratsabteilung Finanzdirektion, Dienststelle Steuerverwaltung, Produkt Parkraumbewirtschaftung, besteht eine Arbeitsplatzbeschreibung. Diese umfasst folgende Aufgaben:

- Parkraumbewirtschaftung einschließlich der Abwicklung der Strafverfahren (93 %): Bearbeiten und Durchführung der Verfahren der durch den ÖWD ausgestellten Organmandate; Vollstreckung der abgeschlossenen Strafverfahren; Durchführung des Strafvollzuges der von anderen Behörden übertragenen uneinbringlichen Straffälle; Koordination der Entleerungen der Parkscheinautomaten, Controlling des Geldflusses sowie aller Maßnahmen, die für die ständige Betriebsbereitschaft der Parkscheinautomaten und deren Funktionalität, welche in Verbindung mit den Vertragspartnern erforderlich sind, ausgenommen technische Betreuung; Handy-Parken; Ausstellung von Jahresparkkarten; Amtsberichte, Verfügungen, Erstellung von Statistiken, Mitwirkung bei Vertragsabschlüssen einschließlich der Umsetzung des Vollzuges; Controlling der Leistungen des ÖWD;
- Mittelbewirtschaftung (5 %): Voranschlagerstellung für den gesamten Bereich der Parkraumbewirtschaftung; Kreditübertragungen und –überschreitungen, Überprüfung von Annahme- und Auszahlungsanordnungen, Parkgebühren über Quick,
- Vertretungen (2 %)

2011 wurde die Leitung der Dienststelle Steuerverwaltung ausgeschrieben. Es bewarben sich u.a. der Beschwerdeführer und die Zeugin 2, die in der Folge den Posten der Dienststelleinleitung erhielt. Zeugin 2 war von Juli 2012 bis Ende Mai 2018 Leiterin der Dienststelle Steuerverwaltung. Zuvor arbeite sie nicht mit dem Beschwerdeführer zusammen.
Es gab zu Beginn der Zusammenarbeit des Beschwerdeführers und der Zeugin 2 ab 2012 nur vereinzelt Spannungen und Schwierigkeiten zwischen ihnen.

Der Beschwerdeführer erfüllte Aufträge bzw. Dienstanweisungen (Delegation), insbesondere jene vom 11. Oktober 2013, nur spärlich, z. B. Vorbehaltsangelegenheiten wie Vorlage von Einsprüchen, Information von Angelobungen von ÖWD-Mitarbeitern. So informierte der Beschwerdeführer die Zeugin 2 erst am 17. November 2015 über die Einsprüche ab dem Kalenderjahr 2014.

Die Delegation FD-StV-24-2012 vom 11. Oktober 2013 betrifft die Magistratsabteilung Finanzdirektion, Dienststelle Steuerverwaltung. Delegierende ist Zeugin 2 und Ermächtigter ist der Beschwerdeführer. In der Spalte „Anmerkung je Leistung (z.B.: Beschränkung der Ermächtigungsbefugnis)“ ist u.a. angeführt:

- „Bei nicht routinemäßigen Fällen sowie bei allen Einsprüchen hat vorab eine Information an DL zu erfolgen.“
- „Informationspflicht an DL über die Aufnahme von Wacheorganen.“

Als Vorbehaltsangelegenheiten sind angeführt:

- Genehmigung von Straferkenntnissen, die im Zuge der Informationspflicht an den DL vom DL festgelegt werden.
- Genehmigung des Schriftverkehrs mit finanziellen und vertragsrelevanten Auswirkungen.
- Genehmigung zur Änderung von festgelegten Richtlinien (z.B. Toleranzen, Anwendung des § 45 Abs. 1 Z 4 od. § 50 Abs. 5a VStG u. dgl.)

Ab 2017 war Zeugin 2 auf Anweisung von Zeugen 3 - und nicht mehr dessen Stellvertreter - direkter Ansprechpartner für die Belange der Parkraum-bewirtschaftung. Zeugin 2 war von Zeugen 3 beauftragt, sich intensiv in die Angelegenheiten der Parkraumbewirtschaftung einzubinden, was Zeugin 2 auch machte, jedoch nicht in einem überbordenden Ausmaß.

Aufgrund der Schwierigkeiten, Unstimmigkeiten und Spannungen führte Zeuge 3 immer wieder Gespräche mit dem Beschwerdeführer und der Zeugin 2. Es wurde auch ein Arbeitspsychologe hinzugezogen. Es fanden sowohl Einzelgespräche mit dem Beschwerdeführer und der Zeugin 2 statt als auch ein gemeinsames Gespräch, an dem auch Zeuge 3 teilnahm. Es kam jedoch zu keiner Besserung des Arbeitsverhältnisses, weil die Situation so verfahren war. Der Arbeitspsychologe beschrieb die damalige Situation mit „Das Pferd ist tot.“
MitarbeiterInnen der Dienststelle Steuerverwaltung informierten den Zeugen 3 darüber, dass sie sich wegbewerben werden, wenn der Beschwerdeführer in der Dienststelle Steuerverwaltung verbleibt. Auch gegenüber Zeugin 2 äußerten MitarbeiterInnen diese Absicht, weil sie den Umgang, den der Beschwerdeführer pflegte, nicht mehr aushielten. Ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer lehnten diese ab, da sie befürchteten, dass die Arbeitssituation dadurch noch verschlechtert wird. Eine Mitarbeiterin bewarb sich tatsächlich für einen anderen Dienstposten, erhielt diesen aber in der Folge nicht.

Der Beschwerdeführer hatte keine Vorgesetztenfunktion, sondern jene des „ersten Mitarbeiters“. Zeugin 2 führte berechtigterweise als Dienststellenleiterin die Mitarbeitergespräche. Dies auch mit jenen MitarbeiterInnen, die mit dem Beschwerdeführer gemeinsam im Bereich Parkraumbewirtschaftung tätig waren. Der Beschwerdeführer fühlte sich dadurch in seinen Kompetenzen beschnitten, weil er der Ansicht war, dass dies in seiner Zuständigkeit lag.

Der Beschwerdeführer hatte den Eindruck, dass Zeugin 2 zu viel kontrollierte, sich zu sehr in seine Arbeit einmischte und ihm nicht vertraute.
Zeugin 2 hingegen nahm an, dass der Beschwerdeführer den Bereich Parkraumbewirtschaftung alleine führen wollte, obwohl dies in ihrer Verantwortung als Dienststellenleiterin lag.

Sowohl der Beschwerdeführer und als auch Zeugin 2 litten unter dem Arbeitsklima und hatten dadurch auch gesundheitliche Probleme.

Für Zeugin 2 ist eine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer nicht mehr möglich. Für Zeugen 3 war die Versetzung des Beschwerdeführers die beste Lösung. In der Dienststelle Steuerverwaltung funktioniert seit der Versetzung des Beschwerdeführers alles sehr gut. Es gibt keine Probleme mehr.

Die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer in der Dienststelle Facility Management funktioniert sehr gut.

Die Motivation des Beschwerdeführers, wieder in die Parkraumbewirtschaftung zurückzukehren liegt hauptsächlich darin, dass er sich unterfordert und degradiert fühlt.

Eine Minderung der Bezüge erfolgte nicht.

Der Magistrat der Stadt Wels gliedert sich in Magistratsabteilungen und diese in Dienststellen. Die Dienstposten sind im jeweiligen Dienstpostenplan nach Organisationseinheiten gegliedert.

II.3. Unbestritten blieb, dass ein Personalbedarf in der Dienststelle Facility Management im Bereich Gebäudeverwaltung bestand, dieser aber mangels Facility Management Kenntnisse und der persönlichen Lebensplanung des Beschwerdeführers nicht mit der Versetzung des Beschwerdeführers gedeckt werden konnte und auch nicht wurde.

Die Aussagen des Beschwerdeführers und aller Zeugen waren, insbesondere hinsichtlich des Arbeitsverhältnisses zwischen der Zeugin 2 und des Beschwerdeführers und des allgemeinen Arbeitsklimas im Bereich der Parkraumbewirtschaftung sowie der dem Beschwerdeführer zugewiesenen Aufgaben glaubwürdig und nachvollziehbar. Auch ergaben sich keine Widersprüche. Der Beschwerdeführer, Zeugin 2 und Zeuge 3 beschrieben das Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Zeugin 2 zusammengefasst als angespannt und schwierig. Auch die Beiziehung eines Arbeitspsychologen bestätigt dies.

Der Beschwerdeführer und die Zeugin 2 waren 2011 Mitbewerber für die Leitungsfunktion der Dienststelle Steuerverwaltung. Zeugin 2 erhielt diesen Dienstposten. Sie übte die Dienststellenleitung von Juli 2012 bis Mai 2018 aus. Zeugin 2 war in diesem Zeitraum unmittelbare Vorgesetzte des Beschwerdeführers.
Aus den Schilderungen des Beschwerdeführers und der Zeugin 2 gewann der erkennende Senat E den Eindruck, dass die notwendige Akzeptanz des Beschwerdeführers gegenüber der Zeugin 2 als Dienststellenleiterin nicht (immer) vorlag.
Er befolgte ihre Anweisungen (sh. oben Delegation) nicht oder nicht vollständig. Die Schwierigkeiten in den ersten Jahren der Dienststellenleitung der Zeugin 2 waren in einem überschaubaren Ausmaß. Mit der Pensionierung des Stellvertreters von Zeugen 3 sowie mit der angeordneten Änderung, dass Zeugin 2 nunmehr unmittelbare Ansprechpartnerin für den Bereich Parkraumbewirtschaftung und somit auch für den Beschwerdeführer wurde, verschlechterte sich die Zusammenarbeit abermals. Zeugin 2 befasste sich auftragsgemäß intensiver mit dem Bereich Parkraumbewirtschaftung. Der Beschwerdeführer fühlte sich dadurch kontrolliert und in seiner subjektiv empfundenen Führungsfunktion, die er jedoch laut Arbeitsplatzbeschreibung nicht hatte, eingeschränkt und bevormundet. Aus diesem Grund befolgte er Anweisungen der Zeugin 2 nicht oder nicht vollständig oder verspätet. Zudem kontaktierte er Zeugen 3 als Abteilungsleiter, wenn er mit Vorgaben der Zeugin 2 nicht einverstanden war. Das bereits angespannte Arbeitsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Zeugin 2 wurde dadurch zusätzlich belastet.

Der beigezogene Arbeitspsychologe kam zu dem Ergebnis, dass die Situation so verfahren und eine Besserung daher nicht möglich ist („Das Pferd ist tot“). Dies wurde übereinstimmend sowohl vom Beschwerdeführer, der Zeugin 2 und vom Zeugen 3 ausgesagt.
Auch wenn der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung am 24. Juni 2019 aussagte, dass aus seiner Sicht eine Klärung der Situation möglich gewesen wäre, geht das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich aufgrund der objektiven Einschätzung des beigezogenen Arbeitspsychologen, die sich auch mit der Einschätzung der Zeugen 2 und 3 deckt, davon aus, dass eine Besserung der Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und der Zeugin 2 nicht mehr möglich gewesen ist.

Zudem haben MitarbeiterInnen sowohl Zeugen 3 als auch Zeugin 2 mitgeteilt, dass sie beabsichtigen, sich weg zu bewerben, wenn sie noch länger mit dem Beschwerdeführer zusammenarbeiten müssen, weil sie den Umgang, den der Beschwerdeführer pflegte nicht mehr aushielten. Dem hat auch der Beschwerdeführer nichts entgegengehalten.

Seit der Versetzung des Beschwerdeführers funktioniert die Zusammenarbeit in der Dienststelle Steuerverwaltung sehr gut. Es gibt diesbezüglich keine Spannungen oder Schwierigkeiten.

Insgesamt betrachtet geht das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich davon aus, dass ein unlösbares Spannungsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Zeugin 2 bestand und dieses überwiegend vom Beschwerdeführer aufgrund mangelnder Akzeptanz der Zeugin 2 als Dienststellenleiterin verursacht wurde.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat durch den nach § 140b Oö. StGBG 2002 iVm der Geschäftsverteilung des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich zuständigen Senat E über die Beschwerde erwogen:

III. 1. Anzuwendende Rechtslage:

III.1.1. Die hier relevanten Bestimmungen des Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetzes 2002 (im Folgenden: Oö. StGBG 2002), LGBl. Nr. 50/2002 idgF lauten wie folgt:

„§ 1
Anwendungsbereich

(1) Dieses Landesgesetz ist auf alle Beamten und Beamtinnen der Städte mit eigenem Statut anzuwenden.
[...]

§ 2
Beamte (Beamtinnen)

(1) Beamte (Beamtinnen) im Sinn dieses Landesgesetzes sind Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu einer Stadt mit eigenem Statut stehen.

(2) Soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist, sind auf das Dienstverhältnis der Beamtinnen und Beamten der Städte mit eigenem Statut folgende Landesgesetze sinngemäß anzuwenden:

- Oö. Landes-Gehaltsgesetz;
- [...]
- Oö. Nebengebühren-Zulagengesetz;
- [...]

An die Stelle der Zuständigkeit der Organe des Landes tritt die Zuständigkeit der entsprechenden Organe der Stadt.

(3) Die auf der Grundlage der im Abs. 2 genannten Landesgesetze erlassenen Verordnungen der Landesregierung sind sinngemäß anzuwenden, solang die Statutargemeinde keine entsprechende Verordnung erlassen hat.

[...]

§ 3
Dienstposten

(1) Der Dienstpostenplan bestimmt die Anzahl der Dienstposten und Stellen. Er wird jährlich mit dem Voranschlag beschlossen und darf Dienstposten und Stellen nur in der Art und Anzahl vorsehen, als dies unter Beachtung der Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zur ordnungsgemäßen Führung der Aufgaben der Stadt erforderlich ist. Die Dienstposten sind nach Organisationseinheiten zu gliedern. Der Dienstpostenplan hat jene Bediensteten, die ausgegliederten Einrichtungen zur Dienstleistung zugewiesen wurden, nicht zu erfassen.
[...]

§ 20
Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte (die Beamtin) einer anderen Organisationseinheit zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Eine Versetzung von Amts wegen ist zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht, doch darf dadurch eine Minderung der Bezüge nicht eintreten.

[...]

§ 21
Verwendungsänderung

(1) Die Verwendungsänderung ist die Abberufung des Beamten (der Beamtin) von seiner (ihrer) bisherigen Verwendung unter Zuweisung einer neuen Verwendung. Diese ist einer Versetzung gleichzuhalten, wenn
1. durch die neue Verwendung in der Laufbahn des Beamten (der Beamtin) eine Verschlechterung zu erwarten ist, oder
2. die neue Verwendung der bisherigen Verwendung des Beamten (der Beamtin) nicht mindestens gleichwertig ist.

(2) Einer Versetzung ist ferner die Abberufung des Beamten (der Beamtin) von seiner (ihrer) bisherigen Verwendung ohne gleichzeitige Zuweisung einer neuen Verwendung gleichzuhalten.

(3) Abs. 1 gilt nicht für die Zuweisung einer vorübergehenden Verwendung, soweit ihre Dauer 90 Tage nicht übersteigt. Abs. 1 gilt ferner nicht für die Beendigung der vorläufigen Ausübung einer höheren Verwendung zur Vertretung eines an der Dienstausübung verhinderten oder zur provisorischen Ausübung der Funktion anstelle des (der) aus dieser Funktion ausgeschiedenen Beamten (Beamtin).

III.1.2. Punkt 3.1.1. der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wels 2005 – GOM 2005, idgF, lautet unter dem Titel „Grundlagen der Aufbauorganisation“ wie folgt:

„Organisationseinheiten
Der Magistrat gliedert sich in Magistratsabteilungen und diese in Dienststellen. Mehrere Magistratsabteilungen können erforderlichenfalls in Abteilungsgruppen zusammengefasst werden. Die Aufteilung der Geschäfte auf diese Organisationseinheiten erfolgt durch die Geschäftseinteilung des Magistrates. [...]“

III.2. Entsprechend dem zum Zeitpunkt der Versetzung des Beschwerdeführers gültigen Organigramms des Magistrates der Stadt Wels sind die Bereiche Städtische Dienstleistungen und die Finanzdirektion jeweils Magistratsabteilungen und iSd Punkt 3.1.1. GOM 2005 unterschiedliche Organisationseinheiten innerhalb des Magistrates der Stadt Wels. Auch sind im Dienstpostenplan nach § 3 Abs. 1 Oö. StGBG 2002 gesondert für die Magistratsabteilungen Städtische Dienstleistungen und Finanzdirektion gegliedert.
Der Beschwerdeführer wurde daher mit dem angefochtenen Bescheid zur dauernden Dienstleistung einer anderen Organisationseinheit zugewiesen. Es liegt somit konkret eine Versetzung iSd § 20 Oö. StGBG 2002 vor.

III.3. Nach § 20 Oö. StGBG 2002 muss ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, vorliegen.

II.3.1. Die belangte Behörde hat als wichtiges dienstliches Interesse den Personalbedarf in der Abteilung Finanzdirektion, Dienststelle Facility Management, angeführt.
Es blieb unbestritten, dass dieser Personalbedarf, nämlich ein Gebäudeverwalter, auch tatsächlich bestand. Dieser Personalbedarf wurde auch der Personalabteilung gemeldet. Der Beschwerdeführer wurde aber in der Dienststelle Facility Management mangels Facility Management-Kenntnissen und aufgrund seines Alters und seiner persönlichen Lebensplanung (zum Zeitpunkt der Versetzung 61 Jahre und Absichtserklärung, in eineinhalb Jahren den Ruhestand anzutreten) nicht mit den Aufgaben eines Gebäudeverwalters betraut. Es wurde ihm dieser Dienstposten bzw. diese Arbeitsstelle nicht zugewiesen. Der Dienstposten des Gebäudeverwalters blieb weiterhin unbesetzt. Der Beschwerdeführer hingegen wurde für verschiedenste andere Aufgaben eingesetzt. Dafür gibt es keine Arbeitsplatzbeschreibung, obwohl für alle anderen Arbeitsstellen in der Dienststelle Facility Management so eine vorliegt.

Der Personalbedarf in der Dienststelle Facility Management wurde aus den oben genannten Gründen konkret nicht mit der Versetzung des Beschwerdeführers gedeckt. Damit kann dies auch kein Grund für ein wichtiges dienstliches Interesse

an der Versetzung des Beschwerdeführers in die Dienststelle Facility Management sein.

III.3.2. Jedoch vermag auch ein konkretes Verhalten eines Bediensteten unbeschadet seiner disziplinären Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung begründen.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 38 Abs. 2 BDG 1979, dem der gleiche Schutzzweck (Bewahren vor sachlich nicht gerechtfertigter Personalmaßnahme) wie § 20 Oö. StGBG 2002 zu Grunde liegt, 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 vom 20.11.2018, Zl. Ra 2018/12/0046, VwGH vom 24.11.1995, 92/12/0130). Diese dienstlichen Interessen bestehen insbesondere in der Erhaltung eines rechtmäßigen, aber auch eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes.

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).

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).

Zwischen dem Beschwerdeführer und der Zeugin 2 bestand ein unlösbares Spannungsverhältnis, das überwiegend vom Beschwerdeführer aufgrund mangelnder Akzeptanz der Zeugin 2 als Dienststellenleiterin verursacht wurde. Zudem bestanden Versetzungswünsche anderer MitarbeiterInnen, sofern der Bf weiterhin in der Dienststelle verblieben wäre.

Dadurch ergab sich, dass die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind (vgl. VwGH vom

24.10.1988, Zl. 88/12/0081, sowie VwGH vom 6.9.1995, Zl. 95/12/0122, VwSlg 14313 A/1995, VwGH vom 19.12.2000, Zl. 95/12/0007, und VwGH vom 28.4.2008, Zl. 2005/12/0207) und dadurch das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter wesentlich beeinträchtigt ist (vgl. VwGH vom 20.11.2018, Zl. Ra 2018/12/0046).

III.4. Eine Minderung der Bezüge des Beschwerdeführers ist nicht gegeben. Auch eine, wie vom Beschwerdeführer ohne nähere Ausführungen behauptete, nicht wiedergutzumachende Verschlechterung seiner Laufbahn als Beamter (zum Zeitpunkt 61 Jahre und Absichtserklärung, in eineinhalb Jahren den Ruhestand anzutreten) liegt nicht vor, weshalb die Versetzung nicht mit einem unverhältnismäßigen Nachteil verbunden ist.

Die Versetzung des Beschwerdeführers war daher rechtmäßig und es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die gegenständliche Entscheidung weicht weder von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen

Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.
Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Ellmer