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-950135/15/SE**

Datum: **Linz, 18. März 2020**

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch seine Richterin Mag. Ellmer über die Beschwerde von S L, vertreten durch Dr. G W, Rechtsanwalt, x, x, gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Linz vom 28. Mai 2019, GZ: 0008387/2019, betreffend Verwendungsänderung nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung

zu Recht:

I. Der Beschwerde wird stattgegeben und der angefochtene Bescheid des Magistrates der Stadt Linz vom 28. Mai 2019, GZ: 0008387/2019, ersatzlos behoben.

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 Linz vom 28. Mai 2019, GZ: 0008387/2019, wurde S L (in der Folge kurz: der Beschwerdeführer) mit Wirkung vom 30. Mai 2019 von seiner bisherigen Tätigkeit als Oberschulwart in der D E K Schule, x, x, in der Abteilung Infrastrukturelles Gebäudemanagement des Geschäftsbereiches Gebäudemanagement und Tiefbau abberufen. Gleichzeitig wurde dem Beschwerdeführer mit Wirkung vom 30. Mai 2019 eine neue Verwendung als zbV-Arbeiter im Bereich Rathäuser der Abteilung Infrastrukturelles Gebäudemanagement des Geschäftsbereiches Gebäudemanagement und Tiefbau zugewiesen. Weiters wurde ausgesprochen, dass diese Verwendungsänderung unter Wahrung seines bisherigen Monatsbezuges (= Gehalt, Verwaltungszulage und Allgemeine Leistungszulage) erfolgt.

Diese Entscheidung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass die (unberechtigten) Mobbingvorwürfe durch den Beschwerdeführer ein Spannungsverhältnis zwischen ihm und seinen Vorgesetzten, Frau G und Herrn H, aufgebaut habe, die die Dienstaufsicht – der dezentrale Einsatz als Schulwart in der D E K Schule erfordert ein besonderes Vertrauensverhältnis – äußerst erschwert hätte. Die Erteilung von Arbeitsaufträgen, Dienstbesprechungen, Mitarbeitergesprächen, Urlaubsvereinbarungen und sonstige übliche und notwendige Kontaktaufnahmen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter würden ein kooperatives Arbeitsklima voraussetzen. Eine friktionsfreie Erfüllung der Dienstpflichten müsse bis zum Eintritt in den Ruhestand gewährleistet sein. Aufgrund des vorliegenden Spannungsverhältnisses sei ein wichtiges dienstliches öffentliches Interesse an der Abberufung des Beschwerdeführers gegeben.

I.2. Dagegen erhob der Beschwerdeführer, vertreten durch Dr. G W, Rechtsanwalt, x, x, fristgerecht Beschwerde und beantragte der Beschwerde Folge zu geben und den angefochtenen Bescheid ersatzlos zu beheben sowie die Durchführung einer mündlichen Verhandlung.

In der Beschwerde wurde zusammenfassend begründend ausgeführt, dass

- erst aufgrund des Antrages des Beschwerdeführers mit Bescheid vom 12. Dezember 2018 die Überstundenvergütung für Sperrdienste im Volkshaus B ab Oktober 2017 zugesprochen worden seien; anderen Dienstnehmern sei dies jedoch ohne konkretes Begehren vergütet worden.
- durch das Verhalten der Vorgesetzten ab Oktober 2017 eine psychische Belastung und gesundheitliche Verschlechterung eingetreten sei.
- die belangte Behörde mit Schreiben vom 24. Oktober 2018 aufgefordert worden sei, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen; der Beschwerdeführer habe sich ausdrücklich zu einer Aussprache zur Bereinigung der Situation bereit erklärt.

- dem Beschwerdeführer mit der Verwendungsänderung die aufgrund seiner Einreihung in die Verwendungsgruppe C zustehenden Vorrückungen nicht gesichert seien und dies auch Auswirkungen auf die Pensionshöhe habe.
- die belangte Behörde keine Feststellungen betreffend Umstände und Vorliegen des Spannungsverhältnisses getroffen habe.
- der Beschwerdeführer in derselben Abteilung bleibe und weiterhin Herrn H unterstellt sei.
- nur Herr H um eine Versetzung des Beschwerdeführers ersucht hat.
- von der belangten Behörde eine Aussprache trotz Angebot durch den Beschwerdeführer nicht einmal in Betracht gezogen worden sei.
- der Beschwerdeführer nicht als Verwalter des Volkshauses B abberufen worden sei.
- zwischen dem Schreiben vom 24. Oktober 2018 und dem angefochtenen Bescheid vom 28. Mai 2019 nicht von einem zeitlichen Naheverhältnis gesprochen werden könne.
- beim Beschwerdeführer eine schuldhafte Verletzung von Dienstgeberinteressen nicht vorliege.
- der Beschwerdeführer seine Arbeit ordnungsgemäß erfüllt habe.

I.3. Die belangte Behörde legte mit Schreiben vom 4. Juli 2019, eingelangt am 8. Juli 2019, die Beschwerde unter Anschluss des Verfahrensaktes dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich zur Entscheidung vor.

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich führte am 10. Dezember 2019 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch. Es waren alle Parteien anwesend. Zudem wurden als Zeugen befragt: D G als unmittelbare Vorgesetze des Beschwerdeführers (kurz: Zeugin 1), H H als Abteilungsleiter (kurz: Zeuge 2), I Z als Stellvertreterin und Kollegin (kurz: Zeugin 3), E N als Kollege (kurz: Zeuge 4), I D als Direktorin der NMS D E K Schule (kurz: Zeugin 5) und L M als Lehrerin an der NMS D E K Schule (kurz: Zeugin 6).

Die anwesenden Parteien konnten im Rahmen der Verhandlung jeweils ihre rechtlichen Standpunkte präzisieren und dartun sowie an der Ermittlung des relevanten Sachverhalts mitwirken. Die Zeugen wurden insbesondere zum Vorliegen eines Spannungsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten sowie zu den gegebenen Umständen befragt.

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den vorgelegten Verfahrensakt, das Beschwerdevorbringen, alle von den Parteien abgegebenen Vorbringen bzw. Stellungnahmen, die Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlungen am 10. Dezember 2019 und Befragung von Zeugen.

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

Der Beschwerdeführer steht seit 1. Juli 2000 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt x und war bis 30. Mai 2019 im Geschäftsbereich Gebäudemanagement und Tiefbau (kurz: GMT), Abteilung Infrastrukturelles Gebäudemanagement (kurz: IGM) als Oberschulwart in der D E K Schule, x, x (kurz: Schule), eingesetzt und war in der Verwendungsgruppe C (Beamte des Fachdienstes) eingereiht. Mit Wirkung 30. Mai 2019 wurde ihm eine neue Verwendung als zbV-Arbeiter im Bereich Rathäuser der Abteilung IGM des Geschäftsbereiches GMT zugewiesen. Diese Verwendungsänderung erfolgte unter Wahrung seines bisherigen Monatsbezuges (= Gehalt, Verwaltungszulage und Allgemeine Leistungszulage). Die Tätigkeit als zbV-Arbeiter ist der Verwendungsgruppe P4 (Beamte in handwerklicher Verwendung) zugeordnet.

Im Rahmen der Vorbereitung eines Wahllokales in der Schule im Jahr 2017 lieferten Mitarbeiter des Magistrates Tische. Diese Tische wurden, so wie immer, im Erdgeschoss abgestellt, jedoch noch nicht aufgestellt. Es war üblich, dass die Tische von den Mitgliedern der Sprengelkommission selbst auf- und auch wieder abgebaut wurden. Das war auch bei den vorangegangen Wahl so.
Der Beschwerdeführer war an diesem konkreten Tag nicht in der Schule, Zeugin 3 jedoch schon.

Ab Oktober 2017 erhielt der Beschwerdeführer für seinen Sperrdienst im Volkshaus B keine gesonderte Vergütung. Die belangte Behörde teilte ihm mit, dass kein Anspruch auf Vergütung bestehe und er mit diesen Sperrdiensten nicht mehr beauftragt wird. Dies belastete den Beschwerdeführer psychisch, weil er sich ungerecht behandelt fühlte. Mit Antrag vom 2. Juli 2018 begehrte der Beschwerdeführer die Nachzahlung von Bezügen für die beim Volkshaus B erbrachten Arbeitsleistungen ab Oktober 2017. Mit Bescheid vom 12. Dezember 2018 wurde diesem Antrag stattgegeben und die begehrte Überstundenvergütung – unter Abzug der bereits bezogenen Bereitschafts-entschädigung – zugesprochen.

Zeugin 1 war seit 2012 unmittelbare Vorgesetzte des Beschwerdeführers, der ihre Aufträge grundsätzlich erledigte. Zeugin 1 führte jährlich jeweils einmal eine Dienstbesprechung und ein Gruppenmitarbeitergespräch durch. Von der Möglich-keit eines Einzelmitarbeitergespräches machte der Beschwerdeführer nie Gebrauch.
In diesen Gesprächen war der Beschwerdeführer grundsätzlich ruhig, jedoch äußerte er sich zwischendurch immer wieder unsachgemäß und/oder provokant.

Der Beschwerdeführer war teilweise aufbrausend. Dies schrieb Zeugin 1 aber der Diabeteserkrankung des Beschwerdeführers zu. Sie hatte nicht das Gefühl, dass zwischen ihnen Spannungen oder Unstimmigkeiten bestehen würden.
Bei Problemen wurden sowohl von Zeugin 1 als auch dem Beschwerdeführer nach Lösungen gesucht. Die Lösungsvorschläge der Zeugin 1 betreffend Gebäudereinigung oder Personalmangel nahm der Beschwerdeführer nicht an.

Die Kontakte zwischen Zeugin 1 und dem Beschwerdeführer waren, wie auch mit den anderen Schulwarten, meist telefonisch oder per E-Mail. Manches Mal gab es täglich Kontakt. Der Kontakt mit dem Beschwerdeführer war selten, jedoch mindestens einmal pro Woche (Antrag Urlaub, Zeitausgleich), während des Krankenstandes von Zeugin 3 jedoch etwas häufiger.
Zeugin 1 war etwa zwei Mal pro Jahr vor Ort in den Schulen. Beim Beschwerdeführer in der Schule war sie aufgrund von Problemen mit der Reinigung durch Fremdfirmen etwas öfter. Die Arbeitsaufträge ergingen meistens an das gesamte Team der Schulwarte, an den Beschwerdeführer persönlich nur sehr selten.

Zeugin 3 erkrankte im Herbst 2017 und befand sich ca. ein halbes Jahr, mit Ausnahme von wenigen Tagen, durchgehend im Krankenstand. Der Beschwerdeführer äußerte gegenüber Zeugin 1, dass er alles schaffe, es für ihn aber sehr anstrengend sei, die Arbeit alleine zu erledigen.

Am 22. November 2017 ersuchte der Beschwerdeführer, der gestresst wirkte, telefonisch Zeugin 1 um Genehmigung eines zweistündigen Urlaubs zur Pflege seiner Mutter. Zeugin 1 empfand den Ton des Beschwerdeführers bei diesem Telefonat als unpassend und äußerte dies auch. Der Beschwerdeführer beendete daraufhin das Telefonat abrupt mit einer ungebührlichen Äußerung. Die Genehmigung des Urlaubs wäre möglich gewesen, aber es wurde darüber nicht mehr gesprochen.

In der Folge entschuldigte sich der Beschwerdeführer bei Zeugin 1. Es wurde aber eine Ermahnung ausgesprochen. Aus Sicht von Zeugin 1 war damit das Problem bzw. die Unstimmigkeit ausgeräumt.

Die Kontakte des Zeugen 2 (Abteilungsleiter) zu den Schulwarten sind grundsätzlich nicht sehr häufig. Jedenfalls gibt es jährlich ein Treffen vor Ort in den Schulen bei der Abnahme der Grundreinigung gemeinsam mit Zeugin 1.

Im Zuge der Besichtigung der Reinigung der Schule am 6. September 2018 durch Zeugin 1 und Zeugen 2, teilte Zeuge 2 dem Beschwerdeführer mit, dass niemand mit ihm zusammenarbeiten möchte. Es wurde die Möglichkeit einer Versetzung angesprochen.

Am 24. Oktober 2018 übermittelte die Rechtsvertreterin des Beschwerdeführers an den Geschäftsbereich Personal und Zentrale Services des Magistrates der Landeshauptstadt ein Schreiben mit auszugsweise folgendem Inhalt (wörtliche Wiedergabe ohne Hervorhebungen):

„[...]
Mein Mandant wird von seinen unmittelbaren Vorgesetzten gemobbt, wobei dies mittlerweile derartige Ausmaße annimmt, dass mein Mandant bereits gesundheitlich schwer angeschlagen ist und unter Schlafstörungen leidet. Er muss Schlafmittel nehmen, um überhaupt schlafen zu können und hat aufgrund der Situation bereits mehrere Kilo abgenommen. Mein Mandant hat sich auch bereits an die Betriebsärztin gewendet.

Ab der 2. Oktoberwoche 2017 war die Stellvertreterin meines Mandanten eine Woche in Krankenstand. Nach drei Tagen Arbeit war sie wieder bis zur letzten Dezemberwoche krank. Anschließend befanden sich zwei Wochen auf Urlaub und war im Anschluss wieder bis 4.4.2018 im Krankenstand.

Aufgrund des Umfangs der im Krankenstand von meinem Mandanten für die erkrankte Kollegin mit zu erledigenden Arbeiten fragte mein Mandant Ende Oktober 2017 seine unmittelbaren Vorgesetzten, Frau D G, nach, ab wann eine Vertretung kommt. Als Antwort erhielt die Aussage „Mach nicht so ein Theater". Erst am 15.12.2017 kam Herr N als Vertretung. Mein Mandant ersuchte ungeteilten Dienst, wie dies auch mit seiner Stellvertreterin gehandhabt wurde, da dies für den Arbeitsablauf erforderlich ist. Gehen wurde jedoch von Frau G nicht nachgekommen.

Aufgrund des Krankenstandes der Stellvertreterin war mein Mandant gezwungen den Polizeidienst und den Volkshausdienst zu verrichten.

Wie zum laufenden Verfahren hinsichtlich der Bezüge meines Mandanten bereits bekannt, wurde ab Oktober 2017 der Volkshausdienst grundlos zum Sperrdienst umbenannt und die bisherige Stundenlohnvergütung gestrichen. Mein Mandant wies darauf hin, dass diese Behandlung nicht korrekt ist und er es rechtlich prüfen lassen wird. Um den Vorwurf einer Dienstverweigerung hinkt anzuhalten, wurde der „Sperrdienst" von meinem Mandanten einstweilen unter Vorbehalt verrichtet. Mein Mandant wurde auch grundlos mehrfach abgemahnt. Die mehrfachen Ersuchen meines Mandanten um ein klärendes Gespräch zur Bereinigung der Angelegenheit wurden seitens der Vorgesetzten abgelehnt.

Gegenüber meinem Mandanten wurden in der Folge nicht nachvollziehbare Vorwürfe erhoben. Insbesondere wäre mein Mandant bei den Wahlen nicht hilfsbereit gewesen. Dies entsprach jedoch nicht den Tatsachen. [...] Hinsichtlich der Tischverteilung ist festzuhalten, dass die Tische am Urlaubstag meines Mandanten, an dem dessen Kollegin Dienst hatte, angeliefert und nur abgestellt wurden. [...]

Am 22.11.2017 telefonierte mein Mandant mit Frau G, da er aufgrund Erkrankung seiner Mutter zwei Stunden Urlaub benötigte. Es kam zur Diskussion, die mein Mandant sodann durch auflegen beendete. Er rief jedoch sogleich neuerlich an und entschuldigte sich dafür. Er wurde daraufhin für 23. 11. 2017 zuvor Gruppe zitiert, wo ihm vorgeworfen wurde, er hätte die Worte „Rutsch mir den Buckel runter" gesagt. Obwohl sich mein Mandant nicht

erinnern konnte, derartiges gesagt zu haben, entschuldigte er sich vorsorglich bei Frau G. Mein Mandant konnte sich in diesem Gespräch bis auf eine kurze Aufklärung im Zusammenhang mit den Tischen bei den Wahlen nicht rechtfertigen. Da in der Folge auf die schriftliche Abmahnung sodann etwas anderes stand als mündlich besprochen wurde, leistete mein Mandant nur unter Vorbehalt eine Unterschrift.

[...]

Am 6. 2. 2018, um 14:00 Uhr, wurde die Grundreinigung der Schule von Herrn H und Frau G besichtigt. Um ca. 14:40 Uhr wurde mein Mandant von diese in ein emotionales Gespräch verwickelt. Ihm wurde mitgeteilt, dass seine Kollegen nicht mehr dort arbeiten wolle und auch sonst niemand mit ihm arbeiten wolle, da er angeblich einen schlechten Ruf hätte. Wenn bis November 2018 niemand gefunden werde, so habe mein Mandant die Konsequenzen zu tragen. Damit gemeint war eine Versetzung und Entzug der Dienstwohnung. Das von Herrn H getätigte schmunzeln mit der Aussage, er hätte sich ohnehin für meinen Mandanten eingesetzt, war für meinen Mandanten äußerst befremdlich.

Festzuhalten ist, dass mein Mandant sehr wohl teamfähig ist und auch 2 Personen, nämlich Herr W E und Herr E N, bereit sind als Stellvertreter meines Mandanten zu arbeiten. [...]

Auch gibt es mit der Direktion und den Lehrern der E K Schule überhaupt keine Probleme, sondern ein gutes Zusammenarbeiten mit meinem Mandanten.

[...]

Als Arbeitgeber trifft sie gegenüber meinem Mandanten die Fürsorgepflicht. [...]

Mein Mandant ist jederzeit zu einer allenfalls erforderlichen Aussprache zur Bereinigung der Situation bereit. Aufgrund der bestehenden Situation ist mein Mandant jedoch nur zu vorangekündigten Gesprächen unter Beisein einer Vertrauensperson oder eines Vertreters unserer Kanzlei bereit.

[...]"

Von der Zeugin 1 gab es nach dem „Mobbingvorwurf" durch den Beschwerdeführer kein Angebot zur Aussprache. Die Bereitschaft dazu fehlt. Sie kann sich eine Zusammenarbeit mit ihm aufgrund der „soweit hergeholten" Vorwürfe nicht mehr vorstellen.

Zeuge 2 zog eine Aussprache, wie vom Beschwerdeführer angeboten, nach dem „Mobbingvorwurf" nie in Betracht. Auch lehnte er das Angebot einer Mitarbeiterin der Fairness-Beratung, ein gemeinsames Gespräch mit dem Beschwerdeführer und seiner Rechtsvertretung zu führen, ab.

Vom 15. Dezember 2018 bis Mitte Juni 2019 wurde der Beschwerdeführer in der Schule durch den Zeugen 4 unterstützt, der gerne mit dem Beschwerdeführer zusammenarbeitete. Es gab keine Konflikte.

Der Beschwerdeführer erledigte seine Aufgaben ordnungsgemäß. Er ließ sich im Juli 2018 aufgrund des Personalmangels wegen einer Augenverletzung (im Dienst) entgegen ärztlicher Empfehlung nicht krankschreiben und bot an, seinen im August 2018 genehmigten dreiwöchigen Urlaub um eine Woche zu verkürzen.

Der Beschwerdeführer ist an Diabetes erkrankt. Er war in manchen Situationen aufbrausend und ließ sich zu unüberlegten und unqualifizierten Äußerungen sowohl gegenüber KollegInnen als auch gegenüber seiner unmittelbaren Vorgesetzten hinreißen, wobei er dies unmittelbar bzw. kurz danach schon bereute und sich dafür auch entschuldigte. Die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer war aufgrund seiner Persönlichkeit phasenweise fordernder als mit anderen SchulwartInnen.

II.3. Zu den in der Stellungnahme vom 12. November 2018 (ON 3 des Behördenaktes) des Zeugen 2 (Abteilungsleiter) und des Geschäftsbereichs-direktors angeführten „teils schwerwiegenden Problemen" ist festzuhalten, dass die angeblichen regelmäßige Beschwerden der Direktorin der VS 30, Frau B, sodass es keine Gesprächsbasis mehr mit dem Beschwerdeführer gab, sowie der Vorfall vom 8. März 2010 im Eingangsbereich der Schule schon sehr lange zurückliegen, dafür auch keine Beweise vorgelegt wurden und überdies für die Beurteilung, ob objektiv ein Spannungsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten vorlag nicht maßgeblich ist. Dies gilt auch für die angeführte Aussage von Zeugin 3 vom 4. Juli 2018, nicht mehr mit dem Beschwerdeführer zusammenzuarbeiten zu wollen.

Hinsichtlich der Beschwerden von Reinigungsfirmen führte Zeuge 2 in der mündlichen Verhandlung aus, dass dies differenziert zu sehen sei, da die Reinigung durch Fremdfirmen durchgeführt wurde und der Beschwerdeführer die Reinigungsarbeiten auch zu kontrollieren hatte.

Zu der Beschwerde des Bereichs Wahlservice des GB BAS am 15. Oktober 2017, dass der Beschwerdeführer nicht mitgeholfen hätte, gab Zeuge 2 in der mündlichen Verhandlung an, dass der Beschwerdeführer in dieser Beschwerde nicht namentlich genannt war. So wie auch Zeugin 3 glaubwürdig bestätigte, war der Beschwerdeführer an diesem konkreten Tag nicht in der Schule und die Vorgangsweise war die selbe wie bei den Wahlvorbereitungen in vorangehenden Jahren.

Es ist nicht nachzuvollziehen, dass Zeugin 1 aufgrund des Hinweises im Schreiben vom 24. Oktober 2018 „Mein Mandant ist jederzeit zu einer allenfalls erforderlichen

Aussprache zur Bereinigung der Situation bereit. Aufgrund der bestehenden Situation ist mein Mandant jedoch nur zu vorangekündigten Gesprächen unter Beisein einer Vertrauensperson oder eines Vertreters unserer Kanzlei bereit." der Meinung war, dass eine Kontaktaufnahme mit dem Beschwerdeführer nur noch über seine Rechtsvertretung möglich sei. Es ist eindeutig – auch für nicht rechtskundige Personen, dass dies nur Gespräche über die bestehende Situation betraf.

III. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat über die Beschwerde erwogen:

III.1. Anzuwendende Rechtslage:

Die hier relevanten Bestimmungen des Oö. Statutargemeinden-Bedienstetengesetzes 2002 (im Folgenden: **Oö. StGBG 2002**), LGBl. 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.
[...]

§ 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.

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

(4) Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen. Eine Berufung gegen diesen Bescheid hat aufschiebende Wirkung.

§ 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.2. Die Abteilung IGM ist eine Organisationseinheit iSd § 20 Oö. StGBG 2002. Mit der dem Beschwerdeführer neu zugewiesenen Verwendung erfolgte keine Zuweisung an eine andere Organisationseinheit. Bei der im angefochtenen Bescheid verfügten Personalmaßnahme handelt es sich demnach um eine Verwendungsänderung.

Da jedoch die bisherige Verwendung des Beschwerdeführers mit der neuen Tätigkeit als zbV-Arbeiter nicht mindestens gleichwertig ist, ist diese Verwendungsänderung nur unter denselben Voraussetzungen wie im Falle einer Versetzung gemäß § 20 Oö. StGBG 2002 zulässig.

III.3. Insoweit die Behörde die verfügte Personalmaßnahme auf das wichtige dienstliche Interesse an der Vermeidung eines Spannungsverhältnisses 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 der Versetzung von Meinungen seiner Vorgesetzten bzw. seiner Kollegen abhängig. Derartige, in der subjektiven Sphäre liegende, einer Rechtskontrolle unzugänglichen Momente müssen durch Fakten objektiviert werden, ansonsten würde dies nicht dem Sinn des Versetzungsschutzes entsprechen, dies insbesondere iZm der Störung des Vertrauensverhältnisses (vgl. VwGH 20.11.2018, Zl. Ra 2018/12/0046).

Die belangte Behörde begründete die gegenständliche qualifizierte Verwendungsänderung mit dem Bestehen eines Spannungsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Vorgesetzten, Zeugin 1 und Zeuge 2, aufgrund der vom Beschwerdeführer diesen gegenüber erhobenen Mobbingvorwürfe vom 24. Oktober 2018.

Aufgrund der vorerst zu Unrecht nicht gewährten gesonderten Abgeltung der Sperrdienste im Volkshaus B ab Oktober 2017, dem ungerechtfertigten Vorwurf, bei der Vorbereitung des Wahllokals nicht mitgeholfen zu haben, sowie des Gesprächs mit Zeugin 1 und Zeugen 2 am 6. September 2018, in dem zumindest die Möglichkeit einer Versetzung angedeutet wurde, weil sich niemand finden lasse, der mit ihm zusammenarbeiten möchte, ist es objektiv betrachtet nachvollziehbar, dass bei dem Beschwerdeführer der Eindruck entstand, dass er ungerecht behandelt werde und seine Vorgesetzten etwas gegen ihn hätten.
Zeuge 2 hat als Abteilungsleiter, obwohl aus seiner Sicht der Beschwerdeführer zu den zwei bis drei „schwierigeren Mitarbeitern" gehört, diesbezüglich nie ein Gespräch geführt. Zu seiner Aussage in der mündlichen Verhandlung „Wenn ich mit allen 160 Mitarbeitern Gespräche führen würde, käme ich zu sonst nichts mehr." ist anzumerken, dass ein Gespräch mit „schwierigeren Mitarbeitern", noch dazu wenn es lediglich zwei bis drei sind, immer geführt werden sollte.

Der Beschwerdeführer war bereit die bestehende Situation zu klären. Eine Bereitschaft für ein Gespräch bestand aber weder bei der Zeugin 1 noch beim Zeugen 2.
Eine Mitarbeiterin der Fairness-Beratung bot Zeugen 2 ein gemeinsames Gespräch mit dem Beschwerdeführer und seiner Rechtsvertretung an. Dies wurde vom Zeugen 2 aber abgelehnt.

Die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer war zwar phasenweise fordernd, jedoch erledigte er seine Aufgaben ordnungsgemäß. Auch waren der Wille und die

Fähigkeit zur Erfüllung seiner Aufgaben immer gegeben. Dass niemand mit ihm zusammenarbeiten wollte, bestätigte sich auch nicht.

Das von der belangten Behörde angeführte erforderliche „besondere Vertrauensverhältnis" beim dezentralen Einsatz als Schulwart zwischen Mitarbeiter und Dienstaufsicht ist objektiv betrachtet nicht (wesentlich) erschwert. Eine Beeinträchtigung des Dienstbetriebes aufgrund von Spannungen, die überwiegend vom Beschwerdeführer ausgelöst worden wären, war nicht festzustellen.

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