



IM NAMEN DER REPUBLIK!

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Präsident Dr. Thienel, die Hofräte Dr. Doblinger und Mag. Feiel sowie die Hofrätinnen Dr. Koprivnikar und Mag. Schindler als Richter, unter Mitwirkung der Schriftführerin Dr. Hotz, über die außerordentliche Revision des Mag. A B in C, vertreten durch Dr. Anton Ehm und Mag. Thomas Mödlagl, Rechtsanwälte in 1050 Wien, Schönbrunner Straße 42/6, gegen das Erkenntnis des Personalausschusses des Verwaltungsgerichts Wien vom 11. Oktober 2021, VGW-PA-157/2021-22, betreffend Dienstbeurteilung nach dem Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz, zu Recht erkannt:

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

Das Land Wien hat dem Revisionswerber Aufwendungen in der Höhe von € 1.346,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Entscheidungsgründe:

- 1 Der im Jahr 1971 geborene Revisionswerber ist seit dem 1. Jänner 2014 Richter des Verwaltungsgerichts Wien. Vom 1. Jänner 2020 bis 11. Februar 2020 befand sich der Revisionswerber in Eltern-Karenzurlaub. Vom 12. Februar 2020 bis 12. August 2020 bestand eine Auslastung im Ausmaß von 100%; vom 13. August 2020 bis 31. Dezember 2020 war seine Auslastung auf ein Ausmaß von 50% herabgesetzt (Teilauslastung).
- 2 Die Dienstbeurteilungen des Revisionswerbers lauteten für die Jahre 2014 und 2015 auf „gut“ und für das Jahr 2016 auf „entsprechend“. Mit Erkenntnis des Personalausschusses des Verwaltungsgerichts Wien (Personalausschuss) vom 22. Juni 2020 wurde die Dienstbeurteilung des Revisionswerbers für den Beurteilungszeitraum 1. Jänner 2017 bis 31. Dezember 2019 gemäß § 10 Abs. 2 Z 5 Wiener Verwaltungsgericht-Dienstrechtsgesetz (VWG-DRG) mit „nicht entsprechend“ festgesetzt. Die dagegen erhobene außerordentliche Revision wies der Verwaltungsgerichtshof mit Beschluss vom 7. Dezember 2021, Ra 2020/09/0049, zurück.



- 3 Mit dem angefochtenen Erkenntnis vom 11. Oktober 2021 wurde - nach Anhörung des Revisionswerbers in der Sitzung des Personalausschusses vom 13. September 2021 - die Dienstbeurteilung des Revisionswerbers für den Beurteilungszeitraum 1. Jänner 2020 bis 31. Dezember 2020 wiederum mit „nicht entsprechend“ festgesetzt. Unter einem wurde die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG für nicht zulässig erklärt.
- 4 In seiner Begründung traf der Personalausschuss unter anderem Feststellungen zu dem Revisionswerber im Beurteilungszeitraum aus den einzelnen Protokollgruppen zugewiesenen Verfahren und zur Anzahl der im Beurteilungszeitraum vom Revisionswerber durchgeführten Erledigungen. Er stellte fest, dass zu Beginn des Beurteilungszeitraumes (zum 8. Jänner 2020) 221 Verfahren offen (unerledigt) gewesen seien. Am Ende des Beurteilungszeitraumes (zum 4. Jänner 2021) seien es 197 gewesen, davon ein Verfahren aus dem Jahr 2014, jeweils drei Verfahren aus 2015, 2016 und 2017, 32 Verfahren aus 2018 und 45 Verfahren aus 2019. Trotz Zusage des Revisionswerbers bei seiner letztjährigen Anhörung vor dem Personalausschuss am 19. Mai 2020 seien nicht alle Geschäftsfälle aus den Kalenderjahren 2014 bis 2017 bis zum Ende des Beurteilungszeitraumes am 31. Dezember 2020 einer verfahrensbeendenden Erledigung zugeführt worden. Weiters finden sich Feststellungen, wonach in vier näher konkretisierten Geschäftsfällen nach Verhandlungen im Jahr 2020 die Verhandlungsschrift erst bis zu 46 Tage später an die Parteien übermittelt worden sei. Im vorangegangenen Beurteilungsverfahren sei im Hinblick auf das Problem des sonstigen Verjährungseintrittes das Fehlen von Niederschriften von (in Aussicht gestellten) Verkündungen kritisiert worden. Trotz der Ankündigung des Revisionswerbers im Juni 2020, die von ihm vorgenommenen Verkündungen aktenmäßig rekonstruieren zu wollen, liege in sechs Verfahrenskomplexen keine verfahrensbeendende Erledigung vor. In einem Fall habe der Revisionswerber am 13. September 2021 einen Einstellungsbeschluss wegen Verjährung gefasst. Der Revisionswerber habe im gegenständlichen Beurteilungsverfahren vier Fristerstreckungsersuchen gestellt und sei erst am Tag seiner Anhörung vor dem Personalausschuss zur Gänze der Aufforderung zur Vorlage von 35 konkret bezeichneten Akten nachgekommen.



- 5 In Rahmen der rechtlichen Begründung schloss der Personalausschuss daraus, dass der Revisionswerber den quantitativen Arbeitserfolg klar erfüllt habe. Hinsichtlich der qualitativen Arbeitsleistung verwies der Personalausschuss auf die festgestellten verspäteten Zustellungen der Verhandlungsprotokolle an die Verfahrensbeteiligten erst Wochen nach dem Verkündungstermin trotz bereits erfolgter Beanstandung dieser Vorgangsweise. Ungeachtet einer vom Revisionswerber selbst angenommenen Pflicht, die von ihm behauptetermaßen vorgenommenen Verkündungen aktenmäßig rekonstruieren zu wollen und trotz Zusage im letztjährigen Beurteilungsverfahren, die Akten umgehend zu finalisieren, würden eingesehene Akten, in denen jeweils eine Verkündung in Aussicht gestellt worden sei, eine solche jedoch nicht dokumentiert gewesen sei, einen unveränderten Verfahrensstand aufweisen. Eine „Doppelverwertung“ liege in diesem Zusammenhang nicht vor, weil ein Verwaltungsstrafverfahren mittlerweile als verjährt eingestellt worden sei (es sei davon auszugehen, dass auch die anderen Verwaltungsstrafsachen verjährt seien), und weil bei der letztjährigen Beurteilung noch von einer existenten Verkündung ausgegangen worden sei. Zudem habe der Personalausschuss auf die zugesicherte verfahrensbeendende Erledigung der Geschäftsfälle vertraut. Nach Ende seiner Elternkarenz im Februar 2020 wäre der Revisionswerber verpflichtet gewesen, die in Auftrag gegebene Erstellung von Verkündungsprotokollen zeitnah zu kontrollieren und sich von der Ausführung des Arbeitsauftrages zu überzeugen. Die Unterlassung sei als massive Fehlleistung mit Blick auf das Beurteilungskalkül in § 10 Abs. 3 Z 7 VGW-DRG zu bewerten. Trotz mehrmaliger Aufforderung durch den Personalausschuss habe sich der Revisionswerber geweigert, bis zum Tag seiner Anhörung 35 konkret bezeichnete Akten vorzulegen. Der Revisionswerber habe allein im Beurteilungsverfahren vier Fristerstreckungsansuchen gestellt, was auf seine mangelnde Fähigkeit schließen lasse, Termine und Fristen zu beachten, was aber essentielle Grundfähigkeit für das Richteramt sei. Entgegen der im letzten Beurteilungsverfahren abgegebenen Zusicherung, alle Geschäftsfälle aus den Kalenderjahren 2014 bis 2017 einer verfahrensbeendenden Erledigung zuzuführen, seien am 1. Jänner 2021 noch immer Rechtssachen mit überlanger Verfahrensdauer in seiner Gerichtsabteilung anhängig gewesen. Der



Revisionswerber habe anlässlich seiner Anhörung keine schlüssige Erklärung dafür ins Treffen führen können. Vor diesem Hintergrund seien „der Fleiß, die Ausdauer, Gewissenhaftigkeit, Verlässlichkeit, Entschlusskraft und Zielstrebigkeit“ (§ 10 Abs. 2 Z 3 VGW-DRG) des Revisionswerbers trotz ansehnlicher Erledigungszahlen (232,5 Punkte im Beurteilungsjahr bei einer vom Personal- und Geschäftsverteilungsausschluss angenommenen Obergrenze für einen Richter mit Vollaustlastung von 180 Punkten) als unzureichend zu qualifizieren. Von einem Richter mit der Erfahrung des Revisionswerbers wäre zu erwarten gewesen, dass er sich seiner Verpflichtung bewusst sei, den Schwerpunkt seiner Tätigkeit nicht auf die - vielleicht einfacher zu erledigenden - jüngeren Verfahren, sondern vermehrt auf die schon seit vielen Jahren anhängigen Altverfahren zu richten und vorrangig letztgenannte im Beurteilungszeitraum einer Erledigung zuzuführen und dafür gegebenenfalls einen überdurchschnittlich hohen Arbeitsaufwand in Kauf zu nehmen. Der in § 10 Abs. 2 Z 8 VWG-DRG als Beurteilungskriterium angeführte Erfolg der Verwendung sei maßgeblich durch die Fähigkeit geprägt, eine vergleichsweise große Anzahl an Verfahren mit der entsprechenden Zielstrebigkeit zu betreiben und binnen der gesetzlich vorgesehenen Entscheidungsfristen über die entsprechende Entschlusskraft einer Entscheidung zuzuführen. Vor diesem Hintergrund könne dem Revisionswerber ein entsprechender Verwendungserfolg im Berichtszeitraum nicht attestiert werden. Nach Auffassung des erkennenden Personalausschusses sei vom Revisionswerber das im Beurteilungszeitraum unerlässliche Mindestmaß an Leistung sohin nicht erreicht worden, weshalb die Dienstbeurteilung gemäß § 10 Abs. 2 Z 5 VGW-DRG auf „nicht entsprechend“ festzusetzen gewesen sei.

6 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende außerordentliche Revision wegen Rechtswidrigkeit des Inhalts sowie infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

7 Mangels Vorliegens anderer Parteien im Sinn des § 21 VwGG konnte die Durchführung eines Vorverfahrens entfallen (zur Parteienstellung im Revisionsverfahren betreffend Dienstbeschreibungen durch Personalsenate



der Verwaltungsgerichte siehe grundsätzlich VwGH 28.10.2021, Ro 2021/09/0007 und 0030).

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

- 8 § 10 Wiener-Dienstrechtsgesetz (VGW-DRG), LGBl. Nr. 84/2012 in der hier maßgeblichen Fassung LGBl. Nr. 42/2021, lautet:

„Dienstbeurteilung

§ 10. (1) Die Beurteilung der Vizepräsidentin oder des Vizepräsidenten und der sonstigen Mitglieder des Verwaltungsgerichts bei der Wahrnehmung der ihnen gemäß Art. 130 und 131 B-VG übertragenen Aufgaben obliegt dem Personalausschuss (§ 16 Abs. 2 Z 5 VGWG).

(2) Die Beurteilung erfolgt durch Erkenntnis und hat zu lauten:

1. ausgezeichnet, bei hervorragenden Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen,
2. sehr gut, bei überdurchschnittlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen,
3. gut, bei durchschnittlichen Kenntnissen, Fähigkeiten und Leistungen,
4. entsprechend, wenn das zur ordnungsgemäßen Versehung des Dienstes unerlässliche Mindestmaß an Leistung ständig erreicht wird, oder
5. nicht entsprechend, wenn das zur ordnungsgemäßen Versehung des Dienstes unerlässliche Mindestmaß an Leistung nicht erreicht wird.

(3) Bei der Beurteilung sind zu berücksichtigen:

1. der Umfang und die Aktualität der fachlichen Kenntnisse, insbesondere der zur Wahrnehmung der im Abs. 1 genannten Aufgaben notwendigen Vorschriften;
2. die Fähigkeiten und die Auffassung;
3. der Fleiß, die Ausdauer, Gewissenhaftigkeit, Verlässlichkeit, Entschlusskraft und Zielstrebigkeit;
4. die Kritik-, Konflikt-, Kommunikations- und Teamfähigkeit und das Verhandlungsgeschick;
5. die Ausdrucksfähigkeit (schriftlich und mündlich) in der deutschen Sprache und, sofern es für den Dienst erforderlich ist, die Kenntnis von Fremdsprachen;
6. das Verhalten im Dienst, insbesondere das Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Parteien, sowie das



Verhalten außerhalb des Dienstes, sofern Rückwirkungen auf den Dienst eintreten;

7. die Führungsqualitäten und die organisatorischen Fähigkeiten und
8. der Erfolg der Verwendung.

(4) Besondere, für die Beurteilung entscheidende Umstände sind ausdrücklich anzuführen.

(5) In den ersten drei Jahren nach der Ernennung ist eine jährliche Beurteilung vorzunehmen. Danach erfolgt die Beurteilung in zeitlichen Abständen von jeweils drei Jahren für den Gesamtzeitraum dieser drei Jahre. Sofern die Beurteilung für den Gesamtzeitraum von drei Jahren auf ‚nicht entsprechend‘ lautet, ist in jedem Fall auch für das darauffolgende Jahr eine Beurteilung erforderlich. Lautet diese Beurteilung zumindest auf ‚entsprechend‘, erfolgt die nächste Beurteilung wieder in drei Jahren.“

Die hier maßgeblichen Bestimmungen der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichts Wien, GZ: VGW-VS-Vollversammlung-804/2018-6, idF des Beschlusses der Vollversammlung des Verwaltungsgerichts Wien vom 8. April 2019, GZ: VGW-VS-Vollversammlung-34/2019-7, lauten auszugsweise:

„§ 25. (1) Im Verfahren vor dem Personalausschuss ist das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 - DVG sinngemäß anzuwenden.

...

Beurteilung des zu erwartenden Arbeitserfolges der Richter

§ 32. (1) Der Präsident, im Fall seiner Verhinderung die Vertretung gemäß § 10 Abs. 1 VGWG, hat spätestens am letzten Arbeitstag im November eines jeden Kalenderjahres den Mitgliedern des Personalausschusses eine Liste derjenigen Richter des VGW vorzulegen, für die im nächstfolgenden Kalenderjahr eine Dienstbeurteilung vorzunehmen ist.

(2) Die für die Beurteilung eines Richters maßgeblichen Unterlagen sind vom Präsidenten, im Fall seiner Verhinderung von der Vertretung gemäß § 10 Abs. 1 VGWG, den übrigen Ausschussmitgliedern bis spätestens zwei Wochen nach Ablauf des zu beurteilenden Arbeitszeitraumes zur Verfügung zu stellen. Gleichzeitig ist dem zu beurteilenden Richter durch den Vorsitzenden des Personalausschusses eine Einsichtnahme in diese Unterlagen zu ermöglichen.

(3) Es steht jedem Mitglied des Personalausschusses frei, in Akten, die von dem zu beurteilenden Richter im Beurteilungszeitraum erledigt wurden, nach freier Auswahl Einsicht zu nehmen.



(4) Der Personalausschuss darf frühestens für einen Zeitpunkt einberufen werden, der zwei Wochen nach Übermittlung der in Abs. 2 genannten Unterlagen liegt.

(5) Spätestens drei Tage vor der einberufenen Ausschusssitzung hat der Vorsitzende zu bestimmen, wer aus dem Kreis der übrigen Mitglieder des Personalausschusses in der Sitzung das Protokoll zu führen hat.

§ 33. (1) Der Personalausschuss kann allein aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten ohne weitere Ermittlungen aussprechen, dass der zu beurteilende Richter einen ausgezeichneten Arbeitserfolg erbracht hat. Diesfalls hat die Ausfertigung des Erkenntnisses nur den Spruch und die Rechtsmittelbelehrung zu enthalten. Die Begründung kann entfallen. Ein Abweichen von dieser Vorgangsweise ist nur zulässig, wenn bei der ersten Sitzung die Mehrheit der Ausschlussmitglieder unter Angabe von Gründen beantragt, dass hinsichtlich eines bestimmten Richters ein gesondertes Überprüfungsverfahren eingeleitet wird.

(2) Kommt es zu keiner Beschlussfassung gemäß Abs. 1 erster Satz, so hat der Personalausschuss die dafür von diesen Ausschussmitgliedern angeführten maßgeblichen Gründe schriftlich festzuhalten und ein Ermittlungsverfahren einzuleiten. Der davon betroffene Richter ist vom Vorsitzenden des Personalausschusses über die Einleitung des Ermittlungsverfahrens sowie über die dafür maßgeblichen Gründe schriftlich in Kenntnis zu setzen. Ihm ist binnen einer Frist von zwei Wochen ab Zustellung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

(3) Im Ermittlungsverfahren ist dem zu beurteilenden Richter jedenfalls seine persönliche Anhörung vor dem Ausschuss zu ermöglichen und ihm jederzeit Einsicht in alle seine Person betreffenden, dem Personalausschuss vorliegenden Entscheidungsunterlagen zu gewähren.

(4) Nach Abschluss des Ermittlungsverfahrens hat der Ausschuss die Beurteilung zu beschließen. Ein diesbezüglicher Antrag kann von jedem Ausschussmitglied gestellt werden.

(5) Der Personalausschuss darf seiner Beschlussfassung nur diejenigen Ergebnisse seiner Ermittlungstätigkeit zugrunde legen, die dem zu beurteilenden Richter zur Kenntnis gebracht wurden und zu denen es die Möglichkeit hatte, Stellung zu beziehen.

(6) Der Richter hat binnen angemessener Frist nach Beschlussfassung den Entwurf des Erkenntnisses vorzulegen, der Spruch, Begründung und eine Belehrung gemäß § 30 VwGGV enthält. Jedes Ausschussmitglied hat das Recht, hinsichtlich der textlichen Gestaltung des Entwurfes Abänderungsanträge zu stellen. Die Anträge sind zu begründen. Das Erkenntnis



über die Dienstbeurteilung ist vom Vorsitzenden für den Personalausschuss zu fertigen.“

- 9 Aus Anlass des vorliegenden Revisionsverfahrens stellte der Verwaltungsgerichtshof beim Verfassungsgerichtshof mit Beschluss vom 21. Oktober 2022, A 2022/0004-1, gemäß Art. 89 Abs. 2 und Art. 140 Abs. 1 B-VG den Antrag, die Wortfolge „und der sonstigen Mitglieder des Verwaltungsgerichts“ und das Klammerzitat „(§ 16 Abs. 2 Z 5 VGWG)“ in § 10 Abs. 1 VGW-DRG, LGBL. für Wien Nr. 84/2012 idF LGBL. Nr. 42/2021, sowie § 16 Abs. 2 Z 5 Gesetz über das Verwaltungsgericht Wien - VGWG, LGBL. für Wien Nr. 83/2012 idF LGBL. Nr. 45/2020, in eventu § 10 Abs. 1 VGW-DRG, LGBL. für Wien Nr. 84/2012 idF LGBL. Nr. 42/2021, sowie § 16 Abs. 2 Z 5 VGWG, LGBL. für Wien Nr. 83/2012 idF LGBL. Nr. 45/2020, als verfassungswidrig aufzuheben. Mit Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 7. März 2023, G 282-283/2022-17, wurde der Antrag abgewiesen.
- 10 Der Revisionswerber macht zur Zulässigkeit seiner Revision unter anderem zusammengefasst geltend, dass die laut Feststellungen mit Stichtag 4. Jänner 2021 offenen „Altakten“ aus den Jahren 2014 bis 2017 inhaltlich am 4. Jänner 2021 bereits erledigt gewesen seien. Aufgrund einer bestehenden Überlastungssituation sei es der Geschäftsabteilung jedoch nicht möglich gewesen, diese bereits unterschriebenen und fertiggestellten Akten noch vor Jahresende abzufertigen, weshalb die meisten erst am 4. Jänner 2021 abgefertigt worden seien. Die diesbezügliche Leistung und inhaltliche Erledigung sei allerdings bereits im Jahr 2020 erfolgt. Der Revisionswerber habe schon in der Protokollrüge vom 1. Oktober 2021 darauf hingewiesen, dass er auch nicht gefragt worden sei, warum diese Verfahren unerledigt gewesen seien, sondern warum diese Verfahren erst 2020 erledigt worden seien und warum es zu einem Rückstand gekommen sei. Bei entsprechenden Feststellungen durch den Personalausschuss hätte dies zu einer anderen Gesamtbeurteilung geführt.
- 11 Die Revision ist im Hinblick darauf zulässig und begründet.



- 12 Vorauszuschicken ist, dass der Verwaltungsgerichtshof bereits festgehalten hat, dass die Judikatur zu Leistungsfeststellungen nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 auch Anwendung auf die Dienstbeschreibungen durch die Personalsenate der Verwaltungsgerichte findet (vgl. erneut VwGH 28.10.2021, Ro 2021/09/0007 und 0030; 18.5.2020, Ro 2019/12/0007; zum VGW-DRG VwGH 7.12.2021, Ra 2020/09/0049; jeweils mwN).
- 13 Nach der dazu ergangenen ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes stellt die Leistungsfeststellung ein Werturteil dar, das der Verwaltungsgerichtshof nicht auf seine (inhaltliche) Richtigkeit überprüfen kann. Ein solches Urteil ist der verwaltungsgerichtlichen Überprüfung nur in die Richtung zugänglich, ob es nicht etwa auf einer aktenwidrigen Sachverhaltsannahme beruht, ob der angenommene Sachverhalt unter Bedachtnahme auf die einzuhaltenden Verfahrensvorschriften für eine verlässliche Urteilsbildung ausreicht, ob die aus ihm gezogene Schlussfolgerung mit den Gesetzen vereinbar ist und ob keine sachfremden Erwägungen angestellt worden sind. Die Dienstbeurteilung stellt demgemäß keine rechnerische Zusammenfassung von einzelnen vorliegenden Teilbewertungen dar, sondern ist das Ergebnis einer gesamthaften Würdigung aller Aspekte der Tätigkeit (vgl. erneut VwGH 7.12.2021, Ra 2020/09/0049, mit zahlreichen Nachweisen aus der Rechtsprechung).
- 14 Es entspricht ferner der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass das Verwaltungsgericht im Hinblick auf die das verwaltungsgerichtliche Verfahren beherrschenden Grundsätze der Amtswegigkeit (§ 39 Abs. 2 AVG iVm § 17 VwGVG) und der materiellen Wahrheit (§ 37 AVG) verpflichtet ist, für die Durchführung aller zur Klarstellung des Sachverhalts erforderlichen Beweise zu sorgen und auf das Parteivorbringen, soweit es für die Feststellung des Sachverhalts von Bedeutung sein kann, einzugehen. Beweisanträge dürfen nur dann abgelehnt werden, wenn die Beweistatsachen als wahr unterstellt werden, es auf sie nicht ankommt oder das Beweismittel an sich nicht geeignet ist, über den Gegenstand der Beweisaufnahme einen Beweis zu liefern und damit zur



Ermittlung des maßgebenden Sachverhalts beizutragen. Das Verwaltungsgericht ist verpflichtet, erforderliche Beweise aufzunehmen. Es darf sich nicht über erhebliche Behauptungen und Beweisanträge ohne Ermittlungen und ohne eine dem Gesetz entsprechende Begründung hinwegsetzen (vgl. anstelle vieler etwa VwGH 8.10.2020, Ra 2019/12/0052; 28.9.2018, Ra 2018/08/0190).

- 15 Gemäß § 25 der Geschäftsordnung des Verwaltungsgerichts Wien iVm §§ 1 Abs. 1 und 8 Abs. 1 Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (DVG) und §§ 39 Abs. 2 und § 37 AVG sind auch im Dienstbeurteilungsverfahren nach dem VGW-DRG die Grundsätze der Amtswegigkeit und der materiellen Wahrheit zu beachten. Der Personalausschuss hat daher im Dienstbeurteilungsverfahren neben der Durchführung aller zur Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Beweise auch die Pflicht, auf das Parteivorbringen, soweit es für die Feststellung des Sachverhaltes von Bedeutung sein kann, einzugehen. Der Personalausschuss darf sich über erhebliche Behauptungen und Beweisanträge nicht ohne Ermittlungen und ohne Begründung hinwegsetzen.
- 16 Der Revisionswerber hat laut Aktenlage bereits in seinen Stellungnahmen vom 29. April 2021 und vom 31. Mai 2021 vorgebracht, dass er sämtliche inkriminierten „Altakten“ im Beurteilungszeitraum erledigt habe, jedoch die Erledigungen trotz Fertigstellung im Beurteilungszeitraum wegen personeller Engpässe in der Geschäftsabteilung erst nach dem 4. Jänner 2021 haben abgefertigt werden können (vgl. AS 137 und 149 des Gerichtsaktes). In seiner Protokollrüge, eingelangt beim Verwaltungsgericht Wien am 1. Oktober 2021, betreffend das Protokoll über die Sitzung des Personalausschusses, in der die Anhörung des Revisionswerbers stattfand, monierte der Revisionswerber unter anderem die mangelnde Protokollierung der Fragestellung an ihn im Zusammenhang mit dem Abbau von „Altakten“. Er sei wiederholt gefragt worden, warum der Abbau und die Erledigung der „Altakten“ erst 2020 erfolgt sei und nicht schon früher (vgl. AS 298 des Gerichtsaktes). Ein Vorhalt, dass diese überhaupt nicht erledigt worden seien, ist nach den Behauptungen des Revisionswerbers demnach nicht erfolgt.



- 17 Der Personalausschuss hat sich mit dem Vorbringen des Revisionswerbers, er habe sämtliche überlange Verfahren bereits im Jahr 2020 inhaltlich erledigt, begründungslos nicht auseinandergesetzt und dazu kein Ermittlungsverfahren geführt. Er hat auch nicht ausgeführt, wieso er eine Auseinandersetzung damit nicht für erforderlich hält. Zu den gerügten Protokollierungsmängeln verwies der Personalausschuss lediglich pauschal darauf, „dass es sich bei dem Protokoll der Sitzung um ein Resümeeprotokoll und kein Wortprotokoll handelt“ (vgl. Erkenntnis S. 7).
- 18 Dem dargestellten Parteivorbringen kann aber im Vorhinein nicht die Relevanz abgesprochen werden: Die behauptete verzögerte Abfertigung der vom Revisionswerber fertiggestellten und unterschriebenen Enderledigungen betreffend sämtliche inkriminierte überlange Verfahren kann nicht dazu führen, dass diese vorgebrachten Leistungen des Revisionswerbers bei der im Sinn der dargestellten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes durchzuführenden Gesamtwürdigung keinerlei Berücksichtigung finden können. Es ist nicht auszuschließen, dass der Personalausschuss bei Berücksichtigung dieser Leistungen zu einer anderen, für den Revisionswerber günstigeren Beurteilung gekommen wäre, hat sich doch der Personalausschuss bei seiner Beurteilung, der Revisionswerber habe im Beurteilungszeitraum das unerlässliche Mindestmaß an Leistung nicht erreicht, weshalb die Dienstbeurteilung auf „nicht entsprechend“ festzusetzen sei, tragend auf Rückstände bei den überlangen Verfahren aus den Jahren 2014 bis 2017 und eine damit einhergehende falsche Prioritätensetzung gestützt und diese somit als entscheidungswesentlich im Sinn des § 10 Abs. 4 VGW-DRG erachtet.
- 19 Das angefochtene Erkenntnis war bereits aus diesem Grund gemäß § 42 Abs. 2 Z 3 lit. c VwGG wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben, ohne dass auf das übrige Revisionsvorbringen näher einzugehen war.
- 20 Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014 (vgl. VwGH 28.10.2021, Ro 2021/09/0007 und 0030, mwN, wonach der Kostenersatz von jenem



Rechtsträger zu tragen ist, in dessen Namen das Verwaltungsgericht gehandelt hat).

W i e n , am 26. April 2023

