

TE Vwgh Erkenntnis 2008/4/28 2005/12/0207

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 28.04.2008

Index

L22004 Landesbedienstete Oberösterreich;

001 Verwaltungsrecht allgemein;

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);

10/07 Verwaltungsgerichtshof;

63/01 Beamten-Dienstrechtsgegesetz;

64/03 Landeslehrer;

Norm

BDG 1979 §15a impl;

BDG 1979 §38 Abs2 impl;

BDG 1979 §38 Abs3 impl;

B-VG Art140;

B-VG Art18;

LBG OÖ 1993 §92 Abs2;

LBG OÖ 1993 §92 Abs3;

LDG 1984 §19 Abs4 impl;

VwGG §42 Abs2 Z1;

VwRallg;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bumberger und die Hofräte Dr. Zens und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Zykan, über die Beschwerde des Dr. F in L, vertreten durch Anwaltspartnerschaft Dr. Karl Krückl und Dr. Kurt Lichtl in 4020 Linz, Harrachstraße 14/I, gegen den Bescheid der Oberösterreichischen Landesregierung vom 18. August 2005, Zi. PersR-501686/76-2005-Stw/Gm, betreffend Versetzung gemäß § 92 Oö LBG 1993, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Das Land Oberösterreich hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.171,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich. Er war bis zum

1. März 2002 als Oberarzt im Landeskrankenhaus (LKH) F. eingesetzt. Dem Beschwerdeführer wurde von der Oö Gesundheits- und Spitals-AG das Schreiben vom 28. Februar 2002 folgenden Inhaltes übermittelt (Anonymisierung durch den Verwaltungsgerichtshof):

"Sehr geehrter Herr Dr. F.!

Sie werden mit Ihrem Einverständnis mit Wirksamkeit vom 1. März 2002 zum LKH S. versetzt und ersucht, sich an diesem Tag beim Ärztlichen Direktor, Herrn Prim. Dr. Fe., zum Dienstantritt zu melden.

Wir bitten Sie, die beiliegende Zustimmungserklärung

unterschrieben an uns zu retournieren.

Hinweis:

Für das Kalenderjahr 2002 gebührt Ihnen gemäß § 72 Abs. 5

Oö Landesbeamtengesetz ein anteiliger Erholungsurlaub im Ausmaß

von 32 Werktagen bzw. 27 Arbeitstagen.

Mit freundlichen Grüßen,

das für Personalangelegenheiten

zuständige Vorstandsmitglied:

im Auftrag

Dr. Heinrich B.

Anlage (Zustimmungserklärung)"

Das Formular betreffend die Zustimmungserklärung ergänzte der Beschwerdeführer so, dass es letztlich lautete (handschriftliche Ergänzung kursiv durch den Verwaltungsgerichtshof dargestellt):

"Ich bin mit meiner vorläufigen Versetzung zum LKH S. mit Wirkung vom 1. März 2002 für vorerst maximal 18 Monate einverstanden."

Der Beschwerdeführer unterfertigte diese Zustimmungserklärung, datierte sie mit 1. März 2002 und übermittelte sie an die Oö Gesundheits- und Spitals-AG (gespag).

Mit Schreiben vom 30. November 2004 teilte die gespag dem anwaltlichen Vertreter des Beschwerdeführers mit, dass die Versetzung des Beschwerdeführers geplant sei. Der Beschwerdeführer sei seit 1. März 2002 mit seiner Zustimmung der chirurgischen Abteilung des LKH S. zugewiesen. Diese dienstrechtliche Maßnahme sei erfolgt, um nach Aufhebung der Suspendierung im Zusammenhang mit den Vorfällen rund um das LKH F. (13. Februar 2002) einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg des Beschwerdeführers in das Berufsleben zu ermöglichen. Nunmehr solle der Beschwerdeführer vollständig in eine Organisationseinheit der gespag eingebunden werden. Am LKH F. sei derzeit kein Dienstposten verfügbar. Durch die Zusammenführung der LKH E. und LKH S. sei die endgültige Eingliederung des Beschwerdeführers in das Team an der chirurgischen Abteilung am LKH S. sinnvoll. Durch seine mittlerweile beinahe dreijährige Tätigkeit an dieser Abteilung sei er dort gut eingeführt und integriert.

Auch wenn Disziplinarverfahren und Strafverfahren gegen den Beschwerdeführer eingestellt worden seien, sei mit seinem Namen unweigerlich die Erinnerung an die damaligen Ereignisse verbunden. Im Gesundheitswesen sei das Vertrauen der Bevölkerung in Krankenhaus und Personal besonders wichtig. Eine Rückkehr an das LKH F. erscheine unter diesem Gesichtspunkt problematisch.

Aus diesen Gründen sei die Versetzung des Beschwerdeführers mit 1. Jänner 2005 an das LKH S. von Amts wegen vorgesehen. Auch der gemäß § 101 ArbVG befasste Betriebsrat des LKH F. habe seine Zustimmung zu der geplanten Versetzung erteilt. Mit Schreiben vom 6. Dezember 2004 teilte der Betriebsrat des LKH F. mit, dass er mit Betriebsratsbeschluss vom 6. Dezember 2004 der geplanten Versetzung des Beschwerdeführers zustimme.

In seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2004 führte der Beschwerdeführer aus, es werde seiner Versetzung widersprochen. Gemäß § 92 Abs. 2 Oö Landesbeamtengesetz 1993 (Oö LBG 1993) sei eine Versetzung von Amts wegen nur zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse bestehe, wobei gemäß Abs. 3 leg. cit. auf die persönlichen,

familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht zu nehmen sei. Eine Versetzung sei insbesondere dann unzulässig, wenn sie für den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde.

Hintergrund der Tatsache, dass der Beschwerdeführer derzeit am LKH S. Dienst verrichte, sei, dass er zu Unrecht in straf- und disziplinarrechtliche Untersuchungen gezogen worden sei. Das Strafverfahren vor dem Landesgericht L. habe mit einem Freispruch geendet, den nicht einmal der Staatsanwalt mehr im Wege einer Berufung vor dem Oberlandesgericht L. bekämpft habe; das Disziplinarverfahren habe mit einer rechtskräftigen Einstellung des Verfahrens bereits in erster Instanz geendet. Auslöser für die zu Unrecht als "F. Spitalskandal" bezeichnete Situation sei der seinerzeitige Primar Dr. L. gewesen, dessen öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis im Einvernehmen beendet worden sei, wobei dem Vernehmen nach dem ehemaligen Herrn Primar eine Zahlung in einer Größenordnung von EUR 1.000.000,-- vom seinerzeitigen Dienstgeber geleistet worden sei.

Der Beschwerdeführer habe sich - wie stets um eine Entspannung der Situation bemüht - unpräjudiziert bereit erklärt, nach Beendigung der Verfahren gegen ihn für die Dauer von 18 Monaten am LKH S. zu arbeiten, obwohl dies für ihn mit erheblichen finanziellen Nachteilen verbunden gewesen sei. Hintergrund dieser Zustimmung sei das Bestreben gewesen, jedenfalls zu einer Abkühlung in F. beizutragen, wobei allen Beteiligten von Anfang an klar gewesen sei, dass der Beschwerdeführer nach Ablauf der 18 Monate seinen Dienst als Erster Oberarzt am LKH F. wieder antreten werde.

Der Beschwerdeführer legte im Einzelnen dar, dass die Fahrtkosten von seinem Wohnort zum LKH S. monatlich rund EUR 1.100,-- höher seien als zum LKH F. Er sei in F. als Erster Oberarzt eingesetzt gewesen, währenddessen er in S. der letzte in der Hierarchie der Oberärzte sei, da er einer gewachsenen Struktur förmlich "aufgefropft" worden sei. Die Ambulanzgebühr habe in F. im Jahresschnitt für die Jahre 1990 bis 1998 größtenteils EUR 21.000,-- betragen, welchem Betrag am LKH S. Ambulanzgebühren in einer Größenordnung von EUR 3.000,-- gegenüberstanden. Sowohl die Anzahl als auch die Komplexität der Operationen, die er nunmehr in S. durchführen könne, lägen deutlich unter dem Niveau von F. In diesem Zusammenhang stellte der Beschwerdeführer Beweisanträge und führte aus, Anzahl und Komplexität der durchgeführten Operationen bestimme den "Marktwert" eines Chirurgen, der durch die Versetzung an das LKH S. mit zehn Fachärzten und 95 systematisierten Betten im Gegensatz zum LKH F. mit seinerzeit drei Fachärzten und 56 systematisierten Betten auch klar erkennbar sei.

Die Ausführungen im Aufforderungsschreiben der gespag erschienen unverständlich und diskriminierend, da eine Anknüpfung "an die damaligen Ereignisse" wohl nichts mit dem Beschwerdeführer zu tun habe: Wenn jemand zu Unrecht sachlich und menschlich zumindest objektiv verleumdet werde, könne das ja nicht zur Konsequenz haben, dass das Verleumdungs- bzw. Mobbingopfer versetzt, finanziell benachteiligt und sozial degradiert werde, währenddessen derjenige, der zumindest den Tatbestand der Verleumdung und des Mobbings betrieben habe, mit einem "golden handshake" - siehe die oben erwähnten EUR 1.000.000,-- - im positiven Sinn des Wortes "abgefertigt" werde. Auf die im Arbeitsrecht geltende Schutz- und Fürsorgepflicht des Dienstgebers zu Gunsten seines Dienstnehmers, hier des Beschwerdeführers, sei in diesem Zusammenhang verwiesen.

Weiters ersuchte der Beschwerdeführer, ihm unverzüglich den Dienstantrittstermin in F. mitzuteilen.

Der Leiter der chirurgischen Abteilung des LKH F., Primar Dr. R., erstattete die Stellungnahme vom 11. Jänner 2005 folgenden Inhalts (Anonymisierung durch den Verwaltungsgerichtshof):

"Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich habe im Juli 2000 die daniederliegende chirurgische Abteilung unter den Voraussetzungen übernommen, dass ich mir meine Mitarbeiter soweit selber aussuchen kann und dass vor allem der Beschwerdeführer nicht mehr an der chirurgischen Abteilung in F. beschäftigt wird. Das wurde mir damals auch von den verantwortlichen Stellen, insbesondere auch von den Proponenten der Landesanstaltendirektion versichert. Es ist uns gelungen, die schweren Einbrüche, was die Aufnahmезahlen und die Operationszahlen betrifft, auszugleichen und massiv auszubauen. Schon einmal hat der Beschwerdeführer versucht, hier wieder Fuß zu fassen, was sofort von allen Beteiligten abgelehnt wurde. Auch die übrigen Mitarbeiter haben kein Interesse daran, den Beschwerdeführer wieder bei uns einzustellen, außerdem ist ohnehin kein Dienstposten frei, da wir mit Frau OA Dr. Z. schon außerplanmäßig einen Posten besetzen mussten. Nochmals zusammengefasst aus meiner Sicht, ist eine Wiederanstellung des Beschwerdeführers im Krankenhaus F. auf der chirurgischen Abteilung unter meiner Führung nicht möglich."

Mit Bescheid des für Personalangelegenheiten zuständigen Vorstandsmitgliedes der gespag vom 21. Dezember 2004 wurde der Beschwerdeführer aus wichtigem dienstlichem Interesse von Amts wegen mit Wirksamkeit ab 1. Jänner 2005 vom LKH F. an die chirurgische Abteilung des LKH S. versetzt.

Nach Darstellung der Rechtslage wurde ausgeführt, der Beschwerdeführer sei seit 1. Jänner 1987 im öö Landesdienst als Beamter tätig. Seit 1. April 1988 sei er am LKH F. eingesetzt und dort zuletzt auch mit der Stellvertretung des Leiters der chirurgischen Abteilung betraut gewesen. Auf Grund massiver Verdachtsmomente, die in einem Bericht des Untersuchungsausschusses des Oö Landtags festgehalten seien, sei mit 15. Mai 2000 Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer erstattet worden. Der Bericht habe auf Einsichtnahme in die entsprechenden Akten und auf unter Wahrheitspflicht erfolgten Zeugenaussagen beruht. Dem Beschwerdeführer seien Behandlungsfehler an acht Patientinnen, das Nichtführen von Krankengeschichten und Operationsniederschriften trotz ausdrücklicher gesetzlicher Anordnung, die Nichtbeachtung von schriftlichen Dienstanordnungen und die mangelnde Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen vorgeworfen worden. Am 20. August 1999 sei er - vor allem wegen des Vorwurfs von Behandlungsfehlern - durch die Dienstbehörde zusätzlich suspendiert worden. Die Suspendierung sei mit Beschluss vom 26. Mai 2000 durch die Disziplinarkommission bestätigt worden.

Die Medien hätten österreichweit über den "Spitalskandal" in F. berichtet. Monatelang sei das LKH F. mit negativen Schlagzeilen präsent gewesen. Das Vertrauen der Bevölkerung in diese Gesundheitseinrichtung des Landes Oberösterreich sei damit nachhaltig erschüttert worden.

Mit Beschluss vom 13. Februar 2002 sei die Suspendierung durch die Disziplinarkommission aufgehoben worden. Daraufhin sei der Beschwerdeführer von der Dienstbehörde mit 1. März 2002 dem LKH S. zugeteilt worden, um ihm einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg in seinen Beruf zu ermöglichen. Der Beschwerdeführer sei seither als Oberarzt an der chirurgischen Abteilung in S. tätig. Diese Maßnahme sei mit seiner Zustimmung erfolgt, wobei er jedoch lediglich einer befristeten Tätigkeit im LKH S. für ursprünglich 18 Monate zugestimmt habe.

Zwischenzeitig sei das Disziplinarverfahren mit Beschluss vom 6. Dezember 2002 wegen Verjährung eingestellt worden. In dem auf die Behandlungsvorwürfe bezugnehmenden Strafverfahren sei es zu einem Freispruch gekommen. Nach Ablauf der 18 Monate im LKH S. habe sich der Dienstgeber um eine einvernehmliche Klärung der weiteren Verwendung des Beschwerdeführers im LKH S. bemüht. Mit Schreiben vom 25. November 2004 habe der Beschwerdeführer letztendlich den weiteren Verbleib im LKH S. abgelehnt und um Mitteilung ersucht, wann er wieder im LKH F. seinen Dienst antreten könne.

Nach Darstellung des Verwaltungsverfahrens wurde ausgeführt, inhaltlich fordere § 92 Oö LBG ein dienstliches Interesse. Eine Qualifikation bzw. Differenzierung bei Versetzungen in "verschlechternd" oder "nicht verschlechternd" sei nicht vorgesehen. Abs. 3 leg. cit. fordere lediglich, dass bei Versetzungen, die einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil für den Beamten mit sich brächten, zu prüfen sei, inwieweit nicht ein anderer Beamter versetzt werden könnte, für den mit der Versetzung keine Nachteile verbunden wären.

Im vorliegenden Fall seien aber die Gründe für die Versetzung mit der Person des Beschwerdeführers verbunden. Es stelle sich daher die Frage, ob nicht ein anderer Beamter an seiner Stelle versetzt werden könne, nicht. Die in der Stellungnahme verkürzt zitierte Anordnung des Gesetzes, dass eine Versetzung insbesondere dann unzulässig sei, wenn sie für den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde, finde im vorliegenden Fall keine Anwendung.

Bei der Prüfung, ob ein gerechtfertigtes wichtiges dienstliches Interesse vorliege, genüge es, wenn entweder an der Abberufung des Beamten von einer Verwendung oder an der Zuweisung einer neuen Verwendung ein objektives dienstliches Interesse vorliege. Im gegenständlichen Fall lägen mehrere Gründe, die eine Abberufung von F. rechtfertigten, vor: Gerade im Gesundheitswesen sei das Vertrauen der Bürger in die bestehenden Gesundheitseinrichtungen von besonderer Bedeutung. Jede Verunsicherung sei hier zu vermeiden. Die Vorfälle im LKH F. und die Monate dauernde Berichterstattung in den Medien hätten sich in den Aufnahme- und den Operationszahlen niedergeschlagen und hätten zu einem Rückgang der Patienten geführt, was auf einen schweren Vertrauensverlust schließen lasse. Der Betriebsrat, die gesamte Führung des Krankenhauses und der Primar der chirurgischen Abteilung befürchteten weitere negative Folgen im Falle der Rückkehr des Beschwerdeführers. Sein Name sei eng mit den damaligen Vorfällen und Vorwürfen verbunden. Seine Rückkehr nach F. sei geeignet, die Erinnerungen an die damaligen Vorfälle wieder aufzufrischen und das neu gewonnene Vertrauen der Bevölkerung in

die Zuverlässigkeit des LKH F. aufs Neue zu gefährden. Der Beschwerdeführer sei im Strafverfahren vom Vorwurf der Fehlbehandlung freigesprochen worden. Im Disziplinarverfahren sei über die Vorhaltungen inhaltlich nicht abgesprochen worden.

Der Beschwerdeführer sei seit beinahe drei Jahren mit seiner Zustimmung an der chirurgischen Abteilung des LKH S. tätig und in der Abteilung integriert und eingearbeitet. Auch wenn sowohl im LKH F. als auch am LKH S. kein Dienstposten für den Beschwerdeführer verfügbar sei, so sei eine Integration in eine größere Organisation wie S. leichter möglich. Dies umso mehr, als sich die Agenden des LKH S. mit 1. Jänner 2005 durch die Eingliederung des LKH E. erweiterten und der Beschwerdeführer in S. schon die letzten Jahre tätig gewesen sei.

Die Gesamtheit dieser Gründe wögen schwer genug, ein wichtiges dienstliches Interesse zu begründen.

Gegen diesen Bescheid er hob der Beschwerdeführer Berufung. Er führte im Wesentlichen aus, der in § 92 Abs. 2 OÖ LBG angeführte Begriff des wichtigen dienstlichen Interesses sei nicht näher konkretisiert, sodass es der genannten Norm an der Bestimmtheit im Sinne des Art. 18 B-VG fehle. Sollte man zur Konkretisierung des unbestimmten Rechtsbegriffes das OÖ Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz heranziehen, zeige § 1 Abs. 4 Z. 3 leg. cit., was darunter zu verstehen sein könnte: Dienstrechtliche Umstände machten die Belassung des Bediensteten auf seinem bisherigen Arbeitsplatz unvertretbar. Für dienstrechte Gründe gebe es beim Beschwerdeführer aber keinerlei Ansatzpunkte, sie würden im Bescheid auch nicht angezogen. Das zu Unrecht gegen den Beschwerdeführer eingeleitete Strafverfahren habe mit Freispruch geendet, den nicht einmal die Staatsanwaltschaft mehr bekämpft habe. Auch das Disziplinarverfahren habe mit einer rechtskräftigen Einstellung des Verfahrens bereits in erster Instanz geendet. Wenn und soweit im angefochtenen Bescheid darauf verwiesen werde, dass über die Vorhaltungen inhaltlich nicht abgesprochen worden sei, sondern das Verfahren wegen Verjährung eingestellt worden sei, sei ja wohl davon auszugehen, dass die Disziplinarbehörde nur deshalb das Verfahren nicht mehr mit Nachdruck betrieben habe, da die Haltlosigkeit der Beschuldigungen evident gewesen sei.

Der angefochtene Bescheid vertausche Ursache und Wirkung, wenn das Opfer von objektiv begangener Verleumdung und Mobbing nunmehr versetzt werde. Nicht das Begehr des Beschwerdeführers, an seinen angestammten Arbeitsplatz zurückzukehren, sei geeignet, die Zuverlässigkeit des LKH F. oder das Vertrauen der Bevölkerung in dieses zu gefährden. Bekanntlich habe der Beschwerdeführer nicht unrecht gehandelt. Das gegenständliche Verfahren seinerseits sei geeignet, F. erneut in das allgemeine Gespräch zu bringen, wenn nämlich die Bevölkerung erfahre, dass der unschuldig verfolgte, rechtskräftig Freigesprochene gleichsam "strafweise" versetzt und der Auslöser mit "golden handshake" (EUR 1.000.000,--) belohnt werde. Handle die Dienstbehörde nach seiner Rückkehr nach F. korrekt und teile auf allfällige Anfragen, die ohnedies nicht zu erwarten seien, richtigerweise mit, dass seinerzeit der Beschwerdeführer, wie in einer Vielzahl von Gutachten festgehalten worden sei, nicht fehlerhaft gehandelt habe, könne es überhaupt keine Beeinträchtigung des Dienstgebers geben.

Die im bekämpften Bescheid wiedergegebene Ansicht, § 92 Abs. 3 OÖ LBG 1993 sei auf ihn nicht anwendbar, da die Gründe für die Versetzung mit seiner Person verbunden seien, finde im Gesetzeswortlaut nicht die geringste Deckung. Prüfungsmaßstab sei lediglich, ob ein anderer geeigneter Beamter, bei dem ein wirtschaftlicher Nachteil nicht vorliege, als Subjekt der Versetzung zur Verfügung stehe. Diese Prüfung sei nicht vorgenommen worden, allein deshalb erweise sich der Bescheid schon als mangelhaft. Es fehle auch an Feststellungen zu dem wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil, der ihm bei Versetzung drohte. Der Beschwerdeführer legte diesen Nachteil, wie schon im vorangegangenen Verwaltungsverfahren, ausführlich dar.

Die von der belangten Behörde eingeholte weitere Stellungnahme des Betriebsrates des LKH F. vom 1. Juni 2005 lautet folgendermaßen (Anonymisierung durch den Verwaltungsgerichtshof):

"Da der Beschwerdeführer nach Pensionierung von Hr. Prim. W. fix mit seiner Berufung als Abteilungsleiter der Chirurgie gerechnet hat, war das Verhältnis zu Herrn Prim. L. von Anfang an durch Opposition gekennzeichnet. Der Beschwerdeführer hat ständig versucht, Ärzte und Schwestern auf seine Seite zu ziehen. Dadurch herrschte stets ein Spannungsverhältnis, besonders im OP-Bereich und auf der Station. Herr Prim. L. hat eine OP oder eine Untersuchung angeschafft, der Beschwerdeführer hat sie hinter ihm wieder abgesetzt bzw. abgesagt. Dadurch wurden das Pflegepersonal, aber auch die Patienten sehr verunsichert.

Der Skandal um das LKH F., wurde durch Herrn Prim. L. und den Beschwerdeführer ausgelöst. Das Personal hat unter den massiven medialen Anschuldigungen sehr gelitten. Ebenso das Image des Hauses. Die Patientenzahlen gingen

sehr stark zurück. Es hat lange gedauert, das Vertrauensverhältnis zur Bevölkerung und zu den Hausärzten wieder aufzubauen. Dies ist durch den guten Arbeitseinsatz des Personals, besonders auch der Führung der Chirurgie durch Herrn Prim. R. und Herrn OA Sch. gelungen. Bei Rückkehr des Beschwerdeführers befürchtet das Personal neuerliche Spannungen oder Kompetenzstreitigkeiten.

Weiters ist in der Bevölkerung der Name des Beschwerdeführers und Prim. L. nach wie vor negativ behaftet. Es wird bei Rückkehr daher ein Patientenrückgang befürchtet.

Unabhängig von seiner fachlichen Qualifikation lehnen wir als Betriebsratsorgan aus oben genannten Gründen eine Rückkehr des Beschwerdeführers an das LKH F. ab."

In der zu diesem Schreiben eingeräumten Stellungnahme vom 24. Juni 2005 führte der Beschwerdeführer zusammengefasst aus, die Personen, die das Schreiben namens des Betriebsrates verfasst hätten, seien Mitte der 90er-Jahre Krankenpflegeschülerin und Hilfskraft für den Patiententransport von den Patientenzimmern zu den Untersuchungen gewesen. Im Zeitraum seiner Tätigkeit am LKH F. seien sie nicht in betriebsrätslicher Funktion eingesetzt gewesen. Sollte das Schreiben der Genannten zu seinem Nachteil verwertet werden, werde die Einvernahme der Genannten unter seiner Beziehung zum Beweis dafür beantragt, dass lediglich von Dr. L. mobbendes Verhalten ausgegangen sei und der Beschwerdeführer korrekt und eifrig seinen Dienst versehen habe. Die Belegschaft habe keine Gründe gegen die Wiederaufnahme des Dienstes. Der Beschwerdeführer führte detailreich aus, der Skandal um das LKH F. sei nicht von ihm, sondern von Primar Dr. L. ausgegangen. Er legte dazu auch das Protokoll einer unabhängigen Expertenkommission vom 14. September 1999 vor, wozu die genannten Mitglieder des Betriebsrates eine Stellungnahme abgeben sollten. Er sei immer ein äußerst konsensbereiter Mitarbeiter gewesen. Dem Dienstgeber sei mehrfach unpräjudiziert angeboten worden, dass er in S. verbleibe, wenn und so weit die finanziellen Nachteile abgegolten würden. Darauf sei der Dienstgeber leider nicht eingegangen.

Mit dem angefochtenen Bescheid vom 18. August 2005 wurde die Berufung des Beschwerdeführers abgewiesen und der Beschwerdeführer mit dem auf die Wirksamkeit der Zustellung dieses Bescheides folgenden Tag an die chirurgische Abteilung des LKH S. versetzt. Nach Darstellung des Verfahrensganges führte die belangte Behörde im Wesentlichen aus, gemäß § 92 Abs. 2 OÖ LBG 1993 sei eine Versetzung von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran bestehe. Da das OÖ LBG 1993 keine darüber hinausgehende Definition des Begriffes des "dienstlichen Interesses" enthalte, sei bei der Interpretation das - in weiten Teilen für das OÖ Beamten Dienstrecht richtungsweisende - Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) heranzuziehen. So wiesen auch die Erläuterungen zu § 92 OÖ LBG 1993 explizit auf die Übernahme von Regelungen aus § 38 BDG 1979 hin.

§ 38 Abs. 3 Z. 4 BDG 1979 erkenne ein wichtiges dienstliches Interesse u.a. dann an, wenn über den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt worden sei; die Erläuterungen hielten dazu jedoch unmissverständlich fest, dass auf Grund der bloß demonstrativen Aufzählung des Abs. 3 auch ohne Vorhandensein einer straf- oder disziplinarrechtlichen Verurteilung ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung vorliegen könne.

Entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers sei für die Auslegung des Begriffes des wichtigen dienstlichen Interesses durch § 1 Abs. 4 OÖ Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz keine Änderung in der Auslegung des § 92 OÖ LBG 1993 eingetreten, zumal

1. § 1 Abs. 4 leg. cit. nur eine demonstrative Aufzählung des wichtigen dienstlichen Interesses darstelle und sich 2. auf § 1 Abs. 3 Z. 2 leg. cit. beziehe, der den Wechsel innerhalb der gespag zu deren Tochtergesellschaften regle, was in diesem Fall irrelevant sei, weil im Bereich der gespag keine Tochtergesellschaften existierten.

Nach der Rechtsprechung der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts könne ein dienstliches Interesse an einer Versetzung sogar dann vorliegen, wenn ein disziplinär gar nicht zu ahndendes Verhalten des Beamten vorliege. Dies gelte selbst bei einem Freispruch im Disziplinarverfahren (Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 24. November 1995, 92/12/0130), sodass eine Einstellung des Disziplinarverfahrens wegen Verjährung umso weniger ein Hindernis für eine Versetzung darstelle.

Die Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 würden neben den ausdrücklich im Gesetz angeführten Gründen auch weitere nennen, welche ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung begründen könnten, u.a. auch "untragbare Spannungsverhältnisse unter den Bediensteten der Dienststelle, ... andere schwere Störungen des Arbeitsklimas oder Vertrauensentzug durch den Vorgesetzten als Folge des Schlusses, dass bei einem Beamten der

Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben seien. Auch nach der Judikatur der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts könnten dienstliche Spannungsverhältnisse ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung begründen.

In seinem Schreiben vom 20. Dezember 2004 habe Primar Dr. R., Leiter der chirurgischen Abteilung des LKH F., und damit Vorgesetzter des Beschwerdeführers, u.a. festgehalten, er habe im Jahr 2000 die Leitung der chirurgischen Abteilung nur unter der Voraussetzung übernommen, dass der Beschwerdeführer nicht mehr in F. angestellt werde und habe festgestellt, dass eine Wiederanstellung des Beschwerdeführers im LKH F. auf der chirurgischen Abteilung unter seiner Führung nicht möglich sei.

Diese Aussagen belegten eine außerordentliche Spannungssituation zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten; denn wenn ein Vorgesetzter seine gesamte Tätigkeit davon abhängig mache, einen bestimmten Mitarbeiter nicht in seinem Personalstand zu haben, so sei das von der Rechtsprechung geforderte zwischen einem Beamten und seinem Vorgesetzten bestehende Spannungsverhältnis, welches geeignet sei, das für die erfolgreiche Erfüllung der dienstlichen Aufgaben unbedingt erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter wesentlich zu beeinträchtigen, jedenfalls als verwirklicht anzusehen. Eine wesentliche Behinderung der Aufgabenerfüllung innerhalb der chirurgischen Abteilung des LKH F. sei für den Fall einer Beschäftigung des Beschwerdeführers in F. auf Grund dieses eklatanten Spannungsverhältnisses deshalb dringend zu befürchten.

Wie sich aus den weiteren vorliegenden Stellungnahmen ergebe, müsse aber auch vom Vorliegen eines Spannungsverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und den anderen Bediensteten der Dienststelle ausgegangen werden. Schon im oben genannten Schreiben von Primar Dr. R. werde dargestellt, dass der Beschwerdeführer bereits ein Mal versucht habe, am LKH F. wieder Fuß zu fassen, was sofort von allen Beteiligten abgelehnt worden sei. Auch die übrigen Mitarbeiter hätten kein Interesse daran, den Beschwerdeführer wieder einzustellen. Diese Aussagen würden durch den kaufmännischen Direktor des LKH F. in seiner schriftlichen Mitteilung an das für Personalangelegenheiten zuständige Vorstandsmitglied der gespag vom 20. Dezember 2004 bestätigt, worin er festhalte, dass sich die Stellungnahme von Primar Dr. R. vollinhaltlich mit der Auffassung der kollegialen Führung des Krankenhauses decke.

Die Tatsache, dass die zuständigen Organe der Belegschaftsvertretung sowie zumindest weite Teile der Belegschaft des LKH F. eine Beschäftigung des Beschwerdeführers ablehnten, werde aber auch durch den Betriebsratsbeschluss vom 6. Dezember 2004 belegt, mit welchem der Angestelltenbetriebsrat des LKH F. der geplanten Versetzung des Beschwerdeführers an das LKH F. zugestimmt habe. Um eine weitere Stellungnahme ersucht, habe der Betriebsrat in seinem Schreiben vom 1. Juni 2005 unter Hinweis auf das frühere Verhalten des Beschwerdeführers ausgeführt, bei einer Rückkehr des Beschwerdeführers zum LKH F. würde das Personal neuerliche Spannungen und Kompetenzstreitigkeiten innerhalb der Belegschaft sowie einen Rückgang der Patientenzahlen befürchten. Aus diesen Gründen habe der Betriebsrat eine Tätigkeit des Beschwerdeführers am LKH F. ausdrücklich abgelehnt.

Vollkommen irrelevant sei für die Dienstbehörde, ob die nunmehr zuständigen Organe der Belegschaftsvertretung nach dem ArbVG im Zeitpunkt der spannungsgeladenen Tätigkeit des Beschwerdeführers im LKH F. Betriebsräte gewesen seien oder nicht. Die Betriebsräte vertraten die Interessen der gesamten Belegschaft und seien in der Art und Weise, wie sie zu den ihrer Entscheidung zu Grunde liegenden Informationen gelangten weder durch die Dienstbehörde noch durch den Beschwerdeführer in irgendeiner Weise beschränkt oder diesem zur Rechenschaft verpflichtet. Es sei daher dem Antrag des Beschwerdeführers auf Einholung einer weiteren Stellungnahme der zuständigen Belegschaftsorgane nicht Folge zu leisten gewesen.

Dass der Beschwerdeführer beim LKH S. auf Grund eines nicht von dienstlichen Spannungen gekennzeichneten Vorgeschehens und einer anderen Organisationsstruktur nicht in einer Konfliktsituation zu Vorgesetzten und Kollegenschaft stehe, spreche entgegen den Ausführungen des Beschwerdeführers nicht gegen die Versetzung zum LKH S., sondern für diese.

Es stehe außer Streit, dass der 1999 bekannt gewordene so genannte "F. Spitalskandal" das Vertrauen der Bevölkerung der Region in die medizinische Betreuung am LKH F. erheblich erschüttert habe. Als Beleg dieses Vertrauensverlustes der Bevölkerung seien schwere Einbrüche der Aufnahme- und Operationszahlen in den folgenden Jahren zu nennen, wie auch von Primar Dr. R. ausgeführt worden sei. Es stehe außer Zweifel, dass die damals handelnden Personen des LKH F., zu denen auch der Beschwerdeführer zähle, von der Öffentlichkeit mit eben diesem Spitalskandal untrennbar

in Verbindung gebracht würden. Insbesondere im Einzugsgebiet des LKH F. könne der Beschwerdeführer nicht losgelöst von den damaligen Geschehnissen betrachtet werden. Der im Bescheid erster Instanz gezogene Schluss, eine Rückkehr des Beschwerdeführers an das LKH F. sei geeignet, Erinnerungen an die damaligen Vorfälle wieder hervorzurufen und das neugewonnene Vertrauen der Bevölkerung in die Zuverlässigkeit des LKH F. zu gefährden, sei nachvollziehbar und jedenfalls als vertretbar zu qualifizieren.

Wenn der Beschwerdeführer unter Hinweis auf den Freispruch im Strafverfahren und auf die Einstellung des Disziplinarverfahrens das Vorhandensein eines dienstlichen Interesses mit dem Argument verneine, er habe nicht unrecht gehandelt, so müsse dem entgegen gehalten werden, dass nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes keine Verantwortlichkeit des zu Versetzenden an den die Versetzung auslösenden Umständen vorliegen müsse. Das wichtige dienstliche Interesse, das eine Versetzung zulässig mache, sei danach nämlich ausschließlich nach objektiven Momenten und nicht danach zu beurteilen, inwieweit der Beamte diese Momente schuldhaft herbeigeführt habe. Die Frage des Verschuldens spiele in diesem Zusammenhang nur eine untergeordnete Rolle. Im Zentrum stehe das Interesse an der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes. Eine Versetzung sei nicht als Strafe anzusehen, sondern als objektiv notwendige Maßnahme zur Sicherstellung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes.

Weiters führte die belangte Behörde aus, dass für den Fall, dass ausschließlich an der Abziehung eines Beamten von seiner bisherigen Dienststelle ein wichtiges dienstliches Interesse bestehe, auf die Prüfung, ob die Versetzung für den zu versetzenden Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeutete, verzichtet werden könne. Da hier lediglich ein dienstliches Interesse am Abziehen des Beschwerdeführers von der Dienststelle bestehe, könne kein anderer Beamter unter diesem Gesichtspunkt "geeignet" sein.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, mit der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht wird.

Die belangte Behörde legte die Verwaltungsakten vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 92 Oö LBG 1993 in der Stammfassung LGBI. Nr. 11/1994 lautet:

"§ 92

Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte nicht nur vorübergehend (§ 91) einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird.

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

(3) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen ist auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten Bedacht zu nehmen. Eine Versetzung ist unzulässig, wenn sie für den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein anderer geeigneter Beamter, bei dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht.

(4) Ist die Versetzung des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist er davon schriftlich unter Bekanntgabe seiner neuen Dienststelle und Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, dass es ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb dieser Frist keine Einwendungen vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

(5) Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen."

§ 38 Abs. 3 BDG 1979, BGBl. Nr. 333 in der Fassung BGBl. I

Nr. 123/1998, lautet:

"§ 38. ...

...

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation

einschließlich der Auflösung von Arbeitsplätzen oder

2. bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer

anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerber vorhanden sind, wenn der Beamte die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist, oder

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

4. wenn über den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint."

§ 1 Abs. 4 Oö Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz, LGBl. Nr. 81/2001, lautet:

"§ 1. ...

...

(4) Ein wichtiges dienstliches Interesse gemäß § 92 Abs. 2

Oö. LBG bzw. ein dienstliches Interesse gemäß § 10 Abs. 2 erster

Satz Oö. LVBG liegt insbesondere vor,

1. bei Änderungen der Organisation einschließlich des

Wegfalls von Arbeitsbereichen bei der Oö. Gesundheits- und Spitals-

AG oder allfälliger Tochtergesellschaften,

2. bei Besetzung eines freien Arbeitsbereichs bei der

Oö. Gesundheits- und Spitals-AG oder allfälligen

Tochtergesellschaften, für den keine geeigneten Bewerber vorhanden

sind, wenn der Bedienstete die für diesen Arbeitsplatz

erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist, oder

3. wenn dienstrechtliche Umstände die Belassung des Bediensteten auf seinem bisherigen Arbeitsplatz unvertretbar machen."

§ 2 Abs. 2 Oö Landesbediensteten-Zuweisungsgesetz in der genannten Fassung lautet:

"§ 2. ...

(2) Das für Personalangelegenheiten zuständige

Vorstandsmitglied der Oö. Gesundheits- und Spitals-AG ist

Dienstbehörde erster Instanz für alle der Oö. Gesundheits- und

Spitals-AG und allfälligen Tochtergesellschaften zugewiesenen

Landesbeamten. Über Berufungen gegen Bescheide der Dienstbehörde

erster Instanz entscheidet die Oö. Landesregierung. Die

Zuständigkeit der Dienstbehörde erster Instanz umfasst alle

Personalangelegenheiten, die der Oö. Landesregierung als

Dienstbehörde obliegen, mit Ausnahme der

- Aufnahme in ein öffentlich-rechtliches

Dienstverhältnis,

- Erlassung von Verordnungen auf Grund der Dienstrechtsgesetze sowie
- Dienstzuteilungen und Versetzungen, die über § 1 Abs. 3 hinausgehen."

Zunächst sei festgehalten, dass der Bescheid erster Instanz von einem Referenten der Personaldirektion im Auftrag für das für Personalangelegenheiten zuständige Vorstandsmitglied der gespag gefertigt wurde. Die in § 2 Abs. 2 des Oö Landesbediensteten-Zuweisungsgesetzes vorgesehene Zuständigkeit wurde daher gewahrt.

Dem Vorbringen des Beschwerdeführers in der Berufung, § 92 Abs. 2 Oö LBG mangle es an der gemäß Art. 18 B-VG geforderten Bestimmtheit, ist zu erwidern, dass der Verfassungsgerichtshof zum inhaltlich identen § 38 Abs. 2 und Abs. 3 BDG 1979 keine verfassungsrechtlichen Bedenken hegte. Daran ändert nach dessen Ansicht auch der Umstand nichts, dass es sich beim Begriff des wichtigen dienstlichen Interesses um einen unbestimmten Gesetzesbegriff handelt, zumal er durchaus eine Sinnermittlung im Wege der Auslegung im Einzelfall gestattet. Diese wird sich u.a. auch an den sehr detaillierten Erläuterungen zur Regierungsvorlage 1577 BlgNR 18. GP, 157, orientieren können (Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 24. September 1990, B 2450/95 = Slg. Nr. 14.573).

Dieser Standpunkt wurde auch im Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 30. Juni 2004, G 27/04 u.a., G 97/04, G 98/04 = Slg. Nr. 17.265 bis 17.304, zum Begriff des wichtigen dienstlichen Interesses im Sinne des§ 15a BDG 1979 in der Fassung vor der Dienstrechts-Novelle 2001 - Universitäten vertreten.

Das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses als Voraussetzung für die Versetzung eines Beamten ist nicht nur in § 38 Abs. 2 und 3 BDG 1979 und § 92 Abs. 2 und 3 Oö LBG 1993 vorgesehen, sondern auch in zahlreichen anderen landesgesetzlichen Bestimmungen. Die Judikatur der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts zu allen diesen Bestimmungen kann daher im Beschwerdefall herangezogen werden.

In der Beschwerde wird u.a. ausgeführt, die belangte Behörde sei erkennbar von einer unrichtigen rechtlichen Beurteilung ausgegangen und habe daher notwendige Feststellungen unterlassen. Es seien keine Feststellungen hinsichtlich der Dienstpflichtverletzungen des Beschwerdeführers getroffen worden. Im angefochtenen Bescheid beschränke sich die belangte Behörde darauf, festzuhalten, es bedürfe eines schulhaften Verhaltens des Beschwerdeführers zum rechtmäßigen Ausspruch einer Versetzung nicht. Jedenfalls bedürfe es aber der Feststellung von objektiven Momenten. Aus dem gesamten in Beschwerde gezogenen Bescheid gehe nicht hervor, welche objektiven Handlungen oder Unterlassungen es sein sollten, welche der Beschwerdeführer zu verantworten habe, und die ein wichtiges dienstliches Interesse der Behörde an der Versetzung des Beschwerdeführers darstellten. Die belangte Behörde sehe im Spannungsverhältnis sowohl zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Vorgesetzten als auch zwischen dem Beschwerdeführer und zumindest weiten Teilen der Belegschaft des LKH F. ein wichtiges dienstliches Interesse. Es seien jedoch keine Feststellungen zu diesen Spannungen getroffen worden, nämlich wie diese entstanden seien und warum sie nach über fünf Jahren noch immer bestehen sollten. Die belangte Behörde habe auch keine Feststellungen dazu getroffen, dass der damalige Vorgesetzte des Beschwerdeführers, Primar Dr. L., nicht mehr am LKH F. tätig sei und dass der Beschwerdeführer unter dem jetzigen Primar Dr. R. nie gearbeitet habe.

Soweit die belangte Behörde die Versetzung auf den Konflikt des Beschwerdeführers mit seinem Vorgesetzten (gemeint könne wohl nur Primar Dr. L. sein) stütze, hätte sie auch Feststellungen zum Verschulden am Konflikt und zum Konfliktfall selbst treffen müssen. Es sei nämlich bei einem Konfliktfall zwischen zwei Beamten, aus dem die Notwendigkeit zur Versetzung resultiere, bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage Bedacht zu nehmen. Es seien keine Feststellungen zum Verschulden getroffen worden, auch nicht dazu, dass Primar Dr. L. nicht mehr im Landesdienst stehe, oder die Gründe, weshalb das Dienstverhältnis zu ihm beendet worden sei, woraus sich Rückschlüsse auf das Verschulden am Konflikt zum Beschwerdeführer ergeben hätten.

Lediglich ein konkretes Verhalten eines Beamten vermöge unbeschadet seiner disziplinären Handlungen ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung begründen. Dies setze jedoch voraus, dass eingetretene, objektiv festgestellte Tatsachen den Schluss rechtfertigten, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben unter dem jeweiligen Vorgesetzten nicht oder nicht mehr gegeben seien. Aus der tadellosen und unbeanstandeten Tätigkeit des Beschwerdeführers am LKH S. ergebe sich, dass er sowohl den

Willen als auch die Fähigkeit zur Erfüllung seiner Aufgaben, welche am LKH S. dieselben seien wie am LKH F., habe. Feststellungen zu einem konkreten Verhalten des Beschwerdeführers bzw. zum Willen oder der Fähigkeit des Beschwerdeführers, seinen vorgezeichneten Aufgaben nicht nachzukommen, seien nicht getroffen worden.

Schon mit diesen Ausführungen ist die Beschwerde im Recht.

Zur Frage des Vorliegens eines wichtigen dienstlichen Interesses an der Versetzung hat der Verwaltungsgerichtshof etwa in seinem Erkenntnis vom 13. September 2002, Zl. 99/12/0139, ausgeführt:

"Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 38 Beamten-Dienstrechtsge setz 1979, die wegen der inhaltlichen Übereinstimmung dieser Bestimmung mit § 67 DP/Stmk auch hier herangezogen werden kann, ist das für eine Versetzung erforderliche wichtige dienstliche Interesse (grundsätzlich) ausschließlich nach objektiven Merkmalen und nicht danach zu beurteilen, inwieweit der Beamte diese Momente schuldhaft herbeigeführt hat. Ein konkretes Verhalten eines Beamten vermag unbeschadet seiner disziplinären Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen.

Ein wichtiges dienstliches Interesse wird jedenfalls dann berührt, wenn 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. Vertrauensentzug kann ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung nicht begründen, wenn es an Feststellungen im obigen Sinn fehlt. Andernfalls wäre nämlich der Beamte Entschlüsse, Gesinnungen oder Gesinnungsänderungen seiner Vorgesetzten in der Frage seiner Versetzung ausgeliefert, selbst wenn diese Entschlüsse, Gesinnungen oder Gesinnungsänderungen durch nur in der subjektiven Sphäre der Vorgesetzten eingetretene und daher der Rechtskontrolle unzugängliche Momente bewirkt wären (vgl. dazu insbesondere das hg. Erkenntnis vom 18. März 1992, Zl. 91/12/0073, und die angeführte Vorjudikatur). Diese insbesondere im Zusammenhang mit der Störung des Vertrauensverhältnisses zum Ausdruck gebrachte Auffassung gilt gleichermaßen auch für die Behauptung des Vorliegens eines Spannungsverhältnisses (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0144).

Die bisherige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hat als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle gewertet, 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 die damit verbundenen Auseinandersetzungen auch ein beträchtlicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand herbeigeführt, der bei einem anderen Personaleinsatz meist vermeidbar wäre. Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung einer solchen konfliktbeladenen Situation wird insbesondere dann vorliegen, wenn diese Spannungen und Konflikte schon außerhalb des Amtsbereiches, insbesondere unter Einschaltung von Medien, behandelt werden. Bei einer solchen Vorgangsweise tritt nämlich zu den bereits vorher dargestellten wesentlichen Nachteilen für den Dienst noch die konkrete Gefahr des Verlustes des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Führung der Amtsgeschäfte der Beamten dazu.

Da solchen Konflikten und Spannungsverhältnissen in einer Dienststelle in der Regel gegensätzliche Auffassungen und Haltungen von Bediensteten zu Grunde liegen und die Lösung dieser Verhältnisse meist durch Versetzung einer der beiden Konfliktparteien zu erreichen ist, war schon in der bisherigen Rechtsprechung insbesondere die Frage zu lösen, auf welcher Seite sozusagen der 'Hebel der Versetzung' anzusetzen ist. Schon aus rechtlichen Gründen und wegen der gebotenen Sachlichkeit war dabei weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch - sofern eine Mehrzahl von Bediensteten beteiligt war - dem Mehrheitsgesichtspunkt eine allein entscheidende Bedeutung beizumessen (vgl. dazu das grundlegende Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0122 = Slg. NF Nr. 14.313 A, das auch die bisherige Judikatur zu diesem Themenbereich ausführlich darstellt).

Aus der dargestellten Rechtsprechung ergibt sich zusammenfassend, dass im Vordergrund der für eine solche Personalmaßnahme entscheidenden Überlegungen die dienstlichen Interessen zu stehen haben. Diese dienstlichen Interessen bestehen insbesondere in der Erhaltung eines rechtmäßigen, aber auch eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes. Resultieren die Konflikte und Spannungen aus unrechtmäßigen Handlungen eines Bediensteten, so besteht im Rahmen der gegebenen Zuständigkeiten die Verpflichtung, dies aufzuzeigen; zu versetzen ist der für die unrechtmäßigen Handlungen verantwortliche Bedienstete, auch wenn er ein Vorgesetzter ist (vgl. das Erkenntnis vom 24. November 1995, Zl. 92/12/0130)."

(Vgl. etwa auch das hg. Erkenntnis vom 13. September 2007, Zl. 2006/12/0132, oder vom 19. November 1997, Zl. 95/12/0111.)

Zu beachten ist allerdings, dass die Behörde ihre dienstlichen Maßnahmen nicht vorrangig an den Interessen der Bediensteten, sondern an den Interessen des Dienstes zu orientieren hat (vgl. das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2000, Zl. 95/12/0007).

Im Beschwerdefall geht die belangte Behörde zusammengefasst davon aus, das wichtige dienstliche Interesse an der Versetzung des Beschwerdeführers ergebe sich aus den schweren dienstlichen Spannungsverhältnissen sowohl gegenüber dem Vorgesetzten Primar Dr. R. als auch gegenüber Mitarbeitern der chirurgischen Abteilung des LKH F. und anderen wesentlichen Teilen der Belegschaft des LKH F. sowie der Gefahr, dass eine Rückkehr des Beschwerdeführers einen erneuten Vertrauensverlust der Bevölkerung in die medizinische Betreuung am LKH F. und einen damit verbundenen Rückgang der Aufnahme- und Operationszahlen im genannten LKH bewirken könnte. Vorgesetzte, Mitarbeiter und wesentliche Teile der Belegschaft des LKH F. lehnten eine Rückkehr des Beschwerdeführers an das LKH F. ab. Der Name des Beschwerdeführers sei mit dem Spitalskandal untrennbar verbunden.

Die belangte Behörde verkennt dabei, dass es nach der wiedergegebenen Rechtsprechung nicht auf das subjektive Empfinden des Vorgesetzten und der Mitarbeiter des LKH F. ankommt, sondern darauf, ob der Beschwerdeführer bzw. sein Verhalten Ursache für die Spannungsverhältnisse war. Die Annahme solcher Spannungsverhältnisse setzt in einem ordnungsgemäßen Verwaltungsverfahren unter Einbeziehung des betroffenen Beamten getroffene Feststellungen über die Umstände, die zu diesen Spannungsverhältnissen geführt haben, voraus. Denn wenn es an solchen Feststellungen fehlt, wäre der Beamte in der Frage seiner Versetzung von unüberprüfbaren Meinungen seiner Vorgesetzten bzw. seiner Kollegen abhängig. Derartige in der subjektiven Sphäre liegende, einer Rechtskontrolle unzugängliche Momente müssen durch Fakten objektiviert werden, ansonsten würde dies nicht dem Sinn des Versetzungsschutzes entsprechen (vgl. zB. die hg. Erkenntnisse vom 19. Dezember 2000, Zl. 95/12/0007, und vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0144). Dem angefochtenen Bescheid kann jedoch nicht entnommen werden, dass die Spannungsverhältnisse am LKH F. aus Handlungen des Beschwerdeführers resultierten. Weiters wäre auch erforderlich, dass ein derartiges Verhalten des Beschwerdeführers noch auf den jetzigen Dienstbetrieb Auswirkungen haben könnte. In diesem Zusammenhang verweist die Beschwerde zutreffend darauf, dass auch zu berücksichtigen sein wird, ob betreffend den nunmehrigen Primar Dr. R. bzw. die jetzt in der chirurgischen Abteilung des LKH F. tätigen Personen mit weiteren Spannungen zu rechnen sein wird. Sollten sich Spannungen nämlich nur gegenüber bestimmten Personen ergeben haben, könnten diese weggefallen sein, falls diese Personen gar nicht mehr am LKH F. tätig sind.

Aber auch hinsichtlich des Spitalskandals könnte ein allfälliges Misstrauen der Bevölkerung gegenüber dem LKH F. dem Beschwerdeführer nur dann angelastet werden, wenn ein Verhalten des Beschwerdeführers dieses Misstrauen hervorgerufen hat. Träfe es hingegen zu, dass der Beschwerdeführer völlig zu Unrecht von den Medien und in der Öffentlichkeit in Zusammenhang mit diesem Spitalskandal gebracht wurde, läge ein Verhalten des Beschwerdeführers, das ein die Versetzung rechtfertigendes wichtiges dienstliches Interesse darstellt, nicht vor.

Nach dem Gesagten hat die belangte Behörde auf Grund unrichtiger rechtlicher Beurteilung die notwendigen Feststellungen nicht getroffen, sodass sie den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes belastete, weshalb er schon deshalb gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben war.

Soweit die Beschwerde weiters geltend macht, die belangte Behörde hätte Feststellungen zu dem durch die Versetzung bei ihm eintretenden wesentlichen wirtschaftlichen Nachteilen und zur Frage, ob ein anderer geeigneter Beamter zur Verfügung stehe, treffen müssen, kann dem allerdings nicht zugestimmt werden.

Die belangte Behörde hat das von ihr angenommene dienstliche Interesse ausdrücklich mit dem Abzug des Beschwerdeführers vom LKH F. begründet. Gemäß § 92 Abs. 3 zweiter Satz Oö LBG 1993 ist eine Versetzung unzulässig, wenn sie für den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein anderer geeigneter Beamter, bei dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht. Ein anderer geeigneter Beamter im Sinne der genannten Bestimmung steht immer dann von vornherein nicht zur Verfügung, wenn das dienstliche Interesse ausschließlich daran besteht, einen bestimmten Beamten von seiner Dienststelle zu entfernen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 28. Juni 2000, Zl. 2000/12/0013, zu § 19 Abs. 4 zweiter Satz LDG 1984 mit identem Wortlaut, und das hg.

Erkenntnis vom 26. Mai 1993, Zl. 93/12/0015, zum im Wesentlichen inhaltsgleichen§ 38 Abs. 3 BDG 1979). Da somit eine Versetzung gemäß § 92 Abs. 3 zweiter Satz Oö LBG nur dann unzulässig ist, wenn beide Voraussetzungen (wirtschaftlicher Nachteil für den zu Versetzenden und Zurverfügungstehen eines anderen geeigneten Beamten) vorlägen, ging die belangte Behörde zu Recht davon aus, dass das Vorliegen eines wesentlichen wirtschaftlichen Nachteils des Beschwerdeführers bei Vorliegen eines Interesses am Abzug des Beschwerdeführers die Versetzung nicht unzulässig macht.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet auf den §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 28. April 2008

Schlagworte

Besondere Rechtsgebiete Auslegung unbestimmter Begriffe VwRallg3/4

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2008:2005120207.X00

Im RIS seit

27.06.2008

Zuletzt aktualisiert am

22.09.2008

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at