jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2008/1/23 2006/12/0206

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.01.2008

Index

L22003 Landesbedienstete Niederösterreich;
L22006 Landesbedienstete Steiermark;

Norm

DBR Stmk 2003 §18 Abs2;
DBR Stmk 2003 §269 Abs6;
DBR Stmk 2003 §269 Abs8;
DBR Stmk 2003 §32 Abs1;
DPL NÖ 1972 §161 Abs4 impl;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. Schilhan, über die Beschwerde des Dr. E M in R a d L, vertreten durch Dr. Walter Poschinger, Mag. Anita Taucher und Mag. Andreas Berchtold, Rechtsanwälte in 8010 Graz, Burggasse 12/IV, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung vom 10. Oktober 2006, Zl. A5- C1.50-23397/2004-76, betreffend Versetzung nach § 18 Stmk. L-DBR und Einstellung der Verwendungszulage nach § 269 Stmk. L-DBR, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Land Steiermark Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Oberregierungsrat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark und stand bis zu seiner Dienstzuteilung zur Bezirkshauptmannschaft D mit Wirkung vom 17. Juli 2006 bei der Bezirkshauptmannschaft F als Leiter eines Referates und Bezirkshauptmann-Stellvertreter in Verwendung.

Mit Erledigung vom 21. September 2006 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer vorerst Folgendes mit:

"Mit Verfügung vom 13.07.2006 wurden Sie mit Wirkung vom

17.07.2006 gemäß § 19 Steiermärkisches Landes - Dienst- und

Besoldungsrecht ... der Bezirkshauptmannschaft D zum Dienst

zugeteilt. Es ist nun beabsichtigt Sie auch in die

Bezirkshauptmannschaft D zu versetzen.

... Das wichtige dienstliche Interesse an der beabsichtigten

Versetzung wird wie folgt begründet:

Die Leiterin der Bezirkshauptmannschaft F informierte die Dienstbehörde über Sie betreffende Vorfälle, die zu einem Spannungsverhältnis zwischen Ihnen und der Leiterin der Bezirkhauptmannschaft, aber auch zwischen Ihnen und anderen Bediensteten der Dienststelle führten. Weiters äußerte die Leiterin der Bezirkhauptmannschaft F erhebliche Bedenken hinsichtlich Ihrer Loyalität als Bezirkshauptmann-Stellvertreter und berichtete über einen eingetretenen Vertrauensverlust.

Zwischen dem Leiter einer Dienststelle und seinem Stellvertreter muss ein besonderes Vertrauensverhältnis bestehen, da die Funktion des Stellvertreters eine sehr verantwortungsvolle Funktion ist. Während der Abwesenheit des Leiters führt der Stellvertreter die Amtsgeschäfte der Dienststelle, das heißt um Kontinuität in der Führung garantieren zu können, muss die Zusammenarbeit zwischen Leiter und Stellvertreter in einem Miteinander bestehen. Ihre mangelnde Bereitschaft notwendige Reformen und Neuorganisationen in der Bezirkshauptmannschaft mit zu tragen, spricht eher für ein Gegeneinander als für ein Miteinander. So wurden Sie in einem Gespräch mit der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft im Juli 2005 ersucht, die Leitung des Referates Jugendwohlfahrt für einen gewissen Zeitraum zusätzlich zur Leitung Ihres Referates mit zu übernehmen. Dies wurde von Ihnen unter anderem mit der Begründung abgelehnt, dass Sie mit einigen Mitarbeitern dieses Referates "nicht können". Auch das Ersuchen, mittelfristig nach der Pensionierung von Frau Dr. H. das Sicherheitsreferat zu übernehmen, wurde von Ihnen mit der Begründung abgelehnt, man könne einen Stellvertreter des Bezirkshauptmannes nicht die Leitung eines Referates anbieten, in welchem üblicherweise "Ausbildungsjuristen" in ihrem Anfangsstadium eingesetzt werden.

Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte, die Sie mit der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft haben, werden von Ihnen in der Bezirkshauptmannschaft publik gemacht, indem Sie E-Mails, die an die Leiterin gerichtet sind, immer wieder an alle Bedienstete oder zumindest an eine große Anzahl von Bediensteten der Bezirkshauptmannschaft weiterleiten. So war Ihre Genehmigung eines Gleittages in Ihrer Funktion als Bezirkshauptmann-Stellvertreter an eine Bedienstete der Bezirkshauptmannschaft Anlass für die Leiterin der Bezirkshauptmannschaft, nach Rückkehr aus ihrem Urlaub per E-Mail die Bediensteten am 23.09.2005 darauf hinzuweisen, dass sie sich die Genehmigung von Gleittagen persönlich vorbehalten habe. Ihr an die Leiterin der Bezirkshauptmannschaft am 26.09.2005 gerichtetes E-Mail, in dem Sie diese über die Rechtsstellung des Bezirkshauptmann-Stellvertreters belehrten, wurde von Ihnen an alle Bediensteten der Bezirkshauptmannschaft weitergeleitet. So wurde auch Ihre Reaktion auf ein E-Mail betreffend das Rauchverbot in Dienstfahrzeugen der Bezirkshauptmannschaft an alle Bediensteten weitergeleitet. Weiters wurde auch ein E-Mail, das Ihre Reaktion auf eine Dienstverfügung der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft beinhaltete, von Ihnen an eine große Anzahl von Bediensteten der Bezirkshauptmannschaft weitergeleitet. Dies führte nun dazu, dass letztendlich die gesamte Bezirkshauptmannschaft von Ihrem Spannungsverhältnis mit der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft nicht nur in Kenntnis gesetzt, sondern auch miteinbezogen wurde.

Am 28.08.2005 fand in Großsteinbach die Eröffnung des Zeitgartens statt. An dieser Veranstaltung nahmen Sie in Ihrer Funktion als Stellvertreter der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft F teil. Wie sich nachträglich herausstellte, nahm auch die damalige Amtsärztin der Bezirkshauptmannschaft und Ihre jetzige Gattin Dr. P. an dieser Veranstaltung teil. Der Dienstreiseantrag von Frau Dr. P. wurde von Ihnen unterschrieben, obwohl die Teilnahme von Frau Dr. P. an dieser Veranstaltung dienstlich nicht erforderlich war.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes liegt ein weiteres dienstliches Interesse an einer Versetzung vor, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen Bediensteten und dem Dienststellenleiter stark beeinträchtigt und negativ belastet ist. Im gegenständlichen Fall ist dieser Umstand von noch größerer Bedeutung, weil es um das Vertrauensverhältnis zwischen der Leiterin einer Behörde und ihrem Stellvertreter geht. Ihre Art Meinungsverschiedenheiten mit der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft auszutragen, indem Sie diese in der Dienststelle publik machen, ist ein Ausdruck dafür, dass Sie versuchen, die Leitung der Dienststelle schlecht zu machen und ihre Autorität zu untergraben. Dass dies zu einem Vertrauensverlust der Leiterin im Bezug auf ihren Stellvertreter führt, ist die logische Konsequenz.

Die Amtsinspektion des Amtes der Landesregierung hat im Auftrag des Landesamtsdirektors in der Bezirkshauptmannschaft F Erhebungen durchgeführt, nachdem Beschwerden über das schlechte Betriebsklima in der Bezirkshauptmannschaft dem Landesamtsdirektor vorgetragen wurden. Im Zuge der Erhebungen wurden mit 26 der 51 Bediensteten der Bezirkshauptmannschaft Gespräche geführt. In diesen Gesprächen wurden auch Aussagen über Ihr Verhalten getätigt.

8 der befragten Mitarbeiter beschreiben Sie als nicht einschätzbar, man müsse sich vor Ihnen in Acht nehmen, Sie drohen oft mit Disziplinarverfahren. Sie horten und sammeln Unterlagen, suchen nach Fehlern und nutzen sie aus, so wie Sie auch Ihre Stellung als Stellvertreter ausnützen, wenn die Leiterin der Bezirkshauptmannschaft auf Urlaub ist. 6 Personen behaupteten, dass Sie schon in den letzten Jahren immer wieder versuchten, durch Intrigen den jeweiligen Leiter der Bezirkshauptmannschaft zu schwächen, wobei Sie auch versuchten Mitarbeiter für Ihre Absichten zu gewinnen.

Dieses Verhalten hat wesentlich zum negativen, mit Konflikten und Spannungen behafteten Betriebsklima in der Bezirkshauptmannschaft beigetragen.

Ein weiteres wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, sieht der Verwaltungsgerichtshof auch im Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Bediensteten einer Dienststelle. Derartige Verhältnisse sind in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut ist, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich. Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung einer solchen konfliktbeladenen Situation wird 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 der Behörde. Im gegenständlichen Fall wurde dieses Spannungsverhältnis bereits in der Öffentlichkeit durch lokale Medien diskutiert. Davon bezeugen die Artikel in der Kleinen Zeitung vom 13.06.2006 mit den Überschriften 'BH F: Mobbing, Machtkampf, Spitzelei' und 'Provinzskandal in der BH F: Aufklärung gefordert.'

Aufgrund des oben dargestellten Sachverhaltes liegt ein weiteres wichtiges dienstliches Interesse vor, das Ihre Versetzung rechtfertigt.

Ausgehend davon, dass eine Versetzung das Abziehen eines Beamten von seiner bisherigen Verwendung als auch die Zuweisung zu einer neuen Verwendung beinhaltet, ist es für die Rechtmäßigkeit einer Versetzung ausreichend, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Akte besteht.

Mit der beabsichtigten Versetzung sind folgende besoldungsrechtlichen Maßnahmen verbunden.

Durch die Beendigung ihrer Funktion als Stellvertreter der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft F ist die damit verbundene Verwendungszulage im Ausmaß von 2 Vorrückungsbeträgen einzustellen. In Ihrer übrigen dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung tritt durch die Versetzung keine Änderung ein."

Die belangte Behörde räumte dem Beschwerdeführer abschließend die Möglichkeit ein, zur beabsichtigten Versetzung binnen zwei Wochen Einwendungen vorzubringen; würden innerhalb dieser Frist keine Einwendungen vorgebracht, gelte dies als Zustimmung zur Versetzung.

Mit im Wesentlich gleichlautender Erledigung vom selben Tag informierte die belangte Behörde die für die Bezirkshauptmannschaft F zuständige Dienststellenpersonalvertretung über die beabsichtigte Versetzung des Beschwerdeführer und ersuchte um Herstellung des Einvernehmens.

Mit E-Mail vom 2. Oktober 2006 nahm die Obfrau der Dienststellenpersonalvertretung der Bezirkshauptmannschaft F dahingehend Stellung, sie sei verwundert, dass offensichtlich auf Grund von Vermutungen (angesprochene Zeitungsartikel) derart gravierende Maßnahmen gesetzt würden, die in keiner Relation dazu stünden. Die angesprochenen Einschaltungen der Medien auf "anonymer Basis" seien nach Meinung der Personalvertretung für die Versetzung nicht relevant, da diese weder in ihrem noch im Interesse des Beschwerdeführers gelegen gewesen sei. Das Spannungsverhältnis in der Führungsebene sei spürbar gewesen. Dass dieses nur auf Einseitigkeit beruht habe, sei auf Grund der Gesamtsituation im Haus nicht nachvollziehbar. Ein Großteil der Bediensteten würde mit der Versetzung

des Beschwerdeführers einen für die Dienststelle wertvollen und hilfsbereiten Kollegen, korrekten und kompetenten Juristen verlieren. Sie wolle darauf hinweisen, dass die Rechte eines Bediensteten im Zuge eines fairen Verfahrens zu wahren seien.

In seinem als "Einwendungen" bezeichneten Schriftsatz vom 3. Oktober 2006 brachte der Beschwerdeführer zusammengefasst vor, ihm sei grundsätzlich nicht klar, warum seitens der Frau Bezirkshauptmann von einem Vertrauensverlust ihm gegenüber, insbesondere auf Grund seines Verhaltens gesprochen werde. Das Verhältnis sei zunächst sehr gut gewesen und sei lediglich dadurch verändert worden, dass nach seiner Rückkehr von der Dienstzuteilung bei der Fachabteilung 1E beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung die wesentlichen Abläufe und Entscheidungen der Bezirkshauptmannschaft nicht mehr mit ihm besprochen worden seien, was davor sehr wohl der Fall gewesen sei. Nachdem diese Informationen für ihn insbesondere auf Grund seiner Funktion als Bezirkshauptmann-Stellvertreter zur ordnungsgemäßen Ausübung dieser Funktion, insbesondere im tatsächlichen Vertretungsfall, unbedingt notwendig seien, habe er sich ab diesem Zeitpunkt diese Informationen in anderer Form im Dienstweg verschaffen müssen. So erkläre sich auch, dass drei Mitarbeiter im Bericht über die Prüfung der Bezirkshauptmannschaft F ausführten, dass Informationen zum Beschwerdeführer getragen werden müssten. Beispielsweise sei hier auch angeführt, dass nach der Neuwahl des Bezirksfeuerwehrkommandanten von F die Information, wer als neuer Bezirksfeuerwehrkommandant im Katastrophenfall der Ansprechpartner des Bezirkshauptmann-Stellvertreters sei, nicht von der "BH" an den Beschwerdeführer übermittelt worden sei. Er habe diese Information aus der Bezirksbeilage einer Tageszeitung ermitteln müssen. Dies habe seine Zusammenarbeit mit der Frau Bezirkshauptmann wesentlich erschwert. Er habe sich aber auf Grund seiner eigenen Recherchen die notwendigen Informationen innerhalb oder außerhalb der Behörde besorgen können. Hinsichtlich weiterer Vorgänge im Haus, z.B. der Neuschaffung des Referates "Wirtschaft und Polizei", habe er wie die anderen Mitarbeiter der Bezirkshauptmannschaft erst durch eine E-Mail erfahren. Über die Abwesenheit der Frau Bezirkshauptmann und somit seine dann auszuführende Tätigkeit als deren Stellvertreter sei er meist nicht informiert worden, sondern habe erst durch Mitarbeiter erfahren, die sich auf Grund seiner Funktion in diversen Angelegenheiten an ihn gewandt hätten oder zu ihm verwiesen worden seien. Bei längeren Abwesenheiten der Frau Bezirkshauptmann wie z. B. Urlaub sei er allerdings informiert worden. In diesen Fällen sei er aber über wesentliche Umstände im Haus, die für die Ausübung seiner Tätigkeiten notwendig gewesen seien, nicht informiert worden.

Seitens seiner Person gebe es aber trotz der an die Öffentlichkeit getragenen Fakten keinerlei Vorbehalte gegen eine Zusammenarbeit mit der amtsführenden Frau Bezirkshauptmann. Im Schreiben vom 21. September 2006 werde ein Gespräch zwischen ihm und der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft Ende 2005 angeführt. Grundsätzlich habe er sich mit der Übernahme des genannten Referates einverstanden erklärt, hiezu aber vorgebracht, dass eine Übernahme seinerseits zusätzlich zu den bereits bestehenden weitläufigen Agenden in der Bezirkshauptmannschaft nur im Zuge einer gesamten Umstrukturierung dieses Referates möglich wäre. Dies vor allem auch deshalb, weil die bloße Umbestellung des Leiters die Zustände in einem Referat nicht abändern könne. Hiezu wäre es auch notwendig gewesen, dass ein Mitarbeiter dieses Referates, der maßgeblich zu den Missständen beigetragen habe, intern hätte versetzt werden müssen. Hiezu seien von ihm auch konstruktive Vorschläge gemacht worden, die allerdings von der Frau Bezirkshauptmann nicht angenommen worden seien. Hiezu habe sie die Erklärung abgegeben, dass es nicht möglich wäre, den Kollegen intern zu versetzen. Dies sei tatsächlich das letzte persönliche Gespräch gewesen, welches der Beschwerdeführer mit der Frau Bezirkshauptmann gehabt habe, wobei er dann durch eine E-Mail davon erfahren habe, dass tatsächlich ein anderer Kollege mit der Leitung dieses Referates betraut worden sei. Trotz dieser Vorgangsweise sei für ihn aber weiterhin keine Verschlechterung des Verhältnisses zur Frau Bezirkshauptmann eingetreten.

Wenn ihm nunmehr vorgehalten werde, dass Meinungsverschiedenheiten oder Konflikte zwischen der Leiterin und ihm nur via E-Mail stattgefunden hätten, dürfe er hiezu ausführen, dass die Behördenleiterin mit ihm seit dem Gespräch im Juli 2005 keinen persönlichen Kontakt mehr gepflogen habe und daher von ihm, aber auch umgekehrt von der Behördenleiterin an ihn, der Dienstweg via E-Mail bzw. Rundschreiben habe stattfinden müssen. Die Behördenleiterin habe sich auch vorbehalten - und dies sei der Anlass für die darauf folgende E-Mail-Korrespondenz gewesen -, die Genehmigung von Gleittagen auch für den Fall ihrer Abwesenheit persönlich zu entscheiden. Diese E-Mail sei an alle Mitarbeiter im Haus gegangen und er habe dazu, auch aus diesem Grund, in einer E-Mail Stellung genommen. Diese E-Mail-Korrespondenz habe aber keineswegs ein Spannungsverhältnis aufgezeigt, das seiner Ansicht

nach ohnehin nicht bestehe, sondern lediglich die rechtliche Situation beleuchtet. Hiebei werde auf die im Akt befindliche E-Mail der Behördenleiterin vom 23. September 2005 sowie auf die Antwort des Beschwerdeführers vom 26. d.M. verwiesen. Diese E-Mail sei auch nur an die Frau Bezirkshauptmann adressiert gewesen. Es sei offensichtlich ein Missverständnis gewesen, dass es an alle Adressaten der vorherigen E-Mails der Frau Bezirkshauptmann an den Beschwerdeführer gesendet worden sei, da er bei der Antwort lediglich auf "Antworten" geklickt habe. Dies ändere aber auch nichts an der Tatsache, dass der Inhalt allen Mitarbeitern habe zugänglich sein können, da es lediglich rechtliche Ausführungen zur Rechtssicherheit innerhalb der Bezirkshauptmannschaft betroffen habe.

Zur Eröffnungsveranstaltung in Großsteinbach sei auszuführen, dass es sich um eine persönliche Einladung des dortigen Bürgermeisters an die jetzige Gattin des Beschwerdeführers, die damalige Amtsärztin Dr. P., gehandelt habe. Nachdem dies die Präsentation eines Gesundheitsprojektes betroffen habe, sei die Anwesenheit von Dr. P. jedenfalls gerechtfertigt gewesen. Es sei aber notwendig, klarzustellen, dass von Dr. P. keine Reisekostenabrechnung gelegt worden sei.

Nach Akteneinsicht sei ihm der für ihn relevante Teil des Berichts über die Prüfung in der Bezirkshauptmannschaft Fürstenfeld zur Kenntnis gelangt. Aus diesem Bericht sei ersichtlich, dass 26 Mitarbeiter über ihre persönliche Situation in der Dienststelle interviewt worden seien. In der Folge seien diese aber auch über die Person des Beschwerdeführers näher befragt worden. Ihm sei aber trotz der Akteneinsicht nicht bekannt, wie die Äußerungen zu den beiden anderen "Führungspersonen" ausgefallen seien. Es sei daher auch auf Grund der "Anonymisierung" der Personalien der befragten Mitarbeiter im Rahmen des Parteiengehörs nicht möglich, hiezu Stellung zu nehmen. Seinem Wissenstand nach bestünden bei dem Großteil der Mitarbeiter der Bezirkshauptmannschaft (F) keinerlei Vorbehalte gegen seine Person. Wenn man auf die Ausführungen im Bericht näher eingehe, ergebe sich hieraus lediglich, das zehn der 26 befragten Mitarbeiter über negative Handlungen bzw. Probleme mit dem Beschwerdeführer sprächen. Es falle auch auf, dass hiebei Überschneidungen vorlägen. Auf Grund der fortlaufenden Nummern der Niederschriften im Akt sei dies ersichtlich. Gehe man nunmehr von der Befragtenzahl von 29 oder aber von der Gesamtanzahl der Mitarbeiter in der Bezirkshauptmannschaft, nämlich 51, aus, so lägen die negativen Äußerungen in einem Bereich, der vermutlich für fast jeden Mitarbeiter einer Bezirkshauptmannschaft gelte. Der Beschwerdeführer gehe davon aus, dass sein Verhalten in keiner Weise zu einem negativen, mit Konflikten und Spannungen behafteten Betriebsklima in der Bezirkshauptmannschaft geführt habe. Etwas anderes sei auch dem Bericht nicht zu entnehmen.

Es sei widersinnig, zu meinen, dass der Beschwerdeführer in irgendeiner Form an die Medien herangetreten wäre. Nachdem die bekannten und im Akt ersichtlichen Medienberichte seinen Ruf in der Öffentlichkeit enorm angriffen, sei klar, dass diese Berichte nur von anderer Seite an die Öffentlichkeit getragen worden seien. Es wäre Aufgabe der Dienststelle, hier auf Grund der offensichtlichen Verletzungen der Amtsverschwiegenheit und des Amtsgeheimnisses vorzugehen. Der Beschwerdeführer sei auf Grund dieser Medienberichte einige Male von Personen angesprochen worden, die aber in keiner Weise auf den Ruf der Bezirkshauptmannschaft eingingen, sondern lediglich Fragen zur Person des Beschwerdeführers gestellt hätten. Selbst seit seiner Dienstzuteilung nach Deutschlandsberg erschienen weitere Artikel in den Zeitungen. Dies zeige, dass auch durch die nunmehrige Versetzung des Beschwerdeführers nichts an der bestehenden Situation geändert werden könnte. Ganz im Gegenteil würde eine Kontinuität innerhalb der Bezirkshauptmannschaft (d.h. keine Versetzung) dazu führen, dass die Bevölkerung mehr Vertrauen in die handelnden Personen und in die Bezirkshauptmannschaft fände. Es sei daher abschließend davon auszugehen, dass ein wichtiges dienstliches Interesse für eine Versetzung nicht gegeben sei.

Im Weiteren erstattete der Beschwerdeführer Vorbringen zur Gefährdung seiner persönlichen Verhältnisse durch die geplante Versetzung nach D. Weiters würde - so das abschließende Vorbringen - durch die Abberufung von der Funktion des Behördenleiter-Stellvertreters die Verwendungszulage im Ausmaß von zwei Vorrückungsbeträgen "aberkannt" werden, weshalb für ihn eine nicht vorstellbare finanzielle Einbuße entstehen würde. Dies würde seine Familie finanziell belasten bzw. die Versorgung seiner Kinder gefährden. Aus all diesen Gründen sei eine Versetzung grundsätzlich aus wichtigem dienstlichen Interesse nicht notwendig und begründbar, eine Versetzung an die Bezirkshauptmannschaft D "absolut" unzulässig.

Mit Erledigung vom 6. Oktober 2006 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer mit, dass nicht seine Versetzung an die Bezirkshauptmannschaft D, sondern in die Fachabteilung 1 E - Europa und Außenbeziehungen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung geplant sei. Auf Grund der europarechtlichen Zusatzausbildung des

Beschwerdeführers und des Abschlusses des Aufbaustudiums für Europarecht an der Donauuniversität Krems im Juli 2004 sei in der Fachabteilung 1 E - Europa und Außenbeziehungen auch eine seiner Ausbildung entsprechende Verwendung möglich.

In seinen "Einwendungen" vom 12. Oktober 2006, am selben Tag der Behörde im Wege der Telekopie übermittelt, führte der Beschwerdeführer hiezu aus, dass er seine Einwendungen vom 3. Oktober 2006 gegen eine Versetzung aufrecht erhalte. Betreffend eine Versetzung in die Fachabteilung 1 E führe er aus, dass auch der Weg nach G für ihn nicht zumutbar sei, da von seinem Wohnort R a d L sowohl mit den öffentlichen Verkehrsmitteln als auch mit dem Privat-PKW eine Anreise von mehreren Stunden verbunden sei und daher die Reisezeit unzumutbar bzw. unzulässig sei. Alle weiteren angeführten Gründe gegen eine Versetzung blieben aufrecht.

Mit dem angefochtenen Bescheid sprach die belangte Behörde wie folgt ab:

"Aus dienstlichem Interesse werden Sie nach § 18 Abs. 1, 2, 3, 4 und Abs. 5 Steiermärkisches Landes - Dienst- und Besoldungsrecht, LGBl. Nr. 29/2003, in der derzeit geltenden Fassung, mit Wirkung vom 17.10.2006 in die Fachabteilung 1 E - Europa und Außenbeziehungen der Abteilung Landesamtsdirektion versetzt.

Die mit Verfügung vom 13.07.2006 erfolgte Dienstzuteilung zur Bezirkshauptmannschaft D endet somit mit 16.10.2006.

...

Die bisher auf Grund Ihrer Funktion als Stellvertreter des Bezirkshauptmannes gewährte Verwendungszulage (ehemals Verwendungszulage nach § 30a Abs. 1 Z. 3 Gehaltsgesetz) wird gemäß § 269 Abs. 6 Z. 2 Steiermärkisches Landes - Dienst- und Besoldungsrecht, LGBl. Nr. 29/2003, in der derzeit geltenden Fassung, mit 31.10.2006 eingestellt."

Begründend führte die belangte Behörde nach Wiederholung der eingangs wiedergegebenen Feststellungen ihrer Erledigung vom 21. September 2006 aus, im Rahmen des Ermittlungsverfahrens sei dem Beschwerdeführer in Entsprechung des § 18 Abs. 5 L-DBR die Möglichkeit eingeräumt worden, gegen die beabsichtigte Versetzung Einwendungen vorzubringen. Von dieser Möglichkeit habe der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 3. Oktober 2006, eingelangt am

5. d.M., Gebrauch gemacht. Den einzelnen Einwendungen werde, sofern dies nicht schon durch die obigen Ausführungen erfolgt sei, folgendes entgegengehalten:

"Das wichtige dienstliche Interesse an einer Versetzung ist ausschließlich nach objektiven Merkmalen zu beurteilen. Die mangelnde Bereitschaft notwendige Veränderungen in der Bezirkshauptmannschaft mit zu tragen, Meinungsverschiedenheiten mit der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft über E-Mail so auszutragen, dass alle Mitarbeiter oder zumindest ein großer Teil der Mitarbeiter gleichzeitig davon in Kenntnis gesetzt werden und Ihr Verhalten anderen Mitarbeitern der Bezirkshauptmannschaft gegenüber stellen objektiv betrachtet ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung dar. Zwischen dem Leiter einer Dienststelle und seinem Stellvertreter besteht ein besonderes Vertrauensverhältnis, das durch ein derartiges Verhalten erheblich negativ belastet wird. In einem der Dienstbehörde übermittelten Aktenvermerk vom 03.10.2005 hat die Leiterin der Bezirkshauptmannschaft festgestellt, dass Sie Ihrer Informationspflicht gegenüber der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft betreffend Vorkommnisse in der Bezirkshauptmannschaft oder im Bezirk während Ihrer Urlaubsvertretung nicht nachgekommen sind. In diesem Zusammenhang wird auf die allgemeine Dienstpflicht verwiesen, wonach der Bedienstete seinen Vorgesetzten zu unterstützen hat. Ungeachtet der von Ihnen behaupteten mangelnden Information seitens der Dienststellenleitung, wären Sie aber verpflichtet gewesen die Leiterin der Bezirkshauptmannschaft über Vorkommnisse während Ihrer Vertretungstätigkeit zu informieren. Auch der Bericht der Amtsinspektion hat gezeigt, dass Ihr Verhalten nicht unwesentlich zum negativen Betriebsklima in der Bezirkshauptmannschaft beigetragen hat. All das stellt zusammen objektiv betrachtet ein wesentlich dienstliches Interesse an der Versetzung dar."

Da durch die Verlegung des Wohnsitzes des Beschwerdeführers von G nach R die tägliche Anreise zur Bezirkshauptmannschaft D und Rückfahrt zu seinem Wohnort auf Grund der großen Entfernung nicht zugemutet werden könne, erfolge eine Versetzung in eine Dienststelle in G. Darüber hinaus sei auf Grund seiner europarechtlichen Zusatzausbildung, Abschluss eines Aufbaustudiums für Europarecht an der Donauuniversität Krems im Juli 2004, in der Fachabteilung 1 E - Europa und Außenbeziehungen auch eine seiner Ausbildung entsprechende Verwendung möglich. Ausgehend davon, dass eine Versetzung sowohl das Abziehen eines Beamten von seiner bisherigen Verwendung als auch die Zuweisung zu einer neuen Verwendung beinhalte, sei es für die Rechtmäßigkeit

einer Versetzung ausreichend, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Akte bestehe. In Entsprechung der Bestimmungen des § 15 Z. 5 des Landespersonalvertretungsgesetzes, wonach im Falle einer Versetzung das Einvernehmen mit der Personalvertretung herzustellen sei, sei die Dienststellenpersonalvertretung der Bezirkshauptmannschaft F mit Schreiben vom 21. September 2006 von der beabsichtigten Versetzung in Kenntnis gesetzt worden. Seitens der Dienststellenpersonalvertretung sei mit Schreiben vom 2. Oktober d.J. zur beabsichtigten Versetzung zwar Stellung genommen, jedoch dieser nicht ausdrücklich widersprochen worden.

Mit der Versetzung sei folgende besoldungsrechtliche Maßnahme verbunden. Durch die Beendigung seiner Funktion als Stellvertreter der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft F sei die damit verbundene Verwendungszulage im Ausmaß von zwei Vorrückungsbeträgen gemäß § 269 Abs. 6 Z. 2 L-DBR ersatzlos einzustellen. Werde ein Beamter aus Gründen, die er selbst zu vertreten habe, von seinem bisherigen Arbeitsplatz abberufen und sei für die neue Verwendung keine Verwendungszulage vorgesehen, so entfalle für die Zeit nach dem Ablauf des Monats, in dem die Abberufung erfolgt sei, die bisherige Verwendungszulage ersatzlos. Da die Versetzung vom Beschwerdeführer zu verantworten sei und in der neuen Verwendung keine Verwendungszulage vorgesehen sei, seien die obigen Voraussetzungen für die Einstellung der Verwendungszulage gegeben.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit in Folge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem Recht auf Belassung in seiner bisherigen Dienststelle auf seiner bisherigen Position der Bezirkshauptmannschaft F verletzt.

Die §§ 18, 32 und 269 des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark - Stmk. L-DBR, LGBl. Nr. 29/2003, lauten auszugsweise:

"§ 18

Versetzung

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

(2) Die Versetzung ist von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses ist nicht erforderlich für Versetzungen während eines provisorischen Dienstverhältnisses.

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflassung von Stellen oder

2. bei Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerber/Bewerberinnen vorhanden sind, wenn der Beamte/die Beamtin die für diese Stelle erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist,

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

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

(5) Ist die Versetzung eines Beamten/einer Beamtin von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist der Beamte/die Beamtin hievon schriftlich unter Bekanntgabe seiner/ihrer 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, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

(6) Die Versetzung eines Beamten/einer Beamtin ist mit Bescheid zu verfügen.

...

§ 32

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

(1) Die Bediensteten haben ihre Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter/Vorgesetzte ist jeder Organwalter/jede Organwalterin, der/die mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Bediensteten/die Bedienstete betraut ist.

(2) Der/die Bedienstete hat die Befolgung einer Weisung abzulehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der/die Bedienstete eine Weisung eines/einer vorgesetzten Bediensteten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat er/sie, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine/ihre Bedenken dem/der Vorgesetzten mitzuteilen. Der/die Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

...

§ 269

Verwendungszulage - Verwendungsabgeltung

(1) Dem Beamten/Der Beamtin der Allgemeinen Verwaltung und in handwerklicher Verwendung gebührt eine ruhegenussfähige Verwendungszulage, wenn er/sie dauernd

...

3. ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen hat und diese Verantwortung erheblich über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, die Beamte/Beamtinnen in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen.

...

(5) Die Verwendungszulage ist einzustellen oder neu zu bemessen, wenn der Beamte/die Beamtin befördert oder überstellt wird oder eine wesentliche Änderung der Anspruchsvoraussetzungen vorliegt.

(6) Wird ein Beamter/eine Beamtin aus Gründen, die er/sie selbst zu vertreten hat, durch Verwendungsänderung oder Versetzung von seinem/ihrem bisherigen Arbeitsplatz abberufen oder endet der Zeitraum einer befristeten Ernennung eines Beamten/einer Beamtin ohne Weiterbestellung und ist für die neue Verwendung

1. eine niedrigere Verwendungszulage vorgesehen, so gebührt ihm/ihr für die Zeit nach dem Ablauf des Monats, in dem die Abberufung erfolgt ist, anstelle der bisherigen Verwendungszulage die für die neue Verwendung vorgesehene Verwendungszulage;

2. keine Verwendungszulage vorgesehen, so entfällt für die Zeit nach dem Ablauf des Monats, in dem die Abberufung erfolgt ist, die bisherige Verwendungszulage ersatzlos.

(7) Sind für die Abberufung von einem Arbeitsplatz Gründe maßgebend, die vom Beamten/von der Beamtin nicht zu vertreten sind, ist die Verwendungszulage mit Ablauf des Monats, in dem die Abberufung erfolgt ist, einzustellen. Dem Beamten/der Beamtin gebührt mit dem der Abberufung nächstfolgenden Monatsersten eine ruhegenussfähige Ergänzungszulage, ...

(8) Gründe, die vom Beamten/von der Beamtin nicht zu vertreten sind, sind insbesondere

1.

Organisationsänderungen und

2.

Krankheit und Gebrechen wenn sie der Beamte/die Beamtin nicht vorsätzlich herbeigeführt hat.

..."

Die Erläuternden Bemerkungen zum Stmk. L-DBR, Beilage Nr. 136 zu den stenographischen Berichten des Steiermärkischen Landtages, XIV. Gesetzgebungsperiode, 2002, Einl. Zahl 1016/1, führen zu den §§ 18 und 269 aus (26 f und 73):

"Zu § 18 (Versetzung):

bisher: § 6 VBG 1948

§ 67 Abs. 1, 2, 6 bis 9 DP 1914

Abs. 1 enthält eine Legaldefinition des Begriffes

'Versetzung'.

In Abs. 2 wird - der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes folgend - eine beispielhafte Aufzählung der wichtigsten 'ein dienstliches Interesse' begründenden Anlassfälle für Versetzungen aufgenommen.

Nach Abs. 3 Z 2 kann ein wichtiges dienstliches Interesse nicht nur an der Abziehung eines Beamten von seiner bisherigen Dienststelle, sondern auch an der Zuweisung zur neuen Dienststelle bestehen. ...

Mit der Anführung des Versetzungsfalles nach Abs. 3 Z 3 soll zum Ausdruck gebracht werden, dass auch Dienstpflichtverletzungen ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung eines Beamten begründen können. Allerdings soll nicht schon jede geringfügige Ordnungswidrigkeit eine Versetzung rechtfertigen können. Vielmehr soll die Art und Schwere der begangenen Pflichtverletzung im Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben solches Gewicht haben, dass der Verbleib in der bisherigen Dienststelle nicht vertretbar erscheint.

Im Fall des Abs. 3 Z 3 wird das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses unter anderem an die rechtskräftige Verhängung einer Disziplinarstrafe geknüpft. Dazu wird bemerkt, dass es sich bei der Aufzählung im Abs. 3 um eine beispielhafte Aufzählung handelt. Das Tatbestandsmerkmal der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe ist daher nicht so zu verstehen, dass Versetzungen nur bei rechtskräftiger straf- oder disziplinarrechtlicher Verurteilung zulässig sein sollen. Ein schwerwiegendes Fehlverhalten wird auch dann, wenn dieses (z.B. wegen Verjährung) zu keiner Verurteilung geführt hat oder ein Disziplinarverfahren zwar eingeleitet, aber im Zeitpunkt der Erlassung des Versetzungsbescheides noch nicht abgeschlossen wurde, ebenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung begründen können. Die Dienstbehörde wird nur im letzteren Fall, gestützt auf die dem Beamten zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen, im Versetzungsverfahren die Frage, ob der Beamte die betreffenden Dienstpflichtverletzungen begangen hat oder nicht, sowie die Schwere derselben selbst zu beurteilen und ihre rechtlichen Erwägungen zum Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Grundes darzulegen haben.

Als weitere Beispiele im Sinne dieser Bestimmung sind zu nennen: 'Untragbare Spannungsverhältnisse unter den Bediensteten der Dienststelle', sonstige, das Verbleiben des Beamten hindernde persönliche Gründe (z.B. Verwendungsbeschränkungen nach § 21), 'anmaßendes und unkooperatives Verhalten', 'erheblicher Ansehens- und Autoritätsverlust des Beamten infolge einer strafgesetzlichen Verurteilung', 'andere schwere Störungen des Arbeitsklimas' oder der 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 sind.

...

Zu § 269 (Verwendungszulage-Verwendungsabgeltung):

bisher: § 30a GG 1956

Die bisherige Bestimmung wird unverändert übernommen."

Nach § 14 Abs. 1

des Stmk. Landespersonalvertretungsgesetzes 1999, LGBl. Nr. 64 - LPVG 1999, ist die Personalvertretung berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben insbesondere dafür einzutreten, dass in Gesetzen, Verordnungen, Verträgen, Dienstordnungen, Erlässen und Verfügungen diese Interessen berücksichtigt werden.

Nach Abs. 4 leg. cit. hat die Personalvertretung zur Erfüllung der im Abs. 1 umschriebenen Aufgaben gegenüber dem Land Steiermark als Dienstgeber, vertreten durch die nach den organisatorischen Vorschriften und den Vorschriften dieses Gesetzes zuständigen oder beauftragten Organe (Landeshauptmann, Landesamtsdirektor, Dienststellenleiter, Mitglied der Landesregierung) insbesondere das Recht auf

1.

Herstellung des Einvernehmens (§ 15),

2.

Mitteilung (§ 18) und

3.

Einspruch bei Verfahrensverletzungen (§ 17 Abs. 7).

Nach § 15 Z. 5 LPVG 1999 hat der Dienstgeber u.a. bei der Versetzung von Bediensteten das Einvernehmen herzustellen.

§ 17 LPVG 1999 trifft Bestimmungen über das einzuhaltende Verfahren. Nach Abs. 1 leg. cit. sind Maßnahmen, bei denen der Personalvertretung das Recht auf Mitwirkung durch Herstellung des Einvernehmens zukommt, der Personalvertretung unverzüglich, mindestens jedoch zwei Wochen vor ihrer beabsichtigten Durchführung von der verfügungsberechtigten Stelle mitzuteilen. Die Personalvertretung kann innerhalb von zwei Wochen Einwendungen erheben und Gegenvorschläge erstatten. Die Einwendungen und Gegenvorschläge sind zu begründen. Wenn die Personalvertretung zur beabsichtigten Maßnahme die Zustimmung erteilt oder innerhalb der zweiwöchigen Frist keine Äußerung abgibt, gilt das Einvernehmen als hergestellt.

Nach Abs. 2 leg. cit. kann die Personalvertretung verlangen, dass ihr die beabsichtigte Maßnahme schriftlich bekannt gegeben wird und dass darüber Verhandlungen mit der verfügungsberechtigten Stelle aufgenommen werden. In diesem Fall beginnt die Frist nach Abs. 1 mit der Zustellung des Schriftstückes zu laufen. Auf begründeten Antrag der Personalvertretung ist die Frist angemessen zu verlängern.

Wird den Einwendungen der Personalvertretung nicht Rechnung getragen, so ist nach Abs. 3 leg. cit der Personalvertretung die beabsichtigte Entscheidung unter Angabe der Gründe bekannt zu geben. Die Personalvertretung kann innerhalb von zwei Wochen nach der Bekanntgabe der beabsichtigten Entscheidung verlangen, dass die Landesregierung in Angelegenheiten des Inneren Dienstes der Landesamtsdirektor oder in Angelegenheiten der § 23 Abs. 2 und 24 des Landesrechnungshofverfassungsgesetzes, LGBl. Nr. 59/1982, der Leiter des Landesrechnungshofes, mit ihr Verhandlungen führt. Wird bei diesen Verhandlungen wieder kein Einvernehmen oder keine Übereinstimmung erzielt, so entscheidet die Landesregierung oder der Landesamtsdirektor oder der Leiter des Landesrechnungshofes auch ohne Zustimmung der Personalvertretung.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 13. September 2007, Zl. 2006/12/0132, unter Hinweis auf die wiedergegebenen Erläuternden Bemerkungen zu § 18 Stmk. L-DBR und unter näherer Wiedergabe aus dem Erkenntnis vom 13. September 2002, Zl. 99/12/0139 ausführte, kann zur Beantwortung der Frage, ob im Beschwerdefall ein wichtiges dienstliches Interesse im besagten Sinn vorliegt, auf die zu § 38 Abs. 2 BDG 1979 ergangene Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zurückgegriffen werden.

Die belangte Behörde sah das wichtige dienstliche Interesse an der Versetzung des Beschwerdeführer darin, dass dieser durch sein Verhalten zum negativen, mit Konflikten und Spannungen beladenen Klima in der Bezirkshauptmannschaft Fürstenfeld beigetragen habe. Sie gründete dies im Näheren auf eine mangelnde Kooperationsbereitschaft des Beschwerdeführer bei Reformen, die Verletzung der Verpflichtung zur Unterstützung seiner Vorgesetzten durch Informationserstattung, durch Veröffentlichung des E-Mails Verkehrs und von

Meinungsverschiedenheiten mit seiner Vorgesetzten, der Genehmigung einer - dienstlich nicht erforderlichen - Dienstreise der Amtsärztin der Bezirkshauptmannschaft F und auf Ergebnisse einer Mitarbeiterbefragung an dieser Dienststelle.

Unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit moniert der Beschwerdeführer, zwischen den anderen sieben Referatsleitern und der Frau Bezirkshauptmann bestehe ebenfalls kein Vertrauensverhältnis, weshalb ein dienstliches Interesse an seiner Versetzung jedenfalls nicht gegeben sei. Das Verhältnis zwischen der Frau Bezirkshauptmann und ihm habe sich dahingehend geändert, dass nach seiner Dienstzuteilung bei der Fachabteilung 1 E (im Amt der Steiermärkischen Landesregierung) im Jahr 2003 wesentliche Abläufe und Entscheidungen nicht mehr mit ihm besprochen worden seien und er keine Informationen erhalten habe. Erst im März 2006 habe die Frau Bezirkshauptmann erstmalig einen Bericht für die Zeit ihrer Urlaubsabwesenheit sechs Wochen zuvor eingefordert. Unrichtig sei, dass er sich geweigert hätte, Bericht zu erstatten.

Abgesehen davon, dass ein mangelndes Vertrauensverhältnis der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft F zu anderen Referatsleitern das in Rede stehende Spannungsverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft weder berührt noch relativiert, gründete die belangte Behörde ihre Feststellungen betreffend die Konflikte und Spannungen in der Dienststelle auf andere Umstände als sie der Beschwerdeführer seinerseits ins Treffen führt. Soweit sie ihm zum Vorwurf macht, der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft nicht Bericht erstattet zu haben, kann darin insofern keine Rechtswidrigkeit erkannt werden, als sich die von der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegte Informationspflicht des Beschwerdeführers aus seiner Dienstpflicht nach § 32 Abs. 1 Stmk. L-DBR ergab, seine Vorgesetzte zu unterstützen. Bezogen auf den Beschwerdefall kam der Beschwerführer als Stellvertreter der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft dieser Dienstpflicht insofern nicht nach, als er die Unterstützung seiner Vorgesetzten (durch Erstattung von Information betreffend den Zeitraum der urlaubsbedingten Abwesenheit der Leiterin) von einer Einladung bzw. Aufforderung hiezu abhängig erachtete.

Weiters bringt der Beschwerdeführer vor, durch seine Versetzung würden weder die Probleme in der Dienststelle selbst noch die Probleme zwischen der Dienststellenleiterin und den anderen Leitungsorganen der Bezirkshauptmannschaft geändert, weshalb die Versetzung gestützt auf diese Gründe sinnlos erscheine. In einer Sitzung der Dienststellenpersonalvertretung kurz vor Einbringung der Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof sei festgestellt worden, dass nach Ansicht der Personalvertretung ein Vertrauensverhältnis zwischen der Dienststellenleiterin und den meisten Mitarbeitern der Bezirkshauptmannschaft nicht gegeben wäre. Eine Versetzung des Beschwerdeführers sei nicht notwendig und eine Veränderung der Situation hierdurch nicht eingetreten.

Auch mit diesem Vorbringen verkennt der Beschwerdeführer, dass die beschwerdegegenständliche Personalmaßnahme nicht zur Bereinigung allfälliger Spannungsverhältnisse der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft mit anderen Bediensteten der Bezirkshauptmannschaft dient, sondern der Bereinigung eines Spannungsverhältnisses zwischen der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft und dem Beschwerdeführer selbst. Soweit der Beschwerdeführer auf Umstände nach Erlassung des angefochtenen Bescheides verweist, muss eine Bedachtnahme darauf nach § 41 Abs. 1 VwGG ausscheiden.

Die Beschwerde rechtfertigt die Publizität des E-Mail-Verkehrs zwischen dem Beschwerdeführer und der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft im Weiteren damit, dass es sich hiebei immer nur um hausinterne Dokumente gehandelt habe, die der Beschwerdeführer beantwortet habe und "lediglich auf Grund der Beantwortungsfunktion des Computers" an alle Empfänger gegangen sei. Es werde im bekämpften Bescheid nicht begründet, warum eine sachliche E-Mail-Korrespondenz, auch wenn sie von unterschiedlichen Meinungen getragen sei, zu einem Spannungsverhältnis führen sollte.

Der Hinweis des Beschwerdeführers darauf, dass die Publizität seines E-Mail-Verkehrs mit der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft gewissermaßen nur auf eine Funktionsweise des Computers zurückzuführen sei, ist nicht geeignet, ihn von der Verantwortung dafür zu befreien, Meinungsverschiedenheiten - wenn auch hausintern - so doch für alle Bediensteten der Bezirkshauptmannschaft nachvollziehbar ausgetragen zu haben; gegebenenfalls hätte der Beschwerdeführer davon Abstand zu nehmen gehabt, sich zur Beantwortung eines Erlasses der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft des Computers zu bedienen, wenn allein dessen Funktionsweise die Veröffentlichung seiner an die Leiterin gerichteten Antwort an alle Empfänger des Erlasses bedingte.

Weiters sieht der Beschwerdeführer die Anwesenheit der Amtsärztin der Bezirkshauptmannschaft F - seiner nunmehrigen Ehegattin - als für die Versetzung irrelevant; festzuhalten sei, dass diese Veranstaltung "jedenfalls in den Tätigkeitsbereich" der Amtsärztin gefallen sein.

Die Beschwerde übergeht damit die Überlegung der belangte Behörde, dass der Beschwerdeführer den Dienstreiseantrag der Amtsärztin (seiner nunmehrigen Gattin) selbst genehmigt habe, obwohl deren Teilnahme nicht notwendig gewesen sei; auch die Beschwerde vermag in diesem Zusammenhang keinen sachlichen Grund für die Anwesenheit der Amtsärztin bei dieser Veranstaltung ins Treffen zu führen, weshalb der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden kann, wenn sie die Teilnahme der Amtsärztin an dieser Veranstaltung als nicht erforderlich erachtete. Damit bestehen aber auch keine Bedenken gegen die weiteren Überlegungen der belangten Behörde, die auch dem Umstand der Genehmigung eines Dienstreiseantrages ohne dienstliche Notwendigkeit die Eignung zubilligte, zu Konflikten und Spannungen beizutragen.

Weiters wendet der Beschwerdeführer ein, von seiner Seite sei keinerlei Informationen an die Presse (Medien) gelangt und es gebe auch aus den Artikeln keinerlei objektive Anhaltspunkte für das Spannungsverhältnis.

Die belangte Behörde macht dem Beschwerdeführer keineswegs zum Vorwurf, dass er seinerseits Informationen über das Klima in der Bezirkshauptmannschaft F an die Presse weitergegeben hätte. Im Übrigen sah die belangte Behörde in den näher wiedergegebenen Artikeln nicht das Indiz für das Vorliegen von Konflikten und Spannungen in der Dienststelle, sondern erkannte darin, dass in der Öffentlichkeit medial über Konflikte und Spannungen in der Dienststelle berichtet werde, vor allem das wichtige dienstliche Interesse an der raschen Bereinigung einer solchen konfliktträchtigen Situation. Die Beschwerde zieht nicht in Zweifel, dass die in Rede stehenden Zeitungsartikel auch die Person des Beschwerdeführers zum Gegenstand hatten. Damit kann aber der Überlegung der belangten Behörde nicht entgegengetreten werden, wenn sie auch dem Aspekt der medialen Berichterstattung über dienststelleninterne Konflikte und Spannungen Relevanz für das dienstliche Interesse an einer Personalmaßnahme zubilligte.

Die Beschwerde wendet im Weiteren ein, aus dem Ermittlungsverfahren ließe sich nicht ableiten, dass der Arbeitserfolg des Beschwerdeführers an der Bezirkshauptmannschaft F nicht ausreichend oder disziplinäre Gründe für die Versetzung ausschlaggebend gewesen wären, eine Versetzung dürfe niemals Sanktionscharakter haben. Darin verkennt sie, dass die Personalmaßnahme der Versetzung bloß auf das wichtige dienstliche Interesse an der Bereinigung einer Konfliktsituation gegründet wurde, nicht jedoch auf mangelnden Arbeitserfolg oder disziplinäre Verfehlungen des Beschwerdeführers.

Soweit sich die Beschwerde im Folgenden gegen das Ergebnis der auf einer anonymisierten Befragung von Mitarbeitern der Dienststelle basierenden Amtsinspektion der Bezirkhauptmannschaft wendet, kann eine Auseinandersetzung mit diesem Beweisergebnis dahingestellt bleiben, weil schon den übrigen, nach dem bisher Gesagten unbedenklichen Gesichtspunkten mangelnder Kooperation, mangelnder Unterstützung der Vorgesetzten durch Information, Publizierung von Meinungsverschiedenheiten und Genehmigung einer nicht erforderlichen Dienstreise insgesamt solches Gewicht zukommt, das sie ein wichtiges dienstliches Interesse iSd.

§ 18 Stmk. L-DBR an einer Versetzung begründen.

Der angefochtene Bescheid leide - so das weitere Vorbringen - auch deshalb an inhaltlicher Rechtswidrigkeit, weil die belangte Behörde die im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht gebotene Sorgfalt nicht wahrgenommen und nicht "die schonendste Möglichkeit der Versetzung" gewählt habe. Die Anreise von seinem Wohnort an die Dienststelle, die Fachabteilung 1 E im Amt der Steiermärkischen Landesregierung in G, sei mit mehreren Stunden verbunden und daher die Reisezeit unzumutbar bzw. unzulässig. Im Übrigen sei in dieser Fachabteilung kein Dienstposten frei und es bestehe für den Beschwerdeführer kein Arbeitsplatz. Dagegen wäre an der nur zehn Kilometer von seinem Wohnort entfernten Bezirkshauptmannschaft H die Funktion des Leiters des Anlagenreferates in Frage gekommen.

Dem ist entgegenzuhalten, dass die belangte Behörde ein dienstliches Interesse an der Verwendung des Beschwerdeführers in der Fachabteilung 1 E - Europa und Außenbeziehungen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung mit dessen europarechtlicher Zusatzausbildung, dem Abschluss des Aufbaustudiums für Europarecht an der Donauuniversität Krems, begründete. Den Gesichtspunkt eines näher gelegenen Arbeitsplatzes für die aus wichtigen dienstlichen Interessen gebotene Versetzung, nämlich an der Bezirkshauptmannschaft H, hat der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 12. Oktober 2006 nicht aufgezeigt. Die Beschwerde nennt auch keine Gründe, weshalb es zum damaligen Zeitpunkt nicht möglich gewesen wäre, diesen

Einwand gegen die beabsichtigte Versetzung nach Graz zu erheben. Vor diesem Hintergrund führt dieser erstmals in der Beschwerde vorgebrachte Einwand nicht zum Erfolg.

Der angefochtene Bescheid leide nach Ansicht des Beschwerdeführers auch deshalb an Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, weil die belangte Behörde zu Unrecht von einem Einvernehmen mit der Personalvertretung ausgehe. Aus dem Schreiben vom 2. Oktober 2006 gehe eindeutig hervor, dass die Dienststellenpersonalvertretung der Bezirkshauptmannschaft F mit der Versetzung des Beschwerdeführers "nicht konform" gehe.

Führt man sich den Inhalt der Stellungnahme der Dienststellenpersonalvertretung der Bezirkshauptmannschaft F vom 2. Oktober 2006 vor Augen, tat diese ihre Ansicht kund, es sei auf Grund der Gesamtsituation im Hause nicht nachvollziehbar, dass dieses Spannungsverhältnis nur auf "Einseitigkeit" beruht habe, womit sie noch keine Aussage zur beabsichtigten Personalmaßnahme der Versetzung traf. Auch die abschließende Aussage, mit der Versetzung des Beschwerdeführers würde ein Großteil der Bediensteten einen wertvollen und hilfsbereit, korrekten und kompetenten Juristen verlieren, und der Hinweis, dass die Rechte eines Bediensteten "im Zuge eines fairen Verfahrens zu wahren" seien, ließ keine eindeutige Position der Personalvertretung zur beabsichtigten Versetzung des Beschwerdeführers erkennen. Im Übrigen geht auch die Beschwerde nicht davon aus, dass ein mangelndes Einvernehmen der belangten Behörde mit der Personalvertretung oder eine Versagung der Zustimmung zur beabsichtigten Personalmaßnahme einer Entscheidung der belangten Behörde entgegenstehen könnte (§ 17 Abs. 3 LPVG 1999).

Auch liegt in Ansehung der bereits erörterten Stellungnahme der Dienststellenpersonalvertretung der Bezirkshauptmannschaft F von 2. Oktober 2006 keine Verletzung von Verfahrensvorschriften vor. Abgesehen davon, dass sich die Personalvertretung entgegen der Ansicht des Beschwerdeführers keinesfalls "eindeutig gegen die Versetzung" ausgesprochen hat, legt auch die Beschwerde nicht näher dar, welche weiteren Erhebungen in Anbetracht der Stellungnahme der Personalvertretung - es sei nicht nachvollziehbar, dass das Spannungsverhältnis nur auf Einseitigkeit beruhe - angebracht gewesen wären (zur notwendigen Relevanz von allfälligen Verstößen des Dienstgebers gegen Befugnisse der Personalvertretung vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 1995, Zl. 91/12/0198).

Letztlich sieht der Beschwerdeführer eine inhaltliche Rechtswidrigkeit im besoldungsrechtlichen Teil des angefochtenen Bescheides. Die Behörde begründe die Einstellung der Verwendungszulage nach § 269 Abs. 6 Z. 2 Stmk. L-DBR damit, dass der Beschwerdeführer seine Versetzung zu verantworten habe und daher die Voraussetzung für die Einstellung gegeben sei. Sie führe in der Bescheidbegründung aus, dass lediglich objektive Gründe für die Versetzung notwendig wären. Es würden zwar auch subjektive Gründe angeführt, diese aber nicht ausreichend begründet. Hinsichtlich des Wegfalls der Verwendungszulage sei überhaupt nicht begründet, worin die von ihm selbst zu vertretenden Gründe gelegen sein sollten.

Vorerst ist festzuhalten, dass auch der Beschwerdeführer nicht davon ausgeht, dass ihm auf Grund seiner Verwendung in der Fachabteilung 1 E des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung eine Verwendungszulage im bisher gewährten Ausmaß gebühren würde.

§ 269 Abs. 6 Stmk. L-DBR setzt voraus, dass der Beamte - beschwerdefallbezogen - die Gründe für seine Versetzung "selbst zu vertreten hat". Der Wortlaut des ersten Satzes des § 269 Abs. 6 Stmk. L-DBR lässt sowohl die Auslegung zu, dass der Beamte seine Versetzung nur dann zu vertreten hat, wenn ihm eine schuldhafte Verletzung von Interessen seines Dienstgebers vorzuwerfen ist, als auch jene, dass der Beamte alle Versetzungsgründe zu vertreten hat, die in seiner Sphäre liegen, also insbesondere alle in seiner Person gelegenen Gründe. Der Verwaltungsgerichtshof führte in seinem Erkenntnis vom 25. September 2002, Zl. 2001/12/0209, zur insofern (betreffend den Entfall der Anspruchsvoraussetzung) vergleichbaren Bestimmung des § 161 Abs. 4 erster Satz zweiter Fall Nö. DPL 1972 unter Bedachtnahme auf den dort gegebenen Systemzusammenhang mit § 161 Abs. 4 zweiter Satz zweite Ziffer ("Krankheit oder Gebrechen, die der Beamte nicht vorsätzlich herbeigeführt hat") näher aus, es sei der erstgenannten Auslegungsvariante der Vorzug zu geben.

Im Hinblick darauf, dass § 269 Abs. 8 Stmk. L-DBR gleichlautend wie § 161 Abs. 4 zweiter Satz zweite Ziffer Nö DPL 1972 (demonstrativ) Gründe nennt, die vom Beamten nicht zu vertreten sind, misst der Verwaltungsgerichtshof dem Tatbestandsmerkmal im § 269 Abs. 6 Stmk. L-DBR "aus Gründen, die

er ... selbst zu vertreten hat" die Bedeutung zu, dass der Beamte

seine Versetzung nur dann zu vertreten hat, wenn ihm eine schuldhafte Verletzung dienstlicher Interessen vorzuwerfen ist.

Unter Zugrundelegung dieses Auslegungsmaßstabes kann die Ansicht der belangten Behörde nicht als rechtswidrig erkannt werden, dass der Beschwerdeführer seine Versetzung "zu verantworten" habe, daher das wichtige dienstliche Interesse an einem möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetrieb auch schuldhaft verletzt habe. Wenn die Beschwerde in diesem Zusammenhang eine Begründung vermisst, worin die von ihm selbst zu vertretenden Gründe gelegen sein sollen, sei etwa auf die mangelnde Unterstützung der Leiterin der Bezirkshauptmannschaft und die vom Beschwerdeführer dienststellenintern publik gemachten Meinungsverschiedenheiten mit

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at