

TE Lvwg Beschluss 2021/1/26 LVwG 493.33-1439/2020

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.01.2021

Entscheidungsdatum

26.01.2021

Index

L22006 Landesbedienstete Steiermark

Norm

Stmk. L-DBR §18

LPVG 1999 §17

Text

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat unter dem Vorsitz der Richterin Mag. P. Maier im Senat mit den Laienrichtern HR Dr. C D und Mag. E F über die Beschwerde der Frau Dr. A B, geb. am ****, vertreten durch G H Rechtsanwälte KG, Hplatz, G, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung vom 18.03.2020, GZ: ABT05-21568/2004-101 47449, den

B E S C H L U S S

gefasst:

I. Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 3 VwGGV

s t a t t g e g e b e n ,

der Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung vom 18.03.2020, GZ: ABT05-21568/2004-101 47449, behoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde

z u r ü c k v e r w i e s e n .

II. Gegen diesen Beschluss ist gemäß § 25a Verwaltungsgerichtshofgesetz (im Folgenden VwGG) eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs 4 B-VG unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

Zu I.:

Mit Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung (im Folgenden belangte Behörde) vom 18.03.2020, GZ.: ABT05-21568/2004-101, wurde Frau **** Dr. AB (im Folgenden Beschwerdeführerin) gemäß § 18 Abs. 1 Steiermärkisches Landes- Dienst- und Besoldungsrecht (im Folgenden L-DBR) aus dienstlichen Gründen mit Wirkung vom 31.03.2020 in die Bezirkshauptmannschaft I J versetzt.

Gleichzeitig wurde sie mit Wirkung vom 30.03.2020 von ihrer Funktion als Leiterin des Sanitätsdienstreferates der

Bezirkshauptmannschaft K L abberufen.

Weiters wurde ausgesprochen, dass ihre Dienstzuteilung zur Bezirkshauptmannschaft K L somit mit 30.03.2020 endet und sie in der Bezirkshauptmannschaft I J, wie auch in der Bezirkshauptmannschaft K L, im Dienstzweig Amtsärzte/Amtsärztinnen verwendet wird, wobei die Aufgabenbereiche aufgezählt wurden.

Begründet wurde diese Entscheidung, nach Wiedergabe der gesetzlichen Grundlagen und des Ermittlungsverfahrens (Wiedergabe der Schreiben mit der DPV sowie der Beschwerdeführerin), im Wesentlichen und zusammengefasst damit, dass eine Versetzung aus zwei Teilakten, nämlich aus dem Abzug der Beamtin von ihrer bisherigen Dienststelle und aus der Zuweisung einer neuen Verwendung bestehe. Nach der Judikatur des VfGH sei es für die Zulässigkeit einer Versetzung ausreichend, wenn das wichtige dienstliche Interesse an einem der beiden Teilakten gegeben sei.

Die Bezirkshauptmannschaft I J verfüge über zwei Stellen für Amtsärzte/Amtsärztinnen im Ausmaß von 1,5 Vollzeitäquivalenten. Es sei dringend geboten gewesen, die Bezirkshauptmannschaft I J mit einer/einem Amtsarzt/Amtsärztin personell auszustatten. Gerade die aktuelle Krise im Zusammenhang mit dem neu aufgetretenen Coronavirus mache deutlich, wie wichtig es ist, dass Bezirksverwaltungsbehörden über Amtsärztinnen/Amtsärzte verfügen.

Eine Versetzung sei unzulässig, wenn sie für die Beamtin einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und eine/ein andere/anderer Beamtin/Beamte derselben Dienststelle und derselben Gehaltsklasse zur Verfügung steht, bei der/dem dies nicht der Fall ist (§ 18 Abs. 4 L-DBR).

Mit Schreiben vom 03.05.2019 habe die Beschwerdeführerin der Personalabteilung mitgeteilt, dass sie beabsichtige, die Bezirkshauptmannschaft K L zu verlassen. Sie habe sich erkundigt, ob in der Bezirkshauptmannschaft M N bzw. in der Bezirkshauptmannschaft O P eine Stelle einer Amtsärztin frei wäre. Sie habe angeführt, dass andere Dienststellen aufgrund der Entfernung für sie nicht infrage kämen. Um Ihrem Wunsch entsprechen zu können, seien seitens der Personalabteilung alle notwendigen Veranlassungen getroffen worden, ihre Versetzung zu ermöglichen. Am 07.08.2019 habe sie jedoch ihren Versetzungswunsch wieder zurückgezogen. Dieser Umstand sei für das gegenständliche Verfahren durchaus von Bedeutung, da offensichtlich die Bereitschaft bestanden habe in die Bezirkshauptmannschaft O P zu wechseln. In diesem Zusammenhang sei anzumerken, dass es nur eine Bezirkshauptmannschaft O P gäbe, die ihren Sitz in B und eine Außenstelle in M hat. Bei einer Bezirkshauptmannschaft mit zwei Standorten handle es sich um eine Dienststelle. Es wäre daher gar nicht möglich gewesen, sich nur auf eine Stelle in B zu bewerben. Als Amtsarzt/Amtsärztin könne man im gesamten territorialen Zuständigkeitsbereich einer Bezirkshauptmannschaft eingesetzt werden.

Die Bezirkshauptmannschaft I J habe, so wie die Bezirkshauptmannschaft K L, einen Hauptstandort und eine Außenstelle. Sie habe ihren Wohnsitz in G. Am Umstand, dass sie täglich von ihrem Wohnsitz in die Dienststelle pendeln müsse, trete durch die Versetzung keine Änderung ein. Auch was die Entfernung und den zeitlichen Aufwand betrifft, führe die Versetzung nur zu einer geringen, aber vertretbaren Änderung.

Vergleiche man die Entfernung und den zeitlichen Aufwand von ihrem Wohnsitz zur Bezirkshauptmannschaft I J mit der Entfernung und dem zeitlichen Aufwand zur Bezirkshauptmannschaft K L, so sei ersichtlich, dass nur geringe Unterschiede bestehen. Auch die Entfernung sowie der zeitliche Aufwand zwischen den Standorten der beiden Bezirkshauptmannschaften sei nahezu gleich. Im Fall der von der Beschwerdeführerin angestrebten Versetzung in die Bezirkshauptmannschaft O P hätte sie sehr wohl die nahezu gleichen Entfernungen sowie den nahezu gleichen Zeitaufwand in Kauf genommen. Nicht außer Acht zu lassen sei auch der Umstand, dass für die Anfahrt nach H die Autobahn durchgehend genutzt werden könne.

Nach § 2 Abs 1 L-DBR gelten die Behörden, Ämter und sonstige Einrichtungen, zum Beispiel Bezirkshauptmannschaften, als Dienststelle. Dienort einer Bezirkshauptmannschaft sei der Sitz der Bezirkshauptmannschaft mit den dazugehörigen Außenstellen im Verwaltungsbereich der Bezirkshauptmannschaft. Als Leiterin des Sanitätsreferates der Bezirkshauptmannschaft K L sei sie schon bisher für zwei Standorte zuständig gewesen. Auch in diesem Punkt trete durch die Versetzung keine Änderung ein.

Durch die Versetzung trete auch in den besoldungsrechtlichen Ansprüchen keine Änderung ein. Dadurch, dass sich die Wegstrecke geringfügig erhöht habe, komme es auch zu einer Änderung des Fahrtkostenzuschusses. Dieser habe sich von € 97,10 auf monatlich € 115,70 erhöht.

Durch die Versetzung komme es somit zu keinem wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil. Daher erübrige sich ein Vergleich nach § 18 Abs 4 L-DBR.

Die Bezirkshauptmannschaft K L verfüge derzeit über zwei Amtsärztinnen, wobei eine davon sich erst seit 01.10.2019 in einem befristeten Dienstverhältnis zum Land Steiermark befinde. Da diese noch über keine Erfahrung als Amtsärztin verfüge, sei es nicht sinnvoll, sie einer Bezirkshauptmannschaft zuzuteilen, in der kein/keine weiterer/weitere Amtsarzt/Amtsärztin für eine Einschulung zur Verfügung stehe. Bei der zweiten Amtsärztin sei zu berücksichtigen, dass sie nur zu 50 % beschäftigt sei und ihren Hauptwohnsitz in B habe. Für die Bezirksverwaltungsbehörde, die über keine/keinen Amtsärztin/Amtsarzt verfüge, sei es unbedingt erforderlich und fachlich auch geboten, dass die amtsärztlichen Aufgaben durch eine/einen erfahrene/erfahrenen Amtsärztin/Amtsarzt wahrgenommen werden.

Bei einer Versetzung von Amts wegen seien auch die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Beamtin zu berücksichtigen. Es liege in der Natur der Sache, dass bei einem Wechsel der Dienststelle sich der Kreis der Kollegen, der Mitarbeiter usw. ändert. Es gebe keinen Rechtsanspruch, dass dieser Personenkreis unverändert zu bleiben habe. Der Mittelpunkt der Lebensinteressen sei in der Regel jener Ort, an dem man seinen ständigen Wohnsitz hat, somit seinen Hauptwohnsitz. Da die Beschwerdeführerin ihren Hauptwohnsitz in G hat, trete durch die Versetzung im Mittelpunkt ihrer Lebensinteressen keine Änderung ein.

Durch die Versetzung sei es auch zu keiner Veränderung der Tätigkeitsfelder gekommen. Sie sei schon bisher als Amtsärztin einer Bezirksverwaltungsbehörde verwendet worden und werde auch nach der Versetzung als Amtsärztin einer Bezirksverwaltungsbehörde tätig sein.

Das Land Steiermark verfüge nicht über eine ausreichende Anzahl an Amtsärztinnen/Amtsärztin. Dem überwiegenden Teil der Bezirkshauptmannschaften stehe lediglich eine/ein Amtsärztin/Amtsarzt zur Verfügung, diese/diesen abziehen, sei nicht gerade sinnvoll. Man würde nur das Problem, nämlich eine Bezirkshauptmannschaft ohne amtsärztliche Expertise zu haben, örtlich verschieben. Ein anderer/eine andere geeignete/geeignete Amtsarzt/Amtsärztin sei somit nicht zur Verfügung gestanden.

Die vorgebrachten Einwendungen würden sich ausschließlich auf die subjektiven Interessen beziehen. Gegen das von der Dienstbehörde vorgebrachte wichtige dienstliche Interesse an der Versetzung, nämlich die unbedingt notwendige Zuweisung einer/eines Amtsärztin/Amtsarztes zur Bezirkshauptmannschaft I J, sei nichts vorgebracht worden. Es sei auch nicht erforderlich, ein Sanitätsreferat auf zwei Standorten neu aufzubauen, die Bezirkshauptmannschaft I J verfüge bereits über ein solches Referat.

Da für die Versetzung ein wichtiges dienstliches Interesse gegeben sei, durch die Versetzung sich der Aufgabenbereich nicht verändert habe, auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht genommen worden sei, sich die Entfernung und der zeitliche Aufwand von ihrem Wohnsitz zur Dienststelle nur geringfügig verändert habe und somit kein wesentlicher wirtschaftlicher Nachteil zu erwarten sei und keine anderen geeigneten Bewerberinnen/Bewerber zur Verfügung stehen würden, sei spruchgemäß zu entscheiden gewesen.

Des Weiteren wurde im Bescheid ausgeführt und dargelegt, dass das Verfahren nach dem Landespersonalvertretungsgesetz eingehalten worden sei und vom Obmann der Dienststellenpersonalvertretung innerhalb der vom Landespersonalvertretungsgesetz vorhergesehenen Frist von zwei Wochen nicht die Aufnahme von Verhandlungen mit der Landesregierung eingefordert worden sei.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die rechtzeitig eingebrachte und in formaler Hinsicht zulässige Beschwerde, mit welcher – nach Darlegung des Sachverhaltes und der rechtlichen Grundlagen bezüglich Versetzung und Ermittlungsverfahren – im Wesentlichen und zusammengefasst folgendes vorgebracht wurde:

Die belangte Behörde stütze das dienstliche Interesse ausschließlich auf § 18 Abs 3 Z 3 L-DBR. Demnach liege ein wichtiges dienstliches Interesse bei Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerber vorhanden sind, vor. Bei einer Versetzung von Amts wegen seien die persönlichen, familiären und sozialen

Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine Versetzung sei unzulässig, wenn sie für den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein anderer geeigneter Beamter derselben Dienststelle und derselben Gehaltsklasse zur Verfügung steht, bei dem dies nicht der Fall ist.

Im gegenständlichen Fall sei die Versetzung gegen den Willen der Beschwerdeführerin und ohne Zustimmung der Personalvertretung erfolgt. Die belangte Behörde begnüge sich im Rahmen des bekämpften Bescheides mit der unrichtigen Begründung, dass zwei unbesetzte Stellen für Amtsärzte im Ausmaß von 1,5 Vollzeitäquivalenten bestehen würden, kein Amtsarzt oder Bewerbung zur Verfügung stehen würde und keine Änderung des Tätigkeitsbereiches eintreten würde, sodass sie ihrer Begründungspflicht nicht nachgekommen sei.

Die belangte Behörde setze sich überhaupt nicht mit der bisherigen Verwendung der Beschwerdeführerin und ihrem Tätigkeitsbereich, ihrem zusätzlichen Mehraufwand, ihrem Dienstalster und dem Vorhandensein anderer geeigneter Amtsärzte sowie geeigneter Bewerber auseinander. Auch sei nicht auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse Bedacht genommen worden, zumal hiezu keine Feststellungen getroffen worden seien. Insofern sei jedoch keine vom Gesetz geforderte Interessensabwägung erfolgt.

Die Beschwerdeführerin sei die dienstälteste Amtsärztin und seit *** Jahren als Amtsärztin in der BH F (nunmehr BH K L) in F in leitender Position tätig. Mit der Versetzung seien Verdiensteinbußen und eine Veränderung des Tätigkeitsfeldes verbunden, da sie in der BH I J für mehrere Standorte zuständig sei. Hauptstandort sei H, sodass dort im Wesentlichen der Dienst seitens der Beschwerdeführerin zu verrichten sei. Die Entfernung G-H (BH) betrage ca. 73 km bzw. 56 Minuten mit dem Auto. Die Entfernung G-F betrage ca. 60 km bzw. ca. 50 Minuten mit dem Auto. Die Entfernung G-F betrage ca. 50 km bzw. ca. 40 Minuten mit dem Auto.

Mit der Versetzung sei ein erheblicher zeitlicher und wirtschaftlicher Aufwand verbunden, zumal die Beschwerdeführerin mit einem Alter von *** Jahren zumindest ca. 46 km pro Tag (ca. 1.012 km pro Monat) zusätzlich mit dem Fahrzeug nach H zurücklegen müsse und darüber hinaus auch zwischen den beiden Standorten H und Fürstenfeld (ca. 40 km bzw. 35 Minuten) pendeln müsse. Der tatsächliche zeitliche Zusatzaufwand betrage mindestens ca. 30 Minuten mehr pro Tag. Hinzu komme, dass vom öffentlichen Parkplatz zur BH in H zusätzlich ca. 6 Gehminuten zurückzulegen seien. In F sei ein Parkplatz direkt bei der BH vorhanden.

Folglich komme es zu einer monatlichen finanziellen Mehrbelastung für Treibstoff in Höhe von zumindest ca. € 160,00. Auch die Fahrzeugabnutzung sei erheblich höher und mit zusätzlichen Kosten verbunden. Unter Berücksichtigung des Kilometergeldes von € 0,42 errechne sich ein Betrag von ca. € 420,00 pro Monat. Hinzu kommen Mehraufwendungen für die Verrichtung der auswärtigen Tätigkeit. Einen adäquaten finanziellen Ausgleich (zum Beispiel Reisebeihilfe, Tagesgebühr, Nächtigungsgebühr oder Zuteilungsgebühr) erhalte sie nicht.

Weiters sei der Beschwerdeführerin die Leitung des Sanitätsreferates entzogen worden, sodass damit eine Herabstufung in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht verbunden sei.

Auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse der Beschwerdeführerin sei überhaupt nicht Bedacht genommen worden, da die Beschwerdeführerin aus ihrem beruflichen und sozialen Umfeld (Kollegen, Mitarbeiter, Netzwerk, Patienten usw.) nach *** Jahren herausgerissen worden sei und mit knapp *** Jahren in einem komplett neuen Umfeld das Sanitätsreferat an zwei Standorten aufbauen solle.

Im Übrigen habe der Dienstbetrieb in der BH I J auch ohne die Beschwerdeführerin monatelang aufrechterhalten werden können, sodass von einem dringenden Bedarf nicht auszugehen sei.

Darüber hinaus seien andere geeignete und weiters dienstjüngere Amtsärzte sowie auch geeignete Bewerber für die Stelle bei der BH I J vorhanden gewesen. Um die Voraussetzung des „Nichtvorhandenseins geeigneter Bewerber“ nachzuweisen, hätte die belangte Behörde darzulegen gehabt, in welchem Zeitraum und wodurch für die vakante Stelle eine Interessenssuche nach „geeigneten Bewerbern“ durchgeführt worden sei und welche Ergebnisse diese erbracht habe. Feststellungen in diese Richtung enthalte der Bescheid nicht, sodass ein Begründungsmangel vorliege.

Bei der BH K L sei beispielsweise eine weitere Amtsärztin, Dr. Q R, beschäftigt. Auch andere Amtsärzte von anderen Standorten bzw. Dienststellen hätten nach I J versetzt werden können. Im August 2019 sei ab 01.10.2019 eine geeignete Amtsärztin, Frau Dr. S T, mit einem Beschäftigungsausmaß von 100 % in den Landesdienst aufgenommen worden, jedoch der BH K L und nicht der BH I J dienstzugeteilt worden. Frau Dr. S T habe sich als Amtsärztin auf keine

bestimmte Stelle, insbesondere nicht auf eine Stelle in der BH K L beworben. Insofern hätte Frau Dr. S T jedenfalls in der BH I J eingesetzt werden können und seien daher die Ausführungen der Behörde, wonach keine geeigneten Bewerber für I J vorhanden gewesen seien, schlichtweg falsch.

Insoweit im Bescheid versucht werde, das offenbar willkürliche Verhalten der Behörde mit dem pauschalen Erfordernis einer „erfahrenen Amtsärztin“ für die BH I J zu rechtfertigen, werde dem entgegengehalten, dass Frau S T die Voraussetzungen für eine Amtsärztin seit 01.10.2019 erfüllte, sohin mehr als sechs Monate als Amtsärztin am Standort F alleine tätig gewesen sei. Frau Dr. S T sei daher jedenfalls geeignet für die Dienststellen der BH I J.

Die Beschwerdeführerin sei offenkundig aus unsachlichen Gründen gegen Frau Dr. S T ausgetauscht worden.

Den Stellenausschreibungen vom 16.08.2019 der belangten Behörde sei zu entnehmen, dass für die BH M N, U V, BH Y Z, BH W X, BH O P und die BH I J Amtsärzte gesucht worden seien. Eine Stelle in der BH K L sei naturgemäß nicht vakant gewesen. Dieser Umstand sei einerseits von Relevanz, da die neu eingestellte, dienstjüngere Amtsärztin, Frau Dr. S T, ab 01.10.2019 der BH K L zugeteilt worden sei, obwohl dort kein Personalbedarf bestanden habe und diese insbesondere der BH I J zugeteilt hätte werden können. Andererseits hätte die Beschwerdeführerin – wenn überhaupt bzw. ihre Zustimmung vorausgesetzt – in G, L oder B eingesetzt werden können, da diese Dienstorte ihre persönlichen, familiären und sozialen Interessen weniger beeinträchtigt hätten, zumal bei der Versetzung die „schonendste Variante“ zu wählen sei.

Hinzu komme, dass im Laufe der Jahre 2019 und 2020 mit Dr. S T weitere geeignete Bewerber vorhanden gewesen seien und schließlich auch als Amtsärzte in den Landesdienst aufgenommen worden seien. Diese Bewerber hätten als Amtsärzte der BH I J zugewiesen werden können, wobei dies, offenbar zum Nachteil der Beschwerdeführerin, unterlassen worden sei. Eine Bewerberin werde nunmehr Anfang Mai 2020 ihren Dienst in der BH I J als Amtsärztin antreten, sodass die Dienststelle der BH I J ohnedies besetzt sei. Dieser Umstand sei auch der belangten Behörde vor Erlassung des Versetzungsbescheides bekannt gewesen. Insofern habe es an sämtlichen Voraussetzungen des § 18 Abs 3 Z 3 L-DBR gemangelt und liege der Versetzung kein dienstliches Interesse zugrunde.

Im Hinblick auf das tatsächliche Motiv für die Versetzung sei anzuführen, dass sich die Beschwerdeführerin seit einigen Jahren mit Anfeindungen und Schikanen durch den Bezirkshauptmann von der BH K L und die Arbeitskolleginnen in B konfrontiert sehe. Die anfänglich im Jahr 2016 noch vereinzelt gebliebenen, abträglichen Verhaltensweisen des Bezirkshauptmanns in Form von Herabwürdigung, Diffamierungen, Isolation und Ausgrenzung gegenüber der Beschwerdeführerin seien immer mehr in ein systematisches und schikanöses Bossing-Verhalten gemindert. Der Bezirkshauptmann habe auf die bestehende Konfliktsituation nicht mehr sozial adäquat reagiert, sondern sei mit System gemeinsam mit den Mitarbeitern des Standortes B gegen die Beschwerdeführerin mit herabwürdigenden, demütigenden, ihre Stellung und ihr Ansehen im Sanitätsreferat untergrabenden und ausgrenzenden Maßnahmen vorgegangen. Das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Verhalten durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation und Ausgrenzung, Zurückhaltung von Informationen, Ignoranz und Diffamierungen sei über einen längeren Zeitraum erfolgt und habe das Ziel verfolgt, die Beschwerdeführerin zu isolieren, zu schwächen, auszugrenzen und letztlich vom Arbeitsplatz zu vertreiben. Die Beschwerdeführerin habe sich mehrmals an die zuständigen Abteilungen des Landes bzw. der belangten Behörde gewandt, jedoch seien auch dort keine entsprechenden Maßnahmen zur Verbesserung der Situation oder eine Abhilfe gegen das Mobbing und Bossing erfolgt. Nach einem Gespräch im August 2019 bei der Abteilung 5 sei nochmals seitens der Beschwerdeführerin auf die Missstände und das Mobbing bzw. Bossing aufmerksam gemacht worden. Die belangte Behörde habe überhaupt keine Maßnahmen zur Aufarbeitung der Konfliktsituation gesetzt. Als sozial inadäquate Reaktion sei keine Abhilfe gegen die abträglichen Verhaltensweisen des Bezirkshauptmanns und der Mitarbeiter des Standortes B erfolgt. Vielmehr sei ohne sachliche Rechtfertigung im September 2019 eine Benachrichtigung über die geplante Versetzung und anschließend eine Dienstzuteilung an die BH I J gegen ihren Willen erfolgt.

Ein Einvernehmen mit der Personalvertretung hinsichtlich der Dienstzuteilung und der nunmehrigen Versetzung sei ebenfalls nicht erfolgt, obwohl dies das Gesetz vorsehe.

Mit den oben dargelegten Gründen wurde die Verletzung von Verfahrensvorschriften, als auch die inhaltliche Rechtswidrigkeit geltend gemacht und unter Namhaftmachung von Zeugen die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt.

Es wurde der Antrag gestellt, den angefochtenen Bescheid ersatzlos aufzuheben und festzustellen, dass die

Dienststelle der Beschwerdeführerin die BH K L sei und sie Leiterin des Sanitätsreferates der BH K L ist, in eventuelle den angefochtenen Bescheid der belangten Behörde mit Beschluss aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

Die gegenständliche Beschwerde wurde dem Landesverwaltungsgericht Steiermark samt Akt der belangten Behörde am 22.06.2020 zur Entscheidung vorgelegt.

Das Landesverwaltungsgericht Steiermark hat erwogen:

Aufgrund des durchgeführten Ermittlungsverfahrens, in concreto dem Inhalt des erstinstanzlichen Verfahrensaktes, des angeforderten Personalaktes der Beschwerdeführerin, den Beschwerdevorbringen sowie der vom erkennenden Gericht bei der belangten Behörde angeforderten Auflistungen und eingeholten Stellungnahmen, insbesondere aber dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung am 26.11.2020, wird folgender Sachverhalt festgestellt:

Die Beschwerdeführerin wurde am **** geboren, ist verheiratet, lebt in G und ist seit **** Bedienstete des Landes Steiermark, wobei sie von Beginn an, also über *** Jahre, bis 01.10.2019 als Amtsärztin in der BH F (nunmehr BH K L) tätig war.

Seit der im Jahr *** durchgeführten Verwaltungsreform/Bezirksfusion war sie Leiterin des Sanitätsreferates der BH K L, welches die Standorte F und B umfasst, wobei ihr überwiegender Dienstort F war. Aufgrund ihres Wohnortes in G pendelte sie täglich mit ihrem privaten PKW von G nach F, wobei diese Fahrtstrecke durchschnittlich 40 Minuten beträgt.

Aufgrund einer für sie zunehmend belastenden internen Situation in der BH K L hat sie im Mai 2019 den Wunsch auf Versetzung geäußert, wobei ihr persönliches Interesse der BH M N sowie dem Standort B der BH O P gegolten hat. Nach reiflicher Abwägung aller sowohl dienstlichen als auch privaten Vor- und Nachteile sowie der Tatsache, dass an der BH M N keine Stelle einer Amtsärztin zu besetzen war und im Falle einer Versetzung zur BH O P nicht nur der Standort B, sondern auch der weiter entfernte Standort M mit zu betreuen wäre, hat die Beschwerdeführerin diesen Versetzungswunsch am 07.08.2019 wieder zurückgezogen.

Am 19.08.2019 fand in der Personalabteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung (Abteilung 5) über Ersuchen der Beschwerdeführerin ein Gespräch zwischen ihr und zwei Bediensteten dieser Abteilung statt. In der darüber aufgenommenen Niederschrift ist zum einen das am 07.08.2019 zurückgezogene Versetzungsersuchen der Beschwerdeführerin erwähnt, zum anderen wurde bzgl interner Schwierigkeiten in der BH K L festgehalten, dass im Falle eines Verbleibs der Beschwerdeführerin in der BH K L die Konfliktsituation entsprechend aufzuarbeiten sei.

Mit E-Mail vom 21.08.2019 teilte die Beschwerdeführerin diesen beiden Bediensteten der Abteilung 5 mit, dass ein Wechsel nach H aufgrund der persönlichen Situation für sie nicht möglich sei und eine umfangreiche Mehrbelastung für sie bedeuten würde.

Mit Schreiben der Abteilung 5 vom 06.09.2019 wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, sie mit 01.10.2019 in die Bezirkshauptmannschaft I J zu versetzen, wobei ihr die Möglichkeit eingeräumt wurde, binnen zwei Wochen Einwendungen vorzubringen.

Mit Schreiben vom 17.09.2019 hat die Beschwerdeführerin dazu Stellung genommen und sich mit der angekündigten Versetzung ausdrücklich als nicht einverstanden erklärt.

Ebenso mit Schreiben vom 06.09.2019 wurde der DPV-Obmann über die beabsichtigte Versetzung der Beschwerdeführerin informiert und versucht, das Einvernehmen nach § 15 Z 5 LPVG zu erzielen. Die beabsichtigte Versetzung wurde gegenüber der DPV ausschließlich mit dem wichtigen dienstlichen Interesse bei der Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerber/Bewerberinnen vorhanden seien (§ 18 Abs. 3 Z 3 L-DBR), begründet. Frau Dr. A B sei durchgehend seit **** als Amtsärztin tätig, habe eine hohe fachliche Kompetenz und einen reichen Erfahrungsschatz, weshalb sie in der Lage sei, die vakante (unbesetzte) Stelle einer Amtsärztin in der Bezirkshauptmannschaft I J sofort zu übernehmen. Darüber hinaus habe Frau Dr. A B vor nicht allzu langer Zeit den Wunsch geäußert, die Dienststelle zu wechseln. Mangels ausreichender amtsärztlicher Ressourcen in den anderen Bezirkshauptmannschaften und im Amt der Steiermärkischen Landesregierung stehe keine andere geeignete Bewerberin zur Verfügung. Es liege somit ein wichtiges dienstliches Interesse an der beabsichtigten Versetzung vor.

Mit Schreiben vom 11.09.2019 teilte der DPV Obmann der Abteilung 5 mit, dass die Dienststellenpersonalvertretung der BH K L einstimmig beschlossen habe, die Zustimmung zu einer Versetzung gegen den ausdrücklichen Willen von Frau Dr. A B zu versagen, und wurde darauf hingewiesen, dass Frau Dr. A B ihren Versetzungswunsch zurückgezogen habe und ihren Dienst in der BH K L weiterhin versehen wolle. Dieser Entschluss werde respektiert und bemerkt, dass mit einer Versetzung die Bezirkshauptmannschaft K L eine Amtsärztin mit höchster fachlicher Kompetenz und korrekter der Dienstführung verlieren würde und dieser Umstand ebenfalls keine Zustimmung zur Versetzung gegen ihren Willen zulasse.

Da somit die beabsichtigte Versetzung vorerst nicht möglich und auch das Verfahren nach dem LPVG (Begründung der Versetzung) abzuwickeln war, wurde die Beschwerdeführerin vorerst mit Weisung vom 17.09.2019 des Landesamtsdirektors, vertreten durch den Leiter der Personalabteilung des Amtes der Stmk. Landesregierung, der BH I J aus dienstlichem Interesse für den Zeitraum 01.10.2019 bis 31.12.2019 gemäß § 19 Abs 1 und 2 Stmk. L-DBR zum Dienst zugeteilt.

Auch mit dieser Dienstzuteilung – die nicht Gegenstand dieses Verfahrens ist – hat sich die Beschwerdeführerin nicht Einverstanden erklärt und schriftlich Einwendungen erhoben.

Mit Schreiben der Abteilung 5 vom 19.09.2019 wurde die beabsichtigte Versetzung der Beschwerdeführerin gegenüber der DPV im Sinne des LPVG begründet und ausgeführt, dass in der Bezirkshauptmannschaft I J zwei Amtsarztstellen unbesetzt seien. Der Bezirkshauptmannschaft I J stehe somit keine eigene Amtsärztin bzw. kein eigener Amtsarzt zur Verfügung; die sanitätsbehördlichen Aufgaben der Bezirkshauptmannschaft I J können nur im Rahmen von Vertretungen durch andere Amtsärztinnen/Amtsärzte wahrgenommen werden. Für Frau Dr. A B würde sich nichts ändern und wurde dies näher ausgeführt. Die weiterhin beabsichtigte Versetzung wurde gegenüber der DPV ausschließlich mit dem dienstlichen Interesse gemäß § 18 Abs. 3 Z 3 L-DBR (Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerber/Bewerberinnen vorhanden sind), also der unbesetzten Stellen in der Bezirkshauptmannschaft I J, begründet.

Mit Schreiben vom 24.09.2019 an die Abteilung 5 sprach sich der DPV Obmann gegen die weiterhin beabsichtigte Versetzung der Beschwerdeführerin aus und teilte mit, dass das dienstliche Interesse an der Versetzung von Frau Dr. A B nicht nachvollziehbar sei.

Die Beschwerdeführerin ist am 01.10.2019 aufgrund der Dienstzuteilung ihren Dienst als Amtsärztin in der BH I J dennoch angetreten.

Am selben Tag hat eine neu in den Landesdienst aufgenommene Amtsärztin, Frau Dr. S T, den Dienst in der Bezirkshauptmannschaft K L angetreten. Frau Dr. S T wurde bereits mit Schreiben der Personalabteilung vom 08.08.2019 - vorbehaltlich der gesundheitlichen Eignung - als Vertragsbedienstete mit einem Beschäftigungsausmaß von 100 % mit Dienstantritt am 01.10.2019 mit einem vorerst auf ein Jahr befristeten Dienstverhältnis in den Landesdienst aufgenommen und der Bezirkshauptmannschaft K L zur Dienstleistung zugewiesen.

Frau Dr. S T wurde die Stelle in der Bezirkshauptmannschaft I J nie angeboten bzw. stand eine Besetzung der vakanten Stellen in der Bezirkshauptmannschaft I J durch die neu aufgenommene Amtsärztin Dr. S T nie zur Diskussion, was im Rahmen der mündlichen Verhandlung sowohl von der Vertreterin der Abteilung 5 als auch von Frau Dr. S T selbst bestätigt wurde. Ebenso wurde mit keiner anderen Amtsärztin/Amtsarzt des Landes Steiermark über eine mögliche Zuteilung/Versetzung in die Bezirkshauptmannschaft I J gesprochen.

Mit Weisung vom 11.12.2019 wurde eine erneute Dienstzuteilung der Beschwerdeführerin gegen ihren Willen zur BH I J für den Zeitraum von 01.01.2020 bis 31.03.2020 ausgesprochen.

Mit Bescheid der Landesregierung vom 18.03.2020 wurde Dr. AB schließlich gemäß § 18 Abs. 1 L-DBR mit Wirkung vom 31.03.2020 in die Bezirkshauptmannschaft I J versetzt. Gegen diesen Bescheid richtet sich die verfahrensgegenständliche Beschwerde.

Die Begründung dieses Bescheides stützt sich - ebenso wie das Verfahren nach dem LPVG - auf das Vorliegen eines dienstlichen Interesses gemäß § 18 Abs. 3 Z 3 L-DBR. Ermittlungsverfahren bzw. etwaige „Schlichtungsversuche“ bezüglich der internen schwierigen Konfliktsituation in der Bezirkshauptmannschaft K L wurde in keinsten Weise durchgeführt.

Im Rahmen der mündlichen Verhandlung stellte sich jedoch eindeutig heraus, dass der tatsächliche und primäre

Grund der gegenständlichen Versetzung in der schwierigen, zwischenmenschlichen Situation / Konfliktsituation in der Bezirkshauptmannschaft K L liegt.

Die zwei Planstellen für Amtsärzte der Bezirkshauptmannschaft K L waren ab 01.10.2019 mit der neu aufgenommenen Amtsärztin Dr. S T (Standort F) sowie einer weiteren 50 % beschäftigten Amtsärztin (Standort R) besetzt, welche mit Ende Juni 2020 den Landesdienst verlassen hat. Ab diesem Zeitpunkt war Frau Dr. S T für beide Standorte der Bezirkshauptmannschaft K L alleine zuständig. Mit Ende September 2020 ist Frau Dr. S T freiwillig aus dem Landesdienst ausgeschieden. Seit diesem Zeitpunkt sind die beiden Dienstposten für Amtsärzte/Amtsärztinnen der Bezirkshauptmannschaft K L unbesetzt.

In der Bezirkshauptmannschaft I J gestaltet sich die aktuelle Situation in der Form, als neben der versetzten Beschwerdeführerin, welche sich aktuell im Krankenstand befindet, seit 04.05.2020 eine weitere Amtsärztin, Frau Dr. A a mit einem Beschäftigungsausmaß von 60 % tätig ist.

Vor den der verfahrensgegenständlichen Versetzung vorangegangenen Dienstzuteilungen der Beschwerdeführerin mit 01.10.2019 war die Bezirkshauptmannschaft I J seit 01.08.2019 ohne Amtsarzt/Amtsärztin (Auflösung des Dienstverhältnisses bzw. Karenzantritt der bisherigen Amtsärztinnen mit 21.03.2019 sowie 31.07.2019).

Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen konnten aufgrund des unbedenklichen Akteninhaltes der belangten Behörde, des angeforderten Personalaktes, der eingeholten und im Rahmen des Parteingehöres übermittelten Stellungnahmen sowie insbesondere der einander in den wesentlichen Punkten nicht widersprechenden Aussagen im Rahmen der mündlichen Verhandlung am 26.11.2020 getroffen werden. Der festgestellte Sachverhalt ist im Ergebnis unstrittig.

Die Tatsache, dass den primären Grund für die Versetzung der Beschwerdeführerin eine bestehende Konfliktsituation in der Bezirkshauptmannschaft K L bildete, wurde von der Vertreterin der Abteilung 5 im Rahmen der mündlichen Verhandlung ausdrücklich ausgeführt. Ebenso wurde von dieser bestätigt, dass die dortige Abteilung nicht wusste, wer Schuld an der gegenständlichen Konfliktsituation trägt und dass diesbezüglich keinerlei Ermittlungen oder Schlichtungsversuche von der do. Abteilung unternommen worden waren. Auch wurde unmissverständlich dargelegt, dass von der Abteilung 5 weder mit Frau Dr. S T noch mit anderen Amtsärzten/Amtsärztinnen des Landes Steiermark Gespräche bezüglich einer etwaigen Zuteilung oder Versetzung in die Bezirkshauptmannschaft I J geführt worden waren. Nach den glaubwürdigen Aussagen der Zeuginnen war nie Thema, dass Frau Dr. S T der vakanten Stelle in H zugeteilt wird, dies auch nicht im Zeitraum zwischen den Dienstzuteilungen und der tatsächlichen Versetzung der Beschwerdeführerin (01.10.2019 bis 31.03.2020).

Im Zuge der Einvernahme wurde auch bestätigt, dass die gegenständliche Versetzung im Rahmen des Verfahrens nach dem LPVG ausschließlich mit der vakanten Situation im Zusammenhang mit dem Mangel an Amtsärzten/Amtsärztinnen in der Bezirkshauptmannschaft I J begründet wurde.

Rechtliche Beurteilung:

Nach Art. 130 Abs 1 Z 1 B-VG entscheiden Landesverwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 28 Abs 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist, erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen gemäß § 31 VwGVG durch Beschluss.

Gemäß § 28 Abs 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder
2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhaltes durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Hat die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhaltes unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht gemäß Abs 3 leg cit den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen

Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist.

Voraussetzung für eine Aufhebung und Zurückverweisung ist allgemein (nur) das Fehlen behördlicher Ermittlungsschritte (vgl. Anmerkung 11 zu § 28 VwGVG, Fista/Fuchs/Sachs, „Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren“).

Als zentrale Voraussetzung für eine reformatorische Entscheidung hat das Verwaltungsgericht zunächst also zu überprüfen, ob der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder ob noch Sachverhaltsermittlungen erforderlich sind. Ist der Sachverhalt noch ergänzungsbedürftig und erlaubt eine eigene Sachverhaltsermittlung die raschere Verfahrenserledigung oder trägt sie erheblich zur Kostenersparnis bei, hat das Verwaltungsgericht den maßgeblichen Sachverhalt selbst festzustellen. Die erforderlichen Sachverhaltsermittlungen können dabei in oder außerhalb einer mündlichen Verhandlung stattfinden (Erläut. RV1618BlgNR24.GP 14).

Es ist daher zunächst der Frage nachzugehen, ob die belangte Behörde im Zuge des durchgeführten Ermittlungsverfahrens den maßgeblichen Sachverhalt festgestellt hat und damit dem allgemeinen Grundsatz der Bestimmung des § 37 AVG Rechnung getragen wurde.

Die maßgeblichen Bestimmungen des Stmk. L-DBR und des LPVG idgF lauten wie folgt:

§ 18 L-DBR:

„(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 dienstliche Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderung der Verwaltungsorganisation,

2. bei der Auflösung von Stellen,

3. bei Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerber/Bewerberinnen vorhanden sind,

4. wenn der Beamte/die Beamtin den zu erwartenden Arbeitserfolg trotz zweimaliger schriftlicher Ermahnung gemäß § 80 Abs. 1a nicht aufgewiesen hat oder

5. 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 von Amts wegen sind die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten/der Beamtin zu berücksichtigen. Eine Versetzung ist – ausgenommen im Fall des Abs. 3 Z 4 sowie in jenen Fällen, in denen abweichend von Abs. 3 Z 5 noch keine rechtskräftige Disziplinarstrafe verhängt worden ist – unzulässig, wenn

1. sie für den Beamten/die Beamtin einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und

2. ein anderer geeigneter Beamter/eine andere geeignete Beamtin derselben Dienststelle und derselben Gehaltsklasse zur Verfügung steht, bei dem/der dies nicht der Fall ist.

(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. Eine Beschwerde gegen diesen Bescheid hat keine aufschiebende Wirkung. Die vom Beamten/von der Beamtin zuletzt innegehabte Stelle darf bis zur Entscheidung des Landesverwaltungsgerichtes nicht auf Dauer besetzt werden.

(7) Im Falle der Versetzung an einen anderen Dienstort ist dem Beamten/der Beamtin eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.

(7a) Vor einer Versetzung von Bediensteten zu Einrichtungen zur Betreuung, Erziehung oder Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen ist der Dienstgeber zur Einholung von Auskünften gemäß § 9A Bbs. 2 Strafregistergesetz 1968, BGBl. Nr. 277/1968, ermächtigt.

(8) Auf Vertragsbedienstete ist Abs. 1 sinngemäß anzuwenden. Wird der/die Vertragsbedienstete von Amts wegen an einen anderen Dienstort versetzt, ist unter Wahrung der dienstlichen Interessen und mit Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des/der Vertragsbediensteten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.“

§ 17 LPVG:

„(1) Maßnahmen, bei denen der Personalvertretung das Recht auf Mitwirkung durch Herstellung des Einvernehmens zukommt, sind 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.

(2) Die Personalvertretung kann verlangen, daß ihr die beabsichtigte Maßnahme schriftlich bekanntgegeben 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.

(3) Wird den Einwendungen der Personalvertretung nicht Rechnung getragen, so ist der Personalvertretung die beabsichtigte Entscheidung unter Angabe der Gründe bekanntzugeben. 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 Landesrechnungshof-Verfassungsgesetzes, 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.

(4) Das Ergebnis einer Verhandlung nach Abs. 3 ist auf Verlangen der Personalvertretung in einer Niederschrift festzuhalten. Eine Ausfertigung der Niederschrift ist der Personalvertretung zuzustellen.

(5) Die Entscheidung der Landesregierung, des Landesamtsdirektors oder des Leiters des Landesrechnungshofes hat nach dem Grundsatz zu erfolgen, daß durch die zu treffende Maßnahme soziale sowie dienstrechtliche Härten für die Bediensteten vermieden werden. Kann eine soziale oder dienstrechtliche Härte jedoch nicht gänzlich vermieden werden, ist so vorzugehen, daß nur eine möglichst geringe Zahl von Bediensteten in möglichst geringem Ausmaß hiedurch betroffen wird.

(6) Auf Maßnahmen, die sofort getroffen werden müssen, insbesondere bei drohender Gefahr und Katastrophenfällen sowie bei Alarm- und Einsatzübungen, sind die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 nicht anzuwenden; die Personalvertretung ist jedoch unverzüglich von der getroffenen Maßnahme zu verständigen. Das Verfahren nach den Abs. 1 bis 5 ist nachträglich einzuleiten und durchzuführen, sofern die Maßnahme über den Anlaßfall hinauswirkt.

(7) Sofern die Bestimmungen der Abs. 1 bis 5 nicht eingehalten worden sind, haben Maßnahmen des Dienstgebers nach § 15 auf Verlangen der Personalvertretung so lange zu unterbleiben oder sind rückgängig zu machen, bis das Verfahren endgültig abgeschlossen ist (aufschiebende Wirkung). Dieses Verlangen (Einspruch) ist vom Obmann der Personalvertretung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnisnahme der Maßnahme mit entsprechenden Einwänden schriftlich an das verfügende Dienstgeberorgan zu richten, widrigenfalls die Maßnahme als zum ursprünglichen Termin in Wirksamkeit gesetzt anzusehen ist. Der rechtzeitig eingebrachte Einspruch gilt als Einwendung nach Abs. 1. In den Fällen nach Abs. 6 sowie in Fällen, in denen die Maßnahme auf Grund eines gesetzlichen Auftrages zu setzen ist, tritt keine aufschiebende Wirkung ein.“

Im gegenständlichen Fall liegen die Voraussetzungen für eine reformatorische Entscheidung des Verwaltungsgerichtes nicht vor und wird dazu ausgeführt wie folgt:

§ 18 Abs. 1 L-DBR legt fest, wann eine Versetzung vorliegt. Abs. 2 leg.cit. bestimmt, dass eine Versetzung von Amts wegen zulässig ist, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Im Abs. 3 leg.cit wird zur Auslegung und Prüfung des unbestimmten Rechtsbegriffes des „wichtigen dienstlichen Interesses“ - der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes folgend - eine demonstrative Aufzählung der wichtigsten, ein „wichtiges dienstliches Interesse“ begründenden Anlassfälle für Versetzungen aufgenommen.

Ein wichtiges dienstliches Interesse kann sowohl an der Abziehung eines Beamten/einer Beamtin von seiner/ihrer bisherigen Dienststelle, als auch an der Zuweisung zur neuen Dienststelle bestehen.

Die belangte Behörde hat die verfahrensgegenständliche Versetzung im Spruch des bekämpften Bescheides ganz allgemein auf die dienstlichen Gründe nach § 18 Abs. 1 L-DBR gestützt und im Spruch keine Einschränkung des dienstlichen Interesses vorgenommen.

Die Begründung des bekämpften Bescheides wiederum beinhaltet lediglich Ausführungen zum dienstlichen Interesse iSd § 18 Abs. 3 Z 3 L-DBR (vakante Situation in der BH I J).

Wie den Feststellungen zu entnehmen ist, bildete den primären Grund für die gegenständliche Versetzung jedoch die bestehende Konfliktsituation in der Bezirkshauptmannschaft K L.

Im Fall des Abs. 3 Ziffer 5 leg.cit. wird das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses unter anderem an die rechtskräftige Verhängung einer Disziplinarstrafe geknüpft. Dazu wird festgehalten, dass es sich bei der Aufzählung der ein wichtiges dienstliches Interesse begründenden Anlassfälle im Abs. 3 - wie bereits ausgeführt - 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 zu keiner Verurteilung geführt hat oder ein Disziplinarverfahren gar nicht eingeleitet wurde, ebenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung begründen können. 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, anmaßendes und unkooperatives Verhalten, erheblicher Ansehens- und Autoritätsverlust des Beamten infolge einer strafgesetzlichen Verurteilung, andere schwere Störungen des Arbeitsklimas und dgl. (vgl. Erläuterungen zur gleichlautenden Bestimmungen des BDG in Fellner, BDG § 38 BDG, Stand 1.6.2019, rdb.at).

Damit kann sowohl die in der Begründung des nunmehr bekämpften Bescheides ausgeführte erforderliche Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerber/Bewerberinnen vorhanden sind (§ 18 Abs. 3 Z 3 L-DBR – vakante Situation in der BH I J), als auch die im Rahmen der mündlichen Verhandlung verifizierte bestehende Konfliktsituation in der Bezirkshauptmannschaft K L und faktisch tatsächlich primäre Ursache für die gegenständliche Versetzung, die dienstlichen Gründe und somit ein wichtiges dienstliches Interesse im Sinne des Spruches des nunmehr bekämpften Bescheides begründen.

Bereits nach den allgemeinen Grundsätzen eines Verwaltungsverfahrens kann die Begründung eines Bescheides den Spruch desselben nicht einschränken bzw. determinieren; im Gegenstand umso weniger, als das Verwaltungsgericht im Versetzungsrecht des L-DBR nach der Rechtsprechung des VwGH, trotz des gesetzlichen Ausschlusses der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde (§ 18 Abs 6 L-DBR), den allgemeinen Grundsätzen entsprechend die Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt seiner Entscheidung zugrunde zu legen hat (vgl. VwGH 16.11.2015, Ra 2015/12/0044 ua.) und im Verwaltungsverfahren darüber hinaus auch kein Neuerungsverbot besteht.

Dies bedeutet im Ergebnis, dass das erkennende Gericht bei seiner Entscheidung auch die im Rahmen der mündlichen Verhandlung dargelegte Konfliktsituation in der Bezirkshauptmannschaft K L zu berücksichtigen, den Mobbingvorwürfen auf den Grund zu gehen und den diesbezüglichen Sachverhalt zu ermitteln hat.

Dies ungeachtet der Tatsache, dass das von der Behörde in der Begründung angeführte wichtige dienstliche Interesse iSd § 18 Abs 3 Z 3 L-DBR aktuell – und nur das ist für die Entscheidung maßgebend - jedenfalls nicht mehr vorliegt, zumal die Bezirkshauptmannschaft K L zum jetzigen Zeitpunkt über keine Amtsärztin/keinen Amtsarzt (mehr) verfügt und diese Stelle offensichtlich und nach Angaben der Behörde schwer zu besetzen ist, während in der Bezirkshauptmannschaft I J seit 20.05.2020 eine weitere (neben der versetzten Beschwerdeführerin) Amtsärztin mit einem Beschäftigungsausmaß von 60% tätig ist.

Festgehalten wird aber, dass auch das dienstliche Interesse gemäß § 18 Abs. 3 Z 3 L-DBR von der belangten Behörde zum Zeitpunkt der Versetzung nach Ansicht des erkennenden Gerichtes nicht hinreichend geprüft worden ist, zumal zumindest mit Frau Dr. S T keinerlei Gespräche und Ermittlungen dahingehend geführt worden sind, wonach diese unter Umständen für die Bezirkshauptmannschaft I J zur Verfügung stehen könnte (Fr. Dr. S T war zum Zeitpunkt der Versetzung bereits seit 5 Monaten als Amtsärztin im Amt).

Im Sinne des oben Ausgeführten sind die wichtigen dienstlichen Interessen als Ganzes und ist somit ist auch die Konfliktsituation in der BH-K L zu prüfen:

Verwiesen wird hier auch auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, wonach den Dienstgeber im Falle des Mobblings oder Bossings durch einen Vorgesetzten aus der Fürsorgepflicht abgeleitete Pflichten gegenüber den Beamten treffen. Aus dieser Rechtsprechung ergibt sich insbesondere, dass der Dienstgeber zur Herstellung eines rechtmäßigen Zustands am aktuell zugewiesenen Arbeitsplatz verpflichtet ist (vgl. VwGH 06.10.2020, Ra 2020/12/0004 ua.). Konfliktbereinigungsmaßnahmen wurden aber durch die Dienstbehörde in keinsten Weiser vorgenommen.

Im Vordergrund der für die Versetzung maßgeblichen Überlegungen haben die dienstlichen Interessen zu stehen. 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 (VwGH 28.01.2010, 2006/12/0195).

Damit der VwGH prüfen kann, ob eine Versetzung bzw. die Aufhebung eines Versetzungsbescheides den Anforderungen gemäß § 18 Abs. 2 L-DBR entspricht, müssen in einem 1. Schritt Feststellungen getroffen werden, ob ein Spannungsverhältnis vorliegt und in einem 2. Schritt, ob bzw. welche Person diese Spannungen zu vertreten hat. Dabei hat das VwG auch seine Beweiswürdigung offenzulegen (VwGH 20.11.2018, Ra 2018/12/0046).

Insoweit die Behörde die verfügte Personalmaßnahme auf das wichtige dienstliche Interesse an der Vermeidung eines Spannungsverhältnisses stützt, setzt die Annahme eines solchen Spannungsverhältnisses die in einem ordnungsgemäßen Verwaltungungsverfahren unter Einbeziehung des betroffenen Beamten getroffenen Feststellungen über die Umstände, die zu diesem Spannungsverhältnis geführt haben, voraus. Denn, wenn es an solchen Feststellungen fehlt, wäre der Beamte in der Frage der Versetzung von Meinungen seiner Vorgesetzten bzw. seiner Kollegen abhängig. Derartige, in der subjektiven Sphäre liegende, eine Rechtskontrolle unzugänglichen Momente müssen durch Fakten objektiviert werden, ansonsten würde dies nicht dem Sinn des Versetzungsschutzes entsprechen (VwGH 20.11.2018, Ra 2018/12/0046).

In einem Konfliktfall zwischen 2 Beamten, aus dem die Notwendigkeit zur Versetzung eines von beiden resultiert, ist bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage folgendermaßen Bedacht zu nehmen: Trifft einen Teil das ausschließliche oder klar überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung und liegen anderweitige dienstliche Interessen nicht vor, so darf der „Unschuldige“ nicht versetzt werden. Bei der Frage, auf welcher Seite der „Hebel der Versetzung“ anzusetzen ist, hat der VwGH in seiner Rechtsprechung weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch - sofern eine Mehrzahl von Bediensteten beteiligt war - dem Mehrheitsgesichtspunkt eine allein entscheidende Bedeutung beigemessen (VwGH 20.11.2018, Ra 2018/12/0046).

Ein konkretes Verhalten eines Bediensteten vermag unbeschadet seiner disziplinarischen Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen. Dies setzt jedoch voraus, dass 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 und dadurch etwa das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter wesentlich beeinträchtigt ist (VwGH 20.11.2018, Ra 2018/12/0046).

Aus den zitierten Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes folgt zusammenfassend, dass im Falle, dass sich die Behörde bei einer Versetzung auf ein vorhandenes Spannungsverhältnis bzw. eine Konfliktsituation stützt, diesbezüglich umfangreiche Ermittlungen durchzuführen und der Sachverhalt detailliert und nachvollziehbar zu objektivieren ist. Darauf aufbauend sind von der Behörde Konfliktbereinigungsmaßnahmen zu setzen, was ein aktives Tun der Behörde erfordert. Dass die belangte Behörde im Hinblick auf die Konfliktsituation und den Mobbingvorwürfen weder Ermittlungen durchgeführt hat, noch aktiv Konfliktbereinigungsmaßnahmen gesetzt hat,

wurde im Rahmen der mündlichen Verhandlung von deren Vertreterin bzw. einvernommenen Zeugin bestätigt. Vielmehr führte diese aus, dass der Grund der bestehenden Spannungen nicht bekannt gewesen sei.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 25.01.2017, Ra 2016/12/0109 ausführt, kommt eine Zurückverweisung der Sache an die Verwaltungsbehörde zur Durchführung notwendiger Ermittlungen gemäß § 28 Abs 3, 2. Satz VwGVG bei krassen bzw. besonders gravierenden Ermittlungslücken in Betracht, insbesondere dann, wenn die Verwaltungsbehörde jegliche erforderliche Ermittlungstätigkeit unterlassen hat, wenn sie zur Ermittlung des maßgeblichen Sachverhaltes lediglich völlig ungeeignete Ermittlungsschritte oder bloß ansatzweise ermittelt hat. Gleiches gilt, wenn konkrete Anhaltspunkte annehmen lassen, dass die Verwaltungsbehörde (etwa schwierige) Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden (VwGH 26.06.2014, Ro 2014/03/0063).

Im gegenständlichen Fall hat die Behörde – wie bereits ausgeführt – keinerlei Ermittlungen hinsichtlich des tatsächlichen, primären Grundes, nämlich der Konfliktsituation in der Bezirkshauptmannschaft K L, durchgeführt. Auch hat die Behörde keine Konfliktbereinigungsmaßnahmen gesetzt, die aber vor der Versetzung nötig gewesen wären.

Es wäre Aufgabe der belangten Behörde gewesen, ein Ermittlungsverfahren im Sinne des § 37 AVG zu führen, den für die Erledigung einer Verwaltungssache maßgebenden Sachverhalt festzustellen und den Parteien Gelegenheit zur Geltendmachung ihrer Rechte und rechtlichen Interessen zu geben. Von der belangten Behörde ist aber dahingehend kein Ermittlungsverfahren durchgeführt worden, weshalb der bekämpfte Bescheid den Anforderungen der §§ 58 bis 60 AVG nicht gerecht wird.

Hinzu kommt, dass auch gegenüber der DPV im Verfahren nach dem LPVG der tatsächliche Grund der Versetzung, nämlich die Konfliktsituation und das bestehende Spannungsverhältnis in der Bezirkshauptmannschaft K L, nie thematisiert und dahingehend nicht begründet wurde.

Zusammenfassend wird festgestellt, dass der von der belangten Behörde angenommene und zugrunde gelegte Sachverhalt somit für eine verlässliche Urteilsbildung keinesfalls ausreicht und die Ermittlung des Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst weder im Interesse der Raschheit gelegen ist, noch mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Hinzu kommt, dass das LVwG nicht anstelle der Dienstbehörde Konfliktbereinigungsmaßnahmen setzen und auch keine gelinderen Mittel anordnen kann.

Die belangte Behörde hat im Hinblick auf den tatsächlichen und primären Grund der Versetzung keinerlei Ermittlungen durchgeführt, es wurden keine Konfliktbereinigungsmaßnahmen im Hinblick auf die Mobbingvorwürfe gesetzt und ein korrektes Verfahren nach dem LPVG mit der tatsächlichen Begründung der Versetzung wurde ebenfalls nicht abgeführt, was in Summe den Anschein erweckt, dass die Behörde Ermittlungen unterließ, damit diese dann durch das Verwaltungsgericht vorgenommen werden (VwGH 26.06.2014, Ro 2014/03/0063).

Dass das von der Behörde begründete dienstliche Interesse gem. § 18 Abs 3 Z 3 L-DBR – ungeachtet dessen, dass vom VwG auch hier Ermittlungslücken gesehen werden – aktuell jedenfalls nicht mehr vorliegt, wurde bereits oben ausgeführt.

Daraus folgend war daher der Bescheid im Ergebnis zu beheben und die Angelegenheit zur Prüfung, ob die Voraussetzungen für eine Versetzung tatsächlich vorliegen unter Durchführung eines ordentlichen Ermittlungsverfahrens im Sinne obiger Ausführungen unter Zugrundelegung der Sach- und Rechtslage zum Zeitpunkt der Entscheidung und etwaigen Erlassung eines neuen Bescheides, an die Behörde zurückzuverweisen.

Im nunmehr fortgesetzten Verfahren hat die belangte Behörde den Sachverhalt im Zusammenhang mit der bestehenden Konfliktsituation und den Mobbingvorwürfen in der BH K L genau zu erheben, darauf aufbauend aktive Konfliktbereinigungsmaßnahmen zu setzen, und im Falle des Scheiterns der Maßnahmen die Voraussetzungen für eine Versetzung auf Basis des festgestellten Sachverhaltes im Sinne ob zitiierter Judikatur genau zu prüfen und ein Verfahren nach dem LPVG durchzuführen. Erst dann kann – gegebenenfalls – eine Versetzung ausgesprochen und ein neuerlicher Bescheid erlassen werden.

Sollte sich im Laufe des Verfahrens der Sachverhalt im Hinblick auf das dienstliche Interesse gem. § 18 Abs 3 Z 3 L-DBR ändern, wäre auch hier ein dem AVG e

Quelle: Landesverwaltungsgericht Steiermark LVwg Steiermark, <http://www.lvwg-stmk.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at