

RS Dok 2010/6/17 26/10-BK/10

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.06.2010

Norm

BDG §38 Abs3 Z4

BDG §38 Abs4

BDG §38 Abs7

BDG §145b

AVG §66 Abs2

1. AVG § 66 heute
2. AVG § 66 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 66 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Schlagworte

Versetzung an anderen Dienstort, erhebliches Spannungsverhältnis, zerstörtes Betriebsklima, mangelnde Führungsqualität, vom Beamten zu vertretende Gründe, schonendste Variante, Währungsbestimmung

Rechtssatz

Gegenstand ist eine Versetzung des BW aufgrund von Spannungsverhältnissen und eines zerstörten Betriebsklimas.

Vom objektiven Bestehen eines Spannungsverhältnisses, das einer Bereinigung bedarf, kann auf Grund des bisherigen Erhebungsergebnisses zweifellos ausgegangen werden. Dass jetzt eine Verbesserung des Klimas in der Dienststelle festgestellt werden konnte, wird von der DBeh zu Recht als bewiesen angenommen. Die Beweiswürdigung hiezu ist schlüssig und für die BerK nachvollziehbar. Jedoch muss auch die Frage, ob die Spannungsverhältnisse vom Bea zu vertreten sind, einer genauen Prüfung unterzogen werden. Auch wenn man das Spannungsverhältnis schon nach derzeitiger Aktenlage als unüberbrückbar ansehen wollte, bleibt die Frage, ob der BW diese Umstände überwiegend verursacht hat, nicht mit der für eine Sachentscheidung erforderlichen Sicherheit geklärt.

Die Durchführung von förmlichen Vernehmungen zur Frage der Verursachung der Spannungsverhältnisse, bei der auch der BW Gelegenheit hätte, auf Fragen zu bestimmten Umständen hinzuwirken und seinen persönlichen Eindruck zu vermitteln, wäre notwendig, um den wahren Sachverhalt nachvollziehbar und mit der erforderlichen Sicherheit festzustellen. Solche Vernehmungen sind aber im gesamten Ermittlungsverfahren nicht durchgeführt worden (BerK 10.4.2010, GZ 6/12-BK/10). Die von der DBeh gepflogene Vorgangsweise, wonach (lediglich) von Auskunftspersonen eigenständig verfasste Stellungnahmen (nach Gewährung rechtlichen Gehörs) herangezogen wurden, entspricht nicht dem von der BerK im ersten Rechtsgang postulierten Kriterium von Vernehmungen, die einer mündlichen Verhandlung gleichzusetzen sind.

Denn auch die persönlichen und durchaus subjektiven Elemente, die bei einem Spannungsverhältnis in aller Regel vorliegen, sind zu würdigen. Zur Klärung und Feststellung des wahren Sachverhaltes wären daher – wie bereits im

1. Rechtsgang ausgeführt - zumindest Vernehmungen, die einer mündlichen Verhandlung gleichzusetzen sind (vgl.

VwGH 19.12.1991, 90/08/0142-0144), oder im Sinne einer Verfahrenskonzentration die Durchführung einer mündlichen Verhandlung bei gleichzeitiger Einräumung der Parteienrechte erforderlich. Dies gilt aber nicht nur für die Frage, ob der BW die Gründe für das Spannungsverhältnis zu vertreten hat, sondern auch für die Frage nach der Zuweisung eines neuen ArbPl. Immer dann, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse an der Abberufung eines Bea von seiner bisherigen Dienststelle besteht, haben zwar allfällige wirtschaftliche Nachteile dieses Bea sowie dessen persönliche, familiäre und wirtschaftliche Verhältnisse für die Frage der Abberufung außer Betracht zu bleiben (VwGH 26.5.1993, 93/12/0015; 14.9.1994, 94/12/0127; BerK 2.6.1999, GZ 16/32-BK/98; 2.5.2007, GZ 197,198/25-BK/06 u. v.a.m.), jedoch sind bei der Zuweisung des neuen ArbPl an einem anderen Dienstort von Amts wegen (§ 38 Abs 4 erster Satz BDG) die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse jedenfalls zu berücksichtigen, was sich in ständiger Judikatur der BerK im Erfordernis, bei der Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes die „schonendste Variante“ zu wählen (BerK 10.5.2007, GZ 197,198/28-BK/06), niederschlägt. Die Versetzung darf daher nicht belastender sein als es das dienstliche Interesse erfordert; sie darf nicht die Funktion einer Bestrafung erlangen. Das gilt nicht nur für die Art der dem Bea zuzuweisenden Verwendung, sondern auch für die Wahl seines Dienstortes (BerK 21.10.2003, GZ 196/17- BK/03; 21.3.2006, GZ 209/9-BK/05). Das bedeutet aber auch, dass gegebenenfalls das Vorhandensein von Ersatzarbeitsplätzen nicht nur im Dienstbehördenbereich sondern im gesamten Ressortbereich vergleichend geprüft werden muss. Bei einer derartigen Beurteilung der Vertretbarkeit des Grundes und der Eignung für einen neuen ArbPl bedarf es eines Gesamtbildes. Insbesondere die Frage der mangelnden Führungsqualität bedarf einer entsprechenden Beweiserhebung. Zurückverweisung.1. Rechtsgang ausgeführt - zumindest Vernehmungen, die einer mündlichen Verhandlung gleichzusetzen sind vergleiche VwGH 19.12.1991, 90/08/0142-0144), oder im Sinne einer Verfahrenskonzentration die Durchführung einer mündlichen Verhandlung bei gleichzeitiger Einräumung der Parteienrechte erforderlich. Dies gilt aber nicht nur für die Frage, ob der BW die Gründe für das Spannungsverhältnis zu vertreten hat, sondern auch für die Frage nach der Zuweisung eines neuen ArbPl. Immer dann, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse an der Abberufung eines Bea von seiner bisherigen Dienststelle besteht, haben zwar allfällige wirtschaftliche Nachteile dieses Bea sowie dessen persönliche, familiäre und wirtschaftliche Verhältnisse für die Frage der Abberufung außer Betracht zu bleiben (VwGH 26.5.1993, 93/12/0015; 14.9.1994, 94/12/0127; BerK 2.6.1999, GZ 16/32-BK/98; 2.5.2007, GZ 197,198/25-BK/06 u. v.a.m.), jedoch sind bei der Zuweisung des neuen ArbPl an einem anderen Dienstort von Amts wegen (Paragraph 38, Absatz 4, erster Satz BDG) die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse jedenfalls zu berücksichtigen, was sich in ständiger Judikatur der BerK im Erfordernis, bei der Zuweisung des neuen Arbeitsplatzes die „schonendste Variante“ zu wählen (BerK 10.5.2007, GZ 197,198/28-BK/06), niederschlägt. Die Versetzung darf daher nicht belastender sein als es das dienstliche Interesse erfordert; sie darf nicht die Funktion einer Bestrafung erlangen. Das gilt nicht nur für die Art der dem Bea zuzuweisenden Verwendung, sondern auch für die Wahl seines Dienstortes (BerK 21.10.2003, GZ 196/17- BK/03; 21.3.2006, GZ 209/9-BK/05). Das bedeutet aber auch, dass gegebenenfalls das Vorhandensein von Ersatzarbeitsplätzen nicht nur im Dienstbehördenbereich sondern im gesamten Ressortbereich vergleichend geprüft werden muss. Bei einer derartigen Beurteilung der Vertretbarkeit des Grundes und der Eignung für einen neuen ArbPl bedarf es eines Gesamtbildes. Insbesondere die Frage der mangelnden Führungsqualität bedarf einer entsprechenden Beweiserhebung. Zurückverweisung.

Zuletzt aktualisiert am

06.08.2010

Quelle: Disziplinarkommissionen, Disziplinarioberkommission, Berufungskommission Dok,
<https://www.ris.bka.gv.at/Dok>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at