

RS Dok 2005/12/22 113/12-BK/05

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.12.2005

Norm

BDG §38 Abs2

BDG §40 Abs2 Z1

BDG §141a

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

qualifizierte Verwendungsänderung, nicht gleichwertige Verwendung, schonendste Variante, Fürsorgepflicht, Verdacht von Dienstpflichtverletzungen, selbstständige Beurteilung im Versetzungsverfahren, ordnungsgemäßes Ermittlungsverfahren

Rechtssatz

Grundsätzlich trifft den Dienstgeber bei einem vom Beamten nicht zu vertretenden Arbeitsplatzwechsel - gemäß 141a Abs. 4 Z 1 BDG gilt dies etwa im Falle einer Organisationsänderung - eine erhöhte Fürsorgepflicht (VwGH 8.11.1995, 95/12/0205, BerK 1.7.2004, GZ 62/12-BK/04). Auch bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses an einer Versetzung kann daher nicht jede Versetzung gerechtfertigt werden. Vielmehr obliegt es der DBeh, den Beamten - ungeachtet einer objektivierte Notwendigkeit der Abberufung von der bisherigen Verwendung - unter Bedachtnahme auf alle in Betracht kommenden Möglichkeiten auf einen seiner bisherigen Verwendung möglichst adäquaten ArbPl zu versetzen (vgl. BerK 7.6.2000, GZ 1/13-BK/00, BerK 17.4.1998, GZ 15/10-BK/98, BerK 29.6. 2000, GZ 2/11-BK/00, BerK 1.10.2003, GZ 167/14-BK/03). Die DBeh ist verpflichtet, bei Personalmaßnahmen, die sie im Rahmen des wichtigen dienstlichen Interesses setzt, die für den Beamten schonendste Variante zu wählen (vgl. BerK 3.8.2000, GZ 39/7-BK/00; BerK 9.7.2001, GZ 31/64-BK/01). Dadurch soll verhindert werden, dass die Versetzung die ihr nicht zukommende Funktion einer Bestrafung erlangt. Grundsätzlich trifft den Dienstgeber bei einem vom Beamten nicht zu vertretenden Arbeitsplatzwechsel - gemäß Paragraph 141 a, Absatz 4, Ziffer eins, BDG gilt dies etwa im Falle einer Organisationsänderung - eine erhöhte Fürsorgepflicht (VwGH 8.11.1995, 95/12/0205, BerK 1.7.2004, GZ 62/12-BK/04). Auch bei Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses an einer Versetzung kann daher nicht jede Versetzung gerechtfertigt werden. Vielmehr obliegt es der DBeh, den Beamten - ungeachtet einer objektivierte Notwendigkeit der Abberufung von der bisherigen Verwendung - unter Bedachtnahme auf alle in Betracht kommenden Möglichkeiten auf einen seiner bisherigen Verwendung möglichst adäquaten ArbPl zu versetzen vergleiche BerK 7.6.2000, GZ 1/13-BK/00, BerK 17.4.1998, GZ 15/10-BK/98, BerK 29.6. 2000, GZ 2/11-BK/00, BerK 1.10.2003, GZ 167/14-BK/03). Die DBeh ist

verpflichtet, bei Personalmaßnahmen, die sie im Rahmen des wichtigen dienstlichen Interesses setzt, die für den Beamten schonendste Variante zu wählen vergleiche BerK 3.8.2000, GZ 39/7-BK/00; BerK 9.7.2001, GZ 31/64-BK/01). Dadurch soll verhindert werden, dass die Versetzung die ihr nicht zukommende Funktion einer Bestrafung erlangt.

Im konkreten Fall hat sich die DBeh in der Begründung des angefochtenen Bescheides weder mit der Einwendung der BW auseinandergesetzt, mit denen sie die Behauptung, sie habe sich bei einem im Rahmen einer Interessensbekundung durchgeführten Hearing für die Funktion einer Teamleiterin Betriebsveranlagung/-prüfung nicht qualifizieren können, entschieden zurückgewiesen hat, noch mit dem Vorbringen der BW, dass das Ergebnis des Hearings tatsächlich gewesen sei, dass die BW als "im höchsten Ausmaß geeignet" anzusehen sei. In der Bescheidbegründung wird hierzu lediglich deponiert, dass die Bewerbung der BW nach Durchführung des objektiven Auswahlverfahrens, in dem sie keine Parteistellung gehabt habe, nicht berücksichtigt habe werden können, zumal sie nach Ansicht des damaligen Vorstandes nicht die dafür erforderlichen Qualifikationen aufwiese. Damit wird aber der Behauptung der BW ohne jede nähere Begründung eine unsubstantiierte und nicht überprüfbare Gegenbehauptung entgegengesetzt.

Durch diese Art der Begründung wurde der bei Anlegung des von der Rsp geforderten strengen Maßstabes erforderlichen Ermittlungs- und Begründungspflicht hinsichtlich der Zuweisung des neuen ArbPl als schonendstes Mittel nicht ausreichend entsprochen. Diese Begründungspflicht erfordert eine inhaltliche Auseinandersetzung mit den offensichtlich divergierenden Ansichten über das Ergebnis des durchgeführten Hearings sowie eine wertende und nachvollziehbare Darlegung der Umstände, die eine nachträgliche Minderung der Eignungseinstufung der BW durch den ehemaligen Vorstand des Finanzamtes bzw. die DBeh schlüssig zu rechtfertigen vermögen.

So sind der Bescheidbegründung keinerlei Hinweise auf die Umstände und Auswirkungen der der BW zugeordneten "auffälligen" Abfragen im Abgaben-Informationssystem auf die Beurteilung der Eignung der BW für die beworbene Funktion bzw. auf die von der Behörde erster Instanz getroffene Arbeitsplatzzuweisung entnehmbar. In ihrem Vorlagebericht weist die Behörde unter anderem darauf hin, dass die BW vom ehemaligen Finanzamtsvorstand anlässlich des Hearings zunächst als neben anderen Bewerbern im höchsten Ausmaß für die Funktion des Teamleiters BV geeignet bewertet worden sei, bei dieser Einstufung jedoch noch nicht berücksichtigt worden sei, dass sie Abfragen von Abgabedaten durchgeführt habe, bei denen eine dienstliche Veranlassung zweifelhaft erscheine, was laut finanzinternen Richtlinien bereits bei entsprechendem Verdacht die Betrauung mit Führungsaufgaben ausschließe. Bei der BW sei es in weiterer Folge nach umfangreichen Ermittlungen tatsächlich zur Setzung disziplinarrechtlicher Schritte gekommen, womit der Vertrauensverlust der DBeh gegenüber der BW und ihre nach Ansicht der DBeh fehlende Qualifikation für die Funktion einer Teamleiterin dokumentiert werde. Damit wird aber in Wahrheit das Erfordernis einer notwendigen Ergänzung der nicht ausreichenden Begründung des angefochtenen Bescheides bestätigt:

Zwar ist richtig, dass es - obwohl die Beurteilung von Dienstpflichtverletzungen primär den im Disziplinarverfahren zuständigen Behörden obliegt - auch der verfügenden DBeh im Versetzungsverfahren nicht verwehrt ist, selbständig die Frage zu prüfen, ob eine Dienstpflichtverletzung vorliegt oder nicht (BerK 25.9.2003, GZ 182/13-BK/03; vgl. auch GERM, Der Schutz vor Versetzungen und bestimmten Verwendungsänderungen im Dienstrecht der Bundesbeamten, ÖJZ 1995, 59). Dies gilt insbesondere dann, wenn der Beamte den Sachverhalt nicht bestreitet oder er die Vorwürfe eines schwer wiegenden Fehlverhaltens nur mit offenkundig nicht stichhaltigen Gegenbehauptungen zu entkräften sucht, welche die bereits gesicherten Beweisergebnisse nicht erschüttern können (BerK 8.11.2002, GZ 78/9-BK/02). Der bloße nicht verifizierte Verdacht einer Dienstpflichtverletzung kann jedoch für den Beamten nachteilige Verfügungen im Versetzungsverfahren nicht rechtfertigen. Allenfalls vorhandene gegenteilige Erlässe - so es sie geben sollte - könnten daran nichts ändern. Will die Behörde daher vor dem Abschluss eines Disziplinarverfahrens aus einem Fehlverhalten eines Beamten versetzungsrechtliche Konsequenzen ziehen, muss sie den Sachverhalt in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren so weit erheben, dass mit hinreichender Sicherheit von einer Dienstpflichtverletzung des Beamten ausgegangen werden kann. Dafür fehlen aber im angefochtenen Bescheid jegliche nachvollziehbaren Hinweise. Zwar ist richtig, dass es - obwohl die Beurteilung von Dienstpflichtverletzungen primär den im Disziplinarverfahren zuständigen Behörden obliegt - auch der verfügenden DBeh im Versetzungsverfahren nicht verwehrt ist, selbständig die Frage zu prüfen, ob eine Dienstpflichtverletzung vorliegt oder nicht (BerK 25.9.2003, GZ 182/13-BK/03; vergleiche auch GERM, Der Schutz vor Versetzungen und bestimmten Verwendungsänderungen im Dienstrecht der Bundesbeamten, ÖJZ 1995, 59). Dies gilt insbesondere dann, wenn der Beamte den Sachverhalt nicht bestreitet oder er die Vorwürfe eines schwer wiegenden Fehlverhaltens nur mit

offenkundig nicht stichhaltigen Gegenbehauptungen zu entkräften sucht, welche die bereits gesicherten Beweisergebnisse nicht erschüttern können (BerK 8.11.2002, GZ 78/9-BK/02). Der bloße nicht verifizierte Verdacht einer Dienstpflichtverletzung kann jedoch für den Beamten nachteilige Verfügungen im Versetzungsverfahren nicht rechtfertigen. Allenfalls vorhandene gegenteilige Erlässe - so es sie geben sollte - könnten daran nichts ändern. Will die Behörde daher vor dem Abschluss eines Disziplinarverfahrens aus einem Fehlverhalten eines Beamten versetzungsrechtliche Konsequenzen ziehen, muss sie den Sachverhalt in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren so weit erheben, dass mit hinreichender Sicherheit von einer Dienstpflichtverletzung des Beamten ausgegangen werden kann. Dafür fehlen aber im angefochtenen Bescheid jegliche nachvollziehbaren Hinweise.

Damit erweist sich aber das Verfahren als ergänzungsbedürftig. Es bedarf klarer und nachvollziehbarer Feststellungen, die es erlauben, die Eignung der BW für den von ihr angestrebten ArbPl bzw. die gegen die BW erhobenen Vorwürfe von Dienstpflichtverletzungen verlässlich zu beurteilen. Erst dann kann beurteilt werden, ob die Behörde mit der Zuweisung des in Rede stehenden ArbPl ihrer Verpflichtung, die für die BW schonendste Variante zu wählen, nachgekommen ist.

Dokumentnummer

BEKRS_20051222_113_12_BK_05_01

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at