

RS Dok 2002/10/15 54/8-BK/02

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.10.2002

Norm

BDG §38 Abs3 Z4

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, wichtiges dienstliches Interesse, Dienstpflichtverletzung, für den Beamten schonendste Variante, kein Strafcharakter

Rechtssatz

Den Beamten, der eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung gesetzt hat, zur Verantwortung zu ziehen, ist Aufgabe des Disziplinarverfahrens. Im Versetzungsverfahren spielt dagegen die Frage des Verschuldens nur eine untergeordnete Rolle; im Zentrum steht hier das Interesse an der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes. Eine Versetzung ist daher nicht als Strafe zu sehen, sondern als objektiv notwendige Maßnahme zur Sicherstellung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes (BerK 31.7.2001, GZ 32-10-BK/01 uva). Nur daran ist daher die Berechtigung der ausgesprochenen Versetzung zu messen.

Die Versetzung kann daher nur gerechtfertigt sein, wenn auf Grund des (disziplinären) Verhaltens des BW ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht.

Die DBeh beruft sich dazu primär auf einen durch die Dienstpflichtverletzung des BW bewirkten Verlust an Vertrauen im Verhältnis zu Kollegen und allen Vorgesetzten. Diese Annahme ist aber mangels näherer Feststellungen über einen sie rechtfertigenden Sachverhalt nicht hinreichend nachvollziehbar. Wenngleich nicht auszuschließen ist, dass im konkreten Fall im Hinblick auf die näheren Umstände des Geschehens ein solcher Vertrauensverlust tatsächlich entstanden ist, kann dies keinesfalls als automatische Folge einer Dienstpflichtverletzung unterstellt werden. Ob tatsächlich konkrete Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass bei seinen Kollegen und Vorgesetzten das Vertrauen in den BW so gestört ist, dass eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich wäre, ist dem angef. Bescheid nicht zu entnehmen. Zur Klärung dieses für die Rechtmäßigkeit der Versetzung wichtigen Umstandes sind aber derartige Feststellungen notwendig, die bisher unterlassen worden sind.

Das zweite Argument der DBeh für die Notwendigkeit einer Versetzung des BW weg von seiner bisherigen Dienststelle ist der Hinweis auf die Notwendigkeit einer ständigen Kontrolle des BW durch Vorgesetzte. Dazu ist es aber vorweg notwendig, Art und Ausmaß der notwendigen Kontrolle zu definieren. Nach Ansicht der BerK ist zwar der Standpunkt der DBeh, dass die Dienstpflichtverletzungen des BW ein gewisses Maß an Kontrolle notwendig machen, durchaus gerechtfertigt; die offenkundig von der DBeh vertretene Meinung, dass dies so weit gehen müsste, dass der BW, soweit

er in Räumen mit Telefonanschlüssen arbeitet, immer unter der Aufsicht von Vorgesetzten stehen müsste, wird aber von der BerK nicht geteilt. Es darf nicht übersehen werden, dass in der Bundesverwaltung in aller Regel Systeme der Telefonüberwachung vorhanden sind, die auch ohne unmittelbar persönliche Überwachung der Bediensteten die nötige (und zulässige) Kontrolle des Telefonverkehrs ermöglichen. Es wäre daher durchaus vertretbar, den BW auf solchen Arbeitsplätzen einzusetzen, an denen eine hinreichende Überwachung des Telefonverkehrs dahin, ob einschlägige Mehrwertnummern in Anspruch genommen werden, gewährleistet ist. Darüber hinaus dem BW jegliche Vertrauenswürdigkeit abzusprechen würde in Wahrheit seine Verwendbarkeit im Bundesdienst überhaupt in Frage stellen, was aber offenkundig (und zu Recht) nicht in der Absicht der DBeh liegt. Die Versetzung des BW weg von seiner bisherigen Dienststelle ist daher nur dann erforderlich, wenn dort Arbeitsplätze, die dem eben erläuterten Erfordernis entsprechen, nicht vorhanden sind. Dies ist aber dem angef. Bescheid nicht zu entnehmen, der sich insofern als nicht ausreichend begründet erweist.

Aber auch dann, wenn sich im fortgesetzten Verfahren herausstellen sollte, dass entsprechende Arbeitsplätze an der bisherigen Dienststelle des BW nicht existieren, wird zu beachten sein, dass die DBeh bei Personalmaßnahmen, die sie im Rahmen des wichtigen dienstlichen Interesses setzt, verpflichtet ist, die für den Beamten schonendste Variante zu wählen (vgl. BerK 25.4.2001, GZ 9/9-BK/01; 3.8.2000, GZ 39/7-BK/00; 9.7.2001, 31/64-BK/01). Dies muss auch hier gelten, will man verhindern, dass die Versetzung in Wahrheit die (ihr nicht zukommende) Funktion einer weiteren Bestrafung erlangt. Aber auch dann, wenn sich im fortgesetzten Verfahren herausstellen sollte, dass entsprechende Arbeitsplätze an der bisherigen Dienststelle des BW nicht existieren, wird zu beachten sein, dass die DBeh bei Personalmaßnahmen, die sie im Rahmen des wichtigen dienstlichen Interesses setzt, verpflichtet ist, die für den Beamten schonendste Variante zu wählen vergleiche BerK 25.4.2001, GZ 9/9-BK/01; 3.8.2000, GZ 39/7-BK/00; 9.7.2001, 31/64-BK/01). Dies muss auch hier gelten, will man verhindern, dass die Versetzung in Wahrheit die (ihr nicht zukommende) Funktion einer weiteren Bestrafung erlangt.

Misst man aber die für den BW in Betracht kommenden Arbeitsplätze an den eben erläuterten Kriterien, reichen die von der DBeh bislang angeführten Umstände nicht für die Annahme aus, dass der BW nur am Zollamt N. eingesetzt werden könne und eine Verwendungsmöglichkeit näher bei seinem Wohnsitz nicht bestehe. Auch insofern ist daher der angefochtene Bescheid nicht ausreichend begründet.

Dokumentnummer

BEKRS_20021015_54_8_BK_02_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