

TE Pvak 2008/12/11 A31-PVAK/05

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 11.12.2008

Norm

PVG §2 Abs1

PVG §9 Abs4 Iita

1. PVG § 2 heute
2. PVG § 2 gültig ab 19.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
3. PVG § 2 gültig von 17.07.1987 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
4. PVG § 2 gültig von 06.08.1971 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 284/1971
1. PVG § 9 heute
2. PVG § 9 gültig ab 23.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 118/2024
3. PVG § 9 gültig von 30.12.2022 bis 22.07.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
5. PVG § 9 gültig von 24.12.2020 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
6. PVG § 9 gültig von 01.09.2020 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
7. PVG § 9 gültig von 09.07.2019 bis 31.08.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
8. PVG § 9 gültig von 01.01.2019 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
9. PVG § 9 gültig von 23.12.2018 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
10. PVG § 9 gültig von 01.08.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
11. PVG § 9 gültig von 25.05.2018 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
12. PVG § 9 gültig von 29.12.2012 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
13. PVG § 9 gültig von 31.12.2009 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
14. PVG § 9 gültig von 19.08.2009 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 77/2009
15. PVG § 9 gültig von 01.07.2007 bis 18.08.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
16. PVG § 9 gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
17. PVG § 9 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
18. PVG § 9 gültig von 01.07.1999 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
19. PVG § 9 gültig von 01.06.1999 bis 30.06.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 70/1999
20. PVG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.05.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
21. PVG § 9 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
22. PVG § 9 gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
23. PVG § 9 gültig von 01.04.1992 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
24. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 31.03.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
25. PVG § 9 gültig von 27.11.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989
26. PVG § 9 gültig von 01.09.1991 bis 26.11.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 179/1992
27. PVG § 9 gültig von 01.01.1990 bis 31.08.1991 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 85/1989

28. PVG § 9 gültig von 19.03.1988 bis 18.03.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
29. PVG § 9 gültig von 17.07.1987 bis 31.12.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 310/1987
30. PVG § 9 gültig von 05.03.1983 bis 16.07.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 138/1983

Text

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat durch ihre richterlichen Mitglieder Dr. SCHIEMER (Vorsitzender), Dr. HACKL-MIHELJAK und Mag. MASICEK, Dr. PLEYER als Vertreterin des Dienstgebers sowie Mag. HEROLD als Vertreter der Dienstnehmer über die Beschwerde von A. gegen den Fachausschuss *** (im Folgenden nur Fachausschuss) beschlossen:

Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben und festgestellt, dass die Geschäftsführung des Fachausschusses bei seinem Antrag an den Präsidenten des Oberlandesgerichts XY. vom 4. Februar 2005, dieser möge als Dienstbehörde unverzüglich in Ansehung des Beschwerdeführers ein amtswegiges Versetzungsverfahren in Anwendung des § 38 Abs. 2 und 3 Z 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 einleiten, nicht dem Gesetz widersprach. Der Beschwerde wird nicht Folge gegeben und festgestellt, dass die Geschäftsführung des Fachausschusses bei seinem Antrag an den Präsidenten des Oberlandesgerichts XY. vom 4. Februar 2005, dieser möge als Dienstbehörde unverzüglich in Ansehung des Beschwerdeführers ein amtswegiges Versetzungsverfahren in Anwendung des Paragraph 38, Absatz 2 und 3 Ziffer 4, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 einleiten, nicht dem Gesetz widersprach.

Dieser Bescheid unterliegt weder der Abänderung noch der Aufhebung im Verwaltungsweg.

B e g r ü n d u n g :

Unbestritten ist: Der jetzt 52jährige Beschwerdeführer wurde am 1. November 1983 als Psychologe im damaligen landesgerichtlichen Gefangenenhaus (jetzt Justizanstalt, im Folgenden kurz JA) XY. in den Justizdienst aufgenommen. Nachdem er am Beginn seines Dienstverhältnisses Vertragsbediensteter war, wurde er mit 1. Oktober 1985 zum Beamten (der Allgemeinen Verwaltung, Verwendungsgruppe A, Dienstklasse III) ernannt. Dieses öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wurde mit Wirksamkeit vom 1. Mai 1987 definitiv gestellt. Die Funktion eines Anstaltspsychologen übte er bis zu seiner Betrauung mit der Funktion des Leiters der JA XY. ab 1. März 1992 aus. Mit Ausnahme einer einjährigen Unterbrechung vom 1. Februar 2004 bis zum 31. Januar 2005 (tatsächlicher Dienstantritt in XY. war der 3. Februar 2005) – in dieser Zeit war er der JA XX. zur Dienstleistung zugeteilt und mit der provisorischen Leitung dieser Anstalt betraut – war seine Dienststelle bis Ende September 2006 die JA XY.. Die Beurteilung der Tätigkeit des Beschwerdeführers ergab einen die Anforderungen bei Weitem übersteigenden Verwendungserfolg, so wurde ihm im letzten Bericht über die Regelrevision der JA XY. vom September 1999 großes Organisationstalent, Engagement und umfassende Kompetenz bescheinigt. In Vollzugsfragen stehe er Neuerungen stets aufgeschlossen gegenüber. Stellvertreter des Beschwerdeführers war Obstdt. (später Oberst) B. (im Folgenden nur Stellvertreter oder B.). Unbestritten ist: Der jetzt 52jährige Beschwerdeführer wurde am 1. November 1983 als Psychologe im damaligen landesgerichtlichen Gefangenenhaus (jetzt Justizanstalt, im Folgenden kurz JA) XY. in den Justizdienst aufgenommen. Nachdem er am Beginn seines Dienstverhältnisses Vertragsbediensteter war, wurde er mit 1. Oktober 1985 zum Beamten (der Allgemeinen Verwaltung, Verwendungsgruppe A, Dienstklasse römisch drei) ernannt. Dieses öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis wurde mit Wirksamkeit vom 1. Mai 1987 definitiv gestellt. Die Funktion eines Anstaltspsychologen übte er bis zu seiner Betrauung mit der Funktion des Leiters der JA XY. ab 1. März 1992 aus. Mit Ausnahme einer einjährigen Unterbrechung vom 1. Februar 2004 bis zum 31. Januar 2005 (tatsächlicher Dienstantritt in XY. war der 3. Februar 2005) – in dieser Zeit war er der JA römisch zwanzig. zur Dienstleistung zugeteilt und mit der provisorischen Leitung dieser Anstalt betraut – war seine Dienststelle bis Ende September 2006 die JA XY.. Die Beurteilung der Tätigkeit des Beschwerdeführers ergab einen die Anforderungen bei Weitem übersteigenden Verwendungserfolg, so wurde ihm im letzten Bericht über die Regelrevision der JA XY. vom September 1999 großes Organisationstalent, Engagement und umfassende Kompetenz bescheinigt. In Vollzugsfragen stehe er Neuerungen stets aufgeschlossen gegenüber. Stellvertreter des Beschwerdeführers war Obstdt. (später Oberst) B. (im Folgenden nur Stellvertreter oder B.).

Der Fachausschuss (im Folgenden nur FA) wurde mit 1. Jänner 2005 eingerichtet. Am 4. Februar 2005 überreichte der Vorsitzende des FA folgendes Schreiben des FA an den Präsidenten des Oberlandesgerichts (im Folgenden nur OLG) XY. unter dem Betreff „Einteilung [erkennbar gemeint Einleitung] eines amtswegigen Versetzungsverfahrens A., Leiter der Justizanstalt XY.“:

„Der ... [FA] hat in seiner geschäftsführenden Sitzung am 04. Februar 2005 nachstehenden Antrag gemäß § 9 Abs. 4 lit. a Bundespersonalvertretungsgesetz an die Dienstbehörde beschlossen: „Der ... [FA] hat in seiner geschäftsführenden Sitzung am 04. Februar 2005 nachstehenden Antrag gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, Bundespersonalvertretungsgesetz an die Dienstbehörde beschlossen:

Betreffend den Leiter der Justizanstalt XY. ... [Beschwerdeführer] möge der Präsident des Oberlandesgerichtes XY. als Dienstbehörde unverzüglich ein amtswegiges Versetzungsverfahren in Anwendung der Bestimmung(en) des § 38 Abs. 2 u. 3 Z 4 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 einleiten. Als Begründung eines wichtigen dienstlichen Interesses werden das nachweislich vorherrschende erhebliche Spannungsverhältnis und die daraus resultierende massive Konfliktbereitschaft zwischen dem Anstaltsleiter, seinem Stellvertreter, anderen leitenden Beamten sowie verschiedenen Bediensteten des Exekutivdienstes als auch anderer Berufsgruppen angeführt. Darüber hinaus ist eine Belassung des Anstaltsleiters wegen der rechtskräftig verhängten Disziplinarstrafe als Dienststellenleiter für die Wahrnehmung der Amtsgeschäfte nicht vertretbar. Zudem ist eine konkrete Gefahr des Verlustes des Vertrauens der Allgemeinheit in den Justizstrafvollzug als auch generell in die öffentliche Verwaltung, insbesondere durch Berichte und Einschaltungen der Medien gegeben, weiters stellt der eklatante Führungsmangel des Anstaltsleiters und die weitgehend konfliktbeladene Situation nachteilige Voraussetzungen für den Dienstbetrieb dar. Betreffend den Leiter der Justizanstalt XY. ... [Beschwerdeführer] möge der Präsident des Oberlandesgerichtes XY. als Dienstbehörde unverzüglich ein amtswegiges Versetzungsverfahren in Anwendung der Bestimmung(en) des Paragraph 38, Absatz 2, u. 3 Ziffer 4, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 einleiten. Als Begründung eines wichtigen dienstlichen Interesses werden das nachweislich vorherrschende erhebliche Spannungsverhältnis und die daraus resultierende massive Konfliktbereitschaft zwischen dem Anstaltsleiter, seinem Stellvertreter, anderen leitenden Beamten sowie verschiedenen Bediensteten des Exekutivdienstes als auch anderer Berufsgruppen angeführt. Darüber hinaus ist eine Belassung des Anstaltsleiters wegen der rechtskräftig verhängten Disziplinarstrafe als Dienststellenleiter für die Wahrnehmung der Amtsgeschäfte nicht vertretbar. Zudem ist eine konkrete Gefahr des Verlustes des Vertrauens der Allgemeinheit in den Justizstrafvollzug als auch generell in die öffentliche Verwaltung, insbesondere durch Berichte und Einschaltungen der Medien gegeben, weiters stellt der eklatante Führungsmangel des Anstaltsleiters und die weitgehend konfliktbeladene Situation nachteilige Voraussetzungen für den Dienstbetrieb dar.

Verschärft wird diese Situation dadurch, dass es sich im gegenständlichen Fall um die Sicherheit einer großen Haftanstalt handelt, in der die öffentliche Sicherheit des Staates durch Spannungen und Konflikte, ausgelöst durch rechtswidrige Handlungen des Anstaltsleiters und dessen mangelnde Akzeptanz unter den Mitarbeitern, erheblich gefährdet wird. Objektiv festgestellte Tatsachen rechtfertigen den Schluss, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben unter einem Anstaltsleiter ... [Beschwerdeführer] nicht mehr gegeben sind. Um den gegenständlichen Antrag zu untermauern, werden in der Anlage verschiedene Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes, die die Rechtsprechung in ähnlichen bzw. gleich gelagerten Angelegenheiten dokumentieren, abgeschlossen.“

Angeschlossen waren Rechtssätze der Erkenntnisse des VwGH Zl. 92/12/0130, Zl. 95/12/0007, Zl. 95/12/0122 (= VwSlg 14.313A/1995) und 99/12/0139. Der Präsident des OLG XY. teilte dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 26. Mai 2006 mit, es sei beabsichtigt, ihn an die JA YY. zu versetzen und ihn dort mit der Funktion eines Psychologen zu betrauen. Gegen die beabsichtigte Maßnahme erhob der Beschwerdeführer mit Schriftsatz vom 8. Juni 2006 Einwendungen. Der Präsident des OLG XY. berief dann mit Bescheid vom 18. August 2006

1. 1.)eins,
den Beschwerdeführer von seiner Funktion als Leiter der JA XY. von seiner Planstelle ... ab und versetzte ihn im Einvernehmen mit dem Präsidenten des OLG NN. auf die Planstelle ... bei der JA YY. in der Funktion 'Psychologe' mit der Einstufung ... mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2006 und
2. 2.)2,
B. von seiner Funktion als Stellvertreter des Leiters der JA XY. und als Leiter des Wirtschaftsbereichs dieser Anstalt von seiner Planstelle in der Verwendungsgruppe ... ab und versetzte ihn im Einvernehmen mit dem Präsidenten des OLG NN. in der Funktion „Leiter Vollzugsbereich“ auf ... mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2006. Der Beschwerdeführer und sein Stellvertreter hätten die maßgeblichen Gründe, die für die Versetzung ausschlaggebend seien, selbst zu vertreten. In der umfangreichen Begründung seines Bescheides (seine Feststellungen sind, soweit hier unbedenklich und durch das Beweisverfahren des Verfahrens vor der

Kommission bestätigt, auch zum Teil unten wiedergegeben) hielt der Präsident des OLG XY. u.a. fest, dass der Beschwerdeführer am 6. Dezember 2004 in Anerkennung seiner besonderen Leistung eine einmalige Geldbelohnung von 600 EUR vom Präsidenten des OLG XY. zuerkannt erhalten habe und die Beurteilungen seiner Tätigkeit auf einen die Anforderungen bei weitem übersteigenden Verwendungserfolg lauteten, sowie dass ihm im Regelrevisionsbericht 1999 der JA XY. großes Organisationstalent, Engagement und umfassende Kompetenz bescheinigt worden seien. Weiters, dass der Beschwerdeführer ab dem Sommersemester 1987 bis Ende 2003 immer wieder Lehraufträge an der Universität XY. innegehabt habe, Vortragender im Bereich des Fortbildungszentrums Strafvollzug gewesen sei, 1998 für die Dauer von fünf Jahren zum Mitglied der Prüfungskommission für die Verwendungsgruppe A1 in den Justizanstalten und in der Bewährungshilfe sowie am 22. Oktober 2001 zu einem Ersatzmitglied der Vollzugskammer beim OLG XY. ernannt worden sei. Bei einer Inspektion durch das BMJ im Juli 2005 sei festgestellt worden, dass zwar nach wie vor Spannungen zwischen dem Anstaltsleiter [Beschwerdeführer] und Teilen der Mitarbeiterschaft bestünden; positiv wurde jedoch hervorgehoben, dass sich diese seit der letzten Inspektion deutlich vermindert hätten. Im Bericht wurde auf eine erfreuliche und angemessene Vollzugsarbeit in der JA XY. verwiesen. In rechtlicher Hinsicht begründete der Präsident des OLG XY. die Versetzung des Beschwerdeführers im Wesentlichen damit, es liege das erforderliche dienstliche Interesse auf Grund der nicht (mehr) den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Dienstaussübung des Beschwerdeführers vor, was sich insbesondere am mangelnden Führungsverhalten äußere, ebenso aber auch auf Grund der mit den Geschehnissen zusammenhängenden negativen Medienberichterstattung und des damit entstandenen negativen Ansehens der JA XY. in der Öffentlichkeit. Der jahrelange und bis in die Gegenwart fortgesetzte Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und wichtigen Teilen des Führungsstabs und insbesondere auch seinem Stellvertreter habe nicht nur die persönlichen Beziehungen, sondern vor allem das Arbeitsklima und die beruflichen Beziehungen der Mitglieder des Leitungsteams in der JA XY. unheilbar erschüttert und zerrüttet. Nicht einmal die einjährige Versetzung (richtig: Dienstzuteilung) des Beschwerdeführers nach XX. und intensive Bemühungen der Dienstbehörden im Jahr 2005 hätten die Konfliktsituation verbessern können, was den Schluss zulasse, dass beim Beschwerdeführer der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der gesetzlich vorgezeichneten Aufgaben nicht mehr gegeben sei. Der Ursprung der jahrelangen massiven Konflikte lasse sich nicht mehr ermitteln. Doch seien in der Führungsebene der JA, auch nach einem ersten Höhepunkt mit dem Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer, sowohl von diesem wie auch von seinem Stellvertreter immer wieder Handlungen gesetzt worden, die unmittelbar zu einem Aufflammen und einer Zuspitzung des Konflikts geführt hätten. Der disziplinarrechtlich bereits geahndete, den Beschwerdeführer betreffende Sachverhalt rechtfertige die Rechtsansicht, dass sich der Beschwerdeführer als Führungskraft disqualifiziert und die einem Vorgesetzten immanente Vorbildfunktion beeinträchtigt habe. Nach der Rückkehr des Beschwerdeführers an die JA XY. im Februar 2005 sei als weiterer Problemlösungsversuch das Coaching durchgeführt worden, jedoch sei auch dieses fehlgeschlagen. Die angeordnete Versetzung sei daher zwingend und unerlässlich, wobei auch der zeitliche Zusammenhang zur disziplinarrechtlichen Verurteilung des Beschwerdeführers nie unterbrochen worden sei. B. von seiner Funktion als Stellvertreter des Leiters der JA XY. und als Leiter des Wirtschaftsbereichs dieser Anstalt von seiner Planstelle in der Verwendungsgruppe ... ab und versetzte ihn im Einvernehmen mit dem Präsidenten des OLG NN. in der Funktion „Leiter Vollzugsbereich“ auf ... mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2006. Der Beschwerdeführer und sein Stellvertreter hätten die maßgeblichen Gründe, die für die Versetzung ausschlaggebend seien, selbst zu vertreten. In der umfangreichen Begründung seines Bescheides (seine Feststellungen sind, soweit hier unbedenklich und durch das Beweisverfahren des Verfahrens vor der Kommission bestätigt, auch zum Teil unten wiedergegeben) hielt der Präsident des OLG XY. u.a. fest, dass der Beschwerdeführer am 6. Dezember 2004 in Anerkennung seiner besonderen Leistung eine einmalige Geldbelohnung von 600 EUR vom Präsidenten des OLG XY. zuerkannt erhalten habe und die Beurteilungen seiner Tätigkeit auf einen die Anforderungen bei weitem übersteigenden Verwendungserfolg lauteten, sowie dass ihm im Regelrevisionsbericht 1999 der JA XY. großes Organisationstalent, Engagement und umfassende Kompetenz bescheinigt worden seien. Weiters, dass der Beschwerdeführer ab dem Sommersemester 1987 bis Ende 2003 immer wieder Lehraufträge an der Universität XY. innegehabt habe, Vortragender im Bereich des Fortbildungszentrums Strafvollzug gewesen sei, 1998 für die Dauer von fünf Jahren zum Mitglied der Prüfungskommission für die Verwendungsgruppe A1 in den Justizanstalten und in der Bewährungshilfe sowie am 22. Oktober 2001 zu einem Ersatzmitglied der Vollzugskammer beim OLG XY. ernannt worden sei. Bei einer

Inspektion durch das BMJ im Juli 2005 sei festgestellt worden, dass zwar nach wie vor Spannungen zwischen dem Anstaltsleiter [Beschwerdeführer] und Teilen der Mitarbeiterschaft bestünden; positiv wurde jedoch hervorgehoben, dass sich diese seit der letzten Inspektion deutlich vermindert hätten. Im Bericht wurde auf eine erfreuliche und angemessene Vollzugsarbeit in der JA XY. verwiesen. In rechtlicher Hinsicht begründete der Präsident des OLG XY. die Versetzung des Beschwerdeführers im Wesentlichen damit, es liege das erforderliche dienstliche Interesse auf Grund der nicht (mehr) den gesetzlichen Vorgaben entsprechenden Dienstausbildung des Beschwerdeführers vor, was sich insbesondere am mangelnden Führungsverhalten äußere, ebenso aber auch auf Grund der mit den Geschehnissen zusammenhängenden negativen Medienberichterstattung und des damit entstandenen negativen Ansehens der JA XY. in der Öffentlichkeit. Der jahrelange und bis in die Gegenwart fortgesetzte Konflikt zwischen dem Beschwerdeführer und wichtigen Teilen des Führungsstabs und insbesondere auch seinem Stellvertreter habe nicht nur die persönlichen Beziehungen, sondern vor allem das Arbeitsklima und die beruflichen Beziehungen der Mitglieder des Leitungsteams in der JA XY. unheilbar erschüttert und zerrüttet. Nicht einmal die einjährige Versetzung (richtig: Dienstzuteilung) des Beschwerdeführers nach römisch zwanzig. und intensive Bemühungen der Dienstbehörden im Jahr 2005 hätten die Konfliktsituation verbessern können, was den Schluss zulasse, dass beim Beschwerdeführer der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der gesetzlich vorgezeichneten Aufgaben nicht mehr gegeben sei. Der Ursprung der jahrelangen massiven Konflikte lasse sich nicht mehr ermitteln. Doch seien in der Führungsebene der JA, auch nach einem ersten Höhepunkt mit dem Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer, sowohl von diesem wie auch von seinem Stellvertreter immer wieder Handlungen gesetzt worden, die unmittelbar zu einem Aufflammen und einer Zuspitzung des Konflikts geführt hätten. Der disziplinarrechtlich bereits geahndete, den Beschwerdeführer betreffende Sachverhalt rechtfertige die Rechtsansicht, dass sich der Beschwerdeführer als Führungskraft disqualifiziert und die einem Vorgesetzten immanente Vorbildfunktion beeinträchtigt habe. Nach der Rückkehr des Beschwerdeführers an die JA XY. im Februar 2005 sei als weiterer Problemlösungsversuch das Coaching durchgeführt worden, jedoch sei auch dieses fehlgeschlagen. Die angeordnete Versetzung sei daher zwingend und unerlässlich, wobei auch der zeitliche Zusammenhang zur disziplinarrechtlichen Verurteilung des Beschwerdeführers nie unterbrochen worden sei.

Insgesamt folgte der Präsident des OLG XY. aus dem von ihm festgestellten Sachverhalt im Wesentlichen eine mangelnde Führungsqualifikation des Beschwerdeführers. Ihm sei es nicht gelungen, vorhandene Konflikte zwischen den Mitarbeitern und ihm abzubauen, zu lösen oder zu vermeiden, insbesondere sei sein eigenes Verhalten immer wieder Auslöser für Konflikte gewesen, was die zahlreichen gegen ihn gerichteten Anzeigen dokumentieren würden. Zwar biete die Leitung einer JA immer wieder Reibungspunkte, es wäre aber Aufgabe einer Führungskraft, die daraus entstehenden Konflikte möglichst rasch und sachgerecht zu lösen oder gar zu vermeiden. Der eingetretene Vertrauensverlust zwischen den Mitarbeitern im Leitungsstab schade dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut sei und möglichst rasch, reibungslos und effizient funktionieren solle. Auch habe der Beschwerdeführer zum Verlust der Vertrauensbasis etwa dadurch beigetragen, dass er entgegen bestehenden Vorschriften seinen Stellvertreter abgesetzt, Personalmaßnahmen ohne Einbindung der Personalvertretungsorgane durchgesetzt und Aktenstücke in Personalakten, die dort nicht hingehörten, abgelegt habe sowie nicht bereit gewesen sei, sich Diskussionen zu stellen. Auf Grund des unerträglich gewordenen Spannungsverhältnisses im Leitungsstab der JA und des damit verbundenen Vertrauensentzugs (in der JA selbst sowie auch im Verhältnis zum Präsidenten des OLG XY. als Dienstbehörde) liege in Verbindung mit der rechtskräftigen Disziplinarverurteilung und anderen dienstlichen Fehlleistungen, deren Art und Schwere die Belassung des Beschwerdeführers in seiner früheren Funktion nicht vertretbar erscheinen ließen, ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung vor.

Die vorliegenden negativen Medienberichte würden zum negativen Erscheinungsbild beitragen und dem Ansehen der gesamten JA schaden; aus ihnen resultiere ein negatives Bild der JA in der Öffentlichkeit, das die JA als konfliktbeladen und dem zur Folge auch in ihrer Leistungsfähigkeit für die öffentliche Sicherheit beeinträchtigt erscheinen lasse. Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung der konfliktbeladenen Situation liege auch vor, weil die Spannungen und Konflikte schon außerhalb des Amtsbetriebes, insbesondere durch Einschaltung von Medien, behandelt würden, weswegen auch die konkrete Gefahr des Verlustes des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Führung der Amtsgeschäfte hinzutrete. Der Beschwerdeführer wäre verpflichtet gewesen, sein Verhalten dahingehend zu ändern, dass es keine Grundlage für derartige dem Ansehen der JA schadende Medienberichte mehr biete, zumal es zu den Dienstpflichten eines Beamten gehöre, in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu

nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Angelegenheiten erhalten bleibe, dies umso mehr, als der Beschwerdeführer auch die dienstliche Aufgabe gehabt habe, die JA nach außen zu repräsentieren. Es wäre auf Grund der zahlreichen und weitgehend negativen Berichte erforderlich gewesen, dieser Darstellung in den Medien durch ein geschlossenes und bestimmtes Auftreten der Führungskräfte der JA – vor allem des Beschwerdeführers und seines Stellvertreters – entgegenzuwirken; dies hätten der Beschwerdeführer wie auch sein Stellvertreter aber unterlassen, sondern ihr Misstrauen und ihre Abneigung gegeneinander durch zahlreiche Eingaben an die übergeordneten Dienstbehörden sowie durch Straf- und Disziplinaranzeigen gegen den jeweils anderen offen ausgetragen, was weder der Belegschaft der JA noch den Medien verborgen geblieben sei.

Beim gegebenen dienstlichen Interesse an einem Abzug des Beschwerdeführers von der JA XY. sei auf die Frage des durch die Versetzung entstehenden wesentlichen wirtschaftlichen Nachteils für ihn und des Vorhandenseins anderer geeigneter Beamter für die Versetzung nicht einzugehen, wie auch seine unbestritten gegebenen fachlichen Qualitäten außer Betracht zu bleiben hätten. Der Beschwerdeführer hätte angesichts der Umstände die Gründe für seine Versetzung selbst zu verantworten. Zwar treffe weder ihn noch seinen Stellvertreter das überwiegende Verschulden, beide hätten aber durch die festgestellten Verhaltensweisen immer wieder zu einer Verschärfung der Konflikte beigetragen. Es verbleibe nach allen gescheiterten Lösungsversuchen in Hinblick auf die Schwere des Konflikts, seine lange Dauer und seine für die JA XY. überaus nachteilige und ihr Ansehen schädigende mediale Präsenz, die mangelnde Führungseignung des Beschwerdeführers, die daraus resultierenden Spannungen und das für eine Führungskraft untragbare Verhalten von B. letztlich nur die Versetzung beider, die als Führungsspitze auch die Hauptakteure der Auseinandersetzung gewesen seien.

Die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt wies die vom Beschwerdeführer gegen diesen Bescheid erhobene Berufung mit Entscheidung vom 2. Mai 2007, GZ 197, 198/25-BK/06, aus näheren Erwägungen ab. Der Verfassungsgerichtshof erkannte über die Beschwerde des Beschwerdeführers mit seinem Erkenntnis vom 9. Juni 2008, Zl. B 1108/07-7, dahin zu Recht, dass der Beschwerdeführer durch den angefochtenen Bescheid in seinem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf ein Verfahren vor dem gesetzlichen Richter – wegen Zuständigkeit des BMJ (statt des Präsidenten des OLG XY.) für eine Versetzung des Beschwerdeführers – verletzt worden sei, und hob den Bescheid allein aus diesem Grund auf, ohne sich inhaltlich mit ihm auseinander zu setzen. Der Beschwerdeführer beantragte am 3. Oktober 2005 die Aufhebung des Beschlusses des FA vom 4. Februar 2005 gemäß § 41 PVG, sehe er sich doch durch diesen Beschluss in seinen Rechten aus folgenden Erwägungen massiv verletzt: Die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt wies die vom Beschwerdeführer gegen diesen Bescheid erhobene Berufung mit Entscheidung vom 2. Mai 2007, GZ 197, 198/25-BK/06, aus näheren Erwägungen ab. Der Verfassungsgerichtshof erkannte über die Beschwerde des Beschwerdeführers mit seinem Erkenntnis vom 9. Juni 2008, Zl. B 1108/07-7, dahin zu Recht, dass der Beschwerdeführer durch den angefochtenen Bescheid in seinem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf ein Verfahren vor dem gesetzlichen Richter – wegen Zuständigkeit des BMJ (statt des Präsidenten des OLG XY.) für eine Versetzung des Beschwerdeführers – verletzt worden sei, und hob den Bescheid allein aus diesem Grund auf, ohne sich inhaltlich mit ihm auseinander zu setzen. Der Beschwerdeführer beantragte am 3. Oktober 2005 die Aufhebung des Beschlusses des FA vom 4. Februar 2005 gemäß Paragraph 41, PVG, sehe er sich doch durch diesen Beschluss in seinen Rechten aus folgenden Erwägungen massiv verletzt:

Am 4. Februar 2005 habe der Präsident des OLG XY. eine Dienstbesprechung unter Einbeziehung des Leitungsstabes der JA XY. sowie sämtlicher Mitglieder der zuständigen Personalvertretungsorgane durchgeführt. Am Ende dieser Dienstbesprechung habe der Vorsitzende des FA, C., dem Präsidenten einen Schriftsatz übergeben. Nach dessen Bekanntgabe habe es sich bei dem Schriftsatz um einen Antrag an das OLG XY. als Dienstbehörde auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens gegen den Beschwerdeführer als Leiter der JA XY. gehandelt. Eine vom Beschwerdeführer gegenüber dem Vorsitzenden des FA begehrte nähere Erläuterung seines Antrags vor dem angesprochenen Forum habe der Präsident des OLG XY. unterbunden. Der Antrag sei vom Vorsitzenden des FA ohne Wissen und Zustimmung der Dienststellenausschüsse (DA) bei der JA XY. gestellt worden. Der DA für die Bediensteten des Exekutivdienstes bei der JA XY. habe sich mit Schreiben vom 11. Februar 2005 vom Antrag auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens gegen den Beschwerdeführer distanziert und festgehalten, dass dieser Antrag „in keiner Weise mit dem DA abgesprochen“ gewesen sei. Der Antrag des FA beruhe auf einer gesetzwidrigen Geschäftsführung. Der FA habe kein Mandat zur Erstattung eines derartigen Antrags gehabt, weil auf der Ebene der Dienststellenausschüsse kein wie auch immer geartetes Verfahren in diesem Zusammenhang im Gange gewesen sei und die Zusammenarbeit zwischen DA und dem Beschwerdeführer als Dienststellenleiter konstruktiv und reibungslos verlaufe. Zudem sehe sich der Beschwerdeführer

durch den Antrag und den Modus des Einbringens (anlässlich einer vom Präsidenten einberufenen Dienstbesprechung im Beisein von D. des BMJ sowie insgesamt 13 Mitarbeitern der JA XY., der JA XX. und drei Mitarbeitern des OLG XY.) massiv in seinen Rechten verletzt. Der Vorsitzende des FA habe den Beschwerdeführer durch diese Vorgangsweise in seinen beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Rechten verletzt. Die für den Beschwerdeführer völlig überraschende Übergabe des Antrags an den Leiter der Dienstbehörde vor einem „Forum“ von insgesamt 17 Personen sei dazu angetan gewesen, ihn durch Herabsetzung und Verächtlichmachen in seinen sozialen Rechten als Bundesbeamter und Dienststellenleiter zu verletzen. Seine gesundheitlichen Rechte sehe der Beschwerdeführer dadurch verletzt, dass er als Resultat der oben angeführten Stress- und Belastungssituation unter psychosomatischen Störungen wie Schlaflosigkeit und Verdauungsstörungen leide. Schließlich ziele der Versetzungsantrag auch ganz klar darauf ab, den Beschwerdeführer anhaltend in seinen wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu schädigen. Die JA XY. sei die einzige Strafvollzugsanstalt im Bundesland XXX., sodass eine Versetzung jedenfalls mit massiven wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen für seine Person verbunden wäre. Sein Lebensmittelpunkt sei seit seiner Geburt die Stadt XXX., er sei verheiratet und Vater zweier Söhne, welche beide noch in Ausbildung stünden und im elterlichen Haushalt lebten. Seine Gattin sei beim Stadtmagistrat XXX. beschäftigt. Der Präsident des OLG XY. habe dem FA mit Schreiben vom 15. September 2005 die Absicht mitgeteilt, dem BMJ eine Versetzung des Beschwerdeführers vorzuschlagen. Es bestehe somit die reale Gefahr, dass es tatsächlich zu einem Versetzungsverfahren gegen ihn komme und die angeführten Nachteile für ihn eintreten. Gemäß § 2 PVG sei die Personalvertretung berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Unter Bezugnahme auf § 41 Abs. 1 PVG werde daher die Feststellung der Verletzung der Rechte des Beschwerdeführers als Bediensteter, die Feststellung der Verletzung der Gesetzmäßigkeit in der Geschäftsführung des FA sowie die Aufhebung des Beschlusses auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens gegen den Beschwerdeführer beantragt. Der FA nahm zu diesem Antrag in seiner Sitzung am 21. November 2005 wie folgt Stellung: Am 4. Februar 2005 habe der Präsident des OLG XY. eine Dienstbesprechung unter Einbeziehung des Leitungsstabes der JA XY. sowie sämtlicher Mitglieder der zuständigen Personalvertretungsorgane durchgeführt. Am Ende dieser Dienstbesprechung habe der Vorsitzende des FA, C., dem Präsidenten einen Schriftsatz übergeben. Nach dessen Bekanntgabe habe es sich bei dem Schriftsatz um einen Antrag an das OLG XY. als Dienstbehörde auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens gegen den Beschwerdeführer als Leiter der JA XY. gehandelt. Eine vom Beschwerdeführer gegenüber dem Vorsitzenden des FA begehrte nähere Erläuterung seines Antrags vor dem angesprochenen Forum habe der Präsident des OLG XY. unterbunden. Der Antrag sei vom Vorsitzenden des FA ohne Wissen und Zustimmung der Dienststellenausschüsse (DA) bei der JA XY. gestellt worden. Der DA für die Bediensteten des Exekutivdienstes bei der JA XY. habe sich mit Schreiben vom 11. Februar 2005 vom Antrag auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens gegen den Beschwerdeführer distanziert und festgehalten, dass dieser Antrag „in keiner Weise mit dem DA abgesprochen“ gewesen sei. Der Antrag des FA beruhe auf einer gesetzwidrigen Geschäftsführung. Der FA habe kein Mandat zur Erstattung eines derartigen Antrags gehabt, weil auf der Ebene der Dienststellenausschüsse kein wie auch immer geartetes Verfahren in diesem Zusammenhang im Gange gewesen sei und die Zusammenarbeit zwischen DA und dem Beschwerdeführer als Dienststellenleiter konstruktiv und reibungslos verlaufe. Zudem sehe sich der Beschwerdeführer durch den Antrag und den Modus des Einbringens (anlässlich einer vom Präsidenten einberufenen Dienstbesprechung im Beisein von D. des BMJ sowie insgesamt 13 Mitarbeitern der JA XY., der JA römisch zwanzig. und drei Mitarbeitern des OLG XY.) massiv in seinen Rechten verletzt. Der Vorsitzende des FA habe den Beschwerdeführer durch diese Vorgangsweise in seinen beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Rechten verletzt. Die für den Beschwerdeführer völlig überraschende Übergabe des Antrags an den Leiter der Dienstbehörde vor einem „Forum“ von insgesamt 17 Personen sei dazu angetan gewesen, ihn durch Herabsetzung und Verächtlichmachen in seinen sozialen Rechten als Bundesbeamter und Dienststellenleiter zu verletzen. Seine gesundheitlichen Rechte sehe der Beschwerdeführer dadurch verletzt, dass er als Resultat der oben angeführten Stress- und Belastungssituation unter psychosomatischen Störungen wie Schlaflosigkeit und Verdauungsstörungen leide. Schließlich ziele der Versetzungsantrag auch ganz klar darauf ab, den Beschwerdeführer anhaltend in seinen wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu schädigen. Die JA XY. sei die einzige Strafvollzugsanstalt im Bundesland römisch 30., sodass eine Versetzung jedenfalls mit massiven wirtschaftlichen und sozialen Nachteilen für seine Person verbunden wäre. Sein Lebensmittelpunkt sei seit seiner Geburt die Stadt römisch 30., er sei verheiratet und Vater zweier Söhne, welche beide noch in Ausbildung stünden und im elterlichen Haushalt lebten. Seine Gattin sei beim Stadtmagistrat römisch 30. beschäftigt. Der Präsident des OLG XY. habe dem FA mit Schreiben vom 15. September 2005 die Absicht mitgeteilt, dem BMJ eine Versetzung des

Beschwerdeführer vorzuschlagen. Es bestehe somit die reale Gefahr, dass es tatsächlich zu einem Versetzungsverfahren gegen ihn komme und die angeführten Nachteile für ihn eintreten. Gemäß Paragraph 2, PVG sei die Personalvertretung berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Unter Bezugnahme auf Paragraph 41, Absatz eins, PVG werde daher die Feststellung der Verletzung der Rechte des Beschwerdeführers als Bediensteter, die Feststellung der Verletzung der Gesetzmäßigkeit in der Geschäftsführung des FA sowie die Aufhebung des Beschlusses auf Einleitung eines Versetzungsverfahrens gegen den Beschwerdeführer beantragt. Der FA nahm zu diesem Antrag in seiner Sitzung am 21. November 2005 wie folgt Stellung:

Vom belangten FA als gesetzlich zuständigem Personalvertretungsorgan bei der Dienstbehörde 1. Instanz sei mit Beginn seiner Funktionsperiode bzw. mit gesetzlicher Einführung dieses Personalvertretungsorgans die schon jahrelange (teilweise bekannte) Problematik betreffend den Beschwerdeführer als Leiter der JA XY. behandelt und am 4. Februar 2005 ein an den Präsidenten des OLG XY. gerichteter Beschluss zur Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens (§ 38 BDG) gemäß § 9 Abs. 4 lit. a PVG beantragt bzw. angeregt worden. Der bis zum 31. Dezember 2004 zuständige Zentralausschuss beim BMJ für die Bediensteten der Justizwache und anderen Bediensteten des Planstellenbereichs Justizanstalten sowie für die Bediensteten des Planstellenbereichs Bewährungshilfe (im Folgenden nur ZA) als (zwischenzeitlicher) Ansprech- bzw. Verhandlungspartner für die Präsidenten der Oberlandesgerichte, der bis zur Wahl eines FA die Aufgaben der gesetzlichen Personalvertretung wahrzunehmen gehabt habe, sei trotz des bekannten Spannungsverhältnisses und nachvollziehbarer Konflikte in der JA XY. völlig untätig geblieben. Als Nachweis dafür werde ein Schreiben (eine Beschlussausfertigung) des DA bei der JA XY. vom 31. Jänner 2002 vorgelegt, in dem einige Konfliktpunkte angesprochen bzw. dienstrechtliche Maßnahmen von der Dienstbehörde verlangt worden seien. Völlig unabhängig davon hätte die Dienstbehörde durch die gesetzlich auferlegte Fürsorgepflicht schon viel früher geeignete Maßnahmen gegen den Beschwerdeführer als Verursacher verschiedener massiver Konfliktsituationen in der JA XY. einleiten müssen. Zu den von der Personalvertretungs-Aufsichtskommission angeforderten Unterlagen würden neben dem notwendigen Beschluss auch verschiedene andere Schriftstücke zur Situation in der JA XY. übermittelt. Als Zeugen bzw. Auskunftspersonen würden vom FA verschiedene Bedienstete der JA XY. namhaft gemacht, die das aufgezeigte Spannungsverhältnis bzw. wiederkehrende Konfliktsituationen bestätigen könnten. Die vom Präsidenten des OLG XY. beim BMJ vorgeschlagene Versetzung des Beschwerdeführers entspreche dem Beschluss des FA vom 4. Februar 2005, in dem die Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens umfangreich formell beantragt worden sei. Darüber hinaus sei dem Vorsitzenden des DA bei der JA XY., E., einige Tage vorher die beabsichtigte Beschlussfassung im FA ausführlich in einem persönlichen Gespräch zwischen dem Vorsitzenden und dem Schriftführer des FA, C. und F., mitgeteilt worden. In der Begründung des Antrags bzw. der Anregung sei u.a. ein wichtiges dienstliches Interesse angeführt worden, vor allem das bestehende nachweislich vorherrschende erhebliche Spannungsverhältnis und die daraus resultierende massive Konfliktbereitschaft zwischen dem Beschwerdeführer als Anstaltsleiter, seinem Stellvertreter, anderen leitenden Beamten sowie verschiedenen Bediensteten des Exekutivdienstes als auch anderer Berufsgruppen. Vom belangten FA als gesetzlich zuständigem Personalvertretungsorgan bei der Dienstbehörde 1. Instanz sei mit Beginn seiner Funktionsperiode bzw. mit gesetzlicher Einführung dieses Personalvertretungsorgans die schon jahrelange (teilweise bekannte) Problematik betreffend den Beschwerdeführer als Leiter der JA XY. behandelt und am 4. Februar 2005 ein an den Präsidenten des OLG XY. gerichteter Beschluss zur Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens (Paragraph 38, BDG) gemäß Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, PVG beantragt bzw. angeregt worden. Der bis zum 31. Dezember 2004 zuständige Zentralausschuss beim BMJ für die Bediensteten der Justizwache und anderen Bediensteten des Planstellenbereichs Justizanstalten sowie für die Bediensteten des Planstellenbereichs Bewährungshilfe (im Folgenden nur ZA) als (zwischenzeitlicher) Ansprech- bzw. Verhandlungspartner für die Präsidenten der Oberlandesgerichte, der bis zur Wahl eines FA die Aufgaben der gesetzlichen Personalvertretung wahrzunehmen gehabt habe, sei trotz des bekannten Spannungsverhältnisses und nachvollziehbarer Konflikte in der JA XY. völlig untätig geblieben. Als Nachweis dafür werde ein Schreiben (eine Beschlussausfertigung) des DA bei der JA XY. vom 31. Jänner 2002 vorgelegt, in dem einige Konfliktpunkte angesprochen bzw. dienstrechtliche Maßnahmen von der Dienstbehörde verlangt worden seien. Völlig unabhängig davon hätte die Dienstbehörde durch die gesetzlich auferlegte Fürsorgepflicht schon viel früher geeignete Maßnahmen gegen den Beschwerdeführer als Verursacher verschiedener massiver Konfliktsituationen in der JA XY. einleiten müssen. Zu den von der Personalvertretungs-Aufsichtskommission angeforderten Unterlagen würden neben dem notwendigen Beschluss auch verschiedene

andere Schriftstücke zur Situation in der JA XY. übermittelt. Als Zeugen bzw. Auskunftspersonen würden vom FA verschiedene Bedienstete der JA XY. namhaft gemacht, die das aufgezeigte Spannungsverhältnis bzw. wiederkehrende Konfliktsituationen bestätigen könnten. Die vom Präsidenten des OLG XY. beim BMJ vorgeschlagene Versetzung des Beschwerdeführers entspreche dem Beschluss des FA vom 4. Februar 2005, in dem die Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens umfangreich formell beantragt worden sei. Darüber hinaus sei dem Vorsitzenden des DA bei der JA XY., E., einige Tage vorher die beabsichtigte Beschlussfassung im FA ausführlich in einem persönlichen Gespräch zwischen dem Vorsitzenden und dem Schriftführer des FA, C. und F., mitgeteilt worden. In der Begründung des Antrags bzw. der Anregung sei u.a. ein wichtiges dienstliches Interesse angeführt worden, vor allem das bestehende nachweislich vorherrschende erhebliche Spannungsverhältnis und die daraus resultierende massive Konfliktbereitschaft zwischen dem Beschwerdeführer als Anstaltsleiter, seinem Stellvertreter, anderen leitenden Beamten sowie verschiedenen Bediensteten des Exekutivdienstes als auch anderer Berufsgruppen. Aufgrund des durchgeführten Beweisverfahrens (Einsichtnahme in Urkunden, Vernehmung von Zeugen und des Beschwerdeführers als Partei) wird von der Kommission folgender Sachverhalt festgestellt: Bereits seit mehreren Jahren und jedenfalls andauernd bis zum Jahr 2006 kam es in der JA XY. zu schwer wiegenden, sowohl quantitativ wie qualitativ ungewöhnlichen Konflikten und Spannungen (zumindest auch) zwischen dem Beschwerdeführer einerseits und seinem Stellvertreter B. sowie weiteren Mitarbeitern der JA XY. andererseits, die sich u.a. in der Erstattung von Anzeigen und Selbstanzeigen, und zwar sowohl bei den Strafbehörden als auch bei den Dienst- bzw. Disziplinarbehörden, sowie in gegenseitigen Beschwerden an die Dienstbehörde erster Instanz und an das Bundesministerium für Justiz (im Folgenden nur BMJ) als oberste Dienstbehörde äußerten. So schilderte Major (jetzt) Oberstleutnant G. (im Folgenden nur G.) in seinem Bericht vom 23. August 2005: „In dieser Zeit [Anm.: 1994] war auch eine Spaltung des Leitungsteams in zwei Lager zu verzeichnen. Einerseits Anstaltsleiter A. und H., auf der anderen Seite B. und G.“ Diese Spannungen schaukelten sich in den folgenden Jahren auf und verschärften sich nach Versetzung des H. in den Ruhestand: „2001: ... Zwischen A. und B. besteht keine Gesprächsbasis mehr. Tägliche Konfrontationen begleiten den Dienstbetrieb.“ ... „2002 und 2003: Konflikt spitzt sich bis zur Bestellung des Exekutivbediensteten I. zum Justizwachkommandanten unter Beteiligung der Personalvertretung zu. Spannungen zwischen Anstaltsleiter und Leiter des Wirtschaftsbereichs nehmen zu. J. bringt sich vermehrt in den Konflikt ein. Es folgen gegenseitige Anzeigen. Das gesamte Personal wird miteinbezogen. Die Führung der Anstalt gerät außer Kontrolle.“ „Bereits seit mehreren Jahren und jedenfalls andauernd bis zum Jahr 2006 kam es in der JA XY. zu schwer wiegenden, sowohl quantitativ wie qualitativ ungewöhnlichen Konflikten und Spannungen (zumindest auch) zwischen dem Beschwerdeführer einerseits und seinem Stellvertreter B. sowie weiteren Mitarbeitern der JA XY. andererseits, die sich u.a. in der Erstattung von Anzeigen und Selbstanzeigen, und zwar sowohl bei den Strafbehörden als auch bei den Dienst- bzw. Disziplinarbehörden, sowie in gegenseitigen Beschwerden an die Dienstbehörde erster Instanz und an das Bundesministerium für Justiz (im Folgenden nur BMJ) als oberste Dienstbehörde äußerten. So schilderte Major (jetzt) Oberstleutnant G. (im Folgenden nur G.) in seinem Bericht vom 23. August 2005: „In dieser Zeit [Anm.: 1994] war auch eine Spaltung des Leitungsteams in zwei Lager zu verzeichnen. Einerseits Anstaltsleiter A. und H., auf der anderen Seite B. und G.“ Diese Spannungen schaukelten sich in den folgenden Jahren auf und verschärften sich nach Versetzung des H. in den Ruhestand: „2001: ... Zwischen A. und B. besteht keine Gesprächsbasis mehr. Tägliche Konfrontationen begleiten den Dienstbetrieb.“ ... „2002 und 2003: Konflikt spitzt sich bis zur Bestellung des Exekutivbediensteten römisch eins. zum Justizwachkommandanten unter Beteiligung der Personalvertretung zu. Spannungen zwischen Anstaltsleiter und Leiter des Wirtschaftsbereichs nehmen zu. J. bringt sich vermehrt in den Konflikt ein. Es folgen gegenseitige Anzeigen. Das gesamte Personal wird miteinbezogen. Die Führung der Anstalt gerät außer Kontrolle.“

Es gab eine wahre Flut von Eingaben, Disziplinaranzeigen, Beschwerden und gegenseitigen Anschuldigungen im Leitungsstab der JA XY. Hervorgehoben sind hier die Akten Jv 643-11/02 („Eingabe A. gegen J. und C. wegen Abwesenheit vom Dienst“), Jv 2367-11/02 („Disziplinaranzeige gegen K. wegen Suchtgift“), Jv 2970-11/02 („Disziplinaranzeige gegen L. nach Sachverhaltsdarstellung A.“), Jv 3243-11/02 („Beschwerde J. gegen A.“), Jv 4665-11/02 („allfällige Disziplinarsache gegen C. wegen Zeitungsausschnitt 'Falter'“), Jv 4859-11/02 („Disziplinarangelegenheit M. aufgrund Schreiben L.“), Jv 1249-11/03 („Disziplinaranzeige gegen B. nach E-Mail A.“) und Jv 2670-11/03 („Beschwerde gegen A. und M. von K.“).

Das wesentliche Geschehen stellt sich zusammengefasst wie folgt dar:

1. 1.)eins,

Am 29. August 2001 wurde der Beschwerdeführer bei der Staatsanwaltschaft (im Folgenden nur StA) XY. vom Leiter der Magazine und Depositen in der JA XY., L., u.a. deshalb angezeigt, weil der Beschwerdeführer im Zuge der Renovierung des Badezimmers seiner Privatwohnung im Mai und Juni 2001 Sachmittel und die Arbeitskraft von Insassen bzw. Justizwachebeamten in Anspruch genommen habe. Diese Anzeige wurde zwar strafrechtlich von der StA XY. im Dezember 2002 gemäß § 90 Abs. 1 StPO zurückgelegt, erwies sich aber disziplinarrechtlich als berechtigt: Mit Erkenntnis der Disziplinaroberkommission vom 25. März 2004 wurde der Beschwerdeführer rechtskräftig wegen Verstoßes gegen seine Verpflichtungen gemäß §§ 43 Abs. 1 und 2, § 45 Abs. 1 und 2 BDG 1979 und damit schuldhafter Dienstpflichtverletzung gemäß § 91 BDG zu einer Geldstrafe von 3.000 EUR verurteilt, weil er seine Dienstpflichten durch Inanspruchnahme von Häftlingen, Personal und Sachmitteln der JA XY. für private Arbeiten im Zuge eines Umbaus seiner Wohnung in den Monaten Mai und Juni 2001 ohne vorherige Genehmigung des BMJ verletzt hatte. Hingegen wurden der Stellvertreter des Beschwerdeführers und G. vom Vorwurf, sie hätten in ihrer Eigenschaft als Leiter des Wirtschaftsbereichs bzw. als Leiter des Departments Anstalts- und Unternehmerbetriebe der JA XY. keine geeigneten Maßnahmen gegen den unzulässigen Einsatz der ihnen unterstellten Justizwachebeamten bei den Bauarbeiten in der Wohnung des Beschwerdeführers getroffen, freigesprochen.

Am 29. August 2001 wurde der Beschwerdeführer bei der Staatsanwaltschaft (im Folgenden nur StA) XY. vom Leiter der Magazine und Depositen in der JA XY., L., u.a. deshalb angezeigt, weil der Beschwerdeführer im Zuge der Renovierung des Badezimmers seiner Privatwohnung im Mai und Juni 2001 Sachmittel und die Arbeitskraft von Insassen bzw. Justizwachebeamten in Anspruch genommen habe. Diese Anzeige wurde zwar strafrechtlich von der StA XY. im Dezember 2002 gemäß Paragraph 90, Absatz eins, StPO zurückgelegt, erwies sich aber disziplinarrechtlich als berechtigt: Mit Erkenntnis der Disziplinaroberkommission vom 25. März 2004 wurde der Beschwerdeführer rechtskräftig wegen Verstoßes gegen seine Verpflichtungen gemäß Paragraphen 43, Absatz eins und 2, Paragraph 45, Absatz eins und 2 BDG 1979 und damit schuldhafter Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 91, BDG zu einer Geldstrafe von 3.000 EUR verurteilt, weil er seine Dienstpflichten durch Inanspruchnahme von Häftlingen, Personal und Sachmitteln der JA XY. für private Arbeiten im Zuge eines Umbaus seiner Wohnung in den Monaten Mai und Juni 2001 ohne vorherige Genehmigung des BMJ verletzt hatte. Hingegen wurden der Stellvertreter des Beschwerdeführers und G. vom Vorwurf, sie hätten in ihrer Eigenschaft als Leiter des Wirtschaftsbereichs bzw. als Leiter des Departments Anstalts- und Unternehmerbetriebe der JA XY. keine geeigneten Maßnahmen gegen den unzulässigen Einsatz der ihnen unterstellten Justizwachebeamten bei den Bauarbeiten in der Wohnung des Beschwerdeführers getroffen, freigesprochen.

2. 2.)2,

Im Zusammenhang mit den von L. am 29. August 2001 gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfen „drohte“ der Beschwerdeführer seinem Stellvertreter und G, sie hätten ihrerseits mit einer Disziplinaranzeige wegen Verletzung ihrer Dienstpflichten, nämlich der Überprüfung der Anwesenheit in ihren Anstaltsbetrieben, zu rechnen. Hierauf erstatteten B. und G. am 12. bzw. 13. September 2001 jeweils eine Selbstanzeige direkt an das BMJ. Mit Erkenntnis der Disziplinarkommission beim BMJ vom 6. Oktober 2003 wurden beide Beamten vom Verdacht einer solchen Dienstpflichtverletzung freigesprochen.

3. 3.)3,

Am 6. Februar 2002 ersuchte der Beschwerdeführer die Dienstbehörde erster Instanz um Auskunft, welche Dienste der damalige Dienstenteiler in der JA XY., AI (jetzt CI) J., am 30. Jänner und 1. Februar 2002 sowie RI (jetzt GI) C. am 1. Februar 2002 am OLG XY. zu verrichten hatten, weil sie sich nicht ordnungsgemäß vom Dienst abgemeldet hätten; dem Beschwerdeführer wären keine Dienstaufträge des OLG XY. bekannt. Für den Fall, dass sich eine unerlaubte Abwesenheit vom Dienst herausstellen sollte, ersuchte er um Weisung, ob und welche disziplinarischen Maßnahmen einzuleiten seien. Eine von der Dienstbehörde eingeholte Stellungnahme der Beamten ergab, dass diese tatsächlich - zum Teil als Personalvertreter - an den betreffenden Tagen am OLG XY. dienstliche Termine wahrzunehmen hatten. Der Grund für ihre Dienstabwesenheit am 1. Februar 2002 wäre auch für den Beschwerdeführer aus den Tagesdienstplänen erkennbar gewesen, sodass sich seine Anzeige an die Dienstbehörde erübrigt hätte. Bereits am 28. Jänner 2002, also vor den (berechtigten) Abwesenheiten der beiden Beamten in der Anstalt, hatte sich der Beschwerdeführer in einem Aktenvermerk vorbeugend damit gerechtfertigt, dass er, obwohl die Personalvertreter in der JA jede Überprüfung der Dienstverrichtungen durch ihn als persönliche Schikane auffassen würden, weiterhin verpflichtet sei, auch über sie die Dienstaufsicht

durchzuführen, was ihn veranlassen würde, jede einzelne Maßnahme im Rahmen der Dienstaufsicht der Dienstbehörde zu Kenntnis zu bringen. In diesem Aktenvermerk verdächtigte der Beschwerdeführer die oben genannten Bediensteten, mit beträchtlichem gewerkschaftlichem Druck seine eigene Suspendierung erreichen zu wollen, damit er einer Ernennung von J. zum Justizwachkommandanten nicht mehr im Wege stehen könne.

4. 4.)4,

Am 22. April 2002 erhob der damalige stellvertretende Leiter der Krankenabteilung in der JA XY., K., im Zuge einer Vernehmung durch die Abteilung für interne Angelegenheiten des Bundesministeriums für Inneres Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer, die in das wider diesen bei der StA XY. bereits anhängige Verfahren AZ 12 St 62/02s einbezogen wurden; das Strafverfahren wurde im Dezember 2002 nach § 90 Abs. 1 StPO eingestellt. Am 22. April 2002 erhob der damalige stellvertretende Leiter der Krankenabteilung in der JA XY., K., im Zuge einer Vernehmung durch die Abteilung für interne Angelegenheiten des Bundesministeriums für Inneres Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer, die in das wider diesen bei der StA XY. bereits anhängige Verfahren AZ 12 St 62/02s einbezogen wurden; das Strafverfahren wurde im Dezember 2002 nach Paragraph 90, Absatz eins, StPO eingestellt.

5. 5.)5,

Am 27. Mai 2002 brachte der Beschwerdeführer gegen K. Disziplinaranzeige ein und warf diesem Dienstpflichtverletzungen und strafrechtlich relevantes Verhalten vor. Das daraufhin gegen K. zu AZ 2 St 191/02m der StA XY. geführte Verfahren wurde gemäß § 90 Abs. 1 StPO eingestellt. Ebenso wurde das betreffende Disziplinarverfahren gemäß § 118 Abs. 1 Z 4 BDG von der Disziplinarkommission beim BMJ eingestellt, weil zwar formal ein Fehlverhalten von K. vorgelegen sei, dieses jedoch auf Grund des geringen Verschuldens und der unbedeutenden Folgen seines Verhaltens die Schwelle der disziplinären Erheblichkeit noch nicht erreicht habe. Am 27. Mai 2002 brachte der Beschwerdeführer gegen K. Disziplinaranzeige ein und warf diesem Dienstpflichtverletzungen und strafrechtlich relevantes Verhalten vor. Das daraufhin gegen K. zu AZ 2 St 191/02m der StA XY. geführte Verfahren wurde gemäß Paragraph 90, Absatz eins, StPO eingestellt. Ebenso wurde das betreffende Disziplinarverfahren gemäß Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 4, BDG von der Disziplinarkommission beim BMJ eingestellt, weil zwar formal ein Fehlverhalten von K. vorgelegen sei, dieses jedoch auf Grund des geringen Verschuldens und der unbedeutenden Folgen seines Verhaltens die Schwelle der disziplinären Erheblichkeit noch nicht erreicht habe.

6. 6.)6,

Ebenfalls am 27. Mai 2002 warf der Beschwerdeführer dem L. Dienstpflichtverletzungen vor, weil dieser wahrheitswidrige Angaben über die Amtsführung des Beschwerdeführers als Anstaltsleiter verbreitet, schriftlich festgehalten und an anstaltsexterne Personen weitergeleitet habe. Hierauf leitete die Disziplinarkommission beim BMJ gegen L. ein Disziplinarverfahren ein. Dessen verurteilender Bescheid wurde über Berufung von L. von der Berufungskommission beim Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport aufgehoben und das Disziplinarverfahren gegen ihn eingestellt, weil weder seine Angaben so unsachlich gewesen seien, dass dadurch die Grenze der Pflichtwidrigkeit erreicht und die Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt worden wäre, noch Anhaltspunkte vorgelegen hätten, dass der Betriebsfriede schwerwiegend beeinträchtigt gewesen wäre.

7. 7.)7,

Am 31. Jänner 2002 wandte sich der DA bei der Justizanstalt XY. an den Präsidenten des OLG XY. und forderte die sofortige Maßnahme von dienstrechtlichen Konsequenzen gegen den Beschwerdeführer mit im Wesentlichen folgender Begründung:

... Aus gegebenem Anlass wird eine mündliche Ermahnung des Anstaltsleiters gegen ein Mitglied des ... [DA], wegen eines kurzen Gespräches mit einem Gewerkschaftsfunktionär, mit Befremden zur Kenntnis genommen und gegen diese Art der ungerechtfertigten Einflussnahme und Behinderung der gesetzlichen Interessensvertretung schärfstens protestiert. Eine weitere ungerechtfertigte Handlung liegt in einer schriftlichen Ermahnung, die völlig jeder Grundlage widerspricht, betreffend eines Bewerbers für den Funktionsposten des derzeit nicht besetzten Justizwachkommandanten, der einstimmig vom ... [DA] für diese Position vorgeschlagen wurde. Hinsichtlich der dem ... [DA] bekannten Androhung zur Betreibung einer Versetzung betreffend dem stellvertretenden Anstaltsleiter, der eine Selbstanzeige bei der Dienstbehörde eingebracht hat, scheint offensichtlich Einschüchterung vorzuliegen. Diese Selbstanzeige bei der Dienstbehörde sollte nach Verlangen von ... [Beschwerdeführer] zurückgezogen werden, da der Inhalt in die etwaige straf- bzw. disziplinarrechtliche Verantwortung des amtierenden Anstaltsleiters im laufenden

Verfahren belastend Bezug nimmt. Neben einer völlig fragwürdigen hausinternen Verfügung Nr. 46/2001 in der ein weiterer wertender Angriff gegen die Personalvertretung bzw. einzelne Mitglieder erfolgt, geht darüber hinaus auch die rechtliche Haltung bzw. die persönliche Eigeninterpretation des Anstaltsleiters zum geltenden Disziplinarrecht hervor.... Aus gegebenem Anlass wird eine mündliche Ermahnung des Anstaltsleiters gegen einem Mitglied des ... [DA], wegen eines kurzen Gespräches mit einem Gewerkschaftsfunktionär, mit Befremden zur Kenntnis genommen und gegen diese Art der ungerechtfertigten Einflussnahme und Behinderung der gesetzlichen Interessensvertretung schärfstens protestiert. Eine weitere ungerechtfertigte Handlung liegt in einer schriftlichen Ermahnung, die völlig jeder Grundlage widerspricht, betreffend eines Bewerbers für den Funktionsposten des derzeit nicht besetzten Justizwachkommandanten, der einstimmig vom ... [DA] für diese Position vorgeschlagen wurde. Hinsichtlich der dem ... [DA] bekannten Androhung zur Betreibung einer Versetzung betreffend dem stellvertretenden Anstaltsleiter, der eine Selbstanzeige bei der Dienstbehörde eingebracht hat, scheint offensichtlich Einschüchterung vorzuliegen. Diese Selbstanzeige bei der Dienstbehörde sollte nach Verlangen von ... [Beschwerdeführer] zurückgezogen werden, da der Inhalt in die etwaige straf- bzw. disziplinarrechtliche Verantwortung des amtierenden Anstaltsleiters im laufenden Verfahren belastend Bezug nimmt. Neben einer völlig fragwürdigen hausinternen Verfügung Nr. 46 aus 2001, in der ein weiterer wertender Angriff gegen die Personalvertretung bzw. einzelne Mitglieder erfolgt, geht darüber hinaus auch die rechtliche Haltung bzw. die persönliche Eigeninterpretation des Anstaltsleiters zum geltenden Disziplinarrecht hervor.

Der ho. ... [DA] erwägt aus anderen massiven Gründen, wie z.B. die neuerliche Nichtbefassung bei der Änderung der Funktionsbewertungen von Arbeitsplätzen neben weiteren strittigen Punkten der vergangenen Monate, eine neuerliche Beschwerde bei der Personalvertretungs-Aufsichtskommission. ...

An dieser Stelle wird erwähnt, dass der ... [DA] mit Beschluss vom 20.06.2001 eine insgesamt 7 Punkte umfassende Beschwerde bei PVAK aus konsensualen Gründen zurückgezogen hat, um zu versuchen eine spannungsfreie Zusammenarbeit zu ermöglichen. In der vorläufigen Besetzung des Justizwachkommandanten hat sich der Anstaltsleiter in jeder Hinsicht von einer rechtskonformen Lösung entfernt, in dem er im Bewerbungs- bzw. Bestellungsverfahren dem definitiv bestellten Justizwachkommandanten-Stellvertreter seinen bevorzugten Bewerber interimsmäßig vorgesetzt hat. In diesem Zusammenhang wurden wohl die geltenden Grundsätze im Verwaltungsbereich wegen anfallender Funktionsabteilungen (Verwendungszulagen) verletzt.

1. 8.)8,

Noch während der Anhängigkeit des Disziplinarverfahrens gegen den Beschwerdeführer gab sein Stellvertreter am 27. Jänner 2003 bei der StA XY. eine Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer zu Protokoll, in welcher er u.a. ausführte: „Am 18. Dezember 2001 hatte ich mit ... [Beschwerdeführer] ein 2 ½-stündiges Gespräch. Er hat mich zum Gespräch geholt, nachdem er von meiner Selbstanzeige im Verfahren gegen ... [Beschwerdeführer] gehört hat. Es war eigentlich kein Gespräch, er hat mich die ganze Zeit über beleidigt, unter Druck gesetzt und zu nötigen versucht. Er sagte, wenn ich die Sache nicht aus der Welt schaffe, er dazu beitragen werde, dass ich versetzt werde. Vor allem, weil es für ihn ein derartiger Vertrauensbruch war, dass ich die Selbstanzeige direkt ins Ministerium geschickt habe, ohne ihm diese vorher zurr Kenntnis zu bringen. Er sagte, dass deshalb für ihn eine weitere Zusammenarbeit mit mir nicht in Frage kommen würde. ... Ich will damit nur aufzeigen, wie er mit seinem Leitungsstab umgeht.“

2. 9.)9,

Am 1. und 3. März 2003 berichtete der Stellvertreter des Beschwerdeführers dem Leiter der Personalabteilung im BMJ für die Bediensteten in den Justizanstalten, N., dass er nach einem Krankenstand bis 27. Februar 2003 auf Anordnung des Beschwerdeführers ohne Begründung keine weiteren Inspektionsdienste mehr machen dürfe, wodurch ihm ein finanzieller Schaden entstehe und auch sein Ansehen bei den Mitarbeitern geschädigt werde. Tatsächlich sprach kurz darauf, nämlich am 7. März 2003, der Beschwerdeführer mit einer schriftlichen Verfügung auch förmlich aus, dass „bis auf weiteres“ O. und in dessen Abwesenheit G. (und nicht der Stellvertreter des Beschwerdeführers) seine Vertretung als Anstaltsleiter wahrzunehmen hätten. Nachdem der Stellvertreter des Beschwerdeführers diese Verfügung mit E-Mail am 7. März 2003 an den Leiter des zuständigen Personalreferats beim OLG XY. übermittelt hatte, hob sie der Präsident des OLG XY. am 10. März 2003 auf.

3. 10.)10,

Ebenso am 10. März 2003 beantragte der Beschwerdeführer beim OLG XY. die Versetzung seines Stellvertreters mit der Begründung, dieser hätte in den letzten Monaten ein Verhalten an den Tag gelegt, das zu einer massiven

Zerrüttung des gegenseitigen Vertrauensverhältnisses geführt habe. Die haltlosen Anzeigen gegen Vorgesetzte und entsprechende Veröffentlichungen in der Presse seien geeignet, dem Ruf der gesamten Justiz Schaden zuzufügen.

4. 11.)11,

Gleichfalls am 10. März 2003 erstattete der Beschwerdeführer Disziplinaranzeige gegen seinen Stellvertreter mit der Begründung, dessen Vorwürfe in Bezug auf das (bereits erwähnte) Gespräch vom 18. Dezember 2001 seien falsch; durch diese falschen Anschuldigungen hätte sein Stellvertreter seine allgemeinen Dienstpflichten iSd § 44 BDG 1979 gröblich verletzt. „Die nunmehrige Anzeigenerstattung durch Herrn B. gegen den gefertigten Anstaltsleiter ist völlig aus der Luft gegriffen und scheint Ausdruck seiner derzeitigen psychischen Verfassung zu sein. ... B. hat in diesem Zusammenhang auch dafür gesorgt oder es wenigstens billigend in Kauf genommen, dass die Angelegenheit auch der Presse zugespielt wurde. Da das Vertrauensverhältnis zu Herrn B. durch die berichteten Vorfälle massiv zerrüttet sind, wird der Anstaltsleiter auch einen Antrag auf Versetzung des Herrn B. von seinem Arbeitsplatz einbringen.“ Diese Anzeige wurde vom Präsidenten des OLG XY. nicht an die Disziplinarkommission beim BMJ, sondern im Hinblick auf den darin erhobenen Verdacht einer Verleumdung und falschen Beweisaussage an die StA XY. weitergeleitet, die die Anzeige gemäß § 90 Abs. 1 StPO zurücklegte. Gleichfalls am 10. März 2003 erstattete der Beschwerdeführer Disziplinaranzeige gegen seinen Stellvertreter mit der Begründung, dessen Vorwürfe in Bezug auf das (bereits erwähnte) Gespräch vom 18. Dezember 2001 seien falsch; durch diese falschen Anschuldigungen hätte sein Stellvertreter seine allgemeinen Dienstpflichten iSd Paragraph 44, BDG 1979 gröblich verletzt. „Die nunmehrige Anzeigenerstattung durch Herrn B. gegen den gefertigten Anstaltsleiter ist völlig aus der Luft gegriffen und scheint Ausdruck seiner derzeitigen psychischen Verfassung zu sein. ... B. hat in diesem Zusammenhang auch dafür gesorgt oder es wenigstens billigend in Kauf genommen, dass die Angelegenheit auch der Presse zugespielt wurde. Da das Vertrauensverhältnis zu Herrn B. durch die berichteten Vorfälle massiv zerrüttet sind, wird der Anstaltsleiter auch einen Antrag auf Versetzung des Herrn B. von seinem Arbeitsplatz einbringen.“ Diese Anzeige wurde vom Präsidenten des OLG XY. nicht an die Disziplinarkommission beim BMJ, sondern im Hinblick auf den darin erhobenen Verdacht einer Verleumdung und falschen Beweisaussage an die StA XY. weitergeleitet, die die Anzeige gemäß Paragraph 90, Absatz eins, StPO zurücklegte.

5. 12.)12,

Am 11. und 12. März 2003 wandte sich der Beschwerdeführer mit seinen Vorwürfen gegen seinen Stellvertreter und der Bitte um Sanktionen dafür direkt an den zuständigen Abteilungsleiter im BMJ N..

6. 13.)13,

Mit Schreiben vom 14. April 2003 an das OLG XY. beschwerte sich B. über den Beschwerdeführer u.a. erneut darüber, dass dieser ihm Anfang März 2003 die Ausübung des vorgesehenen Inspektionsdienstes untersagt hätte. Dabei gestand er u.a. das Bestehen eines Spannungsverhältnisses und das Fehlen einer Vertrauensbasis zwischen ihm und dem Beschwerdeführer ein.

7. 14.)14,

Zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt im Frühjahr/Sommer 2003 brachte P. gegen den Beschwerdeführer eine Beschwerde unmittelbar beim BMJ ein, weil er sich wegen einer Disziplinierung durch den Justizwachekommandanten (im Auftrag des Beschwerdeführers als Anstaltsleiter) in seiner Funktion als Personalvertreter beeinträchtigt gefühlt habe. Hierauf wurde P. vom Beschwerdeführer am 18. August 2003 schriftlich ermahnt, weil er mit seiner Beschwerde den Dienstweg nicht eingehalten habe. Mit Erlass vom 3. Oktober 2003 widerrief der Präsident des OLG XY. diese schriftliche Ermahnung ihrem gesamten Inhalt nach, weil eine Verletzung der Bestimmungen über die Einhaltung des Dienstweges iSd § 54 Abs. 2 BDG tatsächlich nicht vorgelegen sei. Zu einem nicht näher bekannten Zeitpunkt im Frühjahr/Sommer 2003 brachte P. gegen den Beschwerdeführer eine Beschwerde unmittelbar beim BMJ ein, weil er sich wegen einer Disziplinierung durch den Justizwachekommandanten (im Auftrag des Beschwerdeführers als Anstaltsleiter) in seiner Funktion als Personalvertreter beeinträchtigt gefühlt habe. Hierauf wurde P. vom Beschwerdeführer am 18. August 2003 schriftlich ermahnt, weil er mit seiner Beschwerde den Dienstweg nicht eingehalten habe. Mit Erlass vom 3. Oktober 2003 widerrief der Präsident des OLG XY. diese schriftliche Ermahnung ihrem gesamten Inhalt nach, weil eine Verletzung der Bestimmungen über die Einhaltung des Dienstweges iSd Paragraph 54, Absatz 2, BDG tatsächlich nicht vorgelegen sei.

8. 15.)15,

Am 16. Dezember 2003 beschwerte sich B. erneut schriftlich beim Präsidenten des OLG XY. u.a. über eine „permanent gepflogene Art des Mobbing und der Rufschädigung“ (Mobbing, Rufschädigung, Ablage von Schriftstücken in Personalakten ohne Kenntnis der Betroffenen u.a.) durch den Beschwerdeführer. Die Beschwerde wurde von der Dienstbehörde nicht weiter behandelt.

9. 16.)16,

Um eine Befriedung der Situation herbeizuführen, wurde der Beschwerdeführer mit seiner Zustimmung vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2005 der JA XX. zur Dienstleistung zugeteilt und mit der provisorischen Leitung dieser Anstalt betraut. Im Gegenzug übernahm die Leiterin der JA XX., Q., während dieser Zeit die provisorische Leitung der JA XY.. Es handelte sich somit um eine einvernehmliche wechselseitige Dienstzuteilung mit Zustimmung der beiden betroffenen Anstaltsleiter. Um eine Befriedung der Situation herbeizuführen, wurde der Beschwerdeführer mit seiner Zustimmung vom 1. Februar 2004 bis 31. Januar 2005 der JA römisch zwanzig. zur Dienstleistung zugeteilt und mit der provisorischen Leitung dieser Anstalt betraut. Im Gegenzug übernahm die Leiterin der JA römisch zwanzig., Q., während dieser Zeit die provisorische Leitung der JA XY.. Es handelte sich somit um eine einvernehmliche wechselseitige Dienstzuteilung mit Zustimmung der beiden betroffenen Anstaltsleiter.

Aber auch während dieser Abwesenheit des Beschwerdeführer kehrte in der JA XY. Ruhe nicht ein: So berichtete B. an die Dienstbehörde, dass er auf Grund der seltenen Anwesenheiten der interimistischen Anstaltsleiterin sowie auch von G. „die Arbeit für drei“ erledigen müsse. Weiters griff B., obwohl er sich vom 10. Mai bis 11. Oktober 2004 auf Grund eines Dienstunfalls im Krankenstand befand, in einer an G. im Sommer 2004 gesendeten E-Mail die interimistische Anstaltsleiterin an. Gegen dieselbe ging in der Zeit ihrer interimistischen Anstaltsleitung in XY. eine anonyme Anzeige bei der StA XY. ein, in der ihr vorgeworfen wurde, sie habe dadurch einen Amtsmissbrauch begangen, dass sie von der Firma Philips eine Fernseh- und Stereoanlage als Geschenk angenommen habe. Diese Anzeige wurde nach Prüfung durch die StA XY. gemäß § 90 Abs. 1 StPO zurückgelegt. Zu dieser Anzeige nahm B. mit Schreiben vom 11. Dezember 2004 an das BMJ Stellung, um – wie er schrieb – „die JA XY. gegen den Ruf, eine Querulantenanstalt zu sein, die keinen Anstaltsleiter akzeptiere, zu verteidigen“. Darin führte er auch aus, von G. erfahren zu haben, dass die von der genannten Firma zur Verfügung gestellte Anlage im Zimmer der interimistischen Anstaltsleiterin installiert worden sei, worin er eine Rechtswidrigkeit zu erblicken geglaubt und G. aufgefordert habe, die interimistische Anstaltsleiterin hierauf aufmerksam zu machen, was dieser jedoch ablehnte. Aber auch während dieser Abwesenheit des Beschwerdeführer kehrte in der JA XY. Ruhe nicht ein: So berichtete B. an die Dienstbehörde, dass er auf Grund der seltenen Anwesenheiten der interimistischen Anstaltsleiterin sowie auch von G. „die Arbeit für drei“ erledigen müsse. Weiters griff B., obwohl er sich vom 10. Mai bis 11. Oktober 2004 auf Grund eines Dienstunfalls im Krankenstand befand, in einer an G. im Sommer 2004 gesendeten E-Mail die interimistische Anstaltsleiterin an. Gegen dieselbe ging in der Zeit ihrer interimistischen Anstaltsleitung in XY. eine anonyme Anzeige bei der StA XY. ein, in der ihr vorgeworfen wurde, sie habe dadurch einen Amtsmissbrauch begangen, dass sie von der Firma Philips eine Fernseh- und Stereoanlage als Geschenk angenommen habe. Diese Anzeige wurde nach Prüfung durch die StA XY. gemäß Paragraph 90, Absatz eins, StPO zurückgelegt. Zu dieser Anzeige nahm B. mit Schreiben vom 11. Dezember 2004 an das BMJ Stellung, um – wie er schrieb – „die JA XY. gegen den Ruf, eine Querulantenanstalt zu sein, die keinen Anstaltsleiter akzeptiere, zu verteidigen“. Darin führte er auch aus, von G. erfahren zu haben, dass die von der genannten Firma zur Verfügung gestellte Anlage im Zimmer der interimistischen Anstaltsleiterin installiert worden sei, worin er eine Rechtswidrigkeit zu erblicken geglaubt und G. aufgefordert habe, die interimistische Anstaltsleiterin hierauf aufmerksam zu machen, was dieser jedoch ablehnte.

1. 17.)17,

Am 10. Jänner 2005, also kurz vor der Rückkehr des Beschwerdeführer als Leiter an die JA XY., bewarb sich der Leiter des psychologischen Dienstes der JA XY., R., um die Stelle des Leiters der JA AB.. Als Begründung für diese Bewerbung führte er neben persönlichen Karrierezielen u.a. auch langjährige Konflikte mit dem Beschwerdeführer an, denen er aus dem Weg gehen wolle und deshalb eine von seinem Wohnort XY. entfernt liegende Arbeitsstelle in Kauf nehmen würde. Eine Besserung der Situation zwischen ihm und dem Beschwerdeführer nach dessen Rückkehr aus XX. hielt er für unmöglich. Am 10. Jänner 2005, also kurz vor der Rückkehr des Beschwerdeführer als Leiter an die JA XY., bewarb sich der Leiter des psychologischen Dienstes der JA XY., R., um die Stelle des Leiters der JA Ausschussbericht Als Begründung für diese Bewerbung führte er neben

persönlichen Karrierezielen u.a. auch langjährige Konflikte mit dem Beschwerdeführer an, denen er aus dem Weg gehen wolle und deshalb eine von seinem Wohnort XY. entfernt liegende Arbeitsstelle in Kauf nehmen würde. Eine Besserung der Situation zwischen ihm und dem Beschwerdeführer nach dessen Rückkehr aus römisch zwanzig. hielt er für unmöglich.

2. 18.)18,

Nach der Rückkehr des Beschwerdeführers als Leiter in die JA XY. stellte der Präsident des OLG XY. in einer Sitzung mit den Führungskräften der JA XY. am 4. Februar 2005 klar, dass die Entwicklung der JA in den letzten Jahren wegen der Disziplinarverfahren, Anzeigen und auch diesbezüglicher Medienberichte sehr unerfreulich gewesen sei und es keine Fortsetzung der Querelen geben dürfe. Auch der anwesende Leiter der Verwaltungs- und Personalsektion im BMJ, D., wies in dieser Besprechung darauf hin, dass schnellstens eine Bereinigung der nicht tragbaren Situation erfolgen müsse. Am selben Tag überreichte der Vorsitzende des FA an den Präsidenten des OLG XY. das vom Beschwerdeführer inkriminierte und bereits oben dargestellte Schreiben.

Vorangegangen war diesem „Antrag“ eine Einberufung zu einer geschäftsführenden Sitzung des FA am 2. Februar 2005, wobei die Tagesordnung unter Punkt 6. enthielt: Beratung und Beschlussfassung über einen allfälligen Antrag an die Dienstbehörde betreffend Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens betreffend Anstaltsleiter A. Die Sitzung zu Punkt 6. der Tagesordnung nahm nach dem Inhalt des Protokolls folgenden Verlauf:

„Der Vorsitzende informiert die Mitglieder des FA bezgl. Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens betreffend den Anstaltsleiter A. Der Vorsitzende weist auf die Möglichkeit hin, dass der FA Anregungen und Vorschläge nach § 9 Abs. 4 des PVG einbringen kann. Weiters verweist der Vorsitzende auf das Disziplinarerkenntnis betreffend A. Der Vorsitzende legt weiters Erkenntnisse des VWGH vor, um den Mitgliedern die Möglichkeit einzuräumen, sich ein Bild der gesetzlichen Lage zu verschaffen. Es wird über die immer noch anhaltenden Spannungen des Anstaltsleiters mit dem Führungsstab der JA XY., mit einzelnen Bediensteten der JA XY. und dem Bewerbungsschreiben des R. gesprochen in welchem der Bewerber auf unzumutbare Spannungen und Probleme hinweist. Nach intensiver Diskussion stellt der Vorsitzende den Antrag um Abstimmung bzw. Beschlussfassung über einen durch den Vorsitzenden dem FA vorgelegten Antrag an die Dienstbehörde betreffend Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens betreffend Anstaltsleiter A..“ „Der Vorsitzende informiert die Mitglieder des FA bezgl. Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens betreffend den Anstaltsleiter A. Der Vorsitzende weist auf die Möglichkeit hin, dass der FA Anregungen und Vorschläge nach Paragraph 9, Absatz 4, des PVG einbringen kann. Weiters verweist der Vorsitzende auf das Disziplinarerkenntnis betreffend A. Der Vorsitzende legt weiters Erkenntnisse des VWGH vor, um den Mitgliedern die Möglichkeit einzuräumen, sich ein Bild der gesetzlichen Lage zu verschaffen. Es wird über die immer noch anhaltenden Spannungen des Anstaltsleiters mit dem Führungsstab der JA XY., mit einzelnen Bediensteten der JA XY. und dem Bewerbungsschreiben des R. gesprochen in welchem der Bewerber auf unzumutbare Spannungen und Probleme hinweist. Nach intensiver Diskussion stellt der Vorsitzende den Antrag um Abstimmung bzw. Beschlussfassung über einen durch den Vorsitzenden dem FA vorgelegten Antrag an die Dienstbehörde betreffend Einleitung eines amtswegigen Versetzungsverfahrens betreffend Anstaltsleiter A..

Abstimmungsergebnis: 2 Stimmen zustimmend, 2 Stimmen enthaltend. Da Stimmengleichheit vorliegt wird auf § 13 Abs. 2 der PV-GO hingewiesen und die Meinung des Vorsitzenden angenommen. Es kommt somit zu einer Zustimmung des Antrags.“ „Abstimmungsergebnis: 2 Stimmen zustimmend, 2 Stimmen enthaltend. Da Stimmengleichheit vorliegt wird auf Paragraph 13, Absatz 2, der PV-GO hingewiesen und die Meinung des Vorsitzenden angenommen. Es kommt somit zu einer Zustimmung des Antrags.“

Dass der Antrag vom FA nur wenige Tage erfolgte, nachdem der Beschwerdeführer wieder in XY. war, hängt damit zusammen, dass während der Abwesenheit des Beschwerdeführers die Dinge nicht in Vergessenheit geraten waren und es dem Beschwerdeführer nach der Auffassung des FA vor allem an Führungsfähigkeit mangelte. Auf mündliche Anfragen des Vorsitzenden des FA sagte der Präsident des OLG XY., er werde den Antrag abweisen; eine formelle Erledigung erfolgte nie.

1. 19.)19,

Im Februar 2005 fand mit dem Ziel einer Bereinigung der Situation ein vom externen Organisationsberater S. geleitetes erstes coaching statt, an dem u.a. auch der Beschwerdeführer und B. teilnahmen. Vor Beginn des coachings wurden B. und die anderen Teilnehmer aus dem Führungsstab der JA XY. aufgefordert, zur Verbesserung der Situation Vorschläge an den Präsidenten des OLG XY. zu erstatten. In seinem diesbezüglichen Schreiben vom 5. Februar 2005 griff B. den Beschwerdeführer als Anstaltsleiter massiv an: Dieser vermittelte das

Gefühl „Wissen ist Macht“, und es gehe ihm vor allem um die eigene Selbstdarstellung und Profilierung. Seine Rückkehr an die JA XY. sei zum Scheitern verurteilt, er werde wohl kaum mehr auf Akzeptanz stoßen und den gebotenen Respekt erwarten können, was auch durch einen professionellen Mediator nicht geändert werden könne. Seit der Beschwerdeführer Anstaltsleiter sei, habe sich das Betriebsklima erheblich verschlechtert. Er selbst – B. – sei durch extremstes Mobbing des Beschwerdeführers in einen mehrwöchigen Krankenstand gedrängt worden. Einem Coaching räumte B. nicht die geringste Chance auf Erfolg ein. Eine „Krankheit“ könne nur durch Bekämpfung der Ursachen nachhaltig ferngehalten werden; eine Besserung der Konfliktsituation im gegenständlichen Fall könne nur durch Entfernung des Verursachers, nämlich des Beschwerdeführers, erfolgen. Die folgenden Ereignisse datieren alle erst nach dem hier relevanten 4. Februar 2005. Über die Spannungsverhältnisse in der JA XY. wurde in den letzten Jahren ausgiebig in zahlreichen Medien (Stadtblatt, Kronen-Zeitung, XXX. Tageszeitung, Radio und Fernsehen) berichtet, wobei die Berichterstattung in Hinsicht auf die Leitungs- und Führungssituation in der JA XY. überwiegend negativ war. So war in den Medien beispielsweise die Rede von einem „diktatorischen Verhalten des Leiters“, von „schweren Vorwürfen gegen Leiter der XY. JA“, von „Staatsanwalt nimmt T. ins Visier“, von „Wieder Wirbel um T.-Chef“, von „Coaching soll Streit im Häfn beenden“ und von „Unzufriedene Mitarbeiter“. Im Februar 2005 fand mit dem Ziel einer Bereinigung der Situation ein vom externen Organisationsberater S. geleitetes erstes coaching statt, an dem u.a. auch der Beschwerdeführer und B. teilnahmen. Vor Beginn des coachings wurden B. und die anderen Teilnehmer aus dem Führungsstab der JA XY. aufgefordert, zur Verbesserung der Situation Vorschläge an den Präsidenten des OLG XY. zu erstatten. In seinem diesbezüglichen Schreiben vom 5. Februar 2005 griff B. den Beschwerdeführer als Anstaltsleiter massiv an: Dieser vermittele das Gefühl „Wissen ist Macht“, und es gehe ihm vor allem um die eigene Selbstdarstellung und Profilierung. Seine Rückkehr an die JA XY. sei zum Scheitern verurteilt, er werde wohl kaum mehr auf Akzeptanz stoßen und den gebotenen Respekt erwarten können, was auch durch einen professionellen Mediator nicht geändert werden könne. Seit der Beschwerdeführer Anstaltsleiter sei, habe sich das Betriebsklima erheblich verschlechtert. Er selbst – B. – sei durch extremstes Mobbing des Beschwerdeführers in einen mehrwöchigen Krankenstand gedrängt worden. Einem Coaching räumte B. nicht die geringste Chance auf Erfolg ein. Eine „Krankheit“ könne nur durch Bekämpfung der Ursachen nachhaltig ferngehalten werden; eine Besserung der Konfliktsituation im gegenständlichen Fall könne nur durch Entfernung des Verursachers, nämlich des Beschwerdeführers, erfolgen. Die folgenden Ereignisse datieren alle erst nach dem hier relevanten 4. Februar 2005. Über die Spannungsverhältnisse in der JA XY. wurde in den letzten Jahren ausgiebig in zahlreichen Medien (Stadtblatt, Kronen-Zeitung, römisch 30 . Tageszeitung, Radio und Fernsehen) berichtet, wobei die Berichterstattung in Hinsicht auf die Leitungs- und Führungssituation in der JA XY. überwiegend negativ war. So war in den Medien beispielsweise die Rede von einem „diktatorischen Verhalten des Leiters“, von „schweren Vorwürfen gegen Leiter der XY. JA“, von „Staatsanwalt nimmt T. ins Visier“, von „Wieder Wirbel um T.-Chef“, von „Coaching soll Streit im Häfn beenden“ und von „Unzufriedene Mitarbeiter“.

Zu diesen Feststellungen gelangt die Kommission auf Grund folgender Beweiswürdigung:

Der Sachverhalt ist weitgehend unbestritten und ergibt sich vor allem aus den vorliegenden Urkunden sowie dem Ergebnis der Vernehmung von Zeugen und des Beschwerdeführers, der einen glaubwürdigen Eindruck machte, in der mündlichen Verhandlung vor der Kommission.

Nach § 46 AVG kommt als Beweismittel alles in Betracht, „was zur Feststellung des maßgebenden Sachverhaltes geeignet und nach Lage des einzelnen Falls zweckdienlich ist“. Es herrscht somit im Verwaltungsverfahrenrecht der Grundsatz der Unbeschränktheit der Beweismittel (Hengstschläger/Leeb, Kommentar zum AVG § 46 Rz 1). Hiervon ausgehend sprach der VwGH etwa in seinen Erkenntnissen vom 24. Mai 1996, Zl. 92/17/0126, und 23. März 1998, Zl. 97/17/0283 aus, dass eine Behörde nach dem Grundsatz der „Amtswegigkeit des Verfahrens“ verpflichtet ist, das ihr zugängliche Aktenmaterial zu verwerten. Dabei können sogar Anzeigen als taugliche Beweismittel dienen (VwGH Zl. 87/18/0116 und Zl. 92/18/0169). Die Kommission konnte hier auf das umfangreiche Aktenmaterial zurückgreifen. Bei den Feststellungen ergab sich, dass es in rechtlicher Hinsicht hier nur auf den Zeitraum vor Anfang Februar 2005 ankommen kann. Denn zu prüfen ist ja, ob die Beschlussfassung im FA und die folgende Antragstellung durch den FA beim damaligen Sachstand vertretbar war. Späteres Sachverhaltsmaterial könnte nur dort von Bedeutung sein, wo es den vorher liegenden Sachverhalt klarer zum Ausdruck bringt. Nach Paragraph 46, AVG kommt als Beweismittel alles in Betracht, „was zur Feststellung des maßgebenden Sachverhaltes geeignet und nach Lage des einzelnen Falls zweckdienlich ist“. Es herrscht somit im Verwaltungsverfahrenrecht der Grundsatz der Unbeschränktheit der

Beweismittel (Hengstschläger/Leeb, Kommentar zum AVG Paragraph 46, Rz 1). Hiervon ausgehend sprach der VwGH etwa in seinen Erkenntnissen vom 24. Mai 1996, Zl. 92/17/0126, und 23. März 1998, Zl. 97/17/0283 aus, dass eine Behörde nach dem Grundsatz der „Amtswegigkeit des Verfahrens“ verpflichtet ist, das ihr zugängliche Aktenmaterial zu verwerten. Dabei können sogar Anzeigen als taugliche Beweismittel dienen (VwGH Zl. 87/18/0116 und Zl. 92/18/0169). Die Kommission konnte hier auf das umfangreiche Aktenmaterial zurückgreifen. Bei den Feststellungen ergab sich, dass es in rechtlicher Hinsicht hier nur auf den Zeitraum vor Anfang Februar 2005 ankommen kann. Denn zu prüfen ist ja, ob die Beschlussfassung im FA und die folgende Antragstellung durch den FA beim damaligen Sachstand vertretbar war. Späteres Sachverhaltsmaterial könnte nur dort von Bedeutung sein, wo es den vorher liegenden Sachverhalt klarer zum Ausdruck bringt.

Die Personalvertretungs-Aufsichtskommission hat dazu in rechtlicher Hinsicht erwogen:

1. a) Litera a

Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer zur Antragstellung an die Kommission legitimiert ist (§ 41 Abs. 1 PVG). Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer zur Antragstellung an die Kommission legitimiert ist (Paragraph 41, Absatz eins, PVG).

2. b) Litera b

Nach § 9 Abs. 4 lit. a PVG obliegt es dem Dienststellenausschuss als Personalvertretungsorgan, Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern. Nach § 11 Abs. 1 PVG sind am Sitz folgender Dienststellen Fachausschüsse einzurichten: für die Bediensteten des Exekutivdienstes der Justizanstalten (lit. a). Zuvor § 12 Abs. 1 lit. a PVG ist es u.a. Aufgabe des Fachausschusses, in Angelegenheiten iSd § 9, die über den Wirkungskreis eines Dienststellenausschusses, nicht jedoch über den Wirkungskreis des Fachausschusses hinausgehen, mitzuwirken. Daher gilt § 9 Abs. 4 lit. a PVG auch für Fachausschüsse. Das in § 9 Abs. 4 lit. a PVG genannte Ziel ist im Wesentlichen nur eine in andere Worte gekleidete Wiederholung der in § 2 Abs. 1 PVG genannten Aufgaben (Schrägel, PVG, § 9 Rz 66). § 2 Abs. 1 PVG stellt die Generalklausel dar, die den Aufgabenbereich der Personalvertretung im Allgemeinen absteckt. Den Organen der Personalvertretung wird damit für ihre Tätigkeit ein weiterer Spielraum eingeräumt. Dem § 2 PVG ist auch zu entnehmen, dass die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit nicht allein das Interesse des einzelnen Bediensteten, sondern vor allem das Interesse der Gesamtheit der Bediensteten zu beachten und bei jeder Maßnahme zu prüfen hat, ob das öffentliche Wohl gefördert und den Erfordernissen eines zweckmäßigen Dienstbetriebs entsprochen wird. Das kann unter Umständen auch zur Folge haben, dass die Personalvertretung eine Maßnahme beantragt, anregt oder billigt, die sich für den einzelnen Bediensteten nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten geboten ist. Dazu wird auch die – hier relevante – Anregung einer Personalvertretung zur amtswegigen Versetzung eines Bediensteten gezählt (A 7-PVAK/76 = Köckeis/Panni Nr. 75; Schrägel aaO § 9 Rz 16). Dies muss auch für die amtswegige Versetzung eines Vorgesetzten gelten, wenn von der Personalvertretung wahrgenommene, fortgesetzte Unzukömmlichkeiten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, die den Arbeitsfrieden und das Betriebsklima in einer Dienststelle empfindlich beeinträchtigen können, beseitigt werden sollen (Schrägel aaO Rz 67). Nach Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, PVG obliegt es dem Dienststellenausschuss als Personalvertretungsorgan, Anregungen zu geben und Vorschläge zu erstatten, mit dem Ziele, zum allgemeinen Nutzen und im Interesse der Bediensteten den Dienstbetrieb zu fördern. Nach Paragraph 11, Absatz eins, PVG sind am Sitz folgender Dienststellen Fachausschüsse einzurichten: für die Bediensteten des Exekutivdienstes der Justizanstalten (Litera a.). Zuvor Paragraph 12, Absatz eins, Litera a, PVG ist es u.a. Aufgabe des Fachausschusses, in Angelegenheiten iSd Paragraph 9, die über den Wirkungskreis eines Dienststellenausschusses, nicht jedoch über den Wirkungskreis des Fachausschusses hinausgehen, mitzuwirken. Daher gilt Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, PVG auch für Fachausschüsse. Das in Paragraph 9, Absatz 4, Litera a, PVG genannte Ziel ist im Wesentlichen nur eine in andere Worte gekleidete Wiederholung der in Paragraph 2, Absatz eins, PVG genannten Aufgaben (Schrägel, PVG, Paragraph 9, Rz 66). Paragraph 2, Absatz eins, PVG stellt die Generalklausel dar, die den Aufgabenbereich der Personalvertretung im Allgemeinen absteckt. Den Organen der Personalvertretung wird damit für ihre Tätigkeit ein weiterer Spielraum eingeräumt. Dem Paragraph 2, PVG ist auch zu entnehmen, dass die Personalvertretung bei ihrer Tätigkeit nicht allein das Interesse des einzelnen Bediensteten, sondern vor allem das Interesse der Gesamtheit der Bediensteten zu beachten und bei jeder Maßnahme zu prüfen hat, ob das öffentliche Wohl gefördert und den Erfordernissen eines zweckmäßigen Dienstbetriebs entsprochen wird. Das kann unter

Umständen auch zur Folge haben, dass die Personalvertretung eine Maßnahme beantragt, anregt oder billigt, die sich für den einzelnen Bediensteten nachteilig auswirkt, aber im Interesse der Gesamtheit der Bediensteten geboten ist. Dazu wird auch die – hier relevante - Anregung einer Personalvertretung zur amtswegigen Versetzung eines Bediensteten gezählt (A 7-PVAK/76 = Köckeis/Panni Nr. 75; Schragel aaO Paragraph 9, Rz 16). Dies muss auch für die amtswegige Versetzung eines Vorgesetzten gelten, wenn von der Personalvertretung wahrgenommene, fortgesetzte Unzukömmlichkeiten zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, die den Arbeitsfrieden und das Betriebsklima in einer Dienststelle empfindlich beeinträchtigen können, beseitigt werden sollen (Schragel aaO Rz 67).

Festzuhalten ist dabei, dass auch bei einer solchen bloßen Anregung wie hier, die ausdrücklich von einer Versetzung von Amts wegen spricht und somit keine formelle Antragstellung iSd Regelungen des PVG ist, eine Pflichtverletzung der Personalvertretung vorliegen kann:

1. c) Litera c

Gegenstand des vorliegenden Verfahrens ist nun nicht, ob und inwieweit gegenseitige Anschuldigungen von Mitarbeitern der JA XY. aus den letzten Jahren berechtigt oder nicht berechtigt waren und ob die zwischenmenschlichen Beziehungen in der JA XY. dem herrschenden Standard entsprachen. Maßgeblich ist vielmehr allein die Frage, ob der FA angesichts des vorliegenden, hier festgestellten Sachverhalts eine amtswegige Versetzung des Beschwerdeführers beim Präsidenten des OLG XY. anregen durfte.

Der Beschwerdeführer sagte bei seiner Vernehmung aus, der nunmehrige Vorsitzende des FA habe als damaliges Mitglied des DA eine Beschwerde gegen den Beschwerdeführer wegen behaupteter personeller Reduktion des Nachdienstes und anderer behaupteter Gesetzesverletzungen (insgesamt wurden sieben Verstöße geltend gemacht) mitgetragen. Dass der Vorsitzende gegen den Beschwerdeführer negativ eingestellt war, mag durchaus zutreffen, ist aber hier bedeutungslos, weil nur das Verhalten des Personalvertretungsorgans (FA) und nicht eines einzelnen Mitglieds desselben relevant ist und ein entsprechender (Mehrheits)Beschluss des FA zur inkriminierten Antragstellung nach eingehender Diskussion im FA dazu vorliegt.

1. d) Litera d

Gemäß § 38 Abs. 1 BDG 1979 liegt eine Versetzung vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Gemäß Abs. 2 leg.cit. ist eine Versetzung von Amts wegen zulässig, wenn ein „wichtiges dienstliches Interesse“ daran besteht. Der Begriff „wichtiges dienstliches Interesse“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Auslegung sich an normativen Inhalten zu orientieren hat. Der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs folgend, wurde mit dem BesoldungsreformG BGBl. 1994/550 in den Abs. 3 des § 38 BDG eine demonstrative Aufzählung der wichtigsten, ein „wichtiges Interesse“ begründenden Anlassfälle für Versetzungen aufgenommen. Danach liegt ein solches insbesondere bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Aufassung von Arbeitsplätzen (Z 1), bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerber vorhanden sind, wenn der Beamte die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist (Z 2), wenn der Beamte nach § 81 Abs. 1 Z 3 BDG den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat (Z 3) oder wenn über den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint, vor. Weil es sich bei § 38 Abs. 3 BDG 1979 nur um eine beispielhafte (demonstrative) Aufzählung handelt, können auch dort nicht erwähnte Tatbestände ein „wichtiges dienstliches Interesse“ begründen. So führen etwa die Materialien (EB RV, 1577 BlgNR 18. GP) als weitere Beispiele 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 in der Folge einer strafgerichtlichen Verurteilung, andere schwere Störungen des Arbeitsklimas oder den 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, an. Bei Beurteilung der allenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse begründenden Sachverhalte ist vorrangig auf das dienstliche Interesse abzustellen, welches insbesondere in der Erhaltung eines rechtmäßigen, aber auch eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes besteht (VwGH Zl. 95/12/0122 u.a.). Gemäß Paragraph 38, Absatz eins, BDG 1979 liegt eine Versetzung vor, wenn der Beamte einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Gemäß Absatz 2, leg.cit. ist eine Versetzung von Amts wegen zulässig, wenn ein

„wichtiges dienstliches Interesse“ daran besteht. Der Begriff „wichtiges dienstliches Interesse“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff, dessen Auslegung sich an normativen Inhalten zu orientieren hat. Der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs folgend, wurde mit dem BesoldungsreformG BGBl. 1994/550 in den Absatz 3, des Paragraph 38, BDG eine demonstrative Aufzählung der wichtigsten, ein „wichtiges Interesse“ begründenden Anlässe für Versetzungen aufgenommen. Danach liegt ein solches insbesondere bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflösung von Arbeitsplätzen (Ziffer eins,), bei Besetzung eines freien Arbeitsplatzes einer anderen Dienststelle, für den keine geeigneten Bewerber vorhanden sind, wenn der Beamte die für diesen Arbeitsplatz erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist (Ziffer 2,), wenn der Beamte nach Paragraph 81, Absatz eins, Ziffer 3, BDG den zu erwartenden Arbeitserfolg nicht aufgewiesen hat (Ziffer 3,) oder wenn über den Beamten eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihm begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung des Beamten in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint, vor. Weil es sich bei Paragraph 38, Absatz 3, BDG 1979 nur um eine beispielhafte (demonstrative) Aufzählung handelt, können auch dort nicht erwähnte Tatbestände ein „wichtiges dienstliches Interesse“ begründen. So führen etwa die Materialien (EB RV, 1577 BlgNR 18. Gesetzgebungsperiode als weitere Beispiele 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 in der Folge einer strafgerichtlichen Verurteilung, andere schwere Störungen des Arbeitsklimas oder den 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, an. Bei Beurteilung der allenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse begründenden Sachverhalte ist vorrangig auf das dienstliche Interesse abzustellen, welches insbesondere in der Erhaltung eines rechtmäßigen, aber auch eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes besteht (VwGH Zl. 95/12/0122 u.a.).

2. e) Litera e

An Hand der ihm zugänglichen Fakten hatte der (neue) FA vor der Stellung seines „Antrags“ allein zu beurteilen, ob nach seiner Auffassung als Personalvertretungsorgan solche wichtigen Gründe vorlagen, die aus dienstlichen Interessen im Interesse aller Bediensteten (§ 2 PVG) eine amtswegige Versetzung des Beschwerdeführers notwendig machten und ob die Anregung an den Präsidenten des OLG XY. insoweit berechtigt war, dass sie mit gutem Grund zu Lasten des Beschwerdeführers (als einer der Bediensteten) vertreten werden konnte. Für eine derartige Beurteilung ist es ausreichend, die Tatsache der diversen gegenseitigen Anzeigen und Beschuldigungen und deren Kenntnis durch den FA festzustellen, ohne dass dabei im Detail auf deren Berechtigung eingegangen werden müsste. Maßgeblich sind dabei, wie bereits ausgeführt, die bis Anfang Februar 2005 (Datum der Beschlussfassung im FA und der Antragstellung an den Präsidenten des OLG XY.) festgestellten Vorkommnisse. An Hand der ihm zugänglichen Fakten hatte der (neue) FA vor der Stellung seines „Antrags“ allein zu beurteilen, ob nach seiner Auffassung als Personalvertretungsorgan solche wichtigen Gründe vorlagen, die aus dienstlichen Interessen im Interesse aller Bediensteten (Paragraph 2, PVG) eine amtswegige Versetzung des Beschwerdeführers notwendig machten und ob die Anregung an den Präsidenten des OLG XY. insoweit berechtigt war, dass sie mit gutem Grund zu Lasten des Beschwerdeführers (als einer der Bediensteten) vertreten werden konnte. Für eine derartige Beurteilung ist es ausreichend, die Tatsache der diversen gegenseitigen Anzeigen und Beschuldigungen und deren Kenntnis durch den FA festzustellen, ohne dass dabei im Detail auf deren Berechtigung eingegangen werden müsste. Maßgeblich sind dabei, wie bereits ausgeführt, die bis Anfang Februar 2005 (Datum der Beschlussfassung im FA und der Antragstellung an den Präsidenten des OLG XY.) festgestellten Vorkommnisse.

Wenn auch der FA erst mit Jahresbeginn 2005 entstand, war den handelnden Personalvertretern (aus ihrer Tätigkeit bei anderen Personalvertretungsorganen) der frühere Sachverhalt bekannt. Bereits aus der Zahl der Anzeigen und Beschuldigungen ergibt sich, dass insbesondere der Beschwerdeführer als Leiter der JA XY. in den letzten Jahren nicht im Stande war, die JA ausreichend ordnungsgemäß zu führen, bzw. dies jedenfalls nicht tat. Die Funktion eines Leiters einer JA erfordert nämlich bestimmte Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen wie etwa Verantwortungsbewusstsein, Vorbildfunktion, Belastbarkeit, aber auch Managementqualitäten in vergleichsweise überdurchschnittlichem Ausmaß. Eine der wichtigsten Managementaufgaben stellt dabei dar, in der betreffenden Dienststelle ein Arbeitsklima entstehen zu lassen bzw. zu erhalten, welches gerade nicht durch permanente

wechselseitige Anzeigen und Beschuldigungen gekennzeichnet ist. Im besonderem Maße trifft dies auf eine Dienststelle zu, die nicht Waren zu erzeugen, sondern bei knappem Personalstand die Aufgaben in einer JA zu erfüllen hatte, wobei es wohl mehr als bei anderen Dienststellen darauf ankommt, weitgehend friktionsfreie Beziehungen der Bediensteten herzustellen und aufrecht zu erhalten.

Angesichts des von der Kommission festgestellten Sachverhalts konnte der FA zu Recht einen wesentlichen Grund für die zwischen dem Beschwerdeführer und anderen Bediensteten der JA XY. herrschenden Spannungen darin sehen, dass der Beschwerdeführer im Mai und Juni 2001 pflichtwidrig Insassen und Justizwachebeamte sowie einen Dienstkraftwagen für die Renovierung seiner Privatwohnung in Anspruch nahm; dass ein derartiges Verhalten geeignet ist, das Ansehen und die Autorität des Leiters einer JA nachhaltig zu beschädigen. Auch war der Beschwerdeführer nicht in der Lage, die Spannungen zu seinen Mitarbeitern abzubauen, was ihm aber, wie bereits dargestellt, als Anstaltsleiter obliegen wäre. Der FA ist daher mit ausreichender Begründung beim Präsidenten des OLG XY. um eine Versetzung des Beschwerdeführers eingekommen.

Es lagen in der JA XY. nicht nur letztlich untragbare Spannungsverhältnisse vor, in deren Zentrum vor allem der Beschwerdeführer und nicht minder sein Stellvertreter standen, sondern es wurden diese Spannungen auch immer wieder in Gestalt von gegenseitigen strafrechtlichen und disziplinären Anzeigen in die Öffentlichkeit getragen. Hinzu kommt, dass dies nicht nur in Hinsicht auf den Präsidenten des OLG XY. geschah, sondern auch mehrfach Beschwerden an das BMJ herangetragen wurden. Weiters spiegeln sich die Spannungsverhältnisse in zahlreichen Medienberichten wider, die die JA XY. in der Öffentlichkeit als einen Ort erscheinen lassen, in dem Destruktivität und Intrige vorherrschten. Wie bereits oben ausgeführt, wäre es nun Aufgabe vor allem des Beschwerdeführers als Leiter der JA XY. gewesen, ein Klima herbeizuführen bzw. beizubehalten, in welchem die genannten Missstände nicht oder zumindest nur in geringem Ausmaß auftreten, was ihm offenkundig aber über Jahre nicht gelang. Auch der letzte ambitionierte Versuch der Dienstbehörde, durch eine einjährige Dienstzuteilung des Beschwerdeführers zur JA XX. die massiven anstaltsinternen Spannungen zu entflechten und den Prozess einer anschließenden neuen Teambildung durch ein professionelles Coaching einzuleiten und zu unterstützen, scheiterte – aus welchen Gründen auch immer. Dass der vom Präsidenten des OLG XY. initiierte Coachingversuch bereits im Ansatz scheiterte, war nicht Ursache, sondern Symptom unüberbrückbarer Spannungen im damaligen erweiterten Führungsstab der JA XY.. Es lagen in der JA XY. nicht nur letztlich untragbare Spannungsverhältnisse vor, in deren Zentrum vor allem der Beschwerdeführer und nicht minder sein Stellvertreter standen, sondern es wurden diese Spannungen auch immer wieder in Gestalt von gegenseitigen strafrechtlichen und disziplinären Anzeigen in die Öffentlichkeit getragen. Hinzu kommt, dass dies nicht nur in Hinsicht auf den Präsidenten des OLG XY. geschah, sondern auch mehrfach Beschwerden an das BMJ herangetragen wurden. Weiters spiegeln sich die Spannungsverhältnisse in zahlreichen Medienberichten wider, die die JA XY. in der Öffentlichkeit als einen Ort erscheinen lassen, in dem Destruktivität und Intrige vorherrschten. Wie bereits oben ausgeführt, wäre es nun Aufgabe vor allem des Beschwerdeführers als Leiter der JA XY. gewesen, ein Klima herbeizuführen bzw. beizubehalten, in welchem die genannten Missstände nicht oder zumindest nur in geringem Ausmaß auftreten, was ihm offenkundig aber über Jahre nicht gelang. Auch der letzte ambitionierte Versuch der Dienstbehörde, durch eine einjährige Dienstzuteilung des Beschwerdeführers zur JA römisch zwanzig. die massiven anstaltsinternen Spannungen zu entflechten und den Prozess einer anschließenden neuen Teambildung durch ein professionelles Coaching einzuleiten und zu unterstützen, scheiterte – aus welchen Gründen auch immer. Dass der vom Präsidenten des OLG XY. initiierte Coachingversuch bereits im Ansatz scheiterte, war nicht Ursache, sondern Symptom unüberbrückbarer Spannungen im damaligen erweiterten Führungsstab der JA XY..

Die Frage eines Verschuldens des Beschwerdeführers ist im vorliegenden Verfahren grundsätzlich bedeutungslos. Darunter fällt das Vorbringen des Beschwerdeführers, er könne nichts für die negative mediale Berichterstattung über die JA XY.. Denn im Unterschied zum Disziplinarverfahren spielt im Versetzungsverfahren die Frage des Verschuldens nur eine untergeordnete Rolle. Es geht im Wesentlichen um die Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes. Eine Versetzung ist daher nicht als Strafe zu sehen, sondern als objektiv notwendige Maßnahme zur Sicherstellung eines funktionierenden öffentlichen Dienstes.

Angesichts der vorliegenden Feststellungen lässt sich für den Beschwerdeführer nichts daraus gewinnen, dass die Vollzugskommission in einem Bericht festhielt, die Anstalt werde gut geführt; die Vollzugskommission tat dies explizit nämlich nur „aus ihrer Sicht“, wobei sie sich gemäß § 18 StVG bereits ihrer Funktion nach bei der ihr aufgetragenen Beobachtung der Vorschriften über den Strafvollzug in erster Linie auf die Behandlung der Strafgefangenen – und nicht der eigenen Bediensteten - konzentrieren musste. Dass die Vollzugskommission „aus ihrer Sicht“ in Hinsicht auf

die Führung der JA keine wie immer gearteten Mängel festzustellen vermochte, lässt demnach gerade nicht den Schluss zu, dass auch außerhalb ihrer primären Perspektive, insbesondere in Hinsicht auf das Verhältnis zwischen der Führung der JA und den Bediensteten, keine (gravierenden) Mängel bestünden. Selbst wenn der JA XY. von diversen Seiten ein bestes Zeugnis ausgestellt worden sein sollte, lässt dies somit keinen zwingenden Schluss auf das Fehlen von Mängeln in ihrer Führung zu. Diese muss nämlich nicht nur dafür sorgen, dass die JA ihre ureigenen Aufgaben erfüllt, sondern dass dies auch in einem adäquaten Arbeitsklima für die in der JA beschäftigten Personen erfolgt. Insoweit wird auch das Aufgabengebiet des FA unmittelbar berührt. Dass eine JA nach außen hin als Ganzes (im Sinn der Erledigung der ihr von der Gesellschaft übertragenen Aufgaben) funktionieren kann, obgleich auf der Führungsebene grobe Mängel vorhanden sind, versteht sich von selbst. Angesichts der vorliegenden Feststellungen lässt sich für den Beschwerdeführer nichts daraus gewinnen, dass die Vollzugskommission in einem Bericht festhielt, die Anstalt werde gut geführt; die Vollzugskommission tat dies explizit nämlich nur „aus ihrer Sicht“, wobei sie sich gemäß Paragraph 18, StVG bereits ihrer Funktion nach bei der ihr aufgetragenen Beobachtung der Vorschriften über den Strafvollzug in erster Linie auf die Behandlung der Strafgefangenen – und nicht der eigenen Bediensteten – konzentrieren musste. Dass die Vollzugskommission „aus ihrer Sicht“ in Hinsicht auf die Führung der JA keine wie immer gearteten Mängel festzustellen vermochte, lässt demnach gerade nicht den Schluss zu, dass auch außerhalb ihrer primären Perspektive, insbesondere in Hinsicht auf das Verhältnis zwischen der Führung der JA und den Bediensteten, keine (gravierenden) Mängel bestünden. Selbst wenn der JA XY. von diversen Seiten ein bestes Zeugnis ausgestellt worden sein sollte, lässt dies somit keinen zwingenden Schluss auf das Fehlen von Mängeln in ihrer Führung zu. Diese muss nämlich nicht nur dafür sorgen, dass die JA ihre ureigenen Aufgaben erfüllt, sondern dass dies auch in einem adäquaten Arbeitsklima für die in der JA beschäftigten Personen erfolgt. Insoweit wird auch das Aufgabengebiet des FA unmittelbar berührt. Dass eine JA nach außen hin als Ganzes (im Sinn der Erledigung der ihr von der Gesellschaft übertragenen Aufgaben) funktionieren kann, obgleich auf der Führungsebene grobe Mängel vorhanden sind, versteht sich von selbst.

1. f) Litera f

Beide Dienststellenausschüsse sprachen sich zwar gegen die Versetzung des Beschwerdeführers aus, Stellungnahmen von Dienststellenausschüssen kommt aber in diesem Zusammenhang keine rechtliche Bindung zu, steht doch dem Leiter einer JA als Personalvertretungsorgan der FA und nicht einzelne DA gegenüber. Aus dem PVG ist weder ein Subordinationsverhältnis zwischen den Organen der Personalvertretung noch ein instanzienmäßiges Nacheinander abzuleiten (A 18/77-PVAK u.a.).

2. g) Litera g

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (VwSlg. 14.313) haben dann, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse iSd § 38 Abs. 2 BDG 1979 an der Abberufung eines Beamten von seiner bisherigen Dienststelle besteht, allfällige wirtschaftliche Nachteile dieses Beamten sowie dessen persönlichen, familiären und wirtschaftlichen Verhältnisse außer Betracht zu bleiben. Im Bereich des PVG kann nichts anderes gelten. Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (VwSlg. 14.313) haben dann, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse iSd Paragraph 38, Absatz 2, BDG 1979 an der Abberufung eines Beamten von seiner bisherigen Dienststelle besteht, allfällige wirtschaftliche Nachteile dieses Beamten sowie dessen persönlichen, familiären und wirtschaftlichen Verhältnisse außer Betracht zu bleiben. Im Bereich des PVG kann nichts anderes gelten.

3. h) Litera h

Angesichts der dargestellten Sachlage (Spannungen in der JA seit Jahren) erachtet die Kommission bei der Abwägung mit dem zweifellos zu beanstandenden Vorgehen des FA (keine Einholung einer Stellungnahme des Beschwerdeführers vor Überreichung des Antrags an den Präsidenten des OLG XY. und kein Abwarten, ob sich durch die Tätigkeit des Beschwerdeführers bei der JA XX. – Rückkehr nach XY. ja erst zwei Tage vor dem 4. Februar 2005) das inkriminierte Vorgehen des FA letztlich als noch gerechtfertigt. Damit ist der Beschwerde nicht Folge zu geben. Angesichts der dargestellten Sachlage (Spannungen in der JA seit Jahren) erachtet die Kommission bei der Abwägung mit dem zweifellos zu beanstandenden Vorgehen des FA (keine Einholung einer Stellungnahme des Beschwerdeführers vor Überreichung des Antrags an den Präsidenten des OLG XY. und kein Abwarten, ob sich durch die Tätigkeit des Beschwerdeführers bei der JA römisch zwanzig. – Rückkehr nach XY. ja erst zwei Tage vor dem 4. Februar 2005) das inkriminierte Vorgehen des FA letztlich als noch gerechtfertigt. Damit ist der Beschwerde nicht Folge zu geben.

Zuletzt aktualisiert am

19.03.2009

Quelle: Personalvertretungsaufsichtsbehörde Pvab,
<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/personalvertretungsaufsichtsbehorde>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at