

TE Vwgh Erkenntnis 2007/10/11 2006/12/0107

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 11.10.2007

Index

L22004 Landesbedienstete Oberösterreich;
001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;

Norm

AVG §45 Abs2;
AVG §7 Abs1 Z4;
AVG §7 Abs1;
B-VG Art106;
B-VG Art131 Abs1 Z1;
B-VG Art18 Abs2;
B-VG Art20 Abs1;
LBG OÖ 1993 §91;
LBG OÖ 1993 §92;
VwGG §41 Abs1;
VwGG §42 Abs2 Z3 litc;
VwGG §63 Abs1;
VwGG §63;
VwRallg;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Nowakowski, Dr. Thoma und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Zykan, über die Beschwerde der Dr. Z in L, vertreten durch Weixelbaum Humer Trenkwalder & Partner Rechtsanwälte OEG in 4020 Linz, Lastenstraße 36, gegen den Bescheid der Oberösterreichischen Landesregierung vom 2. Mai 2006, Zl. PersR-505149/121-2006-Nu, betreffend Versetzung nach § 92 Oö LBG, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Land Oberösterreich Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Zur Vorgeschiede wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Darstellung im hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2005, Zl. 2005/12/0157, verwiesen.

Mit dem genannten Erkenntnis wurde der Spruchpunkt 2. eines Bescheides der belangten Behörde vom 30. Mai 2005, mit welchem die Beschwerdeführerin als Abteilungsleiterin für Verkehrsangelegenheiten, Verkehrsstrafen, Führerscheinangelegenheiten, Kfz-Zulassung, allgemeine Sicherheits- und Polizeiangelegenheiten, Fremdenpolizei, Pass- und Waffenwesen bei der Bezirkshauptmannschaft T abberufen und sie zum Amt der Oberösterreichischen Landesregierung unter Zuweisung einer Verwendung als juristische Referentin in der Umweltrechtsabteilung versetzt worden war, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Tragender Aufhebungsgrund war, dass es die belangte Behörde verabsäumt habe, der Beschwerdeführerin in gehöriger Weise gemäß § 45 Abs. 3 AVG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 DVG Parteiengehör zu den verwerteten Beweisergebnissen zu gewähren. Mit ihrem (damaligen) Beschwerdevorbringen, sie hätte bei Vermeidung dieses Verfahrensmangels eine Reihe namentlich genannter Zeugen zum Nachweis dafür geführt, dass eine schwer wiegende Beeinträchtigung des dienstlichen Interesses durch ihre Weiterverwendung nicht gegeben sei, habe die Beschwerdeführerin mit hinreichender Deutlichkeit die Möglichkeit aufgezeigt, dass die belangte Behörde bei Vermeidung dieses Verfahrensmangels zu einem anderen Ergebnis hätte gelangen können.

Als Konsequenz der Aufhebung des die Versetzung betreffenden Spruchpunktes wurde sodann auch ein mit der Versetzung in Zusammenhang stehender Abspruch über die Gebührlichkeit von Verwendungszulage wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufgehoben.

Unmittelbar nach Zustellung dieses Erkenntnisses an die belangte Behörde am 1. Februar 2006 wurde die Beschwerdeführerin mit Weisung vom 2. Februar 2006 aus dienstlichen Gründen mit Wirksamkeit ab dem genannten Datum für die Dauer von 90 Tagen der Umweltrechtsabteilung der Oberösterreichischen Landesregierung zur Dienstleistung zugewiesen.

In der dieser Weisung angeschlossenen Begründung heißt es, auf Grund eines Erkenntnisses der Disziplinaroberkommission vom 8. Juni 2005 sei die Beschwerdeführerin rechtskräftig u.a. wegen Verletzung der Treuepflicht und wegen mangelnder Anleitung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu einer Geldstrafe im Ausmaß von eineinhalb Monatsbezügen verurteilt worden. Gegen dieses Erkenntnis habe die Beschwerdeführerin Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erhoben, deren Ausgang vorerst noch nicht absehbar sei.

Zwar habe der Verwaltungsgerichtshof mit dem bereits zitierten Erkenntnis vom 20. Dezember 2005 die mit Bescheid vom 30. Mai 2005 zunächst verfügte Versetzung aufgehoben, die dienstlichen Gründe, welche zur Versetzung der Beschwerdeführerin geführt hätten, bestünden jedoch weiterhin.

Im fortgesetzten Verfahren setzte die belangte Behörde die Beschwerdeführerin mit Note vom 7. März 2006 von ihrer Absicht, sie neuerlich als juristische Referentin in die Umweltrechtsabteilung der Oberösterreichischen Landesregierung zu versetzen, gemäß § 92 Abs. 4 des Oberösterreichischen Landesbeamten gesetzes 1993, LGBI. Nr. 11/1994 (im Folgenden: OÖ LBG), in Kenntnis. Gleichermaßen gewährte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin Parteiengehör zu jenen Beweisergebnissen des Disziplinarverfahrens, welche sie im Versetzungsverfahren zu verwerten beabsichtigte.

Die Beschwerdeführerin erstattete hiezu am 20. März 2006 eine Stellungnahme, in welcher weitere Beweisanträge gestellt wurden.

Nach Durchführung eines Beweisverfahrens durch niederschriftliche Einvernahmen von (seitens der Beschwerdeführerin beantragter) Zeugen setzte die belangte Behörde die Beschwerdeführerin mit Note vom 7. April 2006 auch von den Ergebnissen dieses ergänzenden Beweisverfahrens in Kenntnis, wozu sie am 20. April 2006 eine Stellungnahme erstattete.

Am 21. April 2006 erfolgte sodann eine niederschriftliche Einvernahme der Beschwerdeführerin selbst.

Mit dem angefochtenen Bescheid vom 2. Mai 2006 wurde die Beschwerdeführerin mit Wirksamkeit auf den der Zustellung dieses Bescheides folgenden Tag von ihrer bisherigen Verwendung abberufen und zur Umweltrechtsabteilung des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung versetzt, wo ihr als neue Verwendung

die einer juristischen Referentin in dieser Abteilung zugewiesen wurde.

Die belangte Behörde führte für die vorgenommene Versetzung insgesamt fünf Gründe ins Treffen, wobei sie die Auffassung vertrat, jeder dieser Gründe rechtfertige für sich genommen die Versetzung der Beschwerdeführerin.

Erwähnt sei in diesem Zusammenhang, dass die belangte Behörde als einen der Versetzungsgründe die Verhängung einer rechtskräftigen Disziplinarstrafe mit dem zitierten Bescheid der Disziplinaroberkommission für Landesbeamten und -beamte beim Amt der Oö. Landesregierung vom 8. Juni 2005 ins Treffen führte. Mit diesem Bescheid war der Berufung der Beschwerdeführerin gegen das in den Entscheidungsgründen des hg. Erkenntnisses vom 20. Dezember 2005 angeführte erstinstanzliche Disziplinarerkenntnis vom 22. März 2005 in Ansehung der Schuldsprüche zu 1., 2.b, 3. und 4.a und b nicht Folge gegeben worden.

In der folgenden Darstellung der Begründung des angefochtenen Bescheides wird ausschließlich auf zwei der herangezogenen Versetzungsgründe (Aussage der Beschwerdeführerin beim Bundesministerium für Inneres am 6. Mai 2004 und Aufbau eines Spannungsverhältnisses) Bezug genommen, weil - wie im Folgenden zu zeigen sein wird - diese Gründe bereits ausreichen, um den Spruch des angefochtenen Bescheides zu tragen.

In Ansehung der beiden genannten Versetzungsgründe traf die belangte Behörde nachstehende Feststellungen:

"Zu 1.: (Schädigung des Ansehens des Dienstgebers, sowie Verletzung der Treuepflicht ihm gegenüber)

Sie haben am 2.4.2004 im Rahmen einer niederschriftlichen Zeugenaussage beim Bundesministerium für Inneres unter Wahrheitspflicht folgende Aussage getätigt: 'Es ist mir auch wichtig anzugeben, dass Ha diesen bewerteten Dienstposten unter Umgehung des Oö. Objektivierungsgesetzes erhalten hat, bzw. dazu bestellt worden ist. Dies wurde seitens der Personalabteilung der Oö. Landesregierung durchgeführt'. Damit haben Sie ohne Grund, da dies nicht Gegenstand der Befragung war, und in Unkenntnis der Rechtslage das Ansehen des Dienstgebers nachhaltig geschädigt.

...

Zu 4.: (Aufbau eines Spannungsverhältnisses, Schaffung eines schlechten Betriebsklimas sowie ungenügende Anleitung, Anweisung und Unterstützung einiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, neuerlich drohende Verschlechterung des Betriebsklimas bzw. das Wiederaufleben des Spannungsverhältnisses in der Abteilung IV für den Fall Ihrer Rückkehr)

Sie haben während Ihrer Tätigkeit als Leiterin der Abteilung IV der Bezirkshauptmannschaft T durch Bevorzugung einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere bei der Häufigkeit und Raschheit von Rücksprachen, bei der Weiterleitung von Informationen sowie der Hifestellung bei der Aufgabenerledigung einerseits sowie der Etablierung eines internen 'Kontrollsystems', das dazu diente, Informationen über dienstliche aber auch überwiegend private Belange betreffend die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erlangen und diese Informationen auch unmittelbar wieder gegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verwenden (zumindest in Form eines mündlichen Vorwurfs), andererseits ein großes Spannungsverhältnis innerhalb der Abteilung IV aufgebaut und dadurch ein extrem schlechtes, von Unruhe und Furcht geprägtes Betriebsklima in der Abteilung IV, sowie teilweise der gesamten Bezirkshauptmannschaft T geschaffen.

Darüber hinaus haben Sie die Mitarbeiterschaft im Wesentlichen in zwei Gruppen gespalten, wobei Sie einen Teil durch starke und für alle anderen wahrnehmbare Bevorzugung und Ausstattung mit Sonderrechten sowie einer quasi Führungsfunktion bevorzugt, wogegen andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine ungenügende Anleitung und Anweisung erfahren haben, was sich insbesondere durch teils über Wochen und Monate verzögerte Rücksprachen ausdrückt, andererseits auch durch den völlig unzureichenden Hinweis, einfach im Gesetz nachzulesen und schließlich auch die mangelnde Unterstützung einiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. deren völlige Überforderung.

Insbesondere haben Sie einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besonders benachteiligt bzw. Ihnen praktisch jegliche Unterstützung verweigert:

Sie haben in diesem Zusammenhang in der Zeit vom 15.9.2003 bis 1.2.2004 Ha, der neu in Ihre Abteilung gekommen ist, nicht gehörig eingeschult, ihm entsprechende Rechtsauskünfte zu seinem Aufgabengebiet als fachlich zuständige Vorgesetzte überhaupt verweigert, oder mit Aussagen wie 'er solle im Gesetz nachlesen' oder 'er solle im Handbuch nachlesen' abgewiesen und ihn bei der Erledigung seiner Aufgaben als erster Bearbeiter der Fremdenpolizei nicht

gehörig unterstützt bzw. für eine ausreichende Einschulung bzw. Ausbildung gesorgt. Sie haben entweder selbst oder durch Fa versucht, Fehler bei der Arbeit von Ha aufzuzeigen bzw. ihn auch in für fachspezifisch Unerfahrene leicht übersehbare Fallen laufen lassen um möglichst rasch seine Versetzung aus der Abteilung IV veranlassen zu können. An Stelle ihm persönlich oder durch einen entsprechenden Vertreter eine ausreichende Einschulung und Anleitung zukommen zu lassen, haben Sie ihn durch etliche Vorwürfe gegen seine Person (mangelnde Aktenführung, Verlegung von Akten und dergleichen) letztendlich dazu veranlasst, entsprechende Aufzeichnungen und Arbeitsberichte zu verfassen, zumal er sich einerseits öfters zu diversen Vorwürfen Ihrerseits auch vor dem Behördenleiter rechtfertigen musste und andererseits auch annehmen musste, dass die vorgeworfenen Verfehlungen letztendlich zu seiner Versetzung herangezogen werden sollten. Durch gezielten Ausschluss von Kaffeerunden und die Tatsache, dass Sie es Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die mit Ha Kontakt hatten, verübelten, haben Sie erreicht, dass Ha sich auch von anderen Bediensteten der Abteilung IV die für sein Tätigkeitsfeld notwendigen Informationen und Anleitungen nicht oder nur sehr schwer besorgen konnte.

Bei Hu haben Sie durch Überforderung in Ihrem Aufgabenbereich und mangelnde Unterstützung beginnend im Sommer 2002 in dienstlicher als auch in zwischenmenschlicher Hinsicht eine schwere psychische Beeinträchtigung herbeigeführt, die nach zweimaligem Nervenzusammenbruch (August und November) schließlich zur Versetzung in den Ruhestand wegen dauernder Dienstunfähigkeit führte. Sie haben in diesem Zusammenhang die Anordnung gegeben, dass Hu die Zulassungsstelle, trotz des Angebots von Dr ihrer Kollegin zu helfen, völlig alleine betreuen musste, woran diese schließlich scheiterte. Zuvor war Hu über 40 Jahre unter mehr als 10 verschiedenen Abteilungsleitern in der Bezirkshauptmannschaft T tätig, hatte niemals Probleme mit Kollegen, Vorgesetzten oder ihrem Aufgabengebiet und war physisch wie psychisch gesund. Nunmehr leidet Hu nach wie vor massiv unter dieser psychischen Erkrankung und ist in neurologischer Behandlung.

Sie haben Du ohne erkennbaren dienstlichen Grund von der Teilnahme am Arbeitskreis 'Führerschein' abgezogen, wobei es um rein EDV-technische Belange gegangen ist, und an ihrer Stelle Fa, der im Gegensatz zu Du Ihr uneingeschränktes Vertrauen genossen hat, teilnehmen lassen. Du, die für die technische Umsetzung und den Vollzug dieses Projektes zuständig war (Fa war in die technische Umsetzung gar nicht unmittelbar eingebunden und hatte daher auch nicht das nötige Fachwissen), musste sich die notwendigen Informationen für die tägliche Arbeit im Wege der Bezirkshauptmannschaft X besorgen. Du nimmt zwischenzeitig wieder an diesem Arbeitskreis teil und kann so die für Ihre tägliche Arbeit notwendigen Informationen wieder unmittelbar beziehen.

Sie haben Ri und Me, nur weil sie sich eine Vermehrung ihres Aufgabenumfangs auf Grund ihrer damals bereits hohen Arbeitsbelastung nicht vorstellen konnten, kurz nach den Semesterferien 2004 lautstark und wutentbrannt angerufen und ihnen befohlen, diese zusätzlichen Tätigkeiten zu übernehmen und sich nicht zu weigern. Tatsächlich haben sich die beiden nicht geweigert diese Aufgaben zu übernehmen, sondern einfach nur die Arbeitsüberlastung angemerkt.

Sie haben Br in ihrer Zeit als Ausbildungsmaturantin, also eine Person ohne juristische Vorkenntnisse, alleine und ohne vorhergehende Unterweisung (begleitende oder beaufsichtigte Verhandlungsführung) zu Überprüfungen nach dem Oö. Spielapparategesetz geschickt.

Sie haben Pi in einer nicht tragbaren Art und Weise behandelt, in dem Sie den Vorfall, der letztlich zu seiner Anzeige wegen Amtsmissbrauchs, von dem er von der Staatsanwaltschaft (sic!) freigesprochen wurde, geführt hat, wie er selbst gesagt hat 'extrem hochgespielt haben', obwohl die ihm vorgeworfene Fehlleistung nicht bewusst geschweige denn absichtlich erfolgt ist und tatsächlich auch noch berichtigt werden konnte. Sie haben in diesem Zusammenhang einen Sachbearbeiter der Verwendungsgruppe C ohne weitere Unterweisung und Anleitung durch Sie selbst oder einen durch Sie beauftragten Bediensteten Ihrer Abteilung keine entsprechende Hilfestellung gegeben. Darüber hinaus haben Sie auch dafür gesorgt, dass Pi nicht einmal - wie sonst im Landesdienst üblich - zu seiner eigenen Beförderungsfeier gehen durfte und dies, obwohl er angeboten hatte, unmittelbar nach der Feier wieder Dienst zu versehen.

Sie haben gegenüber Ne wutentbrannt und lautstark verkündet 'Wenn ihr glaubt, dass ihr alle zusammenhalten könntet, dann täuscht ihr euch aber. Ihr habt zu tun was Fa sagt', obwohl Ne mit der dahinter stehenden Geschichte gar nichts zu tun hatte, sondern lediglich ein Bürokollege von La war. Hintergrund des Ganzen war ein Vorfall, bei dem der von Ihnen bevorzugte Fa mit La lautstark geschrien hatte, worüber sich La bei Ihnen im Wege eines

Aktenvermerks beschwert hat, was Sie zu der eben zitierten Aussage gegenüber den an sich völlig unbeteiligten Ne veranlasst hat. Darüber hinaus haben Sie Ne einmal von Jänner bis ca. April also ca. 2 1/2 bis 3 Monate eine Rücksprache verweigert, weil er zuvor in eine Verkehrskontrolle gekommen ist, wobei er gegenüber den einschreitenden Beamten angab, auf der BH T unter Ihrer Leitung tätig zu sein, was wiederum von den Polizisten an Sie weitergeleitet wurde. Sie haben ihn auf Grund dieses Vorfalls auch 2 bis 3 Monate nicht mehr begrüßt.

Derartigen Vorfällen besonderer Benachteiligung steht umgekehrt die massive Bevorteilung anderer Personen gegenüber, wobei insbesondere Fa und Rö zu nennen sind, die jederzeitigen Zugang zu Ihnen hatten, nämlich auch dann, wenn gerade andere Personen bei Ihnen waren. Während insbesondere Fa Ihnen unter anderem auch über diverseste Vorkommnisse innerhalb der Abteilung ausführlich berichtete und mit allen fachlichen Problemen zu Ihnen kommen konnte, mussten andere Bedienstete wochen- und monatelang auf rein fachliche Rücksprachen warten.

Die durch Erzeugung solcher Spannungsverhältnisse hervorgerufene massive Verschlechterung des Betriebsklimas sowie die dadurch aufgebauten Aggressionen und Anfeindungen innerhalb der Mitarbeiterschaft konnten erst in Folge Ihrer Dienstzuteilung bzw. Versetzung in die Umweltrechtsabteilung unter der neuen Abteilungsleitung wieder abgebaut werden. Dies führt zwischenzeitig wieder zu einem Zusammenwachsen der beiden durch Ihren Führungsstil hervorgerufenen Gruppen von Bediensteten. Auch die ehemals von Ihnen besonders bevorzugten Mitarbeiter Rö und Fa haben sich wieder in die 'normale' Abteilungsstruktur eingefunden und pflegen zwischenzeitig wieder einen kollegialen und korrekten Umgang mit den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Das ist insbesondere auf die fehlende Sonderbehandlung und Rückendeckung durch Sie zurückzuführen und wird von den übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr positiv aufgenommen. Durch das nunmehr fehlende 'Berichtswesen' werden auch kollegiale Kontakte zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wieder möglich, weil die Furcht mit 'benachteiligten Bediensteten' erwischt zu werden und darauf angesprochen zu werden oder gar mit schlimmeren Konsequenzen rechnen zu müssen gänzlich weggefallen ist. Aber auch der von Ihnen am meisten bevorzugte Fa empfindet den Spannungsabbau und den Wegfall Ihres zentralistischen und strengen Führungsstils sowie der von ihm zusätzlich zu leistenden 'Informationsdienste' als befreiend.

Auf Grund einer erheblichen Anzahl von schon bisher nachteilig betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die nach wie vor in der Abteilung IV der Bezirkshauptmannschaft T tätig sind (Li, La, Dr, Du, Ri, Me, Fa, Pe, Me), ist für den Fall Ihrer Rückkehr in die Abteilung mit einem Wiederaufleben der Gruppenbildung und insbesondere mit einem neuerlichen Wiederaufleben der mittlerweile größtenteils abgebauten Spannungen sowie einer starken Verschlechterung des Betriebsklimas zu rechnen. Wie von einer großen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern befürchtet, können Repressalien gegenüber Bediensteten, die nicht zu Ihren Gunsten ausgesagt haben, keinesfalls ausgeschlossen werden. Genauso wenig ist sichergestellt, dass Sie (gemeint: nicht) auch andere Personen - aus geringfügigen Anlässen oder wegen sonstiger nicht nachvollziehbarer Gründe - benachteiligen, auch wenn Sie Ihnen bisher neutral gegenüber gestanden sind. In der Vergangenheit haben Sie jedenfalls immer wieder Bedienstete (z.B.: Ri, Du, Ne, Ha, Pi, La etc.) ohne besonderen Grund benachteiligt.

Die zur Überwindung - zweifellos - bestehender Spannungs- und Konfliktverhältnisse notwendige Einsicht bzw. Änderungsbereitschaft Ihrerseits ist nicht erkennbar, die bloß unverbindliche Gesprächsbereitschaft, die Sie signalisiert haben, reicht dafür nicht aus.

Seit dem Wechsel in der Abteilungsleitung herrscht wieder eine ausgeglichene und vor allem raschere Rücksprache- und Auskunftspraxis, wo niemand übergebührlich bevorzugt oder benachteiligt wird. Auch die ersten Sachbearbeiter müssen sich - wenn auch ihre Rücksprachehäufigkeit tätigkeitsbezogen sicherlich etwas über jener der weiteren Bearbeiter liegt - zu Rücksprachen entsprechend anmelden. Umgekehrt haben alle Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter die Chance in angemessener Zeit Rückfragen zu erledigen.

Dadurch hat sich das Betriebs- bzw. Arbeitsklima erheblich verbessert, wobei nicht nur die Mitarbeiter untereinander wieder im Sinn eines gedeihlichen und produktiven Dienstbetriebs zusammengefunden haben, sondern auch wieder das für das Funktionieren des Dienstbetriebs überaus wichtige Vertrauensverhältnis zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einerseits und der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten andererseits aufgebaut werden konnte."

Im folgenden Teil der Bescheidbegründung "Beweismittel und Beweiswürdigung" begründete die belangte Behörde ihre Feststellung zum Versetzungsgrund 1. mit der im Bezug habenden Akt des Bundesministeriums für Inneres erliegenden Niederschrift.

In der diesbezüglichen Begründung zum Versetzungsgrund 4. legte die belangte Behörde detailliert unter auszugsweiser Zitierung der Aussagen der betroffenen Beweispersonen im Disziplinarverfahren bzw. vor der belangten Behörde dar, auf Grund welcher Beweisergebnisse sie zu den oben wiedergegebenen Feststellungen gelangte, bzw. auf Grund welcher Erwägungen die angeführten Beweisergebnisse diesen Feststellungen nicht entgegen stünden. Im Anschluss an die auszugsweise Wiedergabe der Aussagen finden sich Würdigungen ihrer inhaltlichen Glaubhaftigkeit.

Schließlich führte die belangte Behörde in ihrer rechtlichen Beurteilung zunächst aus, dass der der Beschwerdeführerin zugewiesene Arbeitsplatz in der Umweltsrechtsabteilung der einzige freie (also nicht besetzte) Dienstposten für Juristen sei. Sodann heißt es zum Versetzungsgrund 1.:

"Sie haben sich in der Verhandlung vor der Disziplinarkommission für Landesbeamte beim Amt der Oö. Landesregierung - Disziplinarsenat A wie folgt verantwortet:

'Ich war zum damaligen Zeitpunkt der Ansicht, dass die fragliche Postenbesetzung dem Oö. Objektivierungsgesetz unterliegt. Erst nach Zustellung des Verhandlungsbeschlusses erlangte ich Kenntnis von der hier geltenden Rechtslage. 'Es tue ihr die Aussage Leid, aber sie hätte eine öffentliche Ausschreibung für sinnvoll gehalten. Wäre der Posten ausgeschrieben gewesen, hätte ein geeigneterer Mitarbeiter als Ha den Posten erhalten.'

(Dokumentiert in der Verhandlungsschrift vom 17. Jänner 2005, Seite 7).

In rechtlicher Hinsicht ist die Treuepflicht, neben der Verpflichtung zur Arbeitsleistung, die wahrscheinlich elementarste Dienstpflicht eines jeden Arbeitnehmers. Gerade eine Beamtin hat auf Grund der Bestimmung des § 51 Oö. LBG eine noch darüber hinausgehende sogar außerberufliche Pflicht, ihren Dienstgeber gegenüber der Allgemeinheit nicht in Misskredit zu bringen.

Mit Ihrem Verhalten haben Sie das Interesse des Dienstgebers an seinem guten Ruf sowie der Wahrung seines Ansehens nach außen gefährdet bzw. geschädigt. Sie haben nicht nur in einem Verfahren, wo die Frage der ordnungsgemäßen Postenbesetzung innerhalb der Abteilung IV nicht relevant war, eine Aussage zu Lasten des Dienstgebers getroffen, sondern diese Aussage zudem auf Grund der Ihnen vorwerfbaren Unkenntnis der oö. Rechtslage bezüglich der Verpflichtung zur Stellenobjektivierung getroffen und damit den Dienstgeber zu Unrecht einer Unregelmäßigkeit beschuldigt.

Auch oder gerade die Tatsache der vertraulichen Einvernahme vor dem Bundesministerium (immerhin die funktionell übergeordnete Behörde in allgemeinen Sicherheitsagenden) und der mangelnden Rechtfertigungsmöglichkeit des Dienstgebers in diesem Verfahren zu einem noch dazu verfahrensfremden Vorwurf, erschwert die Verletzung der Treuepflicht. Der Dienstgeber gerät beim Bundesministerium für Inneres in Misskredit ohne sich dagegen zur Wehr setzen zu können.

Insbesondere kann Ihrer Argumentation, es habe sich dabei um eine für die 'Mächtigen' schwer zu ertragende Kritik an einem mehrfach beanstandenswürdigen Besetzungsorgang gehandelt, bei dem Sie lediglich ein unrichtiges Gesetz zitiert hätten, nicht gefolgt werden. Gerade die Anschuldigung der Umgehung des fälschlich herangezogenen Objektivierungsgesetzes hat erst die ungerechtfertigte Beeinträchtigung des Ansehens des Dienstgebers hervorgerufen. Gerade weil der Besetzungsorgang nicht dem Oö. Objektivierungsgesetz unterlag war er - jedenfalls rechtlich - nicht zu beanstanden. Dass eine Stellenbesetzung nicht immer alle Beteiligten zufrieden stellt, ist klar und eine diesbezügliche sachliche Kritik auch zulässig. Nicht zulässig ist jedoch, den Dienstgeber bei einem rechtlich korrekten Besetzungsorgang, mit dem man inhaltlich nicht einverstanden ist, einer Unregelmäßigkeit oder sogar eines Rechtsbruchs zu bezichtigen.

Durch diese Schädigung des Ansehens des Dienstgebers sowie diese ganz bewusste Verletzung Ihrer Treuepflicht gegenüber Ihrem Dienstgeber besteht ein wichtiges dienstliches Interesse, Sie von einer Position mit Führungsverantwortung, in der Sie weiter in engem Kontakt zu der Behörde, bei der Sie den Dienstgeber in Misskredit gebracht haben, stehen, wegzuversetzen. Mit einer derartigen Aussage ist nämlich auch ein Vertrauensverlust des Dienstgebers untrennbar verbunden."

Zum Versetzungsgrund 4. führte die belangte Behörde (auszugsweise) Folgendes aus:

"Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs und der Berufungskommission stellt einschwer wiegendes dienstliches Spannungsverhältnis ein wichtiges dienstliches Interesse im obigen Sinn dar, sind doch

derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich (vgl. u.a. VwGH 6.9.1995, Zl. 95/12/0144; BerK 24.10.2004, 81/8-BK/00). Ein in einer Dienststelle zwischen einem Beamten und seinem Vorgesetzten bestehendes Spannungsverhältnis, das geeignet ist, das für die erfolgreiche Erfüllung der dienstlichen Aufgaben unbedingt erforderliche Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter wesentlich zu beeinträchtigen und auf diese Weise die Aufgabenerfüllung wesentlich zu behindern, stellt jedenfalls ein derartiges wichtiges dienstliches Interesse dar, das eine Versetzung zu rechtfertigen vermag (vgl. VwGH 24.10.1988, Zl. 88/12/0081).

Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung einer solchen konfliktbeladenen Situation wird dann vorliegen, wenn diese Spannungen und Konflikte schon außerhalb des Amtsbereichs, insbesondere unter Einschaltung von Medien, behandelt werden. Bei einer solchen Vorgangsweise tritt nämlich zu den bereits vorher dargestellten wesentlichen Nachteilen für den Dienst noch die konkrete Gefahr des Verlustes des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Führung der Amtsgeschäfte der Beamten dazu. Da solchen Konflikten und Spannungsverhältnissen in einer Dienststelle in der Regel gegensätzliche Auffassungen und Haltungen von Bediensteten zu Grunde liegen und die Lösung dieser Verhältnisse meist durch Versetzung einer der beiden Konfliktparteien zu erreichen ist, war schon in der bisherigen Rechtsprechung insbesondere die Frage zu lösen, auf welcher Seite sozusagen der 'Hebel der Versetzung' anzusetzen ist. Schon aus rechtlichen Gründen und wegen der gebotenen Sachlichkeit war dabei weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch - sofern eine Mehrzahl von Bediensteten beteiligt war - dem 'Mehrheitsgesichtspunkt' eine alleinentscheidende Bedeutung beizumessen (vgl. VwGH 24.11.1995, Zl. 92/12/0130; 6.9.1995, Zl. 95/12/0122).

Daraus ergibt sich in Ihrem Fall, dass der Dienstgeber auf Grund mehrfacher Medienberichte in Kombination mit den von Ihnen an den Tag gelegten Verhaltensweisen Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber, jedenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse an Ihrer Versetzung hat. Dabei ist weder Ihre Stellung als Abteilungsleiterin noch - der von Ihnen immer wieder ins Treffen geführte - Mehrheitsgesichtspunkt alleinentscheidend. Abgesehen davon, dass der Mehrheitsgesichtspunkt gegen Ihre Person spricht, weil die weitaus größere Zahl der Bediensteten das nunmehrige Betriebs- und Arbeitsklima dem unter Ihrer Abteilungsleitung herrschenden Klima vorziehen, wäre es für den Dienstgeber auch nicht zumutbar, dass Sie einer Minderheit Ihrer Bediensteten gegenüber derartige Verhaltensweisen an den Tag legen.

Dass die Dienstbehörde den 'Hebel der Versetzung' bei Ihnen an der richtigen Stelle angesetzt hat, wird durch die Verbesserung des Betriebsklimas sowie den Wegfall des Spannungsverhältnisses unter der interimistischen Abteilungsleitung voll bestätigt.

...

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem Erkenntnis vom 18. Dezember 1975, Zl. 1825/74, zur Vorgängerbestimmung in der Dienstpragmatik 1914 (§ 67 DP) in einem Fall von Konflikten und Spannungen zwischen zwei Beamten, aus denen die dienstliche Notwendigkeit zur Versetzung eines von beiden resultierte, ausgesprochen, dass bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage folgendermaßen Bedacht zu nehmen ist:

Trifft einen Teil das ausschließliche oder klare überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung und liegen anderweitige dienstliche Interessen nicht vor, so darf der 'Unschuldige' nicht versetzt werden.

Daraus ergibt sich, dass im Vordergrund der für eine Versetzung entscheidenden Überlegungen die dienstlichen Interessen zu stehen haben. Diese dienstlichen Interessen bestehen insbesondere in der Erhaltung eines rechtmäßigen, aber auch eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes. Resultieren die Konflikte und Spannungen aus unrechtmäßigen Handlungen eines Bediensteten, so besteht im Rahmen der gegebenen Zuständigkeiten die Verpflichtung, diese aufzuzeigen; zu versetzen ist der für die unrechtmäßigen Handlungen verantwortliche Bedienstete, auch wenn er ein Vorgesetzter ist. Zeigen Erhebungen aber, dass die Ursache an den Spannungen und Konflikten nicht in einem rechtswidrigen Vorgehen gleich welcher Seite begründet war, sie aber bei objektiver Betrachtung im außerrechtlichen Bereich klar auf einer Seite gelegen ist, so darf der 'unschuldige Bedienstete' nicht versetzt werden (vgl. VwGH 19.11.1997, Zl. 95/12/0111, 0140; VwGH 24.11.1995, Zl. 92/12/0130). ...

Der Verwaltungsgerichtshof hält in seinem Erkenntnis vom 23.10.2002, Zl. 2001/12/0057, zu den Voraussetzungen einer Versetzung beim Vorliegen von Spannungsverhältnissen an Dienststellen fest, dass entscheidend für die Frage,

ob die Abberufung einen willkürlichen Akt darstellt, die Frage des (Mit)Verschuldens des Beschwerdeführers an der Spannungssituation an seinem Institut für medizinisch-diagnostische Labordiagnostik ist. Die Zusammenarbeit von Mitarbeitern einer Dienststelle findet nicht nur auf der Ebene der Einhaltung der diese Zusammenarbeit regelnden Normen statt, sondern besteht auch - wohl in überwiegendem Ausmaß - aus dem Bereich darüber hinausgehender zwischenmenschlicher Kommunikation. Das bloße Zurückziehen auf die Einhaltung der Normen - so wichtig dies auch zweifellos ist - gewährleistet noch lange keinen ordnungsgemäßen Dienstbetrieb. Selbst wenn der Beschwerdeführer zu Recht auf Mängel und Ungezügelmäßigkeiten an seinem Institut - vor allem im Zusammenhang mit der fehlenden fachlichen Qualifikation der stellvertretenden leitenden MTA - hingewiesen hat, müsste damit nicht zwingend die festgestellte Verschlechterung des internen Betriebsklimas einhergehen, richtete sich doch diese Kritik in erster Linie an die Bestellung der Betreffenden zu Verantwortenden. Die vom Beschwerdeführer insgesamt an den Tag gelegte Handlungsweise - vor dem Hintergrund bereits bestehender Beschwerden über seinen Umgangsstil mit den Mitarbeitern - ist auch unter Anerkennung des Bemühens um Recht- bzw. Gesetzmäßigkeit im Rahmen seiner Leiterfunktion jedenfalls nicht geeignet, ihn als unschuldig am eingetretenen Spannungsverhältnis betrachten zu können. Diese Gesamtsituation stelle sich als Mosaik verschiedener und verschieden zu gewichtender Vorfälle, Unstimmigkeiten und Konflikte dar, die jedenfalls ein Mitverschulden des Beschwerdeführers am Spannungsverhältnis begründen.

Die zitierte Judikatur hat geradezu den verfahrensgegenständlichen Sachverhalt vor Augen, es kommt nämlich nicht auf die Verletzung von die Zusammenarbeit regelnden Normen - was in Ihrem Fall auf Grund der Verletzungen diverser Dienstpflichten des Oö. LBG sowie der Nichteinhaltung der Dienstbetriebsordnung (insbesondere des Subsidiaritätsgrundsatz sowie die mangelnde Anleitung und Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) - ohnedies der Fall ist, sondern darauf an, wie Sie den Bediensteten im Rahmen der zwischenmenschlichen Kommunikation begegnen.

Ein ordnungsgemäßer Dienstbetrieb verkraftet verständlicherweise keine Führung im Sinne von 'teile und herrsche', sondern erfordert geradezu das kollegiale Miteinander, wobei keinesfalls eine freundschaftliche Beziehung notwendig ist, es bedarf jedoch gewisser Umgangsformen und eines gewissen Respekts auch gegenüber 'Untergebenen'.

Summa summarum gesehen ergibt sich auf Grund der mangelnden Anleitung und Unterstützung, der unterschiedlichen Behandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Wahrnehmung von Rücksprachen sowie der unfreundlichen bis unleidigen Begegnung gegenüber einer großen Anzahl an Bediensteten im Sinne der vom Verwaltungsgerichtshof ins Treffen geführten Mosaiktheorie jedenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse an Ihrer Versetzung.

...

Ein weiterer von der Rechtsprechung anerkannter Grund für dienstliche Maßnahmen im gegenständlichen Sinn ist das Vorliegen grober Führungsmängel (vgl. u.a. BerK 14.10.1999, 52/34-BK/99; 13.6.1996, GZ 45/54-BK/95), wo es im Bereich der vom Berufungswerber geleiteten Einsatzgruppe durch überhöhte Leistungsanforderungen und mangelnde Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Berufungswerbers als Vorgesetzten zu dem Umstand kam, dass Mitglieder dieser Einheit Beschwerde darüber führten, dass der Berufungswerber bei seinen Übungen zu extreme Anforderungen gestellt habe, die die Mitarbeiter konditionell überfordert, aber auch überhöhten Gefährdungen ausgesetzt hätten.

Der Vorwurf der Überforderung ist insbesondere im Zusammenhang mit Hu zu sehen, bei der Ihre Anordnungen, sie müsse alleine die zuvor mit mehreren Leuten besetzte Zulassungsstelle betreuen, letztendlich zum zweimaligen (!) Nervenzusammenbruch und zu einer die Ruhestandsversetzung aus gesundheitlichen Gründen bedingende, noch fortdauernde psychische Erkrankung geführt hat.

In engem Zusammenhang mit der Entstehung bzw. auch als Ursache des Spannungsverhältnisses stehen die teilweise mangelnde Anleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Gegensatz zur umfassenden Förderung und Betreuung anderer Bediensteter sowie die unterschiedliche Behandlung bei Rücksprachen.

Vorgeworfen wird Ihnen in diesem Zusammenhang natürlich nicht, dass Sie als Abteilungsleiterin selbst unter einem nicht unerheblichen Zeitdruck gestanden haben und daher Rücksprachen nicht immer sofort durchführen konnten.

Nicht mit hoher Arbeitsbelastung und enormen Zeitdruck zu rechtfertigen ist jedoch jedenfalls der Ausschluss gewisser

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Aktenbesprechungen und Kaffeerunden, die auch dem Informations- und Erfahrungsaustausch dienen und damit besonders geeignet wären, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an die Arbeits- und Vorgehensweise innerhalb der Abteilung zu gewöhnen bzw. diese einzubinden.

Sehr wohl vorwerfbar, weil ein solches Verhalten zwangsläufig zu einem Spannungsverhältnis innerhalb der Mitarbeiterschaft führen muss, ist jedoch die Tatsache, dass Sie wenigen Mitarbeitern (Rö und Fa sowie auch einigen wenigen weiteren) eine quasi jederzeitige Unterstützung angedeihen haben lassen, wohingegen andere entweder nur sehr wenig oder gar keine Unterstützung von Ihnen erhalten haben.

Zum Vorwurf der mangelnden Anleitung bzw. Nichtdurchführung von Rücksprachen haben Sie sich im Wesentlichen damit verteidigt, dass keine Notwendigkeit bestanden habe, Ha beizuziehen, dass dieser erstaunlich viel Zeit für die Verfassung seiner Aufzeichnungen ('Erlebnisse auf der BH T mit Z') aufgewendet habe und dass es sich bei den nicht wahrgenommenen Rücksprachen um Beschwerden von den 'Schwachstellen der Abteilung' gehandelt habe. Dabei habe es sich um Personen gehandelt, die besonderer Unterstützung bedurften und die sich alle an ihre direkten Vorgesetzten wenden können.

Damit haben Sie jedoch schon indirekt zugegeben, dass Sie gerade jene Personen, die die meiste oder eine zumindest besondere Unterstützung gebraucht hätten, im Stich gelassen haben und vor allem Ihr Einwand, diese hätten sich an ihren unmittelbaren Vorgesetzten wenden können, jedenfalls im Fall von Ha nicht zugetroffen hat, da Sie selbst seine unmittelbare Vorgesetzte gewesen sind. Zu Ha ist, wie sich nun aus seiner eigenen Aussage und auch vielen anderen Mitarbeiteraussagen ergibt noch anzufügen, dass es in einem System des 'Informantentums', in dem Ha ständig beobachtet bzw. dieser sogar aktiv in Fallen gelockt wurde um ihn aus der Abteilung zu entfernen, nur allzu verständlich ist, dass dieser sich zur Verteidigung mit entsprechenden Aufzeichnungen absichern wollte.

...

Ihre weitere Verwendung als Abteilungsleiterin der Abteilung IV der Bezirkshauptmannschaft T war daher mit der Fürsorgepflicht des Dienstgebers gegenüber den Bediensteten einerseits und der Verantwortung des Landes Oberösterreich gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern für einen geordneten Dienstbetrieb zu sorgen andererseits unvereinbar.

Zu dem Einwand, dass ein Arbeitskreis in Anwesenheit aller Mitarbeiter der Abteilung IV der BH T und von Ihnen einberufen werden sollte, wird ausgeführt, dass ein Anspruch des Betroffenen auf Durchführung eines Arbeitskreises dem Gesetz nicht zu entnehmen ist ...

Abgesehen davon steht einem solchen Ansinnen auch, insbesondere auch weil seit so langer Zeit jegliche Entschuldigung und jedes Zeichen der Einsicht oder Reue gegenüber den betroffenen und teils persönlich verletzten bzw. eingeschüterten Bediensteten fehlt, das berechtigte Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an einem geordneten von gegenseitiger Anerkennung und Respekt in einer zwischenmenschlich einwandfreien Weise geführten Dienstbetrieb entgegen. Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sogar befürchten, dass sich diese im Fall Ihrer Rückkehr in die Abteilung IV 'putzen' könnten, ist nach der allgemeinen Lebenserfahrung nicht damit zu rechnen, dass sich die Bediensteten über Ihre Rückkehr freuen würden und einem Arbeitskreis - womöglich unter Ihrer Leitung - etwas positives abgewinnen können. Vielmehr ist davon auszugehen, dass es schon auf Grund Ihrer Anwesenheit als Führungskraft neuerlich zu einem angespannten und ängstlichen Betriebsklima kommen wird. Da Sie die gegen Sie erhobenen Vorwürfe entweder leugnen oder als unbedeutend abtun, ist auch mit einer wesentlichen Veränderung zur früheren Situation nicht zu rechnen, sondern wäre es wohl nur eine Frage der Zeit, bis es neuerlich zu einer Konfrontation mit Bediensteten kommen würde.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang auch, dass das Spannungsverhältnis innerhalb der Mitarbeiterschaft abgebaut werden konnte, die gebotene Gleichbehandlung der Bediensteten wiederhergestellt werden konnte und sich in weiterer Folge das Betriebsklima stark verbessert hat und zwischenzeitig beinahe wieder als normal eingestuft werden kann. Entscheidend ist, dass das neue Betriebsklima von allen Bediensteten (also auch gegenüber Ihnen positiv gestimmten Bediensteten) als gut empfunden wird, sodass zwischenzeitig eine für alle ehemaligen Gruppen zufrieden stellende Situation hergestellt werden konnte. Dieses neue Betriebsklima wäre aber im Fall Ihrer Rückkehr massiv gefährdet und wäre das Wiederaufleben alter Konflikte und das Entstehen neuer Konflikte, etwa auch gegenüber dem zwischenzeitig zur Einsicht gelangten Fa bzw. teilweise auch Rö, zu erwarten bzw. zu befürchten, zumal Sie auf Ihnen widerstreitende Meinungen und Äußerungen Ihrer Mitarbeiter bisher immer sehr harsch reagiert

haben (vgl. etwa bei Ri, La, etc).

Auch das Interesse des Dienstgebers, den nunmehr funktionierenden Dienstbetrieb in der Abteilung IV durch Ihre Belassung in der Dienststelle nicht neuerlich zu gefährden, rechtfertigt schon Ihre Versetzung.

Auf Grund der Schwere der erhobenen und als erwiesen angenommenen Vorwürfe, des langen Zeitraums der Vorfälle und der großen Anzahl der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist aber davon auszugehen, dass Ihre nunmehrige Zusicherung, im Fall der Rückkehr in die Abteilung IV der BH T als Abteilungsleiterin sämtlichen Mitarbeitern, mit denen es in der Vergangenheit zu Konflikten gekommen sei, die 'Hand zu reichen' und Konfliktlösungsgespräche zu führen, nicht ausreicht, das Vertrauen in die soziale Führungskompetenz wieder herzustellen.

...

Nach der Rechtsprechung des VwGH hängt die Frage, ob die im Zeitpunkt der Erlassung des Versetzungsbescheides geänderte Personalsituation in der Abteilung IV der BH T (seit dem Ausscheiden von Z) für das Versetzungsverfahren relevant ist, von der Klärung ab, ob ein Spannungsverhältnis bestand, das überwiegend auf Grund eines mangelhaften Führungsstiles Ihrerseits - und zwar unabhängig von bestimmten Mitarbeitern- bestand. Trifft dies zu, so ist der Personalstand in der Abteilung IV zum Zeitpunkt der Erlassung des Versetzungsbescheides rechtlich unerheblich (vgl. VwGH vom 24.11.1995, Zl. 92/12/0130).

In diesem Sinn ist auch Ihr Einwand, unter den Zeugen befänden sich Personen, die zwischenzeitig, auf Grund der üblichen Personalfluktuation, nicht mehr der Abteilung IV angehören unerheblich. Zudem sind alle bis auf die mit Ihnen im Rahmen Ihrer niederschriftlichen Einvernahme vom 21.4.2006 angesprochenen Bediensteten, weiterhin in der Abteilung IV tätig und daher nicht nur historisch sondern ganz aktuell betroffen (es sind dies namentlich: Li, La, Dr, Du, Ri, Me, Fa, Pe, Me). Verlassen haben die Abteilung auf Bearbeiterebene Ne, Pi und Hu, wobei die Tatsache, dass Bedienstete die - jedenfalls auch - Ihretwegen die Abteilung IV verlassen haben, nicht als Grund, der für Ihre Rückkehr spricht, gewertet werden kann. Vielmehr erfordert dieses Verhalten Ihre Tragbarkeit als Abteilungsleiterin auch diesbezüglich zu hinterfragen."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerdeführerin macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, den angefochtenen Bescheid aus diesen Gründen aufzuheben.

Die belangte Behörde erstattete eine Gegenschrift, in welcher sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

In einer ergänzenden Stellungnahme vom 6. Oktober 2006 verwies die Beschwerdeführerin darauf, dass das mehrfach erwähnte Disziplinarerkenntnis vom 8. Juni 2005 mit hg. Erkenntnis vom 30. August 2006, Zl. 2005/09/0009, wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufgehoben wurde.

Auf die Entscheidungsgründe dieses Erkenntnisses wird zur Vermeidung von Wiederholungen in sinngemäßer Anwendung des § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen. Tragender Aufhebungsgrund war eine einer Unzuständigkeit gleichkommende Zusammensetzung der erstinstanzlichen Disziplinarbehörde infolge nicht gehöriger Kundmachung der für diese Zusammensetzung maßgeblichen Verordnung der belangten Behörde.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 48 Abs. 1 und 2, § 91 Abs. 1 bis 3 sowie § 92 Abs. 1 und 2 Oö LBG (jeweils in der Stammfassung nach dem LGBI. Nr. 11/1994) lauten:

"§ 48

Dienstpflichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

(1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. ...

(2) Der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zweck der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

...

§ 91

Dienstzuteilung

(1) Eine Dienstzuteilung liegt vor, wenn der Beamte vorübergehend einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird und für die Dauer dieser Zuweisung mit Aufgaben dieser Dienststelle betraut wird.

(2) Eine Dienstzuteilung ist nur aus dienstlichen Gründen zulässig. Sie darf ohne schriftliche Zustimmung des Beamten höchstens für die Dauer von insgesamt 90 Tagen in einem Kalenderjahr ausgesprochen werden.

(3) Eine darüber hinausgehende Dienstzuteilung ist ohne

Zustimmung des Beamten zulässig

1. wenn der Dienstbetrieb auf andere Weise nicht
aufrechterhalten werden kann, bis zur Dauer von einem Jahr, oder

2. zum Zweck einer Ausbildung.

...

§ 92

Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte nicht nur vorübergehend (§ 91) einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Eine Versetzung von Amts wegen ist zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne ein wichtiges dienstliches Interesse zulässig.

..."

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften wendet sich die Beschwerdeführerin gegen die Beweiswürdigung der belangten Behörde. In diesem Zusammenhang empfiehlt es sich, zunächst folgende Erwägungen voranzustellen:

Die behördliche Beweiswürdigung ist der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof nur dahin unterworfen, ob der maßgebende Sachverhalt ausreichend ermittelt wurde und ob die hiebei angestellten Erwägungen schlüssig sind, was dann der Fall ist, wenn sie den Denkgesetzen und dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut nicht widersprechen, ohne dass es dem Gerichtshof zukäme, die vorgenommene Beweiswürdigung der belangten Behörde darüber hinaus auf ihre Richtigkeit hin zu prüfen. Der Verwaltungsgerichtshof ist zur Rechtskontrolle berufen und keine Tatsacheninstanz (vgl. hiezu etwa das Erkenntnis vom 16. Oktober 2006, Zl. 2004/10/0178, mit weiteren Hinweisen).

Die oben beschriebene - eingeschränkte - Kontrollbefugnis dient somit der Wahrnehmung von Begründungsmängeln im Sinne einer unschlüssigen Beweiswürdigung. Diesbezügliche Verfahrensfehler führen nur dann zu einer Aufhebung des angefochtenen Bescheides gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 VwGG, wenn die Behörde bei deren Unterbleiben zu einem anderen Bescheid hätte kommen können. Diese Relevanz des Verfahrensverstoßes darzutun, ist Sache des Beschwerdeführers. Er hat durch konkretes tatsächliches Vorbringen in der Beschwerde anzuführen, zu welchem anderen Ergebnis die belangte Behörde bei Einhaltung der Verfahrensvorschriften hätte kommen können (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 20. April 1993, Zl. 92/07/0196, und vom 26. April 1991, Zl. 91/19/0058).

Die Beschwerdeführerin bedient sich bei der Ausführung der diesbezüglichen Verfahrensrüge jedoch nicht immer der Technik, darzulegen, welche konkrete Feststellung der belangten Behörde sie bekämpft und aus welchen Gründen sie sie für unzutreffend erachtet, sondern kritisiert teilweise nur "beispielhaft" einzelne von der belangten Behörde im Zuge ihrer Beweiswürdigung gebrauchte Wendungen, wobei sie damit einerseits ein willkürliches Vorgehen belegen möchte, andererseits auf "unberücksichtigt gebliebene Ereignisse hinweisen möchte, die zur Beurteilung der Frage von

Bedeutung sein sollen, ob im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides noch ein wichtiges Interesse an ihrer Versetzung" vorgelegen sei. Auch im Zusammenhang mit dem zuletzt gebrauchten Argument wird nicht immer dargelegt, welche konkreten Feststellungen die Beschwerdeführerin im angefochtenen Bescheid vermisst und auf Grund welcher Beweisergebnisse diese zu treffen gewesen wären. Die diesbezügliche Beweisrügen ist daher teilweise (soferne nicht schon aus der Detailargumentation hinreichend erkennbar ist, gegen welche Feststellung sie gerichtet ist) nicht gesetzmäßig ausgeführt und insoweit nicht geeignet, relevante Verfahrensmängel aufzuzeigen.

Im Einzelnen ist den von der Beschwerdeführerin gebrauchten Argumenten Folgendes entgegen zu halten:

Wenn die Beschwerdeführerin zunächst - insoweit konkret - die Feststellung rügt, die Beschwerdeführerin habe ein von Unruhe und Furcht geprägtes Betriebsklima nicht nur in der Abteilung IV, sondern "teilweise" in "der gesamten Bezirkshauptmannschaft T" geschaffen, so ist ihr zu entgegnen, dass sich die belangte Behörde - soweit die Feststellung sich auf die Abteilung IV bezieht - etwa auf die Aussagen der Zeugen Ri und O (S. 29 des Bescheides) stützen konnte. Die darüber hinaus kritisierte und unklare Feststellung, wonach auch das Betriebsklima "teilweise der gesamten Bezirkshauptmannschaft T" durch die Beschwerdeführerin verschlechtert wurde, ist rechtlich bedeutungslos und wird vom Verwaltungsgerichtshof der Prüfung des angefochtenen Bescheides nicht zu Grunde gelegt.

In Ansehung der Ursachen der psychischen Beeinträchtigung der Zeugin Hu konnte sich die belangte Behörde auf deren diesbezügliche Angaben stützen. Es erscheint auch nicht unschlüssig, wenn die belangte Behörde aus den von der Zeugin Hu wiedergegebenen, wenngleich subjektiv empfundenen Leidenszuständen als Reaktion auf das Verhalten der Beschwerdeführerin - mangels anderer Anhaltspunkte - auf eine (Mit-)Verursachung dieser Leidenszustände durch die Beschwerdeführerin geschlossen hat. Die Beziehung eines medizinischen Sachverständigen hat die Beschwerdeführerin auch nicht beantragt. Rechtlich entscheidend für die Frage der Führungsfähigkeit der Beschwerdeführerin ist aber ausschließlich, dass sie ein Verhalten gesetzt hat, welches grundsätzlich geeignet ist, derartige psychische Beeinträchtigungen herbeizuführen, nicht jedoch, ob solche tatsächlich eingetreten sind.

Hinsichtlich der Feststellung betreffend Aggressionen und Anfeindungen innerhalb der Mitarbeiterschaft konnte sich die belangte Behörde etwa auf die Aussagen der Ri (S. 29 des Bescheides) stützen, wonach "jeder auf jeden böse" war.

Wenn die Beschwerdeführerin weiters die Annahme der belangten Behörde, wonach im Fall der Rückkehr der Beschwerdeführerin an ihren Arbeitsplatz mit dem Wiederaufleben mittlerweile abgebauter Spannungen sowie einer starken Verschlechterung des Betriebsklimas zu rechnen wäre, als "reine Spekulation" und objektiver Beweisergebnisse entbehrend rügt, ist ihr zu entgegnen, dass es sich hierbei um eine aus dem Verhalten der Beschwerdeführerin in der Vergangenheit und dessen Weiterwirken auf davon betroffene Dienstnehmer abgeleitete Prognoseentscheidung handelt. Einer solchen wohnt naturgemäß eine gewisse Unsicherheit inne; sie kann - anders als Feststellungen über vergangene Ereignisse - nicht objektiv bewiesen werden. Der Plausibilität der diesbezüglichen Annahmen der belangten Behörde ist unter dem Gesichtspunkt der eingeschränkten Prüfungsbefugnis des Verwaltungsgerichtshofes jedenfalls nicht entgegenzutreten.

Soweit die Beschwerdeführerin sodann die Feststellung bekämpft, wonach eine zur Überwindung bestehender Spannungs- und Konfliktverhältnisse notwendige Einsicht- bzw. Änderungsbereitschaft ihrerseits nicht erkennbar sei und in diesem Zusammenhang auf das von ihr angeregte Mitarbeitergespräch verweist, ist ihr Folgendes zu entgegnen:

Zunächst kommt es aus rechtlicher Sicht nicht in erster Linie auf das Vorliegen von Einsicht- und Änderungsbereitschaft, sondern darauf an, ob Umstände hervorgekommen sind, die auf eine zwischenzeitige Erlangung von Führungskompetenz durch die Beschwerdeführerin schließen lassen. Überdies ist aus der Anregung der Abhaltung eines Mitarbeitergespräches allein noch nicht zwingend auf eine entsprechende "Einsicht- bzw. Änderungsbereitschaft" zu schließen. Weiters hat sich die belangte Behörde - wie die oben wiedergegebenen Begründungsteile des angefochtenen Bescheides zeigen - ausführlich mit dem diesbezüglichen Angebot der Beschwerdeführerin auseinander gesetzt und dargelegt, weshalb sie dieses nicht für geeignet erachtete, ein Wiederaufleben von Spannungs- und Konfliktverhältnissen im Falle einer Rückkehr der Beschwerdeführerin an ihren Arbeitsplatz hintanzuhalten.

Wenn die Beschwerdeführerin sodann die Annahme der belangten Behörde rügt, dass aus einer ergänzenden Vernehmung des Zeugen Dr. L kein weiterer Beitrag zum Versetzungsverfahren zu erwarten gewesen sei, unterlässt sie es die Relevanz des damit angesprochenen Verfahrensmangels darzutun, zumal die Beschwerde keine Ausführungen

darüber enthält, welche Tatsachenfeststellungen auf Grund einer ergänzenden Vernehmung dieses Zeugen getroffen hätten werden können.

Auch kann der belangten Behörde nicht entgegen getreten werden, wenn sie den Aussagen der Zeugen Dr. Wo und Ra, welche sich jeweils nicht darüber äußerten, ob die Beschwerdeführerin oder ihre Nachfolger auf dem genannten Arbeitsplatz besser geeignete "Sicherheitsführungskräfte" seien, Entscheidungsrelevanz absprach. Mit einer Aussage einer weiteren dort erwähnten Person, Dr. Ba (einem Amtsvorgänger der Beschwerdeführerin), setzte sich die belangte Behörde - anders als die Beschwerdeführerin behauptet - an der entsprechenden Stelle der Bescheidbegründung gar nicht auseinander.

Die von der Beschwerdeführerin bezweifelte Glaubwürdigkeit einer weiteren Zeugin (Pi) spielt für die hier maßgeblichen Versetzungsgründe keine Rolle.

Wenn sich die Beschwerdeführerin weiters auf die Aussagen der Zeugen Sa und Ko (welche angaben, von der Beschwerdeführerin stets ausreichende Unterstützung, ja sogar besondere Hilfestellung erfahren zu haben) beruft, so ist ihr entgegen zu halten, dass aus diesen Aussagen keine Schlussfolgerungen auf die Behandlung anderer Beamter durch die Beschwerdeführerin zu ziehen waren. Welche Feststellungen schließlich aus den Angaben weiterer von der Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang erwähnter Zeugen zu treffen gewesen wären, wird nicht dargelegt.

Vergleichbares gilt auch zu den Ausführungen der Beschwerdeführerin, mit denen die beweiswürdigenden Überlegungen der belangten Behörde zu den Aussagen der Zeuginnen Ja und Ra kritisiert werden.

Wenn die Beschwerdeführerin im Anschluss daran meint, es stelle sich die Frage, zu welchem ihrer früheren Mitarbeiter noch ein Spannungsverhältnis existiere, so ist ihr - wie schon eingangs erwähnt - entgegen zu halten, dass es im Wesentlichen auf die Frage ankommt, ob sie zwischenzeitig Führungskompetenz erlangt hat. Im Übrigen hat die belangte Behörde ohnedies auch dargelegt, mit welchen Bediensteten im Falle einer Rückkehr der Beschwerdeführerin auf ihren Arbeitsplatz weiterhin Spannungen zu befürchten seien.

Soweit die Verwertung von Aussagen eines Personalvertreters über die Stimmung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kritisiert wird, wird nicht exakt dargelegt, welche Feststellung der belangten Behörde dadurch bekämpft werden soll. Die entscheidungswesentlichen getroffenen Feststellungen gründen nicht ausschließlich auf die Angaben dieses Personalvertreters.

Es wird gerügt die belangte Behörde habe ihre Annahme, wonach die Beschwerdeführerin durch ihr Verhalten das Betriebsklima verschlechtert habe, auch auf Aussagen von Zeugen, die nicht in ihrer Abteilung gearbeitet hätten, begründet. Dem ist zunächst entgegenzuhalten, dass entsprechende Angaben auch von damaligen Mitarbeitern ihrer Abteilung getätigt wurden. Im Übrigen erscheint es aber auch nicht unschlüssig, dass Beamte einer Bezirkshauptmannschaft, die nicht Angehörige einer bestimmten Abteilung sind, über die dort herrschenden Verhältnisse Kenntnis erlangt haben können. Aus der Sicht des Verwaltungsgerichtshofes nicht zu beanstanden ist auch die Annahme der belangten Behörde, dass der Hinweis von Zeugen auf das gleichermaßen bestandene Problem einer hohen Arbeitsbelastung den Aussagewert ihrer Angaben bezüglich der durch das Verhalten der Beschwerdeführerin herbeigeführten Verschlechterung des Betriebsklimas nicht vermindere. Das Problem der Arbeitsbelastung wird in diesem Zusammenhang nicht "abgetan", sondern als eine weitere Ursache für eine Belastung des Betriebsklimas anerkannt. Umso mehr ist es diesfalls aber Sache des Vorgesetzten, zusätzliche Belastungen der Situation durch eigenes Fehlverhalten zu unterlassen.

Wenn die Beschwerdeführerin weiters rügt, die belangte Behörde gebrauche ein unsachliches Beweiswürdigungsargument, indem sie ihr unterstelle, die ungleiche Rücksprachehäufigkeit auf ihre beiden Vorzimmerkräfte abgewälzt zu haben, ist ihr entgegenzuhalten, dass sich die belangte Behörde in diesem Zusammenhang beweiswürdigend mit folgender Verantwortung der Beschwerdeführerin in ihrer schriftlichen Einvernahme auseinander setzte:

"Das Problem war dabei, dass bei diesen Listen beide Vorzimmerkräfte beliebtere Mitarbeiter an höhere Stelle gereiht haben, insbesondere bei Frau La. Auf Grund dieser Vorgehensweise war ich auch gegen die Führung derartiger Listen."

Anders als die Beschwerdeführerin meint, ist auch die Verwertung mittelbarer Beweise im Zuge der Beweiswürdigung nicht unzulässig. In diesem Zusammenhang genügt es gemäß § 43 Abs. 2 VwGG auf die Entscheidungsgründe des im ersten Rechtsgang ergangenen hg. Erkenntnisses vom 20. Dezember 2005 zu verweisen.

Die folgende Rüge bezieht sich auf ein in der Beweiswürdigung gebrauchtes Argument der belangten Behörde, wo zunächst dargelegt wird, die Beschwerdeführerin habe in ihrer Einvernahme angegeben, Beschwerden über nicht wahrgenommene Rücksprachen seien gerade von "Schwachstellen der Abteilung" erhoben worden. Dabei habe es sich um Personen gehandelt, die besonderer Unterstützung bedurften und die sich alle an ihre direkten Vorgesetzten hätten wenden können.

Dem entgegnete die belangte Behörde, die Beschwerdeführerin habe hiedurch indirekt zugegeben, dass sie gerade jenen Personen, die die meiste oder eine zumindestens besondere Unterstützung gebraucht hätten, im Stich gelassen habe, wobei in Ansehung des davon betroffenen Bediensteten Ha die unmittelbare Vorgesetzte die Beschwerdeführerin selbst gewesen sei.

Im Gegensatz zu den Darlegungen in der Beschwerde geht aus diesen Erwägungen klar hervor, was die belangte Behörde unter "indirektes Zugeben" versteht.

Mit der weiters kritisierten Formulierung in der Beweiswürdigung "die maßgeblichen Umstände deuten in Ihrem Fall ganz unmissverständlich darauf hin" bringt die belangte Behörde erkennbar zum Ausdruck, dass sie aus den angesprochenen (unmittelbar bewiesenen) Umständen mit der für eine Tatsachenfeststellung nötigen Sicherheit auf eine unterschiedliche Behandlung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schloss. Es ist nicht unzulässig, solcherart eine Verwertung von Beweisergebnissen vorzunehmen.

Schließlich macht die Beschwerdeführerin geltend, dass sich der Approbant des angefochtenen Bescheides hier rechtens gemäß § 7 Abs.

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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