

# TE Vwgh Erkenntnis 2007/9/13 2006/12/0132

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 13.09.2007

## Index

L22006 Landesbedienstete Steiermark;  
001 Verwaltungsrecht allgemein;  
10/07 Verwaltungsgerichtshof;  
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

## Norm

BDG 1979 §38 Abs2 impl;  
BDG 1979 §38 impl;  
DBR Stmk 2003 §18 Abs2;  
DBR Stmk 2003 §18;  
VwGG §42 Abs2 Z1;  
VwRallg;

## Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Matt, über die Beschwerde des Mag. G in M, vertreten durch Dr. Walter Poschinger, Mag. Anita Taucher und Mag. Andreas Berchtold, Rechtsanwälte in 8010 Graz, Burggasse 12/IV, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung vom 29. Juni 2006, Zl. A5-C1.50- 22831/2004-72, betreffend Versetzung nach § 18 Stmk. L-DBR, zu Recht erkannt:

## Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Das Land Steiermark hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.171,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

## Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Oberamtsrat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark und war bis zum Ablauf des 2. April 2006 als Referent - zuletzt im Fremdenpolizeilichen Referat - der Bezirkshauptmannschaft M verwendet worden.

Mit Erledigung des Landesamtsdirektors vom 10. März 2006 wurde der Beschwerdeführer aus dienstlichen Erfordernissen vom 3. April bis 2. Juli 2006 gemäß § 19 Abs. 1 und 2 des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark - Stmk. L-DBR der Bezirkshauptmannschaft L zum Dienst zugeteilt.

Mit Erledigung vom 9. Juni 2006 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer mit, nun sei es beabsichtigt, ihn in die Bezirkshauptmannschaft L auch zu versetzen. In seiner über zwanzigjährigen Tätigkeit in verschiedenen Referaten der Bezirkshauptmannschaft M habe er sich mehrerer Verfehlungen und Dienstpflchtverletzungen schuldig gemacht, die auf unterschiedliche Art nach den dienstrechtlichen Bestimmungen durch den Dienststellenleiter, die Dienstbehörde oder die Disziplinarkommission geahndet worden seien. So sei eine strenge Ermahnung durch den Dienststellenleiter im August 1989 wegen der Ausübung einer Nebenbeschäftigung während der sogenannten "Bankstunde" und im März 1994 wegen Übertretung seiner Kompetenzen und Nichtbefolgung einer Weisung (Erlassung einer Verordnung, die dieser nicht hätte erlassen dürfen) erfolgt. Im April 1995 sei wegen ungerechtfertigten Fernbleibens vom Dienst ein Verweis durch die Dienstbehörde erfolgt. Im Jahre 1990 sei von der Disziplinarkommission ein Verweis ausgesprochen worden. Diesem liege ein Missbrauch der Amtsgewalt zu Grunde, auf Grund dessen der Beschwerdeführer zuvor von einem Strafgericht zu einer Freiheitsstrafe von sechs Monaten, bedingt auf drei Jahre, verurteilt worden sei. 2003 sei eine Disziplinaranzeige und eine Strafanzeige wegen des Verdachtes des schweren Betruges sowie eine Disziplinaranzeige wegen Behinderung der Ermittlung der Gendarmerie und mögliche Anstiftung zur Fahrerflucht nach einem Verkehrsunfall mit Sachschaden durch Entfernen des am Unfall beteiligten Sohnes des Beschwerdeführers vom Unfallort erfolgt. Dies habe sogar zu einer vorläufigen Suspendierung geführt, die jedoch durch die Disziplinaroberkommission aufgehoben worden sei. Auch das Disziplinarverfahren wegen des Verdachtes des versuchten schweren Betruges und der Anstiftung zur Fahrerflucht sei eingestellt worden. Seit Dezember 2005 liege eine neuerliche Strafanzeige wegen des Verdachtes auf Amtsmissbrauch vor, da der Beschwerdeführer wissentlich einen gefälschten Reisepass an einen nigerianischen Staatsbürger ausgehändigt und dessen Niederlassungsbewilligung um ein weiteres Jahr verlängert habe.

Unabhängig davon, ob die angeführten Verfehlungen und Dienstpflchtverletzungen zu disziplinarrechtlichen oder strafrechtlichen Maßnahmen und Entscheidungen geführt hätten, seien diese Ausdruck des Verhaltens des Beschwerdeführers im Dienst, was dazu führe, dass das Betriebsklima in der Bezirkshauptmannschaft, insbesondere sein Verhältnis zum Leiter der Bezirkshauptmannschaft, aber auch zu den Referatsleitern sehr stark negativ belastet sei. Bedingt durch den Inhalt der Verfehlungen und Dienstpflchtverletzungen sei es auch zu einer Belastung der Beziehung mit externen Stellen, mit denen der Beschwerdeführer beruflich regelmäßig zu tun habe, gekommen. So spreche der Kommandant der Polizeiinspektion M von einer massiven Störung des Vertrauensverhältnisses betreffend die Zusammenarbeit zwischen dem Beschwerdeführer und seiner Dienststelle.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes sei als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertige, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen in einer Dienststelle zu werten, da derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut sei, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich seien. Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung einer solchen konfliktbeladenen Situation liege auch dann vor, wenn diese Spannungen schon außerhalb des Amtsbereiches behandelt würden. Durch das Übergreifen der Konfliktsituation auf amtsfremde Stellen, wie im gegenständlichen Fall, auf die mit der Bezirkshauptmannschaft eng zusammenarbeitende Polizeiinspektion von M, bestehe die konkrete Gefahr, dass es auch zu einem Verlust des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Führung der Amtsgeschäfte der Bezirkshauptmannschaft komme. In der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung des Beschwerdeführers trete durch die beabsichtigte Versetzung keine Änderung ein. Der Beschwerdeführer habe die Möglichkeit, innerhalb einer Frist von zwei Wochen ab Zustellung dieses Schreibens eine Stellungnahme abzugeben.

In seiner Stellungnahme vom 26. Juni 2006 brachte der rechtsfreundlich vertretene Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, zusammengefasst lasse sich feststellen, dass die angeführten Verfehlungen und Dienstpflchtverletzungen entweder schon mehr als 15 Jahre her und getilgt seien bzw. seit 10 Jahren alle straf- und disziplinarrechtlichen Verfahren gegen den Beschwerdeführer eingestellt worden seien. Wenn im Schreiben angeführt werde, dass seit Dezember 2005 eine neuerliche Strafanzeige gegen den Beschwerdeführer vorliege, sei dem gegenüber festzuhalten, dass das Verfahren bereits längst von der Staatsanwaltschaft eingestellt worden sei. Unrichtig sei auch, dass das Verhältnis zu den Mitarbeitern der Bezirkshauptmannschaft oder den Beamten der Polizeiinspektion M belastet sei. Festzuhalten sei, dass das Verhältnis zum Leiter der Bezirkshauptmannschaft keine Relevanz mehr aufweise, da es zu einer Änderung in der Leitung der Bezirkshauptmannschaft komme. Unrichtig sei auch, dass Probleme in der Zusammenarbeit mit den Beamten der Polizeiinspektion M aufgetreten seien, er verweise diesbezüglich auf eine der Eingabe angeschlossene umfangreiche Stellungnahme. Unrichtig sei auch, dass in der Öffentlichkeit ein

Vertrauensverlust entstanden sei. Die Beamten der Polizeiinspektion seien wie die Beamten der Bezirkshauptmannschaft an ihre Verschwiegenheitspflicht gebunden und es sei daher unmöglich, dass derartige Konflikte, sofern diese überhaupt bestünden, in die Öffentlichkeit getragen würden. Aus all diesen Gründen sei zusammenfassend festzuhalten, dass die angeführten Dienstpflichtverletzungen, aber auch die angeführten angeblichen Spannungsfelder weder im Einzelnen noch in der Gesamtheit ausreichten, um ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung zu begründen und somit auch kein Vertrauensverlust vorliegen könne, der eine Versetzung rechtfertigen würde. Im Übrigen werde am 3. Juli 2006 eine neue Leitung (des Fremdenpolizeilichen Referates der Bezirkshauptmannschaft M) bestellt werden, sodass die behaupteten Spannungsfelder hier noch gar nicht vorliegen könnten. Es spreche also auch in dieser Hinsicht nichts gegen eine Rückkehr des Beschwerdeführers in das Fremdenpolizeiliche Referat der Bezirkshauptmannschaft M nach Beendigung seiner Dienstzuteilung in L. Weiters beantragte der Beschwerdeführer die Einvernahme zahlreicher Mitarbeiter der Bezirkshauptmannschaft M zum Beweis dafür, dass ein Vertrauensverlust nicht eingetreten sei. Dieser Eingabe war eine umfangreiche, vom Beschwerdeführer verfasste Stellungnahme zu den einzelnen, in der Erledigung vom 9. Juni 2006 erhobenen Vorwürfen angeschlossen.

Mit dem angefochtenen Bescheid vom 29. Juni 2006 sprach die belangte Behörde folgendermaßen ab:

"Aus dienstlichen Gründen werden Sie gemäß § 18 Abs. 1, 2, 4 und 5 Steiermärkisches Landes-Dienst- und Besoldungsrecht, LGBl. Nr. 29/2003, in der derzeit geltenden Fassung mit Wirkung vom 03.07.2006 in die Bezirkshauptmannschaft L versetzt.

Die mit Verfügung vom 10.03.2006 ausgesprochene Dienstzuteilung zur Bezirkshauptmannschaft L endet somit mit 02.07.2006.

In Ihrer dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung tritt durch die Versetzung keine Änderung ein.

Ihr Antrag vom 26.06.2006 auf Einvernahme einiger Mitarbeiter der Bezirkshauptmannschaft M wird abgewiesen."

Begründend führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des § 18 Stmk. L-DBR und Wiederholung der in der Erledigung vom 9. Juni 2006 getroffenen Feststellungen sodann aus, es werde ausdrücklich betont, dass das wichtige dienstliche Interesse an der Versetzung nicht in den disziplinarrechtlichen strafrechtlichen Verurteilungen begründet sei, sondern in einem auf Grund der Fehlverhalten des Beschwerdeführers eingetretenen Vertrauensverlust. Dieser Vertrauensverlust betreffe die Zusammenarbeit des Beschwerdeführers mit dem Leiter der Bezirkshauptmannschaft, aber auch mit dem überwiegenden Teil der Referatsleiter der Dienststelle. Erschwerend komme hinzu, dass auch in der Zusammenarbeit mit externen Stellen, im Konkreten mit der Polizeiinspektion M, ebenfalls dieser Vertrauensverlust eingetreten sei. Auch wenn Verfehlungen oder ein Fehlverhalten aus welchen Gründen auch immer disziplinarrechtlich oder strafrechtlich nicht habe geahndet werden könne, so habe doch sein Verhalten in diesen Angelegenheiten zum nachweislichen Vertrauensverlust geführt.

So sei die Zuteilung zum Anlagenreferat der Bezirkshauptmannschaft M im August 2003 vom Leiter dieses Referates in einem Schreiben an den Leiter der Bezirkshauptmannschaft unter Hinweis auf das fehlende Vertrauensverhältnis abgelehnt worden. Auch die Leiterinnen der Referate für Sozialwesen, der Referate II und III, hätten im Juli 2003 und im August 2003 schriftlich aus denselben Gründen eine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer abgelehnt. Zuletzt sei im Februar 2006 der weitere Verbleib des Beschwerdeführers im Referat III von dessen Leiterin aus dem Grund des mangelnden Vertrauens als untragbar bezeichnet worden. Der Beschwerdeführer habe sich wiederholt unkollegial und wenig kooperativ verhalten. Auch der Kommandant der Polizeiinspektion M habe im Rahmen einer Niederschrift am 9. Februar 2006 erklärt, dass das Vertrauensverhältnis zwischen den Mitarbeitern der Polizeiinspektion und dem Beschwerdeführer massiv gestört sei, da auf Grund einer Unterstellung seinerseits, sein Sohn wäre bei einer Einvernahme von einem Polizisten der Polizeiinspektion M geschlagen worden, immer wieder zu befürchten wäre, dass im Rahmen dieser Zusammenarbeit wieder unsachliche Unterstellungen erfolgen könnten.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes liege ein dienstliches Interesse an einer Versetzung vor, wenn das Vertrauensverhältnis zwischen einem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten schwer beeinträchtigt sei. Das für eine Versetzung erforderliche wichtige dienstliche Interesse sei grundsätzlich nach objektiven Merkmalen zu beurteilen. Ein konkretes Verhalten eines Beamten vermöge, unbeschadet seiner disziplinären Ahndung, auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen. Im gegenständlichen Fall werde der Eintritt des Vertrauensverlustes vom Leiter der Dienststelle, von der Referatsleiterin des Beschwerdeführers sowie von zwei

weiteren Referatsleitern der Bezirkshauptmannschaft schriftlich bestätigt. Sei das Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter schwer beeinträchtigt, könne auch ein nachträgliches Wohlverhalten diesen Vertrauensverlust nicht mehr wettmachen. Auch wenn die Ereignisse, die zum Eintritt des Vertrauensverlustes geführt hätten, teilweise schon mehrere Jahre zurückliegen, so es falsch anzunehmen, dass das wichtige dienstliche Interesse an der Versetzung nach dem Motto "die Zeit heilt alle Wunden" nicht mehr vorliege. In ihrem Fall sei zuletzt von der Referatsleiterin im Februar 2006 die weitere Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer auf Grund des eingetretenen Vertrauensverlustes abgelehnt worden.

Weiters sei als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertige, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen in einer Dienststelle zu werten, da derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut sei, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich seien. Da der überwiegende Teil der Führungskräfte der Bezirkshauptmannschaft eine Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer ablehne, liege ein Konflikt vor, der sich auf die gesamte Dienststelle beziehe.

Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung einer solchen konfliktbeladenen Situation liege auch dann vor, wenn sich diese Konflikte auch auf Bereiche außerhalb des Amtsbereiches auswirken. Durch den eingetretenen Vertrauensverlust bei den Mitarbeitern der Polizeiinspektion M sei es zu einer negativen Belastung der Zusammenarbeit dieser Dienststelle mit der Bezirkshauptmannschaft gekommen. Da der Beschwerdeführer zum einen auf Grund seiner jahrelangen Tätigkeit in der Bezirkshauptmannschaft M und zum anderen auf Grund seiner Tätigkeit bei einigen lokalen Printmedien sicherlich keine unbekannte Person im Bezirk M sei, müsse davon ausgegangen werden, dass der bestehende Konflikt in der Bezirkshauptmannschaft, aber auch im Verhältnis zur Polizeiinspektion bereits im Bezirk publik geworden sei. Dies berge wiederum die konkrete Gefahr in sich, dass es auch zu einem Verlust des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Führung der Amtsgeschäfte der Bezirkshauptmannschaft kommen könnte.

Zu den vorgebrachten Einwendungen in der Eingabe vom 26. Juni 2006 werde auf die obigen Ausführungen verwiesen und ergänzend Folgendes festgestellt:

Es werde nochmals festgestellt, dass es für das Versetzungsverfahren unbedeutend sei, ob die erfolgten Dienstpflichtverletzungen disziplinarrechtlich oder strafrechtlich geahndet worden seien oder nicht hätten geahndet werden können. Es gehe hier um das Verhalten des Beschwerdeführers, das letztendlich dazu geführt habe, dass der Vertrauensverlust bei den Führungskräften der Bezirkshauptmannschaft M eingetreten sei. Wie schon oben ausgeführt vermöge ein konkretes Verhalten eines Beamten, unbeschadet einer disziplinären Ahndung, ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung zu begründen. Es sei richtig, dass der langjährige Leiter der Bezirkshauptmannschaft M seit 1. Juni 2006 nicht mehr diese Funktion inne habe. Ab diesem Zeitpunkt führe Dr. B. die Geschäfte dieser Bezirkshauptmannschaft. Dr. B. habe als Leiterin des Referates für Sozialwesen im Juli 2003 schriftlich die Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer auf Grund des mangelnden Vertrauensverhältnisses abgelehnt.

Eine Einvernahme der (vom Beschwerdeführer in seiner Eingabe vom 26. Juni 2006) angeführten Mitarbeiter sei nicht erforderlich, da es um das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und den Führungskräften der Bezirkshauptmannschaft gehe.

Zur Behauptung des Beschwerdeführers, dessen Referatsleiterin habe in einem persönlichen Gespräch mitgeteilt, dass sie eine zunächst positive Beurteilung der Person des Beschwerdeführers (Schreiben von Mag. W. an Dr. B. vom 1. Februar 2006) auf Wunsch von Dr. B. in eine negative umgeändert habe, werde Folgendes festgehalten: Die genannte Referatsleiterin habe der Dienstbehörde schriftlich (E-Mail) am 29. Juni 2006 mitgeteilt, dass dies unrichtig wäre. Auch die erste Stellungnahme hinsichtlich der Weiterverwendung des Beschwerdeführers im Referat sei keine positive gewesen. Der Entwurf sei lediglich gemeinsam mit Dr. B. stilistisch überarbeitet worden, wobei jedoch die inhaltliche Konsequenz der Unmöglichkeit der Zusammenarbeit mit dem Beschwerdeführer jedenfalls dieselbe gewesen sei. Insbesondere auf Grund der Schwierigkeiten des mangelnden Vertrauens von Seiten der Exekutive werde von der Referatsleiterin auch weiterhin deren Stellungnahme vom 1. Februar 2006 vollinhaltlich aufrecht erhalten. Die Aussage der Referatsleiterin sei von Dr. B. schriftlich (E-Mail) am 29. Juni 2006 vollinhaltlich bestätigt worden. Die Tatsache, dass die Referatsleiterin in Kürze ihren Mutterschaftsurlaub antreten werden, sei "unrelevant", da sie nach diesem und einer allfälligen Karenz ihren Dienst als Leiterin des Referates wieder aufnehmen werde.

In der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung des Beschwerdeführers trete durch die Versetzung keine Änderung ein. Es sei daher spruchgemäß zu entscheiden gewesen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, in eventu wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begeht wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt. Hiezu hat der Beschwerdeführer wiederum eine Gegenäußerung erstattet.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem nach § 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid erkennbar in seinem Recht auf Unterbleiben seiner Versetzung verletzt.

§ 18 des Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark - Stmk. L-DBR, LGBI. Nr. 29/2003, lautet auszugsweise:

"§ 18

Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte/die Beamtin einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird.

(2) Die Versetzung ist von Amts wegen zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses ist nicht erforderlich für Versetzungen während eines provisorischen Dienstverhältnisses.

(3) Ein wichtiges dienstliches Interesse liegt insbesondere vor

1. bei Änderungen der Verwaltungsorganisation einschließlich der Auflösung von Stellen oder
2. bei Besetzung einer freien Stelle einer anderen Dienststelle, für die keine geeigneten Bewerber/Bewerberinnen vorhanden sind, wenn der Beamte/die Beamtin die für diese Stelle erforderliche Ausbildung und Eignung aufweist,
3. wenn über den Beamten/die Beamtin eine Disziplinarstrafe rechtskräftig verhängt wurde und wegen der Art und Schwere der von ihm/ihr begangenen Dienstpflichtverletzung die Belassung des Beamten/der Beamtin in der Dienststelle nicht vertretbar erscheint.

(4) ...

(5) Ist die Versetzung eines Beamten/einer Beamtin von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist der Beamte/die Beamtin hiervon schriftlich unter Bekanntgabe seiner/ihrer neuen Dienststelle und Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, dass es ihm/ihr freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb der angegebenen Frist solche Einwendungen nicht vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.

(6) Die Versetzung eines Beamten/einer Beamtin ist mit Bescheid zu verfügen.

..."

Die Erläuternden Bemerkungen zum Stmk. L-DBR, Beilage Nr. 136 zu den stenographischen Berichten des Steiermärkischen Landtages, XIV. Gesetzgebungsperiode, 2002, Einl. Zahl 1016/1, führen zu § 18 auszugsweise aus (26 f):

"bisher: § 6 VBG 1948

§ 67 Abs. 1, 2, 6 bis 9 DP 1914

Abs. 1 enthält eine Legaldefinition des Begriffes

'Versetzung'.

In Abs. 2 wird - der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes folgend - eine beispielhafte Aufzählung der wichtigsten 'ein dienstliches Interesse' begründenden Anlassfälle für Versetzungen aufgenommen.

Nach Abs. 3 Z 2 kann ein wichtiges dienstliches Interesse nicht nur an der Abziehung eines Beamten von seiner bisherigen Dienststelle, sondern auch an der Zuweisung zur neuen Dienststelle bestehen. ...

Mit der Anführung des Versetzungsfalles nach Abs. 3 Z 3 soll zum Ausdruck gebracht werden, dass auch Dienstpflichtverletzungen ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung eines Beamten begründen können. Allerdings soll nicht schon jede geringfügige Ordnungswidrigkeit eine Versetzung rechtfertigen können. Vielmehr soll die Art und Schwere der begangenen Pflichtverletzung im Zusammenhang mit der ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben solches Gewicht haben, dass der Verbleib in der bisherigen Dienststelle nicht vertretbar erscheint.

Im Fall des Abs. 3 Z 3 wird das Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Interesses unter anderem an die rechtskräftige Verhängung einer Disziplinarstrafe geknüpft. Dazu wird bemerkt, dass es sich bei der Aufzählung im Abs. 3 um eine beispielhafte Aufzählung handelt. Das Tatbestandsmerkmal der rechtskräftigen Verhängung einer Disziplinarstrafe ist daher nicht so zu verstehen, dass Versetzungen nur bei rechtskräftiger straf- oder disziplinarrechtlicher Verurteilung zulässig sein sollen. Ein schwerwiegender Fehlverhalten wird auch dann, wenn dieses (z.B. wegen Verjährung) zu keiner Verurteilung geführt hat oder ein Disziplinarverfahren zwar eingeleitet, aber im Zeitpunkt der Erlassung des Versetzungsbescheides noch nicht abgeschlossen wurde, ebenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse an einer Versetzung begründen können. Die Dienstbehörde wird nur im letzteren Fall, gestützt auf die dem Beamten zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen, im Versetzungsverfahren die Frage, ob der Beamte die betreffenden Dienstpflichtverletzungen begangen hat oder nicht, sowie die Schwere derselben selbst zu beurteilen und ihre rechtlichen Erwägungen zum Vorliegen eines wichtigen dienstlichen Grundes darzulegen haben.

Als weitere Beispiele im Sinne dieser Bestimmung sind zu nennen: 'Untragbare Spannungsverhältnisse unter den Bediensteten der Dienststelle', sonstige, das Verbleiben des Beamten hindernde persönliche Gründe (z.B. Verwendungsbeschränkungen nach § 21), 'anmaßendes und unkooperatives Verhalten', 'erheblicher Ansehens- und Autoritätsverlust des Beamten infolge einer strafgesetzlichen Verurteilung', 'andere schwere Störungen des Arbeitsklimas' oder der 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."

Die belangte Behörde gründete die Versetzung des Beschwerdeführers auf ein wichtiges dienstliches Interesses im Sinn des § 18 Abs. 2 Stmk. L-DBR. Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit dieser Bestimmung mit § 38 Abs. 2 des Beamten-Dienstrechtsgegesetzes 1979, BGBI. Nr. 333 - BDG 1979, sowie auf die eingangs wiedergegebenen Erläuternden Bemerkungen zu § 18 Stmk. L-DBR, in denen auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen wird, kann zur Beantwortung der Frage, ob im Beschwerdefall ein wichtiges dienstliches Interesse im besagten Sinn vorliegt, auf die zu § 38 Abs. 2 BDG 1979 ergangene Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zurückgegriffen werden.

Die belangte Behörde sah ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung des Beschwerdeführers einerseits durch den Verlust des Vertrauens in den Beschwerdeführer, andererseits in Konflikten und Spannungen an seiner früheren Dienststelle und zur Polizeiinspektion begründet.

Zur Frage des Vorliegens eines wichtigen dienstlichen Interesses an der Versetzung hat der Verwaltungsgerichtshof etwa in seinem Erkenntnis vom 13. September 2002, ZI. 99/12/0139, ausgeführt:

"Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 38 Beamten-Dienstrechtsgegesetz 1979, die wegen der inhaltlichen Übereinstimmung dieser Bestimmung mit § 67 DP/Stmk auch hier herangezogen werden kann, ist das für eine Versetzung erforderliche wichtige dienstliche Interesse (grundsätzlich) ausschließlich nach objektiven Merkmalen und nicht danach zu beurteilen, inwieweit der Beamte diese Momente schuldhaft herbeigeführt hat. Ein konkretes Verhalten eines Beamten vermag unbeschadet seiner disziplinären Ahndung auch ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung zu begründen.

Ein wichtiges dienstliches Interesse wird jedenfalls dann berührt, wenn eingetretene objektiv festgestellte Tatsachen den Schluss rechtfertigen, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind. Vertrauensentzug kann ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung nicht begründen, wenn es an Feststellungen im obigen Sinn fehlt. Andernfalls wäre nämlich der Beamte

Entschlüsse, Gesinnungen oder Gesinnungsänderungen seiner Vorgesetzten in der Frage seiner Versetzung ausgeliefert, selbst wenn diese Entschlüsse, Gesinnungen oder Gesinnungsänderungen durch nur in der subjektiven Sphäre der Vorgesetzten eingetretene und daher der Rechtskontrolle unzugängliche Momente bewirkt wären (vgl. dazu insbesondere das hg. Erkenntnis vom 18. März 1992, Zl. 91/12/0073, und die angeführte Vorjudikatur). Diese insbesondere im Zusammenhang mit der Störung des Vertrauensverhältnisses zum Ausdruck gebrachte Auffassung gilt gleichermaßen auch für die Behauptung des Vorliegens eines Spannungsverhältnisses (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0144).

Die bisherige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hat als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertigt, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle gewertet, sind doch derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut ist, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich. Häufig wird durch derartige Konflikte und die damit verbundenen Auseinandersetzungen auch ein beträchtlicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand herbeigeführt, der bei einem anderen Personaleinsatz meist vermeidbar wäre. Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung einer solchen konfliktbeladenen Situation wird insbesondere dann vorliegen, wenn diese Spannungen und Konflikte schon außerhalb des Amtsbereiches, 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 zugrunde 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 allein entscheidende Bedeutung beizumessen (vgl. dazu das grundlegende Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 6. September 1995, Zl. 95/12/0122 = Slg. NF Nr. 14.313 A, das auch die bisherige Judikatur zu diesem Themenbereich ausführlich darstellt).

Aus der dargestellten Rechtsprechung ergibt sich zusammenfassend, dass im Vordergrund der für eine solche Personalmaßnahme 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, dies aufzuzeigen; zu versetzen ist der für die unrechtmäßigen Handlungen verantwortliche Bedienstete, auch wenn er ein Vorgesetzter ist (vgl. das Erkenntnis vom 24. November 1995, Zl. 92/12/0130)."

(Vgl. etwa auch die hg. Erkenntnisse vom 19. Dezember 2000, Zl. 95/12/0007, sowie vom 17. Oktober 2001, Zl. 96/12/0053, jeweils mwN).

Soweit die belangte Behörde das wichtige dienstliche Interesse in einem Vertrauensverlust begründet sieht, verkennt sie vorerst einmal, dass es nach der wiedergegebenen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht auf den subjektiven Vertrauensverlust ankommt, sondern darauf, dass objektiv festgestellte Tatsachen den Schluss rechtfertigen, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der durch die Rechtsordnung vorgezeichneten Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben sind. Dass allein die dem Beschwerdeführer in den Jahren 1989 bis 1994 angelasteten Taten in Anbetracht der zwischenzeitig verstrichenen Zeit einen objektiven Vertrauensverlust begründen könnte, vertritt auch die belangte Behörde nicht. Soweit die belangte Behörde einen Vertrauensverlust auf Disziplinar- und Strafanzeigen seit dem Jahr 2003 gründet, bleibt der angefochtene Bescheid eine Aussage darüber schuldig, ob der Beschwerdeführer die ihm angelasteten Taten auch tatsächlich begangen hat.

Ebenso wenig vermag der angefochtene Bescheid eine Versetzung unter dem Gesichtspunkt des Vorliegens von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer einerseits und anderen Beamten der Bezirkshauptmannschaft M zu rechtfertigen. So stellt der angefochtene Bescheid nicht in nachvollziehbar begründeter

Weise dar, ob bzw. inwiefern Konflikte und Spannungen aus Handlungen des Beschwerdeführers resultierten. Dass die dem Beschwerdeführer in den Jahren 1989 bis 1995 - teils nicht näher - angelasteten Verhaltensweisen noch auf den gegenwärtigen Dienstbetrieb Auswirkungen hätten, sagt auch die belangte Behörde nicht.

Soweit die belangte Behörde schließlich den - offenbar subjektiven - Vertrauensverlust bei Mitarbeitern der Polizeiinspektion M ins Treffen führt, entbehrt auch diesbezüglich der Bescheid nachvollziehbar begründeter Feststellungen über ein Verhalten des Beschwerdeführers, das den Schluss auf einen objektiven Vertrauensentzug durch Vorgesetzte des Beschwerdeführers oder auf eine Konfliktsituation etwa auch mit Beamten der Polizeiinspektion rechtfertigen könnte, zumal dem angefochtenen Bescheid auch nicht zu entnehmen ist, dass der vom Beschwerdeführer gegen Polizeibeamte erhobene Vorwurf einer Grundlage entbehrte.

Abschließend ist nicht nachvollziehbar dargelegt, inwiefern Tätigkeiten des Beschwerdeführers bei lokalen Printmedien einen (objektiven) Vertrauensverlust im besagten Sinn nach sich ziehen könnte.

Nach dem Gesagten belastete die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, weshalb er schon deshalb gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben war.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 13. September 2007

**Schlagworte**

Besondere RechtsgebieteAuslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2007:2006120132.X00

**Im RIS seit**

02.11.2007

**Zuletzt aktualisiert am**

15.04.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)