jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2002/10/23 2001/12/0057

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.10.2002

Index

L24003 Gemeindebedienstete Niederösterreich;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);

Norm

B-VG Art7 Abs1;
GdBDO NÖ 1976 §29 Abs2 litb idF 2400-29;
GdBDO NÖ 1976 §29 Abs2 litb;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Germ und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Bayjones, Dr. Schick und Dr. Hinterwirth als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Lamprecht, über die Beschwerde des Dr. F in A., vertreten durch Dr. Alfred Haslinger u.a., Rechtsanwälte in Linz, Kroatengasse 7, gegen den Bescheid des Gemeinderates der Stadt A. vom 30. Jänner 2001, Zl. MD-F-1/2001/La/Be, betreffend Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat der Stadt A. Aufwendungen in der Höhe von EUR 332,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

I.

Hinsichtlich der Vorgeschichte wird auf die im vorliegenden Fall bereits ergangenen hg. Erkenntnisse vom 21. April 1999, Zl. 98/12/0510, sowie vom 24. Mai 2000, Zl. 99/12/0355, und auf die in diesen Erkenntnissen enthaltene Sachverhaltsdarstellung verwiesen.

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt A.

Im Anschluss an ein privatrechtliches Dienstverhältnis zur Stadt A. wurde der Beschwerdeführer mit Wirkung vom 1. Jänner 1994 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis zur Stadt A. aufgenommen und auf einen im Dienstpostenplan 1994 vorgesehenen Dienstposten des Dienstzweiges 34 (Ärztlicher Dienst an Krankenanstalten), Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, Schema II, NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO 1976), LGBl. 2440-0, in der derzeit geltenden Fassung, ernannt und in die Gehaltsstufe 1 eingereiht. Als Termin für die nächste Vorrückung wurde der 1. Jänner 1996 genannt. Unter Zugrundelegung der Funktion als Primararzt des

Institutes für medizinisch-chemische Labordiagnostik des A.ö. Krankenhauses der Stadt A. gebührte dem Beschwerdeführer darüber hinaus eine Personalzulage in der Höhe von 20 % des Gehaltes der Endstufe seiner jeweiligen Dienstklasse und ein Mehrdienstleistungspauschale in der Höhe von 20 % seines jeweiligen Gehaltes.

Mit Wirkung vom 1. Jänner 1994 mit Beschluss des Bürgermeisters vom 3. Jänner 1994 wurde der Beschwerdeführer auf Grundlage eines Gemeinderatsbeschlusses aus 1985 gemäß § 16 Abs. 1 lit. a NÖ GBGO 1976 in die um eine Stufe höhere Gehaltsstufe seiner Dienstklasse "für 10-jährige Dienstzeit im öffentlichen Dienst befördert" (Verwendungsgruppe A, Dienstklasse VII, Gehaltsstufe 2).

Wie aus einem im Akt erliegenden Aktenvermerk des Krankenhauses A. vom 2. Juli 1996 hervor geht, kam es in den davor liegenden Monaten zwischen den Mitarbeitern des Labors und dem Beschwerdeführer als dessen Leiter aus näher dargestellten Gründen (Schikanen, Beleidigungen, Drohungen, Informationsdefizite, unregelmäßiger Dienstantritt etc.) zu "Kommunikationsproblemen".

Am 22. Juli 1996 richteten der Verwaltungsdirektor und der ärztliche Direktor des Krankenhauses ein Schreiben an den Beschwerdeführer, in welchem dieser - unter Hinweis auf ein mit ihnen, dem Bürgermeister und dem zuständigen Stadtrat geführtes Gespräch - darauf hingewiesen wurde, dass ein mitarbeiterorientierter Führungsstil, ein respektvoller Umgang mit den Mitarbeitern und deren Förderung (auch) zu den Dienstpflichten eines Leiters zähle. Hinsichtlich des Einsatzes einer - die Qualifikation einer medizinisch-technischen Assistentin (MTA) nicht aufweisenden - medizinisch-technischen Fachkraft (MTF) im Institut werde eine andere Ansicht als die des Beschwerdeführers vertreten. Der Beschwerdeführer werde aufgefordert, ein Organisationskonzept sowie eine Stellungnahme zu den gegen ihn erhobenen Kritikpunkten vorzulegen.

Mit Schriftsatz vom 2. August 1996 bestritt der Beschwerdeführer alle Vorwürfe und erklärte, hinsichtlich der zur Zeit bestehenden zwischenmenschlichen Konflikte wolle er gerne zu einer teamorientierten Harmonisierung beitragen. Sollte es dennoch weiterhin zu Spannungen kommen, schlage er ein Gespräch der Beteiligten unter Beiziehung eines Mediators vor.

Vor dem Hintergrund der Umstellung des Labors auf EDV wurde der Beschwerdeführer vom Verwaltungsdirektor des Krankenhauses mit Schreiben vom 30. Jänner 1997 darauf hingewiesen, dass er als Laborleiter auch in der Zeit bis zur Implementierung des EDV-Systems für den ordnungsgemäßen Betrieb des Labors zuständig sei und diese Verantwortung auch wahrzunehmen habe. Weiters wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, die unverändert bestehenden Probleme mit seinen Mitarbeitern konstruktiv zu bearbeiten und zu lösen. Die Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebs des Labors beinhalte auch die Meldung der Abwesenheit während der Dienstzeit bzw. der Urlaube des Beschwerdeführers an die leitende

MTA.

Dazu nahm der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 7. Februar 1997 Stellung, verwies auf die für die Installierung der EDV Verantwortlichen und meinte, der Termin der Umstellung sei ihm nicht bekannt gewesen, sodass er in diesem Zeitraum Urlaub eingeplant habe. Zu den angesprochenen internen Kommunikationsproblemen führte der Beschwerdeführer aus, zur Zusammenarbeit gehörten aber immer wenigstens zwei Personen. Es sei bekannt, dass ihm in leitender Position des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes zwei Mitarbeiterinnen aufgedrängt worden seien, obwohl er bessere personelle Lösungen vorgeschlagen habe. Wer die Realisierung seiner Vorschläge verhindere oder an der Verhinderung mitwirke, dürfe dann nicht ihm die Vorwürfe der mangelnden Kooperation machen, wobei er neuerlich darauf hinweisen müsse, dass es ihm nicht zugemutet werden könne, die Verantwortung dafür zu übernehmen, dass eine Person als stellvertretende Leiterin des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes am Institut tätig sei, die keine Berechtigung zur Ausübung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes habe. Die Betreffende, er selbst und der Verwaltungsdirektor machten sich damit vielmehr laufend der Übertretung des § 33 Z. 1 des Gesetzes über die Regelung des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes, BGBl. Nr. 460/1992 (MTD-Gesetz), schuldig.

Drei Tage später wandte sich der Beschwerdeführer mit einer Sachverhaltsmitteilung wegen§ 223 StGB an die Staatsanwaltschaft A. und brachte vor, er habe durch Zufall bei Einsicht in die Diensteinteilungslisten und Urlaubsscheinkopien der Labormitarbeiter Unregelmäßigkeiten und Fälschungen der Urlaubsscheinkopien entdeckt. So seien ohne seine Zustimmungen Nachdatierungen vorgenommen, seine Zustimmung vorgetäuscht und durch nachträgliche Datumsänderung bereits von ihm unterzeichnete Scheine gefälscht worden.

Die Einbringung der Sachverhaltsmitteilung bei der Staatsanwaltschaft brachte er am gleichen Tag dem Ärztlichen Leiter des Krankenhauses zur Kenntnis.

Wie aus dem Akteninhalt (Aktenvermerk vom 5. März 1997) weiter hervorgeht, kam es in der Folge zu einem (weiteren) Gespräch mit dem Beschwerdeführer in der Magistratsdirektion, in welchem er auf die Einhaltung des Dienstweges ausdrücklich aufmerksam gemacht wurde und wo er erklärte, künftig relevante dienstliche Sachverhalte im Wege der Ärztlichen Direktion durch die Magistratsdirektion zur rechtlichen Beurteilung heranzutragen. Zu den immer wieder aufkeimenden Unzukömmlichkeiten im Dienstbetrieb erklärte der Beschwerdeführer, selbstverständlich um ein gedeihliches Betriebsklima bemüht zu sein, dieses Bemühen werde aber von einer kleinen Anzahl von Mitarbeitern geradezu in Form von "Mobbing" gestört. Der Versuch des Ärztlichen Direktors um eine Befriedung der Situation in Form periodischer "Moderationen" sei zu begrüßen. Weiters habe der Beschwerdeführer zur Kenntnis genommen, dass der Rechtsträger der Krankenanstalt Konsequenzen im Interesse des Ansehens der Krankenanstalt und damit der Stadtverwaltung für erforderlich ansehe, sollte etwa nach 6 Monaten keine gedeihliche Zusammenarbeit innerhalb des Institutes möglich sein.

Aus einem Schreiben der Personalvertretung der Gemeindebediensteten der Stadt A. vom 17. Juli 1997 geht hervor, dass seit 1995 immer wieder die Bitte herangetragen worden sei, bei der Lösung der Probleme im Zentrallabor behilflich zu sein. Die Personalvertretung empfehle die Heranziehung eines (namentlich genannten) externen erfahrenen Psychologen.

Aus einem Schreiben des Verwaltungsdirektors vom 21. Jänner 1998 geht hervor, dass im ersten Halbjahr 1997 moderierte Gruppengespräche unter Beiziehung des Beschwerdeführers und aller betroffenen Mitarbeiter des Labors erfolgt seien; das Abschlussprotokoll dieses Gespräches sei jedoch vom Beschwerdeführer nicht unterzeichnet worden. Weder faktisch noch formell sei demnach eine Einigung oder eine Verbesserung der Situation erzielt worden. Nachdem auch diese Form der Konfliktbereinigung erfolglos verlaufen sei, sei auf Anregung der Personalvertretung als letzte Möglichkeit die Beiziehung eines externen Beraters ins Auge gefasst worden; diese Veranstaltung habe am 25. November 1997 stattgefunden, habe aber auch zu keinem zufrieden stellenden Ergebnis geführt. Schließlich sei der Beschwerdeführer aufgefordert worden, bis Jahresende schriftliche Vorschläge über die weitere Vorgangsweise zu erarbeiten. Die Antwort des Beschwerdeführers sei mit 2. Jänner 1998 erfolgt und habe die Gesamtproblematik auf die Nichteinhaltung des MTD-Gesetzes reduziert, wodurch man zum Ausgangspunkt des Problems ins Jahr 1996 zurückgekehrt sei.

Mit 15. Dezember 1997 erging folgender "Überleitungsbescheid" an den Beschwerdeführer:

"Als Gemeindebeamter der Stadt mit eigenem Statut A. haben Sie zum 31. Dezember 1997 einen Dienstposten

-

des Schemas IIa

-

des Dienstzweiges Nr. 34

-

der Verwendungsgruppe A

-

der Dienstklasse VII und

-

der Gehaltsstufe 3 inne.

Mit Wirkung vom 1. Jänner 1998 werden Sie gemäß Punkt 20 Abs. 5 der Anlage B der NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO), LGBl. 2440-34, auf einen im Dienstpostenplan vorgesehenen Dienstposten des Allgemeinen Schemas des Dienstzweiges Nr. 34 (Ärztlicher Dienst an Krankenanstalten) der Funktionsgruppe VIII, Gehaltsstufe 12 übergeleitet

Gemäß Abs. 6 des Punktes 20 der Anlage B zur GBGO erhalten Sie ab Ihrer nächsten Vorrückung, das ist der 1. Jänner 1998, eine monatliche Biennal-Sonderzulage im Ausmaß von S 1.214,--. Die Biennal-Sonderzulage erhöht sich bei jeder weiteren Vorrückung um diesen Betrag.

Auf Grund der Zuordnungsverordnung des Gemeinderates vom 10.12.1997 erhalten Sie einen Gehalt nach der Funktionsgruppe X.

Sie werden in die Gehaltsstufe 5 eingereiht und erhalten ab 1. Jänner 1998 nachstehenden Dienstbezug:

Gehalt

(Funktionsgruppe X/Gehaltsstufe 5) S 43.360,--

Personalzulage gem. StS-B.v.10.12.97

(20% v. X/9) S 10.614,--

Der Tag der nächsten Vorrückung ist der 1. Jänner 2000.

Die gemäß Abs. 6 des Punktes 20 der Anlage B zur GBGO festgesetzte monatliche Biennal-Sonderzulage in der Höhe von S 1.214,-- entfällt.

Auf Ihr Dienstverhältnis finden weiterhin die Bestimmungen

der NÖ Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), LGBl. 2400, und

der NÖ Gemeindebeamtengehaltsordnung 1976 (GBGO), LGBl. 2440, beide in der geltenden Fassung, Anwendung.

Eine Begründung entfällt."

Im vorgelegten Verwaltungsakt erliegt weiters ein Schreiben des Ärztlichen Leiters des Krankenhauses vom 2. Februar 1998, in welchem sich ausführliche Überlegungen über ein Konzept der personellen und organisatorischen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation im Labor finden. Weiters heißt es darin (zusammengefasst), dass Anstaltsleitung und Träger übereinstimmend der Ansicht seien, dass ein Großteil der Probleme im Labor auf die mangelnde Kommunikations- und Kompromissfähigkeit des Beschwerdeführers und seine Schwächen in der Menschenführung zurückzuführen sei. Der Beschwerdeführer scheue sich, Verantwortung zu übernehmen. Diese Feststellung beruhe nicht nur auf Aussagen eines Teils des Laborpersonals, welche vielleicht als böswillige Behauptungen im Sinne von Mobbing abgetan werden könnten, sondern auch auf eigenem Erleben. So habe sich der Beschwerdeführer auch in Diskussionen mit der Anstaltsleitung und Trägervertretern immer wieder nur auf formal rechtliche Positionen zurück gezogen, kaum Bereitschaft zu Kompromissen gezeigt und auch kaum eigene Initiativen oder Vorschläge zur Lösung der Krise eingebracht. Typisch dafür sei die im Schreiben des Beschwerdeführers vom 2. Jänner 1998, in dem er der Aufforderung nach einer Analyse und Erstattung von Lösungsvorschlägen für die Verbesserung der Arbeitssituation nachkommen hätte sollen, zu Tage getretene Einstellung; der Beschwerdeführer behandle in diesem Schreiben fast ausschließlich das Problem der Qualifikation der ihm zugeteilten Mitarbeiter (tlw. nicht MTA, tlw. nicht Angehörige des medizinisch-technischen Fachdienstes) und er sehe die Lösung aller Probleme in einer Unterstützung der Anstaltsleitung bei der Herstellung maximal gesetzeskonformer Zustände. Auf die persönlichen Konflikte zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Mitarbeitern und auf die Schikanevorwürfe gehe der Beschwerdeführer mit keinem Wort ein. Dieses komplette Ignorieren eines der nachweislich wichtigsten Probleme im Labor zeige, dass der Beschwerdeführer entweder überhaupt nicht in der Lage sei, das Problem zu erkennen oder, dass er glaube, sich diesem Problem nicht stellen zu müssen, was in jedem Fall ein Defizit bei der Erfüllung seiner Führungsaufgabe darstelle. Der Beschwerdeführer, der in seinen Vorschlägen nur die Anstaltsleitung zu weiteren Vorgangsweisen auffordere, sei auch nicht bereit, selbst Entscheidungen zu treffen, zu denen er dann stehen müsse.

Ein weiteres Beispiel für die mangelnde Sensibilität und Kommunikationsfähigkeit des Beschwerdeführers sei seine Vorgangsweise bei den angeblich manipulierten Urlaubsscheinen. Als Chef wäre es seine Pflicht gewesen, die Mitarbeiter darauf anzusprechen oder abzumahnen und gegebenenfalls den Vorfall auch an die nächsthöhere Dienststelle weiterzumelden. Stattdessen habe er nicht mit den Betroffenen, dafür aber mit seinem Rechtsanwalt Kontakt aufgenommen und sich mit einer Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft gewandt; er habe damit offenbar den Versuch unternommen, seine Mitarbeiter zu kriminalisieren. Obwohl dort die Sache bald ad acta gelegt worden sei, sei der Beschwerdeführer von der Richtigkeit seiner Vorgangsweise unverändert überzeugt. Sein Vorgehen

zeige in exemplarischer Weise einen Mangel an Kommunikationsfähigkeit und Kommunikationsbereitschaft, sowie einen bemerkenswerten Mangel an Sensibilität; dies dokumentiere die Ansicht des Beschwerdeführers, dass Angst und Verunsicherung der Mitarbeiter und drastische Verschlechterung des Betriebsklimas durchaus in Kauf genommen werden könnten, wenn das Vorgehen in Übereinstimmung mit dem Buchstaben des Gesetzes und der Dienstvorschrift stünde.

Ein weiteres Beispiel für die mit Führungsaufgaben schlecht vereinbare Einstellung des Beschwerdeführers sei sein Verhalten beim Gespräch mit dem Ärztlichen Direktor und Verwaltungsdirektor am 30. Jänner 1998. Hinsichtlich seiner Vorstellungen von der weiteren Vorgangsweise habe der Beschwerdeführer erklärt, er erwarte eine diesbezügliche Weisung von Anstaltsleitung und Träger; daraus sei ersichtlich, dass sich der Beschwerdeführer für die Problemlösung nicht zuständig fühle. Auf die Frage der Notwendigkeit der Durchführung personeller Änderungen habe der Beschwerdeführer ausweichend erklärt, er habe nicht die Personalhoheit und sei somit nicht zuständig. Der Beschwerdeführer habe auch keine diesbezüglichen Vorstellungen geäußert, nachdem ihm bedeutet worden sei, dass der Träger unter Umständen bereit sei, personellen Veränderungen zuzustimmen. Insgesamt lasse das Gespräch eine ausgesprochen defensive, auf Sicherheit und nicht auf Problemlösung bedachte Vorgangsweise des Beschwerdeführers erkennen (möglichst keine konkreten Aussagen, keine konkreten in seiner Verantwortung liegenden Vorschläge, Beantwortung von Fragen mit Gegenfragen etc.); ein konstruktives Gespräch sei nicht möglich.

Die geringe Bereitschaft und/oder Fähigkeit zur verbalen Kommunikation sei auch in anderen Situationen erkennbar. So habe der Beschwerdeführer zwar anlässlich der Diskussion um die Neubestellung der leitenden MTA eine schriftliche Stellungnahme abgegeben, den Rat, seinen Standpunkt den zuständigen Stellen auch in einem persönlichem Gespräch darzulegen, aber nicht befolgt. Ebenso habe der Beschwerdeführer im gesamten Verlauf der Auseinandersetzung mit seinen Mitarbeitern zwar mehrfach seitenlange schriftliche Stellungnahmen verfasst, aber nie von sich aus das Gespräch mit seinen Mitarbeitern gesucht. Dem persönlichen Gespräch werde wenig Bedeutung beigemessen; der Beschwerdeführer glaube, Schriftstücke seien eher in der Lage zu überzeugen und Probleme zu lösen.

Schließlich habe der Beschwerdeführer auch keine Entscheidung in der Frage der rechtlichen Probleme mit dem Einsatz einiger seiner Mitarbeiter getroffen. Seine Vorgangsweise, die Probleme nur aufzuzeigen, aber nicht zu klären, zeuge von Entscheidungs- und Führungsschwäche und sei für einen Mitarbeiter in leitender Position nicht tragbar. Zusammenfassend seien im Verhalten des Beschwerdeführers auch auf Basis seines Verhaltens gegenüber der Anstaltsleitung mehrere gravierende Defizite festzustellen. So bestünden Defizite in der Fähigkeit oder Bereitschaft ein konstruktives Gespräch zu führen und eine geringe Bereitschaft, Entscheidungen zu treffen und auch Verantwortung zu tragen. Weiters sei der Beschwerdeführer der Ansicht, seine Aufgabe beschränke sich in der punktgenauen Erfüllung von Gesetzen und Vorschriften und er ignoriere die Aufgabenstellung hinsichtlich der Mitwirkung an einem gedeihlichen Arbeitsklima. In keinem Bereich des Hauses existierten ähnliche Probleme. Es sei daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer die Hauptverantwortung für die derzeitige "Laborkrise" trage, wenngleich ein Teilverschulden sicher auch bei einigen Labormitarbeitern gelegen sei, welche offenbar in der Hoffnung auf die Ablöse des Beschwerdeführers in letzter Zeit keinerlei Kompromissfähigkeit mehr erkennen ließen.

Nach dem Inhalt eines im Akt erliegenden Aktenvermerkes vom 18. Februar 1998 kam es am 16. Februar 1998 zu einer weiteren Besprechung zwischen dem Beschwerdeführer und der Anstaltsleitung. Dabei habe der Beschwerdeführer (u.a.) erklärt, auf Grund der gesetzlichen Gegebenheiten sei eine zusätzliche Oberarztstelle zu schaffen, um insbesondere die Installierung einer fachärztlichen Rufbereitschaft rund um die Uhr einzurichten sowie die entsprechende Überwachung bzw. Beaufsichtigung der nicht nach dem MTD-Gesetz qualifizierten Mitarbeiter sicher zu stellen.

Im Akt findet sich weiters dokumentiert, dass es hinsichtlich der Diensteinteilung im Labor im Februar 1998, hinsichtlich der Unterschriftsberechtigung bezüglich der Anforderungen in der Materialwirtschaft (März 1998) sowie hinsichtlich der an den Rechtsträger zu stellenden Personalforderungen (April 1998) neuerlich zu Unstimmigkeiten zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Mitarbeitern kam.

Das Spannungsverhältnis im Institut fand auch Niederschlag in einem Zeitungsartikel der NÖN Ende März 1998 ("Mehrheit gegen Primar - schlechtes Klima im Krankenhaus").

Schließlich fand - nach dem Inhalt der vorgelegten Akten - am 1. April 1998 unter Anwesenheit des Bürgermeisters, des

zuständigen Stadtrates, der Anstaltsleitung und des Beschwerdeführers ein weiteres Gespräch über die Zukunft des Institutes statt. Im Rahmen dieser Besprechung wurde dem Beschwerdeführer wegen des (näher dargestellten) Defizits im Bereich seiner Führungsfähigkeiten seine Abberufung angekündigt.

Mit Schriftsatz vom 15. April 1998 verwies der Beschwerdeführer darauf, dass ihm kein einziger Fall konkret genannt worden sei, demzufolge er die Eignung als leitender Beamter nicht aufgewiesen habe. Er habe auch taugliche Vorschläge zur Lösung der Schwierigkeiten im Labor erstattet; so habe er am 25. September 1997 genau dargestellt, wie die Herstellung des gesetzlichen und verantwortbaren Zustandes in diesem Institut in kürzester Zeit bewerkstelligt werden könne. Er hoffe, dass sich der Gemeinderat mit diesen Vorschlägen befasse.

Unter dem Datum 23. April 1998 erging auf einem "Kopfpapier" des Magistrates der Stadt A, Magistratsdirektion, eine Erledigung an den Beschwerdeführer, die - soweit hier erheblich - unter anderem als "Dienstauftrag und Dienstrechtsbescheid" bezeichnet ist. Sie ist in zwei Teile gegliedert.

Der I. Teil ist mit "Dienstauftrag" überschrieben. Darin heißt es, der Gemeinderat der Stadt A habe in seiner Sitzung vom 22. April 1998 beschlossen, den Beschwerdeführer gemäß § 29 Abs. 2 lit. b der Niederösterreichischen Gemeindebeamtendienstordnung 1976 (GBDO), LGBl. 2400-30 in der derzeit geltenden Fassung, von seinem Funktionsdienstposten als Leiter des Instituts für medizinisch-chemische Labordiagnostik am A.ö. Krankenhaus A. per 30.4.1998 abzuberufen; der Beschwerdeführer habe seinen Dienst in der Krankenanstalt ab jenem Zeitpunkt in direkter Unterstellung zum Ärztlichen Direktor im Rahmen seiner seinerzeitigen Bestellung zum Krankenhaushygieniker zu erfüllen. Es folgt die Wiedergabe der Erwägungen des Gemeinderates, ohne dass aber dieser I. Teil förmlich in Spruch bzw. Begründung gegliedert wäre. Insbesondere heißt es dort (Anmerkung: es ist jeweils vom Beschwerdeführer die Rede):

"Unbeschadet einer dienstlichen Beurteilung seiner fachspezifischen Befähigung ist festzuhalten, dass er - wie es den umfangreichen Aktenunterlagen zu entnehmen ist - seinen obdargelegten Verpflichtungen bei Führung seines Dienstbetriebes teils überhaupt nicht, teils in unzureichendem Maße nachgekommen ist. Seit Jahren häufen sich die Beschwerden der Mitarbeiter, die sogar über psychische Unbilden, hervorgerufen durch seine unzulängliche Amtsführung, Klage führen. Mehrfache Versuche seitens der Anstaltsleitung, diese amtsbekannten Übelstände abzustellen, trotz Heranziehung externer Berater und wiederholter intensiver Gespräche mit ihm, in denen er immer wieder aufgefordert wurde, geeignete Maßnahmen auch im Zusammenwirken mit der Ärztlichen und Kfm. Direktion zu treffen, sind vor allem an seiner mangelnden Bereitschaft konstruktiv an der Beseitigung der Missstände mitzuwirken, gescheitert. Auch seitens der Magistratsdirektion wurde er anlässlich einer Rüge wegen Nichteinhaltung des Dienstweges im Zusammenhang mit einer Erstattung einer Anzeige bei der Staatsanwaltschaft wegen Verdachtes der Urkundenfälschung seiner Mitarbeiter, die im Übrigen von der Staatsanwaltschaft zurückgelegt wurde, am 05.03.1997 nachdrücklich aufgefordert, entsprechende Maßnahmen zu setzen, die eine gedeihliche Zusammenarbeit seines Institutes innerhalb von sechs Monaten sicherstellen, widrigenfalls diesbezügliche Konsequenzen seitens des Rechtsträgers angekündigt wurden.

Tatsache ist, dass sich das Betriebsklima seither noch mehr verschlechtert hat, woraus sich ein dringender Handlungsbedarf für den Rechtsträger nunmehr ergeben hat, was ihm anlässlich der letzten Aussprache im Bürgermeisterzimmer im Beisein des Magistratsdirektors, des Ärztlichen Direktors sowie des Kaufmännischen Direktors der Anstalt sowie des für Krankenhausangelegenheiten zuständigen Stadtsenatsmitgliedes am 01.04.1998 eröffnet wurde.

Da somit fest steht, dass er trotz aller Bemühungen seiner vorgesetzten Dienststellen nicht Willens ist, die ihm zukommenden organisatorischen und administrativen Führungsaufgaben wahrzunehmen, war der Dienstgeber geradezu verpflichtet, nicht zuletzt im Interesse des Ansehens der Krankenanstalt und somit der Stadtverwaltung und auch aus der allgemeinen Fürsorgepflicht gegenüber den am Institut tätigen Mitarbeitern, seine Abberufung als Institutsleiter vorzunehmen."

Am Schluss dieser Erwägungen - auf Seite 3 dieser Erledigung -

findet sich folgender "Hinweis": "Gegen diesen Dienstauftrag ist eine Berufung nicht zulässig". Dieser I. Abschnitt ist (nach dem "Hinweis") eigens gefertigt und zwar: "Für den Gemeinderat: der Bürgermeister: (Unterschrift mit maschinschriftlicher Beifügung des Namens)"; daneben ist der Abdruck eines Rundsiegels angebracht. Im Anschluss daran - auf Seite 4 - folgt der II. Abschnitt.

Dieser II. Teil ist mit "Bescheid" überschrieben und bescheidmäßig in Spruch, Begründung und Rechtsmittelbelehrung gegliedert. Auf Grund des unter Punkt I. ergangenen Dienstauftrages, wonach der Beschwerdeführer von seinem Funktionsdienstposten als Leiter des Institutes für medizinischchemische Labordiagnostik an jenem Krankenhaus per 30. April 1998 abberufen werde, entschied der Magistrat der Stadt A., dahin, dass der Beschwerdeführer auf Grund des unter Punkt I. ergangenen Dienstauftrages gemäß §§ 18 Abs. 3 sowie 29 Abs. 5 GBGO, ab der Beendigung der Innehabung des Funktionsdienstpostens per 30. April 1998 als Leiter des Instituts jenes Krankenhauses ein Gehalt nach der Verwendungsgruppe A, Funktionsposten VIII, Gehaltsstufe 12, in einer näher bezifferten Höhe erhalte. Der Tag der nächsten Vorrückung sei der 1. Jänner 2000. Auf das Dienstverhältnis fänden weiterhin die Bestimmungen der GBDO und der GBGO, beide in der derzeit geltenden Fassung, Anwendung. In der Begründung heißt es zusammengefasst insbesondere, die nunmehr bescheidmäßig erfolgte gehaltsmäßige Regulierung ergebe sich aus der Beendigung des Funktionsdienstpostens gemäß dem Dienstauftrag Punkt I. Die Fertigungsklausel lautet: "Der Bürgermeister (Unterschrift mit maschinschriftlicher Beifügung des Namens)", daneben ist der Abdruck eines Rundsiegels angebracht.

Der Beschwerdeführer erhob mit Schriftsatz vom 8. Mai 1998 gegen diese von ihm als "Entscheidungen des Magistrats der Stadt A, Magistratsdirektion" beurteilte Erledigung Berufung. Inhaltlich wandte er gegen seine Abberufung ein, die erhobenen Vorwürfe seien unzutreffend. Er habe wiederholt auf die im Gesetz grundgelegte Notwendigkeit der Rufbereitschaft eines weiteren befugten Facharztes hingewiesen; weil er als einziger zuständiger Arzt nicht ununterbrochen Dienst leisten habe können, seien in der ärztlichen Führung und in der Organisation des Institutsbetriebes wesentliche Lücken aufgetreten. Hinsichtlich der Mitarbeiterführung im Institut wies der Beschwerdeführer neuerlich auf § 33 MTD-Gesetz und auf den Umstand hin, dass eine seiner Mitarbeiterinnen die im Gesetz vorausgesetzte Qualifikation nicht erfülle. Der Beschwerdeführer habe wiederholt darauf hingewiesen, dass er sich selbst fortlaufend strafbar mache, wenn er die Untersuchungsunterlagen dieser Mitarbeiterin verwende und bestätige. Seine Vorschläge, diese Mitarbeiterin anders zu verwenden, sei ihm als Grund für die schlechte Stimmung im Institut vorgehalten worden. Er werde jetzt für schuldig erklärt, weil er nicht bereit gewesen sei, einen gesetzwidrigen Zustand mit zu tragen und sich selbst strafbar zu machen. Zum Vorwurf der Umgehung des Dienstweges bei der Übermittlung der Sachverhaltsmitteilung an die Staatsanwaltschaft verwies der Beschwerdeführer auf § 86 StPO.

Mit Bescheid vom 21. September 1998 wies die belangte Behörde die Berufung "gegen den Dienstauftrag des Gemeinderats vom 23.4.1998", in welchem der Beschwerdeführer von seinem Funktionsdienstposten als Leiter jenes Institutes abberufen worden sei und nunmehr seinen Dienst als Krankenhaushygieniker zu erfüllen habe, gemäß § 66 Abs. 4 AVG als unzulässig zurück. Zusammengefasst wurde dies damit begründet, dass der bekämpfte Dienstauftrag keinen Bescheid darstelle, sondern eine Weisung, was von der belangten Behörde auch beabsichtigt worden sei, weil die vorgenommene Enthebung aus rechtlichen Gründen mit Weisung und nicht mit Bescheid zu erfolgen habe (wurde näher dargelegt). Schon deshalb sei die Berufung unzulässig. Überdies stamme der bekämpfte Dienstauftrag nicht von einer nachgeordneten Dienstbehörde, sondern von der obersten Dienstbehörde, dem Gemeinderat.

Dagegen erhob der Beschwerdeführer zunächst Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, der mit Beschluss vom 30. November 1998, B 2075/98-3, die Behandlung der Beschwerde ablehnte und sie dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung abtrat.

Mit dem hg. Erkenntnis vom 21. April 1999, Zl. 98/12/0510, wurde die Beschwerde als unbegründet abgewiesen, dies mit der wesentlichen Begründung, dass der erste Teil der Erledigung vom 23. April 1998, welcher mit "Dienstauftrag" überschrieben sei, nicht als bescheidmäßiger Abspruch anzusehen (und daher rechtens zulässigerweise nicht mit Berufung bekämpfbar) sei, und über den Teil der Berufung, der sich gegen den II. Teil der Erledigung vom 23. April 1998 gerichtet habe, noch gar nicht abgesprochen worden sei.

Mit Bescheid vom 16. November 1999 gab die mit Devolutionsantrag angerufene belangte Behörde der Berufung gegen den II. Teil der Erledigung vom 23. April 1998 "nur insoweit Folge, als dass das Gehalt nach der Verwendungsgruppe A, Funktionsdienstposten VIII, Gehaltsstufe 13, in der Höhe von S 39.991,-- festgelegt" werde. Hinsichtlich der mit dem Bescheid vorgenommenen Abänderung wurde dieser Bescheid damit begründet, dass die Höhe des ausbezahlten Grundgehaltes nicht der im bekämpften erstinstanzlichen Bescheid angeführten Höhe entsprochen habe, weil im erstinstanzlichen Bescheid die Vorrückung am 1. Jänner 1998 nicht berücksichtigt worden sei, welche nach der Abberufung des Beschwerdeführers von seinem Funktionsdienstposten wieder auflebe. Gleiches gelte für die neuerliche Auszahlung der im Überleitungsbescheid der Höhe nach festgesetzten Biennal-Sonderzulage.

Der Verwaltungsgerichtshof behob diesen Bescheid mit hg. Erkenntnis vom 24. Mai 2000, Zl.99/12/0355, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und traf dabei für das besoldungsrechtliche Verfahren des Beschwerdeführers folgende grundsätzliche Aussagen:

* Entscheidende Grundlage des besoldungsrechtlichen Bescheides (damals vom 16. November 1999) ist der maßgebliche Dienstauftrag (Teil I der Erledigung vom 23. April 1998). Zu prüfen ist aber, ob die dem besoldungsrechtlichen Verfahren zu Grunde gelegte Personalmaßnahme rechtswirksam erfolgte. Davon, dass diesbezüglich bereits eine Überprüfung durch die Höchstgerichte vorgenommen worden sei, ist nicht auszugehen, weil der Verfassungsgerichtshof die Behandlung der Beschwerde abgelehnt und der Verwaltungsgerichtshof eine solche Überprüfung im damaligen Bescheidbeschwerdeverfahren (Zl. 98/12/0510) nicht vorzunehmen gehabt hatte.

* Der Dienstposten des Beschwerdeführers gilt auf Grund der mit dem Überleitungsbescheid vom 15. Dezember 1997 erfolgten "Überleitung" jedenfalls kraft Gesetzes, nämlich auf Grund des Punktes 20 Abs. 5 der Anlage B zur GBGO als Funktionsdienstposten im Sinne des § 2 Abs. 3 GBDO. Gemäß § 29 Abs. 2 lit. b GBDO war der Gemeinderat berechtigt, den Beschwerdeführer von diesem Funktionsdienstposten mit Dienstauftrag abzuberufen. Diese Personalmaßnahme hat nicht mit Bescheid, sondern mit Dienstauftrag (Weisung) zu erfolgen, woran weder der Umstand, dass der Beschwerdeführer bescheidmäßig ernannt worden war, etwas zu ändern vermag, noch abweichende Regelungen im privaten oder in anderen öffentlich-rechtlichen Dienstrechten. Aus diesem Grund kann die zu Grunde liegende Personalmaßnahme (Dienstauftrag vom 23. April 1998) nicht als Versetzung im Sinne des § 29 Abs. 2 lit. a leg. cit. gewertet werden.

* Für die Rechtswirksamkeit einer Abberufung von einem Funktionsdienstposten nach § 29 Abs. 2 lit. b GBDO kommt es auf die dienst- und besoldungsrechtliche "Qualität" der neuen Verwendung nicht an, sodass nicht zu untersuchen ist, welche "Qualität" in diesem Sinn der Dienstposten aufweist, mit dem der Beschwerdeführer dem Dienstpostenplan zufolge betraut ist. Aus dem Blickwinkel der Wirksamkeit der Abberufung ist es auch nicht maßgeblich, ob die Beschränkung des Beschwerdeführers auf die Tätigkeit als Krankenhaushygieniker mit Rechtswidrigkeit belastet ist.

* Die Wirksamkeit der Abberufung nach § 29 Abs. 2 lit. b GBDO hängt mangels entsprechender gesetzlicher Anordnung nicht von der Befassung der Personalvertretung, welche der Aktenlage zufolge in die Vorgänge um die Abberufung des Beschwerdeführers aus seiner bisherigen Funktion eingebunden war, ab. Ebenso kommt es nicht darauf an, ob der Beschwerdeführer ausreichend in die Entscheidungsfindung des Gemeinderates eingebunden war und ob diesbezüglich sein Parteiengehör verletzt wurde oder nicht.

* Die Abberufung wäre aber unwirksam, wenn sie aus unsachlichen Motiven, also - im Sinne der verfassungsgerichtlichen Terminologie - willkürlich vorgenommen worden wäre, wobei im verwaltungsgerichtlichen Verfahren diesbezüglich nur eine "Grobprüfung" zu erfolgen hat. Eine darüber hinausgehende Prüfung des Dienstauftrages auf seine inhaltliche Richtigkeit (insbesondere objektive Richtigkeit) hat in diesem Beschwerdeverfahren zu unterbleiben, weil dies die Rechtswirksamkeit der Personalmaßnahme nicht berührt, worauf es hier allein ankommt. Vorliegendenfalls ist auch nicht zu untersuchen, ob dem Beschwerdeführer durch die Personalmaßnahme Ansprüche erwachsen sind, die auf dem ordentlichen Rechtsweg zu verfolgen sind.

Der Verwaltungsgerichtshof sah eine inhaltliche Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides, ausgehend von den dargestellten Prämissen schließlich (lediglich) darin, dass die belangte Behörde als Berufungsbehörde im besoldungsrechtlichen Streit verhalten gewesen wäre, sich mit dem unverzüglich vorgetragenen Vorbringen des Beschwerdeführers über die im Dienstauftrag wiedergegebenen unzutreffenden Erwägungen der belangten Behörde auseinander zu setzen und den angefochtenen Bescheid diesbezüglich so zu begründen, dass dem Verwaltungsgerichtshof die zuvor umschriebene "Grobprüfung" in Hinblick auf den Willkürvorwurf ermöglicht worden wäre.

Im fortgesetzten Verfahren nahm der Beschwerdeführer mit Schriftsatz vom 17. November 2000 zum Vorwurf der Vernachlässigung seiner Dienstpflichten Stellung und wies auf die fachlich einwandfreie Institutsführung unter seiner Führung hin. Seines Erachtens seien die seit 1996 aufgetretenen Schwierigkeiten am Institut auf die "interventionsbedingten" Fehlentscheidungen des Magistrates zurück zu führen. So habe sich der Beschwerdeführer im damaligen Ausschreibungsverfahren der Position der leitenden MTA an seinem Institut für die Verlängerung der damals befristet bestellten Leiterin und gegen die Bestellung derjenigen Mitarbeiterinnen (als Leiterin bzw. als Stellvertreterin) ausgesprochen, die schließlich mit dieser Funktion betraut worden seien. Diese Mitarbeiterinnen

hätten seither "wo es nur ginge" dem Beschwerdeführer Schwierigkeiten bereitet. So sei in den Dienstplänen eine Gleichstellung der MTAs mit den MTF erfolgt, obwohl dies den gesetzlichen Vorgaben, auf deren Einhaltung der Beschwerdeführer gedrängt habe, widersprochen hätte. Die Bestellung der einen Mitarbeiterin als Leiterin stelle eine krasse Fehlentscheidung des Stadtsenates dar, die Bestellung ihrer Stellvertreterin sei - weil diese die gesetzlich vorgesehenen Qualifikationen nicht erfülle - in Widerspruch zu den Vorschriften des MTD-Gesetzes erfolgt. Nach ausführlicher Darstellung der rechtlichen Situation weist der Beschwerdeführer weiter darauf hin, es treffe auch nicht zu, dass er es unterlassen habe, Ordnung im Dienstbetrieb zu schaffen. Die von ihm angestrebten Maßnahmen, die er auch schriftlich nieder gelegt habe, seien aber nicht realisiert worden, weil die zuständigen Organe "anderen Einflussnahmen" nachgegeben hätten. Zum Thema der Übermittlung der Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft weist der Beschwerdeführer den Vorwurf der Umgehung des Dienstweges von sich und vertritt die Ansicht, wenn es im Zuge von Vorerhebungen zu Verstimmungen bei einem Teil des Laborpersonals gekommen sei, könne dafür nicht derjenige verantwortlich gemacht werden, der auf dem gesetzlich vorgeschriebenen Weg habe Klarheit schaffen wollen. Die eklatante Einseitigkeit der Vorgangsweise des Magistrates sei offensichtlich.

Weil die belangte Behörde nicht innerhalb von sechs Monaten nach der zitierten Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes einen Ersatzbescheid erließ, wandte sich der Beschwerdeführer mit Säumnisbeschwerde an den Verwaltungsgerichtshof (hg. Zl. 2001/12/0040); nach Erlassung des nunmehr angefochtenen Bescheides wurde das diesbezügliche Verfahren mit hg. Beschluss vom 21. März 2001 eingestellt.

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid vom 30. Jänner 2001 wurde der Berufung des Beschwerdeführers gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt A. vom 23. April 1998 neuerlich nur insofern Folge gegeben, als das Gehalt des Beschwerdeführers nach der Verwendungsgruppe A Funktionsdienstposten VIII, Gehaltsstufe 13 in der Höhe von S 39.991,-- festgelegt wurde. Nach Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens und des Wortlautes des hg. Erkenntnisses vom 24. Mai 2000 führte die belangte Behörde aus, sie habe sich nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes nunmehr lediglich mit der Frage zu beschäftigen, ob die Personalmaßnahme auch unter dem Gesichtspunkt des Vorbringens des Beschwerdeführers, wonach diese Maßnahme als Reaktion auf das Aufzeigen von rechtswidrigen Zuständen in seiner Abteilung sei, willkürlich erfolgt sei und somit die verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte des Beamten verletzt worden seien, wobei in erster Linie an den Gleichheitssatz zu denken sei, aus dem sich ein Willkürverbot ergebe.

Nach ständiger Judikatur des Verfassungsgerichtshofes liege Willkür nicht nur dann vor, wenn eine Behörde absichtlich rechtswidrig handle, sondern auch dann, wenn sie leichtfertig (im Sinn von "sich dem Gesetz gegenüber völlig gleichgültig") verhalte. Wenn aber eine Behörde offensichtlich bemüht gewesen sei, den wahren Sachverhalt zu ermitteln und eine richtige Lösung zu finden, werde aber Willkür ausgeschlossen, auch wenn die Entscheidung rechtswidrig sei. Dieses Verneinen eines willkürlichen Verhaltens finde aber eine Grenze bei einer qualifizierten Rechtswidrigkeit, wie z.B. bei einem "gehäuften Verkennen der Rechtslage". Obwohl es sich beim zu beurteilenden Verwaltungsakt um keinen Bescheid, sondern um eine Weisung gehandelt habe, könnten auch qualifizierte Verletzungen von Verfahrensvorschriften die Gleichheitswidrigkeit verursachen. So wäre z.B. das gänzliche Fehlen eines Ermittlungsverfahrens bzw. einer Begründung des Verwaltungsaktes ein Fehler, der auch Weisungen den Charakter einer Gleichheitsverletzung geben würde. Vergleiche man die Form und den Inhalt des Dienstauftrages vom 23. April 1998, so falle auf, dass diese Weisung sehr wohl begründet worden sei. Aus der Aufzählung der Beweggründe erkenne man, dass sich der Gemeinderat sehr wohl bei seiner Entscheidung von Sachverhaltselementen habe leiten lassen, welche eine unbefriedigende Situation in der gegenständlichen Abteilung hätten erkennen lassen, die nicht mit den Erfordernissen eines geregelten Dienstbetriebes in Einklang zu bringen gewesen sei.

Hauptvorwurf des Gemeinderates an den Beschwerdeführer sei das Vorliegen von Führungsdefiziten bei der Leitung des Institutes für medizinisch-chemische Labordiagnostik, was insbesondere einer schriftlichen Zusammenstellung in einem Schreiben des ärztlichen Direktors Dr. K. vom 2. Februar 1998, sowie einem Schreiben des Verwaltungsdirektors Mag. D. vom 21. Jänner 1998 zu entnehmen sei. Der Erstgenannte führe aus, dass "ein Großteil der Probleme im Labor auf die mangelnde Kommunikations- und Kompromissfähigkeit von (Beschwerdeführer) und seine Schwächen in der Menschenführung zurück zu führen seien." Als Beispiel verweise er auf das Schreiben des Beschwerdeführers vom 2. Jänner 1998, welches eigentlich eine Analyse und Lösungsvorschläge beinhalten solle. Darin gehe der Beschwerdeführer auf seine persönlichen Konflikte mit Frau R. und einigen anderen Mitarbeitern sowie auf die enormen emotionalen Probleme im Labor insgesamt bzw. auf die Tatsache, dass sich einige Mitarbeiter (zu Recht oder zu Unrecht) von ihm schikaniert oder verfolgt gefühlt hätten, mit keinem Wort ein. Das komplette Ignorieren eines der

nachweislich wichtigsten Probleme im Labor zeige, dass der Beschwerdeführer entweder überhaupt nicht in der Lage sei, das Problem zu erkennen oder dass er glaube, sich diesem nicht stellen zu müssen, was in jedem Fall ein Defizit bei der Erfüllung seiner Führungsaufgaben darstelle. Auch Gespräche mit dem Beschwerdeführer ließen eine ausgesprochen defensiv auf Sicherheit und nicht auf Problemlösung bedachte Verhaltensweise erkennen (möglichst keine konkreten Aussagen, keine konkreten Vorschläge u.a.). Schlussendlich stelle der ärztliche Leiter unter Anführung der gravierendsten Defizite im Führungsverhalten fest, dass die Vorgangsweise des Beschwerdeführers, die Probleme nur aufzuzeigen, aber nicht zu klären, von einer Entscheidungs- und Führungsschwäche zeige und somit für einen Mitarbeiter in leitender Funktion nicht tragbar sei.

Die Betrauung eines Gemeindebeamten mit einem Funktionsdienstposten bringe nicht nur eine finanzielle Besserstellung für den betroffenen Mitarbeiter sondern auch die besondere Stellung des Beamten zum Ausdruck, die mit Rechten, aber auch mit erheblichen Pflichten verbunden sei. U.a. habe ein Institutsleiter als Vorgesetzter darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben in zweckmäßiger und wirtschaftlicher Weise erfüllten. Bei der Bewältigung ihrer Aufgaben habe er sie anzuleiten und erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen und aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen. Er habe das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, dass sie ihren Fähigkeiten entspreche. Dieser allgemein gehaltenen Verpflichtung könne nur dann im ausreichenden Ausmaß nachgekommen werden, wenn das Verhältnis zwischen dem Vorgesetzten und seinen Mitarbeitern bzw. zwischen den Mitarbeitern möglichst konfliktfrei gehalten werde. Denn es liege im wesentlichen Interesse eines Dienstgebers, Spannungen zwischen den Mitarbeitern auf ein Minimum zu senken.

Das Vorliegen von Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle störe in der Regel den Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut sei und erschwere die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben. Häufig werde durch derartige Konflikte und damit verbundene Auseinandersetzungen auch ein beträchtlicher zusätzlicher Verwaltungsaufwand herbei geführt, der bei einer gut geführten Abteilung vermeidbar wäre. Ein wichtiges dienstliches Interesse an einer raschen Bereinigung einer konfliktbeladenen Situation werde insbesondere dann vorliegen, wenn diese Spannungen und Konflikte schon außerhalb des Amtsbereiches, insbesondere unter Einschaltung von Medien, behandelt würden. Bei einer solchen Vorgangsweise trete nämlich zu den bereits vorher dargestellten wesentlichen Nachteilen für den Dienst noch die konkrete Gefahr eines Vertrauensverlustes der Allgemeinheit in die sachliche Aufgabenerledigung hinzu; ein Umstand, welcher in einem Krankenhaus besonders negativ zu werten sei. Dass dies bereits eingetreten sei, zeige ein Artikel in der Ausgabe 14/1998 NÖN, in welchem von einem schlechten Betriebsklima im Labor des Krankenhauses berichtet werde. Daher habe der Dienstgeber unter dem Aspekt des vorher Gesagten Maßnahmen zu ergreifen gehabt.

Da solchen Konflikten einer Dienststelle in der Regel gegensätzliche Auffassungen und Haltungen von Bediensteten zu Grunde liegen und die Lösung dieses Spannungsverhältnisses meist durch Versetzung einer der Konfliktparteien zu erreichen sei, habe sich zur Problematik der Versetzung eine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ausgebildet, die sich mit der Frage beschäftige, welche Person in so einem Fall von der Maßnahme betroffen sein solle. Schon aus rechtlichen Gründen und wegen der gebotenen Sachlichkeit sei aber dabei weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch - bei einer Beteiligung mehrerer Bediensteter - dem Mehrheitsgesichtspunkt eine allein entscheidende Bedeutung beizumessen. Vielmehr müsse auch bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage Bedacht genommen werden. Wenn einen Bediensteten das überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung treffe und anderweitige dienstliche Interessen nicht vorlägen, so dürfe der "Unschuldige" nicht versetzt werden.

Aus der dargelegten Rechtsprechung ergebe sich, dass im Vordergrund der eine solche Personalmaßnahme entscheidenden Überlegungen die dienstlichen Interessen zu stehen hätten. Diese dienstlichen Interessen bestünden insbesondere in der Erhaltung eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes. Der Gemeinderat habe in seiner Dienstanweisung das Vorliegen des wichtigen dienstlichen Interesses an der Abberufung von dem Funktionsdienstposten als Leiter des Institutes für medizinischchemische Labordiagnostik in einem schwer wiegenden Spannungsverhältnis zwischen ihm als Leiter und seinen Mitarbeitern gesehen, das auf seine mangelnde Fähigkeit und Bereitschaft zurück zu führen sei, konstruktiv an der Beseitigung der Missstände mitzuwirken. Für die belangte Behörde stehe fest, dass der Beschwerdeführer trotz aller Bemühungen seiner vorgesetzten Dienststellen nicht willens sei, die ihm zukommenden organisatorischen und administrativen Führungsaufgaben wahr zu nehmen; daher wäre

der Dienstgeber geradezu verpflichtet, nicht zuletzt im Interesse des Ansehens der Krankenanstalt und auch aus der allgemeinen Fürsorgepflicht gegenüber den am Institut tätigen Mitarbeitern die Abberufung des Beschwerdeführers als Institutsleiter vorzunehmen.

Unter Beachtung der dargelegten Rechtslage zur Auslegung des Begriffes "wichtige dienstliche Interessen" könne es keinem Zweifel unterliegen, dass Spannungsverhältnisse innerhalb eines Institutes, die überwiegend auf das Verhalten und die Fähigkeiten des Institutsleiters zurück zu führen seien, zu seiner Abberufung führen könnten. Mit der Berufung als Institutsleiter seien ihm als Vorgesetzten mit seiner Funktion noch eine Vielzahl von mit dieser verknüpften Dienstpflichten zugewiesen worden. Damit sei aber zweifellos die Erwartung seitens des Dienstgebers verbunden, dass nur jene Beamte mit dieser Funktion betraut und in ihr belassen würden, von denen auf Grund der bisherigen Amtsführung erwartet werden könne, dass sie dem vom Dienstgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entsprächen und im Stande sein würden, ihre Führungsaufgaben zu erfüllen. Würden diese Erwartungen nicht oder ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr hinreichend erfüllt und führe gerade dieser Mangel an Führungsqualität zu einem erheblichen Spannungsverhältnis innerhalb der Dienststelle, dann könne die Abberufung des Institutsleiters eine zulässige Maßnahme sein, um diesen Konflikt zu lösen und darüber hinaus eine Personalentscheidung, die sich als fehlerhaft herausgestellt habe, zu korrigieren. Davon sei auch der Landesgesetzgeber ausgegangen, in dem er im § 29 Abs. 2 lit. b GBDO die nötige Rechtsgrundlage zur Abberufung von einem Funktionsdienstposten geschaffen habe. Dabei falle auf, dass diese Personalmaßnahme im Gegensatz zu ähnlichen gesetzlichen Bestimmungen (wie § 38 BDG 1979) expressis verbis von keinen Erfordernissen abhängig gemacht worden sei. Diese Vereinfachung der Berufung auf bzw. Abberufung von einem Funktionsdienstposten ermögliche es dem Dienstgeber, schneller und effektiver auf Vorkommnisse im Dienstbetrieb zu reagieren, um im Interesse der Gebietskörperschaft und seiner Kunden die Leistung zu bieten, die sich die Bevölkerung von ihr erwarte. Diese Möglichkeit dürfe natürlich kein Freibrief für den Dienstgeber sein, aus unsachlichen Gründen Funktionsdienstposten zu besetzen bzw. Mitarbeiter von diesen abzuberufen. Dies behaupte nun der Beschwerdeführer, sodass auf dessen Vorbringen einzugehen sei.

Der Beschwerdeführer mache für die in seiner Abteilung unbestritten bestehenden Spannungen interventionsbedingte Fehlentscheidungen des Magistrates verantwortlich, weil nach Ausschreibung des Dienstpostens einer leitenden Assistentin im gegenständlichen Institut und Bewerbung von drei Mitarbeitern schlussendlich die Mitarbeiterinnen als leitende Assistentin und Stellvertreterinnen bestellt worden seien, die seiner Meinung nach nicht die beste Qualifikation aufgewiesen bzw. seiner Meinung diese überhaupt rechtswidrig erfolgt sei. Darüber hinaus würden Tätigkeiten von nicht dazu berechtigten Mitarbeitern erledigt werden, was seiner Meinung nach Verwaltungsübertretungen darstellten. Nur weil er mehrfach auf die Rechtswidrigkeit hingewiesen habe, würde er jetzt von seinem Funktionsdienstposten abberufen. Auch sei die Anzeigeerstattung an die Staatsanwaltschaft A. über festgestellte Urkundenfälschung im Institut lediglich eine "Sachverhaltsbekanntgabe" gewesen. Seine Vorgangsweise decke sich mit den Bestimmungen des § 86 StPO und auch des § 37 GBDO. Auch seien die Vorwürfe, die zu seiner Abberufung geführt hätten, in einem Disziplinarverfahren geprüft worden, in welchem er aber mit Disziplinarerkenntnis vom 25. November 1999 frei gesprochen worden sei.

Diesem Vorbringen sei entgegen zu halten, dass das wesentliche Interesse des Dienstgebers an der Beseitigung von unbestreitbar bestehenden Spannungen und Konflikten zwischen Mitarbeitern im gegenständlichen Institut bestehe. Dabei seien die Entstehungsgründe für dieses schlechte Betriebsklima eher von sekundärer Bedeutung, weil sie höchstens Lösungsansätze für zielführende Maßnahmen bieten könnten. Nach Ansicht des Beschwerdeführers sei dieses schlechte Betriebsklima durch Maßnahmen der Führungsorgane der Stadt A. verursacht worden. Von einem Verschulden der Mitarbeiter an diesem unhaltbaren Zustand fänden sich, mit Ausnahme des an die Staatsanwaltschaft weiter geleiteten Sachverhaltes, kein Hinweis. Ziehe man nun die einzig gangbare Möglichkeit der Konfliktbereinigung durch eine notwendige Versetzung bzw. Abberufung der beteiligten Mitarbeiter heran und stelle sich die Frage, auf welcher Seite der "Hebel der Veränderung" anzusetzen sei, so müsse in Übereinstimmung mit der vorhin dargelegten Rechtsprechung eine Maßnahme gesetzt werden, wo der Unschuldige nicht negative Folgen zu tragen haben werde und weder dem hierarchischen Gesichtspunkt noch dem Mehrheitsgesichtspunkt eine allein entscheidende Bedeutung zugemessen werde.

Weder der Dienstgeber noch der Beschwerdeführer verwiesen ausdrücklich auf ein Verschulden der Mitarbeiter des gegenständlichen Institutes. Der Hebel der Veränderung werde daher bei dem Mitarbeiter anzusetzen sein, dem das überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung und Beibehaltung dieser Situation treffe. Die vom Beschwerdeführer

angesprochenen Schuldigen (Gemeinderat der Stadt A., Stadtsenat der Stadt A., Magistrat der Stadt A.) könnten theoretisch Mitverursacher der Missstimmung unter den Bediensteten sein, jedoch keinesfalls Gegenstand einer Personalmaßnahme, die im dienstlichen Interesse zur Konfliktbereinigung getroffen werden müsse. Daher werde unter diesem Gesichtspunkt der Hebel beim Beschwerdeführer anzusetzen sein. Auch die rechtlich überholte Beachtung des Mehrheitsgesichtspunktes werde zu dem selben Ergebnis führen, weil der Aktenlage nach zumindest die Mehrzahl der Mitarbeiter Klage gegenüber dem Vorgesetzten geführt hätten. Für die Rechtmäßigkeit der Personalmaßnahme sei nicht so sehr wichtig, wie es zu diesem schlechten Betriebsklima gekommen sei, sondern die Tatsache, dass diese Spannungen im Institut bestünden; ein Umstand, der jedenfalls im dienstlichen Interesse die getroffene Personalmaßnahme verlange.

Besonders wichtig erscheine der Behörde aber auch die von seinen beiden Vorgesetzten (Ärztlicher Direktor, Kaufmännischer Direktor) beim Beschwerdeführer festgestellte Führungsschwäche, die sich insbesondere in einem Mangel an verbaler Kommunikation geäußert habe. Bei einem an der Spitze einer organisatorischen Verwaltungseinheit stehenden Beamten sei in einer modernen und der heutigen Zeit angepassten Verwaltung die Fähigkeit, mit seinen Mitarbeitern einen regen Meinungsaustausch zu führen, eine unbedingte Grundvoraussetzung, sonst könne eine Führungskraft ihren Verpflichtungen im Interesse des Dienstgebers zur Optimierung des Dienstbetriebes, wie z.B. Mitarbeitergespräche etc., nicht uneingeschränkt nachkommen. Auch die Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft bekräftige diese Einschätzung der Person des Beschwerdeführers und es sei der Beurteilung der Vorgangsweise des Beschwerdeführers durch den Ärztlichen Direktor in seinem Schreiben vom 2. Februar 1998 voll inhaltlich beizupflichten. Dieser Vorfall mache nicht nur Spannungen zwischen dem Beschwerdeführer und den Mitarbeitern deutlich, sondern beweise das vollkommene Fehlen eines Vertrauensverhältnisses zwischen dem Beschwerdeführer und den Mitarbeitern seiner Abteilung. Dabei habe er auch die Bestimmungen über die Einhaltung des Dienstweges sehr wohl verletzt, weil § 18 der Geschäftsordnung der Stadt A., der auch in diesem Fall für die Mitarbeiter des Krankenhauses gelte, ausdrücklich festgelegt habe, dass "der Dienstweg bei allen Vorgängen innerhalb des Magistrates einzuhalten sei; das heiße, ein Vorgang sei immer über den nächst höheren Vorgesetzten weiter zu leit

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at