jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 1997/3/19 94/12/0028

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.03.1997

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

BDG 1979 §74 Abs1;
BDG 1979 §74 Abs3;
B-VG Art130 Abs2;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Knell und die Hofräte Dr. Germ, Dr. Höß, Dr. Riedinger und Dr. Waldstätten als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. S. Giendl, über die Beschwerde der H in M, vertreten durch Dr. J, Rechtsanwalt in W, gegen den Bescheid des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft vom 21. Dezember 1993, Zl. 109.712/25-Pr.A6/93, betreffend Sonderurlaub (§ 74 BDG 1979), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von S 4.565,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Sie ist als Abteilungsleiter-Stellvertreterin in einer Abteilung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft tätig, die mit Angelegenheiten im Bereich landwirtschaftlicher Marktregelungen befaßt ist.

Mit Schreiben vom 8. November 1993 richtete die Beschwerdeführerin an die zuständige Präsidialabteilung der belangten Behörde folgenden Dienstzettel:

"Am 16. und 17. November 1993 findet im Bildungshaus Baden ein Seminar für Personalvertreter und Interessenten statt. Thema wie im Betreff genannt (vgl. beiliegende Kopie der Einladung) (Anmerkung: Der Betreff lautete: "Schulungskurs für Personalvertreter und Interessenten, Thema: Disziplinarrecht Aktueller Stand im Hinblick auf BDG und PVG").

Ich ersuche gemäß § 74 Abs. 1 BDG um Sonderurlaub bzw. Dienstfreistellung.

Gerade im Hinblick auf meine dienstrechtliche Stellung als Führungskraft erachte ich es als im persönlichen als auch im dienstlichen Interesse gelegen, wenn ich aktuelle Kenntnisse hinsichtlich bevorstehender Änderungen im Dienstrecht

erlange, die sowohl für meine Rechtsstellung als auch jene der meiner stellvertretenden Führung anvertrauten Mitarbeiter maßgeblich werden können."

Veranstalter dieses Seminars war - wie aus der beigelegten Einladung ersichtlich - das Freiheitliche Bildungswerk, Politische Akademie der Freiheitlichen Partei Österreichs. Die Veranstaltung war als "Seminar der Personalvertreter" angekündigt, als Zielgruppe wurden genannt: "Wiener Personalvertreter der AUF bzw. Interessenten". Als Seminarinhalt war angegeben: "Disziplinarrecht, Dr. Colerus Aktueller Stand im Hinblick auf BDG- und PVG-Änderungen Organisatorisches Politisches Referat von FPÖ-Generalsekretär Herbert SCHEIBNER".

In ihrer Stellungnahme vom 14. November 1993 gab die für die Beschwerdeführerin zuständige Abteilungsleiterin bekannt, sie unterstütze grundsätzlich jede dem Dienstbetrieb dienstliche berufliche Weiterbildung und persönliche Schulung, jedoch mit der Einschränkung, daß der Dienstbetrieb und die Kollegen durch die Dienstabwesenheit der Betreffenden nicht in unzumutbarer Weise belastet würden.

Über Aufforderung der zuständigen Präsidialabteilung ergänzte die Abteilungsleiterin mit Dienstzettel vom 22. November 1993 (unter Hinweis auf frühere Ausführungen) ihre Stellungnahme im wesentlichen dahingehend, daß die Arbeitsbelastung der Mitarbeiter ihrer Abteilung durch zusätzliche Vertretungsaufgaben (wegen des schulungs- bzw. dienstprüfungsmäßig bedingten Ausfalls von zwei Mitarbeitern) noch zugenommen habe. Deshalb sei jede weitere Dienstabwesenheit - ausgenommen Krankheit und Erholungsurlaub - nicht vertretbar. Die Abteilungsleiterin wies im Zusammenhang mit der "Zurverfügungstellung" der Beschwerdeführerin auch auf deren ständige krankheitsbedingte Dienstabwesenheiten hin. Die Beschwerdeführerin habe auf Grund der ausstehenden Entscheidung über den von ihr beantragten Sonderurlaub für den Kursbesuch Gebührenurlaub in Anspruch genommen, der angesichts ihrer großen Urlaubsrestbestände gewährt worden sei. Der Auftrag, die Vertretbarkeit seit Dienstabwesenheit zu beurteilen, sei somit überholt.

Am 23. November 1993 legte die Abteilungsleiterin ein per Post bei ihr an diesem Tag eingelangtes und mehrseitiges Schreiben der Beschwerdeführerin vom 20. November 1993 vor, in der diese zum bisherigen Aktenvorgang zu ihrem Ansuchen um Sonderurlaub Stellung nahm. Darin führte sie - soweit dies aus der Sicht des Beschwerdefalles von Bedeutung ist - im wesentlichen aus, sie sei überzeugt, daß jeder Vorgesetzte aufgrund seiner Vorgesetzten-Pflicht "der erste Personalvertreter" für seine Mitarbeiter sein müsse. Deshalb müsse jeder Vorgesetzte gerade anläßlich so gravierender Neuerungen im Dienst- und Besoldungsrecht (einschließlich Disziplinarrecht) Bescheid wissen, um Mitarbeiter nicht unbewußt zu schädigen bzw. rechtswidrig zu behandeln. Auch die personalführende Stelle der belangten Behörde könne vom dienstrechtlichen Wissen von Führungskräften nur profitieren:

Wenn nämlich Vorgesetzte bereits "ordnungsgemäße dienstrechtliche Anträge" vorlegten bzw. weiterleiteten, würde damit dem Präsidium viel Arbeit erspart werden. Auch würde die Personalvertretung von immer wiederkehrenden Richtigstellungen und Interventionen entlastet und könnte sich Grundsatz- und Grenzfragen widmen. Anläßlich der Kenntnisnahme des Kursprogrammes der Verwaltungsakademie des Bundes habe sich die Beschwerdeführerin für entsprechende Kurse interessiert und der Abteilungsleitung die Auswahl, welcher Kursbesuch für die Abteilungsarbeit voraussichtlich am effektivsten wäre, überlassen. Die Antragstellung für eine solche Kursteilnahme sei jedoch unter Hinweis auf ihre in der Vergangenheit gelegenen krankheits- und urlaubsbedingte Abwesenheit mittels Weisung abgelehnt worden. Es liege daher an ihr, sich Informationsquellen zu den aktuellen Rechtsthemen zu erschließen. Eines davon sei der gegenständliche Kurs. Eine negative Behandlung ihres Ansuchens ohne nachvollziehbare zwingende dienstliche Gründe würde die Fürsorgepflicht des Vorgesetzten (§ 45 Abs. 1 BDG 1979) verletzen. In der Folge stellte die Beschwerdeführerin ausführlich durch die in Weisungsform im April 1992 bzw. im Juni 1992 erfolgte Zuweisung als Abteilungsleiter-Stellvertreterin zur jetzigen Abteilung gegebene Situation dar und hob insbesondere die ihrer Auffassung nach unterbliebene erforderliche ausreichende Schulung für den neuen Arbeitsbereich und ihre gesundheitlichen Probleme hervor (willkürlich herbeigeführter Streß als klassischer Fall von "Mobbing"). Sie sei überzeugt, daß sie in ihrer gegenwärtigen Verwendung keinesfalls in absehbarer Zeit eine dem Verwendungszweck entsprechende qualifizierte Leistung erbringen werde können. Deshalb stelle sie den Antrag auf Änderung ihrer Verwendung "in eine meinen Kenntnissen und Erfahrungen entsprechenden LEITUNGSVERWENDUNG". Im Hinblick auf ihre bisher nicht erfolgte "weisungsgemäße Verwendung" (eine solche setze voraus, daß ihr als Stellvertreterin laufend alle Informationen zukämen, um die Leitungsgeschäfte kompetent zu übernehmen) in der jetzigen Abteilung treffe das Argument einer Beeinträchtigung des laufenden Dienstbetriebes für den Fall einer Gewährung des Sonderurlaubes nicht zu. Die Notwendigkeit des Kennens der aktuellen dienstrechtlichen Rechtslage für die Führungsaufgabe sei

unbestritten. Daher beantrage sie die positive Erledigung ihres Antrages vom 8. November 1993.

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid vom 21. Dezember 1993 wies die belangte Behörde den Antrag der Beschwerdeführerin vom 8. November 1993 "auf Gewährung eines Sonderurlaubes zum Zwecke der Teilnahme an einem Seminar des Freiheitlichen Bildungswerkes für Personalvertreter (Themen:

Disziplinarrecht, aktueller Stand im Hinblick auf BDG- und PVG-Änderungen, Organisatorisches sowie politisches Referat von FPÖ-Generalsekretär Herbert Scheibner) am 16. und 17. November 1993" gemäß § 74 BDG 1979 ab. Die belangte Behörde begründete dies - nach Wiedergabe der Rechtslage - damit, die Beschwerdeführerin sei stellvertretende Leiterin einer Abteilung, deren Aufgabenbereich landwirtschaftliche Marktregelungen umfasse, sodaß der im Spruch genannte Themenkreis des Seminars nicht zu ihrem unmittelbaren abteilungsspezifischen Aufgabenbereich gehöre. Auch wenn in der Ausschreibung des Seminars als Zielgruppe auch "Interessenten" genannt seien, gehe aus der Überschrift ("Seminar für Personalvertreter") doch eindeutig hervor, daß sich das Seminar in erster Linie an Personalvertreter richte. Die Tätigkeit eines Personalvertreters werde von der Beschwerdeführerin aber nicht ausgeübt. Da mit Rücksicht auf den Ausnahmecharakter des § 74 BDG 1979 bei der Gewährung von Sonderurlauben ein strenger Maßstab anzulegen sei, sei das Ansuchen einerseits aus diesem Grund abzulehnen. Andererseits sei für die Entscheidung zu berücksichtigen, daß im Hinblick auf zahlreiche krankheitsbedingte Abwesenheiten der Beschwerdeführerin vom Dienst im laufenden Kalenderjahr die Arbeitsbelastung der übrigen Mitarbeiter der Abteilung und deren Überstundenleistung infolge der zusätzlichen Vertretungsaufgaben erheblich zugenommen habe. Die Gewährung eines Sonderurlaubes für die Vermittlung abteilungsfremder Materien sei somit eine gegenüber den Vorgesetzten und Mitarbeitern der Abteilung nicht zu rechtfertigende Maßnahme. Zudem sei der Beschwerdeführerin mit dem Verbrauch ihres Resturlaubes (mit Stichtag 15. November 1993: 20 Arbeitstage) eine andere Möglichkeit der erlaubten Dienstabwesenheit offengestanden, von der sie im konkreten Fall letztlich auch Gebrauch gemacht habe.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragte.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Nach § 74 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, kann dem Beamten auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlaß ein Sonderurlaub gewährt werden.

Nach Abs. 3 leg. cit. darf der Sonderurlaub nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen; er darf die dem Anlaß angemessene Dauer nicht übersteigen.

Die Beschwerdeführerin hält dem Argument der belangten Behörde, sie sei keine Personalvertreterin, entgegen, im Programm des Veranstalters seien als Zielgruppe "Wiener Personalvertreter der AUF bzw. Interessenten" angeführt gewesen. Nach einem Rundschreiben des Bundeskanzleramtes vom 9. Juli 1955 betreffend Dienstfreistellung zum Besuch von Kursen in Personalvertretungsangelegenheiten könne eine solche Dienstfreistellung auch Personen gewährt werden, die dazu ausersehen seien, Personalvertreter zu werden. Es sei nicht Sache der Dienstbehörde, wer künftig ein Personalvertreter-Mandat bekomme. Die belangte Behörde habe es offensichtlich unterlassen, diese Frage näher zu prüfen und habe selbständig festgestellt, daß die Beschwerdeführerin nicht unter die angegebene Zielgruppe falle, ohne hiezu berechtigt zu sein. Im weiteren Ablehnungsgrund "zahlreicher krankheitsbedingter Abwesenheiten" sei nicht ausgeführt worden, warum die Beschwerdeführerin gerade an den beiden Tagen (an denen das Seminar stattgefunden habe) aus zwingenden dienstlichen Gründen unabkömmlich gewesen sei. Daß dies offenbar nicht der Fall gewesen sei, habe die belangte Behörde dadurch festgestellt, daß sie der Beschwerdeführerin die Möglichkeit eines Erholungsurlaubes angeboten habe. Die Beurteilung, ob ein Sonderurlaub zu gewähren sei, könne auch nicht von der Tatsache abhängig gemacht werden, ob ein Resturlaub noch vorhanden sei oder nicht, der zu Erholungs- und nicht zu Fortbildungszwecken diene.

Dem ist folgendes entgegenzuhalten:

Die belangte Behörde ist im angefochtenen Bescheid - wie sich aus der Begründung ergibt - offenkundig davon ausgegangen, daß jene Tatbestandsvoraussetzungen, die erfüllt sein müssen, daß überhaupt eine

Ermessensentscheidung gefällt werden kann (vgl. zu diesen Voraussetzungen das hg. Erkenntnis vom 8. Juni 1994, 90/12/0223), gegeben sind.

Was den Ermessensbereich betrifft, so ist nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ganz allgemein mit Rücksicht auf den Ausnahmecharakter des Sonderurlaubes ein strenger Maßstab anzulegen, weil andernfalls allzuleicht eine gleichheitswidrige Begünstigung von einzelnen Beamten eintreten kann (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 8. Juni 1994, 90/12/0223, und die angeführte Vorjudikatur). Abgesehen von dieser "allgemeinen" Ermessensrichtlinie hat sich die Entscheidung über die Gewährung und die Dauer des Sonderurlaubes (im Rahmen der durch § 74 Abs. 3 BDG 1979 vorgegebenen objektiven Obergrenze) von einer Abwägung aller im Einzelfall relevanten öffentlichen (insbesondere dienstlichen) und privaten Interessen leiten zu lassen (so bereits für die Wr DO 1966 das hg. Erkenntnis vom 17. Jänner 1979, 1947/78).

Die belangte Behörde hat ihre Ermessensentscheidung auf drei Überlegungen gestützt (keine Zugehörigkeit der Beschwerdeführerin zur primären Zielgruppe des Seminars; Situation in der Abteilung der Beschwerdeführerin; vorhandener Resturlaub der Beschwerdeführerin), wobei aus der Begründung des angefochtenen Bescheides hervorgeht, daß offenbar jeder dieser drei Gründe für sich allein (und nicht erst im Zusammenwirken) ausreicht, die Nichtgewährung des Sonderurlaubes zu tragen.

Die belangte Behörde hat ihre Entscheidung unter anderem darauf gestützt, die Gewährung des Sonderurlaubes für die Vermittlung abteilungsfremder Materien sei gegenüber den Vorgesetzten und Mitarbeitern der Abteilung (der die Beschwerdeführerin angehört) deshalb nicht zu rechtfertigen, weil wegen der zahlreichen krankheitsbedingten Abwesenheiten der Beschwerdeführerin vom Dienst im Jahr 1993 die Arbeitsbelastung der Abteilungsangehörigen und deren Überstundenleistung zufolge zusätzlicher Vertretungsaufgaben erheblich zugenommen habe.

Mit diesem Argument hat die belangte Behörde im Sinne der obgenannten Interessensabwägung private Interessen der Beschwerdeführerin dienstlichen Interessen gegenübergestellt. Entgegen der Auffassung der Beschwerdeführerin ist sie dabei nicht von zwingenden dienstlichen Erfordernissen (im Sinne des § 74 Abs. 3 BDG 1979) ausgegangen.

Was die privaten (persönlichen) Interessen der Beschwerdeführerin an der Teilnahme an diesem Seminar betrifft, war es grundsätzlich ihre Aufgabe als Antragstellerin nach § 74 Abs. 1 BDG 1979 alle für die Erteilung der Begünstigung sprechenden Gründe in zweifelsfreier Weise darzutun. Die Verpflichtung der Dienstbehörde zur amtswegigen Ermittlung des maßgeblichen Sachverhaltes tritt insoweit zurück (so z.B. das hg. Erkenntnis vom 12. Dezember 1983, 83/12/0015). Vor diesem Hintergrund konnte aber die belangte Behörde im Hinblick auf die im Antrag der Beschwerdeführerin vom 8. November 1993 (aber auch ihren Ausführungen in der ergänzenden Stellungnahme vom 20. November 1993) vorgebrachten Gründe unbedenklich davon ausgehen, daß die Beschwerdeführerin ein persönliches und dienstliches Fortbildungsinteresse (Verschaffen von Kenntnissen über Neuerungen des Dienst-, Disziplinar- und Personalvertretungsrechts) vorgebracht hat, das sie ausschließlich aus persönlichem Interesse und ihrer Stellung als Abteilungsleiterstellvertreterin und der damit verbundenen Pflicht als Vorgesetzte gegenüber Mitarbeitern ableitete. Dies hat die belangte Behörde auch hinreichend durch die Umschreibung "Vermittlung abteilungsfremder Materien" (nach zuvor an anderer Stelle im angefochtenen Bescheid dargelegtem Aufgabengebiet der Abteilung und der Themen des Seminars) zum Ausdruck gebracht. Unbestritten ist, daß die Beschwerdeführerin im maßgeblichen Zeitpunkt keine Personalvertreterin war. Sie hat aber im Verwaltungsverfahren auch niemals geltend gemacht, ihr Interesse an der Teilnahme am strittigen Seminar stehe im Zusammenhang mit einer beabsichtigten Kandidatur bei künftigen Personalvertretungs-Wahlen. Ein derartiger Zusammenhang ergibt sich auch nicht zwingend aus der ihrem Antrag beigelegten Einladung und dem Veranstalter dieses Seminars, zumal bei diesem Seminar jedenfalls auch die Behandlung dienstrechtlicher Themen (und nicht bloß politische Referate) vorgesehen waren und die Teilnahme nicht nur auf Personalvertreter einer bestimmten Wählergruppe eingeschränkt war, sondern auch "Interessenten" schlechthin und ohne Einschränkung auf eine zukünftige Kandidatur offenstand. Sofern die Äußerungen in der Beschwerde darauf abzielen, daß ein Interesse der Beschwerdeführerin an einer Kandidatur für das Amt als Personalvertreterin bestanden habe und dieses Interesse für die Wahl des Seminars von Bedeutung gewesen sei, liegt eine im verwaltungsgerichtlichen Verfahren unbeachtliche Neuerung vor.

Zur Vermeidung von Mißverständnissen weist der Verwaltungsgerichtshof darauf hin, daß mangels weiterer Erhebungen der belangten Behörde nicht die Frage beantwortet werden konnte, ob im Hinblick auf § 23 Abs. 2 Z. 2 BDG 1979 in Verbindung mit den §§ 27 ff des Verwaltungsakademiegesetzes, die die Voraussetzungen für die

berufsbegleitende Fortbildung geschaffen haben, das von der Beschwerdeführerin geltend gemachte Fortbildungsinteresse überhaupt zur Gewährung eines Sonderurlaubs nach § 74 BDG 1979 führen konnte; dies hätte vor allem die Klärung der Frage vorausgesetzt, ob die Verwaltungsakademie im maßgebenden Zeitraum einschlägige Kurse anbot, für die die Beschwerdeführerin als Teilnehmerin in Betracht kam oder nicht.

Was die von der belangten Behörde angenommenen entgegenstehenden dienstlichen Interessen betrifft (Belastungssituation in der Abteilung durch krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschwerdeführerin im Kalenderjahr 1993), so hat die Beschwerdeführerin diesen Sachverhalt in ihrer Beschwerde nicht in Abrede gestellt. Desgleichen hat sie auch nicht den Aufgabenbereich der Abteilung (landwirtschaftliche Marktregelungen) bestritten.

Von dieser Sachlage ausgehend, kann der Verwaltungsgerichtshof aber nicht erkennen, daß die Beschwerdeführerin in ihrem subjektiven Recht auf Ermessensübung im Sinne des Gesetzes dadurch verletzt worden ist, daß die belangte Behörde ihren Antrag auf Sonderurlaub abgewiesen hat. Entgegen ihrer Auffassung kommt es bei dieser Fallkonstellation nicht entscheidend darauf an, ob sie an den beiden Seminartagen dienstlich unabkömmlich gewesen wäre, ist doch das dienstliche Interesse hier auch in der Erhaltung des "Betriebsfriedens" gelegen, die durch die krankheitsbedingte Abwesenheit der Beschwerdeführerin gegebene Überbelastung der sonstigen Mitarbeiter dieser Abteilung nicht durch eine die Beschwerdeführerin begünstigende Personalmaßnahme für einen Zweck aufrechtzuerhalten, der nicht zum Kernbereich der Aufgaben dieser Abteilung gehört. Bereits das Vorliegen dieser Situation allein rechtfertigt die Abweisung des von der Beschwerdeführerin gestellten Antrages, ohne daß auf die Frage einzugehen war, ob dies auch für die zusätzlichen Argumente der belangten Behörde zutrifft.

Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet und war gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen.

Der Kostenzuspruch gründet sich auf die §§ 47 und 48 Abs. 2 Z. 1 und 2 VwGG in Verbindung mit der gemäß ihrem Art. III Abs. 2 anzuwendenden Pauschalierungsverordnung des Bundeskanzlers, BGBl. Nr. 416/1994.

Schlagworte

Ermessen

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1997:1994120028.X00

Im RIS seit

20.11.2000

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at