jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 1995/11/24 92/12/0130

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.11.1995

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

AVG §37;
AVG §39 Abs2;
BDG 1979 §14 Abs3;
BDG 1979 §38 Abs1;
BDG 1979 §38 Abs2;
BDG 1979 §38 Abs3;
BDG 1979 §43 Abs1;
BDG 1979 §44 Abs1;
BDG 1979 §44 Abs3;
BDG 1979 §45 Abs1;
BDG 1979 §45 Abs2;
B-VG Art20 Abs1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Präsident Dr. Jabloner und die Hofräte Dr. Germ, Dr. Höß, Dr. Riedinger und Dr. Waldstätten als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Leitner, über die Beschwerde des N in A, vertreten durch Dr. G, Rechtsanwalt in S, gegen den Bescheid des Bundesministers für öffentliche Wirtschaft und Verkehr vom 18. Mai 1992, Zl. 108354/III-32/92, betreffend Versetzung, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 13.010,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der 1941 geborene Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine letzte Dienststelle vor der mit dem nun angefochtenen Bescheid verfügten Versetzung war das Postamt R, dessen Leiter der Beschwerdeführer (seit 1. Mai 1986 provisorisch, seit 1. Jänner 1989 endgültig) war.

Während der Tätigkeit des Beschwerdeführers als Leiter des Postamtes R (im folgenden PA) kam es insbesondere ab 1989 zu Vorwürfen seiner Mitarbeiter über seinen Führungsstil. Diese Vorwürfe gingen dahin, der Beschwerdeführer streiche Fehler von Mitarbeitern in lautem und nörglerischem Ton hervor, er maßregle sie vor den Kunden und treffe Anordnungen, die nicht aufrecht zu erhalten seien. Mitarbeiter würden als schlechter hingestellt als sie seien. Besondere Zielscheibe sei der im Brief- und Paketschalterdienst tätige Postbedienstete Robert P., dem der Beschwerdeführer vorgeworfen habe, er rede zu viel mit Kunden und sei aufgrund seiner Wohnung in einer Ferienwohnanlage auch dienstlich beeinträchtigt. Aus Anlaß dieser Beschwerden von Mitarbeitern führte der Inspektionsbeamte G. am 12. Juli 1989 ein Gespräch mit dem Beschwerdeführer über seine Art der Amtsführung. Nach Auffassung von G. (Bericht vom 20. Juli 1989) gehe der Führungsstil des Beschwerdeführers auf dessen Annahme zurück, er sei keine Respektsperson; der Beschwerdeführer glaube, er müsse sich durch lautes Auftreten und ständiges mißtrauisches Beobachten und überzogenes Ausstellen von Fehlern, Respekt verschaffen. Sein Mißtrauen anderen Personen gegenüber gehe manchmal sogar so weit, daß er - ohne einen triftigen Anhaltspunkt zu haben - annehme, sich ständig gegen alle verteidigen zu müssen. Dadurch sei er selten oder gar nicht in der Lage, sachlich und über den Problemen stehend zu urteilen, zu verhandeln und das Wichtige vom Unwichtigen zu trennen. Seine sonstigen Arbeiten als Amtsleiter würden von ihm genau und gewissenhaft ausgeführt: In dieser Hinsicht könne ihm nichts Nachteiliges nachgesagt werden. Einzig seine mangelhafte Verhaltensweise in der Personalführung sei als nicht unbeachtlicher Schwachpunkt anzusehen.

Im Jänner 1990 brachten einige Mitarbeiter sowie ehemalige Mitarbeiter des PA schriftliche Beschwerden ein, in der die Menschenführung durch den Beschwerdeführer neuerlich (allgemein, teilweise unter Anführung bestimmter Vorfälle) kritisiert wurde.

Der Beschwerdeführer wurde zu diesen Vorwürfen einvernommen (Niederschrift des Postinspektorates Salzburg vom 29. Jänner 1990). Er bestritt im wesentlichen die gegen ihn erhobenen Vorwürfe (insbesondere den Gebrauch herabsetzender Bezeichnungen sowie agressiver lautstarker Kritik) und nahm im einzelnen dazu ausführlich Stellung (Verhältnis zu einzelnen Mitarbeitern und Mitarbeitergruppen wie zu den Zustellern, Reinigungsfrauen und Schalterbediensteten). Unter anderem wies er darauf hin, er habe sich am Beginn seiner Tätigkeit als Amtsleiter sehr einsetzen müssen, um die sehr schlampige Arbeitsweise der Zusteller abzustellen. In dieser Zeit habe er gewiß in Momenten der Verärgerung den Begriff "Saustall" verwendet, nicht aber die Bezeichnung "Dodlhaufen". Es sei schon vorstellbar, daß Postkunden, die sich im Parteiraum aufhielten, einen Wortwechsel aus seinem Amtszimmer mithören könnten. Grundsätzlich bespreche er Fehler aus der Betriebsgebarung mit den betroffenen Schalterbediensteten gleich in der Schaltergruppe, da er selbst in diesem Bereich den Abstreichdienst versehe. Bei einer Anhäufung oder Wiederholung von Fehlern bitte er den schuldtragenden Bediensteten ins Amtszimmer. Er kenne keinen Haß. Es sei für ihn nicht vorstellbar, Tadel mit Haßgefühlen und Agression auszusprechen. Man könne mit ihm normal reden, er sei kein unnahbarer Mensch. Es sei sein dringender Wunsch, daß sich die Mitarbeiter des PA in Gegenwart eines Angehörigen der Postinspektion und eines Vertreters des Personalausschusses mit ihm aussprächen. Eine offene Aussprache könnte das gespannte Verhältnis beseitigen. Er wäre bereit, sich dienstlich derart zu verändern, daß seine Mitarbeiter nicht mehr das Gefühl haben müßten, er würde sie unter Druck setzen.

Nach der Durchführung dieser Aussprache am 7. Februar 1990 ersuchte der Beschwerdeführer die Postinspektion Salzburg mit Schreiben vom 8. Februar 1990 um Versetzung, zog dieses Ansuchen aber am 9. Februar 1990 (ohne Angabe von Gründen) wieder zurück.

Bereits vor dieser Aussprache hatte der Obmann des Personalausschusses für den Bereich der Post- und Telegrapheninspektion Salzburg der Postinspektion mit Schreiben vom 5. Februar 1990 mitgeteilt, der Personalausschuß könne sich nicht der Auffassung anschließen, mit einem gemeinsamen Gespräch sei die Angelegenheit erledigt. Es sei vielmehr notwendig, alle betroffenen Bediensteten zu einer Einvernahme zu laden. Da laut Auskunft eines behandelnden Arztes (eines Mitarbeiters des PA) auch gesundheitliche Schäden nicht auszuschließen seien, sei es erforderlich, den Postanstaltsarzt Dr. Z beizuziehen.

In der Folge vernahm die Postinspektion Salzburg verschiedene Mitarbeiter des Postamtes (PA) am 20., 22., und 28. Februar 1990 als Zeugen ein, die im wesentlichen bei ihren bisherigen Angaben blieben.

Mit Verfügung vom 1. März 1990 sprach die Post- und Telegraphendirektion Salzburg (Dienstbehörde erster Instanz) gemäß § 39 Abs. 2 BDG 1979 die Dienstzuteilung des Beschwerdeführers zum Postamt nnn1 Salzburg aus. Mit

Dienstauftrag vom 28. Mai 1990 teilte die Dienstbehörde erster Instanz den Beschwerdeführer (auch weiterhin) ab 1. Juni 1990 dem genannten Postamt gemäß § 39 Abs. 3 Z. 1 BDG 1979 unter Hinweis auf das mittlerweile gegen den Beschwerdeführer eingeleitete Disziplinar- und Versetzungsverfahren (siehe dazu unten) zu.

Das in der Folge gegen den Beschwerdeführer eingeleitete Disziplinar- und das Versetzungsverfahren (nur letzteres ist Gegenstand der vorliegenden Beschwerde) stehen in einem inhaltlichen und zeitlichen Zusammenhang. Der besseren Übersicht halber wird zunächst dieser zeitliche (1.), in der Folge der sachliche Zusammenhang (2.) dieser beiden Verfahren und schließlich der Fortgang des Versetzungsverfahrens (3.) dargestellt.

ad. 1. Der zeitliche Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Versetzungsverfahren

-

Mit Schreiben vom 10. Mai 1990 kündigte die Dienstbehörde erster Instanz dem Beschwerdeführer die Absicht an, ihn vom Postamt R zum Postamt nnn1 Salzburg zu versetzen.

-

Nach Übermittlung der Disziplinaranzeige des Post- und Telegrapheninspektorats Salzburg vom 21. März 1990 durch die Dienstbehörde erster Instanz an die Disziplinarkommission beim Bundesminister für öffentliche Wirtschaft und Verkehr (im folgenden DK) erließ diese gegenüber dem Beschwerdeführer mit Bescheid vom 15. Mai 1990 den ersten Einleitungs- und Verhandlungsbeschluß, der in der Folge aufgrund der von ihm erhobenen Verwaltungsgerichtshof-Beschwerde mit hg. Erkenntnis vom 18. Oktober 1990, 90/09/0107, hinsichtlich seiner Anschuldigungspunkte eins bis drei wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufgehoben wurde. Hingegen wurde die Beschwerde, soweit sie sich gegen den

4. Anschuldigungspunkt (Vorfall vom 27. Februar 1990:

Übergabe der Kassen- und Amtsschlüssel ohne die bei Wechsel in der Leitung des Postamtes vorgesehene Amtsübergabe) abgewiesen.

-

Mit Schreiben vom 17. Mai 1990 erhob der Beschwerdeführer Einwände gegen seine Versetzung.

-

Mit Bescheid vom 28. Mai 1990 sprach die Dienstbehörde erster Instanz die Versetzung des Beschwerdeführers mit Wirksamkeit mit 1. Juni 1990 aus.

-

Dagegen erhob der Beschwerdeführer Berufung, die zu weiteren Ermittlungen bei der Dienstbehörde erster Instanz führten.

-

Mit Bescheid vom 27. November 1990 erließ die DK (infolge des hg. Erkenntnisses vom 18. Oktober 1990,90/09/0107) ihren zweiten Einleitungsbeschluß (insgesamt 13 Vorwürfe). Der Verfassungsgerichtshof stellte mit Beschluß vom 28. September 1992, B 174/91 das über Beschwerde des Beschwerdeführers eingeleitete verfassungsgerichtliche Verfahren gegen diesen Bescheid im Hinblick auf den in der Zwischenzeit (siehe unten) erfolgten gänzlichen Freispruch des Beschwerdeführers durch den Bescheid der Disziplinaroberkommission (DOK) vom 27. Februar 1992 ein.

-

Mit Bescheid vom 17. Dezember 1990 setzte die belangte Behörde das Versetzungsverfahren des Beschwerdeführers bis zur Entscheidung im (damals) anhängigen Disziplinarverfahren gemäß § 38 AVG aus.

-

Mit Bescheid vom 18. April 1991 erließ die DK den (zweiten) Verhandlungsbeschluß, der die vom

2.

Einleitungsbeschluß erfaßten Vorwürfe sowie den

4.

Anschuldigungspunkt des ersten Einleitungs- und Verhandlungsbeschlusses umfaßte. Das aufgrund der vom Beschwerdeführer erhobenen Verwaltungsgerichtshof-Beschwerde eingeleitete verwaltungsgerichtliche Verfahren stellte der Verwaltungsgerichtshof mit Beschluß vom 25. September 1992, 91/09/0102 wegen des in der Zwischenzeit erfolgten gänzlichen Freispruchs des Beschwerdeführers durch den Bescheid der DOK vom 27. Februar 1992 (siehe dazu unten) ein.

-

Mit Bescheid vom 24. Juni 1991 sprach die DK den Beschwerdeführer in fünf Punkten schuldig und verhängte über ihn die Disziplinarstrafe der Geldbuße (in Höhe von S 3.000,--); von den übrigen Anschuldigungspunkten wurde der Beschwerdeführer hingegen freigesprochen.

-

Aufgrund des Berufung des Beschwerdeführers sprach die DOK mit Bescheid vom 27. Februar 1992 den Beschwerdeführer (von allen Anschuldigungen) gemäß § 126 Abs. 2 BDG 1979 frei.

-

Daraufhin erließ die belangte Behörde den nunmehr angefochtenen Bescheid (Bestätigung der Versetzung) vom 18. Mai 1992.

ad. 2. Sachlicher Zusammenhang zwischen Disziplinar- und Versetzungsverfahren

Im Beschwerdefall besteht eine teilweise Identität der auch im Versetzungsverfahren von der Dienstbehörde erster Instanz zur Stützung des wichtigen dienstlichen Interesses am Abzug des Beschwerdeführers (mangelhafter Führungsstil als Leiter des PA) herangezogenen Vorfälle mit dem Disziplinarverfahren.

Der erstinstanzliche Versetzungsbescheid stützt sich nämlich (dem Zeitablauf entsprechend) zur Begründung des Abzugsinteresses auf die in der Disziplinaranzeige der Postinspektion vom 21. März 1990 jeweils in Form konkreter Ereignisse abstrakt umschriebenen Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer.

Ein Großteil dieser Vorwürfe, aber nicht alle, wurden in den zweiten Einleitungsbeschluß der Disziplinarkommission vom 27. November 1990 übernommen. So fehlen im zweiten Einleitungsbeschluß die in der Disziplinaranzeige vom 21. März 1990 enthaltenen und damit auch für das Versetzungsverfahren relevanten Vorwürfe II.1, II.2 - soweit er das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber der Mitarbeiterin E. betrifft und II.3 - soweit sie die Vorfälle gegenüber G. und E. sowie drei Vorfälle gegenüber P. betreffen. Diese Vorwürfe waren mangels ihrer Aufnahme in den zweiten Einleitungsbeschluß nicht Gegenstand des in der Folge durchgeführten Disziplinarverfahrens. Andererseits enthält der zweite Einleitungsbeschluß der DK in seinen Punkten 11 bis 13 Vorwürfe, die im Versetzungsverfahren gegenüber dem Beschwerdeführer nicht verwendet wurden. Diese Vorwürfe waren daher niemals Gegenstand des Versetzungsverfahrens.

Soweit die Vorwürfe im Disziplinarverfahren mit denen im Versetzungsverfahren ident waren, hatten diese Vorwürfe im Disziplinarverfahren folgendes Schicksal:

a)

Im Verfahren vor der DK:

Die DK erkannte den Beschwerdeführer schuldig, bestimmte Weisungen namentlich genannter Postinspektionsbeamten des Inhaltes, sein Verhalten "gegenüber den ihm unterstellten Bediensteten zum Positiven zu ändern, den Bediensteten unvoreingenommen und unparteiisch zu begegnen und allfällige Mängel in sachlicher und richtiger Weise auszutragen bzw. seine augenscheinlichen Mängel in der Menschenführung abzustellen und sein Verhalten gegenüber den Postmitarbeitern zu bessern" in fünf konkreten Fällen nicht entsprochen zu haben. Dabei handelt es sich um die Vorwürfe, die auch in der Disziplinaranzeige vom 21. März 1990 enthalten sind (II.2, soweit es das Verhalten gegenüber der Mitarbeiterin F. betrifft; II.3, soweit es das Verhalten gegenüber dem Mitarbeiter P. am 3., 6. und 20. Dezember 1989 betrifft).

Die DK ging nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung und Einvernahme von ehemaligen Mitarbeitern des Beschwerdeführers als Zeugen davon aus, der Beschwerdeführer habe anläßlich seiner Versetzung zum PA R

festgestellt, es hätten sich bestimmte vollzugsdienstliche Fehler eingebürgert und das PA habe seiner Meinung nach einen verwahrlosten Eindruck gemacht. Er sei gezwungen gewesen, gegen bestimmte Zusteller wegen Alkoholexzesse Disziplinaranzeigen zu erstatten. In seinem Bemühen um eine Verbesserung des Dienstbetriebes habe der Beschwerdeführer jedoch die Grundsätze der gebotenen Menschenführung vergessen. So habe er im Umgang mit seinen Mitarbeitern Äußerungen und Formulierungen, die von diesen als Beschimpfungen bzw. Drohungen aufgefaßt worden seien, verwendet. Dem Beschwerdeführer selbst seien diese Äußerungen von untergeordneter Bedeutung erschienen. Zum Sprachschatz des Beschwerdeführers im Umgang mit seinen Mitarbeitern hätten z.B. Bezeichnungen wie "Dodlhaufen, Saustall, Sauhaufen, Trotteln, deppert" gehört. Aber nicht nur der Gebrauch von Schimpfwörtern im Umgang mit Mitarbeitern kennzeichne das Führungsverhalten des Beschwerdeführers, sondern auch das Ausüben von ungerechtfertigtem Druck bzw. das Äußern von Drohungen.

b)

Im Verfahren vor der DOK:

Nach Durchführung einer neuerlichen mündlichen Verhandlung begründete die DOK ihren Freispruch damit, im Zuge des Beweisverfahrens habe der Verdacht der Parteilichkeit des Beschwerdeführers bei der Erfüllung seiner Dienstpflichten nicht erhärtet werden können. Dieser Vorwurf im Umgang mit seinen Mitarbeitern sei in jenen Fällen unbegründet, in denen er Fehler und Mißstände pflichtgemäß bemängelt und behoben habe. Im Verfahren vor der DOK sei der erkennende Senat sowohl durch Zeugenaussage als auch durch den Vergleich der entsprechenden Angaben in den Inspektionsbefunden der letzten zehn Jahre zur Überzeugung gelangt, der Beschwerdeführer habe das betriebliche Niveau des PA R deutlich angehoben. Dieser Erfolg habe nur durch das energische Eingreifen des Amtsleiters gegenüber disziplinlosen oder ordnungswidrig handelnden Mitarbeitern erzielt werden können, da der früher gepflogene Führungsstil zu unbefriedigenden betrieblichen Zuständen geführt habe. Bei Vorfinden einer einwandfreien Betriebssituation hätte der Beschwerdeführer auch keinen Grund zur Bemängelung der Leistungen seiner Mitarbeiter gehabt, wie er dies in seiner Verwendung beim PA nnn1 Salzburg seit 1. März 1990 bewiesen habe. Der erkennende Senat habe sich aufgrund der Zeugenaussage zu dieser Beurteilung entschlossen.

Unter dem Gesichtspunkt des § 43 Abs. 2 BDG 1979 führte die DOK unter anderem aus, dem Beschwerdeführer könne dieser Vorwurf gerade wegen seines Erfolgs bei der Behebung betrieblicher Mißstände nicht treffen, da für die Postkunden (Allgemeinheit) die vorgesehenen Dienstleistungen der Post in höherer Qualität als vorher erbracht worden seien. Seitens der Mitarbeiter bestehe sogar die Verpflichtung, aus eigenem die anvertrauten dienstlichen Aufgaben zu besorgen. Unter diesem Aspekt sollte eine Opposition der Mitarbeiter gegen begründete Anordnungen und Maßnahmen von Vorgesetzten nicht durch Strafen gegen diese mittelbar unterstützt werden. Die Auseinandersetzungen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen Mitarbeitern - die sicherlich stattgefunden hätten - hätten jedoch keinesfalls eine solche Wirkung entfaltet, daß sie in der Öffentlichkeit (Postkunden) eine Erschütterung des Vertrauens in die sachliche Wahrnehmung der Dienstpflichten des Beschwerdeführers hervorgerufen hätten. Abschließend führte die DOK u.a. aus, sie habe sich auch durch das Erscheinungsbild des Beschwerdeführers ein erweitertes Wissen über den vorliegenden Fall verschaffen können. Der Beschwerdeführer habe eine erfolgreiche berufliche Laufbahn aufzuweisen und habe bisher mehr Engagement als erwartet habe werden können in die Erfüllung seiner Dienstverpflichtungen investiert. Aufgrund seiner persönlichen Eigenschaften lege er nicht nur an sich selbst, sondern auch an seine Mitarbeiter besonders strenge Maßstäbe an; dies umso mehr, als die Amtsführung im PA R bis zu seiner Übernahme nicht mit jener Präzision erfolgt sei, wie dies der Beschwerdeführer für absolut erforderlich gehalten habe. Hieraus hätten Spannungsverhältnisse entstehen müssen, die möglicherweise nicht diesen Kulminationspunkt hätten erreichen müssen, wenn der Beschwerdeführer trotz genauester Pflichterfüllung seinen Mitarbeitern schonender begegnet wäre. Jeder Bedienstete, der ein PA leite, müsse absolut verläßlich sein, auch in der Form, in schwierigen Situationen richtige Entscheidungen zu treffen. Dies treffe auch für die Frage der geeigneten Menschenführung sowie des richtigen Führungsstiles zu. Es würde nicht die Problematik des Auftretens von Spannungen zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern verkannt, die möglicherweise auf nicht ausdiskutierten Auffassungsunterschieden in kundendienstlichen betrieblichen "Bewertungsfragen" beruhten. Dieser Konflikt sei nicht auf dienststrafrechtlicher Basis zu lösen. Vielmehr böten die aus der den Postbetrieb beherrschenden Organisationsgewalt der Dienstbehörde abzuleitenden Möglichkeiten genug Raum, um allenfalls auftretenden Auswüchsen zu begegnen. In den Zeugenaussagen vom 11. Juni 1991 (Anmerkung: bei der DK) hätten sich mehrere Ungereimtheiten ergeben, die offensichtlich darauf zurückzuführen seien, daß die zur Last gelegten Vorfälle längere

Zeit zurücklägen, mehrere Bedienstete vermutlich bewogen worden seien, gegen den Beschwerdeführer auszusagen und nur unzufriedene Mitarbeiter gehört worden seien, deren Aussagen und schriftliche Stellungsnahmen bis zur Berufungsverhandlung ohne weitere Prüfung für wahr befunden worden seien. Da der Beschwerdeführer in der Verhandlung vor der DOK auch die noch aufrecht erhaltenen Beschuldigungen bestritten habe und diese Aussagen aufgrund seines besonnenen, bestens informierten und korrekten Verhaltens in der Verhandlung glaubhaft unterstreichen habe können, bestehe die zu einer Verurteilung erforderliche Sicherheit des Zutreffens der Anschuldigungen nicht. Das Verfahren sei im Zweifel mit Freispruch abzuschließen gewesen.

ad. 3. Das Versetzungsverfahren

Mit Bescheid vom 28. Mai 1990 versetzte die Dienstbehörde erster Instanz gemäß § 38 Abs. 1 und 2 BDG 1979 den Beschwerdeführer aus wichtigem dienstlichen Interesse mit Wirksamkeit vom 1. Juni 1990 von Amts wegen zum Postamt nnn1 Salzburg. In der Begründung führte sie aus, nach den Erhebungen der Postinspektion Salzburg stehe fest, der Beschwerdeführer habe in seiner Verwendung als Amtsleiter grobe Fehler in der Personal- und Menschenführung begangen, indem er seine Mitarbeiter unsachlich, ungerecht und ungebührlich hart behandelt sowie lautstark - teilweise auch in Gegenwart von Postkunden - beschimpft habe, wodurch beim Postamt R ein unhaltbares und unsoziales Arbeits- und Betriebsklima erzeugt worden sei. Darüber hinaus habe der Beschwerdeführer das Ansehen der Post- und Telegraphenverwaltung schwer geschädigt, weil er Postkunden gegenüber ungebührliche Verhaltensweisen gesetzt habe. In der Folge wird die Disziplinaranzeige vom 21. März 1990 wörtlich wiedergegeben, in der unter der Überschrift "I. Verstöße gegen den Grundsatz der Unparteilichkeit", "II. Verletzung der sachlichen Wahrnehmung von dienstlichen Aufgaben und der positiven Einflußnahme auf ein geordnetes Zusammenwirken; Verstöße gegen die Grundsätze der Menschenführung" sowie "III. Verstoß gegen den Grundsatz des kundenorientierten Verhaltens" jeweils konkrete Vorfälle genannt sind. Nach Darstellung der vom Beschwerdeführer im Versetzungsverfahren vor der Dienstbehörde erster Instanz erhobenen Einwendungen, die vor allem auf die familiäre, soziale und persönliche Unzumubarkeit der Versetzung und die damit verbundenen wirtschaftlichen Nachteile abzielten, gelangte die Dienstbehörde erster Instanz zum Ergebnis, aus den eingangs erwähnten Sachverhaltsfeststellungen ergebe sich, der Beschwerdeführer sei nicht mehr in der Lage, dafür zu sorgen, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben in gesetzmäßiger und zweckmäßiger Weise erfüllten bzw. ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen Mitarbeiter in der Dienststelle zu gewährleisten. Der Beschwerdeführer sei während des Jahres 1989 seitens der zuständigen Postinspektionsbeamten persönlich, fernmündlich oder niederschriftlich angewiesen worden, seine Mitarbeiter in zweckmäßiger Weise zu führen, sich an die Grundsätze der Menschenführung zu halten und für ein gedeihliches Arbeitsklima zu sorgen. Diese Ermahnungen hätten jedoch nur kurzzeitigen Erfolg gebracht. Es sei daher davon auszugehen, daß der Beschwerdeführer aufgrund seiner Persönlichkeitsstruktur und der äußeren Einflüsse nicht in ausreichendem Maße in der Lage sei, Mitarbeiter zu führen bzw. diesen entsprechend gegenüberzutreten. Darüber hinaus habe sein Verhalten dazu geführt, daß bei verschiedenen Bediensteten nachweislich Gesundheitsbeeinträchtigungen eingetreten seien. Aus dem bisherigen (über einen längeren Zeitraum bestehenden) Verhalten des Beschwerdeführers sei die Prognose zulässig, daß auch in Hinkunft immer wieder Schwierigkeiten in seiner Dienstleistung zu erwarten seien. Daraus sei der Schluß zu ziehen, daß sein weiterer Verbleib als Leiter des PA R nicht mehr vertretbar sei. Da die dienstliche Notwendigkeit der Versetzung auch auf Konflikte und Spannungen im Postamt zurückzuführen sei, sei auf die Verschuldensfrage entsprechend Bedacht zu nehmen gewesen. Hier sei eindeutig festzuhalten gewesen, daß das überwiegende Verschulden an den amtsinternen Konflikten und Spannungen auf das Verhalten des Beschwerdeführers zurückführen sei. Die Möglichkeit der Wegversetzung eines anderen Bediensteten sei daher nicht zu prüfen gewesen. Im übrigen geht die Versetzungsbehörde erster Instanz auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beschwerdeführers ein.

In seiner umfangreichen Berufung nahm der Beschwerdeführer zu den einzelnen in der Disziplinaranzeige vom 21. März 1990 enthaltenen Vorwürfen Stellung und bestritt diese unter Hinweis auf seine Äußerung vom 29. Jänner 1990, teilweise auch unter Beweisanbot und rügte vor allem das Unterlassen eines entsprechenden Ermittlungsverfahrens vor der Dienstbehörde. Die Berufung enthält auch umfangreiche Einwendungen im Hinblick auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beschwerdeführers.

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid vom 18. Mai 1992 wies die belangte Behörde (ohne Durchführung eines weiteren Ermmittlungsverfahrens) die Berufung des Beschwerdeführers ab. Sie begründete dies nach knapper

Wiedergabe des bisherigen Verwaltungsgeschehens (einschließlich der Hinweise auf die Begründungen im Freispruch der DOK vom 27. Februar 1992, wonach Mängel im Führungsstil nicht auf dienststrafrechtlicher Basis zu lösen seien) damit, die Details der Auseinandersetzung mit den Mitarbeitern könnten dahingestellt bleiben (Hinweis auf das diesbezügliche Berufungsvorbringen des Beschwerdeführers). Es sei durchaus verständlich, daß bei der Aufsichtsführung der Vorgesetzte fallweise Maßnahmen setze, die vom Bediensteten überbewertet oder mißverstanden würden. Träten diese Mißverständnisse jedoch in einem solchen massiven Ausmaß mit einer Vielzahl von Bediensteten wie im vorliegenden Fall auf, könne kein Zweifel bestehen, daß der Vorgesetzte seiner Aufsichtspflicht in einer für die Bediensteten und das Betriebsklima belastenden Weise nachkomme. In einem solchen Fall sei eine Reaktion der Dienstbehörde unvermeidlich. Müsse gegen einen Dienststellenleiter im Zusammenhang mit seinem konfliktreichen Führungsstil ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden, sei ein wirkungsvolles Zusammenarbeiten zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern nicht mehr zu erwarten. Es entstehe ein so schwerwiegendes Spannungsverhältnis, daß es nur durch einen Wechsel des Dienststellenleiters behebbar erscheine. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sei das wichtige dienstliche Interesse bei einer Versetzung grundsätzlich von der Frage einer allfälligen Schuld des Bediensteten unabhängig. Das Postamt R stehe im Hinblick auf seine Größe und seinen Standort in einem ausgesprochenen Fremdenverkehrsgebiet im Blickpunkt der Öffentlichkeit. Als Leiter dieser Dienststelle komme nur eine Person in Frage, die imstande sei, einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf mit Methoden zu erzielen, die auch für Mitarbeiter akzeptabel seien. Diese Fähigkeiten in der Betriebs- und Menschenführung seien beim Beschwerdeführer offensichtlich nicht gegeben. Das wichtige dienstliche Interesse an seiner Versetzung stehe daher fest. Im übrigen setzte sich die belangte Behörde mit den in der Berufung vorgebrachten persönlichen, familiären und sozialen Verhältnissen des Beschwerdeführers auseinander.

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 und über Ersuchen des Verwaltungsgerichtshofs auch die Disziplinarakten vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragte.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Im Beschwerdefall findet das BDG 1979 idF vor dem Besoldungsreformgesetz,BGBl. Nr. 550/1994, Anwendung.

Nach § 38 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, liegt eine Versetzung vor, wenn der Beamte innerhalb des Ressorts einer anderen Dienststelle zur dauernden Dienstleistung zugewiesen wird. Eine Versetzung von Amts wegen ist nach Abs. 2 der genannten Bestimmung zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen sind nach Abs. 3 der genannten Bestimmung die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten zu berücksichtigen. Eine Versetzung ist unzulässig, wenn sie für den Beamten einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeuten würde und ein anderer geeigneter Beamter, bei dem dies nicht der Fall ist, zur Verfügung steht.

Gemäß § 38 Abs. 2 erster Satz BDG 1979 ist eine Versetzung von Amts wegen also nur zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht.

Nach § 45 Abs. 1 BDG 1979 hat der Vorgesetzte darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Nach Abs. 2 dieser Bestimmung hat der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

Der Beschwerdeführer bringt unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit des Inhaltes und einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften in seiner umfangreichen Beschwerde im wesentlichen vor, der angefochtene Bescheid enthalte keine konkreten Sachverhaltsfeststellungen zur Frage, welche Fehlleistungen dem Beschwerdeführer hinsichtlich der Leitung des Postamtes R und der Führung der Bediensteten dieses PA wirklich

konkret vorgeworfen würden bzw. welche objektiven, einem geordneten Dienstbetrieb abträglichen Mißstände in concreto während der dienstlichen Tätigkeit des Beschwerdeführers als Leiter dieses Postamtes tatsächlich bestanden hätten. Dies wäre aber erforderlich gewesen: Zwischen dem Versetzungs- und dem Disziplinarverfahren bestehe ein innerer Zusammenhang (Begründung des erstinstanzlichen Versetzungsbescheides mit dem in der Disziplinaranzeige vom 21. März 1990 erhobenen Anschuldigungen; Aussetzung des Versetzungsverfahrens bis zum Ausgang des Disziplinarverfahrens). Nachdem das Disziplinarverfahren mit einem Freispruch des Beschwerdeführers geendet habe, hätte die belangte Behörde im Versetzungsverfahren ihren Bescheid entweder auf einen anderen Sachverhalt als die Dienstbehörde erster Instanz stützen oder konkrete Feststellungen über die tatsächliche Situation (im obigen Sinn) treffen müssen. In beiden Fällen wären weitere Ermittlungen erforderlich gewesen. Die belangte Behörde habe sich überhaupt nicht mit seinem Berufungsvorbringen auseinandergesetzt, insbesondere auch nicht mit den von ihm vorgebrachten persönlichen, familiären und sozialen Umständen. Sie habe es auch unterlassen, die Ergebnisse des Disziplinarverfahrens im Rahmen ihres Verfahrens zu berücksichtigen, wonach der Beschwerdeführer besondere dienstliche Leistungen im PA R erbracht und dessen "Arbeitsniveau" deutlich angehoben habe. Statt dessen habe sie den angefochtenen Bescheid ohne weiteres Ermittlungsverfahren erlassen.

Der angefochtene Bescheid lasse auch nicht erkennen, inwieweit die belangte Behörde von dem im erstinstanzlichen Versetzungsbescheid angenommenen Sachverhalt abweichende Feststellungen getroffen habe oder ob es sich bei ihren Ausführungen um Darlegungen zur Rechtsfrage handle. Es mangle dem angefochtenen Bescheid an konkreten Feststellungen, die den Schluß zuließen, beim Beschwerdeführer seien die Fähigkeiten zur Betriebs- und Menschenführung nicht in ausreichendem Maße gegeben. Die Begründung des angefochtenen Bescheides erschöpfe sich in allgemein gehaltenen Ausführungen. Allein aus dem Umstand, daß gegen ihn ein Disziplinarverfahren eingeleitet worden sei, lasse sich ein wichtiges dienstliches Interesse an seiner Versetzung nicht begründen.

Die belangte Behörde habe auch nicht die in der Zwischenzeit bis zu Erlassung des angefochtenen Bescheides eingetretenen personellen Veränderungen im PA R geprüft. So sei insbesondere der Bedienstete Robert P. bereits im Jahr 1990 aus dem Postdienst ausgeschieden. Schon deshalb könne ohne weitere Beweiserhebung nicht davon ausgegangen werden, daß eine Rückkehr des Beschwerdeführers zum PA zwangsläufig zu erheblichen Spannungen und zur Belastung des Betriebsklimas führen müsse.

Ferner seien die familiären und persönlichen Verhältnisse des Beschwerdeführers nicht hinreichend berücksichtigt worden (wird näher ausgeführt).

Die Beschwerde ist berechtigt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist das für eine Versetzung erforderliche wichtige dienstliche Interesse 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 Entschlüssen, 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, 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, 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 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 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, 95/12/0122, das auch die bisherige Judikatur zu diesem Themenbereich ausführlich darstellt; vergleiche vor allem einerseits das hg. Erkenntnis vom 24. Oktober 1988, 88/12/0081, in dem der Verwaltungsgerichtshof von der vom Beschwerdeführer selbst geäußerten Darstellung der Vorfälle ausgehend die Beschwerde eines Beamten, der von seiner Amtsleiterfunktion abgezogen und versetzt worden war, als unbegründet abgewiesen hat sowie andererseits das hg. Erkenntnis vom 18. März 1992, 91/12/0073, in dem der "Mehrheitsgesichtspunkt" verworfen wurde).

In einem zur Vorgängerbestimmung in der Dienstpragmatik 1914 (§ 67) ergangenen Erkenntnis vom 18. Dezember 1975, Zl. 1825/74, hat der Verwaltungsgerichtshof in einem Fall von Konflikten und Spannungen zwischen zwei Beamten, aus der die dienstliche Notwendigkeit zur Versetzung eines von beiden resultierte, ausgesprochen, daß bei der Auswahl des zu Versetzenden auf die Verschuldensfrage folgendermaßen Bedacht zu nehmen ist: Trifft einen Teil das ausschließliche oder klar überwiegende Verschulden an dieser Entwicklung und liegen anderweitige dienstliche Interessen nicht vor, so darf der "Unschuldige" nicht versetzt werden.

Aus der dargestellten Rechtsprechung ergibt sich - bezogen auf den Beschwerdefall - 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. Die Wahrnehmung der Rechtmäßigkeit im eigenen Verantwortungsbereich gehört zu den wesentlichen Aufgaben eines Beamten, die ihre Grenze - abgesehen von der strafgesetzwidrigen oder vom unzuständigen Organ erlassenen Weisung (Art. 20 Abs. 1 B-VG) - in der Gehorsamspflicht gegenüber Weisungen von Vorgesetzten und in der Remonstrationspflicht (§ 44 Abs. 3 BDG 1979) findet. Es müssen sogar rechtswidrige Weisungen bei Gefahr im Verzug oder nach Remonstration und neuerlicher schriftlicher Erteilung befolgt werden. Zeigen Erhebungen aber, daß die Ursache an den Spannungen und Konflikten nicht in einem rechtswidrigen Vorgehen gleich welcher Seite begründet war, sie aber bei objektiver Betrachtung im außerrechtlichen Bereich klar auf einer Seite gelegen ist, so darf der "unschuldige Bedienstete" nicht versetzt werden.

Im Beschwerdefall ist zunächst strittig, ob von der belangten Behörde zu Recht ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung des Beschwerdeführers angenommen werden konnte oder nicht.

Die belangte Behörde hat das Vorliegen des wichtigen dienstlichen Interesses an der Abberufung des Beschwerdeführers von seiner Funktion als Leiter des Postamtes R und seiner Versetzung zu einem PA (Wegversetzungsinteresse) in einem schwerwiegenden Spannungsverhältnis an seiner früheren Dienststelle zwischen ihm als Leiter und seinen Mitarbeitern gesehen, das auf die mangelnde Fähigkeit des Beschwerdeführers in der Betriebs- und Menschenführung zurückzuführen sei. Das Zutreffen dieser Annahme begründete die belangte Behörde damit, es könne kein Zweifel daran bestehen, daß der Vorgesetzte seiner Aufsichtspflicht in einer für die Bediensteten und das Betriebsklima belastenden Weise nachkomme, wenn "Mißverständnisse .. in einem solchen massiven Ausmaß und mit einer Vielzahl von Bediensteten wie im vorliegenden Fall" aufträten. Ein Eingehen auf die Auseinandersetzung mit konkreten Vorfällen hielt die belangte Behörde jedoch für entbehrlich. Müsse gegen einen Dienststellenleiter "im Zusammenhang mit seinen konfliktreichen Führungsstil" ein Disziplinarverfahren eingeleitet werden, sei eine

wirkungsvolle Zusammenarbeit zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu erwarten. Als Leiter des PA R, das im Hinblick auf seine Größe und seinen Standort in einem Fremdenverkehrsgebiet im Blickpunkt der Öffentlichkeit stehe, komme nur eine Person in Frage, die imstande sei, einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf mit Methoden zu erzielen, die auch für Mitarbeiter akzeptabel seien.

Vor dem Hintergrund der oben dargelegten Rechtslage zur Auslegung des Begriffes "wichtige dienstliche Interesse" kann es keinem Zweifel unterliegen, daß Spannungsverhältnisse innerhalb einer Dienststelle, die überwiegend auf das Verhalten des Dienststellenleiters zurückzuführen sind, zu dessen Versetzung führen können. § 45 Abs. 1 und 2 BDG 1979 weisen dem Vorgesetzten und dem Dienststellenleiter besondere mit ihren Funktionen untrennbar auf Dauer verbundene Aufgaben als Dienstpflichten zu. Damit ist aber zweifellos auch die Erwartung verbunden, daß nur jene Beamte mit diesen Funktionen von der Dienstbehörde betraut werden und in ihr belassen werden, von denen aufgrund der bisherigen Amtsführung erwartet werden kann, daß sie dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entsprechen und imstande sein werden, ihre Führungsaufgaben zu erfüllen. Werden diese Erwartungen nicht oder ab einem bestimmten Zeitpunkt nicht mehr hinreichend erfüllt, und führt gerade dieser Mangel an Führungsqualität zu einem erheblichen Spannungsverhältnis innerhalb der Dienststelle (nur diese Fallkonstellation interessiert unter dem Blickwinkel des Beschwerdefalles), dann kann die Versetzung des Vorgesetzten (sofern kein Fall der Dienstunfähigkeit iS des § 14 Abs. 3 BDG 1979 vorliegt) unbeschadet der disziplinären Ahndung nach der Lage des Falles eine zulässige Personalmaßnahme sein, um diesen Konflikt zu lösen und eine Personalentscheidung, die sich als fehlerhaft herausgestellt hat, zu korrigieren. Das vom Gesetzgeber aufgestellte Erfordernis des Vorliegens eines wichtigen dienstlichen Interesses verpflichtet die Dienstbehörde allerdings in einem ordnungsgemäß durchgeführten Verfahren jene Tatsachen objektiv festzustellen, die den Schluß rechtfertigen, diese Tatbestandsvoraussetzung nach § 38 Abs. 2 BDG 1979 sei erfüllt, weil nur auf diese Weise der Schutz des Beamten gegen unkontrollierbare subjektive Meinungen seiner Vorgesetzten, Kollegen, aber auch Mitarbeiter sichergestellt ist.

Diesen Anforderungen wird der angefochtene Bescheid aber nicht gerecht: Die belangte Behörde legt in keiner Weise dar, von welchen konkreten Vorfällen sie zu ihren Schlußfolgerungen gelangt. Dies wäre aber im Beschwerdefall schon deshalb notwendig gewesen, weil sich die Dienstbehörde erster Instanz in ihrem Versetzungsbescheid auf die der Disziplinaranzeige vom 21. März 1990 zugrundegelegten konkrete Vorwürfe gestützt hat, die der Beschwerdeführer sowohl in seiner Berufung im Versetzungsverfahren, aber auch - im Hinblick auf seinen Freispruch letztlich erfolgreich - im Disziplinarverfahren bestritten hat. Der Freispruch von den den Beschwerdeführer zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen erfolgte in dem nach dem Grundsatz der Unmittelbarkeit geführten Disziplinarverfahren und zwar ohne Einschränkung auf die subjektive Tatseite. Dies bedeutet, daß die Disziplinarbehörde auch nicht den objektiven Tatbestand der dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen als zweifelsfrei erwiesen angenommen hat, worauf auch bestimmte Erwägungen im Rahmen der freien Beweiswürdigung hindeuten. Andererseits spricht die DOK in ihrem Beschluß vom 27. Februar 1992 vom Entstehen von Spannungsverhältnissen, die möglicherweise nicht "diesen Kulminationspunkt erreichen hätten müssen, wenn der Beschuldigte trotz genauester Pflichterfüllung seinen Mitarbeitern schonender begegnet wäre", lehnte aber das Disziplinarrecht als Lösungsmittel derartiger Konflikte im Hinblick auf die der Dienstbehörde zur Verfügung stehenden Gestaltungsmöglichkeiten ab. Unbeschadet des Umstandes, daß die belangte Behörde nicht an die in der Begründung des freisprechenden Bescheides der DOK getroffenen Feststellungen gebunden ist, kann sie bei dieser Ausgangssituation aber auch nichts aus den Ausführungen der DOK ableiten, was sie (allenfalls durch einen Verweis) enthoben hätte, ihrer Verpflichtung zur eigenständigen Ermittlung objektivierter (konkreter) Fakten nachzukommen. Die Berufung der belangten Behörde auf das "massive Ausmaß" der Mißverständnisse mit einer Vielzahl von Bediensteten ist eine allgemeine Aussage, aus der nicht abgeleitet werden kann, ob sie auf objektiven Fakten oder bloßen Meinungen Dritter beruht und welchen Anteil die an der Situation Beteiligten daran haben. Dies gilt auch für den Hinweis auf die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen einen Dienststellenleiter wegen seines "konfliktreichen Führungsstils", dem allein diese für das Versetzungsverfahren unter dem Gesichtspunkt des wichtigen dienstlichen Interesses ausschlaggebenden Informationen nicht entnommen werden können. Auch das dritte Argument der belangten Behörde (erforderliche Tauglichkeit des Dienststellenleiters im Hinblick auf seine Führungsmethoden), das zwar - wie oben dargelegt - in rechtlicher Hinsicht geeignet ist, unter bestimmten Voraussetzungen eine Versetzung zu tragen, weist überhaupt keinen konkreten objektiv nachvollziehbaren Bezugspunkt zu bestimmten Verhaltensweisen des Beschwerdeführers auf. Ob der Hinweis des Beschwerdeführers auf die im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides geänderte Personalsituation im Postamt R (nach

Ausscheiden von P.) für das Versetzungsverfahren entscheidungserheblich sein kann, läßt sich derzeit mangels einer der nachprüfenden Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof zugängigen Sachverhaltsfeststellung nicht sagen, hängt dies doch von der Klärung ab, ob ein Spannungsverhältnis bestand, das überwiegend aufgrund eines mangelhaften Führungsstiles des Beschwerdeführers (und zwar unabhängig von bestimmten Mitarbeitern) bestand. Träfe dies zu, wäre der Personalstand am PA R zum Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides rechtlich unerheblich.

Da nicht ausgeschlossen werden kann, daß die belangte Behörde bei Vermeidung der aufgezeigten Fehler zu einem anderen Bescheid hätte kommen können, war der angefochtene Bescheid wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. b und c VwGG aufzuheben, ohne daß auf das sonstige Beschwerdevorbringen einzugehen war.

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

Schlagworte

Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung Materielle Wahrheit

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1995:1992120130.X00

Im RIS seit

20.11.2000

Zuletzt aktualisiert am

19.04.2012

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at