

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

24.11.1995

Geschäftszahl

92/12/0130

Rechtssatz

§ 45 Abs 1 und Abs 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, dann kann die Versetzung des Vorgesetzten (sofern kein Fall der Dienstunfähigkeit iSd § 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.