OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen: **LVwG-950215/40/StB/FS**

Datum: **Linz, 26. März 2025**

I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich erkennt durch den Senat C (Vorsitzender: Mag. Dr. Blecha, Beisitzer: Mag. Mayrhofer, Mag. Haas) über die Beschwerde des A__, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. B__, gegen den Bescheid der Oö. Landesregierung vom 12. März 2024, GZ: PERS-2011-12626/130, betreffend eine Versetzung nach § 92 Oö. Landesbeamtengesetz 1993 nach Durchführung von öffentlichen mündlichen Verhandlungen

zu Recht:

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Bescheid der Oö. Landesregierung (in der Folge: belangte Behörde) vom 12. März 2024, GZ: PERS-2011-12626/130, wurde A__ (in der Folge: Beschwerdeführer, [Bf]) aus wichtigen dienstlichen Interessen aufgrund 1. unzureichender Wahrnehmung der Führungsverantwortung durch ungenügende Anleitung, Anweisung und Unterstützung einiger Mitarbeiter/innen, 2. von Verstößen gegen Dienstpflichten, insbesondere durch Nichteinhaltung der Dienstanweisung vom 2. März 2023, unberechtigte Abwesenheiten am 13. Juli 2023 und am 16. Oktober 2023 sowie den generell recht lockeren Umgang mit An- und Abwesenheiten sowie 3. des Aufbaus eines Spannungsverhältnisses mit einem Vorgesetzten und im engeren Team mit neuerlich drohender Verschlechterung des Betriebsklimas bzw. Wiederaufleben des Spannungsverhältnisses im Fall der Rückkehr mit Wirksamkeit ab dem auf die Zustellung dieses Bescheides folgenden Tag von der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck in die Bildungsdirektion Oberösterreich versetzt.

Begründend wurde auf das Wesentliche zusammengefasst ausgeführt, dass gegenüber dem Bf sowohl im Jänner 2020 als auch im März 2023 eine Dienstanweisung in Bezug auf seine Anforderungen als Führungskraft erlassen worden sei. Gegen den Bf sei ein Disziplinarverfahren anhängig, da er am 13. Juli 2023 und am 16. Oktober 2023 unentschuldigt nicht zum Dienst erschienen sei und entsprechende Urlaubsanträge abgelehnt worden seien. Der Bf sei im Kalenderjahr 2023 an langen Arbeitstagen kaum jemals bis 17:00 Uhr im Büro gewesen, habe sehr viele Abwesenheiten während der Amtsstunden verbucht und auffallend viele Korrekturbuchungen vorgenommen. Auch die im Rahmen der Verwendungszulage geschuldeten Mehrleistungen seien nicht erbracht worden.

Der Bf habe selbst angegeben, dass er kaum mit dem Abteilungsleiter kommuniziere, weil er dies nicht für nötig gehalten habe. Im Bereich Strafvollzug gebe es keine ausreichende Unterstützung durch den Bf. Er habe auf Mails keine Reaktion gezeigt und erst nach Urgenz geantwortet bzw. bei schwierigen Fragestellungen keine brauchbaren Antworten gegeben. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Strafvollzug habe es lediglich einmal im Monat eine Besprechung für die Dauer von 10-15 Minuten gegeben, wobei diese im Stehen stattgefunden habe. Mit den Bereichen Migrationswesen und Katastrophenschutz habe sich der Bf inhaltlich kaum befasst.

Es sei aus diesen Gründen auch von Amts wegen eine Anlassbeurteilung durchgeführt worden, wobei die Dienstbeurteilung letztlich mit „nicht zufriedenstellend" festgesetzt worden sei. Eine weitere Zusammenarbeit sei für die

Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck undenkbar, weil die nötige Vertrauensbasis aufgrund des Verhaltens des Bf vollständig zerrüttet sei. Weder die Dienststellenleitung noch die örtliche Personalvertretung sähen eine Basis für eine weitere Zusammenarbeit, dies angesichts vieler negativer Erfahrungen durch seine Verhaltensweisen und sein fehlendes Unrechtsbewusstsein. Die für eine Überwindung der Spannungs- und Konfliktverhältnisse nötige Einsicht bzw. Änderungsbereitschaft sei beim Bf nicht erkennbar. Er zeige auch keine Gesprächsbereitschaft, vielmehr sollte nach seinen Vorstellungen in den letzten Monaten jegliche Kommunikation in dienstlicher Hinsicht schriftlich über den Rechtsanwalt abgewickelt werden.

Festzuhalten sei weiters, dass die Gruppe Sicherheit, Verwaltungspolizei und Migrationswesen zuletzt ohne den Bf eine sehr positive Entwicklung genommen habe. Es finde ein ständiger fachlicher und inhaltlicher Austausch zwischen der Gruppe und dem Abteilungsleiter statt. Der Informationsfluss in alle Richtungen sei generell durch regelmäßig stattfindende Besprechungen gesichert. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sähen sich als Teil der gesamten Organisationseinheit, davon würden der tägliche Dienstbetrieb und die Gruppe selbst profitieren. Es sei in der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck gelungen, dass für das Funktionieren des Dienstbetriebs überaus wichtige Vertrauensverhältnis zwischen den vormaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Bf einerseits und deren nunmehrigen Vorgesetzten andererseits aufzubauen.

Zu den persönlichen Verhältnissen sei festzuhalten, dass der Bf seinen Hauptwohnsitz seit September 2023 in C__ habe und zweifacher Vater (Sohn, geb. tt.mm.jjjj und Tochter, geb. tt.mm.jjjj) sei. Derzeit lebe er nach eigenen Angaben in Scheidung und sei Erwachsenenvertreter seiner Mutter.

Von Mitarbeitern in Leitungsfunktionen werde im Allgemeinen ein hohes Maß an Korrektheit verlangt. Damit sei auch die Erwartung verbunden, dass nur jene Bedienstete mit einer solchen Funktion betraut und in ihr belassen werden, von denen aufgrund der bisherigen Amtsführung erwartet werden könne, dass sie dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Anforderungsprofil entsprächen und im Stande seien, ihre Führungsaufgaben zu erfüllen. Würden diese Erwartungen nicht oder nicht mehr hinreichend erfüllt und führe gerade dieser Mangel an Führungsqualität zu einem erheblichen Spannungsverhältnis, stelle die Versetzung auch aus Sicht des VwGH eine zulässige Maßnahme zur Konfliktlösung dar. Das wichtige dienstliche Interesse an einer Versetzung bestehe einerseits an der Erhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung, also eines möglichst reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes, andererseits an deren Rechtmäßigkeit. Angesichts der verantwortungsvollen Tätigkeit, die mit der Funktion eines leitenden Referenten im Bereich Sicherheit, Verwaltungspolizei und Migrationswesen verbunden sei, und der Art und Schwere der Dienstpflichtverletzungen sei ein Verbleib in dieser Funktion und in dieser Dienststelle nicht mehr vertretbar. Durch die erfolgten

Dienstpflichtverletzungen sei auch das Ansehen des Amtes in einem den Abzug von der Bezirkshauptmannschaft rechtfertigenden Ausmaß gefährdet worden.

Die bisherige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes habe als ein wichtiges dienstliches Interesse, das eine Versetzung rechtfertige, auch das Vorliegen von wesentlichen Konflikten und Spannungen zwischen Beamten einer Dienststelle gewertet, seien doch derartige Verhältnisse in der Regel dem Dienstbetrieb, der auf Kooperation aufgebaut sei, und der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben abträglich. Ein wichtiges dienstliches Interesse an der raschen Bereinigung einer konfliktbeladenen Situation liege im vorliegenden Fall insbesondere auch deshalb vor, weil die Spannungen und Konflikte sogar schon außerhalb des Amtsbereichs wahrgenommen werden könnten. Im vorliegenden Fall würden die Konflikte und Spannungen ganz klar aus den Verhaltensweisen des Bf und nicht aus dem Verhalten anderer Personen resultieren.

Das dem Bf angelastete Verhalten, allem voran die fehlende Wahrnehmung der Führungsverantwortung in wesentlichen Bereichen (Strafvollzug, Migration und Krisen- und Katastrophenschutz), der Verstoß gegen Dienstanweisungen, die unentschuldigten Abwesenheiten sowie die entstandenen untragbaren Spannungsverhältnisse mit Vorgesetzten und im engeren Team seien geeignet, das für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben unbedingt erforderliche Vertrauensverhältnis innerhalb der Abteilung sowie der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck generell, aber auch das Vertrauen in die Führungsqualitäten des Bf an sich wesentlich zu beeinträchtigen. Auch der entstandene Vertrauensverlust mache es unmöglich, ihn in einer leitenden Funktion sowie innerhalb der Dienststelle zu belassen und rechtfertige eine Versetzung aus wichtigen dienstlichen Interessen. Es lägen mehrere wichtige dienstliche Interessen vor, wobei jedes für sich alleine eine Versetzung von Amts wegen zulässig und auch notwendig mache.

Im vorliegenden Fall seien die Gründe für eine Versetzung mit der Person des Bf verbunden. Es stelle sich daher die Frage, ob nicht ein anderer Bediensteter an seiner Stelle versetzt werden könne, nicht. Im Übrigen sei zu den familiären, sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen festzuhalten, dass die Betreuungspflichten angesichts des Lebensalters der Kinder nach der allgemeinen Lebenserfahrung nicht als so gravierend einzustufen seien, als diese geeignet wären, eine Versetzung per se unzulässig zu machen. Auch die Entfernung des Wohnortes zur Bildungsdirektion Oberösterreich in D__ falle nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht ins Gewicht, da bei einer Versetzung selbst eine tägliche Fahrzeit mit dem Zug zwischen dem Wohnsitz des Beamten und seinem neuen Dienstort von mehr als zwei Stunden nicht maßgeblich sei.

I.2. Gegen diesen Bescheid erhob die Rechtsvertretung des Bf mit Schriftsatz vom 15. April 2024 rechtzeitig Beschwerde, in der er die Aufhebung des Bescheides wegen Rechtswidrigkeit in nicht-öffentlicher Sitzung, in eventu die Anberaumung einer mündlichen Verhandlung und in weiterer Folge die Aufhebung des Bescheides wegen Rechtswidrigkeit beantragte. Zudem stellte der Bf den Antrag, der Beschwerde aufschiebende Wirkung zuzuerkennen.

Begründend wird zusammengefasst ausgeführt, dass die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid im Wesentlichen auf Behauptungen stütze, die nicht das Ergebnis eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens seien. Auch das Disziplinarverfahren, auf das die belangte Behörde ihre Feststellungen stütze, sei zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung nicht rechtskräftig abgeschlossen, sodass für den Bf weiterhin die Unschuldsvermutung gelte. Auch beziehe sich die belangte Behörde im Hinblick auf die Zulässigkeit der Versetzung wiederholt auf die Dienstbeurteilung des Bf, welche jedoch ebenfalls im Zeitpunkt der Bescheiderlassung noch nicht rechtskräftig gewesen sei.

Auch mit den Stellungnahmen des Bf zu den einzelnen Vorwürfen habe sich die belangte Behörde nicht auseinandergesetzt. So wurde dem Bf im Rahmen des Mitarbeitergesprächs vom Bezirkshauptmann aufgetragen, angesammelten Urlaub abzubauen, sodass der Vorwurf des übermäßigen Urlaubsverbrauchs nicht nachvollzogen werden könne. Die Korrekturbuchungen seien das Ergebnis der umfangreichen Aufgaben des Bf und hätten zu keinerlei Bereicherung des Bf geführt. Die Feststellungen zum zerrütteten Vertrauensverhältnis seien ausschließlich auf Basis der persönlichen Meinung des Dienststellenleiters getroffen worden und würden jedenfalls nicht den Standpunkt der gesamten Bezirksverwaltungsbehörde spiegeln. Eine nachträgliche Einholung einer Genehmigung eines Erholungsurlaubs sei ebenfalls in der Dienstbetriebsordnung vorgesehen und durch den Bf auch nur dann erfolgt, wenn kurzfristig keine Genehmigung im Voraus erlangt werden habe können.

Der Bf habe eine Entschärfung der Situation mit seinem Vorgesetzten angestrebt, der Abteilungsleiter habe sich jedoch beharrlich dagegen verschlossen, sodass keinesfalls davon auszugehen sei, dass die Situation klar ausschließlich auf den Bf zurückzuführen sei. Die belangte Behörde wäre jedenfalls gehalten gewesen, festzustellen, von wem die konfliktträchtige Situation zwischen dem Bf und dem Abteilungsleiter ausgehe, um feststellen zu können, ob ein dienstliches Interesse gerade an der Versetzung des Bf bestehe.

Weiters gebe es konkrete Ausführungen des Bf dahingehend, dass er de facto alleinerziehend sei, sein Sohn aufgrund des Besuchs der Handelsschule viel Unterstützung benötige und beide Kinder zu den jeweiligen Schulen gebracht und wieder abgeholt werden müssten, da die öffentliche Verkehrsanbindung nichts Anderes zulasse. Die Versetzung beeinträchtige daher die Kinderbetreuung bzw.

sei eine Beeinträchtigung nur durch Zurückstecken sämtlicher eigener Bedürfnisse zu vermeiden. Die Mutter des Bf sei an Schilddrüsenkrebs erkrankt und sie bedürfe aus diesem Grund ebenfalls ständiger Zuwendung und Unterstützung, wobei der Bf auch ihr Erwachsenenvertreter sei. Eine Betreuung werde durch den langen Anfahrtsweg durch die Versetzung so gut wie unmöglich gemacht.

Zudem resultiere die Versetzung in einer Einstellung der Verwendungszulage und der Dienstvergütung, weshalb die Versetzung für den Bf einen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil bedeute, weshalb die Versetzung unzulässig sei. Die belangte Behörde wäre gehalten gewesen, festzustellen, ob nicht ein anderer geeigneter Beamter, bei dem die Versetzung keinen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil darstelle, zur Verfügung stehe.

I.3. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 2. Mai 2024, GZ: Pers-2011-12626/145, wurde der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung der Beschwerde gemäß § 152a Oö. Landesbeamtengesetz abgewiesen.

I.4. Mit Schreiben vom 13. Mai 2024 legte die belangte Behörde dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich die Beschwerde samt bezughabendem Verwaltungsakt zur Entscheidung vor.

I.5. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat am 9. Oktober 2024 und 3. Februar 2025 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt. Zu dieser sind der Bf samt seiner Rechtsvertretung, eine Vertreterin der belangten Behörde sowie die vom Landesverwaltungsgericht Oberösterreich geladenen Zeugen Bezirkshauptmann Dr. E__, Abteilungsleiter Mag. F__ sowie die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bf G__, H__, I__, J__, K__, L__ und M__ erschienen.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den Verwaltungsakt der belangten Behörde, den bekämpften Versetzungsbescheid sowie die Beschwerdeschrift. Das Landesverwaltungsgericht hat am 9. Oktober 2024 und 3. Februar 2025 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt. In dieser wurde der Bf in Anwesenheit seiner Rechtsvertretung ausführlich zur verfahrensgegenständlichen Sache gehört. Das Landesverwaltungsgericht hat zudem die geladenen Zeugen Bezirkshauptmann Dr. E__, Abteilungsleiter Mag. F__ sowie die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bf G__, H__, I__, J__, K__, L__ und M__ einvernommen.

II.2. Folgender entscheidungswesentlicher Sachverhalt steht fest:

Der Bf steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Oberösterreich und war von 2019 bis zum 18. September 2023 als leitender Referent im Bereich Sich, Pol, Mig bei der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck eingesetzt.

Dem Bf wurde in Form zweier Dienstanweisungen vom Jänner 2020 und vom März 2023 die Führung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe Sich, Pol, Mig, die Organisation und Durchführung von regelmäßigen Teambesprechungen zu Fachfragen und Fragen der Zusammenarbeit mit Protokollierung, die Beobachtung der Verjährungsfristen bei den Strafakten, die jährliche Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen mit allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe, die Einholung von Berichten zur Verjährungssituation und überlangen Verfahren und Setzung allfälliger Gegenmaßnahmen, die geblockte Konsumation von Erholungsurlaub mindestens einmal jährlich für zumindest eine Woche, die Anwesenheit an langen Tagen grundsätzlich bis 17:00 Uhr, die regelmäßige aktive Nachfrage bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über ihren Arbeitsstand und Bericht an Abteilungsleitung, die Vertretung der Gruppe nach außen sowie bei Fachtagungen, die lückenlose Befüllung des Gruppenkalenders Sich, Pol, Mig mit Terminen und Abwesenheiten, die Führung eines Außendiensttagebuchs sowie die aktive Information betreffenden Außendienste und Akten an die Abteilungsleitung aufgetragen.

Am 13. Juli 2023 ist der Bf nach zweifacher Ablehnung eines Zeitausgleiches bzw. Urlaubs nicht zum Dienst erschienen. Nachträglich konnte die Abwesenheit insoweit saniert werden, dass nur mehr der Zeitraum von 11:00 Uhr bis 11:30 Uhr verblieben ist. Auch am 16. Oktober 2023 scheint von 10:56 Uhr bis 11:58 Uhr eine unentschuldigte Abwesenheit auf, der diesbezügliche nachträgliche Urlaubsantrag wurde aufgrund einer fehlenden Vereinbarung vom Vorgesetzten abgelehnt. Hinsichtlich dieser Abwesenheiten wurde gegenüber dem Bf auch eine rechtskräftige Disziplinarstrafe in Form eines Verweises vom 6. Mai 2024 erlassen.

Der Bf hat sich für bestimmte Fachbereiche (Sicherheitsrecht, Veranstaltungsrecht, Versammlungsrecht, Verwaltungspolizei) seiner Gruppe interessiert und sich dort auch entsprechend fachlich eingebracht. Zu den jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hatte der Bf auch ein gutes, kollegiales Verhältnis und es erfolgte eine Abstimmung hinsichtlich fachlicher Themen. Für bestimmte Fachbereiche seiner Gruppe (Strafvollzug, Migrationswesen, Katastrophenschutz, Tierschutz) hatte der Bf kein großes fachliches Interesse, was darin resultierte, dass der Bf dort seine Führungsaufgaben wenig bis nicht wahrgenommen hat und auch wenig bis keine fachliche Unterstützung und Anleitung gab bzw. geben konnte. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Aufgaben generell sehr selbstständig

wahrgenommen, was auch dazu führte, dass die jeweiligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Bf wenig Kontakt hatten.

Zwischen dem Bf und dem seit April 2020 bei der Bezirkshauptmannschaft tätigen Abteilungsleiter der Sicherheitsabteilung herrschte von Beginn an eine konfliktgeladene Situation. Der Bf erkannte den Abteilungsleiter nicht als Führungskraft an. Das angespannte Verhältnis zwischen dem Bf und dem Abteilungsleiter ging überwiegend vom Bf aus. Er versuchte die Gruppe Sich, Pol, Mig vom Abteilungsleiter abzuschirmen und auch der Informationsfluss zwischen der Gruppe und der Abteilungsleitung wurde vom Bf möglichst geringgehalten. Der Bf hat gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gruppe abschätzig bzw. negativ über den Abteilungsleiter gesprochen und dessen fachliche Qualifikation angezweifelt.

Fachliche Besprechungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fanden bei Kaffeerunden zu Mittag statt. Dabei sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe mit dem Bf zusammengestanden und haben neben persönlichen Dingen auch fachliche Gespräche geführt sowie Akten besprochen. Protokolle über diese Besprechungen gab es aufgrund des informellen Settings grundsätzlich überwiegend nicht, erst ab 2023 erfolgte dann auch eine Protokollführung.

Der Bf war oft tagsüber während der Amtsstunden kurzfristig abwesend, wobei die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere das Sekretariat, oft nicht Bescheid wussten, wann und ob der Bf wieder zurückkommen wird bzw. ob es sich um eine private oder berufliche Abwesenheit handelte. Der Bf war für die Mitarbeiter jedoch stets telefonisch erreichbar. Diese Abwesenheiten waren im Regelfall auch nicht im Gruppenkalender eingetragen, da darin nur geplante längere Abwesenheiten wie Urlaube oder Dienstgänge eingetragen waren, nicht jedoch kurzfristige Abwesenheiten. Es gab auch Situationen, in denen Kundinnen und Kunden nach dem Bf gefragt haben und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann keine Auskunft dahingehend geben konnten, wo der Bf ist bzw. ob und wann dieser wieder zurückkehrt.

Der Bf hat seinen Hauptwohnsitz in C__. Die Dienststelle der Bildungsdirektion Oberösterreich liegt in N-Straße. Die Fahrzeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen dem Dienstort und dem Hauptwohnsitz beträgt rund eine Stunde pro Richtung.

Der Bf war im Zeitpunkt der Versetzung für seinen minderjährigen Sohn (geb. tt.mm.jjjj) und seine minderjährige Tochter (geb. tt.mm.jjjj) betreuungspflichtig sowie Erwachsenenvertreter seiner Mutter.

II.3. Beweiswürdigung:

Der Inhalt der Dienstanweisungen vom Jänner 2020 und März 2023 ergibt sich aus den im Akt einliegenden Unterlagen. Insoweit der Bf vorbringt, dass es sich im Jänner 2020 um ein Mitarbeitergespräch gehandelt hat und ihm in diesem Fall keine Dienstanweisung zugestellt wurde oder ihm gegenüber ausgesprochen wurde, ist auszuführen, dass vom nunmehrigen Bezirkshauptmann, der damals noch Abteilungsleiter in der Sicherheitsabteilung war, glaubhaft geschildert wurde, dass diesfalls eine Dienstanweisung ergangen ist und diese auch zugestellt wurde. Dass das Dokument im ELVIS als nicht abgefertigt dargestellt ist, kann nachvollziehbar dadurch erklärt werden, dass die Abfertigung via Mail nicht über den ELVIS unmittelbar, sondern über Outlook erfolgt, und daher keine Protokollierung im ELVIS ersichtlich ist, sofern das Dokument nicht selbst manuell im ELVIS protokolliert wird. Zudem spricht auch für die Zustellung, dass eine andere Gruppenleiterin dieselbe Dienstanweisung bekommen hat und dort nachvollziehbar eine Zustellung erfolgt ist, sodass auch im Falle des Bf von einer Zustellung auf dem gleichen Weg auszugehen ist und die Aussage des Bf als reine Schutzbehauptung interpretiert wird.

Dass der Bf am 13. Juli 2023 und am 16. Oktober 2023 eine unentschuldigte Abwesenheit vom Dienst aufweist ergibt sich bereits aus der diesbezüglichen rechtskräftigen Disziplinarentscheidung (Verweis vom 6. Mai 2024), in welcher die ungerechtfertigten Abwesenheiten rechtsverbindlich festgestellt wurden. Auch der Bf hat selbst etwa in der Besprechung am 17. Juli 2023 ausgeführt, dass er an diesem Tag kurzfristig Zeitausgleich bzw. Urlaub nehmen wollte um einen wichtigen privaten Termin wahrzunehmen. Dieser Antrag wurde jedoch abgelehnt, da an diesem Tag eine Dienstbesprechung stattgefunden hat. Auch die Abwesenheit am 16. Oktober 2023 ist aus den im Akt einliegenden ESS-Auszügen ersichtlich. Diese werden dem Grunde nach vom Bf auch nicht bestritten, sondern dieser führt in seinen diesbezüglichen Stellungnahmen ausschließlich zur Zulässigkeit einer nachträglichen Beantragung von Urlaub und Zeitausgleich aus.

Die Feststellungen zur fachlichen bzw. dienstlichen Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe Sich, Pol, Mig ergeben sich aus den Aussagen der in der öffentlichen mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen. Auf den ersten Blick scheinen die diesbezüglichen Aussagen der in der ersten Verhandlung am 9. Oktober 2024 einvernommenen Zeugen zwar in Widerspruch zu den Aussagen der in der zweiten Verhandlung vom 3. Februar 2025 einvernommenen Zeugen zu stehen. Bei genauerer Betrachtung beschreiben diese jedoch im Wesentlichen einhellig, dass sich der Bf für bestimmte Themenbereiche in seiner Gruppe persönlich fachlich interessiert hat und für andere Themenbereiche wiederum nicht. Dies wurde auch durch die Aussage des zuletzt einvernommenen Zeugen M__ bestätigt, der zusammenfassend und nachvollziehbar dargestellt hat, dass der Bf für bestimmte Bereiche „gebrannt hat" und dort auch eine

entsprechende fachliche und dienstliche Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt ist, wohingegen andere Bereiche gröblich vernachlässigt wurden, weil das persönliche Interesse des Bf nicht so groß gewesen ist.

So führte etwa auch die Zeugin G__ aus den Bereichen Strafvollzug bzw. Katastrophenschutz, für die der Bf im Einklang mit sämtlichen Aussagen bzw. auch dem Akteninhalt weniger Interesse aufbrachte, aus, dass der Bereich Strafvollzug „stiefmütterlich" behandelt wurde, man sich „als U-Boot" fühlte und nicht wirklich zur Gruppe gehörte. Es gab wenig Kontakt zum Bf. Auch die Aussage des Bf, dass sich die Zeugin um das Thema Katastrophenschutz nicht kümmern brauche, weil das der Abteilungsleiter selber machen soll, bestätigt das Desinteresse und die mangelnde Einbringung des Bf in diesem Bereich. Ebenfalls bestätigen das fachliche Desinteresse die Aussagen zu den spärlich stattfindenden Besprechungen im Bereich Strafvollzug, die von der Zeugin so beschrieben wurden, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Büro des Bf gestanden sind (mit Ausnahme zweier Beeinträchtigter) ohne etwa einen Besprechungstisch zu nutzen, was aus Sicht des erkennenden Gerichtes dafür spricht, dass diese Besprechungen sprichwörtlich „zwischen Tür und Angel" stattgefunden haben.

Auch die Aussagen der Zeugin H__ (Tierschutz, Migration) verfestigen dieses Bild. Die Zeugin beschreibt etwa, dass es hinsichtlich des Themenbereichs Migration kein Interesse und keine fachliche Einbringung des Bf gegeben hat, im Sicherheitsbereich jedoch schon. Die Zeugin führt aus, dass es nach ihrer Wahrnehmung keine fachliche bzw. dienstliche Führung der Gruppe gegeben hat und „Desinteresse" von Seiten des Bf geherrscht hat, womit in Kombination mit den Abwesenheiten des Bf der Dienstbetrieb nicht mehr reibungslos möglich war. Im Bereich Tierschutz hat es ebenfalls keine Besprechungen gegeben. Zwischen ihr und dem Bf habe alles gepasst, solange sie den Bereich Tierschutz alleine erledigt hat, als sie sich dann an den Abteilungsleiter gewendet hat, weil sie mit dem Arbeitsanfall überfordert gewesen ist, hat sich das Verhältnis verschlechtert, als der Bf diesen Bereich wieder selbst übernehmen musste.

Die Aussage des Zeugen I__ war inhaltlich eher oberflächlich und für den festzustellenden Sachverhalt nicht übermäßig aufschlussreich, zumal sich dieser unaufgefordert sehr stark am bisherigen Verfahrensgang und den darin geäußerten Vorwürfen orientiert hat, sodass der Eindruck einer gewissen „Vorbereitung" entstanden ist. So hat dieser etwa unaufgefordert sofort davon gesprochen, dass eine Instrumentalisierung der Gruppe durch den Bf stattgefunden hat, obwohl sich die entsprechende Frage des Verhandlungsleiters gar nicht darauf gerichtet hat. Vor diesem Hintergrund erscheint auch die Aussage des Zeugen schwer einzuordnen, zumal dieser in der Sicherheitspolizei und damit in einem Bereich, der den Bf interessiert hat, tätig ist. Der Zeuge stellte diesbezüglich jedoch auch dar, dass der Bf über fachliche Kompetenz verfügte.

Diese Aussagen decken sich auch mit dem Protokoll vom 30. August 2023 über eine am 3. August 2023 durchgeführte Teambesprechung auf der Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck. In dieser haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus dem Strafvollzug berichtet, dass es einmal im Monat eine Besprechung mit dem Bf gebe und ansonsten keine Berührungspunkte bestünden. Bildlich gesprochen fühle man sich als „U-Boot". Auf Mails aus dem Vollzugsbereich reagiere der Bf teils nicht, die Mitarbeiter bekämen dann erst auf nochmalige Nachfrage eine Antwort. In schwierigen Situationen erhielten sie vom Bf keine brauchbaren Antworten und müssten sie öfters nachfragen bzw. darauf pochen, dass er sich die Dinge tatsächlich näher anschaut. Inhaltlich habe der Bf auch mit dem Fachbereich Migrationswesen kaum Berührungspunkte. Man verstehe sich persönlich recht gut, die Zusammenarbeit sei jedoch durchwachsen. Weil im Bereich Katastrophenschutz keine brauchbaren Antworten von Herrn A__ kämen, werde alles mit dem Abteilungsleiter abgestimmt.

Demgegenüber führte die Zeugin K__, die im Bereich des Sicherheitsrechts, für das der Bf aufgrund seiner früheren Tätigkeit großes Interesse aufbrachte, tätig war und dort Verlässlichkeits- und Sicherheitsüberprüfungen durchführte, aus, dass das Betriebsklima gut war und der Bf für Fragen stets zur Verfügung gestanden ist. Sie beschreibt den Bf auch als fachlich kompetent und engagiert und meint, dass ein gutes Einvernehmen in der Gruppe geherrscht hat und der Bf auf die Gruppe geschaut hat. Dieser Einschätzung folgt auch die Aussage der Zeugin L__, die im Waffenrecht beschäftigt war, wobei es sich ebenfalls um einen wesentlichen Teil des Sicherheitsrechts und damit um einen Bereich handelte, für den der Bf ein Interesse hatte. Dementsprechend berichtet sie davon, dass der Bf für sie immer greifbar war, wenn sie ihn fachlich gebraucht hat und dieser auch mit ihr und ihrem Nachfolger (Zeuge M__) entsprechende Abstimmungen durchgeführt hat. Sie berichtet jedoch auch davon, dass sie ihre Aufgaben grundsätzlich selbstständig erledigt hat und den Bf dafür wenig gebraucht hat, was wiederum dafür spricht, dass sie die Führung durch den Bf gar nicht so intensiv benötigt hat. Auch der Zeuge M__, der Frau L__ im Waffenrecht nachgefolgt ist, beschreibt die Zusammenarbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Bf aus seiner Sicht als gut. Der Bf habe ihm relativ schnell Verantwortung übertragen und der Zeuge danach seine tägliche Arbeit im Wesentlichen selbstständig durchgeführt, wodurch er den Bf wenig gebraucht hat. Bei Fragen konnte sich der Zeuge jedoch immer an den Bf wenden und hat auch entsprechende Antworten bekommen, was wiederum damit im Einklang steht, dass das Waffenrecht zu den Kerninteressen des Bf zählte.

Zu den Ausführungen der Zeugin J__ ist festzuhalten, dass diese inhaltlich wenig Substanz geboten haben, da die Zeugin verunsichert gewirkt hat und sich nach eigenen Angaben an wenig erinnern konnte. Sie hat die Zusammenarbeit mit dem Bf jedoch ebenfalls als grundsätzlich positiv dargestellt und betont, dass sie mit fachlichen und dienstlichen Themen stets zu ihm kommen konnte. Dies erscheint

im Gesamtkontext nicht unplausibel, da sie die unmittelbare Mitarbeiterin/Sekretärin des Bf war und dementsprechend wiederum Themen bearbeitet hat, für die sich der Bf interessiert hat.

Im Ergebnis steht für das erkennende Gericht daher fest, dass der Bf in bestimmten Teilbereichen seiner Gruppe die dienstliche und fachliche Führung nicht wahrgenommen hat und sich für diese Bereiche nicht interessiert hat, sodass er nicht jene Dienstpflichten wahrgenommen hat, die von einer Führungskraft in diesem Bereich erwartet werden. Dies im Gegensatz zu anderen Bereichen, für die er „gebrannt" hat und wo aufgrund des eigenen Interesses eine fachliche Einbringung seitens des Bf stattgefunden hat. Auch örtlich kann dieser Unterschied beschrieben werden, da jene Mitarbeiter, die im unmittelbaren Nahebereich zum Bf gesessen sind ein wesentlich besseres und engeres Verhältnis zum Bf gehabt haben, was im Wesentlichen auf sämtliche in der zweiten Verhandlung anwesende Zeugen zutrifft, die sich mit dem Bf ua. teilweise einen Bürozugang geteilt haben. Insbesondere zeigt sich, dass jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Aufgaben ohnehin überwiegend selbstständig und ohne Zutun des Bf ausgeführt haben, die Führung des Bf als ausreichend beschreiben, was aber offenbar daher rührt, dass diese den Bf nicht in Anspruch nehmen wollten bzw. mussten oder konnten. Dies führte offenkundig auch dazu, dass die Gruppe an sich in der Wahrnehmung des Bf gespalten war, da der eine Teil immer größere Konflikte sah, während dies für den anderen Teil der Gruppe bis zuletzt nicht wahrnehmbar war. Auch der Umstand, dass die Stimmung in der Gruppe nach der Versetzung des Bf nicht gut war, weil nach Aussage der Zeugin K__ nicht klar war, wie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Bf stehen, spricht für eine gewisse Spaltung der Gruppe schon zuvor.

Hinsichtlich der Durchführung von Dienstbesprechungen ist ebenfalls auf die Aussagen der Zeugen zu verweisen, die einhellig ausgesagt haben, dass es keine förmlichen Dienstbesprechungen gegeben hat, es jedoch im Zuge des Mittagskaffees zu einem entsprechenden fachlichen Austausch gekommen ist und dort etwa auch Akten besprochen wurden.

Die Feststellungen zum Verhältnis zwischen dem Bf und dem Abteilungsleiter ergeben sich im Wesentlichen ebenfalls widerspruchsfrei aus den Aussagen sämtlicher einvernommener Zeugen. So haben alle Zeugen einhellig von einer Spannung zwischen den beiden berichtet, die im Wesentlichen in der Kritik des Bf am Abteilungsleiter fußten, den er als fachlich nicht ausreichend kompetent erachtete, weil dieser gewissermaßen neu im Sicherheitsrecht eingestiegen ist und demnach nicht sofort sämtliche fachlichen Expertisen liefern konnte. Zudem stellte der Bf diesen als politischen Günstling dar, der die Stelle nur aufgrund von Beziehungen bekommen hätte. Der Umstand, dass auch andere Mitarbeiter sich darüber „beschwert" bzw. negativ geäußert haben, dass der Abteilungsleiter Tätigkeiten delegiere bzw. fachlich noch nicht ausreichend Hilfestellungen bieten

könne, vermag den Bf diesbezüglich nicht zu entlasten, zumal entsprechende negative Stimmungen von ihm von außen in die Gruppe getragen wurden. So führte etwa der Zeuge M__ aus, dass die Gruppe in Bezug auf das Spannungsverhältnis nur die Seite des Bf kannte, da sie selbst keinen Kontakt zum Abteilungsleiter hatten. Besonders schwer wiegt diesbezüglich die Aussage des Bezirkshauptmanns Dr. E__, der ausführte, dass der Bf den Abteilungsleiter von Beginn an nicht als Führungskraft akzeptiert hat und ihm gesagt habe, dass er vor dem Abteilungsleiter keinen Respekt haben könne. Vor diesem Hintergrund steht für das erkennende Gericht fest, dass es zwischen dem Bf und dem Abteilungsleiter einen Konflikt gegeben hat, den der Bf zu verantworten hat, weil dieser von Beginn den Abteilungsleiter nicht als Führungskraft anerkannte.

Die in der öffentlichen mündlichen Verhandlung einvernommenen Zeugen beschrieben einhellig, dass der Bf oftmals nicht im Büro war und es des Öfteren unklar war, ob es sich um dienstliche oder private Abwesenheiten handelte. Sie hätten es jedoch nicht als ihre Aufgabe erachtet, dass sie der Bf als Vorgesetzter über die Gründe der Abwesenheiten informiert. Es wurde auch einhellig beschrieben, dass eine telefonische Erreichbarkeit des Bf über das Diensthandy grundsätzlich bei Abwesenheiten gegeben war.

Hinsichtlich der sozialen und persönlichen Verhältnisse des Bf ist auf dessen Aussagen im Verfahren bzw. in der öffentlichen mündlichen Verhandlung zu verweisen (siehe Pkt. II.2.).

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:

III.1. Rechtsgrundlagen:

Die maßgeblichen Bestimmungen des Landesgesetzes vom 3. Dezember 1993 über das Dienstrecht der Beamten des Landes Oberösterreich (Oö. Landesbeamtengesetz 1993 - Oö. LBG), LGBl. 11/1994 idF 79/2024, lautet wie folgt:

„§ 92
Versetzung

(1) Eine Versetzung liegt vor, wenn der Beamte nicht nur vorübergehend (§ 91) einer anderen Dienststelle zur Dienstleistung zugewiesen wird.
(2) Eine Versetzung von Amts wegen ist zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse daran besteht. Während des provisorischen Dienstverhältnisses ist eine Versetzung auch ohne ein wichtiges dienstliches Interesse zulässig.
(3) Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen ist auf die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten Bedacht zu nehmen. 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.
(4) Ist die Versetzung des Beamten von Amts wegen in Aussicht genommen, so ist er davon schriftlich unter Bekanntgabe seiner neuen Dienststelle und Verwendung mit dem Beifügen zu verständigen, daß es ihm freisteht, gegen die beabsichtigte Maßnahme binnen zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen vorzubringen. Werden innerhalb dieser Frist keine Einwendungen vorgebracht, so gilt dies als Zustimmung zur Versetzung.
(5) Die Versetzung ist mit Bescheid zu verfügen."

III.2. Rechtliche Beurteilung:

III.2.1. Gemäß § 92 Oö. LBG liegt eine Versetzung vor, wenn ein Beamter nicht nur vorübergehend, sondern dauerhaft einer anderen Dienststelle zugewiesen wird. Eine Versetzung kann entweder auf Antrag des Beamten oder von Amts wegen erfolgen. Letzteres ist zulässig, wenn ein wichtiges dienstliches Interesse besteht.

Bei einer Versetzung an einen anderen Dienstort von Amts wegen müssen die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten berücksichtigt werden. Die Versetzung darf nicht zu einem wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil für den Beamten führen, sofern ein anderer geeigneter Beamter zur Verfügung steht, bei dem eine solche Beeinträchtigung nicht gegeben ist.

Soll eine Versetzung von Amts wegen erfolgen, muss der Beamte darüber schriftlich informiert werden. Diese Mitteilung enthält die neue Dienststelle und Verwendung sowie den Hinweis, dass er innerhalb von zwei Wochen nach Zustellung Einwendungen gegen die geplante Maßnahme vorbringen kann. Falls innerhalb dieser Frist keine Einwendungen erfolgen, wird dies als Zustimmung zur Versetzung gewertet. Die Versetzung ist durch einen Bescheid zu verfügen.

III.2.2. Eine Versetzung eines Beamten setzt grundsätzlich ein wichtiges dienstliches Interesse voraus, das insbesondere in der Aufrechterhaltung eines rechtmäßigen, reibungslosen und effizienten Dienstbetriebes liegt. Dabei stehen die dienstlichen Interessen im Vordergrund der maßgeblichen Überlegungen. Wenn Konflikte oder Spannungen am Arbeitsplatz durch das Verhalten eines Bediensteten verursacht werden, ist dieser – unabhängig von seiner hierarchischen Stellung – vorrangig zu versetzen (VwGH 28.1.2010, 2006/12/0195).

Damit eine Versetzung den gesetzlichen Anforderungen entspricht, muss zunächst festgestellt werden, ob ein Spannungsverhältnis vorliegt und in weiterer Folge, welche Person für dieses Spannungsverhältnis verantwortlich ist. Zudem hat das Verwaltungsgericht seine Beweiswürdigung transparent darzulegen (VwGH 20.11.2018, Ra 2018/12/0046). Wird eine Personalmaßnahme auf die Vermeidung eines Spannungsverhältnisses gestützt, bedarf es einer ordnungsgemäßen

Feststellung der Umstände, die zu dieser Situation geführt haben. Fehlen solche objektiven Feststellungen, würde die Entscheidung über eine Versetzung von subjektiven Einschätzungen von Vorgesetzten oder Kollegen abhängen, was einer rechtlichen Überprüfung nicht zugänglich wäre und dem Schutz des Beamten vor willkürlicher Versetzung widerspräche (VwGH 20.11.2018, Ra 2018/12/0046).

Auch ein bestimmtes Verhalten eines Beamten kann, unabhängig von einer möglichen disziplinären Ahndung, ein wichtiges dienstliches Interesse an dessen Versetzung begründen. Entscheidend ist, dass durch objektiv festgestellte Tatsachen der Schluss gerechtfertigt wird, dass der Wille oder die Fähigkeit zur Erfüllung der dienstlichen Aufgaben nicht oder nicht mehr gegeben ist. Insbesondere dann, wenn das notwendige Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern wesentlich beeinträchtigt ist, kann eine Versetzung gerechtfertigt sein (VwGH 20.11.2018, Ra 2018/12/0046).

Sollte der Verbleib eines Beamten an seiner bisherigen Dienststelle nicht mehr vertretbar sein, so kann allein dies bereits ein wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung begründen. Dabei reicht es aus, wenn ein solches Interesse für den Abzug des Beamten von seiner bisherigen Dienststelle vorliegt – es ist nicht erforderlich, dass auch die neue Zuweisung auf ein wichtiges dienstliches Interesse gestützt wird (VwSlg 10.919 A/1982; VwGH 18.3.1992, 91/12/0073; 26.5.1993, 93/12/0015).

Die Beurteilung eines wichtigen dienstlichen Interesses hat ausschließlich nach objektiven Kriterien zu erfolgen und darf nicht davon abhängen, ob der Beamte die Situation schuldhaft herbeigeführt hat. Auch ein disziplinär nicht relevantes Verhalten kann eine Versetzung rechtfertigen, insbesondere wenn durch objektiv festgestellte Tatsachen – wie beispielsweise dienstliche Spannungen, die durch den Gesundheitszustand beeinflusst werden – erkennbar ist, dass der Beamte seine dienstlichen Aufgaben nicht mehr in erforderlichem Maße erfüllen kann (VwSlg 10.922 A/1992).

Das durchgeführte Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Bf es in wesentlichen Teilen seiner Gruppe versäumt hat, seine Führungsfunktion sowohl in dienstlicher als auch in fachlicher Hinsicht wahrzunehmen, wodurch zumindest im Hinblick auf die betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jedenfalls der Dienstbetrieb und das Betriebsklima erheblich beeinträchtigt war. Dem Bf fehlte es etwa in den Teilbereichen Migration, Strafvollzug, Tierschutz und Katastrophenschutz an fachlichem Interesse. Es wurden keine formellen Dienstbesprechungen durchgeführt, sondern fachliche Themen lediglich nebenbei bei Kaffeerunden besprochen. Auch hinsichtlich der Arbeitsauslastung der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat sich der Bf nicht erkundigt. Für das erkennende Gericht steht sohin fest, dass aufgrund dieser Umstände ein

wichtiges dienstliches Interesse an der Versetzung des Bf gegeben ist, welches die Versetzung rechtfertigt.

Die Wahrnehmung dieser Aufgaben wurde dem Bf bereits auch mit den beiden Dienstanweisungen von Jänner 2020 und März 2023 aufgetragen. Dadurch, dass der Bf diese Anweisungen bis zuletzt nicht ausreichend umgesetzt bzw. erfüllt hat, hat der Bf eine Dienstpflichtverletzung begangen, sodass auch vor diesem Hintergrund und der langen Dauer der Nichtbefolgung davon auszugehen ist, dass dadurch ein wichtiges dienstliches Interesse gegeben ist, das die ausgesprochene Versetzung rechtfertigt.

Dazu hat das Ermittlungsverfahren ebenfalls ergeben, dass zwischen dem Bf und dem Abteilungsleiter ein Spannungsverhältnis besteht, welches der Bf zu verantworten hat. Der Bf konnte sich mit dem Abteilungsleiter seit dessen Dienstantritt im Jahr 2020 nicht arrangieren und hat bereits im Zuge dessen Bestellung gegenüber dem Bezirkshauptmann ausgesagt, dass er keinen Respekt gegenüber dem Abteilungsleiter haben kann. Der Bf sah den Abteilungsleiter als politischen Günstling an und zweifelte offen vor den anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung bzw. der Gruppe die fachlichen Kompetenzen des Abteilungsleiters an.

Auch die Aussage, wonach der Bf im Nachhinein eine Mediation zur Beilegung der Streitigkeiten vorschlug und der Abteilungsleiter in dieser Situation nicht mehr darauf einging, kann nicht dahingehend gewertet werden, dass der Abteilungsleiter den Konflikt zu vertreten hat. Aus Sicht des erkennenden Gerichts steht fest, dass der Bf von Beginn an den Abteilungsleiter ablehnte, dies auch dem Bezirkshauptmann und den MitarbeiterInnen gegenüber explizit äußerte und fortan sich auch mit dem Abteilungsleiter nicht arrangieren konnte, sodass der Bf den Konflikt jedenfalls originär verursacht hat. Dass der Abteilungsleiter sodann im Fortgang ebenfalls Animositäten gegenüber dem Bf entwickelt haben mag, kann jedenfalls nicht im Sinne einer (Mit-)Verursachung umgedeutet werden. Im Ergebnis liegt daher auch in diesem Umstand ein wichtiges dienstliches Interesse, das die Versetzung des Bf rechtfertigt.

Hinsichtlich der Abwesenheiten des Bf ist festzuhalten, dass diese aus Sicht des erkennenden Gerichts – entgegen der Auffassung der belangten Behörde – zwar für sich alleine nicht als wichtiges dienstliches Interesse für eine Versetzung ausreichen, jedoch in Zusammenschau mit den oben dargestellten Verfehlungen zu bewerten sind. Feststeht, dass gegenüber dem Bf rechtskräftig eine Disziplinarstrafe, welche auf Verweis lautete, verhängt wurde, da dieser zwei ungerechtfertigte Abwesenheiten am 13. Juli 2023 und 16. Oktober 2023 vom Dienst aufgewiesen hat.

Hinsichtlich dem von der belangten Behörde monierten „lockeren Umgang mit Anwesenheiten" konnte im verwaltungsgerichtlichen Verfahren zwar festgestellt werden, dass der Bf oftmals abwesend war, jedoch konnte nicht zweifelsfrei festgestellt werden, ob diese Abwesenheiten privat oder dienstlich erfolgten bzw. welche Art der Abwesenheit überwogen hat. Allerdings konnte seitens des Gerichts sehr wohl festgestellt werden, dass unter seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oftmals Unklarheit über den Grund und die Dauer der Abwesenheit bestanden hat und dies durchaus den Dienstbetrieb beeinträchtigt hat, was ebenfalls ein wichtiges dienstliches Interesse begründet. Es gab beispielsweise immer wieder Situationen, in denen Kundinnen und Kunden nach dem Bf gefragt haben und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dann keine Auskunft dahingehend geben konnten, wo sich der Bf aufhält und ob bzw. wann dieser wieder zurückkehrt.

III.2.3. Auch Hinsichtlich der Frage, inwieweit die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse des Beamten iSd § 92 Abs. 3 Oö. LBG einer Versetzung entgegenstehen können, existiert Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes. Sofern das wichtige dienstliche Interesse ausschließlich in der Abberufung des Beamten von seiner bisherigen Dienststelle besteht, erübrigt sich dem Grunde nach eine Prüfung seiner persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse (VwGH 26.05.1993, 93/12/0015; VwSlg 14.313 A/1995). Eine Auswahlentscheidung zwischen mehreren Bediensteten kommt in einem solchen Fall ebenfalls nicht in Betracht. Die persönlichen Umstände sind zwar zu berücksichtigen, können jedoch für sich allein keine Unzulässigkeit der Versetzung begründen. Auch eine Verschlechterung der dienst- oder besoldungsrechtlichen Stellung des Beamten macht eine Versetzung nicht unzulässig. Die Behörde ist jedoch verpflichtet, die für den Beamten „schonendste Variante" zu wählen (VwGH 18.12.2014, Ra 2014/12/0018).

Wie dargestellt, besteht das wichtige dienstliche Interesse in der Abziehung des Bf von der bisherigen Dienststelle (Bezirkshauptmannschaft Vöcklabruck), weshalb nach der dargestellten Judikatur die persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse zwar zu berücksichtigen sind, jedoch für sich die Versetzung nicht unzulässig machen können.

Das Ermittlungsverfahren hat ergeben, dass der Bf seinen Hauptwohnsitz seit September 2023 in C__ hat, er zweifacher Vater (Sohn, geb. tt.mm.jjjj und Tochter, geb. tt.mm.jjjj) ist und als Erwachsenenvertreter seiner Mutter fungiert.

Der Bf führt in der Beschwerde die lange Fahrtstrecke zwischen dem Wohnort und dem neuen Dienstort in D__ an. Die Fahrzeit zwischen C__ und der Bildungsdirektion Oberösterreich beträgt mit öffentlichen Verkehrsmitteln rund eine Stunde. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes macht eine tägliche Fahrzeit unter Berücksichtigung der Zufahrt zu den jeweiligen Bahnhöfen von mehr als zwei Stunden für sich eine Versetzung aus persönlichen Gründen nicht

unzulässig (vgl. VwGH 2.9.1998, 95/12/0150). Auch unter Berücksichtigung der familiären Verpflichtungen des Bf ist diese Fahrzeit nicht geeignet, die Versetzung insgesamt unzulässig zu machen, zumal die Kinder des Bf bereits in einem Alter sind, in dem ihnen der Schulweg – hinsichtlich dessen der Bf selbst einräumt, dass eine öffentliche Verkehrsanbindung besteht, wenngleich diese allenfalls nicht optimal ist – alleine zuzumuten ist und für sonstige wahrzunehmende familiäre Termine entsprechende berufliche Dispositionen vorzunehmen sein werden, die jedoch auch von sämtlichen anderen Beamten erwartet werden. Auch aus der Erwachsenenvertretung ergeben sich keine derartigen regelmäßigen und intensiven Verpflichtungen, die eine derartige Wegstrecke zum Dienstort unverhältnismäßig erscheinen lassen.

Der Bf bringt auch die Kürzung des Monatsbezugs im Zuge der Versetzung als wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil vor. In Folge der Versetzung wurde von der belangten Behörde die gebührten Verwendungszulagen sowie die Dienstzulage eingestellt. Im Hinblick auf die im Vergleich zur besoldungsrechtlichen Stellung vergleichsweise geringe Höhe dieser Zulagen hat der Bf damit aber keinen wesentlichen wirtschaftlichen Nachteil geltend gemacht (vgl. VwGH 15.12.1993, 93/12/0115).

Vor diesem Hintergrund ist auch aufgrund der zu berücksichtigenden persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse die Versetzung weder unzulässig noch unverhältnismäßig. Auch stehen der Versetzung keine wesentlichen wirtschaftlichen Nachteile des Bf entgegen.

III.2.4. Es war sohin spruchgemäß zu entscheiden, die Beschwerde des Bf als unbegründet abzuweisen und der Bescheid der belangten Behörde zu bestätigen.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die vorliegende Entscheidung wurde im Einklang mit der vorliegenden Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes getroffen, welche in der Entscheidung zitiert wird. Diese Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen.

Darüber hinaus stützt sich die vorliegende Entscheidung auf das Ergebnis einer umfassenden Beweiswürdigung und einen daraus entspringenden individuellen Sachverhalt, der keiner Verallgemeinerung zugänglich ist, sodass schon deshalb Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung nicht vorliegen. Es sind auch keine sonstigen Hinweise auf eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung erkennbar.

R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.
Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Dr. Blecha