

**Gericht**

Verwaltungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

04.09.2012

**Geschäftszahl**

2012/12/0008

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, den Hofrat Dr. Zens, die Hofrätin Dr. Hinterwirth, den Hofrat Dr. Pfiel sowie die Hofrätin Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde des FT in L, vertreten durch Saxinger, Chalupsky & Partner Rechtsanwälte GmbH in 4600 Wels, Edisonstraße 1, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Unterricht, Kunst und Kultur vom 25. Mai 2011, Zl. BMUKK-4555.070756/0001-III/8/2011, betreffend amtswegige Ruhestandsversetzung, zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.326,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

**Begründung**

Der 1956 geborene Beschwerdeführer stand bis zu seiner durch den angefochtenen Bescheid im Instanzenzug erfolgten Versetzung in den Ruhestand als Professor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er war in folgenden Zeiträumen an folgenden Schulen tätig:

1. September 1983 bis August 2001 BRG A
2. ab September 2001 am BG B (seit September 2001 seine Stammanstalt, an welcher er eine schulfeste Stelle inne hatte)
3. vom 6. Mai 2002 bis zum Ende dieses Unterrichtsjahres am Pädagogischen Institut
4. auf Grund einer Dienstzuteilung in den Schuljahren 2002/2003 und 2003/2004 am BG/BRG F
5. auf Grund einer Dienstzuteilung in den Schuljahren 2004/2005 und 2005/2006 an der HTBLA A unter gleichzeitiger Mitverwendung an der HTBLA B
6. in den Schuljahren 2006/2007 und 2007/2008 wiederum in seiner Stammanstalt, wo er eine schulfeste Stelle innehatte.

Infolge von "Krankständen" des Beschwerdeführers erfolgte über Auftrag der Dienstbehörde am 15. Jänner 2008 eine Beurteilung seiner Dienstfähigkeit durch ein psychiatrisches Gutachten des Sachverständigen Dr. H. Dieser gelangte zu folgenden Ergebnissen:

**"Psychopathologischer Befund:**

Der Untersuchte ist in allen Qualitäten orientiert und bei klarem Bewusstsein, gut kontaktfähig und gesprächsbereit. Er ist sehr bemüht, den Sachverhalt aus seiner Sicht darzustellen und den Gesprächsverlauf zu steuern, er ist aber im Wesentlichen lenkbar. Von den gestellten Fragen weicht er zwar ab, lässt sich aber aufs Thema zurückführen. Der Gedankengang ist formal geordnet. Das Gespräch bietet keine Hinweise für inhaltliche Denkstörungen im Sinn von Wahnphänomenen oder Halluzinationen. Die Stimmung ist aktuell ausgeglichen, in Zusammenhang mit dem Disziplinarverfahren vor einem halben Jahr werden depressive Symptome beschrieben. Die Antriebslage ist nicht relevant verändert. Einschlafstörungen besonders aber Durchschlafstörungen sind derzeit nur in geringem Ausmaß vorhanden.

**Psychiatrische Diagnose:**

Keine

### Zusammenfassung und Beurteilung:

Beim Beschwerdeführer kam es in Zusammenhang mit einer Konfliktsituation am Arbeitsplatz zu einer reaktiven Depression bzw. depressiven Anpassungsstörung und in weiterer Folge zu einem mehrmonatigen Krankenstand. Inzwischen ist die Symptomatik aber fast völlig abgeklungen. Derzeit ergeben sich daraus keine Einschränkungen der Dienstfähigkeit.

Insgesamt bieten weder die Untersuchung *des Beschwerdeführers* noch die testpsychologische Untersuchung bei Herrn Dr. M Anhaltspunkte für eine im Sinn der Fragestellung relevante psychiatrische Erkrankung. Gewisse Persönlichkeitszüge, die von Herrn M beschrieben wurden, vielleicht auch querulatorische Persönlichkeitszüge können das Entstehen von Konflikten fördern und die Lösung von Konflikten erschweren. Es ist auch erwähnenswert, dass eine Rückkehr an die Dienststelle am BG B mit hoher Wahrscheinlichkeit rasch wieder zu einer Eskalation der Situation führen wird."

In einer nervenärztlichen Stellungnahme Dris. B vom 4. April 2008 heißt es, der Beschwerdeführer sei psychiatrischerseits grundsätzlich wieder dienstfähig. Es sei jedoch eindringlich darauf hinzuweisen, dass zur Hintanhaltung eventueller klinischer Verschlechterung der psychischen Gesundheit eine ehestmögliche Klärung der gegenwärtig für den Patienten sehr belastenden Arbeitsplatzsituation anzustreben sei, sodann wäre er wieder uneingeschränkt dienstfähig. Abschließend wurde darauf hingewiesen, dass eine Rückkehr an die Dienststelle mit höchster Wahrscheinlichkeit zur Situationseskalation führen würde und somit die Gefahr weiterer negativer Einflüsse auf die psychische Gesundheit des Beschwerdeführers gegeben sei.

Mit Schreiben des Landesschulrates für Oberösterreich vom 9. April 2008 wurde sodann ein amtswegiges Ruhestandsversetzungsverfahren eingeleitet und die BVA mit Erstellung eines ärztlichen Sachverständigengutachtens zur Leistungsfeststellung beauftragt.

In diesem Zusammenhang gelangte der Facharzt für Neurologie und Psychiatrie Dr. E am 18. Juni 2008 zu folgender Beurteilung des Beschwerdeführers:

"Aus neurologischer Sicht zeigt sich bei Z. nach Bandscheibenvorfall in Höhe L4/5 und Bandscheiben-OP eine diskrete Restsymptomatik L5 links; Stehen und Gehen ist dadurch nicht wesentlich beeinträchtigt; vorgebeugte und gebückte Tätigkeiten sollten allerdings nur fallweise notwendig sein; die körperliche Belastbarkeit ist als ständig mittelschwer zu bezeichnen; es besteht weiters eine seltene Migränesymptomatik, diese ist laut *Beschwerdeführer* mit ausgeprägten körperlichen Symptomen assoziiert (siehe oben); Tätigkeiten unter starker Lärmentwicklung und in Hitze sind zu meiden; die Symptomatik tritt laut *Beschwerdeführer* sehr selten auf, sie ist auch medikamentös beeinflussbar.

Von psychiatrischer Seite ist gegenwärtig im Rahmen einer Anpassungsstörung von einem subdysphorischen Zustandsbild in Zusammenhang mit angegebenem beruflichen Mobbing auszugehen; es kommt dadurch nach wie vor zu Schlafstörungen; Nacht- und Schichtarbeit ist zu meiden, Schüler/Kundenkontakt ist möglich; das geistige Leistungsvermögen ist schwierig; bedingt steuerbarer überdurchschnittlicher Zeitdruck ist möglich, die psychische Belastbarkeit ist überdurchschnittlich.

Im Fachgebiet Psychiatrie/Neurologie besteht prinzipiell die Dienstfähigkeit als Lehrer.

Anmerkung: wie bereits im VGA von Herrn Dr. H ausgeführt, erscheint die Situation im Gymnasium in L, B 'verfahren', mit hoher Wahrscheinlichkeit ist wieder mit einer raschen Eskalation der Situation zu rechnen; gesundheitliche Schäden des PW (wie zB eine posttraumatische Belastungsstörung) sind bei Protrahieren einer derartigen Arbeitssituation zu befürchten, im Sinne der langfristigen Erhaltung der Gesundheit des *Beschwerdeführers* erscheint aus fachärztlicher Sicht eine andere Dienststelle sinnvoll; eine wesentliche Besserung des Zustandsbildes ist unter diesem Aspekt zu erwarten."

Der Oberbegutachter der BVA Dr. Z gelangte zu folgendem Leistungskalkül:

"Beim *Beschwerdeführer* konnten keine zur Ausübung des konkreten Lehrberufes hinderlichen gesundheitlichen Störungen festgestellt werden.

Leistungsbegrenzend wirkt eine Konfliktsituation am konkreten Arbeitsplatz, die der Untersuchte als Mobbing erlebt und die bei ihm zu geringgradigen psychischen und dadurch vermehrten körperlichen Beschwerden führt, Seitens der Schulbehörde liegen dazu keine Stellungnahmen vor. Nervenfachärztlich wird empfohlen, *den Beschwerdeführer* zu versetzen. *Der Beschwerdeführer* dürfte jedoch auf seiner 'schulfesten Stelle' beharren (soweit dies aus den Unterlagen ersichtlich ist). Medizinisch ist dazu zu sagen, daß *der Beschwerdeführer* nicht krank ist und daher körperlich und auch geistig/ psychisch in der Lage wäre, einem scheinbar unausweichlichen Konflikt am konkreten Arbeitsplatz vorzubeugen und einer Versetzung zuzustimmen. Die Untersuchungen haben jedenfalls ergeben, daß er in zumutbarer Weise versetzbar und beruflich altersentsprechend umstellbar wäre und daß er auch in zumutbarer Weise zur eventuell weiter entfernten neuen Arbeitsstelle pendeln könnte. Arbeitsmedizinisch ist jedoch zu sagen, daß ein Arbeitsplatzwechsel bei Mobbing erst die letzte Maßnahme darstellen sollte, zuvor sollte der Konflikt mit allen Beteiligten aufgearbeitet werden, dabei kann auch arbeitspsychologische Hilfe in Anspruch genommen werden.

Die durchgeführten Untersuchungen jedenfalls haben nicht ergeben, (ausdrücklich und möglichst einfach gesagt) daß sich *der Beschwerdeführer* etwa einbildet, er werde gemobbt, oder daß er etwa psychisch dermaßen geschädigt sei, sodaß er bei jeder Arbeit ähnliche Probleme bekommen würde."

Mit Bescheid des Landesschulrates für Oberösterreich vom 25. Juli 2008 wurde der Beschwerdeführer sodann gemäß § 14 Abs. 1 und 3 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), mit Ablauf des 31. August 2008 in den Ruhestand versetzt.

Begründend führte die erstinstanzliche Behörde zusammengefasst aus, auf Grund der Gutachten Dris. E und Dris. H ergebe sich eine dauernde Dienstunfähigkeit des Beschwerdeführers an seinem aktuellen Arbeitsplatz. Im Hinblick auf die Innehabung einer schulfesten Stelle durch den Beschwerdeführer, auf welche er nach Maßgabe einer Mitteilung vom 3. März 2008 nicht verzichten wolle, komme eine Versetzung auf einen Verweisungsarbeitsplatz nicht in Betracht.

Der Beschwerdeführer erhob Berufung. Er vertrat in diesem Zusammenhang primär die Auffassung, vor Annahme einer dauernden Dienstunfähigkeit auf seinem aktuellen Arbeitsplatz wäre die Dienstbehörde - entsprechend den Ausführungen Dris. Z - verpflichtet gewesen, den durch Mobbing verursachten Konflikt mit allen Beteiligten aufzuarbeiten. Eine Versetzung stelle nach Maßgabe dieses Gutachtens erst "die letzte Maßnahme" dar. Auch habe das Sachverständigengutachten eindeutig und klar ergeben, dass der Beschwerdeführer nicht krank sei, sondern vielmehr körperlich, geistig und psychisch in der Lage sei, seinen Beruf auszuüben, insbesondere wenn das bisher gegen ihn betriebene Mobbing beendet bzw. mit allen Beteiligten aufgearbeitet werde.

Überdies sei dem Beschwerdeführer keine andere adäquate und seiner Ausbildung, seinem sozialen Umfeld und seiner Familiensituation entsprechende Stelle angeboten worden. Diesfalls wäre er auch bereit, auf seine schulfeste Stelle zu verzichten.

Mit Note vom 2. November 2010 gewährte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer sodann rechtliches Gehör zu den Ergebnissen des von ihr durchgeführten Ermittlungsverfahrens. Dieses Schreiben enthielt eine minutiöse Darstellung des dienstlichen Verhaltens des Beschwerdeführers in den Jahren 2000 bis 2008, darunter auch eine Vielzahl von Vorfällen, welche die Behörde als dienstliches Fehlverhalten bzw. als nicht adäquate Dienstleistung qualifiziert hatte. Ein Teil dieser Vorfälle hatte auch zur Einleitung von Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer geführt, welche teils mit Einstellungen, teils mit Freisprüchen und teils mit Schuldsprüchen geendet hatten.

Der Beschwerdeführer nahm zu diesem Vorhalt am 7. Februar 2011 Stellung, wobei er sich neuerdings darauf berief, dass die Spannungsverhältnisse, deren Ausfluss das im Vorhalt der belangten Behörde geschilderte Verhalten des Beschwerdeführers gewesen sei, ihre Ursache in gegen den Beschwerdeführer gerichteten Mobbinghandlungen an seiner Stammschule hatte. In diesem Zusammenhang legte der Beschwerdeführer einen Abschlussbericht der Volksanwaltschaft vom 11. April 2006 vor, welche von ihm im Zusammenhang mit einem gegen ihn geführten Disziplinarverfahren angerufen worden war. Dieses Disziplinarverfahren hatte Vorkommnisse in der oben unter 2. genannten Tätigkeitsperiode des Beschwerdeführers an seiner Stammschule zum Gegenstand.

In dem Abschlussbericht der Volksanwaltschaft heißt es (auszugsweise):

"In der Disziplinarverhandlung gegen den Bf vom 27.5.03 brachte der Bf vor, dass einer seiner Söhne als 'Nazibua' bezeichnet worden sei und der Bf daraufhin von einer namentlich bezeichneten Person erfahren habe, dass dieser Vorfall Folge einer von der Direktorin ausgehenden 'politischen Kampagne' gewesen sei (Protokoll S 3). Die Direktorin habe den Bf gegenüber der Mutter eines weiteren Schülers als 'krank und gemeingefährdend' bezeichnet und ihn aufgefordert, die Schule zu verlassen (Protokoll S 9). Eine konkret bezeichnete Zeugin könne bestätigen, dass Prof. T zugegeben habe, gemeinsam mit Prof. W den Bf und dessen Sohn 'aus der Anstalt hinausschmeißen' wollen zu haben (Protokoll S 16), ebenso der Sohn des Bf (Protokoll S 20). Die Direktorin habe einer namentlich genannten Schülerin geraten, den Bf auf dem Gehsteig zu meiden, da er 'selbst- und gemeingefährdend' sei und jemanden auf die Straße stoßen könne (Protokoll S 20). Die Direktorin behauptete, in den Polizeieinsatz gegen den Bf am 7.11.2001 'nicht involviert' gewesen zu sein (Protokoll S 28) und in ihrer 'Eigenschaft als Direktorin' mit dem Polizeieinsatz 'nichts zu tun' gehabt zu haben (Protokoll S 40); nach Vorhalt des Polizeiprotokolls, demgemäß sie und eine weitere Person die Polizei in der Schule erwartet und zum Zimmer des Bf geleitet habe und die Aufsuchung des Bf in dessen Wohnung 'nach Bedenken' ua 'der Direktorin Dr. B' erfolgt sei (Protokoll S 40 f), gab sie jedoch an, sich 'nicht mehr daran erinnern' zu können (Protokoll S 41) - dieser Vorgang müsste immerhin den Verdacht der falschen Zeugenaussage bewirkt haben. Auch das 'Verschwinden' von zwei für den Bf wichtigen Faxnachrichten (an den amtsführenden Präsidenten des LSR für OÖ sowie die Direktorin Dr. B) wurde nicht ansatzweise aufgeklärt.

Noch gravierendere Hinweise auf Fehlverhalten enthalten folgende Schriftstücke: Der Personalakte des Bf liegt ein e-mail der Direktorin Dr. B vom 28.11.2001 bei, welches eine 'sinngemäße Zusammenfassung der Wortmeldungen aus dem Lehrkörper' im Zuge der 'Dienststellenversammlung vom 27.11.2001' enthält; in dieser werden Herrn Mag. S Aussagen gegen den Bf in den Mund gelegt, welche dieser allerdings vehement bestreitet (Protokoll S 64 f). Den der VA vorliegenden Unterlagen ist nicht zu entnehmen, dass diesbezüglich eine Aufklärung auch nur versucht wurde. Die DOK beim BKA sah sich veranlasst, den amtsführenden Präsidenten

des LSR für OÖ 'eindringlichst' zu ersuchen, bestimmte 'unzutreffenden Äußerungen in den Medien zu unterlassen', und auf die Bestimmung des § 128 BDG hinzuweisen, demgemäß in Disziplinarverfahren Mitteilungen an die Öffentlichkeit untersagt seien (Schreiben der DOK vom 16.7.02). Auch diesbezüglich konnten von der VA keinerlei entsprechende Ermittlungen zur Aufklärung der Vorgänge festgestellt werden. Der Personalakte des Bf liegt ein Schreiben der Direktorin Dr. B vom 27.11.01 bei, das an diverse Stellen (darunter die 'Gleichbehandlungskommission in Wien', aber auch zahlreiche Eltern) gerichtet ist und - disziplinar zum damaligen Zeitpunkt nicht im geringsten aufgearbeitete - Vorwürfe gegen den Bf aus persönlicher Sicht der Direktorin enthält. Soweit der VA aufgrund oa Unterlagen bekannt, hat auch dieses Schreiben nicht einmal den Ansatz von disziplinarischen Erhebungen gegen die Direktorin nach sich gezogen.

Demgegenüber war die Schwelle zur Einleitung disziplinarischer Maßnahmen gegen den Bf deutlich niedriger, ja sogar so niedrig, dass von der DOK beim BKA einerseits der Suspendierungsbescheid der Disziplinarcommission für Schulleiter und sonstige Lehrer sowie Erzieher, die an einer dem Landesschulrat für Oberösterreich unterstehenden Schule (Schülerheim) verwendet werden, vom 11.12.01 aufgehoben und von ursprünglich vier erhobenen Beschuldigungen (Durchführungs- und Verhandlungsbeschluss der Disziplinarcommission für Schulleiter und sonstige Lehrer sowie Erzieher, die an einer dem Landesschulrat für Oberösterreich unterstehenden Schule (Schülerheim) verwendet werden, vom 14.2.02) nur einer überhaupt ins Verhandlungsstadium gelangen konnte.

Auch folgende Umstände erscheinen zumindest bemerkenswert: Am selben Tage, an dem der Bf den Dienst nicht ordnungsgemäß angetreten haben soll (ein Vorwurf, von dem er mittlerweile rechtskräftig freigesprochen ist), fand eine Dienststellenversammlung an der damaligen Schule des Bf statt, an der immerhin der amtsführende Präsident des LSR für OÖ, ein weiterer LSI und nicht zuletzt der Landesschulratsdirektor und spätere Vorsitzende der Disziplinarcommission, welche die Verhandlungen gegen den Bf führte, X, teilnahmen (vgl die Darstellung des amtsführenden Präsidenten des LSR für OÖ in der Disziplinarverhandlung am 27.11.03, Protokoll S 6 f) - ein derartiges Engagement leitender Verantwortlicher eines LSR erscheint wohl zumindest unüblich.

Bemerkenswert erscheint auch, dass ein Missverständnis des Bf hinsichtlich einer Gangaufsicht diesem nicht, dafür aber mit Schreiben der Direktorin Dr. B vom 12.10.01 dem LSR für OÖ mitgeteilt wurde. Der RA des Bf hat dieses Verhalten in seinem Schreiben an den Vorsitzenden der Disziplinarcommission für Schulleiter und sonstige Lehrer sowie Erzieher, die an einer dem Landesschulrat für Oberösterreich unterstehenden Schule (Schülerheim) verwendet werden, vom 15.3.02 gerügt, da die Direktorin den Bf durch dieses Unterlassen drei Wochen lang in einem Fehlverhalten verharren lassen habe. Im daraufhin an den Bf ergangenen Schreiben des LSR vom 11.4.02 wird lediglich darauf verwiesen, dass diese Unterlassung für den Bf ohnehin keine Konsequenzen gehabt habe. - Diesen Vorgang könnte man freilich auch als 'Sammeln von Material' gegen den Bf interpretieren.

Die eben angeführten Kritikpunkte mögen, einzeln betrachtet, teilweise als nicht sehr gravierend erscheinen. In der Gesamtschau werfen sie jedoch erhebliche Zweifel an der disziplinarischen Gleichbehandlung des Bf einerseits und der vom Bf des Fehlverhaltens Beschuldigten andererseits auf, ja es erhebt sich sogar der Verdacht von Verhaltensweisen, welche in neuerer Zeit mit dem Begriff 'Mobbing' zusammengefasst werden.

Das Thema 'Mobbing' ist in jüngerer Zeit mehr und mehr in den Blickpunkt (nicht nur) der arbeitsrechtlichen Diskussion gerückt. P. SMUTNY/H. HOPF (DRdA 2003, 117 ff mwN) fassen anhand der österreichischen und deutschen Rechtsprechung Handlungsweisen, welche unter den Begriff 'Mobbing' fallen und als solche arbeitsrechtlich relevant sind, wie folgt zusammen (die folgenden Erörterungen fußen zwar hauptsächlich auf Erörterungen betreffend den privatrechtlichen Dienstbereich, sind jedoch sinngemäß auch auf hoheitliche Dienstverhältnisse anzuwenden):

Gefährdung des sozialen Ansehens im Betrieb, 'Serienabmahnungen', Schikanen, Beschimpfungen, Misshandlungen, Verbreitung von Gerüchten, Verdächtigungen, fortgesetzte Beleidigungen und Demütigungen, wöchentliche Kontrollbesprechungen ohne sachlichen Grund, Nichtübermittlung von Unterlagen, Falschinformationen, ungeeignete Weisungen; dies alles mit dem Ziel, Arbeitnehmer (AN) systematisch auszugrenzen, ihre Stellung im Betrieb zu untergraben und aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen.

...

Ob in ggst Angelegenheit tatsächlich ein Fall von 'Mobbing' durch unmittelbare Vorgesetzte bzw Kollegen im Sinne der oa Kriterien gegen den Bf vorliegt, kann aus oa Gründen angesichts der beschränkten Möglichkeiten der VA zur Ermittlung des tatsächlich vorgefallenen Sachverhalts und der langen mittlerweile verstrichenen Zeit selbstverständlich nicht abschließend beurteilt werden. Zusammenfassend muss aber - unpräjudiziell etwaiger haftungsrechtlicher Fragestellungen - festgestellt werden, dass hier ein sorgfältigeres Eingehen auf bestehende Konflikte im Rahmen der Fürsorgepflicht auch aus Sicht des Bf - und nicht bloß gegen ihn - geboten gewesen wäre.

Die Volksanwaltschaft kann abschließend nur die Hoffnung zum Ausdruck bringen, dass - etwa durch entsprechende Schulung und Sensibilisierung der zuständigen Personalverantwortlichen (zu diesen sowie weiteren Maßnahmen vgl P. SMUTNY/H. HOPF, aaO 119 f) -

in Zukunft ein zeitgemäßer, den neueren psychologischen und rechtlichen Erkenntnissen besser entsprechendes Personal- bzw. Konfliktmanagement Platz greifen wird, das dem Bf helfen könnte, insbesondere auch aktuelle verhärtet scheinende Positionen positiv und kollegial zu bewältigen."

Weiters führte der Beschwerdeführer in dieser Stellungnahme auch aus, sein Verhältnis zum Landesschulinspektor Mag. K sei nicht das beste. Dies zeige sich aus dessen Anweisung, wonach der Beschwerdeführer in fünf Klassen nach Unterrichtseinstieg am 16. Juni 2008 für das endende Schuljahr verantwortlich die Zeugnisnoten festsetzen sollte. Der Beschwerdeführer habe diese Weisung für pädagogisch bedenklich gehalten und daher eine schriftliche Ausfertigung derselben gewünscht.

Mit dem angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 25. Mai 2011 wurde der Berufung des Beschwerdeführers gegen den erstinstanzlichen Bescheid vom 25. Juli 2008 gemäß § 14 Abs. 1 BDG 1979 nicht Folge gegeben und ausgesprochen, dass die Ruhestandsversetzung mit Ablauf des Monats, in dem die Zustellung des Berufungsbescheides bewirkt werde, erfolge.

In der Begründung dieses Bescheides wiederholte die belangte Behörde die bereits oben erwähnte minutiöse Darstellung des dienstlichen Verhaltens des Beschwerdeführers im Zeitraum zwischen 2000 und 2008 und gab darüber hinaus den Gang des Ruhestandsversetzungsverfahrens wieder.

In ihrer rechtlichen Beurteilung führte sie nach Wiedergabe des § 14 Abs. 1 und 3 BDG 1979 (idF vor der Dienstrechtsnovelle 2011) eingangs Folgendes aus:

#### "2.1. Dauernde Dienstunfähigkeit

Unter der dauernden Unfähigkeit eines Beamten, seine dienstlichen Aufgaben zu erfüllen, ist alles zu verstehen, was die Eignung des Beamten, diese Aufgaben zu versehen, dauernd aufhebt. Dazu können nicht nur Gesundheitsstörungen, sondern auch habituelle Charaktereigenschaften und leichtere geistige Störungen gehören, welche eine ordnungsgemäße Führung der ihm übertragenen Geschäfte ausschließen. Die Dienstunfähigkeit muss daher nicht im medizinischen Sinn krankheitsbedingt sein. Unter Habitus im psychischen Sinn sind zum Charakter gewordene, verhaltenseigene, gewohnheitsmäßige Besonderheiten im Erscheinungsbild bzw. Verhalten eines Menschen (vgl. in diesem Sinne Duden, Fremdwörterbuch) zu verstehen (zB Verwaltungsgerichtshof (VwGH) vom 17. Dezember 1990, Zl. 89/12/0143).

#### 2.2. Auswirkungen auf die Fähigkeit zur Erfüllung der Dienstpflichten und auf den Dienstbetrieb

Bei der Beurteilung ist nicht allein auf die Person des Beamten abzustellen, sondern es sind vielmehr die Auswirkungen solcher Störungen oder Eigenschaften auf seine Fähigkeit, die ihm gesetzlich obliegenden Pflichten zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen dieser Störungen oder Eigenschaften auf den Amtsbetrieb mitentscheidend. Unter einer ordnungsgemäßen Vernehmung des Dienstes ist sowohl eine qualitativ einwandfreie als auch eine mengenmäßig dem normalen Ausmaß entsprechende Dienstleistung zu verstehen; hinzukommen hat die für einen einwandfreien Dienstbetrieb unabdingbare Fähigkeit, mit Kollegen und Vorgesetzten zusammenzuarbeiten und allenfalls auftretende Konflikte zu bereinigen (z.B. VwGH vom 17. Dezember 1990, Zl. 89/12/0143)."

Sodann legte die belangte Behörde ausführlich dar, dass die ordnungsgemäße Erfüllung dienstlicher Aufgaben durch Bundeslehrer auch das mit jedem Arbeitsplatz notwendigerweise verbundene Bemühen, mit Kollegen und Vorgesetzten eine korrekte und nach Möglichkeit unbelastete zwischenmenschliche Beziehung anzustreben und aufrecht zu erhalten, um die Funktionsfähigkeit der Verwaltung zu sichern, voraussetzt. Insbesondere im Bereich des fächerübergreifenden Unterrichtes sei auch die Kooperation von Lehrkräften von besonderer Wichtigkeit.

Sodann heißt es im angefochtenen Bescheid:

#### "4. Gesundheitliche Verfassung

Die Berufungsbehörde geht - dem unbedenklichen Gutachten der BVA-Pensionservice vom 3. Juli 2008 folgend und in Übereinstimmung mit Ihrem Vorbringen - davon aus, dass Sie in gesundheitlicher Hinsicht in der Lage wären, Ihre dienstlichen Aufgaben zu erfüllen (Sachverhaltsdarstellung siehe Punkt 9:

*'keine zur Ausübung des Lehrberufs hinderlichen gesundheitlichen Störungen'*).

Allerdings liegen nach Auffassung der Berufungsbehörde bei Ihnen habituelle Charaktereigenschaften vor, die im Sinne der zitierten Judikatur die ordnungsgemäße Führung der Geschäfte - konkret der oben näher dargestellten spezifischen Aufgaben einer Lehrkraft - ausschließen.

Dies aus folgenden Gründen (*die angeführten Punkte beziehen sich auf die entsprechende Gliederungseinheit in der Sachverhaltsdarstellung oben Abschnitt II*):

#### a) Mangelnde Fähigkeit, inhaltliche Vorgaben und bestimmte Rollen und Rahmenbedingungen zu akzeptieren:

Sie standen dem am BRG A vom Schulgemeinschaftsausschuss und der Lehrerkonferenz beschlossenen Schwerpunkt 'Medienpraxis und Projektarbeit' (vgl. die oben zitierten Leitvorstellungen des AHS-Lehrplans) ablehnend gegenüber und akzeptierten nicht, dass die Klassenbildung (Einteilung der Schülerinnen und Schüler in Klassen) vom Schulleiter vorzunehmen ist (Punkt 1.3.2.1). An der HTBLA A bemängelten Sie im zweiten

Jahr Ihrer Verwendung (Dienstzuteilung) die Lehrfächerverteilung (Punkt 5.1) mit dem Argument, dass Ihnen die Schulaufsicht eine weiterführende Klasse zugesichert habe. Dem Faktum, dass grundsätzlich die Abteilungsvorstände gemeinsam für die Lehrfächerverteilung zuständig sind und primär die Lehrkräfte, die an einer Schule schulfest sind, für die Klasseneinteilungen vorgesehen sind, haben Sie sich verschlossen.

Mit Ihrer Weigerung, die Berlinwoche über das entsprechende Schulkonto abzurechnen, haben Sie verwaltungsinternen Richtlinien zuwidergehandelt (unter Punkt 1.3.2.4).

Sie kritisierten die Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung (Punkt 2.1) und durch den Abteilungsvorstand (Punkt 5.1), da Sie die Auffassung vertreten, dass Unterrichtsbesuche für Sie als erfahrene Lehrkraft ausscheiden.

Sie waren am BG/BRG B mit der Auswahl der Unterrichtsmittel nicht einverstanden und forcierten ein anderes Schulbuch (Punkt 2.1) - ungeachtet dessen, dass Sie noch fremd an dieser Schule waren und auf Ihren Wunsch hin an diesen Standort versetzt worden sind.

Sie waren nicht bereit, den Termin einer Exkursion - wie an der HTBLA A üblich - mit dem Abteilungsvorstand abzuklären; vielmehr versuchten Sie über die Schulaufsicht (unter Nichteinhaltung des Dienstweges) bzw. durch eigenmächtiges Eintragen eines weiteren Termins die notwendige Absprache zu umgehen (Punkt 5, Punkt 6.2).

Sie sind nicht bereit zu akzeptieren, dass Vorgesetzte über Sie eine Fachaufsicht ausüben (siehe zB die Situation bei der Jahresprüfung (Punkt 1.3.2.3); Reaktionen Ihrerseits auf die ausgeübte Fachaufsicht durch den Abteilungsteilungsvorstand an der HTBLA A (Punkt 5.1 und Punkt 6.1); Aufforderung zur Vorlage der Jahresplanung für die 3K-Klasse und Ihre diesbezügliche Reaktion (Punkt 7.1.4 und Punkt 7.1.14); Ihr Kommentar zur Selbstevaluierung (Punkt 7.1.6)).

Sie haben die Fragebögen im Zusammenhang mit Ihrer beabsichtigten Habilitationsschrift bzw. Ihrer Publikation trotz des Verbotes, diesbezügliche Untersuchungen am BG/BRG B durchzuführen, ausgeteilt und Schülerinnen bzw. Schüler veranlasst, die Fragenbögen für Sie einzusammeln und Ihnen zu übergeben bzw. an Ihre Privatadresse zu übermitteln (Punkt 7.1.10 und Punkt 7.1.10.1).

Ohne Absprache mit der Schulleitung bzw. ohne die Schulleitung davon in Kenntnis zu setzen, haben Sie (eigenmächtig) um 7:00 Uhr in der Früh einen Förderkurs angesetzt (Punkt 6.1, Punkt 6.3).

Sie haben im Turnunterricht (Dezember 2000) die Beaufsichtigung einer Schülergruppe vernachlässigt (Punkt 1.3.2.2) und während Ihres Deutschunterrichtes im Dezember 2005 die Klassentüre abgesperrt (Punkt 5.2).

Sie erachteten es nicht als erforderlich, sich nach einer sehr langen Abwesenheit (10.09.2007 bis 15.06.2008) zunächst mit der Schulleitung in Verbindung zu setzen, sondern Sie meldeten sich lediglich in der Administration zurück, in der Erwartung, sich in der Bibliothek nur auf Abruf bereithalten zu müssen (Punkt 7.3.1, Punkt 7.9.2).

b) Mangelnde Bereitschaft, die pädagogischen

Aufgaben allen Ihnen anvertrauten Schülerinnen und Schülern gegenüber wahrzunehmen:

Sie haben sich geweigert, leistungsschwächere Kinder in Deutsch zu unterrichten bzw. Kinder mit einer anderen Muttersprache als Deutsch zu unterrichten (Punkt 1.3.2.1), was mit den schulrechtlichen Vorschriften (individuelles Fördergebot gemäß § 17 Schulunterrichtsgesetz, Leitvorstellungen im AHS-Lehrplan) nicht im Einklang steht.

Im Dezember 2005 haben Sie Schüler der 9. Schulstufe von Ihrer ersten Unterrichtseinheit ausgeschlossen und unbeaufsichtigt im Schulgebäude stehen lassen (Punkt 5.2).

c) Mangelnde Bereitschaft, dienstliche Aufgaben

außerhalb der regelmäßigen Unterrichtserteilung zu übernehmen:

Sie waren zu Supplierungen lediglich in den Klassen bereit, die Sie in Deutsch unterrichteten (Punkt 6.2, Punkt 7.8 und Punkt 7.9.1).

Im Schuljahr 2006/2007 (BG/BRG B) gingen Sie davon aus, dass Sie mit der Schulleitung und der Schulbehörde vereinbart hätten, lediglich Ihre Deutschstunden halten zu müssen (Punkt 7.1.19.4). Sie blieben einer verpflichtenden Semesterkonferenz fern, ohne Ihre Abwesenheit unverzüglich zu melden (diesbezüglich wurden Sie mit Disziplinarerkenntnis vom 13. März 2009, Zl. 2-DK-1117/5-2008, für schuldig befunden; Punkt 7.1.19).

Sie haben an den Teambesprechungen der Germanistinnen und Germanisten am BG/BRG B nie teilgenommen, obwohl Sie zu allen Besprechungen eingeladen wurden (Punkt 7.6.1 und Punkt 7.6.2).

d) Mangelnde Bereitschaft zu einer den

Erfordernissen des Dienstbetriebes entsprechenden Kommunikation:

Ihre unsachliche Kritik an der Qualität der Schulleitung am BRG A (Punkt 1.1, Punkt 1.2 und Punkt 1.4), Ihre lautstarken Auseinandersetzungen mit der Schulleitung am BRG A (Punkt 1.3.1, Punkt 1.3.2.4) bzw. mit

dem Abteilungsvorstand an der HTBLA A (Punkt 6.2, Punkt 6.3.), Ihre verletzenden Äußerungen betreffend Form, Fehler und Ausdrucksweise in den Schreiben der Schulleitung am BG/BRG B (Punkt 2.1, Punkt 7.1.14), Ihre unangemessene Kritik an der Qualität der Schulleitung am BG/BRG B bzw. der fachlichen Eignung der Schulleiterin als Germanistin (Punkt 2.1, Punkt 2.2 und Punkt 7.1.14) und Ihre unqualifizierten Äußerungen betreffend den Abteilungsvorstand an HTBLA A (Punkt 5.1 bzw. Punkt 6.1, Punkt 6.3 und Punkt 6.4) sind im dienstlichen Umgang völlig unangebracht.

Sie haben an der HTBLA A die häufige Stundenplanänderung und die Prüfungseinteilung zur Wiederholungsprüfung in höchst unangemessener Weise bemängelt (Punkt 5.1).

Durch unsachliche Kritik an Schule und Behörde haben Sie bei der mündlichen Reifeprüfung zum Haupttermin 2000 eine schlechte Prüfungs- und Beratungssituation geschaffen (Punkt 1.3.1). Sie nahmen von diesem Verhalten auch im März 2001 im Rahmen eines Folgetermins nicht Abstand, sondern kritisierten Prüfungsmethoden und Beurteilungspraxis Ihrer Kollegen, sodass die dienstliche Zusammenarbeit erheblich erschwert wurde (Punkt 1.3.2.3).

Ihre Haltung, bei Unstimmigkeiten mit Vorgesetzten und Ihrer Dienstbehörde grundsätzlich nur mehr über Ihre (jeweilige) rechtsfreundliche Vertretung zu kommunizieren, war dem Betriebsfrieden nicht förderlich (Punkt 1.3.2.1, Punkt 1.3.2.3, Punkt 2.1).

An Ihrer Stammanstalt haben Sie sich den Gesprächen mit der Schulleitung entzogen. Sie waren lediglich bereit, schriftlich mit der Schulleitung zu kommunizieren (Punkt 2.1, Punkt 2.2, Punkt 7.1.1, Punkt 7.2.1, Punkt 7.2.7.1, Punkt 10.2); Sie legten dabei eine Verhaltensweise an den Tag, als ob die Direktorin Ihre Schülerin wäre, deren Schriftstücke von Ihnen auf deren sprachliche Korrektheit und Stil überprüft werden müssten. Diese Vorgehensweise führte dazu, dass das Betriebsklima empfindlich gestört wurde.

Keinesfalls vertrauensbildend für die dienstlichen Beziehungen ist auch Ihr Kommunikationsverhalten anzugeben, dass ein Besprechungstermin im Ministerium bzw. im Rechnungshof besteht, ohne dass dies tatsächlich der Fall ist (Punkt 7.1.19, Punkt 7.1.19.5), oder dass Sie - während Ihrer Sprechstunde - zu Hause zunächst telefonisch nicht erreichbar sind (Punkt 7.1.18), dann mitteilen, dass Sie Ihre Sprechstunde (wie bereits schriftlich mitgeteilt) wegen Schmerzen im Fuß nicht abhalten können, aber an diesem Tag Ihrer ehemaligen Dienststelle (HTBLA A) einen Besuch abstatten (Punkt 6.5), um sich dort dahingehend zu äußern, dass Sie Lehrkräfte gerichtlich belangen werden. Das Gleiche gilt für Behauptungen, dass eine Information der Dienstbehörde über ärztliche Termine bereits erfolgt ist, wenn dies nicht zutrifft (Punkt 7.2.11.1), oder dass die Schulaufsicht mit Ihnen zufrieden sei (Punkt 2.1), wenn sie sich dazu gänzlich anders äußert und von einer einstündigen Nachbesprechung des einstündigen Unterrichtsbesuches berichtet (Punkt 2.2).

Die unerlaubten Tonbandaufnahmen anlässlich einer Konferenz am BG/BRG F verursachten eine erhebliche Unruhe im Lehrkörper und störten die dienstliche Zusammenarbeit (Punkt 4).

Ab dem Schuljahr 2007/2008 weigerten Sie sich, Telefonate mit der Schulleitung zu führen: Kontakte wurde hauptsächlich über die Administration bzw. über das Sekretariat abgewickelt (Punkt 7.1.8, Punkt 7.1.11, Punkt 7.1.14, Punkt 7.1.16, Punkt 7.1.18, Punkt 7.3.1). Eine solche bloß mittelbare bzw. verweigerter Kommunikation entspricht nicht den Anforderungen an einen effizienten und geordneten Dienstbetrieb und lässt die erforderliche Professionalität, auch in Konfliktsituationen angemessen zu kommunizieren, vermissen.

Das wiederholte Androhen von rechtlichen Schritten (zB Sachverhaltsdarstellung wegen Amtsmissbrauch) Ihrerseits bewirkte, dass die dienstliche Zusammenarbeit empfindlich gestört wurde (Punkt 2.1, Punkt 2.2, Punkt 5.1, Punkt 6.4, Punkt 7.4.2, Punkt 7.9.2). Dazu wird auch Ihre Äußerung gegenüber einem Kollegen (*'Richten Sie der Frau Direktor aus, dass ich Sie zivilrechtlich klagen und ihr im Beisein des Staatsanwaltes eine pracken werde. Seit der Frau Minister Gastinger ist eine andere Rechtslage.'*) angeführt, die zu einer disziplinarrechtlichen Verurteilung (Disziplinarerkenntnis vom 13. März 2009, Zl. 2-DK- 1117/5-2008) führte (Punkt 7.1.19.2).

Sie verkennen das Faktum, dass Dienstreisen grundsätzlich im Interesse des Dienstgebers und nicht im Interesse des Dienstnehmers gelegen sein müssen und einer Vorabgenehmigung bedürfen (Punkt 7.1.19, Punkt 7.1.19.1). Sie gehen grundsätzlich davon aus, dass bei einem Ansuchen um Sonderurlaub die Genehmigung bereits dadurch erteilt ist, dass der Dienststelle der Grund der Abwesenheit mitgeteilt wird (Punkt 7.7.1, Punkt 7.7.2 und Punkt 7.9.2). Damit werden grundlegende Rahmenbedingungen für einen reibungslosen Dienstbetrieb und die Entscheidungsbefugnisse der Organe des Dienstgebers - wie sie einer erfahrenen Lehrkraft vertraut sein sollten - verkannt.

e) Mangelnde Kritikfähigkeit:

Sie setzen seit dem Schuljahr 2000/2001 immer wieder Verhaltensweisen, die es Ihren Vorgesetzten nicht erlauben, eine Kontrolle über Sie auszuüben: Sie drohen, mit Behördenvertretern nur mehr über den Rechtsanwalt zu verkehren (Punkt 1.3.2.3, Punkt 2.1). Sie fassen Unterrichtsbesuche durch die Schulleitung bzw. durch die Fachaufsicht (Punkt 2.1, Punkt 5.1) als ungehörige Maßnahme auf bzw. gehen davon aus, dass es ungesetzlich wäre, wenn Sie als erfahrene Lehrkraft seitens der Schulleitung aufgefordert werden, die Jahresplanung für eine Klasse vorzulegen (Punkt 7.1.1.4), es fällt Ihnen schwer, sich im Schulbetrieb unterzuordnen, da Sie jeglicher Aufsicht und Kritik ablehnend gegenüberstehen (Punkt 6.4, Punkt 7.4.1). Sie

akzeptieren die Schulleiterin Ihrer Stammanstalt nicht als Vorgesetzte (Punkt 2.1, Punkt 2.2, Punkt 7.1.14). Auch in Ihrer Verantwortung vor der Disziplinarkommission fehlt es Ihnen an Einsicht (Punkt 7.9.2, Punkt 7.9.2.2), Sie gehen vielmehr davon aus, dass Sie sich als erfahrene Lehrkraft korrekt verhalten hätten. Eine solche, jede Form von Aufsicht ablehnende Grundhaltung steht nicht mit der geforderten Unterstützungs- und Gehorsamspflicht in Einklang.

f) Mangelnde Teamfähigkeit:

Sie nehmen an keinen Teambesprechungen teil (Punkt 7.6, Punkt 7.6.1, Punkt 7.6.2). Sie waren auch nicht in der Lage, sich nach Ihrer langen Abwesenheit (10.09.2007 - bis 15.06.2008) mit den Lehrkräften, die die Klassen, für die Sie in der Lehrfächerverteilung für das Schuljahr 2007/2008 vorgesehen waren, vertretungsweise unterrichtet haben, über den durchgenommenen Lehrstoff und den Beurteilungsstand der SchülerInnen abzusprechen und die Klassen (nahtlos) zu übernehmen (Punkt 7.3.1, Punkt 7.3.2, Punkt 7.4.2, Punkt 7.5).

Daraus (und aus den unter a) bis e) näher dargestellten Verhaltensweisen) ergibt sich ein erhebliches Defizit im Bereich der Teamfähigkeit, das der Erfüllung der aktuellen und noch weiter steigenden diesbezüglichen Anforderungen an die Lehrkräfte bezüglich der Gestaltung des schulischen Lebens und der Erreichung der Bildungs- und Erziehungsziele entgegensteht.

An Ihrer Stammschule herrscht(e) Ihre Person betreffend eine besonders konfliktreiche Konstellation, allerdings sind auch an anderen Dienststellen, an denen eine Verwendung erfolgt ist, Schwierigkeiten in der Kooperation aufgetreten, sodass davon auszugehen ist, dass die dargestellten habituellen Eigenschaften auch an anderen Lehrerarbeitsplätzen auftreten und einer gedeihlichen Erfüllung der dienstlichen Aufgaben entgegenstehen. Andere Arbeitsplätze kommen als Verweisarbeitsplätze im Sinne des § 14 Abs. 3 BDG 1979 für Sie nicht in Betracht.

Wenn Sie einwenden, dass Sie durch Mobbinghandlungen in eine besondere Situation geraten seien, überzeugt dies insofern nicht, als Sie im relevanten Zeitraum zweifach publiziert haben (...) und eine solche intellektuelle und organisatorische Herausforderung nicht in Zeiten einer (psychischen) Krise bewältigt werden kann.

Aus all dem ergibt sich in der Zusammenschau, dass Sie den oben dargestellten Anforderungen an die Lehrkraft einer Schule aus ihrer habituellen Disposition heraus nicht zu genügen vermögen."

*(Anmerkung des Verwaltungsgerichtshofes: Die Bezugnahme auf "Punkte" in den jeweiligen Klammerausdrücken bezieht sich auf das im ersten Teil des Bescheides detailliert dargestellte dienstliche Verhalten des Beschwerdeführers. Die erste Ziffer des jeweiligen Punktes bezieht sich auf die Verwendungsperiode und ist mit den am Beginn des Erwägungsteiles dieses Erkenntnisses geschilderten Perioden ident; lediglich die unter Punkt 7. angeführten Ereignisse beziehen sich auf die oben unter Punkt 6. genannte - letzte - Tätigkeit des Beschwerdeführers an seiner Stammschule.)*

Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer zunächst Beschwerde vor dem Verfassungsgerichtshof, deren Behandlung mit Beschluss vom 29. November 2011, Zl. B 848/11, unter ihrer gleichzeitigen Abtretung an den Verwaltungsgerichtshof abgelehnt wurde. Der Beschwerdeführer macht in seiner ergänzten Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 14 Abs. 1, 3 und 4 BDG 1979 in der Fassung vor dem Inkrafttreten seiner mit Wirkung vom 1. Jänner 2012 erfolgten Novellierung durch die Dienstrechtsnovelle 2011, BGBl. I Nr. 140, lautete:

"§ 14. (1) Der Beamte ist von Amts wegen oder auf seinen Antrag in den Ruhestand zu versetzen, wenn er dauernd dienstunfähig ist.

...

(3) Der Beamte ist dienstunfähig, wenn er infolge seiner gesundheitlichen Verfassung seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihm im Wirkungsbereich seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben er nach seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihm mit Rücksicht auf seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

(4) Soweit die Beurteilung eines Rechtsbegriffes im Abs. 1 oder 3 von der Beantwortung von Fragen abhängt, die in das Gebiet ärztlichen oder berufskundlichen Fachwissens fallen, ist von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter ... Befund und Gutachten einzuholen. ..."



§ 233b Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2011 lautet:

"Übergangsbestimmungen zur Dienstrechts-Novelle 2011

§ 233b. ...

...

(3) In vor dem 1. Jänner 2012 eingeleiteten Ruhestandsversetzungsverfahren gemäß § 14 ist § 14 in der am 31. Dezember 2011 geltenden Fassung weiter anzuwenden."

§ 14a BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2011 lautet:

"Konkurrenz von Verfahren nach § 14 und nach §§ 38 oder 40 Abs. 2

§ 14a. Bei Zusammentreffen von Verfahren nach § 14 und von Verfahren nach den §§ 38 oder 40 Abs. 2 ruht das jeweils später eingeleitete Verfahren bis zum Abschluss des jeweils früher eingeleiteten Verfahrens."

Eine Übergangsbestimmung zu dieser am 1. Jänner 2012 in Kraft getretenen Bestimmung besteht nicht.

Der durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 53/2007 mit Wirkung vom 1. September 2008 aufgehobene § 205 Z. 1 BDG 1979 lautete bis 31. August 2008:

"§ 205. Der Inhaber einer schulfesten Stelle kann unter Bedachtnahme auf § 38 nur

1. mit seiner Zustimmung,

...

an eine andere Schule versetzt werden."

Gemäß § 248 Abs. 8 BDG 1979 ist u.a. § 205 BDG 1979 in der am 31. August 2008 geltenden Fassung auf Lehrer, die zum 31. August 2008 eine schulfeste Stelle inne hatten, weiterhin anzuwenden.

Unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides vertritt der Beschwerdeführer - gestützt auf § 14 Abs. 4 BDG 1979 - die Auffassung, maßgebend seien vorliegendenfalls nicht Charaktereigenschaften, deren Vorliegen die belangte Behörde bloß behauptet, nicht jedoch schlüssig begründet habe, sondern ausschließlich die Frage, ob bei ihm ein Leistungsdefizit aus gesundheitlichen Gründen vorliege. Dies hätten sämtliche beigezogenen Sachverständigen verneint. Davon abgesehen wäre die belangte Behörde gehalten gewesen, die vom Beschwerdeführer berechtigterweise als Mobbing empfundene Arbeitssituation am aktuellen Arbeitsplatz zu beseitigen bzw. - wie es der Sachverständige Dr. Z rät - mit professionellen Mitteln aufzuarbeiten. Schließlich hätte die belangte Behörde auch das Vorhandensein tauglicher Verweisungsarbeitsplätze zu prüfen gehabt, zumal der Beschwerdeführer unter bestimmten Voraussetzungen bereit gewesen wäre, auf seine schulfeste Stelle zu verzichten.

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften wird der belangten Behörde vorgeworfen, ihre Feststellungen seien unschlüssig und beruhten auf Scheinargumenten.

Hiezu ist Folgendes auszuführen:

Die belangte Behörde stützt sich im angefochtenen Bescheid auf ältere Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes und leitet daraus offenbar ab, dass Beamte, bei denen eine habituelle Charaktereigenschaft vorliegt, welche zu dienstlichem Fehlverhalten bzw., sei es auch nur in bestimmten Aspekten, zu unterdurchschnittlichen Dienstleistungen führe, "dienstunfähig" im Verständnis des § 14 Abs. 1 BDG 1979 in der hier anzuwendenden Fassung seien.

Freilich verkennt die belangte Behörde, dass der Verwaltungsgerichtshof in seiner neueren, zu § 14 Abs. 3 BDG 1979 in der hier aus dem Grunde des § 233b Abs. 3 BDG 1979 anzuwendenden Fassung dieses Absatzes nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 90/2006, einhelligen Rechtsprechung zur Auswirkung von Charaktereigenschaften auf die Dienstfähigkeit Folgendes vertritt (vgl. hiezu etwa das hg. Erkenntnis vom 29. März 2012, Zl. 2011/12/0161; *Hervorhebungen nicht im Original*):

"Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu § 14 BDG 1979 und auch zu vergleichbaren Rechtsnormen ist unter der bleibenden Unfähigkeit eines Beamten, seine dienstlichen Aufgaben ordnungsgemäß zu versehen, alles zu verstehen, was die Eignung des Beamten, diese Aufgaben zu versehen, dauernd aufhebt. Dazu können nicht nur Gesundheitsstörungen, sondern auch habituelle Charaktereigenschaften und leichtere geistige Störungen gehören, welche eine ordnungsgemäße Führung der ihm übertragenen Geschäfte ausschließen. *Diesen Mängeln ist gemeinsam, dass ihr Auftreten bzw. ihre Beseitigung nicht vom Willen des Beamten abhängt, sie also nicht beherrschbar sind.* Dabei ist nicht allein auf die Person des Beamten abzustellen, sondern es sind vielmehr auch die Auswirkungen solcher Störungen oder Eigenschaften auf seine Fähigkeit, die ihm gesetzlich obliegenden Pflichten zu erfüllen, und damit auch die Auswirkungen dieser Störungen und Eigenschaften auf den Amtsbetrieb entscheidend. Auch die Beurteilung habitueller Charaktereigenschaften bzw. bestimmter offenkundiger geistiger Mängel kann - neben anderen Beweismitteln - durch ärztliche Sachverständigengutachten, insbesondere durch Gutachten (von Ärzten) des Bundespensionsamtes, unterstützt werden."

Auf Basis dieser Rechtsprechung ist klargestellt, dass eine amtswegige Ruhestandsversetzung nicht generell als Reaktion auf durch habituelle Charaktereigenschaften bedingtes fortgesetztes dienstliches Fehlverhalten bzw.

auf dadurch bedingte fortgesetzte unterdurchschnittliche Dienstleistungen (in bestimmten Aspekten) in Betracht kommt. Eine Ruhestandsversetzung auf Grund habitueller Charaktereigenschaften ist vielmehr nur dann zulässig, wenn die daraus resultierenden Mängel vom Willen des Beamten nicht beherrschbar sind. Andernfalls, also bei einer bloßen Neigung des Beamten zu Fehlverhalten bzw. Minderleistung auf Grund einer habituellen Charaktereigenschaft, welche jedoch an sich vom Willen beherrschbar ist, stehen der Dienstbehörde *ausschließlich* die Instrumentarien des Disziplinarrechts einerseits bzw. der Leistungsfeststellung mit der allfälligen Konsequenz des § 22 BDG 1979 zur Verfügung.

Vor diesem Hintergrund erweist sich der angefochtene Bescheid schon deshalb als inhaltlich rechtswidrig, weil die belangte Behörde Feststellungen über die Beherrschbarkeit des von ihr beim Beschwerdeführer angenommenen habitueller Charakterzuges nicht getroffen hat. Die Durchführung von Disziplinarverfahren, welche mit Schuldsprüchen endeten, spricht dafür, dass (jedenfalls) das dem Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang vorgeworfene Fehlverhalten durchaus vom Willen beherrschbar (und deshalb auch disziplinarrechtlich vorwerfbar) war.

Anders als der Beschwerdeführer meint, kann die Dienstbehörde - ungeachtet der Einfügung des § 14 Abs. 4 BDG 1979 mit der Novelle BGBl. I Nr. 123/1998 (vgl. hierzu das hg. Erkenntnis vom 19. September 2003, Zl. 2003/12/0068) - aus dienstlichem Verhalten auf das Vorliegen nicht krankheitswertiger Charakterzüge, die (freilich unter Berücksichtigung des eben Ausgeführten) dauernde Dienstunfähigkeit verursachen, schließen; liegen aber abweichende Beurteilungen durch ärztliche Sachverständige vor, so setzt eine solche Begründung eine entsprechende Auseinandersetzung mit der Argumentation des Sachverständigen voraus (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 17. September 2008, Zl. 2007/12/0185).

Selbst wenn man also - was die belangte Behörde nicht (schlüssig begründet) festgestellt hat - davon ausgehen würde, dass das von ihr geschilderte Verhalten des Beschwerdeführers (teilweise) Ausdruck eines von seinem Willen nicht mehr beherrschbaren Charakterzuges gewesen ist, wäre für die Frage, ob ihn ein solcher Charakterzug auf Dauer an der ordnungsgemäßen Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben an seiner Stammschule hindert, auch die Beurteilung des Sachverständigen Dr. Z von Bedeutung, wonach "bei Mobbing" der Konflikt an der Stammschule unter Beiziehung arbeitspsychologischer Hilfe aufgearbeitet werden sollte bzw. dass die Annahme des Beschwerdeführers, er werde gemobbt, nicht auf "Einbildung" beruhe. Die belangte Behörde hat das Vorliegen möglicher Auswirkungen der vom Beschwerdeführer behaupteten Mobbinghandlungen auf sein dienstliches Verhalten ausschließlich mit der Begründung verneint, er habe 2008 und 2009 zwei wissenschaftliche Publikationen herausgegeben. Eine solche intellektuelle und organisatorische Herausforderung könne nicht in Zeiten einer (psychischen) Krise bewältigt werden.

Damit verkennt die belangte Behörde freilich, dass sich erlittenes Mobbing am Arbeitsplatz - gerade wenn es zur Verstärkung oder Intensivierung eines an sich zwischen "Wehrhaftigkeit" und "innerer Emigration" schwankenden, allenfalls auch (wie es etwa vom Sachverständigen H beim Beschwerdeführer für möglich gehalten wird) zur "Querulanz" neigenden Charakterzuges führt - im Allgemeinen eher im Verhalten des Betroffenen an seinem Arbeitsplatz und nicht in seiner Unfähigkeit, außerdienstliche Publikationen zu verfassen bzw. zu veranlassen, niederschlagen wird.

Selbst wenn man also davon ausgehen würde, dass (ein Teil) des von der belangten Behörde geschilderten Fehlverhaltens Ausdruck eines nicht vom Willen beherrschbaren habitueller Charakterzuges des Beschwerdeführers darstellt, welcher (zwanghaft) zu Überreaktionen auf erlittenes Mobbing führt, wäre Folgendes zu beachten:

Vorausgesetzt für eine dauernde Dienstunfähigkeit im Verständnis des § 14 Abs. 3 erster Fall BDG 1979 ist, dass eine solche Krankheit bzw. Charaktereigenschaft den Beamten außer Stande setzt, die Aufgaben des ihm aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu erfüllen. Wiewohl diese Voraussetzung anhand des aktuell zugewiesenen Arbeitsplatzes zu prüfen ist, ist dabei nicht auf die dort faktisch zu erwartenden Zustände, sondern auf jene Situation abzustellen, wie sie an diesem Arbeitsplatz bei rechtmäßigem Verhalten anderer Mitarbeiter und bei Erfüllung der ihn gegenüber dem Beamten treffenden Fürsorgepflicht durch den Dienstgeber vorläge. Die Verantwortung für die Herstellung eines solchen rechtmäßigen Zustandes trifft den Dienstgeber. Oder - anders gewendet - die dauernde Dienstunfähigkeit des Beamten auf einem bestimmten Arbeitsplatz kann nicht damit begründet werden, dass er dort Mobbing ausgesetzt wäre, welches er auf Grund eines nicht krankheitsbedingten habitueller Charakterzuges nur schlechter verarbeiten könnte als andere (vgl. hierzu die hg. Erkenntnisse vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0072, und vom 17. September 2008, Zl. 2007/12/0185). Es ist somit durchaus zutreffend, dass es Sache des Dienstgebers ist, Mobbing am aktuellen Arbeitsplatz des Beamten hintanzuhalten und in diesem Zusammenhang auch "unbewältigte Konflikte" zu beseitigen (vgl. hierzu das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2011, Zl. 2010/12/0156).

Indem die belangte Behörde die eingangs aufgezeigte Rechtslage verkannte, belastete sie den angefochtenen Bescheid mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, indem sie mit unzureichender Begründung die Auffassung vertrat, "Mobbing" spiele als (Mit-)Ursache des dem Beschwerdeführer angelasteten Verhaltens überhaupt keine Rolle (weshalb auch keine professionelle Aufarbeitung des "unbewältigten Konfliktes" im Sinne der Ausführungen Dris. Z erforderlich sei), belastete sie ihn mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Auf Grund der prävalierenden inhaltlichen Rechtswidrigkeit war der angefochtene Bescheid daher gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben.

Für das fortzusetzende Verfahren ist im Hinblick auf die vom Beschwerdeführer begehrte Sekundärprüfung von Verweisungsarbeitsplätzen an anderen Dienststellen (Schulen) Folgendes festzuhalten:

Der Verwaltungsgerichtshof hat in dem bereits zitierten Erkenntnis vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0072, zur Frage, ob ein objektiv unzumutbarer Verweisungsarbeitsplatz einem Beamten mit seiner Zustimmung (zur Verhinderung einer amtswegigen Ruhestandsversetzung) zugewiesen werden dürfe, Folgendes ausgeführt:

"Insoweit die Beschwerdeführerin mit ihrem Hinweis, wonach die Zumutbarkeit einer Versetzung aus der Warte des Beamten zu prüfen sei, zum Ausdruck bringen wollte, dass es im Falle einer Zustimmung des Beamten zu seiner Versetzung nicht auf deren objektive Zumutbarkeit ankomme und dass die Beschwerdeführerin (darüber hinaus) einer Versetzung zustimmen würde, ist ihr entgegen zu halten, dass das Unterbleiben einer Versetzung in den Ruhestand im Hinblick auf das Vorhandensein eines Verweisungsarbeitsplatzes in der Folge die objektive Zulässigkeit der Erlassung eines Bescheides über die Versetzung des Beamten auf diesen Verweisungsarbeitsplatz voraussetzt. Da eine bindende Zustimmung des Beamten zu einer solchen Maßnahme nicht während des Ruhestandsversetzungsverfahrens abgegeben werden kann, ist - anders als die Beschwerdeführerin meinen mag - die Zumutbarkeit des Verweisungsarbeitsplatzes zwar unter Berücksichtigung der individuellen Situation des Beamten, jedoch im Übrigen objektiv zu prüfen, sodass im Falle einer objektiven Unzumutbarkeit auch eine Zustimmung des Beamten zu seiner Versetzung nicht zu einem Unterbleiben der Ruhestandsversetzung führen dürfte."

Entsprechendes gilt hier für die Möglichkeit einer Versetzung des Beschwerdeführers als Inhaber einer schulfesten Stelle gemäß § 205 Z. 1 aF in Verbindung mit § 248 Abs. 8 BDG 1979:

Aus dem Grunde des § 14a BDG 1979 dürfte eine Versetzung des Beschwerdeführers gemäß § 38 BDG 1979 auch mit seiner Zustimmung erst nach Abschluss des Verfahrens nach § 14 BDG 1979 (durch eine allfällige ersatzlose Aufhebung des erstinstanzlichen Ruhestandsversetzungsbescheides) erfolgen. Eine bindende Zustimmung des Beschwerdeführers zu einer späteren Versetzung könnte aber nicht schon während des Ruhestandsversetzungsverfahrens abgegeben werden. Damit hinge aber die Möglichkeit der Zuweisung anderer Arbeitsplätze davon ab, ob der Beschwerdeführer nach rechtskräftiger Beendigung seines Ruhestandsversetzungsverfahrens einer Versetzung zustimmt oder nicht. In einer solchen Situation stellen Arbeitsplätze, deren Zuweisbarkeit nach rechtskräftigem Abschluss des Ruhestandsversetzungsverfahrens von einem erst dann vom Beamten zu treffenden freien Willensentschluss abhängt, keine tauglichen Verweisungsarbeitsplätze im Verständnis des § 14 Abs. 3 zweiter Fall BDG 1979 dar. Jedenfalls in Ermangelung eines "Verzichts" auf die Schulfestigkeit der Stelle des Beschwerdeführers ist bei der Beurteilung der Möglichkeit einer Versetzung und damit im Zusammenhang des Vorhandenseins von Verweisungsarbeitsplätzen von der Innehabung einer schulfesten Stelle durch den Beschwerdeführer und damit von der eben dargelegten Beurteilung auszugehen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455.

Wien, am 4. September 2012