

TE Dok 2014/7/17 02056/10-DK/14

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.07.2014

Norm

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §14 Abs2

BDG 1979 §45 Abs1

BDG 1979 §47

BDG 1979 §51

AVG §7

1. BDG 1979 § 43a heute
2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
1. BDG 1979 § 14 heute
2. BDG 1979 § 14 gültig ab 01.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2018
3. BDG 1979 § 14 gültig von 15.08.2018 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
4. BDG 1979 § 14 gültig von 18.06.2015 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2014 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
6. BDG 1979 § 14 gültig von 29.12.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
7. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2012 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
8. BDG 1979 § 14 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
9. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
10. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.2007 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 89/2006
11. BDG 1979 § 14 gültig von 24.06.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 90/2006
12. BDG 1979 § 14 gültig von 10.08.2002 bis 23.06.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
13. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1998 bis 09.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
14. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.08.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
15. BDG 1979 § 14 gültig von 01.08.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 392/1996
16. BDG 1979 § 14 gültig von 01.05.1996 bis 31.07.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
17. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 820/1995
18. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1995 bis 31.12.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 43/1995
19. BDG 1979 § 14 gültig von 27.06.1992 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 314/1992
20. BDG 1979 § 14 gültig von 01.09.1990 bis 26.06.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 447/1990
21. BDG 1979 § 14 gültig von 01.01.1984 bis 31.08.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 612/1983
1. BDG 1979 § 45 heute
2. BDG 1979 § 45 gültig ab 28.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 112/2019
3. BDG 1979 § 45 gültig von 28.12.2013 bis 27.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. BDG 1979 § 45 gültig von 29.12.2007 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1994 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
6. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1993
1. BDG 1979 § 47 heute
2. BDG 1979 § 47 gültig ab 31.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
3. BDG 1979 § 47 gültig von 11.07.1991 bis 30.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991

4. BDG 1979 § 47 gültig von 01.01.1980 bis 10.07.1991
 1. BDG 1979 § 51 heute
 2. BDG 1979 § 51 gültig ab 01.01.1980
 1. AVG § 7 heute
 2. AVG § 7 gültig ab 01.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2018
 3. AVG § 7 gültig von 01.01.2008 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/2008
 4. AVG § 7 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2007

Schlagworte

Dienstpfllichtverletzungen, Mobbing, Befangenheit, ärztliche Bestätigung, Dienstfähigkeit, zumutbarer Arbeitsplatz

Text

-DOKNR-

DKTE_BMF_20140717_02056_10_DK_13

-ORGAN-

BM für Finanzen

-DOKTYP-

WORD

-DATUM-

20140717

-GZ-

02056/10-DK/14

-NORM-

BDG §43a

BDG §14 Abs2

BDG §45 Abs1

BDG §47

BDG §51

AVG §7

-SW-

Dienstpfllichtverletzungen, Mobbing, Befangenheit, ärztliche Bestätigung, Dienstfähigkeit, zumutbarer Arbeitsplatz

-TEXT-

SPRUCH

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat II, hat in ihrer Sitzung am XX.2014 durch HR Mag. Wolfgang Puchleitner als Senatsvorsitzenden sowie HR Dr. Renate Windbichler und RR AD Michael Krall als weitere Mitglieder des Disziplinarsenats beschlossen, das gegen den Beschuldigten eingeleitete Disziplinarverfahren, in dem gegen den Beschuldigten der Verdacht erhoben wurde, er habe in seiner Funktion als Teamleiter des Teams XX/XX beim Zollamt XX im XX 2013 Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat römisch zwei, hat in ihrer Sitzung am römisch zwanzig.2014 durch HR Mag. Wolfgang Puchleitner als Senatsvorsitzenden sowie HR Dr. Renate Windbichler und RR AD Michael Krall als weitere Mitglieder des Disziplinarsenats beschlossen, das gegen den Beschuldigten eingeleitete Disziplinarverfahren, in dem gegen den Beschuldigten der Verdacht erhoben wurde, er habe in seiner Funktion als Teamleiter des Teams XX/XX beim Zollamt römisch zwanzig im XX 2013

1)gegenüber seinem Teammitarbeiter XX widerrechtlich Druck ausgeübt, 1)gegenüber seinem Teammitarbeiter römisch zwanzig widerrechtlich Druck ausgeübt,

2)den Teammitarbeiter XX gemobbt, 2)den Teammitarbeiter römisch zwanzig gemobbt,

3)seine Funktion als Teamleiter zur Schikane missbraucht, und

4)durch den Auftrag an seinen Teammitarbeiter XX, über seine Innen- bzw. Außendienstfähigkeit ärztliche Atteste beizubringen, seine Kompetenzen überschritten, gem. § 118 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 einzustellen.4)durch den Auftrag an seinen Teammitarbeiter römisch zwanzig, über seine Innen- bzw. Außendienstfähigkeit ärztliche Atteste beizubringen,

seine Kompetenzen überschritten, gem. Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 2, BDG 1979 einzustellen.

Begründung

I Verwendete Abkürzungen:römisch eins Verwendete Abkürzungen:

AS-Aktenseite

AD-Amtsleiter

FKM-Führungskräftemeeting

FOI-Fachoberinspektor

FV-Fachvorstand

OL-Organisationsleiter

RR-Regierungsrat

TL-Teamleiter

ZA-Zollamt

II Beweismittel:römisch zwei Beweismittel:

Angeführt werden jene Beweismittel, die den festgestellten Sachverhalt begründen und in die rechtliche Würdigung des Sachverhaltes einbezogen wurden:

1.Mail des FV XX an XX vom XX.2013, mit dem Betreff: Lernwochen (AS 4)1.Mail des FV römisch zwanzig an römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013, mit dem Betreff: Lernwochen (AS 4)

2.Mail des XX vom XX.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Nachtragschießen (AS 5)2.Mail des römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Nachtragschießen (AS 5)

3.Mail des Beschuldigten vom XX.2013 an XX und andere mit dem Betreff: Nachtragsschießen (AS 5)3.Mail des Beschuldigten vom römisch zwanzig.2013 an römisch zwanzig und andere mit dem Betreff: Nachtragsschießen (AS 5)

4.Mail des XX vom XX.2013 an Beschuldigten und XX mit dem Betreff: Nachtragschießen4.Mail des römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an Beschuldigten und römisch zwanzig mit dem Betreff: Nachtragschießen

5.Mail des Beschuldigten vom XX.2013 an FV XX mit dem Betreff: XX Lernwochen (AS 6)5.Mail des Beschuldigten vom römisch zwanzig.2013 an FV römisch zwanzig mit dem Betreff: römisch zwanzig Lernwochen (AS 6)

Mail des Beschuldigten vom XX.2013 XX mit dem Betreff: Dienstplan Februar 2013 (AS 7)Mail des Beschuldigten vom römisch zwanzig.2013 römisch zwanzig mit dem Betreff: Dienstplan Februar 2013 (AS 7)

6.Mail des XX vom XX.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Dienstplan Februar 2013 (AS 8)6.Mail des römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Dienstplan Februar 2013 (AS 8)

7.Aufenthaltsbestätigung des LKH XX vom XX.2012 betreffend XX (AS 9v)7.Aufenthaltsbestätigung des LKH römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2012 betreffend römisch zwanzig (AS 9v)

8.Krankenstandsbestätigung (für XX.-XX.2013) vom XX.2012 für XX (AS 11)8.Krankenstandsbestätigung (für römisch zwanzig.-XX.2013) vom römisch zwanzig.2012 für römisch zwanzig (AS 11)

9.Eingabe des XX an das Zollamt XX vom XX.2013 mit dem Betreff: Rehabilitationsaufenthalt (AS 12)9.Eingabe des römisch zwanzig an das Zollamt römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 mit dem Betreff: Rehabilitationsaufenthalt (AS 12)

10.Schriftsatz der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter an XX vom XX.2012 mit dem Betreff: Anschlussheilverfahren (AS 12v) 10.Schriftsatz der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter an römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2012 mit dem Betreff: Anschlussheilverfahren (AS 12v)

11.Mail des FV XX vom XX.2013 um XX Uhr, an Beschuldigten mit dem Betreff: Amtsarzt (AS 14)11.Mail des FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr, an Beschuldigten mit dem Betreff: Amtsarzt (AS 14)

12.Mail von Beschuldigten an FV XX vom XX.2013 um XX Uhr (AS 14)12.Mail von Beschuldigten an FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr (AS 14)

13.Mail des VO XX vom XX.2013 um XX Uhr an FV XX und Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Amtsarzt (AS 14)3.Mail des VO römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr an FV römisch zwanzig und Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Amtsarzt (AS 14)

14.Mail des FV XX vom XX.2013 um XX Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Amtsarzt (AS 15)14.Mail des FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Amtsarzt (AS 15)

15.Schriftliche Eingabe des FV XX, an HR XX, Personalleiterin SZK XX, mittels Mail vom XX.2013 mit dem Betreff: Vorladung Amtsarzt (AS 16) 15.Schriftliche Eingabe des FV römisch zwanzig, an HR römisch zwanzig, Personalleiterin SZK römisch zwanzig, mittels Mail vom römisch zwanzig.2013 mit dem Betreff: Vorladung Amtsarzt (AS 16)

16.Selbstanzeige durch Beschuldigten vom XX.2013 mittels Mail mit dem Betreff: WG: Vorladung Amtsarzt (AS 16) 16.Selbstanzeige durch Beschuldigten vom römisch zwanzig.2013 mittels Mail mit dem Betreff: WG: Vorladung Amtsarzt (AS 16)

17.Mail des FV XX vom XX.2013 um XX Uhr an alle Teamleiter mit dem Betreff: FKM-Protokoll (AS 17)17.Mail des FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr an alle Teamleiter mit dem Betreff: FKM-Protokoll (AS 17)

18.Mail von Beschuldigten an FV XX vom XX.2013 um XX Uhr mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 17)18.Mail von Beschuldigten an FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 17)

19.Mail des FV XX vom XX.2013 um XX Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 18)19.Mail des FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 18)

20.Mail des Beschuldigten an FV XX vom XX.2013 um XX Uhr mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 19)20.Mail des Beschuldigten an FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 19)

21.Mail des FV XX vom XX.2013 um XX Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 20)21.Mail des FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 20)

22.Mail vom Beschuldigten an FV XX vom XX.2013 um XX Uhr mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 21)22.Mail vom Beschuldigten an FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 21)

23.Mail des FV XX vom XX.2013 um XX Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 22)23.Mail des FV römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: FKM-Protokoll (AS 22)

24.Mail des XX vom XX.2013 an OL XX mit dem Betreff: Lernwochen (AS 24)24.Mail des römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an OL römisch zwanzig mit dem Betreff: Lernwochen (AS 24)

25.Mail des OL XX vom XX.2013 an XX mit dem Betreff: AW Lernwochen (AS 24)25.Mail des OL römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an römisch zwanzig mit dem Betreff: AW Lernwochen (AS 24)

26.Mail des XX vom XX.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: Dienstplanung April 2013 (AS 25)26.Mail des römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: Dienstplanung April 2013 (AS 25)

27.Mail vom Beschuldigten an OR XX vom XX.2013 um XX Uhr mit dem Betreff: WG: Dienstplanung April 2013 (AS 26) 27.Mail vom Beschuldigten an OR römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr mit dem Betreff: WG: Dienstplanung April 2013 (AS 26)

28.Mail von OR XX vom XX.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Dienstplanung April 2013 (AS 26)28.Mail von OR römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Dienstplanung April 2013 (AS 26)

29.Mail des Beschuldigten vom XX.2013 an VO XX mit dem Betreff: WG: Dienstplanung April 2013 (AS 27)29.Mail des Beschuldigten vom römisch zwanzig.2013 an VO römisch zwanzig mit dem Betreff: WG: Dienstplanung April 2013 (AS 27)

30.Mail des Vorstandes HR XX vom XX.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Dienstplanung April 201330.Mail des Vorstandes HR römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 an Beschuldigten mit dem Betreff: AW: Dienstplanung April 2013

31.Antrag auf Zeugenvernehmung vom XX.2013 durch Beschuldigten (AS 50)31.Antrag auf Zeugenvernehmung vom römisch zwanzig.2013 durch Beschuldigten (AS 50)

32. Protokoll des 1. Führungskräftemeetings 2013 vom XX.2013 des ZA XX (AS 51)
 32. Protokoll des 1. Führungskräftemeetings 2013 vom römisch zwanzig.2013 des ZA römisch zwanzig (AS 51)
33. Schriftliche Stellungnahme des Beschuldigten vom XX.2013 (AS 59-61)
 33. Schriftliche Stellungnahme des Beschuldigten vom römisch zwanzig.2013 (AS 59-61)
34. BMF-Portal PersonalOnline-Bildung&Entwicklung-Führung-Lernwoche (AS 62)
35. BMF Checkliste – Terminplanung Lernwoche (AS 63)
36. BMF Wissensmanagement Mobilitätsvereinbarung Lernwoche (AS 64)
37. BMF Arbeitsplatzbeschreibung (AS 65-69)
38. Schriftliche Zeugenaussage AD XX (AS 71-82)
 38. Schriftliche Zeugenaussage AD römisch zwanzig (AS 71-82)
39. Schriftliche Zeugenaussage OR XX (AS 84-86 und 125-127)
 39. Schriftliche Zeugenaussage OR römisch zwanzig (AS 84-86 und 125-127)
40. Schriftliche Zeugenaussage AD XX (AS 116-119)
 40. Schriftliche Zeugenaussage AD römisch zwanzig (AS 116-119)
41. Schriftliche Zeugenaussage AD XX (AS 111-114)
 41. Schriftliche Zeugenaussage AD römisch zwanzig (AS 111-114)
42. Schriftliche Zeugenaussage AD XX (AS 121-122)
 42. Schriftliche Zeugenaussage AD römisch zwanzig (AS 121-122)
43. Schriftliche Zeugenaussage AD Ing. XX (AS 87-89 und 123)
 43. Schriftliche Zeugenaussage AD Ing. römisch zwanzig (AS 87-89 und 123)
44. Schriftliche Zeugenaussage AD XX (99-101 und 129)
 44. Schriftliche Zeugenaussage AD römisch zwanzig (99-101 und 129)
45. Schriftliche Zeugenaussage AD XX (AS 131-132)
 45. Schriftliche Zeugenaussage AD römisch zwanzig (AS 131-132)
46. Schriftliche Zeugenaussage AD XX (AS 133-136)
 46. Schriftliche Zeugenaussage AD römisch zwanzig (AS 133-136)
47. Erklärung des Beschuldigten zum Ergebnis der Beweisaufnahme (AS 143)

III Sachverhalt römisch drei Sachverhalt

Beschuldigter versteht im Zollamt XX als Teamleiter im Team XX/XX seinen Dienst. Mitarbeiter in diesem Team ist auch AD XX. Beschuldigter ist unmittelbarer Dienstvorgesetzter des Teammitarbeiters AD XX. AD XX befand sich seit XX.2012 im Krankenstand (AS 6) und musste sich zwischen XX. bis XX.2012 und von XX. bis XX.2012 stationär in Spitalbehandlung begeben (AS 9). Aus medizinischen Gründen wurde ihm damit ursächlich im Zusammenhang stehend ein Rehabilitationsverfahren von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter bewilligt, das von XX.2013 – XX.2013 terminisiert wurde. (AS 12). AD XX befand sich aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung im Krankenstand, weswegen er zuletzt an das ZA XX eine ärztliche Bescheinigung übermittelte, die seine Arbeitsunfähigkeit von XX.2013 – XX.2013 bestätigte. Am XX.2013 trat AD XX seinen Dienst wieder an. Der Wiederantritt des Dienstes durch AD XX wurde im Jänner 2013 durch den Fachvorstand des Zollamtes XX vorbereitet. AD XX und AD XX sind Angehörige im Sinne des § 36a Abs. 1 Z 2 AVG, AD XX ist der Onkel von AD XX bzw. ist AD XX der Neffe von AD XX (AS 16, 80). Sie sind somit Verwandte im dritten Grad der Seitenlinie. Dokumentiert wurde der Wiederantritt des Dienstes durch das Mail des FV AD XX vom XX.2013 mit dem Betreff: Lernwochen an AD XX. Wörtlich wurde ausgeführt: „Ihrem Wunsch nach Absolvierung von Lernwochen wird nachgekommen, da dem Thema Wissensmanagement sowohl vom BMF, aber auch vom Zollamt XX ein hoher Stellenwert beigemessen wird, dieses Instrumentarium eine bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahme darstellt und somit der fachlichen und persönlichen Weiterbildung dient. Zeitraum 1. Bis XX. 2013 Team Betriebsprüfung/Zoll (AAA) Teamleiter AD XX; Zeitraum XX. Bis XX. 2013 Kundenteam (ATD) Teamleiter AD XX“. Zur Festlegung von Lernwochen wird am Mitarbeiter/innen Portal des BMF unter https://portal04.bmf.gv.at/Portal.Node/secure/content/bmf/PersonalOnline/Mitarbeiter/BildungEntwicklung/Fhrung/Lernwoche/_st die in der Folge dargestellte Vorgangsweise durch die Formulare „Mobilitätsvereinbarung Lernwoche“ (AS 62) empfohlen nach der unten dargestellten Checkliste vorzugehen und das in weiterer Folge dargestellte Protokoll zu erstellen (Darstellung eines Snipping Tool Ausschnittes). Diese vom BMF vorgeschlagene Vorgangsweise wurde im Fall der Festlegung von Lernwochen des AD XX nicht befolgt. Beschuldigter bezeichnet die Vorgangsweise als Einzelfall (AS 59). AD XX führte aus: „Grundsätzlich werden bei der Durchführung von Lernwochen die in der Checkliste angeführten Punkte beachtet, auch wenn nicht immer sklavisch daran festgehalten wird. Zur Klarstellung: eine Checkliste ist ein unterstützendes Hilfsinstrument und keine Verpflichtung im Sinne einer Dienstanweisung. Der TL wurde vom Strafsachenleiter informiert, dass XX einige Zeit im Kundenteam verwendet wird, ohne explizit ‚Lernwochen‘ zu erwähnen“. Nachdem Beschuldigter mittels Mail vom XX.2013 über die für AD XX vereinbarten Lernwochen informiert wurde, übermittelte er am XX.2013 an FV RR AD XX mittels Mail eine Stellungnahme dazu und hielt wie folgt fest: „Mit etwas Verwunderung durfte ich diese im stillen Kämmerchen getroffene Entscheidung zur Kenntnis nehmen. Als unmittelbarer Vorgesetzter des seit XX. 2012 krank gemeldeten XX hatte ich bis zu deiner Entscheidung keine Kenntnis,

dass dieser plötzlich einen Wunsch nach Lernwochen geäußert hat. Offensichtlich gibt es für Herrn XX nach wie vor keinen Teamleiter, denn man kann ja ohnehin alles auf der Ebene Neffe – Onkel lösen. Die getroffene Entscheidung muss ich als weisungsgebundener Beamter zwar akzeptieren. Ich werde den Dienstplan für Februar 2013 auch in entsprechender Form abändern. Festhalten möchte ich jedoch, dass ich eine Entscheidung in der oben beschriebenen Form aus nachstehenden Überlegungen nicht getroffen hätte. Bei Lernwochen handelt es sich um eine zweiwöchige Qualifizierungsmaßnahme mit diversen Zielen. Die Auswahl und Nominierung der Kandidaten wird im Zuge des Mitarbeitergespräches zwischen Vorstand/Vorständin und den Teamleiter/inne/n getroffen. Bedauerlicherweise wurde ich als verantwortlicher Teamleiter weder für die Auswahl, aber auch nicht für den gewählten Termin eingebunden. Bemerken darf ich dazu, dass in der Woche von XX. 2013 aufgrund eines Observationslehrganges im Team XX vier Mitarbeiter fehlen. Aufgrund der eingeschränkten Personalressourcen wird der Dienstbetrieb trotz internationaler Anforderungen nur bedingt aufrecht erhalten werden können. In dieser Woche kann ich auf Herrn XX auf keinen Fall verzichten. Überdies möchte ich dir zur Kenntnis bringen, dass XX am XX.2013 vom Trainingsleiter XX zu einem verpflichtenden Nachtragsschießen eingeladen wurde. An diesem Tag kann er dem Kundenteam keinesfalls zur Verfügung stehen.“ (AS 6) Mit Bezug auf dieses Nachtragsschießen verfasste AD XX am XX. 2013 ein Mail an seinen TL Beschuldigten mit den Worten: „Sg. H. Teamleiter! Bezugnehmend auf Ihr E-Mail vom XX. 2013 möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich nach Rücksprache mit meinem behandelnden Arzt der Einladung zum Nachtragsschießen aus medizinischen Gründen noch nicht folgen kann. Am Tag der Entlassung wurde seitens des Klinikums XX der Erste Kontrolltermin mit XX. 2013 festgesetzt. Im Verlauf dieses Schlussgespräches wurde mir auch versichert, dass die Behandlung zufriedenstellend verlaufen sei und der Heilungsprozess einer gewissen Zeitspanne bedarf. Das Anschlussheilverfahren sollte ca. 12 Wochen nach der Behandlung erfolgen und ist in der Zeit vom XX bis XX 2013 festgesetzt worden. Nach erfolgter Rehabilitation sollte meine Einsatzfähigkeit wieder hergestellt sein. Gruss XX“. (AS 5) Beschuldigter beantwortete diese Nachricht am XX.2013 ebenfalls mittels Mail: „Lieber Andreas! Dein Ersuchen bezüglich Nichtteilnahme am Nachtragsschießen aus medizinischen Gründen habe ich zur Kenntnis genommen und bei der Dienstplanung für den Monat Februar 2013 berücksichtigt. Um deinem Befinden entgegen zu kommen, habe ich für den Monat Februar 2013 drei verschiedene Dienstpläne ausgearbeitet, die als Datei angehängt sind. Da ich bis heute noch keine Gesundheitsmeldung erhalten habe, ist der Dienstplan Nr. 1 vom XX. bis XX. 2013 krank geplant. Der Dienstplan Nr. 2 ist dermaßen ausgelegt, dass die rechtlich zustehenden zwei Lernwochen von mir eingeplant wurden. Da in der Zeit vom X. bis XX 2013 vier Mitarbeiter am Observationslehrgang teilnehmen und daher im Team Personalmangel herrscht, habe ich für diese 5 Tage einen Außendienst (vermutlich in XX) eingeplant. Der Dienstplan Nr. 3 ist nach den Vorgaben des Herrn Fachvorstandes erstellt. Bemerken möchte ich dazu, dass ich als Teamleiter bei einem gewünschten Dienstantritt am XX.2013 um eine schriftliche Gesundheitsmeldung ersuche. Außerdem verlange ich zu meiner persönlichen Absicherung zwingend nachstehende ärztliche Bestätigungen vor einem eventuellen Dienstantritt. Bei der Inanspruchnahme des Dienstplanes Nr. 2 eine ärztliche Bestätigung, aus welcher hervorgeht, dass aufgrund der gut verlaufenen Behandlung ab XX. 2013 Außendiensttauglichkeit gegeben ist. Sollte der Dienstplan Nr. 3 gewählt werden, verlange ich eine ärztliche Bestätigung, aus welcher hervorgeht, dass aufgrund der gut verlaufenen Behandlung ab XX. 2013 die Innendiensttauglichkeit gegeben ist.“ (AS 7) AD XX beantwortete das Mail seines TL Beschuldigten mittels Mail am XX.2013 und fügte mehrere Dokumente im Anhang bei, darunter ein Formblatt mit den Insignien des BMF Zollamt, das als „Krank/Unfall – Gesund – Meldung“ bezeichnet ist. Auf diesem Formblatt wird AD XX Dienstverhinderung für die Zeit von XX.2013 bis XX.2013 durch einen Arzt bestätigt (AS 11). Die dieser Meldung beigelegt ärztliche Bestätigung des Dr. XX empfiehlt dem Patienten AD XX ein konsequentes Warmhalten, die konsequente Einhaltung eines Tragelimits von 7kg, sowie keine ruckartigen Bewegungen durchzuführen. Dr. XX bescheinigt, dass aus ärztlicher Sicht eine Tätigkeit am Schreibtisch eingeschränkt zumutbar ist (AS 10). Im Weiteren fügte AD XX eine schriftliche Mitteilung bei, wonach ihm ein stationärer Rehabilitationsaufenthalt in der Zeit von XX.2013 bis XX.2013 durch die Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter bewilligt wurde. (AS 12) Auf die Eingabe des AD XX vom XX.2013 antwortete TL Beschuldigter wiederum am XX.2013 um XX Uhr und führte aus, dass er unter Bezugnahme auf die vorgelegte Diagnose des Arztes Dr. XX über den Gesundheitszustand des AD XX einem Dienstantritt durch diesen nicht zustimme und forderte diesen auf, eine amtsärztliche Bescheinigung beizubringen. Seine Bedenken lauten im wörtlichen Zitat: „Die Einschränkung, dass keine ruckartigen Bewegungen vollführt werden dürfen, ist aus meiner Sicht von entscheidender Bedeutung. Mit dieser Diagnose ist jedenfalls eine Autofahrt ausgeschlossen, da überaus gesundheitsgefährdend, ich würde sagen lebensbedrohend. Jede Fahrt zur und von der Dienststelle (täglich 60 Kilometer) würde bei einer Vollbremsung zu einer nicht vertretbaren Verletzung im Halswirbelbereich führen. Es tut mir leid, dass ich die Entscheidung in dieser Form treffen musste, als Teamleiter bin ich jedoch auch für die Gesundheit und das Wohlergehen meiner Mitarbeiter verantwortlich.“ (AS 13) Am XX.2013 übermittelte FV AD RR XX um XX ein Mail an TL Beschuldigten, worin er ihn darauf hinwies, dass die Einholung eines amtsärztlichen Attestes nur durch den Leiter der Dienstbehörde, nämlich den Amtsvorstand angefordert werden könne. Er wies TL Beschuldigten darauf hin, dass er mit der Aufforderung an AD XX, eine amtsärztliche Bescheinigung beizubringen, seine Kompetenzen überschritten habe. Im Übrigen informierte er den TL, dass AD XX am XX.2013 einen

genehmigten Urlaubstag in Anspruch nehmen werde und im Februar die „mit dem Vorstand vereinbarten Lernwochen“ absolvieren werde (AS 14). TL Beschuldigter nahm die Information mittels Mail am XX.2013 um XX Uhr zur Kenntnis. VO HR XX übermittelte an TL Beschuldigten am XX.2013 um XX Uhr ein Mail mit dem Inhalt: „Guten Morgen, lieber Beschuldigter, ich ersuche um Mitteilung, wann Dir die Vorstandsangelegenheiten übertragen wurden? Der Vorstand XX“ (AS 14). Ebenfalls am XX.2013 übermittelte FV AD RR XX an TL Beschuldigten um XX Uhr ein Mail, worin er darauf verwies, dass sich aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des BDG und aufgrund der Arbeitsplatzbeschreibung keine Verantwortung des Teamleiters für den Gesundheitszustand eines Mitarbeiters ableiten ließe und für eine Gesundheitsmeldung im gegenständlichen Fall (betreffend AD XX) die Bekanntgabe der vorübergehenden Innendiensttauglichkeit ausreichend sei. Im Weiteren führte er wörtlich aus: „Befremdlich ist, dass offensichtlich persönlich bestehende Differenzen zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter in dieser Form ausgetragen werden. Die Funktion des Teamleiters sollte nicht zur Schikane missbraucht werden, vielmehr ist im Sinne der BMF-Strategie von der Führungskraft zu beachten, dass ‚Motivation, Leistungsbereitschaft und Engagement, Kompetenzentwicklung und Integrität‘ wichtige Grundsätze des Personalmanagements sind [siehe Strategie des BMF vom September 2012.]“ Ihre schriftlich ergangene Formulierung, ‚die rechtlich zustehenden zwei Lernwochen‘ bedeutet im Umkehrschluss den Vorwurf, dass ich in der Funktion als Fachvorstand und Ausbildungsleiter widerrechtlich die Planung der ‚Lernwoche‘ über den Zeitraum von einem Monat vorgenommen habe. Somit sind Sie gefordert Anzeige gegen mich zu erstatten, der ich im Übrigen mit Gelassenheit entgegen sehe. Gerade Ihnen müsste die Verwendung von Mitarbeitern im nichtangestammten Team verständlich sein, da zwei Kundeteammitarbeiter bereits über einen sehr langen Zeitraum Dienst im Team der Observationseinheit erbringen, Sie sich aber über die tatsächlich bestehende Voraussetzungen, wie erforderliche Arbeitsplätze oder Ausbildungserfordernisse dieser Arbeitsplätze nicht äußern. In diesem Zusammenhang sei auch noch bemerkt, dass die von Ihnen geortete Ebene ‚Onkel – Neffe‘ keinerlei Auswirkung auf meine dienstliche Handlung und Verantwortung hat.“ (AS 15) Am XX.2013 zeigte sich FV AD RR XX in einem Mail an die Leiterin der Personalabteilung der Region XX, HR Mag.XX, „tief betroffen, wie der Umgang mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen gehandhabt wird“. Im Weiteren führte FV AD RR XX aus: „Zur Klarstellung der Situation stelle ich fest, dass XX nichts anderes wollte, als nach seiner Behandlung wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden. Die vom genannten Kollegen innehabende Planstelle in der Zollfahndung erfordert zwar körperliche Fitness, allerdings wurde durch den Amtsvorstand als Leiter der Dienstbehörde die vom Facharzt konstatierte Innendiensttauglichkeit bis zur endgültigen Genesung nach der Rehabilitationsphase in der Form genehmigt, dass dieser Lernwochen zur Weiterbildung und somit zum Nutzen der Organisation und in Übereinstimmung mit dem Strategiekonzept des BMF absolvieren kann. Der widerrechtlich ausgeübte Druck durch den Teamleiter, Beschuldigter, auf den Mitarbeiter und die dadurch entstehenden, wenn auch nicht nachvollziehbaren, Entscheidungen sind für unseren Mitarbeiter unverständlich, und es ist rechtlich für mich als Fachvorstand und Ausbildungsleiter nicht nachvollziehbar, dass die über Ersuchen von Frau XX an Organisationsleiter XX persönlich zugestellte Aufforderung zur Beibringung eines amtsärztlichen Attestes verlangt wird. Bitte um Mitteilung ob diese Behandlung für sämtliche Bedienstete des Bundesministeriums für Finanzen Gültigkeit hat, oder ob es sich um ausschließlich eine ‚causa XX‘ handelt – und ob EIN ‚Teamleiter‘ sich über rechtlich nicht abgedeckte Kompetenzen wie Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung (Auskunft Dr. XX), resultierend aus der Arbeitsplatzbeschreibung und der geltenden Organisationsstruktur, hinwegsetzen kann.“ Dieses Mail richtete FV AD RR XX an weitere Empfänger in CC.; darunter auch an TL Beschuldigten, der am folgenden Tag, nämlich am XX.2013, mittels Mail Selbstanzeige beim Vorstand des Zollamtes XX, HR Mag. XX, erstattete (AS 16). Am XX.2013 übermittelte FV AD RR XX um XX Uhr den Protokollentwurf des 1. Führungskräftemeetings 2013, mit der Bitte um Durchsicht und Bekanntgabe etwaiger Änderungswünsche an die Teilnehmer, darunter an TL Beschuldigten (AS 17). Um XX Uhr desselben Tages (XX.2013) antwortete TL Beschuldigter und führte schriftlich mittels Mail an FV AD RR XX aus: „Die Uhrzeit, zu welcher ich das FKM verlassen habe war genau XX Uhr und nicht wie angeführt XX. Ab XX Uhr hatte ich im Vorfeld bereits Pflegeurlaub beantragt und ausgetragen. Außerdem ersuche ich zu Punkt 7.11. um Aufnahme des gegen mich ausgesprochenen Mobbingvorwurfes gegen XX. Mit der Bitte um Berichtigung verbleibe ich mit freundlichem Gruß. Beschuldigter, Fachoberinspektor“ (AS 17) Wiederum am selben Tag (XX.2013) beantwortete FV AD RR XX um XX Uhr das Ersuchen um Protokollberichtigung und führte mittels Mail an TL Beschuldigten aus: „Werter Fachoberinspektor, es ist mir nicht bekannt, dass gegen Sie, von wem auch immer, Mobbingvorwürfe erhoben worden wären. Die Uhrzeit Ihres Verlassens wird selbstverständlich in Ihrem Sinn geändert.“ (AS 18) Darauf antwortete TL Beschuldigter am XX.2013 um XX Uhr wie folgt: „Sehr geehrter Herr Fachvorstand ! Es wurde nicht von ‚Wem auch immer‘ das Wort Mobbing in den Mund genommen. Beim Punkt 7.11. waren einzig und alleine Sie der Moderator. Daher ersuche ich um Gedankenforschung und um Berichtigung des Protokolls.“ (AS 19) Um XX Uhr des XX.2014 reagierte FV AD RR XX und antwortete dem TL Beschuldigten mit den Worten: „Sehr geehrter Herr FOI, bin gerne bereit, dass Protokoll in Ihrem Sinne abzuändern, wenn sich ein Teilnehmer des FKM an den Vorwurf des Mobbing erinnert. Habe jedoch bislang von keinem TL eine derartige Rückmeldung erhalten, bin aber gerne bereit, sollte sich einer der Teilnehmer an unserer monatlichen Führungskräfteveranstaltung schriftlich dazu äußern, die Korrektur des Protokolls vorzunehmen. MfG XX“

(AS 20) Um XX Uhr des XX.2013 schrieb TL Beschuldigter wiederum an FV AD RR XX: „Ich glaube nicht, dass sich der anwesende Herr Vorstand oder ein anwesender Teamleiter schriftlich zu diesem ihn nicht tangierenden Punkt äußern wird. Ich werde den Herrn Vorstand und die einzelnen Teamleiter im Disziplinarverfahren jedoch als Zeugen anführen und dort unterliegen sie ja der Wahrheitspflicht.“ (AS 21) Unter Bezugnahme auf die „widersprüchliche Darstellung betreffend den Mobbingvorwurf im Zuge des Führungskräftemeetings am XX.2013“ beantragte Beschuldigter die Zeugenbefragung von zwölf außer ihm anwesenden Teilnehmern unter Anschluss der 1. Seite des Protokolls vom 1. Führungskräftemeeting 2013. In der Teilnehmerliste ist vermerkt: „13. Beschuldigter TL XX (bis XX Uhr – nach Angabe des TL)“ (AS 51). Über Ersuchen des Disziplinarsenates führte Beschuldigter zu den in der Folge dargestellten Vorhalten aus: Zu seiner Formulierung „offensichtlich gibt es für Herrn XX nach wie vor keinen Teamleiter“: „Der Herr Fachvorstand AD RR XX hat sich seit der Versetzung des Herrn XX in das Team XX/XX wiederholt für diesen eingesetzt. Insbesondere ist mir eine Rüge wegen meiner schleppenden Beurteilung im Zuge der von XX beantragten Leistungsfeststellung 2009 in Erinnerung. Eine Erörterung mit dem Herrn Vorstand HR XX war zwecklos, da dieser grundsätzlich die Linie des Herrn Fachvorstandes AD RR XX vertreten hat.“ Zu seiner Aufforderung an AD XX, zur persönlichen Absicherung des TL eine schriftliche ärztliche Bestätigung, aus der die Innendiensttauglichkeit bzw. die Außendiensttauglichkeit hervorgeht: „Ich hatte aus diversen Quellen Kenntnis vom Gesundheitszustand meines waffentragenden Mitarbeiters XX durch seine Behandlung. Da es mir bekannt war, dass XX aufgrund dieser Einschränkung nicht mit dem Auto fahren und keine ruckartigen Bewegungen durchführen darf sah ich es als meine Verpflichtung, vor einem beabsichtigten Dienstantritt Kenntnis über seinen tatsächlichen Gesundheitszustand zu erlangen. Aufgrund der mir als Teamleiter auferlegten Fürsorgepflicht für meine Mitarbeiter wollte ich - um eine weitere Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu vermeiden - und auch zu meiner persönlichen Absicherung eine definitive Bestätigung über seinen aktuellen Gesundheitszustand erhalten. Herr XX ist in meinem Team Waffenträger und unterliegt daher besonderen körperlichen Anforderungen. Um einer Selbstgefährdung entgegen zu wirken und um diese einschätzen zu können sah ich es als meine Verpflichtung, seine körperliche Eignung bestätigt zu haben. Lt. Punkt 5.1 der gültigen Arbeitsplatzbeschreibung des Bundesministeriums für Finanzen für Teamleiter "Team Zollfahndung" obliegt mir die Leitung, Organisation und Koordinierung des Dienstbetriebes in personeller und organisatorischer Hinsicht, sowie die Gestaltung der Geschäftsprozesse innerhalb des Teams [Anlage] (AS 65-69 Arbeitsplatzbeschreibung). Eine Einschränkung hinsichtlich der Leitung, Organisation und Koordinierung des Dienstbetriebes in personeller und organisatorischer Hinsicht ist nicht erfolgt. Demzufolge trage ich als Teamleiter auch die volle Verantwortung bezüglich meiner Mitarbeiter in personeller Hinsicht.“ Im Beweisverfahren war im Hinblick auf die Selbstanzeige der Sachverhalt weiterführend zu ermitteln, ob das Verhalten des Beschuldigten mit Bezug auf seinen Teammitarbeiter AD XX tatsächlich als schikanös bzw. als Mobbing festzustellen ist und ob deshalb gegenüber Beschuldigten tatsächlich der Vorwurf des Mobbing im FKM des Zollamtes erhoben wurde. Von den im Protokoll angeführten zwölf Teilnehmern des 1. FKM 2013 wurden AD XX, Strafsachenleiter OR XX, AD XX, AD XX, AD XX, AD XX, AD XX, Mjr XX, AD XX und AD XX zu einer schriftlichen Zeugenaussage aufgefordert. Von den zur Aussage aufgeforderten Zeugen hat Mjr. XX am XX.2013 bekannt gegeben, dass er am FKM krankheitsbedingt nicht teilgenommen hatte. Mjr. XX ist in jenem Protokollausdruck, der dem Disziplinarsenat vorliegt, unter den anwesenden Teilnehmern verzeichnet. Beschuldigter versieht im Zollamt römisch zwanzig als Teamleiter im Team XX/XX seinen Dienst. Mitarbeiter in diesem Team ist auch AD römisch zwanzig. Beschuldigter ist unmittelbarer Dienstvorgesetzter des Teammitarbeiters AD römisch zwanzig. AD römisch zwanzig befand sich seit römisch zwanzig.2012 im Krankenstand (AS 6) und musste sich zwischen römisch zwanzig. bis römisch zwanzig.2012 und von römisch zwanzig. bis römisch zwanzig.2012 stationär in Spitalbehandlung begeben (AS 9). Aus medizinischen Gründen wurde ihm damit ursächlich im Zusammenhang stehend ein Rehabilitationsverfahren von der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter bewilligt, das von römisch zwanzig.2013 – römisch zwanzig.2013 terminisiert wurde. (AS 12). AD römisch zwanzig befand sich aufgrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung im Krankenstand, weswegen er zuletzt an das ZA römisch zwanzig eine ärztliche Bescheinigung übermittelte, die seine Arbeitsunfähigkeit von römisch zwanzig.2013 – römisch zwanzig.2013 bestätigte. Am römisch zwanzig.2013 trat AD römisch zwanzig seinen Dienst wieder an. Der Wiederantritt des Dienstes durch AD römisch zwanzig wurde im Jänner 2013 durch den Fachvorstand des Zollamtes römisch zwanzig vorbereitet. AD römisch zwanzig und AD römisch zwanzig sind Angehörige im Sinne des Paragraph 36 a, Absatz eins, Ziffer 2, AVG, AD römisch zwanzig ist der Onkel von AD römisch zwanzig bzw. ist AD römisch zwanzig der Neffe von AD römisch zwanzig (AS 16, 80). Sie sind somit Verwandte im dritten Grad der Seitenlinie. Dokumentiert wurde der Wiederantritt des Dienstes durch das Mail des FV AD römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 mit dem Betreff: Lernwochen an AD römisch zwanzig. Wörtlich wurde ausgeführt: „Ihrem Wunsch nach Absolvierung von Lernwochen wird nachgekommen, da dem Thema Wissensmanagement sowohl vom BMF, aber auch vom Zollamt römisch zwanzig ein hoher Stellenwert beigemessen wird, dieses Instrumentarium eine bedarfsgerechte Qualifizierungsmaßnahme darstellt und somit der fachlichen und persönlichen Weiterbildung dient. Zeitraum1. Bis römisch zwanzig. 2013 Team Betriebsprüfung/Zoll (AAA) Teamleiter AD römisch zwanzig; Zeitraum römisch zwanzig. Bis römisch zwanzig. 2013 Kundenteam (ATD) Teamleiter AD XX“. Zur Festlegung von Lernwochen wird am

Mitarbeiter/innen	Portal	des	BMF	unter
https://portal04.bmf.gv.at/Portal.Node/secure/content/bmf/PersonalOnline/Mitarbeiter/BildungEntwicklung/Fhrung/Lernwoche/_st die in der Folge dargestellte Vorgangsweise durch die Formulare „Mobilitätsvereinbarung Lernwoche“ (AS 62) empfohlen nach der unten dargestellten Checkliste vorzugehen und das in weiterer Folge dargestellte Protokoll zu erstellen (Darstellung eines Snipping Tool Ausschnittes). Diese vom BMF vorgeschlagene Vorgangsweise wurde im Fall der Festlegung von Lernwochen des AD römisch zwanzig nicht befolgt. Beschuldigter bezeichnet die Vorgangsweise als Einzelfall (AS 59). AD römisch zwanzig führte aus: „Grundsätzlich werden bei der Durchführung von Lernwochen die in der Checkliste angeführten Punkte beachtet, auch wenn nicht immer sklavisch daran festgehalten wird. Zur Klarstellung: eine Checkliste ist ein unterstützendes Hilfsinstrument und keine Verpflichtung im Sinne einer Dienstanweisung. Der TL wurde vom Strafsachenleiter informiert, dass römisch zwanzig einige Zeit im Kundenteam verwendet wird, ohne explizit ‚Lernwochen‘ zu erwähnen“. Nachdem Beschuldigter mittels Mail vom römisch zwanzig.2013 über die für AD römisch zwanzig vereinbarten Lernwochen informiert wurde, übermittelte er am römisch zwanzig.2013 an FV RR AD römisch zwanzig mittels Mail eine Stellungnahme dazu und hielt wie folgt fest: „Mit etwas Verwunderung durfte ich diese im stillen Kämmerchen getroffene Entscheidung zur Kenntnis nehmen. Als unmittelbarer Vorgesetzter des seit römisch zwanzig. 2012 krank gemeldeten römisch zwanzig hatte ich bis zu deiner Entscheidung keine Kenntnis, dass dieser plötzlich einen Wunsch nach Lernwochen geäußert hat. Offensichtlich gibt es für Herrn römisch zwanzig nach wie vor keinen Teamleiter, denn man kann ja ohnehin alles auf der Ebene Neffe – Onkel lösen. Die getroffene Entscheidung muss ich als weisungsgebundener Beamter zwar akzeptieren. Ich werde den Dienstplan für Februar 1013 auch in entsprechender Form abändern. Festhalten möchte ich jedoch, dass ich eine Entscheidung in der oben beschriebenen Form aus nachstehenden Überlegungen nicht getroffen hätte. Bei Lernwochen handelt es sich um eine zweiwöchige Qualifizierungsmaßnahme mit diversen Zielen. Die Auswahl und Nominierung der Kandidaten wird im Zuge des Mitarbeitergespräches zwischen Vorstand/Vorständin und den Teamleiter/inne/n getroffen. Bedauerlicherweise wurde ich als verantwortlicher Teamleiter weder für die Auswahl, aber auch nicht für den gewählten Termin eingebunden. Bemerken darf ich dazu, dass in der Woche von römisch zwanzig. 2013 aufgrund eines Observationslehrganges im Team römisch zwanzig vier Mitarbeiter fehlen. Aufgrund der eingeschränkten Personalressourcen wird der Dienstbetrieb trotz internationaler Anforderungen nur bedingt aufrecht erhalten werden können. In dieser Woche kann ich auf Herrn römisch zwanzig auf keinen Fall verzichten. Überdies möchte ich dir zur Kenntnis bringen, dass römisch zwanzig am römisch zwanzig.2013 vom Trainingsleiter römisch zwanzig zu einem verpflichtenden Nachtragsschießen eingeladen wurde. An diesem Tag kann er dem Kundenteam keinesfalls zur Verfügung stehen.“ (AS 6) Mit Bezug auf dieses Nachtragsschießen verfasste AD römisch zwanzig am römisch zwanzig. 2013 ein Mail an seinen TL Beschuldigten mit den Worten: „Sg. H. Teamleiter! Bezugnehmend auf Ihr E-Mail vom römisch zwanzig. 2013 möchte ich Ihnen mitteilen, dass ich nach Rücksprache mit meinem behandelnden Arzt der Einladung zum Nachtragsschießen aus medizinischen Gründen noch nicht folgen kann. Am Tag der Entlassung wurde seitens des Klinikums römisch zwanzig der Erste Kontrolltermin mit römisch zwanzig. 2013 festgesetzt. Im Verlauf dieses Schlussgespräches wurde mir auch versichert, dass die Behandlung zufriedenstellend verlaufen sei und der Heilungsprozess einer gewissen Zeitspanne bedarf. Das Anschlussheilverfahren sollte ca. 12 Wochen nach der Behandlung erfolgen und ist in der Zeit vom römisch zwanzig bis römisch zwanzig 2013 festgesetzt worden. Nach erfolgter Rehabilitation sollte meine Einsatzfähigkeit wieder hergestellt sein. Gruss XX“. (AS 5) Beschuldigter beantwortete diese Nachricht am römisch zwanzig.2013 ebenfalls mittels Mail: „Lieber Andreas! Dein Ersuchen bezüglich Nichtteilnahme am Nachtragsschießen aus medizinischen Gründen habe ich zur Kenntnis genommen und bei der Dienstplanung für den Monat Februar 2013 berücksichtigt. Um deinem Befinden entgegen zu kommen, habe ich für den Monat Februar 2013 drei verschiedene Dienstpläne ausgearbeitet, die als Datei angefügt sind. Da ich bis heute noch keine Gesundheitsmeldung erhalten habe, ist der Dienstplan Nr. 1 vom römisch zwanzig. bis römisch zwanzig. 2013 krank geplant. Der Dienstplan Nr. 2 ist dermaßen ausgelegt, dass die rechtlich zustehenden zwei Lernwochen von mir eingeplant wurden. Da in der Zeit vom römisch zehnte bis römisch zwanzig 2013 vier Mitarbeiter am Observationslehrgang teilnehmen und daher im Team Personalmangel herrscht, habe ich für diese 5 Tage einen Außendienst (vermutlich in römisch zwanzig) eingeplant. Der Dienstplan Nr. 3 ist nach den Vorgaben des Herrn Fachvorstandes erstellt. Bemerken möchte ich dazu, dass ich als Teamleiter bei einem gewünschten Dienstantritt am römisch zwanzig.2013 um eine schriftliche Gesundheitsmeldung ersuche. Außerdem verlange ich zu meiner persönlichen Absicherung zwingend nachstehende ärztliche Bestätigungen vor einem eventuellen Dienstantritt. Bei der Inanspruchnahme des Dienstplanes Nr. 2 eine ärztliche Bestätigung, aus welcher hervorgeht, dass aufgrund der gut verlaufenen Behandlung ab römisch zwanzig. 2013 Außendiensttauglichkeit gegeben ist. Sollte der Dienstplan Nr. 3 gewählt werden, verlange ich eine ärztliche Bestätigung, aus welcher hervorgeht, dass aufgrund der gut verlaufenen Behandlung ab römisch zwanzig. 2013 die Innendiensttauglichkeit gegeben ist.“ (AS 7) AD römisch zwanzig beantwortete das Mail seines TL Beschuldigten mittels Mail am römisch zwanzig.2013 und fügte mehrere Dokumente im Anhang bei, darunter ein Formblatt mit den Insignien des BMF Zollamt, das als „Krank/Unfall – Gesund – Meldung“ bezeichnet ist. Auf diesem Formblatt wird AD römisch zwanzig Dienstverhinderung für die Zeit von römisch				

zwanzig.2013 bis römisch zwanzig.2013 durch einen Arzt bestätigt (AS 11). Die dieser Meldung beigelegt ärztliche Bestätigung des Dr. römisch zwanzig empfiehlt dem Patienten AD römisch zwanzig ein konsequentes Warmhalten, die konsequente Einhaltung eines Tragelimits von 7kg, sowie keine ruckartigen Bewegungen durchzuführen. Dr. römisch zwanzig bescheinigt, dass aus ärztlicher Sicht eine Tätigkeit am Schreibtisch eingeschränkt zumutbar ist (AS 10). Im Weiteren fügte AD römisch zwanzig eine schriftliche Mitteilung bei, wonach ihm ein stationärer Rehabilitationsaufenthalt in der Zeit von römisch zwanzig.2013 bis römisch zwanzig.2013 durch die Versicherungsanstalt öffentlicher Bediensteter bewilligt wurde. (AS 12) Auf die Eingabe des AD römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 antwortete TL Beschuldigter wiederum am römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr und führte aus, dass er unter Bezugnahme auf die vorgelegte Diagnose des Arztes Dr. römisch zwanzig über den Gesundheitszustand des AD römisch zwanzig einem Dienstantritt durch diesen nicht zustimme und forderte diesen auf, eine amtsärztliche Bescheinigung beizubringen. Seine Bedenken lauten im wörtlichen Zitat: „Die Einschränkung, dass keine ruckartigen Bewegungen vollführt werden dürfen, ist aus meiner Sicht von entscheidender Bedeutung. Mit dieser Diagnose ist jedenfalls eine Autofahrt ausgeschlossen, da überaus gesundheitsgefährdend, ich würde sagen lebensbedrohend. Jede Fahrt zur und von der Dienststelle (täglich 60 Kilometer) würde bei einer Vollbremsung zu einer nicht vertretbaren Verletzung im Halswirbelbereich führen. Es tut mir leid, dass ich die Entscheidung in dieser Form treffen musste, als Teamleiter bin ich jedoch auch für die Gesundheit und das Wohlergehen meiner Mitarbeiter verantwortlich.“ (AS 13) Am römisch zwanzig.2013 übermittelte FV AD RR römisch zwanzig um römisch zwanzig ein Mail an TL Beschuldigten, worin er ihn darauf hinwies, dass die Einholung eines amtsärztlichen Attestes nur durch den Leiter der Dienstbehörde, nämlich den Amtsvorstand angefordert werden könne. Er wies TL Beschuldigten darauf hin, dass er mit der Aufforderung an AD römisch zwanzig, eine amtsärztliche Bescheinigung beizubringen, seine Kompetenzen überschritten habe. Im Übrigen informierte er den TL, dass AD römisch zwanzig am römisch zwanzig.2013 einen genehmigten Urlaubstag in Anspruch nehmen werde und im Februar die „mit dem Vorstand vereinbarten Lernwochen“ absolvieren werde (AS 14). TL Beschuldigter nahm die Information mittels Mail am römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr zur Kenntnis. VO HR römisch zwanzig übermittelte an TL Beschuldigten am römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr ein Mail mit dem Inhalt: „Guten Morgen, lieber Beschuldigter, ich ersuche um Mitteilung, wann Dir die Vorstandsangelegenheiten übertragen wurden? Der Vorstand XX“ (AS 14). Ebenfalls am römisch zwanzig.2013 übermittelte FV AD RR römisch zwanzig an TL Beschuldigten um römisch zwanzig Uhr ein Mail, worin er darauf verwies, dass sich aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen des BDG und aufgrund der Arbeitsplatzbeschreibung keine Verantwortung des Teamleiters für den Gesundheitszustand eines Mitarbeiters ableiten ließe und für eine Gesundmeldung im gegenständlichen Fall (betreffend AD römisch zwanzig) die Bekanntgabe der vorübergehenden Innendiensttauglichkeit ausreichend sei. Im Weiteren führte er wörtlich aus: „Befremdlich ist, dass offensichtlich persönlich bestehende Differenzen zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter in dieser Form ausgetragen werden. Die Funktion des Teamleiters sollte nicht zur Schikane missbraucht werden, vielmehr ist im Sinne der BMF-Strategie von der Führungskraft zu beachten, dass ‚Motivation, Leistungsbereitschaft und Engagement, Kompetenzentwicklung und Integrität‘ wichtige Grundsätze des Personalmanagements sind [siehe Strategie des BMF vom September 2012.]“ Ihre schriftlich ergangene Formulierung, ‚die rechtlich zustehenden zwei Lernwochen‘ bedeutet im Umkehrschluss den Vorwurf, dass ich in der Funktion als Fachvorstand und Ausbildungsleiter widerrechtlich die Planung der ‚Lernwoche‘ über den Zeitraum von einem Monat vorgenommen habe. Somit sind Sie gefordert Anzeige gegen mich zu erstatten, der ich im Übrigen mit Gelassenheit entgegen sehe. Gerade Ihnen müsste die Verwendung von Mitarbeitern im nichtangestammten Team verständlich sein, da zwei Kundeteammitarbeiter bereits über einen sehr langen Zeitraum Dienst im Team der Observationseinheit erbringen, Sie sich aber über die tatsächlich bestehende Voraussetzungen, wie erforderliche Arbeitsplätze oder Ausbildungserfordernisse dieser Arbeitsplätze nicht äußern. In diesem Zusammenhang sei auch noch bemerkt, dass die von Ihnen geortete Ebene ‚Onkel – Neffe‘ keinerlei Auswirkung auf meine dienstliche Handlung und Verantwortung hat.“ (AS 15) Am römisch zwanzig.2013 zeigte sich FV AD RR römisch zwanzig in einem Mail an die Leiterin der Personalabteilung der Region römisch zwanzig, HR Mag.XX, „tief betroffen, wie der Umgang mit Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen gehandhabt wird“. Im Weiteren führte FV AD RR römisch zwanzig aus: „Zur Klarstellung der Situation stelle ich fest, dass römisch zwanzig nichts anderes wollte, als nach seiner Behandlung wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden. Die vom genannten Kollegen innehabende Planstelle in der Zollfahndung erfordert zwar körperliche Fitness, allerdings wurde durch den Amtsvorstand als Leiter der Dienstbehörde die vom Facharzt konstatierte Innendiensttauglichkeit bis zur endgültigen Genesung nach der Rehabilitationsphase in der Form genehmigt, dass dieser Lernwochen zur Weiterbildung und somit zum Nutzen der Organisation und in Übereinstimmung mit dem Strategiekonzept des BMF absolvieren kann. Der widerrechtlich ausgeübte Druck durch den Teamleiter, Beschuldigter, auf den Mitarbeiter und die dadurch entstehenden, wenn auch nicht nachvollziehbaren, Entscheidungen sind für unseren Mitarbeiter unverständlich, und es ist rechtlich für mich als Fachvorstand und Ausbildungsleiter nicht nachvollziehbar, dass die über Ersuchen von Frau römisch zwanzig an Organisationsleiter römisch zwanzig persönlich zugestellte Aufforderung zur Beibringung eines amtsärztlichen Attestes verlangt wird. Bitte um Mitteilung ob diese Behandlung für sämtliche

Bedienstete des Bundesministeriums für Finanzen Gültigkeit hat, oder ob es sich um ausschließlich eine ‚causa XX‘ handelt – und ob EIN ‚Teamleiter‘ sich über rechtlich nicht abgedeckte Kompetenzen wie Aufforderung zur amtsärztlichen Untersuchung (Auskunft Dr. römisch zwanzig), resultierend aus der Arbeitsplatzbeschreibung und der geltenden Organisationsstruktur, hinwegsetzen kann.“ Dieses Mail richtete FV AD RR römisch zwanzig an weitere Empfänger in CC:, darunter auch an TL Beschuldigten, der am folgenden Tag, nämlich am römisch zwanzig.2013, mittels Mail Selbstanzeige beim Vorstand des Zollamtes römisch zwanzig, HR Mag. römisch zwanzig, erstattete (AS 16). Am römisch zwanzig.2013 übermittelte FV AD RR römisch zwanzig um römisch zwanzig Uhr den Protokollentwurf des 1. Führungskräftemeetings 2013, mit der Bitte um Durchsicht und Bekanntgabe etwaiger Änderungswünsche an die Teilnehmer, darunter an TL Beschuldigten (AS 17). Um römisch zwanzig Uhr desselben Tages (römisch zwanzig.2013) antwortete TL Beschuldigter und führte schriftlich mittels Mail an FV AD RR römisch zwanzig aus: “Die Uhrzeit, zu welcher ich das FKM verlassen habe war genau römisch zwanzig Uhr und nicht wie angeführt römisch zwanzig. Ab römisch zwanzig Uhr hatte ich im Vorfeld bereits Pflegeurlaub beantragt und ausgetragen. Außerdem ersuche ich zu Punkt 7.11. um Aufnahme des gegen mich ausgesprochenen Mobbingvorwurfes gegen römisch zwanzig. Mit der Bitte um Berichtigung verbleibe ich mit freundlichem Gruß. Beschuldigter, Fachoberinspektor“ (AS 17) Wiederum am selben Tag (römisch zwanzig.2013) beantwortete FV AD RR römisch zwanzig um römisch zwanzig Uhr das Ersuchen um Protokollberichtigung und führte mittels Mail an TL Beschuldigten aus: „Werter Fachoberinspektor, es ist mir nicht bekannt, dass gegen Sie, von wem auch immer, Mobbingvorwürfe erhoben worden wären. Die Uhrzeit Ihres Verlassens wird selbstverständlich in Ihrem Sinn geändert.“ (AS 18) Darauf antwortete TL Beschuldigter am römisch zwanzig.2013 um römisch zwanzig Uhr wie folgt: „Sehr geehrter Herr Fachvorstand ! Es wurde nicht von ‚Wem auch immer‘ das Wort Mobbing in den Mund genommen. Beim Punkt 7.11. waren einzig und alleine Sie der Moderator. Daher ersuche ich um Gedankenforschung und um Berichtigung des Protokolls.“ (AS 19) Um römisch zwanzig Uhr des römisch zwanzig.2014 reagierte FV AD RR römisch zwanzig und antwortete dem TL Beschuldigten mit den Worten: „Sehr geehrter Herr FOI, bin gerne bereit, dass Protokoll in Ihrem Sinne abzuändern, wenn sich ein Teilnehmer des FKM an den Vorwurf des Mobbing erinnert. Habe jedoch bislang von keinem TL eine derartige Rückmeldung erhalten, bin aber gerne bereit, sollte sich einer der Teilnehmer an unserer monatlichen Führungskräfteveranstaltung schriftlich dazu äußern, die Korrektur des Protokolls vorzunehmen. MfG XX“ (AS 20) Um römisch zwanzig Uhr des römisch zwanzig.2013 schrieb TL Beschuldigter wiederum an FV AD RR XX: „Ich glaube nicht, dass sich der anwesende Herr Vorstand oder ein anwesender Teamleiter schriftlich zu diesem ihn nicht tangierenden Punkt äußern wird. Ich werde den Herrn Vorstand und die einzelnen Teamleiter im Disziplinarverfahren jedoch als Zeugen anführen und dort unterliegen sie ja der Wahrheitspflicht.“ (AS 21) Unter Bezugnahme auf die „widersprüchliche Darstellung betreffend den Mobbingvorwurf im Zuge des Führungskräftemeetings am römisch zwanzig.2013“ beantragte Beschuldigter die Zeugenbefragung von zwölf außer ihm anwesenden Teilnehmern unter Anschluss der 1. Seite des Protokolls vom 1. Führungskräftemeeting 2013. In der Teilnehmerliste ist vermerkt: „13. Beschuldigter TL römisch zwanzig (bis römisch zwanzig Uhr – nach Angabe des TL)“ (AS 51). Über Ersuchen des Disziplinarsenates führte Beschuldigter zu den in der Folge dargestellten Vorhalten aus: Zu seiner Formulierung „offensichtlich gibt es für Herrn römisch zwanzig nach wie vor keinen Teamleiter“: „Der Herr Fachvorstand AD RR römisch zwanzig hat sich seit der Versetzung des Herrn römisch zwanzig in das Team XX/XX wiederholt für diesen eingesetzt. Insbesondere ist mir eine Rüge wegen meiner schleppenden Beurteilung im Zuge der von römisch zwanzig beantragten Leistungsfeststellung 2009 in Erinnerung. Eine Erörterung mit dem Herrn Vorstand HR römisch zwanzig war zwecklos, da dieser grundsätzlich die Linie des Herrn Fachvorstandes AD RR römisch zwanzig vertreten hat.“ Zu seiner Aufforderung an AD römisch zwanzig, zur persönlichen Absicherung des TL eine schriftliche ärztliche Bestätigung, aus der die Innendiensttauglichkeit bzw. die Außendiensttauglichkeit hervorgeht: „Ich hatte aus diversen Quellen Kenntnis vom Gesundheitszustand meines waffentragenden Mitarbeiters römisch zwanzig durch seine Behandlung. Da es mir bekannt war, dass römisch zwanzig aufgrund dieser Einschränkung nicht mit dem Auto fahren und keine ruckartigen Bewegungen durchführen darf sah ich es als meine Verpflichtung, vor einem beabsichtigten Dienstantritt Kenntnis über seinen tatsächlichen Gesundheitszustand zu erlangen. Aufgrund der mir als Teamleiter auferlegten Fürsorgepflicht für meine Mitarbeiter wollte ich - um eine weitere Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu vermeiden – und auch zu meiner persönlichen Absicherung eine definitive Bestätigung über seinen aktuellen Gesundheitszustand erhalten. Herr römisch zwanzig ist in meinem Team Waffenträger und unterliegt daher besonderen körperlichen Anforderungen. Um einer Selbstgefährdung entgegen zu wirken und um diese einschätzen zu können sah ich es als meine Verpflichtung, seine körperliche Eignung bestätigt zu haben. Lt. Punkt 5.1 der gültigen Arbeitsplatzbeschreibung des Bundesministeriums für Finanzen für Teamleiter "Team Zollfahndung" obliegt mir die Leitung, Organisation und Koordinierung des Dienstbetriebes in personeller und organisatorischer Hinsicht, sowie die Gestaltung der Geschäftsprozesse innerhalb des Teams [Anlage] (AS 65-69 Arbeitsplatzbeschreibung). Eine Einschränkung hinsichtlich der Leitung, Organisation und Koordinierung des Dienstbetriebes in personeller und organisatorischer Hinsicht ist nicht erfolgt. Demzufolge trage ich als Teamleiter auch die volle Verantwortung bezüglich meiner Mitarbeiter in personeller Hinsicht.“ Im Beweisverfahren war im Hinblick auf die Selbstanzeige der Sachverhalt weiterführend zu

ermitteln, ob das Verhalten des Beschuldigten mit Bezug auf seinen Teammitarbeiter AD römisch zwanzig tatsächlich als schikanös bzw. als Mobbing festzustellen ist und ob deshalb gegenüber Beschuldigten tatsächlich der Vorwurf des Mobbing im FKM des Zollamtes erhoben wurde. Von den im Protokoll angeführten zwölf Teilnehmern des 1. FKM 2013 wurden AD römisch zwanzig, Strafsachenleiter OR römisch zwanzig, AD römisch zwanzig, AD römisch zwanzig, AD römisch zwanzig, AD römisch zwanzig, AD römisch zwanzig, Mjr römisch zwanzig, AD römisch zwanzig und AD römisch zwanzig zu einer schriftlichen Zeugenaussage aufgefordert. Von den zur Aussage aufgeforderten Zeugen hat Mjr. römisch zwanzig am römisch zwanzig.2013 bekannt gegeben, dass er am FKM krankheitsbedingt nicht teilgenommen hatte. Mjr. römisch zwanzig ist in jenem Protokollausdruck, der dem Disziplinarsenat vorliegt, unter den anwesenden Teilnehmern verzeichnet.

Fragen an die Zeugen: Haben Sie wahrgenommen, ob sich unter Punkt 7 des Protokolls des 1. FKM 2013 Herr Fachvorstand RR AD XX zu Wort gemeldet hat und das Verhalten des Teamleiters Beschuldigter gegenüber Herrn AD XX zum Thema gemacht hat? Wenn ja, was war der Inhalt des Themas? Dazu haben die Zeugen ausgesagt: AD XX: „Ja, nachdem mich die Sache nicht betroffen hat, kann ich mich an das konkrete Thema nicht mehr erinnern. Nach Einsichtnahme am XX.2013 in das Protokoll vom XX.2013, Pkt. 7.11 ist es um den Begriff ‚Lernwochen‘ gegangen.“ (AS 111) AD XX: „Nein, ich kann mich an eine diesbezügliche Wortmeldung nicht mehr erinnern“ (AS 116) AD Ing. XX: „An die diesbezügliche Wortmeldung kann ich mich nicht mehr erinnern.“ OR XX: „Herr Fachvorstand RR AD XX hat sich im Zuge der beim FKM üblichen Schlussrunde /Statements der Teamleiter) zu Wort gemeldet und die Situation im Zusammenhang mit der Zuweisung von AD XX in ein Kundenteam bzw. zur BPZ thematisiert. Ich glaube mich erinnern zu können, dass auch über die Vorgangsweise von Beschuldigten im Zusammenhang mit der Vorlage einer ärztlichen ‚Dienstfähigkeitsbescheinigung‘ diskutiert wurde.“ (AS 126) AD XX: „Nein, wer mit einer solchen Wortmeldung angefangen hat, weiß ich nicht mehr.“ (AS 129) AD XX: „Ich habe wahrgenommen, dass es zwischen Beschuldigten und RR AD XX zu einer Diskussion gekommen ist. Da mir jedoch jegliches Hintergrundwissen fehlte und diese mein Team in keiner Weise betraf habe ich diese inhaltlich nicht verfolgt und kann daher dazu keine Aussage treffen“ AD XX: „Ob FV XX den Sachverhalt zum Punkt 7 des Protokolls zum Thema gemacht hat, kann ich mich nicht erinnern.“ (AS 131) AD XX: „Nein, hatte diesbezüglich keine Wahrnehmung“. (AS 133) Auf die Frage „Haben Sie wahrgenommen, ob es bei diesem FKM zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Fachvorstand RR AD XX und dem Teamleiter Beschuldigter gekommen ist? Haben die Zeugen ausgesagt: AD XX: Ja; (AS 111) AD XX: „Ja, ich habe wahrgenommen, dass zwischen dem Fachvorstand Herrn RR AD XX und dem Teamleiter Herrn Beschuldigten ein Gespräch stattgefunden hat. (AS 116) AD XX: „Eine verbale Auseinandersetzung ist mir nicht mehr erinnerlich“. (AS 123) OR XX: „Soweit ich mich erinnern kann, wurde die Vorgangsweise im Zusammenhang mit der Zuweisung von AD XX in ein Kundenteam bzw. zur BPZ zwischen Herrn FV AD RR XX und Herrn Beschuldigten im Rahmen von Lernwochen intensiv diskutiert.“ (AS 127) AD XX: „Ich habe wahrgenommen, dass es zwischen Beschuldigtem und RR AD XX zu einer Diskussion gekommen ist. Da mir jedoch jegliches Hintergrundwissen fehlte und diese mein Team in keiner Weise betraf habe ich diese inhaltlich nicht verfolgt und kann daher dazu keine Aussage treffen“ (AS 128) AD XX: „Ja, im Laufe des FKM kam es zu verbalen Auseinandersetzungen zwischen den beiden.“ (AS 129) AD XX: „Dass es zu einer ‚Auseinandersetzung‘ [in Form eines Streites] gekommen ist, ist mir nicht erinnerlich.“ (AS 131) AD XX: „Die beiden führten eine angeregte Diskussion, ohne mich jedoch an Details erinnern zu können.“ (AS 133) Auf die Fragen „Haben Sie wahrgenommen, ob Herr Fachvorstand RR AD XX Herrn Teamleiter Beschuldigten ein unsoziales Verhalten gegenüber dessen Mitarbeiter AD XX vorgeworfen hat?“ bzw. auf die Frage „Haben Sie wahrgenommen, ob Herr Fachvorstand RR AD XX dem Teamleiter Beschuldigten Mobbing gegenüber dessen Teammitarbeiter Herrn AD XX vorgeworfen hat?“ und schließlich auf die Fragestellung „Haben Sie wahrgenommen, ob im FKM das Wort ‚Mobbing‘ konkret gebraucht wurde, wenn ja, von wem?“ haben die Zeugen ausgesagt: AD XX: „Nein“ (AS 111) AD XX: „Nein, ich habe diesbezüglich keine Wahrnehmungen gemacht“ bzw. „Nein, ich kann mich an einen diesbezüglichen Vorwurf nicht erinnern“ sowie „Nein, ich kann mich nicht daran erinnern, dass das Wort ‚Mobbing‘ konkret verwendet wurde.“ (AS 116,117) AD XX: „Ich kann mich an einen diesbezüglichen Vorwurf nicht erinnern“, bzw. „Auch ein Vorwurf bez. Mobbing ist mir nicht erinnerlich“ und „Ich kann mich nicht erinnern, ob das Wort ‚Mobbing‘ konkret verwendet wurde.“ (AS 123) OR XX: „Ich kann weder bestätigen noch in Abrede stellen, dass Herr FV RR AD XX Herrn Beschuldigter ‚unsoziales Verhalten‘ gegenüber dessen MA AD XX vorgeworfen hat“ bzw. „Ich kann weder bestätigen noch in Abrede stellen, dass Herr FV RR AD XX Herrn Beschuldigten ‚Mobbing‘ gegenüber dessen MA AD XX vorgeworfen hat“ und „Ich kann weder bestätigen noch in Abrede stellen, dass im FKM , von wem auch immer, das Wort ‚Mobbing‘ verwendet wurde.“ (AS 127) AD XX „Ich habe wahrgenommen, dass es zwischen Beschuldigtem und RR AD XX zu einer Diskussion gekommen ist. Da mir jedoch jegliches Hintergrundwissen fehlte und diese mein Team in keiner Weise betraf habe ich diese inhaltlich nicht verfolgt und kann daher dazu keine Aussage treffen“ (AS 128) AD XX: „Nein, ob diese Wörter gefallen sind, kann ich mich nicht erinnern.“ bzw. Nein, ich hörte nicht die Bemerkung ‚Mobbing‘“ und „Nein“(AS 129) AD XX: „An die Ausdrücke bzw. Sachverhalte hinsichtlich ‚unsoziales Verhalten‘ oder ‚Mobbing‘ kann ich mich nicht erinnern.“ (AS 132) AD XX: „Nein, ich hatte diesbezüglich keine Wahrnehmung“ (AS 133) AD RR XX gab in seiner schriftlichen Zeugenaussage an: „Wie meiner Mail vom XX.2013 zu entnehmen wurden von mir gegenüber

Beeschuldigtem keinerlei Mobbingvorwürfe erhoben.“ Die Frage „Haben sie das Wort ‚Mobbing‘ im FKM am XX.2013 gebraucht“ beantwortete er mit „Nein“. Im Weiteren führte der Zeuge AD RR XX aus: „FKM dienen neben organisatorischen, personellen oder fachlichen Themenbehandlungen auch zur Darlegung unterschiedlicher Sichtweisen, eine nennenswerte verbale Auseinandersetzung ist mir nicht in Erinnerung.“ Auf die Frage „Haben Sie, wie von Beschuldigten behauptet, im FKM das Verhalten von TL Beschuldigten gegenüber dessen Teammitarbeiter AD XX im Zusammenhang mit den von AD XX beantragten Lernwochen zum Thema gemacht?“ führte der Zeuge AD RR XX aus: „Das Thema „Lernwochen“ wurde von mir zum Thema gemacht — nachstehend die Bemerkungen aus dem FKM-Protokoll in diesem Zusammenhang: ‚Gegenüber dem Ausbildungsleiter XX wurde vom TL Beschuldigten schriftlich der Vorwurf erhoben, dass auf „Ebene Onkel — Neffe“ widerrechtlich ein Monat Lernwochen organisiert wurde. Der Argumentation, dass Lernwochen der Strategie des BMF entsprechen, für aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen offen stehen, der persönlichen Weiterentwicklung der Bediensteten dienen, Mehrwert für die Organisation bringen und in diesem Falle vom VO beauftragt wurden, hatten für Beschuldigten keine Bedeutung.‘ Zu dem vom Beschuldigten angezogenen verwandtschaftlichen Verhältnis zwischen AD RR XX und AD XX gab der Zeuge an: „Im Sinne des § 36a. (1) AVG ist XX Angehöriger 1. Grades (Neffe). Dieser Umstand sei dem Vorstand des Zollamtes bekannt. Auf die Frage, ob der Zeuge auch beauftragt war, als Fachvorstand auch im Hinblick auf das Bildungsprogramm des AD XX tätig zu sein führte er aus: „Fachvorstände mit Zusatzfunktion ‚Ausbildungsleiter‘ sind beauftragt, für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aus-, Fort- oder Weiterbildung durchzuführen. In meinem Fall auch als Bildungskostenverantwortlicher. Siehe nachstehend den Auszug aus dem SAP: Verwendungsdaten: Funktion: Verwendung 6240 Ausbildungsleiter Prozentsatz: 0,00% Indikator: Z Zusatzfunktion“ Zu seinen Aufgaben, die er als Fachvorstand in Bezug auf das Team XX/XX (Teamleiter Beschuldigter) wahrzunehmen habe gab der Zeuge an: „Im Sinne nachstehender Punkte der Arbeitsplatzbeschreibung für Fachvorstände: 5.15 Vertretung des Vorstandes und Unterstützung der Geschäftsleitung; 5.16 Entwicklung, Durchführung und Betreuung der Grundausbildung sowie Fachaus- und Fachweiterbildung im gesamten Zollamt“. Die Fragen „Haben Sie auf TL Beschuldigten im Hinblick auf die Führung seines Teams Einfluss genommen?“ bzw. haben Sie im Zusammenhang mit AD XX, vom verfahrensgegenständlichen Anlassfall 2013 abgesehen, auf TL Beschuldigten Einfluss auf dessen Verhalten genommen?“ beantwortete der Zeuge: „Niemals, lasse mir nichts unterstellen“. An dem vom Teamleiter Beschuldigten angesprochenen Leistungsfeststellungsverfahren 2009 des AD XX habe er nicht mitgewirkt, die Fragen „Haben Sie, wie von TL Beschuldigten angegeben, Herrn Beschuldigten gerügt, wegen einer schleppenden Beurteilung im Zuge der von XX beantragten Leistungsfeststellung 2009“ bzw. „Haben Sie in den letzten Jahren Maßnahmen getroffen, durch die TL Beschuldigten in Bezug auf AD XX als dessen unmittelbarer Dienstvorgesetzter nicht befasst wurde?“ beantwortete der Zeuge jeweils mit „Nein“. Auf die weiterführenden Fragen dazu gab der Zeuge AD RR XX an: Wenn ja, a) Warum war aus Ihrer Sicht dieses Thema im FKM abzuhandeln? „Grundsätzlich werden Wissensmanagementangelegenheiten, somit also auch Lernwochen informell unter Führungskräften zumeist thematisiert, da diese ein Instrumentarium zur Weiterentwicklung der Bediensteten darstellen“ b) Haben Sie Herrn TL Beschuldigten vorgeworfen, dass er sich im Zusammenhang mit den von AD XX beantragten Lernwochen gegenüber diesem unsozial verhalten habe bzw. eine sonstige unrichtige Verhaltensweise vorgeworfen? „Nein“ c) Ist es im Zuge der Erörterung dieses Themas zwischen Ihnen und TL Beschuldigten zu einer verbalen Auseinandersetzung gekommen? „FKM dienen neben organisatorischen, personellen oder fachlichen Themenbehandlungen auch zur Darlegung unterschiedlicher Sichtweisen, eine nennenswerte verbale Auseinandersetzung ist mir nicht in Erinnerung.“ d) Hat TL Beschuldigten aufgrund der Auseinandersetzung mit Ihnen das FKM verlassen oder haben Sie diesbezüglich eine andere Wahrnehmung gemacht? „Beschuldigten hat nicht aufgrund einer Auseinandersetzung mit mir das FKM verlassen – nachstehend die dem Protokoll zu entnehmende Ausführung in diesem Zusammenhang: ‚VO Mag. XX versuchte den Sachverhalt nochmals dazulegen, woraufhin Beschuldigten das FKM vorzeitig mit der Bemerkung gegen ihn ein Disziplinarverfahren einzuleiten verließ“ Unter Hinweis auf das Mail vom XX.2013, das der Zeuge AD RR XX an TL Beschuldigten um XX Uhr übermittelte, wurden dem Zeugen folgende Fragestellungen zugeleitet: „Sie beziehen sich in Ihrem Vorhalt an TL Beschuldigten auf „offensichtlich persönlich bestehende Differenzen zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter“. Haben Sie dazu Feststellungen getroffen, die sich nicht auf den verfahrensgegenständlichen Fall (Lernwochen) beziehen?“ und „Sie fordern TL Beschuldigten in Ihrem Mail auf, die Funktion des Teamleiters nicht zur Schikane zu missbrauchen. Haben Sie, im Hinblick auf § 43a BDG (Achtungsvoller Umgang – Mobbingverbot), den gemeinsamen Dienstvorgesetzten, den Vorstand des Zollamtes, über diesen Umstand informiert?“ Zeuge: „TL Beschuldigten wurde von mir nicht aufgefordert, wie von Ihnen in dieser Frage behauptet, die Funktion des Teamleiters nicht zur Schikane zu missbrauchen. Der tatsächliche Wortlaut der mail vom XX d.J. lautete ‚Die Funktion des Teamleiters SOLLTE nicht zur Schikane missbraucht werden‘ – dies ist keine Aufforderung, die Sie mir unterstellen, sondern eine Subjektivmeinung! Es gibt persönliche Gespräche mit allen Mitarbeitern, somit natürlich auch mit XX. Die Kommunikation mit dem Herrn Vorstand funktioniert tadellos, daher war dieser auch über jeden Umstand informiert. Der gesamte Schriftverkehr wurde dem Herrn Vorstand zur Kenntnis gebracht. Ich darf auch auf die nachstehend ersichtliche Reaktion des Amtsleiters verweisen (Originalkopie der mail vom Do XX.2013 XX Uhr): Guten Morgen, lieber Robert, ich ersuche um

Mitteilung, wann Dir die Vorstandsangelegenheiten übertragen wurden? Der Vorstand XX". Schließlich wurde der Zeuge AD RR XX befragt, warum er, unter Bezugnahme auf die Befangenheitsbestimmungen (§§ 7 Abs. 1 AVG, 47 BDG) keinen Anlass gesehen hat, sich der Ausübung seines Amtes mit Bezug auf AD XX zu enthalten. Hiezu hat der Zeuge ausgeführt: "Gem. § 7 (1) 3 lagen keine sonstige wichtigen Gründe vor, die geeignet sind, meine volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen, da ich in meiner Funktion als Fachvorstand und Ausbildungsleiter für XX nichts anderes getan habe, als ich für jede und jeden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getan hätte. Ausgangspunkt war nicht, wie aufgrund Ihrer, für mich nicht ganz nach zu vollziehenden, Fragestellung angenommen werden kann, die Organisation von Lernwochen, vielmehr galt es die Kernfrage zu klären, ob ein Teamleiter die Konsultation eines (Amts-)arztes für einen Bediensteten veranlassen kann. Da ich in Vertretung des Vorstandes (war zu dieser Zeit abwesend) an dieser Vorgangsweise massive Zweifel hatte, wurde von mir die dafür zuständige Personalabteilung, Herr Dr. XX, befragt, welcher mir Auskunft erteilte, dass dies nicht in die Kompetenz von Teamleitern falle, sondern ausschließlich dem Vorstand der Dienstbehörde vorbehalten sei. Das von XX über die Rechtsabteilung des ÖGB eingeholte Rechtsgutachten bestätigt diese Ansicht. Nochmals auf Ihre Fragestellung eingehend habe ich den Eindruck, dass Lernwochen, die dem Tagesgeschäft eines Fachvorstandes zuzurechnen sind, das Hauptthema in dieser Causa darstellen und die von Ihnen formulierten Fragen den Verdacht aufkommen lassen, dass ein Disziplinarverfahren gegen den Fachvorstand des ZA XX angestrebt wurde oder wird. Sollten Sie die Meinung vertreten, dass ich aufgrund von Befangenheit oder anderer Umstände, Dienstverfehlungen begangen habe, fordere ich Sie auf rechtliche Schritte gegen mich einzuleiten." Fragen an die Zeugen: Haben Sie wahrgenommen, ob sich unter Punkt 7 des Protokolls des 1. FKM 2013 Herr Fachvorstand RR AD römisch zwanzig zu Wort gemeldet hat und das Verhalten des Teamleiters Beschuldigter gegenüber Herrn AD römisch zwanzig zum Thema gemacht hat? Wenn ja, was war der Inhalt des Themas? Dazu haben die Zeugen ausgesagt: AD XX: „Ja, nachdem mich die Sache nicht betroffen hat, kann ich mich an das konkrete Thema nicht mehr erinnern. Nach Einsichtnahme am römisch zwanzig.2013 in das Protokoll vom römisch zwanzig.2013, Pkt. 7.11 ist es um den Begriff ‚Lernwochen‘ gegangen.“ (AS 111) AD XX: „Nein, ich kann mich an eine diesbezügliche Wortmeldung nicht mehr erinnern“ (AS 116) AD Ing. XX: „An die diesbezügliche Wortmeldung kann ich mich nicht mehr erinnern.“ OR XX: „Herr Fachvorstand RR AD römisch zwanzig hat sich im Zuge der beim FKM üblichen Schlussrunde /Statements der Teamleiter) zu Wort gemeldet und die Situation im Zusammenhang mit der Zuweisung von AD römisch zwanzig in ein Kundenteam bzw. zur BPZ thematisiert. Ich glaube mich erinnern zu können, dass auch über die Vorgangsweise von Beschuldigten im Zusammenhang mit der Vorlage einer ärztlichen ‚Dienstfähigkeitsbescheinigung‘ diskutiert wurde.“ (AS 126) AD XX: „Nein, wer mit einer solchen Wortmeldung angefangen hat, weiß ich nicht mehr.“ (AS 129) AD XX: „Ich habe wahrgenommen, dass es zwischen Beschuldigten und RR AD römisch zwanzig zu einer Diskussion gekommen ist. Da mir jedoch jegliches Hintergrundwissen fehlte und diese mein Team in keiner Weise betraf habe ich diese inhaltlich nicht verfolgt und kann daher dazu keine Aussage treffen“ AD XX: „Ob FV römisch zwanzig den Sachverhalt zum Punkt 7 des Protokolls zum Thema gemacht hat, kann ich mich nicht erinnern.“ (AS 131) AD XX: „Nein, hatte diesbezüglich keine Wahrnehmung“. (AS 133) Auf die Frage „Haben Sie wahrgenommen, ob es bei diesem FKM zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Fachvorstand RR AD römisch zwanzig und dem Teamleiter Beschuldigter gekommen ist? Haben die Zeugen ausgesagt: AD XX: Ja; (AS 111) AD XX: „Ja, ich habe wahrgenommen, dass zwischen dem Fachvorstand Herrn RR AD römisch zwanzig und dem Teamleiter Herrn Beschuldigten ein Gespräch stattgefunden hat. (AS 116) AD XX: „Eine verbale Auseinandersetzung ist mir nicht mehr Erinnerung“. (AS 123) OR XX: „Soweit ich mich erinnern kann, wurde die Vorgangsweise im Zusammenhang mit der Zuweisung von AD römisch zwanzig in ein Kundenteam bzw. zur BPZ zwischen Herrn FV AD RR römisch zwanzig und Herrn Beschuldigten im Rahmen von Lernwochen intensiv diskutiert.“ (AS 127) AD XX: „Ich habe wahrgenommen, dass es zwischen Beschuldigtem und RR AD römisch zwanzig zu einer Diskussion gekommen ist. Da mir jedoch jegliches Hintergrundwissen fehlte und diese mein Team in keiner Weise betraf habe ich diese inhaltlich nicht verfolgt und kann daher dazu keine Aussage treffen“ (AS 128) AD XX: „Ja, im Laufe des FKM kam es zu verbalen Auseinandersetzungen zwischen den beiden.“ (AS 129) AD XX: „Dass es zu einer ‚Auseinandersetzung‘ [in Form eines Streites] gekommen ist, ist mir nicht Erinnerung.“ (AS 131) AD XX: „Die beiden führten eine angeregte Diskussion, ohne mich jedoch an Details erinnern zu können.“ (AS 133) Auf die Fragen „Haben Sie wahrgenommen, ob Herr Fachvorstand RR AD römisch zwanzig Herrn Teamleiter Beschuldigten ein unsoziales Verhalten gegenüber dessen Mitarbeiter AD römisch zwanzig vorgeworfen hat?“ bzw. auf die Frage „Haben Sie wahrgenommen, ob Herr Fachvorstand RR AD römisch zwanzig dem Teamleiter Beschuldigten Mobbing gegenüber dessen Teammitarbeiter Herrn AD römisch zwanzig vorgeworfen hat?“ und schließlich auf die Fragestellung „Haben Sie wahrgenommen, ob im FKM das Wort ‚Mobbing‘ konkret gebraucht wurde, wenn ja, von wem?“ haben die Zeugen ausgesagt: AD XX: „Nein“ (AS 111) AD XX: „Nein, ich habe diesbezüglich keine Wahrnehmungen gemacht“ bzw. „Nein, ich kann mich an einen diesbezüglichen Vorwurf nicht erinnern“ sowie „Nein, ich kann mich nicht daran erinnern, dass das Wort ‚Mobbing‘ konkret verwendet wurde.“ (AS 116,117) AD XX: „Ich kann mich an einen diesbezüglichen Vorwurf nicht erinnern“, bzw. „Auch ein Vorwurf bez. Mobbing ist mir nicht Erinnerung“ und „Ich kann mich nicht erinnern, ob das Wort ‚Mobbing‘ konkret verwendet wurde.“ (AS 123) OR XX: „Ich kann weder bestätigen noch in Abrede stellen, dass Herr FV RR AD

römisch zwanzig Herrn Beschuldigten ‚unsoziales Verhalten‘ gegenüber dessen MA AD römisch zwanzig vorgeworfen hat“ bzw. „Ich kann weder bestätigen noch in Abrede stellen, dass Herr FV RR AD römisch zwanzig Herrn Beschuldigten ‚Mobbing‘ gegenüber dessen MA AD römisch zwanzig vorgeworfen hat“ und „Ich kann weder bestätigen noch in Abrede stellen, dass im FKM , von wem auch immer, das Wort ‚Mobbing‘ verwendet wurde.“ (AS 127) AD römisch zwanzig „Ich habe wahrgenommen, dass es zwischen Beschuldigtem und RR AD römisch zwanzig zu einer Diskussion gekommen ist. Da mir jedoch jegliches Hintergrundwissen fehlte und diese mein Team in keiner Weise betraf habe ich diese inhaltlich nicht verfolgt und kann daher dazu keine Aussage treffen“ (AS 128) AD XX: „Nein, ob diese Wörter gefallen sind, kann ich mich nicht erinnern.“ bzw. Nein, ich hörte nicht die Bemerkung ‚Mobbing‘“ und „Nein“ (AS 129) AD XX: „An die Ausdrücke bzw. Sachverhalte hinsichtlich ‚unsoziales Verhalten‘ oder ‚Mobbing‘ kann ich mich nicht erinnern.“ (AS 132) AD XX: „Nein, ich hatte diesbezüglich keine Wahrnehmung“ (AS 133) AD RR römisch zwanzig gab in seiner schriftlichen Zeugenaussage an: „Wie meiner Mail vom römisch zwanzig.2013 zu entnehmen wurden von mir gegenüber Beeschuldigtem keinerlei Mobbingvorwürfe erhoben.“ Die Frage „Haben sie das Wort ‚Mobbing‘ im FKM am römisch zwanzig.2013 gebraucht“ beantwortete er mit „Nein“. Im Weiteren führte der Zeuge AD RR römisch zwanzig aus: „FKM dienen neben organisatorischen, personellen oder fachlichen Themenbehandlungen auch zur Darlegung unterschiedlicher Sichtweisen, eine nennenswerte verbale Auseinandersetzung ist mir nicht in Erinnerung.“ Auf die Frage „Haben Sie, wie von Beschuldigten behauptet, im FKM das Verhalten von TL Beschuldigten gegenüber dessen Teammitarbeiter AD römisch zwanzig im Zusammenhang mit den von AD römisch zwanzig beantragten Lernwochen zum Thema gemacht? führte der Zeuge AD RR römisch zwanzig aus: „Das Thema „Lernwochen“ wurde von mir zum Thema gemacht — nachstehend die Bemerkungen aus dem FKM-Protokoll in diesem Zusammenhang: ‚Gegenüber dem Ausbildungsleiter römisch zwanzig wurde vom TL Beschuldigten schriftlich der Vorwurf erhoben, dass auf "Ebene Onkel — Neffe" widerrechtlich ein Monat Lernwochen organisiert wurde. Der Argumentation, dass Lernwochen der Strategie des BMF entsprechen, für aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen offen stehen, der persönlichen Weiterentwicklung der Bediensteten dienen, Mehrwert für die Organisation bringen und in diesem Falle vom VO beauftragt wurden, hatten für Beschuldigten keine Bedeutung.‘ Zu dem vom Beschuldigten angezogenen verwandtschaftlichen Verhältnis zwischen AD RR römisch zwanzig und AD römisch zwanzig gab der Zeuge an: „Im Sinne des Paragraph 36 a, (1) AVG ist römisch zwanzig Angehöriger 1. Grades (Neffe). Dieser Umstand sei dem Vorstand des Zollamtes bekannt. Auf die Frage, ob der Zeuge auch beauftragt war, als Fachvorstand auch im Hinblick auf das Bildungsprogramm des AD römisch zwanzig tätig zu sein führte er aus: „Fachvorstände mit Zusatzfunktion ‚Ausbildungsleiter‘ sind beauftragt, für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aus-, Fort- oder Weiterbildung durchzuführen. In meinem Fall auch als Bildungskostenverantwortlicher. Siehe nachstehend den Auszug aus dem SAP: Verwendungsdaten: Funktion: Verwendung 6240 Ausbildungsleiter Prozentsatz: 0,00% Indikator: Z Zusatzfunktion“ Zu seinen Aufgaben, die er als Fachvorstand in Bezug auf das Team XX/XX (Teamleiter Beschuldigten) wahrzunehmen habe gab der Zeuge an: „Im Sinne nachstehender Punkte der Arbeitsplatzbeschreibung für Fachvorstände: 5.15 Vertretung des Vorstandes und Unterstützung der Geschäftsleitung; 5.16 Entwicklung, Durchführung und Betreuung der Grundausbildung sowie Fachaus- und Fachweiterbildung im gesamten Zollamt“. Die Fragen „Haben Sie auf TL Beschuldigten im Hinblick auf die Führung seines Teams Einfluss genommen?“ bzw. haben Sie im Zusammenhang mit AD römisch zwanzig, vom verfahrensgegenständlichen Anlassfall 2013 abgesehen, auf TL Beschuldigten Einfluss auf dessen Verhalten genommen?“ beantwortete der Zeuge: „Niemals, lasse mir nichts unterstellen“. An dem vom Teamleiter Beschuldigten angesprochenen Leistungsfeststellungsverfahren 2009 des AD römisch zwanzig habe er nicht mitgewirkt, die Fragen „Haben Sie, wie von TL Beschuldigten angegeben, Herrn Beschuldigten gerügt, wegen einer schleppenden Beurteilung im Zuge der von römisch zwanzig beantragten Leistungsfeststellung 2009“ bzw. „Haben Sie in den letzten Jahren Maßnahmen getroffen, durch die TL Beschuldigten in Bezug auf AD römisch zwanzig als dessen unmittelbarer Dienstvorgesetzter nicht befasst wurde?“ beantwortete der Zeuge jeweils mit „Nein“. Auf die weiterführenden Fragen dazu gab der Zeuge AD RR römisch zwanzig an: Wenn ja, a) Warum war aus Ihrer Sicht dieses Thema im FKM abzuhandeln? „Grundsätzlich werden Wissensmanagementangelegenheiten, somit also auch Lernwochen informell unter Führungskräften zumeist thematisiert, da diese ein Instrumentarium zur Weiterentwicklung der Bediensteten darstellen“ b) Haben Sie Herrn TL Beschuldigten vorgeworfen, dass er sich im Zusammenhang mit den von AD römisch zwanzig beantragten Lernwochen gegenüber diesem unsozial verhalten habe bzw. eine sonstige unrichtige Verhaltensweise vorgeworfen? „Nein“ c) Ist es im Zuge der Erörterung dieses Themas zwischen Ihnen und TL Beschuldigten zu einer verbalen Auseinandersetzung gekommen? „FKM dienen neben organisatorischen, personellen oder fachlichen Themenbehandlungen auch zur Darlegung unterschiedlicher Sichtweisen, eine nennenswerte verbale Auseinandersetzung ist mir nicht in Erinnerung.“ d) Hat TL Beschuldigten aufgrund der Auseinandersetzung mit Ihnen das FKM verlassen oder haben Sie diesbezüglich eine andere Wahrnehmung gemacht? „Beschuldigten hat nicht aufgrund einer Auseinandersetzung mit mir das FKM verlassen – nachstehend die dem Protokoll zu entnehmende Ausführung in diesem Zusammenhang: ‚VO Mag. römisch zwanzig versuchte den Sachverhalt nochmals dazulegen, woraufhin Beschuldigten das FKM vorzeitig mit der Bemerkung gegen ihn ein Disziplinarverfahren einzuleiten verließ“ Unter Hinweis auf das Mail vom römisch

zwanzig.2013, das der Zeuge AD RR römisch zwanzig an TL Beschuldigten um römisch zwanzig Uhr übermittelte, wurden dem Zeugen folgende Fragestellungen zugeleitet: „Sie beziehen sich in Ihrem Vorhalt an TL Beschuldigten auf „offensichtlich persönlich bestehende Differenzen zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter“. Haben Sie dazu Feststellungen getroffen, die sich nicht auf den verfahrensgegenständlichen Fall (Lernwochen) beziehen?“ und „Sie fordern TL Beschuldigten in Ihrem Mail auf, die Funktion des Teamleiters nicht zur Schikane zu missbrauchen. Haben Sie, im Hinblick auf Paragraph 43 a, BDG (Achtungsvoller Umgang – Mobbingverbot), den gemeinsamen Dienstvorgesetzten, den Vorstand des Zollamtes, über diesen Umstand informiert?“ Zeuge: „TL Beschuldigter wurde von mir nicht aufgefordert, wie von Ihnen in dieser Frage behauptet, die Funktion des Teamleiters nicht zur Schikane zu missbrauchen. Der tatsächliche Wortlaut der mail vom römisch zwanzig d.J. lautete ‚Die Funktion des Teamleiters SOLLTE nicht zur Schikane missbraucht werden‘ – dies ist keine Aufforderung, die Sie mir unterstellen, sondern eine Subjektivmeinung! Es gibt persönliche Gespräche mit allen Mitarbeitern, somit natürlich auch mit römisch zwanzig. Die Kommunikation mit dem Herrn Vorstand funktioniert tadellos, daher war dieser auch über jeden Umstand informiert. Der gesamte Schriftverkehr wurde dem Herrn Vorstand zur Kenntnis gebracht. Ich darf auch auf die nachstehend ersichtliche Reaktion des Amtsleiters verweisen (Originalkopie der mail vom Do römisch zwanzig.2013 römisch zwanzig Uhr): Guten Morgen, lieber Robert, ich ersuche um Mitteilung, wann Dir die Vorstandsangelegenheiten übertragen wurden? Der Vorstand XX“. Schließlich wurde der Zeuge AD RR römisch zwanzig befragt, warum er, unter Bezugnahme auf die Befangenheitsbestimmungen (Paragraphen 7, Absatz eins, AVG, 47 BDG) keinen Anlass gesehen hat, sich der Ausübung seines Amtes mit Bezug auf AD römisch zwanzig zu enthalten. Hiezu hat der Zeuge ausgeführt: „Gem. Paragraph 7, (1) 3 lagen keine sonstige wichtigen Gründe vor, die geeignet sind, meine volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen, da ich in meiner Funktion als Fachvorstand und Ausbildungsleiter für römisch zwanzig nichts anderes getan habe, als ich für jede und jeden unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter getan hätte. Ausgangspunkt war nicht, wie aufgrund Ihrer, für mich nicht ganz nach zu vollziehenden, Fragestellung angenommen werden kann, die Organisation von Lernwochen, vielmehr galt es die Kernfrage zu klären, ob ein Teamleiter die Konsultation eines (Amts)-arztes für einen Bediensteten veranlassen kann. Da ich in Vertretung des Vorstandes (war zu dieser Zeit abwesend) an dieser Vorgangsweise massive Zweifel hatte, wurde von mir die dafür zuständige Personalabteilung, Herr Dr. römisch zwanzig, befragt, welcher mir Auskunft erteilte, dass dies nicht in die Kompetenz von Teamleitern falle, sondern ausschließlich dem Vorstand der Dienstbehörde vorbehalten sei. Das von römisch zwanzig über die Rechtsabteilung des ÖGB eingeholte Rechtsgutachten bestätigt diese Ansicht. Nochmals auf Ihre Fragestellung eingehend habe ich den Eindruck, dass Lernwochen, die dem Tagesgeschäft eines Fachvorstandes zuzurechnen sind, das Hauptthema in dieser Causa darstellen und die von Ihnen formulierten Fragen den Verdacht aufkommen lassen, dass ein Disziplinarverfahren gegen den Fachvorstand des ZA römisch zwanzig angestrebt wurde oder wird. Sollten Sie die Meinung vertreten, dass ich aufgrund von Befangenheit oder anderer Umstände, Dienstverfehlungen begangen habe, fordere ich Sie auf rechtliche Schritte gegen mich einzuleiten.“

IV Rechtslage römisch vier Rechtslage

§ 91 BDG 1979: Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen. Paragraph 91, BDG 1979: Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

§ 43a BDG 1979: Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Paragraph 43 a, BDG 1979: Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

§ 43 Abs. 1 BDG 1979. Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Paragraph 43, Absatz eins, BDG 1979. Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

§ 51 BDG 1979, Abs. 1: Der Beamte, der vom Dienst abwesend ist, ohne vom Dienst befreit oder enthoben zu sein, hat den Grund seiner Abwesenheit unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden und seine Abwesenheit zu rechtfertigen. Paragraph 51, BDG 1979, Absatz eins :, Der Beamte, der vom Dienst abwesend ist, ohne vom Dienst befreit oder

enthoben zu sein, hat den Grund seiner Abwesenheit unverzüglich seinem Vorgesetzten zu melden und seine Abwesenheit zu rechtfertigen.

Abs. 2: Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er seinem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt. Absatz 2 : Ist der Beamte durch Krankheit, Unfall oder Gebrechen an der Ausübung seines Dienstes verhindert, so hat er seinem Vorgesetzten eine ärztliche Bescheinigung über den Beginn der Krankheit und nach Möglichkeit über die voraussichtliche Dauer der Dienstverhinderung vorzulegen, wenn er dem Dienst länger als drei Arbeitstage fernbleibt oder der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle es verlangt. Kommt der Beamte dieser Verpflichtung nicht nach, entzieht er sich einer zumutbaren Krankenbehandlung oder verweigert er die zumutbare Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung, so gilt die Abwesenheit vom Dienst nicht als gerechtfertigt.

§ 14 Abs. 2 BDG 1979: Die Beamtin oder der Beamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er infolge ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung ihre oder seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihr oder ihm im Wirkungsbereich ihrer oder seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben sie oder er nach ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihr oder ihm mit Rücksicht auf ihre oder seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.Paragraph 14, Absatz 2, BDG 1979: Die Beamtin oder der Beamte ist dienstunfähig, wenn sie oder er infolge ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung ihre oder seine dienstlichen Aufgaben nicht erfüllen und ihr oder ihm im Wirkungsbereich ihrer oder seiner Dienstbehörde kein mindestens gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, dessen Aufgaben sie oder er nach ihrer oder seiner gesundheitlichen Verfassung zu erfüllen imstande ist und der ihr oder ihm mit Rücksicht auf ihre oder seine persönlichen, familiären und sozialen Verhältnisse billigerweise zugemutet werden kann.

§ 52 Abs. 1 BDG 1979: Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung des Beamten, so hat sich dieser auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.Paragraph 52, Absatz eins, BDG 1979: Bestehen berechtigte Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung des Beamten, so hat sich dieser auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

§ 45 Abs. 1 BDG 1979: Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.Paragraph 45, Absatz eins, BDG 1979: Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

§ 7 Abs. 1 AVG: Verwaltungsorgane haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen: 1. in Sachen, an denen sie selbst, einer ihrer Angehörigen (§ 36a) oder einer ihrer Pflegebefohlenen beteiligt sind; 2. in Sachen, in denen sie als Bevollmächtigte einer Partei bestellt waren oder noch bestellt sind; 3. wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen; 4. im Berufungsverfahren, wenn sie an der Erlassung des angefochtenen Bescheides oder der Berufungsvorentscheidung (§ 64a) mitgewirkt haben.Paragraph 7, Absatz eins, AVG: Verwaltungsorgane haben sich der Ausübung ihres Amtes zu enthalten und ihre Vertretung zu veranlassen: 1. in Sachen, an denen sie selbst, einer ihrer Angehörigen (Paragraph 36 a,) oder einer ihrer Pflegebefohlenen beteiligt sind; 2. in Sachen, in denen sie als Bevollmächtigte einer Partei bestellt waren oder noch bestellt sind; 3. wenn sonstige wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, ihre volle Unbefangenheit in Zweifel zu ziehen; 4. im Berufungsverfahren, wenn sie an der Erlassung des angefochtenen Bescheides oder der Berufungsvorentscheidung (Paragraph 64 a,) mitgewirkt haben.

§ 7 Abs. 2 AVG: Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Verwaltungsorgan nicht sogleich bewirkt werden kann, auch das befangene Organ die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen.Paragraph 7, Absatz 2, AVG: Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes

Verwaltungsorgan nicht sogleich bewirkt werden kann, auch das befangene Organ die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen.

§ 47 BDG 1979: Der Beamte hat sich der Ausübung seines Amtes zu enthalten und seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch der befangene Beamte die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. § 7 des AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt. Paragraph 47, BDG 1979: Der Beamte hat sich der Ausübung seines Amtes zu enthalten und seine Vertretung zu veranlassen, wenn wichtige Gründe vorliegen, die geeignet sind, seine volle Unbefangenheit in Zweifel zu setzen. Bei Gefahr im Verzug hat, wenn die Vertretung durch ein anderes Organ nicht sogleich bewirkt werden kann, auch der befangene Beamte die unaufschiebbaren Amtshandlungen selbst vorzunehmen. Paragraph 7, des AVG und sonstige die Befangenheit regelnde Verfahrensvorschriften bleiben unberührt.

V Rechtliche Würdigungrömischnünf Rechtliche Würdigung

Die durch Beschuldigten im gegenständlichen Verfahren gesetzten Verfahrensschritte im Hinblick auf seinen Teammitarbeiter AD XX erfolgten mit Bezug auf die Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit des AD XX. Dem BDG fehlt eine Definition des Begriffes „Dienstfähigkeit“. Das BDG verpflichtet Beamtinnen/Beamte in § 43 Abs. 1 BDG 1979 vielmehr dazu, ihre dienstlichen Aufgaben zu besorgen. In diesem Sinn ist auch der Gesetzestext in § 52 Abs. 1 BDG 1979 durch die Worte „Erfüllung dienstlicher Aufgaben“ abgefasst. Kann die Beamtin/der Beamte die dienstlichen Aufgaben infolge ihrer/seiner gesundheitlichen Verfassung nicht erfüllen, liegt Dienstunfähigkeit im Sinne von § 14 Abs. 2 BDG 1979 vor. Somit ist aus den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen abzuleiten, dass die Dienstfähigkeit an die jeweiligen konkreten dienstlichen Aufgaben, die der Beamtin/dem Beamten zugewiesen sind (Anforderungsprofil), abzuleiten ist. Daher kann durch ein und dieselbe gesundheitliche Beeinträchtigung je nach Anforderungsprofil der konkreten Beamtinnen/des konkreten Beamten auf Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit zu erkennen sein. Abzustellen ist darauf, ob die vorliegende gesundheitliche Beeinträchtigung negative Auswirkungen auf die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben hat. Im verfahrensgegenständlichen Anlassfall hat AD XX gegenüber seinem Dienstgeber erklärt, dass er ab XX 2013 wieder dienstfähig sei. Die von TL Beschuldigten an ihn übermittelte Aufforderung, an einer Schießübung teilzunehmen, bezeichnete er aus medizinischen Gründen als nicht möglich und verwies auf die Behandlung, der er sich unterziehen musste sowie auf den Umstand, dass seine (volle) Einsatzfähigkeit erst nach Abschluss des Anschlussheilverfahrens am XX 2013 zu erwarten sei. Das vorgelegte ärztliche Attest (AS 10) verweist auf (vorerst) weiterhin bestehende gesundheitliche Beeinträchtigungen, attestiert aber eine eingeschränkt zumutbare Tätigkeit am Schreibtisch. Darauf hat die Dienstbehörde Rücksicht genommen und mit AD XX die Absolvierung von Lernwochen vereinbart. In diesem Sinne äußerte sich AD RR XX mit den Worten, „dass XX nichts anderes wollte, als nach seiner Behandlung wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden“. (AS 17) Der Vorstand des Zollamtes hat die Innendiensttauglichkeit des AD XX unter Bezugnahme auf das ärztliche Attest (AS 10) in seiner Eigenschaft als Leiter der Dienstbehörde festgestellt (AS 169). Der Disziplinarsenat erkennt aus den dargestellten Verfahrensabläufen, dass die Dienstfähigkeit des AD XX durch die Dienstbehörde im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen beurteilt wurde, und die an AD XX gestellten dienstlichen Anforderungen seinen gesundheitlichen Beeinträchtigungen insoweit angepasst wurden, dass er seinen dienstlichen Aufgaben im XX.2013 nachkommen konnte. Dieser Vorgang steht daher auch im Einklang mit § 45 Abs. 1 BDG 1979. Im Lichte dieses Sachverhaltes ist zu beurteilen, ob Beschuldigter durch sein Mail an AD XX mit den Worten „Aufgrund dieser ärztlichen Einschätzung kann ich einem Dienstantritt am XX.2013 ohne vorherige Beibringung einer amtsärztlichen Bescheinigung nicht zustimmen“ seine Dienstpflichten verletzt hat. Es ist zunächst auf § 51. Abs. 2 BDG 1979 zu verweisen wonach Beamtinnen/Beamte aufgefordert werden können, eine ärztliche Bescheinigung beizubringen. Die Vorlage einer amtsärztlichen Bescheinigung ist durch das Gesetz nicht vorgesehen. In Österreich ist der Amtsarzt der beamtete Leiter der gesundheitspolizeilichen Abteilung einer Bezirksverwaltungsbehörde, die zur Ausstellung einer diesbezüglichen Bestätigung nicht verpflichtet ist. In diesem Sinn war der Auftrag des Beschuldigten an AD XX, eine „amtsärztliche Bescheinigung“ beizubringen, schon deshalb überschießend. Die Beibringung einer ärztlichen Bescheinigung ist in § 51. Abs. 2 BDG 1979 BDG geregelt. Die ärztliche Bescheinigung ist für die Dienstbehörde eine Beweismittel, die Rechtsfrage der gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, aufgrund einer Dienstunfähigkeit, zu lösen. Gemäß § 52 Abs. 1 BDG 1979 hat sich der Beamte „auf Anordnung der Dienstbehörde“ einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn an der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben des Beamten aufgrund seiner erforderlichen gesundheitlichen Eignung berechnigte Zweifel bestehen. Diese Anordnung trifft gem. § 52 Abs. 1 BDG 1979 die Dienstbehörde, die in der Regel durch den Behördenleiter (Vorstand Vertreterin/Vertreter) im Amt repräsentiert wird. Daraus folgt, dass der Teamleiter zwar grundsätzlich im Sinne des § 51. Abs. 2 BDG 1979 BDG seine Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unter den im Gesetz normierten Bedingungen anweisen kann, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle), nicht aber unter Bezug auf § 52 Abs. 1

BDG 1979. Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass sich Beschuldigter mit seiner diesbezüglichen Aufforderung an AD XX nicht mehr im Aufgabengebiet bzw. im Rahmen seiner Dienstpflichten bewegte. Im Weiteren ist darüber zu erwägen, ob die Verhaltensweise des Beschuldigten mit Bezug auf AD XX als ein Verhalten zu qualifizieren ist, wodurch Beschuldigter gegenüber seinem Teammitarbeiter AD XX widerrechtlich Druck ausgeübt hat, seine Funktion zur Schikane missbraucht hat bzw. AD XX gemobbt hat. Mobbing (§ 43a BDG 1979) wird begrifflich im BDG nicht definiert. Auf eine einheitliche, allgemein gültige Definition kann nicht zurückgegriffen werden. Der Mobbingforscher Leymann definiert wie folgt: „Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen“ (Thomas Majoros, Mobbing in: Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeitsrechts, ÖGB Verlag Wien, 2010, S. 24). Die freie Enzyklopädie Wikipedia definiert wie folgt: „Mobbing oder Mobben steht im engeren Sinn für ‚Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln.‘ Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, andere Menschen ständig bzw. wiederholt und regelmäßig zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen.“ (<http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing>) Nach dem vorliegenden Sachverhalt sind als Verhaltensschritte des Beschuldigten mit Bezug auf AD XX festzustellen: Die durch Beschuldigten im gegenständlichen Verfahren gesetzten Verfahrensschritte im Hinblick auf seinen Teammitarbeiter AD römisch zwanzig erfolgten mit Bezug auf die Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit des AD römisch zwanzig. Dem BDG fehlt eine Definition des Begriffes „Dienstfähigkeit“. Das BDG verpflichtet Beamtinnen/Beamte in Paragraph 43, Absatz eins, BDG 1979 vielmehr dazu, ihre dienstlichen Aufgaben zu besorgen. In diesem Sinn ist auch der Gesetzestext in Paragraph 52, Absatz eins, BDG 1979 durch die Worte „Erfüllung dienstlicher Aufgaben“ abgefasst. Kann die Beamtin/der Beamte die dienstlichen Aufgaben infolge ihrer/seiner gesundheitlichen Verfassung nicht erfüllen, liegt Dienstunfähigkeit im Sinne von Paragraph 14, Absatz 2, BDG 1979 vor. Somit ist aus den bestehenden gesetzlichen Bestimmungen abzuleiten, dass die Dienstfähigkeit an die jeweiligen konkreten dienstlichen Aufgaben, die der Beamtin/dem Beamten zugewiesen sind (Anforderungsprofil), abzuleiten ist. Daher kann durch ein und dieselbe gesundheitliche Beeinträchtigung je nach Anforderungsprofil der konkreten Beamtinnen/des konkreten Beamten auf Dienstfähigkeit oder Dienstunfähigkeit zu erkennen sein. Abzustellen ist darauf, ob die vorliegende gesundheitliche Beeinträchtigung negative Auswirkungen auf die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben hat. Im verfahrensgegenständlichen Anlassfall hat AD römisch zwanzig gegenüber seinem Dienstgeber erklärt, dass er ab römisch zwanzig 2013 wieder dienstfähig sei. Die von TL Beschuldigten an ihn übermittelte Aufforderung, an einer Schießübung teilzunehmen, bezeichnete er aus medizinischen Gründen als nicht möglich und verwies auf die Behandlung, der er sich unterziehen musste sowie auf den Umstand, dass seine (volle) Einsatzfähigkeit erst nach Abschluss des Anschlussheilverfahrens am römisch zwanzig 2013 zu erwarten sei. Das vorgelegte ärztliche Attest (AS 10) verweist auf (vorerst) weiterhin bestehende gesundheitliche Beeinträchtigungen, attestiert aber eine eingeschränkt zumutbare Tätigkeit am Schreibtisch. Darauf hat die Dienstbehörde Rücksicht genommen und mit AD römisch zwanzig die Absolvierung von Lernwochen vereinbart. In diesem Sinne äußerte sich AD RR römisch zwanzig mit den Worten, „dass römisch zwanzig nichts anderes wollte, als nach seiner Behandlung wieder in den Arbeitsprozess eingegliedert zu werden“. (AS 17) Der Vorstand des Zollamtes hat die Innendiensttauglichkeit des AD römisch zwanzig unter Bezugnahme auf das ärztliche Attest (AS 10) in seiner Eigenschaft als Leiter der Dienstbehörde festgestellt (AS 169). Der Disziplinarsenat erkennt aus den dargestellten Verfahrensabläufen, dass die Dienstfähigkeit des AD römisch zwanzig durch die Dienstbehörde im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen beurteilt wurde, und die an AD römisch zwanzig gestellten dienstlichen Anforderungen seinen gesundheitlichen Beeinträchtigungen insoweit angepasst wurden, dass er seinen dienstlichen Aufgaben im römisch zwanzig.2013 nachkommen konnte. Dieser Vorgang steht daher auch im Einklang mit Paragraph 45, Absatz eins, BDG 1979. Im Lichte dieses Sachverhaltes ist zu beurteilen, ob Beschuldigter durch sein Mail an AD römisch zwanzig mit den Worten „Aufgrund dieser ärztlichen Einschätzung kann ich einem Dienstantritt am römisch zwanzig.2013 ohne vorherige Beibringung einer amtsärztlichen Bescheinigung nicht zustimmen“ seine Dienstpflichten verletzt hat. Es ist zunächst auf Paragraph 51, Absatz 2, BDG 1979 zu verweisen wonach Beamtinnen/Beamte aufgefordert werden können, eine ärztliche Bescheinigung beizubringen. Die Vorlage einer amtsärztlichen Bescheinigung ist durch das Gesetz nicht vorgesehen. In Österreich ist der Amtsarzt der beamtete Leiter der gesundheitspolizeilichen Abteilung einer Bezirksverwaltungsbehörde, die zur Ausstellung einer diesbezüglichen Bestätigung nicht verpflichtet ist. In diesem Sinn war der Auftrag des Beschuldigten an AD römisch zwanzig, eine „amtsärztliche Bescheinigung“ beizubringen, schon deshalb überschießend. Die Beibringung einer ärztlichen Bescheinigung ist in Paragraph 51, Absatz 2, BDG 1979 BDG geregelt. Die ärztliche Bescheinigung ist für die Dienstbehörde ein Beweismittel, die Rechtsfrage der gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, aufgrund einer Dienstunfähigkeit, zu lösen. Gemäß Paragraph 52, Absatz eins, BDG 1979 hat sich der Beamte „auf Anordnung der Dienstbehörde“ einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, wenn an der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben des Beamten aufgrund seiner erforderlichen gesundheitlichen Eignung berechnete Zweifel bestehen. Diese Anordnung trifft gem. Paragraph 52, Absatz eins, BDG 1979 die Dienstbehörde, die in der Regel durch den Behördenleiter (Vorstand Vertreterin/Vertreter) im Amt repräsentiert wird. Daraus folgt, dass der Teamleiter zwar grundsätzlich im

Sinne des Paragraph 51, Absatz 2, BDG 1979 BDG seine Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter unter den im Gesetz normierten Bedingungen anweisen kann, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen (der Vorgesetzte oder der Leiter der Dienststelle), nicht aber unter Bezug auf Paragraph 52, Absatz eins, BDG 1979. Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass sich Beschuldigter mit seiner diesbezüglichen Aufforderung an AD römisch zwanzig nicht mehr im Aufgabengebiet bzw. im Rahmen seiner Dienstpflichten bewegte. Im Weiteren ist darüber zu erwägen, ob die Verhaltensweise des Beschuldigten mit Bezug auf AD römisch zwanzig als ein Verhalten zu qualifizieren ist, wodurch Beschuldigter gegenüber seinem Teammitarbeiter AD römisch zwanzig widerrechtlich Druck ausgeübt hat, seine Funktion zur Schikane missbraucht hat bzw. AD römisch zwanzig gemobbt hat. Mobbing (Paragraph 43 a, BDG 1979) wird begrifflich im BDG nicht definiert. Auf eine einheitliche, allgemein gültige Definition kann nicht zurückgegriffen werden. Der Mobbingforscher Leymann definiert wie folgt: „Der Begriff Mobbing beschreibt negative kommunikative Handlungen, die gegen eine Person gerichtet sind (von einer oder mehreren anderen) und die sehr oft über einen längeren Zeitraum hinaus vorkommen und damit die Beziehung zwischen Täter und Opfer kennzeichnen“ (Thomas Majoros, Mobbing in: Beiträge zu besonderen Problemen des Arbeitsrechts, ÖGB Verlag Wien, 2010, S. 24). Die freie Enzyklopädie Wikipedia definiert wie folgt: „Mobbing oder Mobben steht im engeren Sinn für ‚Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszukeln.‘ Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, andere Menschen ständig bzw. wiederholt und regelmäßig zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen.“ (<http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing>) Nach dem vorliegenden Sachverhalt sind als Verhaltensschritte des Beschuldigten mit Bezug auf AD römisch zwanzig festzustellen:

=XX.2013 Weiterleitung eines Mails mit dem Betreff: Nachtragsschießen (AS 5)

=XX.2013 Mail mit der Aufforderung vor dem Dienstantritt eine ärztliche Bestätigung betreffend Innen- bzw. Außendiensttauglichkeit beizubringen (AS 7)

=XX.2013 Mail, in welchem Beschuldigter gegenüber AD XX erklärt, dessen Dienstantritt am XX.2013 aufgrund der vorgelegten ärztlichen Bestätigung nicht zuzustimmen, sofern nicht eine amtsärztliche Bescheinigung beigebracht würde (AS 13). =XX.2013 Mail, in welchem Beschuldigter gegenüber AD römisch zwanzig erklärt, dessen Dienstantritt am römisch zwanzig.2013 aufgrund der vorgelegten ärztlichen Bestätigung nicht zuzustimmen, sofern nicht eine amtsärztliche Bescheinigung beigebracht würde (AS 13).

Somit hat Beschuldigter seinem Mitarbeiter, der sich noch im Krankenstand befand, am XX über eine Dienstveranstaltung (Nachtragsschießen) informiert. Diese Veranstaltung konnte AD XX nicht besuchen, da er dafür lt. ärztlichem Attest nicht tauglich war. Daraufhin forderte Beschuldigter Herrn AD XX auf, eine ärztliche Bestätigung beizubringen, aus der seine Innen- oder Außendienstfähigkeit ableitbar war. Diesem Auftrag entsprach AD XX durch Vorlage einer ärztlichen Bestätigung, die ihm Innendienstfähigkeit zusprach. Am XX teilte Beschuldigter seinem Mitarbeiter AD XX mit, dass er dessen Dienstantritt am XX ohne Beibringung einer amtsärztlichen Bescheinigung nicht zustimme, da er, unter Bezugnahme auf die vorliegende ärztliche Bestätigung, am Dienstantritt Bedenken habe und sich für die Gesundheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter verantwortlich fühle. AD XX beantragte in weiterer Folge für den XX Urlaub und war ab XX dem Team Betriebsprüfung/Zoll (XX) zugeteilt. Zum Sachverhalt, wonach Beschuldigter von AD XX am XX.2013 eine ärztliche Bescheinigung angefordert hatte, wurde bereits ausgeführt, dass diese Maßnahme nicht durch die Dienstpflichten des Beschuldigten begründet war. Dass Beschuldigter Herrn AD XX aber dadurch unter Druck setzen wollte, lässt sich aus diesen Vorgängen nicht ableiten. Denn die Beibringung ärztlicher Bescheinigungen ist in den gesetzlich vorgesehenen Anlassfällen ohnehin vorgesehen. Im konkreten Anlass hätte daher der Vorstand als Leiter der Dienstbehörde grundsätzlich zur Feststellung der Außen- oder Innendienstfähigkeit zu seiner Entscheidungsfindung eine ärztliche Bescheinigung anfordern können, hätte er das als notwendig erachtet. Schon deshalb unterlag AD XX durch diese Maßnahme keinem besonderen Druck. Ebenso ist die Anforderung einer amtsärztlichen Bestätigung durch Beschuldigten zu werten, die ebenfalls durch die Dienstpflichten nicht gedeckt ist. Diese Maßnahme entspringt demselben Sachverhalt (Beurteilung der Dienstfähigkeit des AD XX zum XX.2013) und ist auf das unrichtige Rechtsverständnis des Beschuldigten in diesem Anlassfall zurückzuführen. Aus diesen beiden Fehlleistungen des Beschuldigten lässt sich aber nach Auffassung des Disziplinarsenates nicht der Schluss ziehen, es sei Beschuldigter Schädigungsabsicht und bloße Schikane zuzurechnen bzw. Mobbing vorzuwerfen. In diesem Sinn war auch durch das Beweisverfahren nicht festzustellen, dass gegen Beschuldigten, wie von ihm in der Selbstanzeige behauptet, der Vorwurf des Mobbing erhoben wurde. Gem. § 91 BDG 1979 ist der Beamte, der seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt, zur Verantwortung zu ziehen. Soweit der Disziplinarsenat daher eine Verletzung der Dienstpflichten des Beschuldigten festgestellt hat, ist zu prüfen, ob die Dienstpflichten schuldhaft verletzt wurden. Nur die schuldhafte Verletzung der Dienstpflichten entspricht einer Dienstpflichtverletzung des § 91 BDG 1979. Dazu ist nach Auffassung des Disziplinarsenates zu beachten, dass nicht jeder Fehler durch eine Beamtin/einen Beamten eine Dienstpflichtverletzung begründet. Dazu hat der VwGH ausgeführt: Der Beamte ist zwar verpflichtet, sich mit den einschlägigen Vorschriften seines Betätigungsfeldes bekannt zu machen. Der Beamte darf allerdings nicht an einem perfekt und gänzlich fehlerfrei arbeitenden Menschen gemessen werden. Bei der Frage, welchen Umfang die

Verpflichtung zur gewissenhaften Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten und Bedachtnahme auf mögliche menschlich verständliche Fehlerquellen einnimmt, ist auch auf die dienstliche Stellung des Beamten und den Verwaltungszweig, in dem er beschäftigt ist, abzustellen. Somit hat Beschuldigter seinem Mitarbeiter, der sich noch im Krankenstand befand, am römisch zwanzig über eine Dienstveranstaltung (Nachtragsschießen) informiert. Diese Veranstaltung konnte AD römisch zwanzig nicht besuchen, da er dafür lt. ärztlichem Attest nicht tauglich war. Daraufhin forderte Beschuldigter Herrn AD römisch zwanzig auf, eine ärztliche Bestätigung beizubringen, aus der seine Innen- oder Außendienstfähigkeit ableitbar war. Diesem Auftrag entsprach AD römisch zwanzig durch Vorlage einer ärztlichen Bestätigung, die ihm Innendienstfähigkeit zusprach. Am römisch zwanzig teilte Beschuldigter seinem Mitarbeiter AD römisch zwanzig mit, dass er dessen Dienstantritt am römisch zwanzig ohne Beibringung einer amtsärztlichen Bescheinigung nicht zustimme, da er, unter Bezugnahme auf die vorliegende ärztliche Bestätigung, am Dienstantritt Bedenken habe und sich für die Gesundheit und das Wohlergehen seiner Mitarbeiter verantwortlich fühle. AD römisch zwanzig beantragte in weiterer Folge für den römisch zwanzig Urlaub und war ab römisch zwanzig dem Team Betriebsprüfung/Zoll (römisch zwanzig) zugeteilt. Zum Sachverhalt, wonach Beschuldigter von AD römisch zwanzig am römisch zwanzig.2013 eine ärztliche Bescheinigung angefordert hatte, wurde bereits ausgeführt, dass diese Maßnahme nicht durch die Dienstpflichten des Beschuldigten begründet war. Dass Beschuldigter Herrn AD römisch zwanzig aber dadurch unter Druck setzen wollte, lässt sich aus diesen Vorgängen nicht ableiten. Denn die Beibringung ärztlicher Bescheinigungen ist in den gesetzlich vorgesehenen Anlassfällen ohnehin vorgesehen. Im konkreten Anlass hätte daher der Vorstand als Leiter der Dienstbehörde grundsätzlich zur Feststellung der Außen- oder Innendienstfähigkeit zu seiner Entscheidungsfindung eine ärztliche Bescheinigung anfordern können, hätte er das als notwendig erachtet. Schon deshalb unterlag AD römisch zwanzig durch diese Maßnahme keinem besonderen Druck. Ebenso ist die Anforderung einer amtsärztlichen Bestätigung durch Beschuldigten zu werten, die ebenfalls durch die Dienstpflichten nicht gedeckt ist. Diese Maßnahme entspringt demselben Sachverhalt (Beurteilung der Dienstfähigkeit des AD römisch zwanzig zum römisch zwanzig.2013) und ist auf das unrichtige Rechtsverständnis des Beschuldigten in diesem Anlassfall zurückzuführen. Aus diesen beiden Fehlleistungen des Beschuldigten lässt sich aber nach Auffassung des Disziplinarsenates nicht der Schluss ziehen, es sei Beschuldigter Schädigungsabsicht und bloße Schikane zuzurechnen bzw. Mobbing vorzuwerfen. In diesem Sinn war auch durch das Beweisverfahren nicht festzustellen, dass gegen Beschuldigten, wie von ihm in der Selbstanzeige behauptet, der Vorwurf des Mobbing erhoben wurde. Gem. Paragraph 91, BDG 1979 ist der Beamte, der seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt, zur Verantwortung zu ziehen. Soweit der Disziplinarsenat daher eine Verletzung der Dienstpflichten des Beschuldigten festgestellt hat, ist zu prüfen, ob die Dienstpflichten schuldhaft verletzt wurden. Nur die schuldhafte Verletzung der Dienstpflichten entspricht einer Dienstpflichtverletzung des Paragraph 91, BDG 1979. Dazu ist nach Auffassung des Disziplinarsenates zu beachten, dass nicht jeder Fehler durch eine Beamtin/einen Beamten eine Dienstpflichtverletzung begründet. Dazu hat der VwGH ausgeführt: Der Beamte ist zwar verpflichtet, sich mit den einschlägigen Vorschriften seines Betätigungsfeldes bekannt zu machen. Der Beamte darf allerdings nicht an einem perfekt und gänzlich fehlerfrei arbeitenden Menschen gemessen werden. Bei der Frage, welchen Umfang die Verpflichtung zur gewissenhaften Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten und Bedachtnahme auf mögliche menschlich verständliche Fehlerquellen einnimmt, ist auch auf die dienstliche Stellung des Beamten und den Verwaltungszweig, in dem er beschäftigt ist, abzustellen.

Nicht jede Verletzung des materiellen Rechts oder der Verfahrensbestimmungen bei Ausübung des Dienstes ist Gegenstand des Disziplinarrechts, sondern nur eine solche, die mit Rücksicht auf Art und Schwere der Verfehlung aus general- und spezialpräventiven Gründen einer disziplinären Ahndung bedarf. Fehler bei der Rechtsanwendung sind somit disziplinär zu behandeln, wenn sie so schwer wiegen, dass das Vertrauen in die Gesetzestreue der Verwaltung in Frage steht und dem Beamten zugleich ein gravierender Schuldvorwurf zu machen ist. Nur solche Akte der Rechtsanwendung, die eine besondere oder grob fahrlässige Missachtung des Gesetzes erkennen lassen, begründen eine disziplinär zu ahndende Dienstpflichtverletzung. Eine Gesetzesverletzung, die nur auf entschuldbarer Fahrlässigkeit oder einer bloß fallweisen Unkenntnis einer Rechtsvorschrift beruht, macht disziplinär nicht verantwortlich. Verschulden (wenn es um die unrichtige Beurteilung einer Rechtsfrage oder Unkenntnis von Bestimmungen geht) ist nur dann grundsätzlich zu bejahen, wenn der Entscheidung eine nach den Umständen unvertretbare Rechtsauffassung zugrunde liegt. Nicht jede Rechtsunkenntnis oder jeder Rechtsirrtum ist als Sorgfaltsverletzung oder als schuldhaftes Verhalten zu beurteilen. Wenn es um die unrichtige Beurteilung einer Rechtsfrage geht, ist Verschulden daher nur dann grundsätzlich zu bejahen, wenn der Entscheidung eine nach den Umständen unvertretbare Rechtsauffassung zugrunde liegt. Ob dies der Fall ist, ist stets nach der konkreten Besonderheit des Einzelfalles zu beurteilen (VwGH vom 03.10.2013, 2013/09/0010). Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit wird erst erreicht, wenn bei einem Verstoß gegen die Dienstpflichten z.B. Grundsätze gebrochen werden oder die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird, sodass der Verletzung ein schwerwiegendes Gewicht beizumessen ist. Darüber hinaus ist Beschuldigten zuzubilligen, dass seine Fehlleistungen auch durch Umstände bedingt sind, die aus einer ihn belastenden Situation entstanden waren. Dazu ist beispielsweise und nicht erschöpfend

auszuführen: 1) Wie im Beweisverfahren festgestellt, stehen der Fachvorstand AD RR XX und Herr AD XX in einem Angehörigenverhältnis (Onkel Neffe). Dieser Umstand erfordert unter Bezugnahme auf § 7 Abs. 1 AVG vom Fachvorstand ein Verhalten, wonach er sich mit Bezug auf seinen Angehörigen AD XX der Ausübung des Amtes grundsätzlich zu enthalten hat. Der Umstand, dass AD RR XX in seiner Funktion als Fachvorstand mit Zusatzfunktion Ausbildungsleiter beauftragt ist, für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aus-, Fort- oder Weiterbildung durchzuführen, hat keinen Einfluss auf die erforderliche Beachtung des gesetzlichen Gebotes des § 7 Abs. 1 AVG bzw. § 47 BDG 1979, der ausdrücklich auf § 7 AVG verweist. Erwägungen, wonach die von Befangenheit betroffene Person im Anlassfall nicht anders entschieden habe als in allen gleichgelagerten Fällen, sind in diesem Zusammenhang nicht anzustellen. Die Wahrnehmung der Befangenheitsbestimmungen dient der Erhaltung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger aber auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine der Objektivität, Unparteilichkeit und den sonstigen rechtsstaatlichen Grundsätze verpflichteten Verwaltung. Die von Beschuldigten (aus Sicht des Disziplinarsenates provokant) verwendeten Formulierungen im Mail vom XX.2013 an AD RR XX mit den Worten „Mit etwas Verwunderung durfte ich diese im stillen Kämmerchen getroffene Entscheidung zur Kenntnis nehmen. ... Offensichtlich gibt es für Herrn XX nach wie vor keinen Teamleiter, denn man kann ja ohnehin alles auf der Ebene Neffe – Onkel lösen“ sind ein Hinweis darauf, dass die Nichtbeachtung der Befangenheit diesen Konflikt auslöste bzw. einen bereits bestehenden Konflikt aufrecht hielt. 2) Wie im Sachverhalt dargestellt, ist die Absolvierung von Lernwochen eine vom Dienstgeber bzw. vom BMF gewünschte und geförderte Qualifizierungsmaßnahme. Die von der Amtsleitung verfügte Verwendung des AD XX zur Absolvierung von Lernwochen erfolgte unter Bedachtnahme auf die Wiedereingliederung in den Dienstbetrieb nach langer krankheitsbedingter Abwesenheit und unter Bedachtnahme auf das Ausmaß der (vorübergehend auf den Innendienst eingeschränkten) Dienstfähigkeit des AD XX. Die Intensität, mit der Beschuldigter gegen diese Entscheidung in seinen Schriftsätzen Stellung nahm, muss wohl auf die Umstände (den Prozessablauf) zurückgeführt werden, wie es zu dieser Entscheidung kam. Das BMF hat in einer Checkliste für den Beginn des Auswahlprozesses von Kandidatinnen und Kandidaten für Lernwochen das Mitarbeitergespräch zwischen Vorständin/Vorstand und Teamleiterin/Teamleiter als zweckmäßig erachtet, dem in weiterer Folge ein Gespräch zwischen Teamleiterin/Teamleiter und Mitarbeiterin/Mitarbeiter folgen sollte. Beschuldigter wurde hingegen nicht eingebunden sondern er wurde über die Verfügung der Amtsleitung mittels Mail informiert. Da er, entgegen der vom BMF vorgeschlagenen Prozessabläufe, im Vorfeld nicht eingebunden wurde, und die Verfügung zudem im Wege über den Fachvorstand übermittelt erhielt, scheint auch aus diesem Grund seine Reaktion im Mail vom XX.2013 an AD RR XX ursächlich zu sein. 3) Maßnahmen zur Lösung des Konfliktes zwischen Beschuldigten einerseits und AD RR XX und AD XX andererseits, sind seitens des Dienstgebers aus dem vorliegenden Sachverhalt nicht erkennbar. Die am XX.2013 von Fachvorstand AD RR XX in seinem Mail getroffenen Vorhalte bzw. Vorwürfe „Befremdlich ist, dass offensichtlich persönlich bestehende Differenzen zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter in dieser Form ausgetragen werden. Die Funktion des Teamleiters sollte nicht zur Schikane missbraucht werden,...“ lassen den Disziplinarsenat nicht darauf schließen, dass die in den Konflikt involvierten Personen in ein Betriebsklima bzw. eine Kultur eingebettet sind, die einen konstruktiven Umgang mit Konflikt gewährleisten. In diesem Sinn konnte auch das Mail des Amtsvorstandes an Beschuldigten am Donnerstag den XX.2013 XX Uhr mit den Worten: „Guten Morgen, lieber Robert, ich ersuche um Mitteilung, wann Dir die Vorstandsangelegenheiten übertragen wurden? Der Vorstand XX“ keinen Lösungsansatz des Konfliktes darstellen. 4) Das BMF bekennt sich unter <https://portal04.bmf.gv.at> zu folgenden Führungsgrundsätzen, die auszugsweise dargestellt werden: Führungsgrundsätze: Management-/Leadershipkompetenzen • Personalführung: Entscheidungsstärke, Durchsetzungsvermögen, MitarbeiterInnenmotivation, Delegation, Konfliktmanagement. Nicht jede Verletzung des materiellen Rechts oder der Verfahrensbestimmungen bei Ausübung des Dienstes ist Gegenstand des Disziplinarrechts, sondern nur eine solche, die mit Rücksicht auf Art und Schwere der Verfehlung aus general- und spezialpräventiven Gründen einer disziplinären Ahndung bedarf. Fehler bei der Rechtsanwendung sind somit disziplinär zu behandeln, wenn sie so schwer wiegen, dass das Vertrauen in die Gesetzestreue der Verwaltung in Frage steht und dem Beamten zugleich ein gravierender Schuldvorwurf zu machen ist. Nur solche Akte der Rechtsanwendung, die eine besondere oder grob fahrlässige Missachtung des Gesetzes erkennen lassen, begründen eine disziplinär zu ahndende Dienstpflichtverletzung. Eine Gesetzesverletzung, die nur auf entschuldbarer Fahrlässigkeit oder einer bloß fallweisen Unkenntnis einer Rechtsvorschrift beruht, macht disziplinär nicht verantwortlich. Verschulden (wenn es um die unrichtige Beurteilung einer Rechtsfrage oder Unkenntnis von Bestimmungen geht) ist nur dann grundsätzlich zu bejahen, wenn der Entscheidung eine nach den Umständen unvertretbare Rechtsauffassung zugrunde liegt. Nicht jede Rechtsunkenntnis oder jeder Rechtsirrtum ist als Sorgfaltsverletzung oder als schuldhaftes Verhalten zu beurteilen. Wenn es um die unrichtige Beurteilung einer Rechtsfrage geht, ist Verschulden daher nur dann grundsätzlich zu bejahen, wenn der Entscheidung eine nach den Umständen unvertretbare Rechtsauffassung zugrunde liegt. Ob dies der Fall ist, ist stets nach der konkreten Besonderheit des Einzelfalles zu beurteilen (VwGH vom 03.10.2013, 2013/09/0010). Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit wird erst erreicht, wenn bei einem Verstoß gegen die Dienstpflichten z.B. Grundsätze gebrochen werden oder die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird, sodass der Verletzung ein schwerwiegendes Gewicht

beizumessen ist. Darüber hinaus ist Beschuldigten zuzubilligen, dass seine Fehlleistungen auch durch Umstände bedingt sind, die aus einer ihn belastenden Situation entstanden waren. Dazu ist beispielsweise und nicht erschöpfend auszuführen: 1) Wie im Beweisverfahren festgestellt, stehen der Fachvorstand AD RR römisch zwanzig und Herr AD römisch zwanzig in einem Angehörigenverhältnis (Onkel Neffe). Dieser Umstand erfordert unter Bezugnahme auf Paragraph 7, Absatz eins, AVG vom Fachvorstand ein Verhalten, wonach er sich mit Bezug auf seinen Angehörigen AD römisch zwanzig der Ausübung des Amtes grundsätzlich zu enthalten hat. Der Umstand, dass AD RR römisch zwanzig in seiner Funktion als Fachvorstand mit Zusatzfunktion Ausbildungsleiter beauftragt ist, für sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Tätigkeiten im Zusammenhang mit Aus-, Fort- oder Weiterbildung durchzuführen, hat keinen Einfluss auf die erforderliche Beachtung des gesetzlichen Gebotes des Paragraph 7, Absatz eins, AVG bzw. Paragraph 47, BDG 1979, der ausdrücklich auf Paragraph 7, AVG verweist. Erwägungen, wonach die von Befangenheit betroffene Person im Anlassfall nicht anders entschieden habe als in allen gleichgelagerten Fällen, sind in diesem Zusammenhang nicht anzustellen. Die Wahrnehmung der Befangenheitsbestimmungen dient der Erhaltung des Vertrauens der Bürgerinnen und Bürger aber auch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in eine der Objektivität, Unparteilichkeit und den sonstigen rechtsstaatlichen Grundsätze verpflichteten Verwaltung. Die von Beschuldigten (aus Sicht des Disziplinarsenates provakant) verwendeten Formulierungen im Mail vom römisch zwanzig.2013 an AD RR römisch zwanzig mit den Worten „Mit etwas Verwunderung durfte ich diese im stillen Kämmerchen getroffene Entscheidung zur Kenntnis nehmen. ... Offensichtlich gibt es für Herrn römisch zwanzig nach wie vor keinen Teamleiter, denn man kann ja ohnehin alles auf der Ebene Neffe – Onkel lösen“ sind ein Hinweis darauf, dass die Nichtbeachtung der Befangenheit diesen Konflikt auslöste bzw. einen bereits bestehenden Konflikt aufrecht hielt. 2) Wie im Sachverhalt dargestellt, ist die Absolvierung von Lernwochen eine vom Dienstgeber bzw. vom BMF gewünschte und geförderte Qualifizierungsmaßnahme. Die von der Amtsleitung verfügte Verwendung des AD römisch zwanzig zur Absolvierung von Lernwochen erfolgte unter Bedachtnahme auf die Wiedereingliederung in den Dienstbetrieb nach langer krankheitsbedingter Abwesenheit und unter Bedachtnahme auf das Ausmaß der (vorübergehend auf den Innendienst eingeschränkten) Dienstfähigkeit des AD römisch zwanzig. Die Intensität, mit der Beschuldigter gegen diese Entscheidung in seinen Schriftsätzen Stellung nahm, muss wohl auf die Umstände (den Prozessablauf) zurückgeführt werden, wie es zu dieser Entscheidung kam. Das BMF hat in einer Checkliste für den Beginn des Auswahlprozesses von Kandidatinnen und Kandidaten für Lernwochen das Mitarbeitergespräch zwischen Vorständin/Vorstand und Teamleiterin/Teamleiter als zweckmäßig erachtet, dem in weiterer Folge ein Gespräch zwischen Teamleiterin/Teamleiter und Mitarbeiterin/Mitarbeiter folgen sollte. Beschuldigter wurde hingegen nicht eingebunden sondern er wurde über die Verfügung der Amtsleitung mittels Mail informiert. Da er, entgegen der vom BMF vorgeschlagenen Prozessabläufe, im Vorfeld nicht eingebunden wurde, und die Verfügung zudem im Wege über den Fachvorstand übermittelt erhielt, scheint auch aus diesem Grund seine Reaktion im Mail vom römisch zwanzig.2013 an AD RR römisch zwanzig ursächlich zu sein. 3) Maßnahmen zur Lösung des Konfliktes zwischen Beschuldigten einerseits und AD RR römisch zwanzig und AD römisch zwanzig andererseits, sind seitens des Dienstgebers aus dem vorliegenden Sachverhalt nicht erkennbar. Die am römisch zwanzig.2013 von Fachvorstand AD RR römisch zwanzig in seinem Mail getroffenen Vorhalte bzw. Vorwürfe „Befremdlich ist, dass offensichtlich persönlich bestehende Differenzen zwischen Ihnen und Ihrem Mitarbeiter in dieser Form ausgetragen werden. Die Funktion des Teamleiters sollte nicht zur Schikane missbraucht werden,...“ lassen den Disziplinarsenat nicht darauf schließen, dass die in den Konflikt involvierten Personen in ein Betriebsklima bzw. eine Kultur eingebettet sind, die einen konstruktiven Umgang mit Konflikt gewährleisten. In diesem Sinn konnte auch das Mail des Amtsvorstandes an Beschuldigten am Donnerstag den römisch zwanzig.2013 römisch zwanzig Uhr mit den Worten: „Guten Morgen, lieber Robert, ich ersuche um Mitteilung, wann Dir die Vorstandsangelegenheiten übertragen wurden? Der Vorstand XX“ keinen Lösungsansatz des Konfliktes darstellen. 4) Das BMF bekennt sich unter <https://portal04.bmf.gv.at> zu folgenden Führungsgrundsätzen, die auszugsweise dargestellt werden: Führungsgrundsätze: Management-/Leadershipkompetenzen • Personalführung: Entscheidungsstärke, Durchsetzungsvermögen, MitarbeiterInnenmotivation, Delegation, Konfliktmanagement

Teamarbeit, Kooperations- und Konfliktfähigkeit • Mit dem Bedeutungsverlust der Hierarchie verschwinden auch klare Abgrenzungen in Bezug auf Titel, Aufgaben und Organisationseinheiten. Aufgabe der Führungskraft ist es, Netzwerke aufzubauen und rasch kooperationsfähig zu machen. • Sie greift Konflikte proaktiv auf und agiert lösungsorientiert. Sie bemüht sich auch in harten Konflikten um die Aufrechterhaltung einer ergebnisorientierten Beziehung zwischen den Konfliktparteien. • Sie akzeptiert Spannungen, spricht negative Gefühle an und bleibt auch in schwierigen Situationen handlungsfähig. • Sie ist kompromissfähig und offen gegenüber Alternativvorschlägen und neuen Lösungswegen.

Mitarbeiter der Finanzverwaltung dürfen daraus ableiten, dass sie Anspruch darauf haben, dass diese Grundsätze auch tatsächlich gelebt werden. Unter Bezugnahme auf Beschuldigten ist vom Disziplinarsenat die Umsetzung dieser Führungsgrundsätze durch die am Konflikt beteiligten Personen nicht erkennbar, sodass Beschuldigter auch deshalb nicht die besten Voraussetzungen hatte, in einer für ihn druckvollen Situation die richtigen Entscheidungen zu treffen. Aus den angeführten Gründen schließt der Disziplinarsenat, dass Beschuldigter zwar Fehler in der Dienstausübung begangen hat, dass ihm hinsichtlich dieser Fehler kein so schweres Verschulden zuzurechnen ist, um eine

Dienstplichtverletzung zu begründen. Denn man kann Beschuldigten zubilligen, dass er in der konkreten Situation nicht die erforderliche Unterstützung hatte, die ihm die Rechtslage (Einhaltung der Befangenheitsbestimmungen) gewähren sollte. Darüber hinaus ist nicht erkennbar, dass die Anwendung der vom BMF formulierten Führungsgrundsätze (MitarbeiterInnenmotivation, Konfliktmanagement, Kooperations- und Konfliktfähigkeit) zum Tragen gekommen sind, um TL Beschuldigten von einer (an sich wohl zweckmäßigen) Entscheidung der Amtsleitung zu überzeugen.

-END-

Zuletzt aktualisiert am

25.11.2015

Quelle: Disziplinarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission Dok,
<https://www.ris.bka.gv.at/Dok>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at