

TE Dok 2014/7/4 W02-DK/07/14

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.07.2014

Norm

BDG 1979 §43 Abs1

BDG 1979 §43 Abs2

BDG §45 Abs1

1. BDG 1979 § 43 heute
 2. BDG 1979 § 43 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
 3. BDG 1979 § 43 gültig von 31.12.2009 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 4. BDG 1979 § 43 gültig von 29.05.2002 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
 5. BDG 1979 § 43 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 6. BDG 1979 § 43 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997
1. BDG 1979 § 43 heute
 2. BDG 1979 § 43 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
 3. BDG 1979 § 43 gültig von 31.12.2009 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 4. BDG 1979 § 43 gültig von 29.05.2002 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
 5. BDG 1979 § 43 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 6. BDG 1979 § 43 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997

Schlagworte

Verhalten eines Vorgesetzten; Weisungsverstöße

Text

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen hat am 4. Juli 2014 durch MR Dr. Gottfried Nowak als Senatsvorsitzenden sowie ADir Ingrid Steiner und ADir Franz Mayerhofer als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates VII im Umlaufwege beschlossen, in der Disziplinarsache gegen Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen hat am 4. Juli 2014 durch MR Dr. Gottfried Nowak als Senatsvorsitzenden sowie ADir Ingrid Steiner und ADir Franz Mayerhofer als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates römisch sieben im Umlaufwege beschlossen, in der Disziplinarsache gegen

NN

Distributionsleiter in der Zustellbasis XX Distributionsleiter in der Zustellbasis römisch zwanzig

gemäß § 123 Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl.Nr. 33/79 i.d.g.F. (kurz: BDG 1979) gemäß Paragraph 123, Absatz eins, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl.Nr. 33/79 i.d.g.F. (kurz: BDG 1979),

hinsichtlich der in der Disziplinaranzeige vom 8. Jänner 2014 erhobenen Vorwürfe,

1. die neuen 4-stelligen Rayonsbezeichnungen nicht in die Vorsortierpläne übernommen zu haben, wodurch

die Pläne nicht nur keine PABD Konformität aufweisen, sondern auch keine effiziente Arbeitsweise gewährleistet ist, weil die einlangenden und mit den neuen Rayonsbezeichnungen ausgestatteten Briefsendungen von den Vorsortierkräften nur erschwert einsortiert werden können,

2. die Personaleinsatztafel sowie die Aufteilungsfächer für die PSK-Anweisungen ebenfalls noch mit den alten 2-stelligen Rayonsbezeichnungen geführt zu haben, wodurch im Vertretungsfalle einerseits eine Dienstenteilung der Mitarbeiter für den fremden Distributionsleiter kaum bewerkstelligbar ist und andererseits PSK-Anweisungen mit den neuen Rayonsbezeichnungen unter erheblichem Mehraufwand zur weiteren Bearbeitung zugeordnet werden müssen,

3. es seit Jahren geduldet zu haben, dass die Beschriftung der Zustelltische nicht mit der in der PABD aufscheinenden Gangfolge übereinstimmt, wodurch die vorgegebenen Prozesse wie z.B. die vorgesehene Verwendung der Tische oder die effizientesten Fahrstrecken am Zustellgang, nicht eingehalten werden können,

4. die Urlaubsabwicklung durch die Mitarbeiter nicht optimal und effizient vorgenommen zu haben, indem er die Anzahl der genehmigten Urlaube pro Woche nicht ausgeglichen über das Monat verteilte, wodurch es bei hinzukommenden Krankenständen zu Mehrkosten durch Mitbesorgungen sowie Urlaubsrückholungen kommen könnte,

5. an nachfolgend angeführten Tagen, die Samstagsdienste teilweise zu gering ausgelastet und dafür durch eine zu hohe Anzahl von Mitarbeitern durchführen haben zu lassen, obwohl laut Dienstanweisung vom 22. Jänner 2003 ein einzelner Samstagsdienst 4 bis maximal 6 Stunden ergeben soll:

Datum Name ... Dauer des Samstagdienstes (in Stunden)

3.8.2013 ... 3:47, ... 0:20, ... 2:07, ... 4:14, ... 2:37, ... 2:49

10.8.2013 ... 2:21, ... 3:45, ... 4:05, ... 3:04, ... 2:42

17.8.2013 ... 3:24, ... 2:05, ... 2:50, ... 2:51, ... 2:51, ... 4:15

24.8.2013 ... 2:56, ... 3:32, ... 2:12, ... 3:24, ... 4:04

31.8.2013 ... 2:44, ... 3:29, ... 2:49, ... 2:50, ... 4:08

6. keine Einteilung der Samstagsdienste sowie keine klaren Regelungen für anfallende Mitbesorgungen getroffen zu haben, sodass es unter den Mitarbeitern zu Gruppenbildungen wegen vermuteter Ungleichbehandlungen kam, die zu einer deutlichen Verschlechterung des Betriebsklimas führten,

7. die Fahrzeugeinsatzblätter, die Schlüssel und die Tankkarten nicht sicher verwahrt zu haben, sondern deren Ablage am Zustelltisch oder in der Lade geduldet zu haben, sodass die Tankkarten und Schlüssel für jedermann erreichbar waren und die Dienstfahrzeuge jederzeit in Betrieb genommen hätten werden können,

8. die in die Dienstzeit der Zusteller eingerechnete 1x pro Woche zu erfolgende Reinigung der Fahrzeuge nicht kontrolliert zu haben, sodass sich die meisten Postfahrzeuge in stark verschmutzten Zustand befanden, da die Zusteller die Reinigungen nicht oder nur mangelhaft durchführten,

9. die gesamte Zustellbasis in einem extrem unordentlichen und unsauberen äußeren Erscheinungsbild belassen zu haben, sodass insbesondere nachfolgende Mängel festgestellt werden mussten:

- Tische und Regale bei der Postankunft werden als Müllablage verwendet, nicht mehr benötigte Gegenstände, wurden nicht entsorgt,
- private Gegenstände sowie Privat- und Dienstkleidung der Zusteller wurden nicht wie vorgesehen in den einzelnen Spints verwahrt, sondern teilweise auf den Tischen bzw. auf Fensterbrettern und Kisten am Boden des Zustellsaals abgelegt,
- in der Küche der Zustellbasis lassen unsauberes Geschirr sowie stark verschmutzte Geschirr- und Reinigungstücher auf mangelnde Hygiene schließen.

10. Im August und Oktober 2013 den zulässigen Kassenhöchstbestand von EUR 50.000,- im Zeitraum nach den Pensions- und AMS-Auszahlungen bis zum Einlangen des nächsten Pensionsverlages teils erheblich überschritten zu haben, obwohl bereits im Leistungsbericht 2011 der Punkt „Bedarfsgerechte Anforderung und Abfuhr von Geldern“ bemängelt wurde.

11. Im September und Oktober 2013 bei einigen Zustellern keine taggleiche Abrechnung durchgeführt zu haben, obwohl auch dieser Punkt bereits im Leistungsbericht 2011 als Mangel aufscheint,

hinsichtlich der Pkt. 1 bis 9 nach § 118 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 sowie hinsichtlich der Pkt. 10 und 11 nach § 118 Abs. 1 Z 4 BDG 1979 hinsichtlich der Pkt. 1 bis 9 nach Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 2, BDG 1979 sowie hinsichtlich der Pkt. 10 und 11 nach Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 4, BDG 1979

kein Disziplinarverfahren einzuleiten.

Begründung

NN steht seit 1982 im Postdienst und wurde bis 10. Juni 2014 als Distributionsleiter in der Zustellbasis XX verwendet. Er wurde am 11. Juni 2014 dem Kundenservice Y dienstzugeteilt. NN steht seit 1982 im Postdienst und wurde bis 10. Juni 2014 als Distributionsleiter in der Zustellbasis römisch zwanzig verwendet. Er wurde am 11. Juni 2014 dem Kundenservice Y dienstzugeteilt.

Am 8. Jänner 2014 wurde gegen NN Disziplinaranzeige erstattet, die ho. am 16. Jänner 2014 eingelangt ist. Dabei wurde ihm Folgendes vorgeworfen bzw. die oben angeführten Anschuldigungspunkte begründet:

„Als der für die Zustellbasis XX verantwortliche Distributionsleiter wäre es die Pflicht von Herrn H. gewesen, die Zustellbasis so zu organisieren, dass sie nicht nur effizient geführt, sondern auch im Vertretungsfall von einem anderen Distributionsleiter übernommen werden kann. Allein durch die fehlende Umstellung auf die neuen Rayonsbezeichnungen und die nicht PABD-konformen Beschriftungen in der Vorsortierung und an den Zustelltischen konnten die vorgegebenen Prozesse nicht oder nur erschwert umgesetzt werden. Dies kann mitunter auch zu Mehrkosten führen, insbesondere wenn Zusteller bei der Einfächerung der Postsendungen am Zustelltisch nicht nach der in der PABD festgelegten Gangordnung vorgehen und dadurch Mehrkilometer am Zustellgang anfallen. „Als der für die Zustellbasis römisch zwanzig verantwortliche Distributionsleiter wäre es die Pflicht von Herrn H. gewesen, die Zustellbasis so zu organisieren, dass sie nicht nur effizient geführt, sondern auch im Vertretungsfall von einem anderen Distributionsleiter übernommen werden kann. Allein durch die fehlende Umstellung auf die neuen Rayonsbezeichnungen und die nicht PABD-konformen Beschriftungen in der Vorsortierung und an den Zustelltischen konnten die vorgegebenen Prozesse nicht oder nur erschwert umgesetzt werden. Dies kann mitunter auch zu Mehrkosten führen, insbesondere wenn Zusteller bei der Einfächerung der Postsendungen am Zustelltisch nicht nach der in der PABD festgelegten Gangordnung vorgehen und dadurch Mehrkilometer am Zustellgang anfallen.“

Durch die Nichtvornahme einer im Vorhinein festgelegten klaren Samstagdienstregelung, war die Einteilung den Zustellern selbst überlassen bzw. wurde bei fehlender Besetzung eines Samstagdienstes vom Distributionsleiter ein Zusteller spontan eingeteilt, wodurch unter den Mitarbeitern das Gefühl der Ungleichbehandlung entstand. Auf die dadurch entstandene Gruppenbildung unter den Zustellern wurde von NN jedoch nicht reagiert, wodurch das Betriebsklima erheblich verschlechtert wurde.

Ebenso hätte es zu den Aufsichtspflichten des Distributionsleiters gezählt, darauf zu achten, dass die Mitarbeiter, die Samstagdienste versehen, gleichmäßig ausgelastet sind und nicht unter die 4 Stunden Mindestgrenze pro Samstagdienst fallen. Der Großteil der in der Zustellbasis X absolvierten Samstagdienste war jedoch unter der 4-Stunden Mindestgrenze. Bei einer Heranführung an die vorgeschriebenen 4 - 6 Stunden hätte 1 Samstagdienst eingespart werden können und es wären weniger Kosten angefallen. Ebenso hätte es zu den Aufsichtspflichten des Distributionsleiters gezählt, darauf zu achten, dass die Mitarbeiter, die Samstagdienste versehen, gleichmäßig ausgelastet sind und nicht unter die 4 Stunden Mindestgrenze pro Samstagdienst fallen. Der Großteil der in der Zustellbasis römisch zehn absolvierten Samstagdienste war jedoch unter der 4-Stunden Mindestgrenze. Bei einer Heranführung an die vorgeschriebenen 4 - 6 Stunden hätte 1 Samstagdienst eingespart werden können und es wären weniger Kosten angefallen.

Die für eine Führungskraft unerlässlich notwendigen Fähigkeiten zur Organisation und zur Ordnungshaltung lassen bei DL H. deutlich zu wünschen übrig. Dies ist sowohl im optischen Zustandsbild der Base als auch im Einhalten der internen Betriebsvorgaben deutlich zu erkennen.“

Dadurch habe NN gegen die Pflicht des Vorgesetzten darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen, sowie gegen seine Pflicht, seine Mitarbeiter anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände

abzustellen (§ 45 Abs. 1 BDG 1979), hinsichtlich der Anschuldigungspunkte 5 und 7 gegen die Dienstanweisung vom 22. Jänner 2003 betreffend „Samstagdienst“ und die Dienstanweisung vom 20. November 2007 betreffend „Missbräuchliche Verwendung von Tankkarten, verbindliche Sicherheitsmaßnahmen“, hinsichtlich der Punkte 1, 2 und 3 gegen die interne Betriebsvorschrift „Leitfaden Basenumstellung, Qualitätsrelevante Schwerpunkte“ aus dem Jahr 2010 und somit gegen die Verpflichtung, seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen (§ 44 Abs. 1 BDG 1979) sowie hinsichtlich der Punkte 4, 6, und 9 -11 gegen die Pflicht des Beamten seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung, treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen (§ 43 Abs. 1 BDG 1979), verstoßen und dadurch Dienstpflichtverletzungen begangen. Dadurch habe NN gegen die Pflicht des Vorgesetzten darauf zu achten, dass seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen, sowie gegen seine Pflicht, seine Mitarbeiter anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Missstände abzustellen (Paragraph 45, Absatz eins, BDG 1979), hinsichtlich der Anschuldigungspunkte 5 und 7 gegen die Dienstanweisung vom 22. Jänner 2003 betreffend „Samstagdienst“ und die Dienstanweisung vom 20. November 2007 betreffend „Missbräuchliche Verwendung von Tankkarten, verbindliche Sicherheitsmaßnahmen“, hinsichtlich der Punkte 1, 2 und 3 gegen die interne Betriebsvorschrift „Leitfaden Basenumstellung, Qualitätsrelevante Schwerpunkte“ aus dem Jahr 2010 und somit gegen die Verpflichtung, seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen (Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979) sowie hinsichtlich der Punkte 4, 6, und 9 -11 gegen die Pflicht des Beamten 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), verstoßen und dadurch Dienstpflichtverletzungen begangen.

NN wurde am 18. September 2013 von einem Mitarbeiter des zentralen Personalmanagements über „Unruhen“ in der Zustellbasis XX befragt. Gegenstand der Befragung war insbesondere eine von Mitarbeitern der Zustellbasis thematisierte Bevorzugung einer Mitarbeitergruppe im Zusammenhang mit Dienstzusammenziehungen, den Samstagdiensten und der Urlaubsabwicklung. Die Vorgangsweise bei Dienstzusammenziehungen wurde von NN mit der unterschiedlichen Gruppengröße und der unterschiedlichen Anzahl von mitzubesorgenden Haushalten und Krankenständen begründet. Überdies wurde von NN die Organisation und personelle Umsetzung der Samstagzustellung erläutert, wobei NN wurde am 18. September 2013 von einem Mitarbeiter des zentralen Personalmanagements über „Unruhen“ in der Zustellbasis römisch zwanzig befragt. Gegenstand der Befragung war insbesondere eine von Mitarbeitern der Zustellbasis thematisierte Bevorzugung einer Mitarbeitergruppe im Zusammenhang mit Dienstzusammenziehungen, den Samstagdiensten und der Urlaubsabwicklung. Die Vorgangsweise bei Dienstzusammenziehungen wurde von NN mit der unterschiedlichen Gruppengröße und der unterschiedlichen Anzahl von mitzubesorgenden Haushalten und Krankenständen begründet. Überdies wurde von NN die Organisation und personelle Umsetzung der Samstagzustellung erläutert, wobei

NN anmerkte, dass die Wünsche der Mitarbeiter entsprechend berücksichtigt würden. Weiters wurde die Organisation der Urlaubsabwicklung dargestellt, wonach die Urlaubswünsche in erster Linie nach dem „Prioritätsprinzip“ gereicht würden. Berechtigte spezielle Urlaubswünsche, z.B. bei schulpflichtigen Kindern, würden angemessen mitberücksichtigt werden. NN, der seinen Führungsstil als „autoritär“ bezeichnen würde, räumt Spannungen bei den Mitarbeitern der Zustellbasis ein sowie Schwierigkeiten in der Behandlung einzelner Mitarbeiter.

Grundlage der Vorwürfe gegen NN (Anschuldigungspunkte 1. bis 11., siehe oben) war ein Bericht der Regionalleitung Distribution Niederösterreich vom 17. Oktober 2013.

NN hat in seiner Befragung am 28. November 2013 zu den gegen ihn vorgebrachten Vorwürfen keine inhaltliche Stellungnahme abgegeben, da er nicht bereit war, ohne eine Vertrauensperson Äußerungen in der Sache zu tätigen.

Die Disziplarkommission hat am 4. Februar 2014 bei der Dienstbehörde ergänzende Ermittlungen zur gegenständlichen Disziplinaranzeige gemäß § 123 Abs. 1 BDG 1979 veranlasst. Die Disziplarkommission hat am 4. Februar 2014 bei der Dienstbehörde ergänzende Ermittlungen zur gegenständlichen Disziplinaranzeige gemäß Paragraph 123, Absatz eins, BDG 1979 veranlasst.

Insbesondere wurde die zeitliche Eingrenzung und Konkretisierung der jeweiligen Sachverhalte eingefordert. Ersucht

wurde um Übermittlung von Informationen zum dienstlichen Gesamtverhalten des NN, über allenfalls stattgefundene Mitarbeitergespräche mit konkreten und dokumentierten Zielvereinbarungen, etwaige Leistungs- und Organisationsprüfungen durch Vorgesetzte (Distributionsmanager), etwaige Ergebnissen von Audits des zentralen Qualitätsmanagements sowie etwaige Beanstandungen. Überdies Informationen über etwaige mündliche oder schriftliche Ermahnungen des NN, über allfällige Weisungen, mit dem Ziel, nicht regelkonforme Handlungen oder einen nicht regelkonformen Status abzustellen sowie über etwaige „Zielerreichungsprämien“ oder vergleichbare erfolgsabhängige Zahlungen. Überdies wurden Informationen benötigt, wie lange die „Sachlage“ in der Zustellbasis XX den Vorgesetzten bekannt war, ohne dass geeignete Maßnahmen ergriffen wurden. Insbesondere wurde die zeitliche Eingrenzung und Konkretisierung der jeweiligen Sachverhalte eingefordert. Ersucht wurde um Übermittlung von Informationen zum dienstlichen Gesamtverhalten des NN, über allenfalls stattgefundene Mitarbeitergespräche mit konkreten und dokumentierten Zielvereinbarungen, etwaige Leistungs- und Organisationsprüfungen durch Vorgesetzte (Distributionsmanager), etwaige Ergebnissen von Audits des zentralen Qualitätsmanagements sowie etwaige Beanstandungen. Überdies Informationen über etwaige mündliche oder schriftliche Ermahnungen des NN, über allfällige Weisungen, mit dem Ziel, nicht regelkonforme Handlungen oder einen nicht regelkonformen Status abzustellen sowie über etwaige „Zielerreichungsprämien“ oder vergleichbare erfolgsabhängige Zahlungen. Überdies wurden Informationen benötigt, wie lange die „Sachlage“ in der Zustellbasis römisch zwanzig den Vorgesetzten bekannt war, ohne dass geeignete Maßnahmen ergriffen wurden.

Von der Regionalleitung Distribution wurden ergänzende Informationen zur Disziplinaranzeige vorgelegt:

„Zu 1 und 2.: Die 4-stellige Rayonsbezeichnung gibt es mit Einführung der ZAABD seit 1996, für die ZB XX mit Inbetriebnahme der neuen ZB – 1.9.2004, Zu 1 und 2.: Die 4-stellige Rayonsbezeichnung gibt es mit Einführung der ZAABD seit 1996, für die ZB römisch zwanzig mit Inbetriebnahme der neuen ZB – 1.9.2004

Zu 3.: Keine Angaben – es fehlt der Sachverhalt

Zu 4.: Die Urlaubspläne einer Zustellbasis werden den Vorgesetzten nicht vorgelegt. Zielvorgabe Urlaubsabbau = Urlaubsanspruch + 1 Tag je Mitarbeiter

Zu 5.: Durchschnittliche Samstag- Überstunden pro Mitarbeiter lt. Beilagen. Ein Vergleich mit einer anderen Zustellbasis der Region ist aufgrund der topografischen oder strukturbedingten Situation nicht möglich. Eine Ausnahme „aus qualitätsrelevanten Gründen“ wäre dann gegeben, wenn ein SA-ZUBE aufgrund viel gefahrenen KM und wenig eingelangten Zeitungen zur Zustellung unter 4 Stunden blieben.

Zu 6.: Die Organisation der Samstagdienste ist in der DA von 22.01.2003 geregelt und obliegt dem Distributionsleiter. Eine Vorgabe bezüglich der Mitbesorgung gibt es nicht, die Organisation der Mitbesorgungen obliegt dem Distributionsleiter. Es kam zu keinen Betriebs- bzw. Leistungsausfällen.

Zu 7.: Die Verwahrung jeder Art von Schlüssel ist im Betriebshandbuch Sicherheit vom 01.03.2013 unter Punkt 5 Schlüsseladministration sowie in der Haus und Geschäftsordnung der ZB X geregelt. Die Regelung für die Verwahrung der Tankkarte ist lt. Beilage ersichtlich. Zu 7.: Die Verwahrung jeder Art von Schlüssel ist im Betriebshandbuch Sicherheit vom 01.03.2013 unter Punkt 5 Schlüsseladministration sowie in der Haus und Geschäftsordnung der ZB römisch zehn geregelt. Die Regelung für die Verwahrung der Tankkarte ist lt. Beilage ersichtlich.

Zu 8. und 9.: Seitens DM Fr. K. wurde über die vorgeworfenen Sachlagen mit Herrn N nicht gesprochen, da sich die Vorwürfe gegen Herrn N aufgrund der Befragungen der Mitarbeiter herausstellten. Es gab keine Belehrungen oder Ermahnungen.

Laut Rücksprache mit Herrn N wurden die jährlichen Mitarbeitergespräche mit konkreten dokumentierten Zielvorgaben nachweislich durchgeführt.

Es wurden keine mündlichen oder schriftlichen Ermahnungen bezüglich des Verhaltens von N erteilt.

Es gab 2012 keine Qualitäts-Audits seitens der Unternehmenszentrale, 2013 im Anhang. ...

Herr NN hat in den vergangenen Jahren „Zielerreichungsprämien“ erhalten“.

Rechtsfreundlich vertreten, gibt NN mit Stellungnahme vom 3. März 2014 zu den in der Disziplinaranzeige vom 8. Jänner 2014 wiedergegebenen Vorwürfen unter anderem an:

Zu Punkt 1.:

„Diesbezüglich gab es keine Anweisungen der Distributionsmanagerin K. oder des Qualitätsmanagements, dies zu ändern, auch nicht von der Revision oder dem Bereichsleiter S.. Lediglich die Größe und Schrift ist für die Vorverteiler wichtig, die einzelnen Fächer stimmen mit der Kartierübersicht überein und zusätzlich ist auch noch der Zustellernamen angegeben, es gab daher nie ein Problem beim Kartieren. Bei Umstellungen gibt es naturgemäß hin und wieder Probleme mit Kartierung. ... Keiner der damaligen Distributionsmanager hatte jemals damit ein Problem, es handelte sich dabei um die Personen S., S., H., welche Distributionsmanager und Vorgänger der jetzigen Distributionsmanagerin K. waren. Auch die Vorgesetzten der jeweiligen Distributionsmanager M., S., E., dem regionalen Qualitätsmanagement (S., S.) sowie die Herren des Qualitätsmanagements (UZ) im Herbst 2013 hatten diesbezüglich nie ein Problem aufgezeigt. ...“

Der Vorwurf laut diesem Anzeigepunkt ist somit nicht gerechtfertigt, ganz abgesehen davon, dass mir von meinen Vorgesetzten über die mir nun vorgeworfene Sachlage nie eine entsprechende Mitteilung kommuniziert wurde, bei Kontrollen oder Prüfungen hat es keine Beanstandungen gegeben.“

Zu Punkt 2.:

„Auch hier gilt das, was schon zu Punkt 1. der Disziplinaranzeige ausgeführt wurde, nämlich, dass von den Vorgesetzten über diese nun vorgeworfene Sachlage mit mir nie kommuniziert wurde, auch nicht anlässlich von Kontrollen oder Prüfungen ...“

Zu Punkt 3.:

„Auch diese Vorwürfe sind völlig ungerechtfertigt, der Anzeiger kann nicht einmal eine zeitliche Eingrenzung oder Konkretisierung des Sachverhaltes (aufgetragen mit ON 27) vornehmen, sondern führt in ON 29 aus „keine Angaben, es fehlt der Sachverhalt“. Schon aus diesen Gründen ist dieser Punkt der Disziplinaranzeige unschlüssig und mangels Konkretisierung nicht gerechtfertigt, der Hinweis „seit Jahren“ gibt keine Auskunft darüber, was konkret vorgeworfen wird und für welchen Zeitraum. Kurz führe ich dazu aus, dass Zustellertische und Postadress-Basisdatenbank (PABD) übereinstimmen, alle Rayone wurden von der Regionalleitung Wien überprüft (M. u.a.).“

Zu Punkt 4.:

„Wie aus beiliegendem Urlaubsplan ersichtlich ist, waren meistens zwei Personen vorhanden, wohl sollten drei Ersatzpersonen vorhanden sein, diese wurden aber von der Regionalleitung nicht nachbesetzt. Es gab viele Abgänge ... Im Sommer 2013 wollte ich drei Personen aufnehmen für die Urlaubsvertretung (ABGB), erlaubt wurden mir aber von DM K. nur zwei mit der Bemerkung „ich solle schauen, wie ich mit 2 durchkomme“. Der Urlaubsplan wurde bereits im November / Dezember 2012 festgelegt und eingetragen. DM K. hätte im Forecast (einem Programm, welches schon im Vorfeld zeigt, welche Urlaubsplanung für das kommende Jahr ins Auge gefasst wird) bereits zu dieser Zeit urgieren können und auch im Sinne der Dienstpflichten der Vorgesetzten nach § 45 BDG urgieren müssen. Bei einem DL-Treffen Mitte 2013 wurde vom Vorgesetzten S. ausdrücklich die Aufforderung formuliert, Erholungsurlaube abzubauen. Von meiner Seite aus wurden in den vergangenen 9 Jahren nur zweimal Bedienstete vom Urlaub zurückgeholt, allerdings wurden auch Kollegen vom damaligen Personalverteiler E. zurückbeordert.“

„Wie aus beiliegendem Urlaubsplan ersichtlich ist, waren meistens zwei Personen vorhanden, wohl sollten drei Ersatzpersonen vorhanden sein, diese wurden aber von der Regionalleitung nicht nachbesetzt. Es gab viele Abgänge ... Im Sommer 2013 wollte ich drei Personen aufnehmen für die Urlaubsvertretung (ABGB), erlaubt wurden mir aber von DM K. nur zwei mit der Bemerkung „ich solle schauen, wie ich mit 2 durchkomme“. Der Urlaubsplan wurde bereits im November / Dezember 2012 festgelegt und eingetragen. DM K. hätte im Forecast (einem Programm, welches schon im Vorfeld zeigt, welche Urlaubsplanung für das kommende Jahr ins Auge gefasst wird) bereits zu dieser Zeit urgieren können und auch im Sinne der Dienstpflichten der Vorgesetzten nach Paragraph 45, BDG urgieren müssen. Bei einem DL-Treffen Mitte 2013 wurde vom Vorgesetzten S. ausdrücklich die Aufforderung formuliert, Erholungsurlaube abzubauen. Von meiner Seite aus wurden in den vergangenen 9 Jahren nur zweimal Bedienstete vom Urlaub zurückgeholt, allerdings wurden auch Kollegen vom damaligen Personalverteiler E. zurückbeordert.“

Dieser Punkt der Disziplinaranzeige ist ebenfalls unschlüssig, er formuliert ja auch im Konjunktiv, behauptet also konkret überhaupt nicht, dass Urlaubsrückzahlungen tatsächlich erfolgt sind. Der Urlaubsplan für 2013 gibt also wieder, welche Mitarbeiter damals auf Urlaub waren, natürlich zeigt dieser Plan nicht, welche Reservepersonen sozusagen für diese auf Urlaub befindlichen Personen vorhanden waren. Jedenfalls hat es durch die Personalprobleme

auch diesbezüglich Probleme gegeben, Mitbesorgungen, das heißt, dass eben wenn jemand krank wird, andere Kollegen dessen Arbeit mitverrichten müssen, mussten stattfinden und waren für mich auch nicht zu verhindern, weil eben keine weiteren Personen vorhanden waren und ich, wie zuvor gesagt, keine weiteren Personen aufnehmen durfte.

Auch hier ist entgegen der Aufforderung in ON 27 keine zeitliche Eingrenzung oder Konkretisierung des Sachverhaltes erfolgt, auch keine Beantwortung der Frage, ob es ein Regelwerk bezüglich der Urlaubsabwicklung gibt, in ON 29 wird diesbezüglich lediglich ausgeführt, dass Urlaubspläne einer Zustellbasis den Vorgesetzten nicht vorgelegt werden und die Zielvorgabe Urlaubsabbau ist. Auf die einzelnen konkreten Fragen zu diesem Punkt in ON 27 wird also überhaupt nicht eingegangen.

Dass die Behauptung in ON 29, dass Urlaubspläne den Vorgesetzten nicht vorgelegt werden, unrichtig ist, geht ja auch aus ON 35 hervor, der Urlaubsplan wurde im E-Mail vom 13. Mai 2013 von DM K. angefordert und am 15. Mai 2013 übermittelt. Ein Regelwerk gibt es diesbezüglich nicht, sondern eben nur die Zielvorgabe des Urlaubsabbaues.“

Zu Punkt 5.:

„Mit DM K. vor Umsetzung im April besprochen. Ihre Aussage hiezu war, dass „sie sich das ansehen wird“, es erfolgte jedoch keine Reaktion. 2013 war ein Durchschnitt von 3,5 Stunden pro Person. Eine Dienstanweisung vom 22.1.2003 war überhaupt nirgends auffindbar, auch nicht bei anderen Postämtern oder Zustellbasen, wo nach Einlangen der Disziplinaranzeige recherchiert wurde. Ich habe mich auch diesbezüglich bei der Gewerkschaft erkundigt, niemand fand eine solche Dienstanweisung. Erst jetzt konnte nach Akteneinsicht in ON 18 eine solche Dienstanweisung gelesen werden, zu bedenken ist, dass unsere Basis erst im September 2004 eröffnet wurde. Bis heute hat sich beim Samstagsdienst aber noch immer nichts geändert. Aus dem errechneten Aufwand für Samstagmehrleistungen ist zu ersehen, dass während des gesamten Jahres 2013 887,43 Stunden an Samstagen geleistet wurden, somit pro Samstag 17,4 Stunden. Aus dem Samstagdienstplan für die beiden Halbjahre 2013 ist ersichtlich, dass jeweils 5 Mitarbeiter am Samstag tätig waren, das heißt pro Samstag 3,5 Stunden aufgelaufen sind. Die diesbezügliche Beschuldigung erachte ich also keinesfalls zutreffend, weil ich ja meine Vorgesetzte DM K. davon informiert habe, in einem Forecast-Programm war dies auch schon ersichtlich und war die Reaktion von Frau DM K. nur, dass sie sich dies anschauen werde.

Von meiner Vorgesetzten wurde über die mir jetzt vorgeworfene Sachlage keine Kommunikation mit mir gepflogen, auch nicht anlässlich von Kontrollen oder Prüfungen. Obwohl mir, wie schon ausgeführt, die Dienstanweisung vom 22.1.2003 bis zur jetzigen Akteneinsicht nicht bekannt war, könnte als qualitätsrelevanter Grund die gefahrenen Kilometer, z.B. bei Samstagdienst 05-2571 A. - ca. 62 km und 56 Zeitungen angegeben sein.

Auch hier ist wieder darauf hinzuweisen, dass eine Beantwortung der diesbezüglich von der Disziplinarkommission gestellten Fragen in ON 27 nur unkonkret und bruchstückhaft erfolgt ist, siehe ON 29.“

Zu Punkt 6.:

„Ich verweise hier auf meine Niederschrift vom 18.9.2013. Es gab ein sogenanntes Dienstrad bei allen PLZ (siehe Beilage - Samstagsdienstliste). In 9 Jahren wurde einmal ein Bediensteter von mir eingeteilt, aber nach dem Dienstrad. Einige machen öfter Dienst, andere wieder gar nicht. ...

Aufwand: Ab 2013 Echtzeit auch am Samstag. Gruppenbildung ergab sich nicht durch Samstagsdienste, sondern durch die lange Mitbesorgungszeit (September 2012 bis Ende Dezember 2013). Eine erträgliche Gruppenbildung gab es schon immer. X - Rest, Arbeitsneid wegen der Kilometer, dadurch weniger Abgabestellen. Aufwand: Ab 2013 Echtzeit auch am Samstag. Gruppenbildung ergab sich nicht durch Samstagsdienste, sondern durch die lange Mitbesorgungszeit (September 2012 bis Ende Dezember 2013). Eine erträgliche Gruppenbildung gab es schon immer. römisch zehn - Rest, Arbeitsneid wegen der Kilometer, dadurch weniger Abgabestellen.

Zusammenfassend ist auszuführen, dass auch dieser Anzeigepunkt unhaltbar ist, ich hätte diese Einteilungen, so wie sie tatsächlich erfolgt sind, nicht verhindern können.

Obwohl es auch zu diesem Punkt nicht zu einer umfassenden Stellungnahme der in ON 27 von der Disziplinarkommission gestellten Fragen gekommen ist, wird in ON 29 wohl zugegeben, dass es zu keinen Betriebs- bzw. Leistungsausfällen gekommen ist.“

Zu Punkt 7.:

„Die Zusteller wurden von mir des Öfteren angewiesen, die Schlüssel, Fahrtberichte und Abrechnung beizulegen. Die Abrechnerin sollte dies überprüfen, da keine Rückmeldungen erfolgten, sollten alle dies auch durchgeführt haben. Es stellte sich auch kein Problem beim Besuch des Fuhrparkleiters Herrn B. sowie der DM K. Mitte 2013. Alle Zusteller wurden damals versammelt und von Herrn B. gelobt. Der Erlass vom 20.11.2007 wurde allen nachweislich zur Kenntnis gebracht. ...

Unregelmäßigkeiten wurden mir jedenfalls von keiner Seite kommuniziert, ich verweise auch diesbezüglich auf ON 29, in welcher zu diesem Anzeigepunkt eine Stellungnahme zu den Fragen der Disziplinarkommission ON 27 nicht bzw. nur unvollständig erfolgt.“

Zu Punkt 8.:

„Wöchentlich erfolgten von mir regelmäßig Kontrollen. Beim Besuch von Herrn B. im Beisein von Frau DM K. wurden wir sogar von Herrn B. über den Zustand bzw. die Reinigung der Autos gelobt.“

Zu Punkt 9.:

„Die Regale im alten Windfang sind einfach Ablageregale. Der Tisch dient Kollegen R. als Arbeitstisch. Meines Wissens nach gibt es auch keinen Erlass, wie dieser Arbeitsplatz auszusehen hat. Es besteht auch keine tägliche Entsorgung von z.B. Stühlen - sie werden einmal im Monat entsorgt. Spinde sind teilweise sehr klein, zwischen Kommen und Gehen können Kleidungsstücke am Fensterbrett abgelegt werden. Auf den Tischen liegen keine Kleidungsstücke. Kleiderhaken wurden an manchen Tischen angebracht, allerdings war nie eine Unordnung. In 9 Jahren musste ich 2013 zweimal auf unsauberes Geschirr aufmerksam machen, spätestens am nächsten Tag war das Geschirr dann abgewaschen (von Frau B.) und weggeräumt.

Ich verweise auf die vielen Mails im Jahre 2013, in denen ich Reinigungsmängel bei der Reinigungsfirma geltend gemacht habe. Auch war die Buchhaltung und Frau DM K. darüber informiert. ...

Auch ist darauf zu verweisen, dass in der Stellungnahme ON 29 ausgeführt ist, dass über die vorgeworfenen Sachlagen mit mir nicht gesprochen wurde und weder Belehrungen noch Ermahnungen erteilt wurden.“

Zu Punkt 10.:

„a) Was den Monat Oktober 2013 betrifft, so verweise ich darauf, dass ich vom 23.9.2013 bis 31.10.2013 im Krankenstand war, also die Vorwürfe, was den Monat Oktober 2013 betreffen schon aus diesem Grund unbeachtlich sind.

b) Was den Monat August 2013 betrifft, so ist folgendes auszuführen:

Wie beiliegenden Unterlagen zu entnehmen ist, stimmte die Höhe des Bargeldbestandes in den Jahren 2010, 2011, 2012 und 2013. Dies ist aus den Leistungsberichten der Vorjahre zu ersehen, dass die Geldgebarung immer in Ordnung war, mit Ausnahme des Leistungsberichtes vom 4.6.2013. Hier war zwar die Höhe des Kassastandes in Ordnung, aber die bedarfsgerechte Anforderung von Geldern wäre zu hoch gewesen und ist dort angeführt, dass Geldbestellungen für Pensionsauszahlungstage 5 % des Bedarfes nicht übersteigen dürfen.

Unter der Bezeichnung „Handvorschüsse“ ist zu verstehen, dass dann, wenn ein Kunde beim Briefträger die Auszahlung von Geldbeträgen anfordert, also von seinem Konto gegen Übergabe eines Schecks, dann muss besonders am Monatsanfang hierfür Sorge getragen werden. Wenn also in diesen Punkten 10 und 11 der Anzeige auf einen Leistungsbericht von 2011 hingewiesen wird und dort schon ein Mangel dargestellt sein soll, dann ist auf den Leistungsbericht 11S vom 15.6.2011 zu verweisen. Damals wurde mir vorgehalten, dass die Anforderung der Bargelder für Pensionsauszahlung zu hoch wären, ich habe handschriftlich beigesetzt, dass damals eben die doppelte Pension zur Auszahlung gelangte und auch Gelder für AMS-Auszahlungen sowie Handvorschuss bereitgestellt werden mussten. Dieser Leistungsbericht hatte keine damalige Konsequenz und sagt praktisch nichts darüber aus, auf die jetzt erhobenen Vorwürfe.

Zu verweisen ist auch noch auf die Dienstanweisung vom 8.10.2010, wo auf Seite 2 unten und auf Seite 3 oben angeführt ist, dass ein unbedingt erforderlicher Bargeldbestand gewährleistet sein muss.“

Zu Punkt 11.:

„Hiezu wird auf die Ausführungen zum vorigen Punkt verwiesen, nämlich, dass ich im Oktober 2013 überhaupt nicht im Dienst war, sondern im Krankenstand, auch die letzte Woche im September 2013.

Was die Auszüge aus dem Leistungsbericht 2013 anlangt, wird ausgeführt, dass zur Abrechnung des G. vom 3.9.2013 sowie des T. vom 18.9.2013 nichts gesagt werden kann, da ich zum Zeitpunkt der Abrechnung gar nicht im Dienst war und möglicherweise Frau H. die Abrechnung durchgeführt hat. Ob nun dieser einzelne Zusteller das Geld erst am nächsten Tag abgerechnet hat, entzieht sich meiner Kenntnis und habe ich damit nichts zu tun.“

Demnach könne in keinem Fall davon ausgegangen werden, dass NN Dienstpflichten verletzt habe. In keinem der Fälle wären von seinen Vorgesetzten über die vorgeworfene Sachlage mit ihm kommuniziert worden. Bei Kontrollen oder Überprüfungen wären ihm weder Beanstandungen noch Belehrungen und Ermahnungen seitens seiner Vorgesetzten zur Kenntnis gebracht worden. Auch wäre der Samstagdienst gerecht und nachvollziehbar geregelt worden.

Das allgemeine Betriebsklima in der Zustellbasis wäre in erster Linie dadurch schlechter geworden, dass Mitbesorgungen über lange Zeiträume andauerten und keine notwendigen Personalaufnahmen gestattet wurden. Er hätte jedenfalls alle Weisungen, sofern es welche gab (schriftliche oder mündliche), immer ordnungsgemäß befolgt und die Distributionsmanagerin immer unterstützt. Daher habe es auch keine Beanstandungen oder Rückmeldungen von den verschiedenen Vorgesetzten in den letzten neun Jahren gegeben. Bei allen Qualitätsüberprüfungen seit Bestehen der Zustellbasis läge diese bei der Bewertung im guten Mittelfeld. Es habe niemals irgendwelche Probleme gegeben, die mit den Vorgesetzten und dem Bereichsleiter besprochen worden wären.

Mitarbeitergespräche mit konkreten und dokumentierten Zielvereinbarungen habe es nicht gegeben.

Entsprechend den Richtlinien (Leistungs- und Organisationsprüfung) hätten Prüfungen durch die Distributionsmanager stattgefunden, die Ergebnisse immer im akzeptablen Bereich brachten.

Mündliche oder schriftliche Ermahnungen bezüglich seines Verhaltens habe es seit 1982 nicht gegeben.

Obwohl die „Sachlage“ in der Zustellbasis XX zumindest seit 1. April 2013 bekannt war, wären weder etwaige Maßnahmen ergriffen worden noch habe die Vorgesetzte anlässlich von Kontrollen – auch der Kartierkästen bzw. die Kartierübersicht – Beanstandungen ausgesprochen. Obwohl die „Sachlage“ in der Zustellbasis römisch zwanzig zumindest seit 1. April 2013 bekannt war, wären weder etwaige Maßnahmen ergriffen worden noch habe die Vorgesetzte anlässlich von Kontrollen – auch der Kartierkästen bzw. die Kartierübersicht – Beanstandungen ausgesprochen.

Von NN wurde beantragt, dass ein Disziplinarverfahren aufgrund der gegenständlichen Disziplinaranzeige nicht eingeleitet und durchgeführt wird, in eventuelle die Einstellung eines allenfalls eingeleiteten Disziplinarverfahrens aus den Gründen des § 118 Abs. 1 Z 1, 2 und 4 BDG 1979. Von NN wurde beantragt, dass ein Disziplinarverfahren aufgrund der gegenständlichen Disziplinaranzeige nicht eingeleitet und durchgeführt wird, in eventuelle die Einstellung eines allenfalls eingeleiteten Disziplinarverfahrens aus den Gründen des Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer eins, 2 und 4 BDG 1979.

Zur Nichteinleitung eines Disziplinarverfahrens bezüglich der im Spruch dargestellten Vorwürfe:

Bezüglich der Anschuldigungspunkte 1. bis 3 wird festgehalten, dass der Sachverhalt offensichtlich seit Jahren bekannt war und weder – anlässlich der regelmäßig stattgefundenen Kontrollen der Vorgesetzten – beanstandet worden ist noch zu einem konkreten nachteiligen Ergebnis geführt hat.

So waren die 4-stelligen Rayonsbezeichnungen seit Einführung der Postadressdatenbank 1996 existent und für die Zustellbasis XX seit Inbetriebnahme im Jahr 2004 (!) vorgesehen. So waren die 4-stelligen Rayonsbezeichnungen seit Einführung der Postadressdatenbank 1996 existent und für die Zustellbasis römisch zwanzig seit Inbetriebnahme im Jahr 2004 (!) vorgesehen.

Auch wurden die in der Disziplinaranzeige erwähnten negativen Auswirkungen der nicht regelkonformen Rayonsbezeichnungen (ineffiziente Arbeitsweise, erheblicher Mehraufwand in der Bearbeitung) nicht konkret dargestellt und belegt.

Bezüglich des Anschuldigungspunktes 4. wird festgehalten, dass die angelasteten Handlungen nach Ort, Zeit und Tatumständen eindeutig gekennzeichnet sein müssen. Die gesetzlich geforderte Bestimmtheit ist nicht im erforderlichen Ausmaß gegeben.

Bezüglich der Anschuldigungspunkte 5. und 6. wird festgehalten, dass die Organisation der Samstagdienste in der Zustellbasis XX den Vorgesetzten von NN offensichtlich seit Jahren bekannt war und eine ständige Kommunikation zur Optimierung mit den Vorgesetzten stattgefunden hat. Bezüglich der Anschuldigungspunkte 5. und 6. wird festgehalten, dass die Organisation der Samstagdienste in der Zustellbasis römisch zwanzig den Vorgesetzten von NN offensichtlich seit Jahren bekannt war und eine ständige Kommunikation zur Optimierung mit den Vorgesetzten stattgefunden hat.

Zur Dienstanweisung vom 22. Jänner 2003: die Regelung, wonach die Mehrleistungen je Samstagdienst mindestens 4 Stunden betragen müssten, lässt ausdrücklich begründete Ausnahmen zu. Grundsätzlich ist anzumerken, dass die Bemessung der Mehrleistungen für die Samstagzustellung seit 1. Jänner 2013 nicht mehr, wie in der Dienstanweisung angeführt, „einheitlich, mengen- und kostenorientiert“ durchgeführt wird, sondern dass bei den Samstagdiensten zwingend das allgemein geltende Echtzeit-Modell anzuwenden ist. Demnach sind die Kernbestimmungen der zitierten Dienstanweisung in der Zwischenzeit obsolet.

Festgestellt wird überdies, dass es in Zusammenhang mit der Samstagzustellung und der Organisation von Dienstzusammenziehungen zu keinen Betriebs- bzw. Leistungsausfällen gekommen ist.

Bezüglich der Anschuldigungspunkte 7. bis 9. wird festgehalten, dass die angelasteten Taten nach Ort, Zeit und Tatumständen eindeutig gekennzeichnet sein müssen. Die diesbezüglichen Vorwürfe wurden im gegenständlichen Fall nicht ausreichend konkretisiert. Damit ist die gesetzlich geforderte Bestimmtheit nicht im erforderlichen Ausmaß gegeben. Beanstandungen seitens der Vorgesetzten hat es diesbezüglich keine gegeben.

Zu den Anschuldigungspunkten 10. und 11. wird festgehalten, dass – auch bei Nachweis einer von NN zu verantwortenden Ordnungswidrigkeit – das vorgeworfene Verhalten in Hinblick auf die disziplinarische Erheblichkeit zu beurteilen wäre. Zweifelsohne hat der Dienstgeber auf das Abgehen von vorgegebenen Vorgehensweisen zu reagieren. In den gegenständlichen Fällen ist jedoch davon auszugehen, dass die Schwelle disziplinarer Vorwerfbarkeit nicht überschritten wurde.

Selbst wenn jeder Beamte verpflichtet ist, sich in seinem Verhalten und in der von ihm gewählten Vorgehensweise an dienstliche Vorgaben und Anordnungen zu halten, darf daraus nicht der unmittelbare Schluss gezogen werden, dass jedes diesbezügliche Versagen eine Dienstpflichtverletzung indiziert. Auch der fähigste und zuverlässigste Beamte verhält sich in manchen Bereichen nicht regelkonform. Das daraus resultierende suboptimale Verhalten ist nur dann als Dienstpflichtverletzung zu werten, wenn es über das normale Versagen eines durchschnittlichen Beamten eindeutig hinausgeht. (VwGH 14.5.1980, 226/80; VwGH 30.8.1991, 91/09/0084; DOK 15.7.1999, GZ 47/6-DOK/99; DOK 31.8.2000, GZ 32/6-DOK/00; DOK 27.9.2007, GZ 68/9-DOK/07; DOK 19.3.2009, GZ 75/9-DOK/08).

Zusammenfassend ist auszuführen, dass aus den Formulierungen sämtlicher Anschuldigungspunkte weder Schwere, Schuld oder Umfang der behaupteten Dienstpflichtverletzung abgeleitet und ausreichend beurteilt werden kann. Auch wurde ein konkreter Schaden oder Nachteil für den Dienstgeber nicht dargestellt.

Etwaige mangelnde Fähigkeiten oder Führungsdefizite können weder angeordnet noch eingefordert und schon gar nicht über ein Disziplinarverfahren beseitigt werden. Vielmehr ging es in gegenständlicher Angelegenheit gegebenenfalls um die mangelnde Führungskompetenz und die Frage, warum von den vorgesetzten Stellen in der Vergangenheit keinerlei Beanstandungen oder sonstige Schritte unternommen worden sind.

Faktum ist, dass NN, über einen langen Zeitraum in Ausübung seiner Tätigkeit als Führungskraft, weder beanstandet worden ist noch – trotz Kenntnis der Sachlage und Gegebenheiten in der Zustellbasis – Weisungen von den zuständigen Vorgesetzten bezüglich allfälliger nicht regelkonformer Handlungen erhalten hat. Es wurden überdies keine mündlichen oder schriftlichen Ermahnungen bezüglich seines dienstlichen Verhaltens erteilt.

Die Ergebnisse sämtlicher interner Kontrollen und Prüfungen durch Vorgesetzte sowie aller Prüfungen externer Stellen (Audits durch das zentrale Qualitätsmanagement) waren zumindest durchschnittlich und unauffällig.

Überdies hat NN als Führungskraft des Bereiches Distribution in den vergangenen Jahren aufgrund der Faktenlage „Zielerreichungsprämien“ erhalten.

Grundsätzlich ist festzustellen, dass für die beschriebenen Handlungsweisen des NN – somit für Fragen allfälliger mangelhafter Arbeitsleistung eines Beamten – gegebenenfalls und in erster Linie das in den §§ 81 ff BDG 1979 normierte Leistungsfeststellungsverfahren vorgesehen wäre. Es ist entsprechend der ständigen Judikatur der Höchstgerichte nicht primär Sache der Disziplinarbehörden, das „Auftreten von Mängeln quantitativer und/oder

qualitativer Art in der Dienstverrichtung öffentlich-rechtlich Bediensteter im Rahmen des Disziplinarverfahrens abzuhandeln.“ (DOK 16.11.2004, GZ 51/9-DOK/04). Grundsätzlich ist festzustellen, dass für die beschriebenen Handlungsweisen des NN – somit für Fragen allfälliger mangelhafter Arbeitsleistung eines Beamten – gegebenenfalls und in erster Linie das in den Paragraphen 81, ff BDG 1979 normierte Leistungsfeststellungsverfahren vorgesehen wäre. Es ist entsprechend der ständigen Judikatur der Höchstgerichte nicht primär Sache der Disziplinarbehörden, das „Auftreten von Mängeln quantitativer und/oder qualitativer Art in der Dienstverrichtung öffentlich-rechtlich Bediensteter im Rahmen des Disziplinarverfahrens abzuhandeln.“ (DOK 16.11.2004, GZ 51/9-DOK/04).

Zuletzt aktualisiert am

04.03.2015

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