

TE Bvwg Erkenntnis 2017/3/21 W106 2142043-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 21.03.2017

Entscheidungsdatum

21.03.2017

Norm

BDG 1979 §43 Abs1

B-VG Art.133 Abs4

GehG §20c Abs1

VwGVG §28 Abs2

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. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. GehG § 20c heute
2. GehG § 20c gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. GehG § 20c gültig von 01.01.2023 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. GehG § 20c gültig von 02.09.2017 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. GehG § 20c gültig von 02.09.2017 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
6. GehG § 20c gültig von 12.02.2015 bis 01.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
7. GehG § 20c gültig von 12.02.2015 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2015

8. GehG § 20c gültig von 25.04.2012 bis 11.02.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 35/2012
 9. GehG § 20c gültig von 01.01.2012 bis 24.04.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
 10. GehG § 20c gültig von 01.01.2008 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
 11. GehG § 20c gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2005
 12. GehG § 20c gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2004
 13. GehG § 20c gültig von 29.05.2002 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
 14. GehG § 20c gültig von 01.08.2001 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 34/2001
 15. GehG § 20c gültig von 01.10.2000 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
 16. GehG § 20c gültig von 01.10.2000 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 95/2000
 17. GehG § 20c gültig von 01.10.2000 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
 18. GehG § 20c gültig von 01.10.2000 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 86/2001
 19. GehG § 20c gültig von 01.01.1999 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
 20. GehG § 20c gültig von 01.01.1999 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/1999
 21. GehG § 20c gültig von 01.05.1996 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
 22. GehG § 20c gültig von 01.05.1996 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 201/1996
 23. GehG § 20c gültig von 01.05.1996 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/1997
 24. GehG § 20c gültig von 01.05.1995 bis 30.04.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
 25. GehG § 20c gültig von 01.05.1995 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
 26. GehG § 20c gültig von 01.07.1994 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
 27. GehG § 20c gültig von 01.07.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 665/1994
 28. GehG § 20c gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
 29. GehG § 20c gültig von 01.10.1988 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
 30. GehG § 20c gültig von 01.01.1987 bis 30.09.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 548/1984
 31. GehG § 20c gültig von 01.01.1985 bis 31.12.1986 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 548/1984
 32. GehG § 20c gültig von 01.07.1979 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 136/1979
1. VwGVG § 28 heute
 2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W106 2142043-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER als Einzelrichterin über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas STOIBERER, 5400 Hallein, Davisstraße 7, gegen den Bescheid des Personalamtes Salzburg der Österreichischen Post AG vom 30.08.2016, GZ 0060-102202-2015-Abf.2, betreffend Jubiläumszuwendung, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER als Einzelrichterin über die Beschwerde des römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Thomas STOIBERER, 5400 Hallein, Davisstraße 7, gegen den Bescheid des Personalamtes Salzburg der Österreichischen Post AG vom 30.08.2016, GZ 0060-102202-2015-Abf.2, betreffend Jubiläumszuwendung, zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird keine Folge gegeben und der angefochtene Bescheid gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG in Verbindung mit § 20c Abs. 1 GehG bestätigt. Der Beschwerde wird keine Folge gegeben und der angefochtene Bescheid gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 20 c, Absatz eins, GehG bestätigt.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

(21.03.2017)

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang und Sachverhalt römisch eins. Verfahrensgang und Sachverhalt:

I.1. Der Beschwerdeführer (BF) steht in einem öffentlich-rechtlichen Ruhedienstverhältnis zum Bund. Er war bis zu seiner Ruhestandsversetzung mit 01.08.2015 der Österreichischen Post AG (in Folge: belangte Behörde) zur Dienstleistung zugewiesen und wurde auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8/A im Briefzustelldienst zunächst bei der Zustellbasis (ZB) XXXX verwendet und später in die ZB XXXX versetzt. Der Jubiläumstichtag des BF ist der 25.07.1987. Am 25.07.2012 hat er eine Dienstzeit von 25 Jahren vollendet. römisch eins.1. Der Beschwerdeführer (BF) steht in einem öffentlich-rechtlichen Ruhedienstverhältnis zum Bund. Er war bis zu seiner Ruhestandsversetzung mit 01.08.2015 der Österreichischen Post AG (in Folge: belangte Behörde) zur Dienstleistung zugewiesen und wurde auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe PT 8/A im Briefzustelldienst zunächst bei der Zustellbasis (ZB) römisch 40 verwendet und später in die ZB römisch 40 versetzt. Der Jubiläumstichtag des BF ist der 25.07.1987. Am 25.07.2012 hat er eine Dienstzeit von 25 Jahren vollendet.

I.2. Mit Schreiben vom 17.11.2015 beantragte der BF im Wege seiner rechtlichen Vertretung die Ausbezahlung einer Jubiläumszuwendung, da er mit 05.04.2013 sein 25-jähriges Dienstjubiläum gehabt habe und somit die Voraussetzungen für die Jubiläumszuwendung erfülle, wobei diese bis spätestens 01.07.2014 auszuzahlen gewesen wäre. Es wurde daher der Antrag gestellt, "dass dem Einschreiter die ihm gesetzlich zustehende Jubiläumszuwendung samt 4% Zinsen seit Fälligkeit, somit seit 01.07.2014 ausbezahlt wird." römisch eins.2. Mit Schreiben vom 17.11.2015 beantragte der BF im Wege seiner rechtlichen Vertretung die Ausbezahlung einer Jubiläumszuwendung, da er mit 05.04.2013 sein 25-jähriges Dienstjubiläum gehabt habe und somit die Voraussetzungen für die Jubiläumszuwendung erfülle, wobei diese bis spätestens 01.07.2014 auszuzahlen gewesen wäre. Es wurde daher der Antrag gestellt, "dass dem Einschreiter die ihm gesetzlich zustehende Jubiläumszuwendung samt 4% Zinsen seit Fälligkeit, somit seit 01.07.2014 ausbezahlt wird."

Zu diesem Antrag wurde der BF vom Ergebnis der Beweisaufnahme durch die belangte Behörde mit Schreiben vom 19.11.2015 verständigt. Darin wurde ausgeführt, dass der BF die gesetzliche Voraussetzung der "treuen Dienste" nicht erfülle. Er sei im Beurteilungszeitraum mit rechtskräftigem Disziplinarerkenntnis vom 03.06.2012 schwerwiegender, sich über einen längeren Zeitraum erstreckender Verletzungen von Dienstpflichten nach §§ 43 und 43a BDG 1979 schuldig erkannt worden und sei eine Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von 1.200,- EUR verhängt worden. Die Dienstbehörde habe daher von der Gewährung einer Jubiläumszuwendung Abstand genommen. Zu diesem Antrag wurde der BF vom Ergebnis der Beweisaufnahme durch die belangte Behörde mit Schreiben vom 19.11.2015 verständigt. Darin wurde ausgeführt, dass der BF die gesetzliche Voraussetzung der "treuen Dienste" nicht erfülle. Er sei im Beurteilungszeitraum mit rechtskräftigem Disziplinarerkenntnis vom 03.06.2012 schwerwiegender, sich über einen längeren Zeitraum erstreckender Verletzungen von Dienstpflichten nach Paragraphen 43 und 43 a BDG 1979 schuldig erkannt worden und sei eine Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von 1.200,- EUR verhängt worden. Die Dienstbehörde habe daher von der Gewährung einer Jubiläumszuwendung Abstand genommen.

Der BF äußerte sich hierzu mit Stellungnahme vom 28.01.2016 und legte im Einzelnen dar, dass die Vorwürfe im Disziplinarerkenntnis nicht richtig wiedergegeben seien und von der Mitteilung vom 19.11.2015 abweichen würden. In der Filiale XXXX habe jahrzehntelang ein harter, teilweise herzlicher Umgangston geherrscht, an dem er zwar teilgenommen, diesen aber nicht dominiert oder initiiert habe. Beanstandungen seien dem BF nicht zur Kenntnis gebracht worden. Zum Vorwurf, er habe eine gehbehinderte Kundin mit den Worten "Sie san die Depperte, die vom 4. Stock gesprungen ist, Sie kann man nicht für voll nehmen" beleidigt, führte er aus, er habe dies anders formuliert und sich auch telefonisch entschuldigt. Der BF habe auch niemals seinen Vorgesetzten beleidigt, vielmehr würde jener andere Zusteller gegen den BF aufwiegeln. Der BF habe das rechtswidrige "Ist-Zeit-Modell" nicht unterschrieben, weshalb man mit Zwangsmaßnahmen gegen ihn vorgegangen sei; der BF habe aber nie – wie in der eingeholten Dienstbeschreibung behauptet – gegen das Unternehmen Stimmung gemacht, sondern nur seine Rechte zu wahren versucht. Die Disziplinarstrafe in der Höhe von 1.200,- EUR sei zu Unrecht verhängt worden. Das dem BF zur Last gelegte Fehlverhalten beschränke sich auf einen relativ kurzen Zeitraum, sei unbedeutend und reiche aufgrund seines tadellosen dienstlichen Verhaltens im übrigen Beobachtungszeitraum nicht aus, um das Vorliegen "treuer Dienste" zu verneinen. Der BF äußerte sich hierzu mit Stellungnahme vom 28.01.2016 und legte im Einzelnen dar, dass die Vorwürfe im Disziplinarerkenntnis nicht richtig wiedergegeben seien und von der Mitteilung vom 19.11.2015 abweichen würden. In der Filiale römisch 40 habe jahrzehntelang ein harter, teilweise herzlicher Umgangston

geherrscht, an dem er zwar teilgenommen, diesen aber nicht dominiert oder initiiert habe. Beanstandungen seien dem BF nicht zur Kenntnis gebracht worden. Zum Vorwurf, er habe eine gehbehinderte Kundin mit den Worten "Sie san die Depperte, die vom 4. Stock gesprungen ist, Sie kann man nicht für voll nehmen" beleidigt, führte er aus, er habe dies anders formuliert und sich auch telefonisch entschuldigt. Der BF habe auch niemals seinen Vorgesetzten beleidigt, vielmehr würde jener andere Zusteller gegen den BF aufwiegeln. Der BF habe das rechtswidrige "Ist-Zeit-Modell" nicht unterschrieben, weshalb man mit Zwangsmaßnahmen gegen ihn vorgegangen sei; der BF habe aber nie – wie in der eingeholten Dienstbeschreibung behauptet – gegen das Unternehmen Stimmung gemacht, sondern nur seine Rechte zu wahren versucht. Die Disziplinarstrafe in der Höhe von 1.200,- EUR sei zu Unrecht verhängt worden. Das dem BF zur Last gelegte Fehlverhalten beschränke sich auf einen relativ kurzen Zeitraum, sei unbedeutend und reiche aufgrund seines tadellosen dienstlichen Verhaltens im übrigen Beobachtungszeitraum nicht aus, um das Vorliegen "treuer Dienste" zu verneinen.

I.3. Am 24.06.2016 erhob der BF Säumnisbeschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch die belangte Behörde und stellte den Antrag, das Verwaltungsgericht möge über den vom BF gestellten Antrag dahingehend erkennen, dass die ihm gesetzlich zustehende Jubiläumszuwendung samt 4% Zinsen seit 01.07.2014 ausbezahlt werde.römisch eins.3. Am 24.06.2016 erhob der BF Säumnisbeschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch die belangte Behörde und stellte den Antrag, das Verwaltungsgericht möge über den vom BF gestellten Antrag dahingehend erkennen, dass die ihm gesetzlich zustehende Jubiläumszuwendung samt 4% Zinsen seit 01.07.2014 ausbezahlt werde.

I.4. Mit Bescheid der Dienstbehörde vom 30.08.2016 wurde der Antrag vom 17.11.2015 hinsichtlich des Begehrens auf Auszahlung der Jubiläumszuwendung gem. § 20c Abs. 1 GehG abgewiesen und hinsichtlich des Zinsbegehrens mangels gesetzlicher Grundlage zurückgewiesen.römisch eins.4. Mit Bescheid der Dienstbehörde vom 30.08.2016 wurde der Antrag vom 17.11.2015 hinsichtlich des Begehrens auf Auszahlung der Jubiläumszuwendung gem. Paragraph 20 c, Absatz eins, GehG abgewiesen und hinsichtlich des Zinsbegehrens mangels gesetzlicher Grundlage zurückgewiesen.

Begründend führte die belangte Behörde nach Wiedergabe des Verfahrensganges sowie wesentlicher Teile des Disziplinarerkenntnisses vom 03.06.2012 aus, dass die Verletzung der Dienstpflichten aufgrund des Disziplinarerkenntnisses bindend feststehe. Einwände den dort angeführten Sachverhalt betreffend seien irrelevant. Weiters fände sich im Personalakt des BF eine Notiz vom 31.05.2010, wonach dieser seinem vorgesetzten Distributionsleiter gegenüber den Begriff "Trottel" verwendet habe. Auch aus der Dienstbeschreibung vom 23.09.2015 gehe hervor, dass der BF ein auffälliges und seinem Vorgesetzten gegenüber vorlautes Verhalten an den Tag gelegt habe und oftmals obszöne Bemerkungen gegenüber Mitarbeiterinnen gemacht habe. Gespräche mit dem Vorgesetzten seien meistens eskaliert. Aufgrund seines Verhaltens sei eine amtswegige Versetzung an eine andere Dienststelle notwendig gewesen.

Bei der Beurteilung, ob ein Anspruch auf Jubiläumszuwendung bestehe, sei der gesamte zu beurteilende Zeitraum heranzuziehen und dabei verstärkt Bedeutung auf die letzten Jahre zu legen, die auch strenger zu beurteilen seien. Gerade in den letzten Jahren vor dem Jubiläum habe der BF über einen längeren Zeitraum fortlaufend gravierende Dienstpflichtverletzungen begangen, KollegInnen und Vorgesetzte beleidigt sowie der Österreichischen Post AG einen Imageschaden zugefügt. Gesamt stehe dies dem Vorliegen der Erbringung "treuer Dienste" entgegen.

I.5. Gegen diesen Bescheid erhob der BF durch seine rechtliche Vertretung fristgerecht Beschwerde. Der Bescheid wurde seinem gesamten Umfang nach wegen wesentlicher Verfahrensmängel, unrichtiger Sachverhaltsfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung und unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten.römisch eins.5. Gegen diesen Bescheid erhob der BF durch seine rechtliche Vertretung fristgerecht Beschwerde. Der Bescheid wurde seinem gesamten Umfang nach wegen wesentlicher Verfahrensmängel, unrichtiger Sachverhaltsfeststellung aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung und unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten.

Die Behörde habe nicht versucht, den tatsächlichen Sachverhalt zu erheben, sondern stütze sich ausschließlich auf die Ergebnisse des Disziplinarverfahrens. Am 18.02.2012 habe der BF ein Schreiben an den Generaldirektor der Österreichischen Post AG verfasst und ständige Mobbinghandlungen durch seinen Vorgesetzten gemeldet sowie eine Auflistung konkreter Mobbingfälle beigelegt. Daraus sei abzuleiten, dass nicht der BF den Betriebsfrieden gestört habe sondern seine Kollegenschaft, gegen die er sich habe wehren müsse. Die Ermittlungen seien einseitig und zu Lasten des BF geführt worden.

Zu den vorgeworfenen Disziplinarverfehlungen gab der BF an, diese seien teilweise falsch und würden auch kein disziplinäres Verhalten darstellen. Der BF habe ausschließlich an dem harten, aber herzlichen, seit Jahrzehnten herrschenden Umgangston in der ZB XXXX teilgenommen, um sich zu wehren, diesen aber nicht initiiert, dominiert oder kontrolliert. Zum Vorwurf, eine weibliche Kollegin habe sich durch zotige Redewendungen und den Gebrauch von Fäkalsprache verbal belästigt gefühlt, führte der BF aus, es stelle sich die Frage, welches Problem diese Mitarbeiterin gehabt habe, weil sie den Sprachgebrauch kenne und ihr angeboten worden sei, in eine andere Sektion zu wechseln. Beanstandungen dieses Tonfalls seien dem BF nie zur Kenntnis gebracht worden. Zum Vorwurf, der BF habe eine gehbehinderte Kundin beleidigt, äußerte er sich wie in der Stellungnahme vom 28.01.2016. Zu den vorgeworfenen Disziplinarverfehlungen gab der BF an, diese seien teilweise falsch und würden auch kein disziplinäres Verhalten darstellen. Der BF habe ausschließlich an dem harten, aber herzlichen, seit Jahrzehnten herrschenden Umgangston in der ZB römisch 40 teilgenommen, um sich zu wehren, diesen aber nicht initiiert, dominiert oder kontrolliert. Zum Vorwurf, eine weibliche Kollegin habe sich durch zotige Redewendungen und den Gebrauch von Fäkalsprache verbal belästigt gefühlt, führte der BF aus, es stelle sich die Frage, welches Problem diese Mitarbeiterin gehabt habe, weil sie den Sprachgebrauch kenne und ihr angeboten worden sei, in eine andere Sektion zu wechseln. Beanstandungen dieses Tonfalls seien dem BF nie zur Kenntnis gebracht worden. Zum Vorwurf, der BF habe eine gehbehinderte Kundin beleidigt, äußerte er sich wie in der Stellungnahme vom 28.01.2016.

Sein Vorgesetzter sei für die Gesamtsituation in der ZB verantwortlich gewesen, weil dieser andere Zusteller gegen den BF aufgewiegelt habe, da dieser nicht "zusammenziehen" (Gebiete anderer Zusteller mitübernehmen) habe müssen, weil er bereits über 50 Jahre alt gewesen sei. Der BF habe nicht gegen das Unternehmen und seine Vorgesetzten Stimmung gemacht, sondern anfangs das rechtswidrige "Ist-Zeit-Modell" nicht unterschrieben. Gegen Zusteller, die zu diesem Modell die Unterschrift verweigert hätten, seien Zwangsmaßnahmen (dazu gehörten etwa die Wegnahme fixer Zustellrayons, Einsatz als Springer etc) angeordnet worden.

Weiters bekämpfte der BF die Tatsachenfeststellungen der Behörde, die diese aus dem unbekämpft gebliebenen Disziplinarerkenntnis vom 03.06.2012 abgeleitet hat. Er begehrte daher die Feststellung, dem Disziplinarerkenntnis lägen mangelhafte Erhebungen zugrunde, sowie die Feststellung, dass er zu Unrecht laut einer Aktennotiz beschuldigt worden sei, sowie die Feststellung, dass sich im Personalakt zu Unrecht eine Aktennotiz finde, wonach der BF gegenüber seinem Vorgesetzten den Ausdruck "Trottel" verwendet habe. Darüber hinaus begehrte er die Feststellung, dass die Dienstbeschreibung vom 23.09.2015 inhaltlich falsch sei, da diese ausschließlich die subjektive Wahrnehmung des mobbenden Vorgesetzten gegenüber dem BF darstelle.

Darüber hinaus sei bei der Untersuchung, ob der Beamte treue Dienste erbracht hätte, der gesamte in Betracht kommende Zeitraum zu überprüfen, der im Fall des BF 27 Jahre und 3 Monate betrage. Da die Behörde keine Feststellung zu den restlichen 27 Jahren des Beobachtungszeitraumes getroffen habe, sei nicht auszuschließen, dass die Leistungen in diesem Zeitraum tadellos gewesen seien.

Das dem BF zur Last gelegte Fehlverhalten sei zwar fortgesetzt erfolgt, habe sich aber auf einen relativ kurzen Zeitraum beschränkt und stehe in einem auffallenden Gegensatz zu seinem sonstigen dienstlichen Wohlverhalten. Sein Verhalten sei daher nicht über mehrere Jahre hinweg beanstandungswürdig gewesen. Die Disziplinarverfehlung reiche keinesfalls an die Begehung des Verbrechens des Amtsmisbrauches heran.

Zur Zurückweisung des Zinsbegehrens führte er aus, die gesetzlichen Verzugszinsen seien vom Arbeitgeber zu bezahlen. Anderenfalls wäre dies gegenüber anderen Rechtsbereichen eine Ungleichbehandlung und damit verfassungswidrig.

Der BF stellte daher die Anträge, das Bundesverwaltungsgericht möge

a) den bekämpften Bescheid dahingehend abändern, dass dem Beschwerdeführer die ihm gesetzlich zustehende Jubiläumsszuwendung in der Höhe von € 4.373,90 brutto samt 4% Zinsen seit Fälligkeit, somit seit 01.07.2014, ausbezahlt wird;

b) in eventu den bekämpften Bescheid wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufheben;

c) in eventu den bekämpften Bescheid wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufheben und der belangten Behörde auftragen, die notwendigen Erhebungen/Ergänzungen des Sachverhalts infolge Stattegebung aller Beweisanträge im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen durchführen;

d) eine mündliche Verhandlung durchführen.

I.6. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde am 14.12.2016 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt. römisch eins.6. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde am 14.12.2016 dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

II.1. Feststellungen: römisch zwei.1. Feststellungen:

Der BF wurde mit dem (rechtskräftigen) Disziplinarerkenntnis vom 03.06.2012, Zl. S 3/31 – DK-VII/12, folgender Dienstpflichtverletzungen schuldig erkannt:

"XXXX, Gesamtzusteller in der Zustellbasis XXXX, ist schuldig,"XXXX, Gesamtzusteller in der Zustellbasis römisch 40, ist schuldig,

I) er hat am Donnerstag, dem 1. März 2012, auf seinem Zustellgang [römisch eins) er hat am Donnerstag, dem 1. März 2012, auf seinem Zustellgang [

] eine Kundin der Österreichischen Post AG, mit seinen taktlosen und herabwürdigenden Worten: "Sie san de depperte, die vom 4. Stock gesprungen ist, Sie kann man nicht für voll nehmen" beleidigt und mit dieser taktlosen Äußerung auch seinem Dienstgeber geschadet.

und

II) Mit seinem lautstarken und rücksichtslosen Auftreten im Dienst, geprägt von Ausdrücken der Fäkalsprache ("Hast du heute schon gewichst?", "Wichs dich selber!", "Ich geh jetzt scheißen, mal sehen, was dabei herauskommt"), und herabwürdigenden und beleidigenden Beschimpfungen, wie "Wichser", "Drecksack" und "Du dreckiges Arschloch", hat er in der Zustellbasis XXXX nicht nur Arbeitskolleginnen und Kollegen sowie seinen Vorgesetzten verletzend und herabwürdigend behandelt, sondern auch das Betriebsklima erheblich belastet. Dieses Verhalten hat sich auf mehrere Personen und über einen längeren Zeitraum, nachweislich von Jänner 2011 bis Feber 2012, erstreckt, obwohl er mehrmals darauf aufmerksam gemacht worden ist, dass dies von Arbeitskolleginnen und Kollegen als belästigend und belastend empfunden wird. römisch zwei) Mit seinem lautstarken und rücksichtslosen Auftreten im Dienst, geprägt von Ausdrücken der Fäkalsprache ("Hast du heute schon gewichst?", "Wichs dich selber!", "Ich geh jetzt scheißen, mal sehen, was dabei herauskommt"), und herabwürdigenden und beleidigenden Beschimpfungen, wie "Wichser", "Drecksack" und "Du dreckiges Arschloch", hat er in der Zustellbasis römisch 40 nicht nur Arbeitskolleginnen und Kollegen sowie seinen Vorgesetzten verletzend und herabwürdigend behandelt, sondern auch das Betriebsklima erheblich belastet. Dieses Verhalten hat sich auf mehrere Personen und über einen längeren Zeitraum, nachweislich von Jänner 2011 bis Feber 2012, erstreckt, obwohl er mehrmals darauf aufmerksam gemacht worden ist, dass dies von Arbeitskolleginnen und Kollegen als belästigend und belastend empfunden wird.

* So haben seine [] lautstark ausgetauschten zotigen und in einer Fäkalsprache gehaltenen Bemerkungen gegenüber anderen Zustellern ("Hast du heute schon gewichst?", "Wichs dich selber!", "Ich geh jetzt scheißen, mal sehen, was dabei herauskommt") eine in seinem Umfeld arbeitende Arbeitskollegin stark belastet bzw. belästigt. Obwohl es in Bezug auf derartige Äußerungen mehrere Beanstandungen gegeben hat, haben diese nur kurzfristig Erfolg gezeigt und schlussendlich am 15. Feber 2012 zu einer von Weinkrämpfen unterbrochenen Beschwerde von Frau XXXX geführt.* So haben seine [] lautstark ausgetauschten zotigen und in einer Fäkalsprache gehaltenen Bemerkungen gegenüber anderen Zustellern ("Hast du heute schon gewichst?", "Wichs dich selber!", "Ich geh jetzt scheißen, mal sehen, was dabei herauskommt") eine in seinem Umfeld arbeitende Arbeitskollegin stark belastet bzw. belästigt. Obwohl es in Bezug auf derartige Äußerungen mehrere Beanstandungen gegeben hat, haben diese nur kurzfristig Erfolg gezeigt und schlussendlich am 15. Feber 2012 zu einer von Weinkrämpfen unterbrochenen Beschwerde von Frau römisch 40 geführt.

* Im Jänner und Feber 2011 hat er sich im Lokal "XXXX", und damit in der Öffentlichkeit, lautstark und in einem unangemessenen Tonfall über seinen Arbeitskollegen [], der sich gerade im Krankenstand bzw. Pflegeurlaub befand, nachteilig und beleidigend ausgelassen.

* Im Frühjahr 2011 hat er zudem XXXX, der durch das Tragen von Kopfhörern bei der Tischarbeit den verbalen Belästigungen von XXXX entkommen wollte, diesen durch das Filmen mit seinem Handy und lautstark vorgebracht,

herabwertenden Bemerkungen ("Da schaut's her, jetzt setzt er wieder seine Kopfhörer auf, weil wir ihm zu laut sind" und sinngemäß "Da haben wir – gemeint mit dem Film – beim Stammtisch wieder was zu lachen") verspottet.* Im Frühjahr 2011 hat er zudem römisch 40, der durch das Tragen von Kopfhörern bei der Tischarbeit den verbalen Belästigungen von römisch 40 entkommen wollte, diesen durch das Filmen mit seinem Handy und lautstark vorgebrachten, herabwertenden Bemerkungen ("Da schaut's her, jetzt setzt er wieder seine Kopfhörer auf, weil wir ihm zu laut sind" und sinngemäß "Da haben wir – gemeint mit dem Film – beim Stammtisch wieder was zu lachen") verspottet.

* Gegenüber seinem Vorgesetzten Distributionsleiter [] hat er ein provokantes, aufsässiges und respektloses Verhalten an den Tag gelegt und diesen durch Nachäffen und mehrfache respektlose Bemerkungen ("Arschloch", "Wichser", "der Arsch", "[] der Trottel"), sobald er außer Hörweite war, vor anderen Mitarbeitern abwertend behandelt und lächerlich gemacht.

* Im Fasching 2011 und auch einige Zeit danach hat er den Betriebsablauf wiederholt durch unerwünschte Aktionen gestört, wie

z. B. durch "Pfeiferkonzerte" und die Inbetriebnahme eines Lachsackes.

[]

Laut der im Personalakt aufliegenden Aktennotiz vom 31.05.2010 hat der BF seinen Vorgesetzten mit "Trottel" bezeichnet und wurde dem BF dafür im Wiederholungsfall mit disziplinären Konsequenzen gedroht.

II.2. Beweiswürdigung:römisch zwei.2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus dem dem Bundesverwaltungsgericht vorliegenden Verwaltungsakt der Dienstbehörde, insbesondere dem Disziplinarerkenntnis vom 03.06.2012 sowie der im Zuge des Verfahrens zur Entscheidung über die Jubiläumszuwendung eingeholten Dienstbeurteilung, sowie aus den Ausführungen des BF.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte im Beschwerdefall im Hinblick auf das Erfordernis der Effizienz und Ökonomie Abstand genommen werden, weil der für die rechtliche Beurteilung maßgebliche Sachverhalt von der belangten Behörde vollständig erhoben wurde und soweit entscheidungsrelevant unstrittig ist. Der Unterlassung der Verhandlung steht auch Art. 6 EMRK nicht entgegen, weil es im Verfahren nur um Rechtsfragen ohne besondere Komplexität geht (vgl. zB VwGH 18.02.2015, Ro 2014/10/0039). Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte im Beschwerdefall im Hinblick auf das Erfordernis der Effizienz und Ökonomie Abstand genommen werden, weil der für die rechtliche Beurteilung maßgebliche Sachverhalt von der belangten Behörde vollständig erhoben wurde und soweit entscheidungsrelevant unstrittig ist. Der Unterlassung der Verhandlung steht auch Artikel 6, EMRK nicht entgegen, weil es im Verfahren nur um Rechtsfragen ohne besondere Komplexität geht (vergleiche zB VwGH 18.02.2015, Ro 2014/10/0039).

II.3. Rechtliche Beurteilung:römisch zwei.3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt mangels anders lautender Anordnung in den anzuwendenden Gesetzen somit Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt mangels anders lautender Anordnung in den anzuwendenden Gesetzen somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg. cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, geregelt (Paragraph eins, leg. cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG,

BGBI. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBI. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 28 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn entweder der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Hat die Behörde bei ihrer Entscheidung Ermessen zu üben, hat das Verwaltungsgericht, wenn es nicht in der Sache selbst zu entscheiden hat und wenn die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder abzuweisen ist, den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückzuverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist. Gemäß Paragraph 28, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn entweder der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Hat die Behörde bei ihrer Entscheidung Ermessen zu üben, hat das Verwaltungsgericht, wenn es nicht in der Sache selbst zu entscheiden hat und wenn die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder abzuweisen ist, den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückzuverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist.

Der in der Angelegenheit maßgebliche Sachverhalt steht aufgrund der Aktenlage fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A)

§ 20c Abs. 1 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956 idGF (GehG) lautet: Paragraph 20 c, Absatz eins, Gehaltsgesetz 1956, Bundesgesetzblatt Nr. 54 aus 1956, idGF (GehG) lautet:

"Jubiläumswendung

§ 20c. (1) Der Beamtin oder dem Beamten kann aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumswendung gewährt werden. Paragraph 20 c, (1) Der Beamtin oder dem Beamten kann aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumswendung gewährt werden.

(2) Die Jubiläumswendung beträgt bei einem Besoldungsdienstalter von 25 Jahren das Doppelte, bei 40 Jahren das Vierfache des Monatsbezugs, welcher der besoldungsrechtlichen Stellung im Monat des Dienstjubiläums entspricht."

Dass der BF eine Dienstzeit von 25 Jahren aufzuweisen hat, ist im vorliegenden Fall unstrittig.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes stellt die Zuerkennung einer Jubiläumswendung eine Ermessensentscheidung dar (VwGH 11.10.1973, 410/73; 09.10.2002, 97/12/0402; 30.05.2011, 2010/12/0118). Im Fall einer Ermessensentscheidung hat die Behörde in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensausübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offen zu legen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (vgl. VwGH 04.10.2012, 2012/09/0043). Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes stellt die Zuerkennung einer Jubiläumswendung eine Ermessensentscheidung dar (VwGH 11.10.1973, 410/73; 09.10.2002, 97/12/0402; 30.05.2011, 2010/12/0118). Im Fall

einer Ermessensentscheidung hat die Behörde in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensausübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offen zu legen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (vergleiche VwGH 04.10.2012, 2012/09/0043).

Als Ermessensentscheidung unterliegt der angefochtene Bescheid nur insofern der Kontrolle durch das Verwaltungsgericht, als dieses zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat. Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat. Die vom VwGH zur Bestimmung des Art. 130 Abs. 2 B-VG idF vor der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 entwickelte ständige Rechtsprechung (vgl. zB VwGH 30.05.2011, 2011/09/0042; 26.02.2014, Ro 2014/04/0028, mwN) ist auf die ihrer Intention nach nachgebildete Bestimmung des § 28 Abs. 4 VwGVG übertragbar. Nach dieser Bestimmung hat das Verwaltungsgericht, wenn es nicht in der Sache selbst zu entscheiden hat und wenn die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder abzuweisen ist, den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückzuverweisen. Demnach darf das Verwaltungsgericht im Fall einer rechtswidrigen Ermessensentscheidung nicht sein eigenes Ermessen an die Stelle des Ermessens der Verwaltungsbehörde setzen (vgl. Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren, zu § 28 VwGVG, S 155, FN 15). Als Ermessensentscheidung unterliegt der angefochtene Bescheid nur insofern der Kontrolle durch das Verwaltungsgericht, als dieses zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat. Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat. Die vom VwGH zur Bestimmung des Artikel 130, Absatz 2, B-VG in der Fassung vor der Verwaltungsgerichtsbarkeits-Novelle 2012 entwickelte ständige Rechtsprechung (vergleiche zB VwGH 30.05.2011, 2011/09/0042; 26.02.2014, Ro 2014/04/0028, mwN) ist auf die ihrer Intention nach nachgebildete Bestimmung des Paragraph 28, Absatz 4, VwGVG übertragbar. Nach dieser Bestimmung hat das Verwaltungsgericht, wenn es nicht in der Sache selbst zu entscheiden hat und wenn die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder abzuweisen ist, den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufzuheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückzuverweisen. Demnach darf das Verwaltungsgericht im Fall einer rechtswidrigen Ermessensentscheidung nicht sein eigenes Ermessen an die Stelle des Ermessens der Verwaltungsbehörde setzen (vergleiche Fister/Fuchs/Sachs, Das neue Verwaltungsgerichtsverfahren, zu Paragraph 28, VwGVG, S 155, FN 15).

Im Beschwerdefall ist daher (bloß) zu prüfen, ob die Behörde von dem ihr in § 20c GehG eingeräumten Ermessen gesetzeskonform Gebrauch gemacht hat, d.h. ob die Versagung der Jubiläumszuwendung unter Bedachtnahme auf die in dieser Bestimmung genannten Kriterien vertretbar erscheint. Im Beschwerdefall ist daher (bloß) zu prüfen, ob die Behörde von dem ihr in Paragraph 20 c, GehG eingeräumten Ermessen gesetzeskonform Gebrauch gemacht hat, d.h. ob die Versagung der Jubiläumszuwendung unter Bedachtnahme auf die in dieser Bestimmung genannten Kriterien vertretbar erscheint.

Die Jubiläumszuwendung aus Anlass der Vollendung der im Gesetz angeführten Dienstzeiten soll grundsätzlich gewährt werden, es sei denn, der Beamte hätte sich als einer Belohnung für treue Dienste unwürdig erwiesen, obwohl ihm Untreue nicht vorgeworfen werden kann (VwGH 30.05.2011, 2010/12/0118, mwN).

Das Gesetz verlangt als Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung neben der Vollendung bestimmter Dienstzeiten daher die Leistung "treuer Dienste". Die Leistung treuer Dienste gehört zu den allgemeinen Pflichten des Beamten nach § 43 Abs. 1 BDG 1979. Bei der Untersuchung, ob der Beamte treue Dienste erbracht hat und ob er der Belohnung würdig ist, sind der gesamte in Betracht kommende Zeitraum und nicht nur Teile davon zu überprüfen und allenfalls gegeneinander abzuwägen (VwGH 11.10.2006, 2003/12/0177; 13.03.2013, 2012/12/0105; 17.04.2013, 2012/12/0065). Das Gesetz verlangt als Voraussetzung für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung neben der Vollendung bestimmter Dienstzeiten daher die Leistung "treuer Dienste". Die Leistung treuer Dienste gehört zu den allgemeinen Pflichten des Beamten nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG 1979. Bei der Untersuchung,

ob der Beamte treue Dienste erbracht hat und ob er der Belohnung würdig ist, sind der gesamte in Betracht kommende Zeitraum und nicht nur Teile davon zu überprüfen und allenfalls gegeneinander abzuwägen (VwGH 11.10.2006, 2003/12/0177; 13.03.2013, 2012/12/0105; 17.04.2013, 2012/12/0065).

Zur Beurteilung der Frage, ob das vom Beamten gesetzte Fehlverhalten insgesamt betrachtet dem Vorliegen der Erbringung "treuer Dienste" entgegensteht, hat der Verwaltungsgerichtshof in seiner ständigen Rechtsprechung Kriterien herausgearbeitet, die bei der Bewertung eines dienstlichen Fehlverhaltens Beachtung zu finden haben. So sind etwa die Dauer und die Beanstandungswürdigkeit des Fehlverhaltens (VwGH 11.10.2006, 2003/12/0177; 16.03.2005, 2003/12/89), die Schwere des Fehlverhaltens (VwGH 25.05.2007, 2006/12/0147), der durch das Fehlverhalten eingetretene Schaden und die Art und Höhe der ausgesprochenen Disziplinarstrafe (VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044) sowie die Häufigkeit der (disziplinären) Verurteilungen (VwGH 16.03.2005, 2003/12/89) maßgeblich. Der Umfang der Treuepflicht ist maßgeblich unter Berücksichtigung der dienstlichen Position sowie des jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches zu bestimmen (dazu etwa VwGH 16.03.2005, 2003/12/0189; 13.03.2013, 2012/12/0105 und 17.04.2013, 2012/12/0144, mwN).

In einem Fall der Geldbuße von 500,- EUR nach zweimaligem Lenken eines KFZ in alkoholisiertem Zustand durch einen Vorgesetzten im gehobenen Baudienst verneinte der Verwaltungsgerichtshof das Vorliegen treuer Dienste (VwGH 17.04.2013, 2012/12/0144).

In einem Fall der Geldbuße in der Höhe eines halben Monatsbezuges nach 10 rechtswidrigen Kontoabfragen an 5 Tagen innerhalb von 4 Monaten durch einen Vorgesetzten in einem Postamt bejahte der Verwaltungsgerichtshof treue Dienste "gerade noch" (VwGH 13.03.2013, 2012/12/0105).

Auch in einem Fall der Geldbuße in der Höhe von 1.000,- EUR, weil ein Lehrer Kollegen sowie den Direktor bei den Schulaufsichtsorganen sowie der Kollegenschaft strafbarer und anderer rechtswidriger Handlungen bezichtigt, beschimpft, beleidigt und aus Eigennützigkeit wiederholt unwahre Angaben gemacht hat sowie sich in einem Brief an die Eltern abwertend über die Schule geäußert hat, sich dieses Fehlverhalten aber auf zwei Monate beschränkte, gelangte der Verwaltungsgerichtshof zu der Entscheidung, dass das vorgeworfene, über einen sehr kurzen Zeitraum seiner Berufslaufbahn aufgetretene Fehlverhalten "gerade noch" nicht ausreicht, um das Vorliegen "treuer Dienste" zu verneinen (vgl. VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044). Auch in einem Fall der Geldbuße in der Höhe von 1.000,- EUR, weil ein Lehrer Kollegen sowie den Direktor bei den Schulaufsichtsorganen sowie der Kollegenschaft strafbarer und anderer rechtswidriger Handlungen bezichtigt, beschimpft, beleidigt und aus Eigennützigkeit wiederholt unwahre Angaben gemacht hat sowie sich in einem Brief an die Eltern abwertend über die Schule geäußert hat, sich dieses Fehlverhalten aber auf zwei Monate beschränkte, gelangte der Verwaltungsgerichtshof zu der Entscheidung, dass das vorgeworfene, über einen sehr kurzen Zeitraum seiner Berufslaufbahn aufgetretene Fehlverhalten "gerade noch" nicht ausreicht, um das Vorliegen "treuer Dienste" zu verneinen (vergleiche VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044).

Im vorliegenden Fall wurde der BF mit Disziplinarerkenntnis vom 03.06.2012 – rechtskräftig – Dienstpflichtverletzungen wie in den Feststellungen angeführt über einen längeren Zeitraum (13 Monate) schuldig erkannt und über ihn die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von 1.200,- EUR verhängt. Damit ist für die Dienstbehörde im Rahmen des Verfahrens über die Jubiläumszuwendung die Verletzung der Dienstpflichten durch den BF bindend festgestellt (VwGH 17.04.2013, 2012/12/0065; 28.01.2010, 2006/12/0195 sowie 29.06.2011, 2006/12/0020).

Dem weitwendigen Vorbringen des BF, die vorgeworfenen Disziplinarverfehlungen seien teilweise falsch und die Behörde habe nicht versucht, den tatsächlichen Sachverhalt zu erheben, ist daher die Bindungswirkung entgegenzuhalten. Auch darüber hinaus hat die belangte Behörde Ermittlungen durchgeführt, etwa in Form der Einholung der Dienstbeschreibung oder der Heranziehung des Personalaktes. Die belangte Behörde hat daher weder den Sachverhalt unrichtig festgestellt noch liegen diesbezüglich andere Verfahrensmängel vor.

Durch die taktlose und herabwürdigende Äußerung gegenüber einer Kundin am 01.03.2012 sowie die nachteiligen und beleidigenden Äußerungen in der Öffentlichkeit gegenüber einem Mitarbeiter im Jänner und Februar 2011 hat der BF dem Ruf des Unternehmens geschadet und das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt. Durch sein rücksichtsloses, lautstarkes und herabwürdigendes Verhalten in der Dienststelle von zumindest Jänner 2011 bis Februar 2012 hat er MitarbeiterInnen und auch Vorgesetzte beleidigt und belästigt. Durch das im Disziplinarerkenntnis festgestellte Verhalten hat der BF nicht nur Dienstpflichten missachtet, sondern auch die Würde seiner Kolleginnen und Kollegen verletzt und den Betriebsfrieden sowie die dienstliche

Zusammenarbeit ernstlich gestört (vgl. VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 19.10.1995, 94/09/0024). Damit deckt sich auch die Dienstbeurteilung durch seinen Vorgesetzten anlässlich des Antrages auf Jubiläumszuwendung, welcher zu entnehmen ist, dass der BF durch aufsässiges und vorlautes Verhalten sowie obszöne Bemerkungen aufgefallen ist, er immer wieder unterschwellig gegen das Unternehmen und seine Kollegen intrigiert und dadurch das Betriebsklima sehr belastet habe und der BF als Unruhestifter bzw. als Rädelsführer einer Gruppe von Zustellern beschrieben wird. Die belangte Behörde konnte daher zu Recht von über einen längeren Zeitraum fortlaufend gravierenden Dienstpflichtverletzungen des BF ausgehen und dass der BF durch sein Verhalten den Betriebsfrieden massiv gestört und der Österreichischen Post AG einen Imageschaden zugefügt hat. Durch die taktlose und herabwürdigende Äußerung gegenüber einer Kundin am 01.03.2012 sowie die nachteiligen und beleidigenden Äußerungen in der Öffentlichkeit gegenüber einem Mitarbeiter im Jänner und Februar 2011 hat der BF dem Ruf des Unternehmens geschadet und das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben beeinträchtigt. Durch sein rücksichtsloses, lautstarkes und herabwürdigendes Verhalten in der Dienststelle von zumindest Jänner 2011 bis Februar 2012 hat er MitarbeiterInnen und auch Vorgesetzte beleidigt und belästigt. Durch das im Disziplinarerkenntnis festgestellte Verhalten hat der BF nicht nur Dienstpflichten missachtet, sondern auch die Würde seiner Kolleginnen und Kollegen verletzt und den Betriebsfrieden sowie die dienstliche Zusammenarbeit ernstlich gestört (vergleiche VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 19.10.1995, 94/09/0024). Damit deckt sich auch die Dienstbeurteilung durch seinen Vorgesetzten anlässlich des Antrages auf Jubiläumszuwendung, welcher zu entnehmen ist, dass der BF durch aufsässiges und vorlautes Verhalten sowie obszöne Bemerkungen aufgefallen ist, er immer wieder unterschwellig gegen das Unternehmen und seine Kollegen intrigiert und dadurch das Betriebsklima sehr belastet habe und der BF als Unruhestifter bzw. als Rädelsführer einer Gruppe von Zustellern beschrieben wird. Die belangte Behörde konnte daher zu Recht von über einen längeren Zeitraum fortlaufend gravierenden Dienstpflichtverletzungen des BF ausgehen und dass der BF durch sein Verhalten den Betriebsfrieden massiv gestört und der Österreichischen Post AG einen Imageschaden zugefügt hat.

Wenn der Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung zu § 20c GehG von einer kürzeren Dauer spricht, bezieht er dies etwa auf ein zur Last gelegtes Fehlverhalten für einen Zeitraum von fünf Tagen innerhalb von vier Monaten (VwGH 13.03.2013, 2012/12/0105), für eine Dauer von zwei Monaten (VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044) oder dreieinhalb Monaten (VwGH 17.04.2013, 2012/12/0065), niemals aber auf die Dauer eines Jahres oder darüber hinaus. Gegenständlich liegt ein rechtskräftig festgestelltes Fehlverhalten von der Dauer über eines Jahres vor, welches im Übrigen seitens der belangten Behörde durch eine amtswegige Versetzung des BF an eine andere Dienststelle beendet wurde. XXXX Vorliegendenfalls kann daher nicht davon gesprochen werden, dass das vorgeworfene Fehlverhalten "gerade noch" nicht ausreicht, um das Vorliegen treuer Dienste zu verneinen. Vielmehr hat der BF durch sein anhaltendes Fehlverhalten diese vom Verwaltungsgerichtshof herausgearbeitete Grenze deutlich überschritten. Wenn der Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung zu Paragraph 20 c, GehG von einer kürzeren Dauer spricht, bezieht er dies etwa auf ein zur Last gelegtes Fehlverhalten für einen Zeitraum von fünf Tagen innerhalb von vier Monaten (VwGH 13.03.2013, 2012/12/0105), für eine Dauer von zwei Monaten (VwGH 28.01.2013, 2012/12/0044) oder dreieinhalb Monaten (VwGH 17.04.2013, 2012/12/0065), niemals aber auf die Dauer eines Jahres oder darüber hinaus. Gegenständlich liegt ein rechtskräftig festgestelltes Fehlverhalten von der Dauer über eines Jahres vor, welches im Übrigen seitens der belangten Behörde durch eine amtswegige Versetzung des BF an eine andere Dienststelle beendet wurde. römisch 40 Vorliegendenfalls kann daher nicht davon gesprochen werden, dass das vorgeworfene Fehlverhalten "gerade noch" nicht ausreicht, um das Vorliegen treuer Dienste zu verneinen. Vielmehr hat der BF durch sein anhaltendes Fehlverhalten diese vom Verwaltungsgerichtshof herausgearbeitete Grenze deutlich überschritten.

Der belangten Behörde ist bezüglich der Ausführungen, bei der Beurteilung des Anspruches auf Jubiläumszuwendung sei verstärkt Bedeutung auf die letzten Jahre zu legen, insofern beizupflichten, als mit der Dauer des Dienstverhältnisses, mit dem Dienstalter und mit der hierarchischen Ebene der zu erfüllenden Funktion die Verantwortung steigt und damit auch das Schwergewicht bei der zu treffenden Beurteilung auf die letzten Jahre des Dienstverhältnisses zu legen sei (VwGH 11.10.2006, 2003/12/0177). Mit höherem Dienstalter und längerer Dauer des Dienstverhältnisses hat daher auch der BF eine Vorbildfunktion für andere (jüngere) KollegInnen übernommen.

Zur Feststellung im Disziplinarerkenntnis, im Februar 2012 eine Kollegin durch den Gebrauch von zotigen Redenwendungen verbal belästigt zu haben, führte der BF aus, er habe sich lediglich an den bekannten milieubedingten Sprachgebrauch seiner Kollegen angepasst. Diese Kollegin sei lange genug bei der ÖPAG und kenne

den Sprachgebrauch. Zudem sei ihr wiederholt angeboten worden, einen anderen Zustellrayon zu bedienen. Sie wolle das aber nicht. Wörtlich wird in der Beschwerde ausgeführt: "Damit stellt sich die Frage, womit Frau XXXX eigentlich ein Problem hatte, zumal ihr das Angebot gemacht wurde, Sektionen zu tauschen, sie dieses Angebot jedoch dennoch nicht annahm." Dem Wesen nach widerspricht bereits diese Aussage an sich der Treuepflicht des Beamten – nämlich einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen sowie im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen Verhaltensweisen bzw. das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die diskriminierend sind – und indiziert in Zusammenhang mit der damit vermittelten Sichtweise eine besondere Beanstandungswürdigkeit des im Disziplinarerkenntnis festgestellten Verhaltens. Zur Feststellung im Disziplinarerkenntnis, im Februar 2012 eine Kollegin durch den Gebrauch von zotigen Redenwendungen verbal belästigt zu haben, führte der BF aus, er habe sich lediglich an den bekannten milieubedingten Sprachgebrauch seiner Kollegen angepasst. Diese Kollegin sei lange genug bei der ÖPAG und kenne den Sprachgebrauch. Zudem sei ihr wiederholt angeboten worden, einen anderen Zustellrayon zu bedienen. Sie wolle das aber nicht. Wörtlich wird in der Beschwerde ausgeführt: "Damit stellt sich die Frage, womit Frau römisch 40 eigentlich ein Problem hatte, zumal ihr das Angebot gemacht wurde, Sektionen zu tauschen, sie dieses Angebot jedoch dennoch nicht annahm." Dem Wesen nach widerspricht bereits diese Aussage an sich der Treuepflicht des Beamten – nämlich einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen sowie im Umgang mit Kollegen und Kolleginnen Verhaltensweisen bzw. das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die diskriminierend sind – und indiziert in Zusammenhang mit der damit vermittelten Sichtweise eine besondere Beanstandungswürdigkeit des im Disziplinarerkenntnis festgestellten Verhaltens.

Der Behörde ist daher beizupflichten, wenn sie aufgrund der Häufigkeit, Art, Dauer und Schwere der Dienstverletzungen das Vorliegen der Erbringung "treuer Dienste" verneint.

Nicht gefolgt werden kann dem Vorbringen des BF, dass ihm Beanstandungen des Umgangstones in der ZB XXXX jedenfalls nicht zur Kenntnis gebracht worden seien. Bereits aus dem Beschwerdevorbringen selbst ergibt sich, dass es Beanstandungen gegeben hat (beispielsweise Seite 11: Was die belangte Behörde zudem vergisst zu erwähnen ist die Tatsache, dass Herr XXXX die Sektionen XXXX und XXXX gemeinsam in seinem Büro ersuchte, dass ein anderer Umgangston wünschenswert sei"; Seite 12: "Heute um 15:00 Uhr kam XXXX zu mir und sagte, es müsse ruhiger werden. Ich sagte, die musst du aber auch XXXX und XXXX sagen. Ich muss mich schließlich auch wehren"; Seite 14: "XXXX holte mich rüber in sein Büro und sagte mir, ich solle eine Unterweisung unterschreiben. Ich sagte ihm, ich würde die Unterweisung nicht unterschreiben, da dies nicht stimme, was mir XXXX vorwerfe. Dann las er die Unterweisung vor Zeugen vor"). Es besteht daher auch kein Grund zur vom BF behaupteten Annahme, die Aktennotiz vom 18.01.2012 betreffend einer mündlichen Anweisung, anstößige Aussagen zu unterlassen, sei unrichtig. Weiter ist auf die Aktennotiz vom 31.10.2010 zu verweisen, aus der hervorgeht, dass dem BF im Wiederholungsfall beleidigender Ausdrucksweisen disziplinäre Konsequenzen angedroht wurden. Nicht gefolgt werden kann dem Vorbringen des BF, dass ihm Beanstandungen des Umgangstones in der ZB römisch 40 jedenfalls nicht zur Kenntnis gebracht worden seien. Bereits aus dem Beschwerdevorbringen selbst ergibt sich, dass es Beanstandungen gegeben hat (beispielsweise Seite 11: Was die belangte Behörde zudem vergisst zu erwähnen ist die Tatsache, dass Herr römisch 40 die Sektionen römisch 40 und römisch 40 gemeinsam in seinem Büro ersuchte, dass ein anderer Umgangston wünschenswert sei"; Seite 12: "Heute um 15:00 Uhr kam römisch 40 zu mir und sagte, es müsse ruhiger werden. Ich sagte, die musst du aber auch römisch 40 und römisch 40 sagen. Ich muss mich schließlich auch wehren"; Seite 14: "XXXX holte mich rüber in sein Büro und sagte mir, ich solle eine Unterweisung unterschreiben. Ich sagte ihm, ich würde die Unterweisung nicht unterschreiben, da dies nicht stimme, was mir römisch 40 vorwerfe. Dann las er die Unterweisung vor Zeugen vor"). Es besteht daher auch kein Grund zur vom BF behaupteten Annahme, die Aktennotiz vom 18.01.2012 betreffend einer mündlichen Anweisung, anstößige Aussagen zu unterlassen, sei unrichtig. Weiter ist auf die Aktennotiz vom 31.10.2010 zu verweisen, aus der hervorgeht, dass dem BF im Wiederholungsfall beleidigender Ausdrucksweisen disziplinäre Konsequenzen angedroht wurden.

Unter Heranziehung der vom Verwaltungsgerichtshof ausgearbeiteten Kriterien zur Beurteilung der Frage, ob das vom BF gesetzte Fehlverhalten insgesamt betrachtet dem Vorliegen der Erbringung "treuer Dienste" entgegensteht, (Dauer, Beanstandungswürdigkeit und Schwere des Fehlverhaltens, durch das Fehlverhalten eingetretener Schaden sowie Art und Höhe der ausgesprochenen Disziplinarstrafe, Häufigkeit der (disziplinären) Verurteilungen, dienstliche Position und Aufgaben- und Verantwortungsbereiche des BF) sowie unter vergleichender Heranziehung der bisherigen

Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kommt das Bundesverwaltungsgericht zu dem Ergebnis, dass die belangte Behörde ihr Ermessen durchaus im Sinne des Gesetzes geübt hat. Sie hat nachvollziehbar dargelegt, dass der BF durch die ihm im Disziplinarerkenntnis sowie in der Dienstbeschreibung zur Last gelegten Verhaltensweisen – auch unabhängig davon, ob er den Umgangston initiierte oder "nur" daran teilnahm – über einen längeren Zeitraum fortlaufend gravierende Dienstpflichtverletzungen begangen hat und dadurch den Betriebsfrieden gestört und der Österreichischen Post AG einen Imageschaden zugefügt hat.

Zwar reicht die Schwere der Tat nicht an das in diesem Zusammenhang häufig zitierte Einzeldelikt eines Amtsmissbrauchs heran, aber aufgrund der Deliktsdauer, der Deliktsschwere und Beanstandungswürdigkeit überschritt der BF das vom Verwaltungsgerichtshof herausgearbeitete "gerade noch" geduldete Maß an Verfehlungen, um die Frage der treuen Dienste zu bejahen.

Die belangte Behörde hat in ihrer Bescheidbegründung die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände klar offengelegt. Weder ist es dem BF gelungen, eine Rechtswidrigkeit des Bescheides aufzuzeigen, noch sind im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht andere Gründe für eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides hervorgekommen.

Selbst unter der Annahme, der BF hätte in der gesamten restlichen Zeit treue Dienste geleistet, überwiegen die Schwere und die Häufung der Verfehlungen des BF, die nicht mit dem Erfordernis der treuen Dienste in Einklang zu bringen sind.

Der Beschwerde war daher keine Folge zu geben und der angefochtene Bescheid zu bestätigen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die im Beschwerdefall zu lösende Rechtsfrage, ob die Behörde die Tatbestandsvoraussetzung "treue Dienste" für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung vertretbar verneinen konnte, aufgrund der unstrittigen Sachlage und der klaren Rechtslage sowie der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes beantwortet werden konnte. Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung wurden weder in der Beschwerde vorgebracht noch sind solche im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die im Beschwerdefall zu lösende Rechtsfrage, ob die Behörde die Tatbestandsvoraussetzung "treue Dienste" für die Gewährung einer Jubiläumszuwendung vertretbar verneinen konnte, aufgrund der unstrittigen Sachlage und der klaren Rechtslage sowie der zitierten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes beantwortet werden konnte. Rechtsfragen von grundsätzlicher Bedeutung wurden weder in der Beschwerde vorgebracht noch sind solche im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht hervorgekommen.

Schlagworte

Äußerungen, Betriebsklima, Dienstpflichtverletzung, Ermessen, Fehlverhalten, Imageschaden, Jubiläumszuwendung, Tatzeitraum, treue Dienste

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2017:W106.2142043.1.00

Zuletzt aktualisiert am

09.06.2017

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at