

# TE Dok 2016/8/18 02075/9-DK/16

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.08.2016

## Norm

BDG 1979 §52 Abs1

BDG 1979 §52 Abs2

## Schlagworte

Dienstpflichtverletzungen, Weisungen missachtet, mehrfach angeordneten ärztlichen Untersuchungen nicht nachgekommen, Dauerkrankenstand

## Text

-TEXT-

## SPRUCH

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat II, hat nach durchgeführter mündlicher Verhandlung am XX.2016 durch HR Mag. Wolfgang Puchleitner als Senatsvorsitzenden sowie HR Dr. Renate Windbichler und AD Manfred Kuster als weitere Mitglieder des Disziplinarsenats gegen Beschuldigte (B), Beamtin des Finanzamtes XX, in Anwesenheit der Disziplinarbeschuldigten sowie im Beisein der stellvertretenden Disziplinaranwältin Mag. Yasmin Lienhart und der Schriftführerin Mag. Maria Stock erkannt:

B hat

1. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2015 schuldhaft nicht befolgt, dass sie sich zu einer gem§ 52 Abs. 1 BDG 1979 angeordneten ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, am XX.2015 um XX Uhr einzufinden habe,
2. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2015 schuldhaft nicht befolgt, dass sie sich zu einer gem§ 52 Abs. 1 BDG 1979 angeordneten ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, am XX.2015 um XX Uhr einzufinden habe,
3. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2015 schuldhaft nicht befolgt, dass sie sich zu einer gem§ 52 Abs. 1 BDG 1979 angeordneten ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, am XX.2015 um XX Uhr einzufinden habe,
4. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2015 schuldhaft nicht befolgt, dass sie sich zu einer gem§ 52 Abs. 2 BDG 1979 angeordneten ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, am XX.2016 um XX Uhr einzufinden habe,
5. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2016 schuldhaft nicht befolgt, dass sie sich zu einer gem§ 52 Abs. 2 BDG 1979 angeordneten ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, am XX.2016 um XX Uhr einzufinden habe,
6. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2015 schuldhaft nicht befolgt, womit ihr aufgetragen wurde, dass sie sich zu

einer Besprechung mit dem Vorstand des Finanzamtes XX (Betreff: Erörterung ihrer persönlichen Situation bzw. ihrer Abwesenheit vom Dienst) am XX.2015 (oder ersatzweise am XX.2015) im Finanzamt XX einzufinden habe,

7. die Weisung des Dienstgebers XX.2015 schuldhaft nicht befolgt, womit ihr aufgetragen wurde, dass sie sich zu einer Besprechung mit dem Vorstand des Finanzamtes XX (Betreff: Erörterung ihrer persönlichen Situation bzw. ihrer Abwesenheit vom Dienst) am XX.2016 im Finanzamt XX einzufinden habe,

8. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2016 schuldhaft nicht befolgt, wonach sie

a) bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, zur Durchführung eine ärztlicher Untersuchung zu erscheinen habe,

b) bezüglich einer gem. § 52 Abs. 2 BDG 1979 angeordneten ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, mit dem Gutachter einen Untersuchungstermin zu vereinbaren habe und

c) die Dienstbehörde hinsichtlich ihrer Veranlassungen zu dieser aufgetragenen Terminvereinbarung innerhalb von zwei Wochen nach Erteilung der Weisung zu informieren habe,

9. die Weisung des Dienstgebers vom XX.2016 schuldhaft nicht befolgt, wonach sie

a) bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, zur Durchführung einer ärztlicher Untersuchung zu erscheinen habe

b) bezüglich einer gem. § 52 Abs. 2 BDG 1979 angeordneten ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, mit dem Gutachter einen Untersuchungstermin zu vereinbaren habe und

c) die Dienstbehörde hinsichtlich ihrer Veranlassungen zu dieser aufgetragenen Terminvereinbarung innerhalb von zwei Wochen nach Erteilung der Weisung zu informieren habe,

10. Die Weisung des Dienstgebers vom XX.2016 schuldhaft nicht befolgt, wonach sie sich

unverzüglich nach Empfang der schriftlichen Weisung mit ihrer Dienststelle in Kontakt zu

setzen habe, um die Rückstellung ihrer dienstlichen IKT-Infrastruktur zu vereinbaren.

B hat dadurch schuldhaft gegen ihre Dienstpflichten verstoßen, und zwar

? gegen § 52 Abs. 1 BDG 1979 (Verpflichtung sich einer angeordneten ärztlichen Untersuchung zu stellen) mit Bezug auf die Punkte 1, 2 und 3 weiter

? gegen § 44 Abs. 1 BDG 1979 (Nichtbeachtung einer Weisung) mit Bezug auf die Punkte 6, 7, 9 und 10 sowie

? gegen § 52 Abs. 2 BDG 1979 (Verpflichtung sich einer angeordneten ärztlichen Untersuchung zu stellen) mit Bezug auf die Punkte 4, 5, 8 und 9.

B hat dadurch Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 91 BDG 1979 begangen. Es wird daher über B gem. § 92 Abs. 1 Z. 4 BDG 1979 die Disziplinarstrafe der Entlassung verhängt.

Begründung

I Verwendete Abkürzungen

AS = Aktenseite

AS v = verso (Rückseite der Aktenseite)

FA = Finanzamt

II Beweismittel:

Die in der Folge dargestellten Beweismittel waren Gegenstand der Beweisaufnahme der mündlichen Verhandlung und sind für die Feststellung des dem Verfahren zugrunde liegenden Sachverhaltes zu würdigen:

? Disziplinaranzeige des Finanzamtes XX vom XX.2016 (AS 2-7)

? Vorladung zur ärztlichen Untersuchung vom XX.2015 (AS 8-11)

? Schriftsatz des Gutachters Dr. XX an das FA XX (AS 12)

? Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vom XX.2015, ausgestellt durch Dr. XX (AS 16)

- ? Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vom XX.2015, ausgestellt durch Dr. XX, (AS 17)
- ? Arbeitsunfähigkeitsmeldung, ausgestellt durch Dr. XX vom XX.2015 (AS 18)
- ? Arbeitsunfähigkeitsmeldung, ausgestellt von Dr. XX, eingelangt im FA am XX.2015 (AS 19)
- ? Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit durch Dr. XX vom XX.2015 (AS 20)
- ? Arbeitsunfähigkeitsmeldung, ausgestellt durch Dr. XX vom XX.2016 (AS 23)
- ? Arbeitsunfähigkeitsbestätigung vom XX.1016, ausgestellt durch Dr. XX (AS 24)
- ? Vorladung zur ärztlichen Untersuchung vom XX.2015 (AS 25-30)
- ? Vorladung zur ärztlichen Untersuchung vom XX.2015 (AS 33-36)
- ? Einladung zu einem persönlichen Gespräch beim Vorstand vom XX.2015 (AS 44-45)
- ? Ermahnung durch den Vorstand vom XX.2015 (AS 50-54)
- ? Vorladung zur ärztlichen Untersuchung vom XX.2015 (AS 55-58)
- ? Schriftsatz des FA XX an B mit dem Betreff: Klarstellung iZm. einer dienstlichen Anordnung vom XX.2015 (AS 59-61)
- ? Aktenvermerk durch den Vorstand über die Nichteinhaltung des angeordneten Besprechungstermins vom XX.2016 (AS 62)
- ? Vorhalt von Dienstpflichtverletzungen durch die Dienstbehörde vom XX.2016 an B (AS 69-79)
- ? Information über die Bezügeinstellung vom XX.2016 (AS 80-85)
- ? Ergänzung zur Disziplinaranzeige durch das Finanzamt XX vom XX.2016 (AS 112a-121)
- ? Schriftliche Weisung des Dienstgebers vom XX.2016 (AS 122-125)
- ? Arbeitsunfähigkeitsmeldung, ausgestellt durch Dr. XX vom XX.2016 (AS 126)
- ? Arbeitsunfähigkeitsmeldung, ausgestellt durch Dr. XX vom XX.2016 (AS 127)
- ? Arbeitsunfähigkeitsmeldung, ausgestellt durch Dr. XX vom XX.2016 (AS 128)
- ? Schriftliche Weisung des Dienstgebers vom XX.2016 (AS 130-134)
- ? Mail von XY an B vom XX.2016 (AS 135)
- ? Mail von B an XY vom XX.2016 (AS 136)
- ? Mail von Dr. XX an XY vom XX.2016 (AS 139)
- ? Mail von Dr. XX an XY vom XX.2016 (AS 138)
- ? Gedächtnisnotiz des Vorstandes XY vom XX.2016 (AS 197)
- ? Verhandlungsschrift vom XX.2016 (AS 198-211)

### III Sachverhaltsfeststellung

Aufgrund der unter Punkt I dargestellten Beweismittel, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung waren, ist als erwiesener Sachverhalt festzustellen: HR XY, Vorstand des FA XX und Dienstvorgesetzter von B gab als Zeuge an, dass er mit B bereits in seiner ehemaligen Funktion als Leiter der XX im Jahr 2004 in einer dienstrechtlichen Angelegenheit befasst war. B hatte damals die Matura absolviert und es war die Möglichkeit zu prüfen, ob B von der Verwendungsgruppe A3 in die Verwendungsgruppe A2 zu überstellen sei. B arbeitete damals im Finanzamt XX. Als XXleiter sind ihm damals Reibereien zwischen B mit Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern und auch mit der Amtsleitung bekannt gewesen, sodass eine Überstellung in A2 im Finanzamt XX nicht machbar war. B fühlte sich damals von Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern verfolgt und war der Meinung, dass diese auch bis in ihre Wohnung vorgedrungen seien. Im Hinblick auf eine mögliche Überstellung in A2 wurde aufgrund gesundheitlicher Bedenken ein ärztliches Gutachten eingeholt. In diesem Gutachten wurde ausgeführt, dass B durch Erschöpfungsdepressionen belastet war und sich dadurch ein Verfolgungsgefühl entwickelt hatte. Laut Gutachter sei dieser Zustand aber nicht problematisch und mit Medikamenten gut behandelbar gewesen. Aufgrund des Gutachtens war die Überstellung von B in die höherwertige Verwendungsgruppe A2 möglich geworden, erfolgte aber auf einem Dienstposten im Finanzamt XX, da

das Arbeitsumfeld der B im Finanzamt XX durch Konflikte bereits zu sehr belastet war. Im Jahr 2014 bis 2015 traten im unmittelbaren Arbeitsumfeld von B im Finanzamt XX wiederum erhebliche Differenzen auf. HR XY war zwischenzeitig Vorstand des Finanzamtes XX geworden. Die Differenzen wurden an ihn herangetragen. Er erinnerte sich an die Ereignisse des Jahres 2004. Eine ähnliche Situation wie im Jahr 2004 hielt er für möglich, wobei er nicht einschätzen konnte, ob B medikamentös behandelt wurde. Um zu klären, ob die bestehenden Auseinandersetzungen um B allenfalls ihre Ursache in einer ähnlichen Erkrankung von B hätten, wie diese im Jahr 2004 diagnostiziert worden war, ordnete er unter Bezug auf § 51 Abs. 1 BDG 1979 eine ärztliche Untersuchung an. Der ihm bekannt gewordene Vorfall zwischen B und einem Mitarbeiter war ein erheblicher Konflikt und schuf eine schwierige Situation. Mit B hat Vorstand HR XY ein Gespräch geführt. Um B persönlich nicht zu nahe zu treten, hat er ihr seine persönliche Einschätzung über ihren psychischen Zustand nicht direkt dargelegt. Er hat im Gespräch mit B allerdings gespürt, dass sie sich mit aller Macht gegen eine Untersuchung zur Wehr setzte. Da B die Anordnung zur ärztlichen Untersuchung nicht befolgte, hat Vorstand HR XY Frau B mehrfach zu einem Gespräch geladen, um alternative Lösungen zu suchen. Diese hätten vorgesehen, dass B einerseits den Nachweis einer fachärztlichen Behandlung beibringt und andererseits eine allfällige Veränderung des Arbeitsumfeldes durch einen Teamwechsel veranlasst wird. Vorstand HR XY wurde auch darüber informiert, dass im Bezirksgericht XX ein Sachwalterschaftsverfahren betreffend B anhängig war, aber nach seiner Kenntnis im X oder X 2016 eingestellt worden war. (AS 203-207) Mit Schreiben vom XX.2015 wurde B durch Vorstand HR XY erstmals schriftlich angewiesen, sie möge sich einer ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, einfinden. Als Termin wurde der XX.2015 festgesetzt. Auf die Verpflichtung zur Mitwirkung an einer ärztlichen Untersuchung wurde B hingewiesen. (AS 8-9) In der Zeit von XX.2015 bis XX.2015 befand sich B im Krankenstand und hat nach ihrem Dienstantritt am XX.2015 in einem persönlichen Gespräch mit Vorstand HR XY erklärt, dass es ihr wegen des Krankenstandes nicht möglich war, den Untersuchungstermin einzuhalten. Den nunmehr von Vorstand HR XY vorgeschlagenen Ersatztermin am XX.2015 hat sie aus persönlichen Gründen (wegen einer angegebenen privaten Terminverpflichtung) abgelehnt. (AS 26) Vorstand HR XY hatte Zweifel an der Dienstfähigkeit von B und hat ihr die weitere Dienstverrichtung bis zur Klärung ihres Gesundheitszustandes im Rahmen der Einholung eines fachärztlichen Gutachtens untersagt. Am XX.2015 hat B eine ärztliche Bescheinigung vorgelegt (AS 16) und befindet sich seit dieser Zeit im Krankenstand bzw. nicht mehr im Dienst. Bis XX.2016 wurden der Dienstbehörde zehn ärztliche Bescheinigungen über die Arbeitsunfähigkeit der B vorgelegt, die jeweils durch einen anderen Arzt ausgestellt worden waren. (AS 17-24, 126-128) Am XX.2015 erging an B durch das FA XX eine neuerliche Vorladung zur ärztlichen Untersuchung. Als Termin wurde der XX.2015 um XX Uhr festgesetzt (AS 25-27). Frau B hat den Untersuchungstermin nicht wahrgenommen. Am XX.2015 erging durch das FA XX die nunmehr dritte Vorladung zur ärztlichen Untersuchung an B. Als Termin wurde der XX.2015 um XX Uhr festgesetzt (AS 33-34). Am selben Tag verfasste der Vorstand des FA XX, HR XY, einen Schriftsatz an B, in dem er wörtlich ausführte: „Sehr geehrte Frau B, aufgrund von Zweifeln an der für die Erfüllung Ihrer dienstlichen Aufgaben erforderlichen gesundheitlichen Eignung wegen diverser Vorkommnisse, die seitens des Vorstandes anlässlich persönlicher Gespräche erörtert wurden, wurden Sie bis zur Klärung Ihres Gesundheitszustandes im Rahmen der Einholung eines fachärztlichen Gutachtens von Dr. XX von der weiteren Dienstleistung befreit.“ (AS 37). Am XX.2015 hat Frau B beim Vorstand des FA XX persönlich vorgesprochen. Dabei hat sie zum Ausdruck gebracht, dass sie die Aufforderung zur fachärztlichen Untersuchung nicht akzeptiere. (AS 40) Am XX.2015 wurde die Dienstbehörde durch die Praxis des Dr. XX mittels Mail in Kenntnis gesetzt, dass der Untersuchungstermin am XX.2015 durch B nicht eingehalten wurde (AS 41). Am XX.2015 hat der Vorstand des FA XX, HR XY, Frau B zu einem persönlichen Gespräch eingeladen und die Verbindlichkeit für B, diesen Gesprächstermin auch wahrzunehmen, durch einen Hinweis auf § 44 BDG 1979 zum Ausdruck gebracht. Der Gesprächstermin wurde mit XX.2015 um XX Uhr im FA XX angesetzt, gleichzeitig ein Ersatztermin für XX.2015 festgelegt. Auf die Möglichkeit der Beiziehung einer Vertrauensperson wurde hingewiesen (AS 44). Am XX.2015 erteilte der Vorstand des FA XX Frau B eine schriftliche Ermahnung gem. § 109 Abs. 2 BDG 1979, da sie nach Feststellung des Vorstandes ihre Dienstpflichten mit Bezug auf die §§ 44 und 52 Abs. 1 BDG 1979 nicht eingehalten habe, wobei in der schriftlichen Ermahnung die durch Frau B nicht eingehaltenen Untersuchungstermine bzw. der angeordnete Gesprächstermin beim Vorstand (wie oben dargestellt) ausdrücklich angeführt sind. Gleichzeitig wurde B unter Bezugnahme auf § 44 Abs. 1 BDG 1979 neuerlich aufgefordert, sich am XX.2016 um XX Uhr zu einem Gespräch beim Vorstand des FA XX in den Amtsräumen in XX einzufinden. Für den Fall der Missachtung dieser Weisung wurde die Ergreifung disziplinarrechtlicher Konsequenzen in Aussicht gestellt (AS 50-53). Im Weiteren wurde B durch das FA XX mit Schriftsatz vom XX.2015 wiederum zu einer ärztlichen Untersuchung bei Dr. XX vorgeladen und der

Untersuchungstermin mit XX.2016 um XX Uhr festgesetzt (AS 55-57). Am XX.2015 erließ die Dienstbehörde, das FA XX, eine schriftliche Nachricht an B mit dem Betreff: "Klarstellung iZm. einer dienstlichen Anordnung". Der Schriftsatz nimmt Bezug auf eine von B am XX.2015 vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsmeldung vom XX.2015 bis XX.2015. Der Dienstgeber führte dazu aus, dass lediglich die Arbeitsunfähigkeitsmeldung vom XX.2015 eine Diagnose über die Art der Erkrankung der Frau B beinhalte, die als Erschöpfungsdepression bezeichnet wurde. Im Hinblick auf den am XX.2016 angeordneten Untersuchungstermin bei Dr. XX führt die Dienstbehörde sodann klarstellend aus, dass eine „über den XX 2016 hinausgehende Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit das Fernbleiben vom Untersuchungstermin am XX.2016 nicht automatisch rechtfertigt, es sei denn, dass weitere Gründe hinzutreten, welche im Anlassfall entsprechend darzutun und zu belegen sind (zB Vorlage einer ärztlichen Bestätigung bei Bettruhe).“ Weiterführend wird vom Dienstgeber angeordnet: „Bei einer allfälligen Festlegung von Ausgehzeiten etc. ist in Abstimmung mit dem behandelnden Arzt auf den Untersuchungstermin am XX 2016 um XX Uhr Rücksicht zu nehmen. Jedenfalls haben Sie im Falle der Verhinderung an der Wahrnehmung des Untersuchungstermins rechtzeitig mit Ihrer Dienstbehörde Kontakt aufzunehmen und den Hinderungsgrund schriftlich darzulegen.“ (AS 59-60) Aus dem vom Vorstand HR XY am XX.2016 angelegten Aktenvermerk ist ersichtlich, dass Frau B den angeordneten Besprechungstermin am XX.2016 nicht eingehalten hat. (AS 62) Am XX.2016 hat die Praxis des Dr. XX den Vorstand des FA XX informiert, dass Frau B den angeordneten Untersuchungstermin am XX.2016 nicht wahrgenommen hat. (AS 66) Die Dienstbehörde hat am XX.2016 an Frau B darüber in Kenntnis gesetzt, dass gegen sie eine Disziplinaranzeige erstattet wird (AS 77-79). Ebenfalls am XX.2016 hat die Dienstbehörde Frau B schriftlich verständigt, dass wegen der von der Dienstbehörde festgestellten ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, ausgelöst durch die nicht angetretene ärztliche Untersuchung, die Bezüge eingestellt werden. (AS 80-84) Die Dienstbehörde hat gegen B am XX.2016 eine Disziplinaranzeige erstattet. (AS 2-7) Weiterhin hat die Dienstbehörde B aufgefordert, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu stellen. Mit schriftlicher Weisung vom XX.2016 (AS 122-125) und vom XX.2016 (AS 130-133) wurde Frau B abermals der Auftrag erteilt, die angeordnete Untersuchung anzutreten. Da Frau B die vom Dienstgeber bisher festgesetzten Untersuchungstermine beim Gutachter nicht eingehalten hatte, (AS 138-139), hat der Dienstgeber erwogen, Frau B entgegenzukommen, und ihr eine Terminauswahl für die abermals angeordneten Untersuchungen beim Gutachter einzuräumen. Sie wurde schriftlich am XX.2016 und am XX.2016 angewiesen mit dem Gutachter einen Termin zu vereinbaren. Gleichzeitig wurde Frau B angewiesen, dem Dienstgeber innerhalb von zwei Wochen nach Empfang dieser schriftlichen Weisung mitzuteilen, welche Veranlassungen sie im Hinblick auf die aufgetragenen Terminvereinbarungen getroffen habe. B hat diese Aufträge nicht befolgt. Am XX.2016 wurde B durch die Dienstbehörde, im Wege über die Organisationsleiterin Frau XY angewiesen, mit den Vertretern des Dienstgebers in Kontakt zu treten, um eine Rückstellung ihrer IKT Ausrüstung an die Dienstbehörde zu vereinbaren. Frau B hat auf diese Weisung nicht reagiert. Der Dienstgeber hat daraufhin die Sperre des Personal Computers der Frau B verfügt. (AS 135) In der mündlichen Verhandlung hat B mit Bezug auf die gem. § 51 Abs. 1 BDG 1979 angeordnete ärztliche Untersuchung ausgeführt, dass sie sich im Jahr 2004 der Anweisung gefügt und einer Untersuchung unterzogen habe. Wenn sie nun abermals eine solche Weisung bekommen hat, dann erkennt sie als Ursache für diese Weisung zwei Kollegen, die sie nicht schätzen und sagen, dass sie psychische Störungen habe. Es ist ihr bewusst, dass an den Vorstand des Finanzamtes viel herangetragen wird und dass dieser nicht alles überprüfen kann. Nach ihrer Aussage ist es kein Geheimnis, dass eine andere Mitarbeiterin ihre Tätigkeit übernehmen will. Es hat Sticheleien und Gemeinheiten gegeben. B gibt an, dass sie (namentlich nicht genannten) Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter ihres Teams unsympathisch ist und sieht sich deshalb aus dem Team hinausgedrängt, weil diese Personen die Dinge so negativ darstellen, um eine andere Person an ihren Arbeitsplatz zu bringen. Im Übrigen versteht B nicht, dass sie wegen eines Streitgesprächs mit dem Teamleiter, mit dem auch Vorstand HR XY konfrontiert wurde, zum Arzt geschickt werde. Gegenstand dieses Streitgesprächs war eine Weisung des Teamleiters, die sie nicht befolgt hat, weil sie der Meinung war, dass die Weisung falsch war und die Befolgung dieser Weisung ihr oder der Korrektheit ihrer Arbeit zum Nachteil gereichen könnte. Sie hat den Teamleiter darauf hingewiesen, dass sie anderer Meinung ist. Das hat dem Teamleiter nicht gefallen. Sie hat dessen Weisung nicht abgelehnt und der Teamleiter hat in der Folge auch keine schriftliche Weisung erteilt. B gab an, dass sie die Aufforderungen, sich einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, erhalten hat. Sie ist diesen Aufforderungen nicht nachgekommen, weil sie (zum Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung) bereits seit elf Monaten nicht informiert wurde, warum sie untersucht werden soll. Sie hat persönliche Gründe, diese Untersuchung zu verweigern, weil man ihr keinen plausiblen Grund für diese Untersuchung genannt hat. Sie lehnt eine solche Untersuchung grundsätzlich ab, auch weil sie nicht weiß, wozu ein solches Gutachten im Weiteren verwendet

wird. Sie sieht sich gegenüber sich selbst in der Pflicht, sich gut zu behandeln. Sie hat festgestellt, dass bei ihr keine Ursache vorliegt, die begründet, sich untersuchen lassen zu müssen. Nach der Aussage des Vorstands des Finanzamtes HR XY als Zeuge in der mündlichen Verhandlung über die Ursache der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung gab B an, dass sie die Angelegenheit anders beurteilt. Sie sieht es vor allem kritisch, dass Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter Aussagen tätigen, aufgrund derer sich der Vorstand gezwungen fühlt, eine ärztliche Untersuchung zu veranlassen. Sie hat sich über eine allfällige ärztliche Begutachtung Gedanken gemacht und ist zum Schluss gekommen, dass sie so etwas nicht mitmacht. Konkret ist sie im Zweifel, ob die Weisung des Vorstandes überhaupt korrekt ist. Grundsätzlich lehnt sie alle gerichtlich beeedeten Ärzte ab. Mit Bezug auf die Nichtbeachtung der Weisungen des Vorstandes, zu einem Gespräch mit ihm in das Finanzamt zu kommen, um die Situation zu erörtern, führte B aus, dass die bisherigen Gespräche mit dem Vorstand nur kurz waren. Bei diesen Gesprächen wurden ihre Fragen auch nicht beantwortet, sondern es wurden Weisungen ausgesprochen. Sie ist ein Mensch, der mit Weisungen keine Probleme hat; sie sah aber keinen Sinn ein Gespräch zu führen, bei dem ihren Argumenten keine Bedeutung beigemessen wurde und Weisungen erteilt werden. Sie habe auch überlegt, die Personalvertreterin XY als Vertrauensperson beizuziehen. Diese habe ihr allerdings die Information gegeben, dass Weisungen zu befolgen sind. Mit Bezug auf § 52 Abs. 2 BDG 1979 (gesetzlich zwingende Anordnung einer ärztlichen Untersuchung durch den Dienstgeber bei mehr als drei Monate dauernder krankheitsbedingter Abwesenheit) hat B angegeben, dass sie sich schwer tut, weil ihr keine andere Lösungsmöglichkeit angeboten wird. Sie möchte nicht, dass ein Gutachten über sie gemacht wird. Das Zitat der gesetzlichen Bestimmung des § 52 Abs. 2 BDG 1979 reicht ihr nicht. Sie verwies auf die Krankmeldungen, die sie vorgelegt hat, und auf regelmäßige Arztbesuche. Einen gerichtlich beeedeten Arzt lehnt sie aber ab. Auf die Frage in der mündlichen Verhandlung, wie sie sich eine Lösung der Situation vorstellt, führte B aus, dass im Grunde immer wieder von ihr eine ärztliche Untersuchung abverlangt werde, der sie aber nicht nachkommen werde. Sie fühle sich zutiefst gekränkt. Zum Sachverhalt mit Bezug auf ein Sachwalterschaftsverfahren erklärte B, dass ein derartiges Verfahren vor mehreren Monaten gegen sie geführt und eingestellt wurde. Das Verfahren wurde auf Anregung einer Verwandten eröffnet, um ihre Handlungsfähigkeit einzuschränken. Sie ist allerdings nicht wahrnehmungsgestört. Zum Sachverhalt über eine strafrechtliche Verurteilung durch das Bezirksgericht Bregenz gibt B an, dass ihr Schwager auf sie losgegangen ist, um ihren Ruf zu schädigen. Die im Abwesenheitsurteil festgesetzte Geldstrafe hat sie beglichen. (AS 198-211)

#### IV Rechtslage

Durch diesen Sachverhalt sind die folgenden Bestimmungen des Beamten-Dienstrechts berührt:

§ 44 Abs. 1 BDG 1979: Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

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

§ 52 Abs. 2 BDG 1979: Der infolge Krankheit, Unfalls oder Gebrechens vom Dienst abwesende Beamte hat sich auf Anordnung der Dienstbehörde einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung seines Gesundheitszustandes zu unterziehen. Wenn es zur zuverlässigen Beurteilung erforderlich ist, sind Fachärzte heranzuziehen. Eine Anordnung im Sinne des ersten Satzes ist spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit vom Dienst und sodann in Abständen von längstens drei Monaten zu erteilen.

#### V Rechtliche Würdigung

Der Disziplinarsenat stellt als erwiesen fest, dass B die im Spruch dargestellten Tatbestände verwirklicht hat.

Im Einzelnen ist auszuführen: Zu§ 52 Abs. 1 BDG (Verpflichtungen zur ärztlichen Untersuchung): Es ist B durchaus zugestehen, dass sie die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung als Kränkung empfunden hat, da sie sich selbst als psychisch gesund einschätzt und die Ursache der Anordnung der ärztlichen Untersuchung auf Kolleginnen und Kollegen zurückführt, die sie nach ihrer Meinung aus ihrem Team aus mangelnder Sympathie hinausdrängen wollten. Es ist B auch zugestehen, dass sie sich über den Grund der Anordnung der ärztlichen Untersuchung nicht ausreichend informiert gesehen hat, da der Vorstand im persönlichen Gespräch mit B seinen persönlichen Eindruck über ihren psychischen Zustand zurückhaltend dargelegt hat, um ihr persönlich nicht zu nahe zu treten.

Gerade dieser Umstand lässt aber auch auf seine ernste Besorgnis schließen, die durch den am XX.2015 angetretenen Krankenstand von B bestätigt wurde. Das Gesetz sieht im Übrigen eine Informationspflicht des Betroffenen, warum eine Untersuchung angeordnet wird, nicht ausdrücklich vor. Das Gesetz stellt es in das Ermessen der Behörde zu entscheiden, den Gesundheitszustand von Beamtinnen/Beamten durch einen unabhängigen Gutachter überprüfen zu lassen, um das Vorliegen der Dienstfähigkeit bzw. Dienstunfähigkeit festzustellen. Im gegenständlichen Fall hatte der Vorstand des FA XX aus begründetem Anlass seine Entscheidung getroffen. Zwischen B und ihrem Teamleiter war es um die Beachtung einer Weisung zu einer Kontroverse gekommen, die nicht gelöst werden konnte. Das Verhältnis zwischen B und dem Teamleiter war ebenso gestört wie die Beziehung zwischen B und anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern ihres Teams. Der Vorstand des FA erachtete eine gesundheitliche Beeinträchtigung bei B als mögliche Ursache der Spannungen mit dem Teamleiter bzw. anderen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern des Teams. Diese Vermutung war durch eine Erfahrung des Vorstandes begründet, die er aufgrund einer bereits etwa zehn Jahre zurückliegenden dienstlichen Befassung mit B gewonnen hatte. Der Vorstand hatte aufgrund der Ereignisse den Eindruck gewonnen, dass B möglicherweise gesundheitlich wiederum so weit beeinträchtigt war, dass er Zweifel an ihrer Dienstfähigkeit knüpfte. Wie berechtigt diese Zweifel waren bestätigt konkret die am XX.2015 im FA XX vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsmeldung (AS 17), in der der behandelnde Arzt Dr. XX als Diagnose „V. a. Erschöpfungsdepression“ attestierte, also jene Erkrankung, die auch im Jahr 2004 festgestellt war. Die Dienstbehörde hat daher das ihr eingeräumte Ermessen hinsichtlich der Anordnung einer Untersuchung zweckmäßig ausgeübt und hat die erteilte Weisung überdies in ein Gespräch bzw. fortgesetzte Gesprächsangebote eingebettet. Die Weisung, sich einer ärztlichen Untersuchung zu stellen, war im verfahrensgegenständlichen Fall auch nicht als unbillig zu erkennen, da die ärztliche Begutachtung in erster Linie als eine Schutzmaßnahme für B festzustellen ist und nicht erkennbar ist, dass der beauftragten Untersuchung etwa schmerzhaft oder entwürdigende Untersuchungsmethoden zuzurechnen sind. Es sind somit objektiv keine Gründe erkennbar, weshalb die angeordnete Untersuchung für B nicht zumutbar war. Ihre Aussagen, dass sie keine Begründung für die Anordnung bekommen habe, trifft nicht zu; vielmehr hat sie die vom Vorstand ausgesprochene Begründung nicht akzeptiert, weil sie persönlich anderer Ansicht war. Immerhin musste für B klar erkennbar sein, dass die Eskalation im Team, die zuletzt mit einer Auseinandersetzung mit dem Teamleiter das Einschreiten des Amtsvorstandes erforderlich machte, soweit fortgeschritten war, dass es der Vorstand als notwendig erachtete, auf ihre weitere Arbeitsleistung zu verzichten und zur Prüfung der Dienstfähigkeit eine gutachterliche Stellungnahme einzuholen. Wenn B ausführt, dass sie eine angeordnete vertrauensärztliche Untersuchung grundsätzlich ablehne, auch weil sie nicht wisse, wozu ein solches Gutachten im Weiteren verwendet würde, bleibt sie mit diesen Ausführungen zu unbestimmt, weil sie keinen konkreten bzw. nachvollziehbaren Verdacht eines allfälligen Missbrauchs des zu erstellenden Gutachtens zu formulieren vermag. Wenn B weiter ausführt, dass sie sich selbst gegenüber in der Pflicht sieht, dass sie sich gut behandle, ist ihr grundsätzlich wohl beizupflichten. Dabei hat sie aber auch zu berücksichtigen, dass sie sich beruflich in einem Umfeld bewegt, auf das sie Einfluss nimmt und das sie selbst andererseits hinsichtlich aller bestehenden Vorschriften zu beachten hat. Diese Regelungen sind im Konkreten die bestehenden Gesetze und die davon abgeleiteten Regelungen (z.B. Erlässe, Leitbild), die zu beachten sind. In nahezu allen beruflichen Organisationsformen mit Dienstnehmern ist die Regeltreue ein Grundprinzip zum Funktionieren der Organisation, sodass daher auch die Einhaltung von dienstlichen Weisungen als gesetzliche Verpflichtung nicht der Beliebigkeit/Überzeugungsfähigkeit des Weisungsempfängers unterliegt. Somit lässt sich aus der Aussage von B keine Rechtfertigungsgrund gewinnen, wenn sie angibt, dass sie festgestellt habe, dass bei ihr nichts vorliege, was ihr erklären könne, dass sie sich untersuchen lassen solle. In ihrer Einschätzung der Situation lässt B – zumindest hinsichtlich dieser Aussage – jedenfalls die Fremdsicht vermissen. Als langjähriger Beamtin im Hoheitsbereich der Republik ist ihr aber das Wissen zuzurechnen, dass behördliche Entscheidungen nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen (hier: § 51 Abs. 1 BDG 1979) durch die Behörde (hier: Vorstand als Repräsentant der Dienstbehörde) zu treffen sind und nicht nach subjektiven Empfindungen/Einschätzungen der von der Norm betroffenen Personen (hier: Weisungsempfängerin).

Zu § 52 Abs. 2 BDG (Verpflichtungen zur ärztlichen Untersuchung): B hat am XX.2015 dem Dienstgeber ihre Arbeitsunfähigkeit gemeldet und ist seit diesem Tag vom Dienst abwesend. B hat laufend ärztliche Bescheinigungen über ihre Arbeitsunfähigkeit vorgelegt. Ist eine Bedienstete infolge Krankheit vom Dienst abwesend, ist der Dienstgeber gem. § 52 Abs. 2 BDG 1979 verpflichtet, spätestens drei Monate nach Beginn der Abwesenheit vom Dienst und sodann in Abständen von längstens drei Monaten einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung seines Gesundheitszustandes anzuordnen. Der Dienstgeber hat unter Bezugnahme auf § 52 Abs. 2 BDG 1979 angeordnet,

dass sich B einer ärztlichen Untersuchung zur Prüfung ihres Gesundheitszustandes bei Dr. XX zu unterziehen habe. Die bezughabenden dienstlichen Weisungen wurden am XX.2015, XX.2016, XX.2016 und XX.2016 erteilt. B hat von den schriftlichen Dienstanweisungen Kenntnis erlangt, diese allerdings nicht befolgt. Somit ist festzustellen, dass sich B über die Dienstpflicht, diese Weisungen des Vorstandes zu beachten, und über die gesetzliche Verpflichtung, an einer solchen Untersuchung mitzuwirken, hinweggesetzt hat.

Zu § 44 BDG 1979 (Verpflichtung, Weisungen zu befolgen): Im Zusammenhang mit der Nichtbefolgung der Weisungen zum Antritt einer vertrauensärztlichen Untersuchung wurde B durch den Vorstand des Finanzamtes ergänzend mit Schreiben vom XX.2015 aufgetragen, dass sie sich zu einer Besprechung mit dem Vorstand des Finanzamtes XX (Betreff: Erörterung ihrer persönlichen Situation bzw. ihrer Abwesenheit vom Dienst) am XX.2015 (oder ersatzweise am XX.2015) im Finanzamt XX einzufinden habe. Da sie diese Termine nicht eingehalten hat, wurde B am XX.2015 abermals aufgefordert, sich zu einer Besprechung mit dem Vorstand des Finanzamtes XX (Betreff: Erörterung ihrer persönlichen Situation bzw. ihrer Abwesenheit vom Dienst) am XX.2016 im Finanzamt XX einzufinden. Aus der Darstellung des Sachverhaltes ist festzustellen, dass B beide Schriftstücke erhalten hat, die Weisung allerdings nicht befolgt hat. Begründend hat sie ausgeführt, dass sie in diesen zu führenden Gesprächen keinen Sinn erkannt hat. Somit ist festzustellen, dass sich B über die Dienstpflicht, diese Weisungen des Vorstandes zu beachten, hinweggesetzt hat. Im Zusammenhang mit der Nichtbefolgung der Weisungen zum Antritt einer vertrauensärztlichen Untersuchung wurde B durch den Vorstand des Finanzamtes mit Schreiben vom XX.2016 angewiesen, bei Dr. XX, Facharzt für Psychiatrie und Neurologie, zur Durchführung einer ärztlicher Untersuchung gem. § 52 Abs. 2 BDG 1979 zu erscheinen und diesbezüglich selbst mit dem Gutachter einen Untersuchungstermin zu vereinbaren und die Dienstbehörde hinsichtlich ihrer Veranlassungen zu dieser aufgetragenen Terminvereinbarung innerhalb von zwei Wochen nach Erteilung der Weisung zu informieren. Da diese Weisung des Dienstgebers nicht befolgt wurde, hat der Dienstgeber die Weisung am XX.2016 wiederholt. Aus der Darstellung des Sachverhaltes ist festzustellen, dass B beide Schriftstücke erhalten hat, die Weisung allerdings nicht befolgt hat. Ihre Begründung ist in ihrer grundsätzlich ablehnenden Haltung zu erkennen, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu stellen. Somit ist festzustellen, dass sich B über die Dienstpflicht, diese Weisungen des Vorstandes zu beachten (die selbständige Terminvereinbarung mit dem Gutachter durchzuführen und den Dienstgeber über das Ergebnis zu informieren), hinweggesetzt hat. Am XX.2016 hat der Dienstgeber an B die schriftliche Weisung erteilt, sie möge unverzüglich nach Empfang der schriftlichen Weisung mit ihrer Dienststelle in Kontakt treten, um die Rückstellung ihrer dienstlichen IKT-Infrastruktur zu vereinbaren. Aus dem Sachverhalt ist abzuleiten, dass B von dieser Weisung rechtzeitig Kenntnis erlangt hat. Sie hat bis zur mündlichen Verhandlung diesbezüglich weder den Kontakt hergestellt noch die IKT Ausstattung zurückgegeben. Begründend hat sie angegeben, dass sie sich nicht im Netzwerk der österr. Finanzverwaltung anmelden könne, das Notebook aber natürlich zurückgeben werde, sollte sie ihren Dienst nicht mehr antreten. Vor dieser Entscheidung aber werde sie den Laptop nicht abgeben, da sie befürchte, dass ihre abgespeicherten Daten manipuliert werden. Aus der Darstellung des Sachverhaltes ist festzustellen, dass B die bezughabende Weisung erhalten, allerdings nicht befolgt hat. Aus ihrer Begründung lässt sich für die Weigerung, die Weisung zu befolgen, nichts gewinnen, da der in den Raum gestellte Verdacht der Manipulation ihrer abgespeicherten Daten nicht nachvollziehbar ist. Es sind weder Gründe erkennbar, warum eine solche Gefahr bestehen könnte noch Personen namhaft gemacht worden, denen dieser Verdacht zuzurechnen ist. Diese allgemein gehaltene Aussage verfügt somit über kein Substrat, das geeignet wäre, B einen Rechtfertigungsgrund für ihr Verhalten zuzubilligen. Somit ist festzustellen, dass sich B über diese Dienstpflicht, die Weisung betreffend Rückstellung ihrer IKT Ausstattung zu beachten, hinweggesetzt hat.

#### V Verschulden

Dazu ist als Rechtslage zu beachten:

§ 5 StGB Abs. 1 : Vorsätzlich handelt, wer einen Sachverhalt verwirklichen will, der einem gesetzlichen Tatbild entspricht; dazu genügt es, daß der Täter diese Verwirklichung ernstlich für möglich hält und sich mit ihr abfindet.

Abs. 2: Der Täter handelt absichtlich, wenn es ihm darauf ankommt, den Umstand oder Erfolg zu verwirklichen, für den das Gesetz absichtliches Handeln voraussetzt.

Abs. 3: Der Täter handelt wissentlich, wenn er den Umstand oder Erfolg, für den das Gesetz Wissentlichkeit voraussetzt, nicht bloß für möglich hält, sondern sein Vorliegen oder Eintreten für gewiß hält.

Aus der Darstellung des Sachverhaltes ist abzuleiten, dass B Kenntnis von allen Aufträgen bzw. Weisungen der



Dienstbehörde hatte, durch die ihr, wie im Spruch dargestellt, die Erfüllung konkreter Aufträge übertragen wurde. B hat auch selbst erklärt, dass sie sich mit den Inhalten dieser Aufträge gedanklich auseinandergesetzt hat, aber bewusst nicht erfüllt hat, weil sie das aus den von ihr dargelegten Gründen nicht wollte. Auch eine vom Vorstand des Finanzamtes am XX.2015 erteilte Belehrung im Hinblick auf ihre Dienstpflichten gem. §§ 44, 51 Abs. 1 und 2 BDG 1979 und die gleichzeitig ausgesprochene Ermahnung hatte keinen Einfluss auf das Verhalten von B. Selbst die Einleitung eines Disziplinarverfahrens am XX.2016 und dessen Ausweitung am XX.2016 haben in der Einstellung von B keine Veränderung bewirkt, die weiterhin ausgesprochenen Dienstaufträge mit Bezug auf eine ärztliche Untersuchung zu befolgen oder nachzuholen. Ebenso wenig hatte die Einstellung der Bezüge im Jahr 2016 wegen ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst eine Auswirkung, B zu einer Änderung ihres Verhaltens zu bewegen. Der Disziplinarsenat stellt fest, dass B die von ihr geforderten Dienstpflichten, wie im Spruch dieses Bescheides konkretisiert, daher mit Vorsatz und somit schuldhaft nicht erfüllt hat, sodass sich Dienstpflichtverletzungen gem. § 91 BDG 1979 erweisen. Der Disziplinarsenat hat bei der Erörterung der Verschuldensfrage nicht unberücksichtigt gelassen, dass Frau B nach den vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen eine Dienstunfähigkeit wegen Krankheit bestätigt wird, die zumindest in einer der vorgelegten Bescheinigungen als psychische Erkrankung (Erschöpfungsdepression) diagnostiziert wurde. Es liegen aber darüber hinaus keine Hinweise vor, die begründend anzuführen wären, dass B ihre Handlungsfähigkeit und die Schuldfähigkeit abzuspochen wäre. In der mündlichen Verhandlung hat sie vor dem Disziplinarsenat strukturiert argumentiert und schlüssig dargelegt, dass sie die bestehende Situation analysiert und die Konsequenzen, die mit ihrem Verhalten verbunden sind, auch kalkuliert und dass sie sich somit auch mit einer allfälligen beruflichen Zukunft außerhalb der österreichischen Finanzverwaltung beschäftigt. Ein von Verwandten der B beantragtes Verfahren wegen Sachwalterschaft im Jahr 2016 wurde durch das Gericht eingestellt und ist insoweit beachtlich, als dieses Verfahren in einem Zeitraum geführt wurde, in dem ein Teil der verfahrensgegenständlichen Dienstpflichtverletzungen bewirkt wurde. Wie B mit Bezug auf dieses Verfahren ausgeführt hat, leide sie nicht an Wahrnehmungsstörungen. Eine Einschränkung der Schuldfähigkeit lässt sich somit nicht feststellen.

#### VI Strafbemessung

§ 93 Abs. 1 BDG 1979: Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

§ 92. Abs. 1 BDG 1979 (Disziplinarstrafen)

1. der Verweis
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges
3. die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen
4. die Entlassung.

Abs. 2: In den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.

In Interpretation des § 93 BDG 1979 hat der VwGH zuletzt am 12.11.2013 unter VwGH Zl. 2013/09/0045 wörtlich ausgeführt: „Gem. § 93 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung als Maß für die Höhe der Strafe festgelegt. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld im Sinne der Strafbemessungsschuld des Strafrechts. Für die Strafbemessung ist daher sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend wie auch der Grad des Verschuldens (vgl. die Erläuterung zur Vorgängerbestimmung des § 93 BDG 1979 im BDG 1977, 500 Blg. Nr. 14 GP 83). Das objektive Gewicht der Tat (der Unrechtsgehalt) wird dabei in jedem konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB - wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt.“ Art 20 Abs. 1 BVG normiert das Prinzip der Weisungsgebundenheit der Verwaltungsorgane. Aufgrund dieser Verfassungsbestimmung normiert § 44 Abs. 1 BDG

1979 für den Beamten, dass dieser die Weisungen seiner Vorgesetzten zu befolgen hat. Für den VwGH ist die Gehorsampflicht (die Befolgung von Weisungen) eine der vornehmsten Pflichten des Beamten (vgl. dazu die Ausführungen bei Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage 2010, S. 218ff). Der Disziplinarsenat erkennt die Nichtbeachtung der erteilten Weisungen als die schwerste der vorliegenden Dienstpflichtverletzungen, wobei hinzuzufügen ist, dass auch der Verstoß gegen die Dienstpflichten des § 51 Abs. 1 und 2 BDG 1979 unter Nichtbeachtung erteilter Weisungen bewirkt wurde. Im Anlassfall liegen zahlreiche Weisungen vor, die als Grundlage für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und die Integration von B in den Dienstbetrieb erforderlich sind. Die nachhaltige Weigerung, Weisungen zu befolgen, macht es in den verfahrensgegenständlichen Anlassfällen dem Dienstgeber nicht möglich, mit B die erforderliche Kommunikation herzustellen und nicht möglich, dienstliche Erfordernisse umzusetzen. Durch die Weigerung von B ist ihre Einbindung in den Dienst nicht mehr möglich, sodass die Auswirkungen der nicht beachteten Dienstpflichten gravierend und schwerwiegend sind. Das Verschulden ist deshalb von besonderer Schwere, weil B ihr Verhalten vorsätzlich, in Kenntnis der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen und gegen das ausdrückliche Gebot dieser Bestimmungen setzt. Gem. § 93 Abs. 1 BDG 1979 ist das Maß für die Höhe der Strafe die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Der Disziplinarsenat hat erwogen, dass aufgrund der Ausführungen von Bin der mündlichen Verhandlung auch die Festsetzung einer Geldstrafe keine Auswirkungen auf das künftige Verhalten von B zu entfalten vermag, und ihrer Einbindung in den Dienstbetrieb unüberbrückbare Auffassungsunterschiede zwischen Finanzverwaltung und B entgegenstehen. Diese Auffassungsunterschiede lassen sich beispielhaft an der Aussage von B festmachen, dass sie eine Weisung nur dann befolgen wird, wenn sie persönlich von der Richtigkeit überzeugt ist. Unter diesen gedanklichen Voraussetzungen lässt sich aber ein Dienstbetrieb nicht aufrecht erhalten und führt, wie der Anlassfall nachweist, zu erheblichen Störungen und Belastungen anderer am Dienstbetrieb teilhabender Personen. B überlässt ihrem Dienstgeber auch keinen Handlungsspielraum, die vorliegende Situation einer anderen Lösung zuzuführen; denn die Anordnung einer ärztlichen Untersuchung gem. § 52 Abs. 2 BDG 1979 ist nach der Sachlage durch den Dienstgeber verpflichtend anzuordnen. Die Entscheidungsträger des Dienstgebers würden daher selbst gegen das BDG verstoßen, wenn sie beim zu beurteilenden Sachverhalt die bestehende Anordnung einer vertrauensärztlichen Untersuchung von B zurückzögen oder darauf verzichteten. Somit erscheint nach Auffassung des Disziplinarsenates der Ausspruch einer Trennung zwischen der österreichischen Finanzverwaltung und B die geeignete Lösung dieses Konfliktes, die im Disziplinarverfahren gem. § 92 Abs. 1 Z 4 BDG 1979 als Disziplinarstrafe der Entlassung auszusprechen ist. Das Maß für die Höhe der Strafe hat aus generalpräventiven Gründen der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Würde die beharrliche Weigerung, Weisungen zu erfüllen, -verbunden mit der Erklärung, dieses Verhalten auch in Zukunft nicht zu ändern- nicht zu einer Beendigung des Dienstverhältnisses führen, wäre dem generalpräventiven Aspekt nicht entsprochen. Bei einem gleichartigen Verhalten mehrerer Beamtinnen oder Beamter in derselben Organisationseinheit wäre ein geordneter Dienstbetrieb zur Aufrechterhaltung der Besorgung der Geschäfte der österreichischen Finanzverwaltung nicht weiter möglich. Wer sich den rechtlichen Grundsätzen des Dienstbetriebes der öffentlichen Verwaltung verschließt, erfüllt nicht die Voraussetzungen, im Rahmen der öffentlichen Verwaltung an hoheitlichen Entscheidungen teilzunehmen. Somit ist die vorliegende Entscheidung auch aus generalpräventiven Gründen zu begründen. Die bisherigen Leistungen von B sind anzuerkennen, auch ihre bisherige disziplinarrechtliche Unbescholtenheit ist als Milderungsgrund anzuerkennen. Doch werden diese für B anzuführenden positiven Fakten durch die Schwere der Tat, die eine andere Entscheidung keinen Spielraum mehr schaffen.

**Zuletzt aktualisiert am**

07.11.2016

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)