jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Bvwg Erkenntnis 2018/12/21 W208 2199472-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.12.2018

Entscheidungsdatum

21.12.2018

Norm

B-VG Art.133 Abs4
VwGVG §28 Abs2
ZDG §16 Abs1

Spruch

W208 2199472-1/12E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER über die Beschwerde von XXXX , geb. XXXX , vertreten durch RA Dr. Roman SCHIESSLER gegen den Bescheid der Zivildienstserviceagentur vom 16.05.2018, Zl. 446930/33/ZD/0518 nach Verhandlung am 26.11.2018 zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 2 VwGVG iVm § 16 Abs 1 Zivildienstgesetz 1986 abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Die Zivildienstpflicht des Beschwerdeführers (BF) - dessen Tauglichkeit zum Wehrdienst erstmals am 12.01.2016 festgestellt wurde - wurde mit Bescheid der Zivildienstserviceagentur (ZISA) vom 06.07.2016 rückwirkend mit 30.06.2016 rechtskräftig festgestellt.

2. Am 11.07.2016 stellte der BF - vertreten durch seinen Rechtsanwalt - bei der ZISA den Antrag, diese möge feststellen, wie hoch der konkrete monatliche Betrag sei, welcher als Vergütung gemäß § 25a ZDG vorgesehen sei. Dieser Antrag wurde von der ZISA mit Bescheid vom 04.01.2017 als unzulässig zurückgewiesen, weil die konkrete Höhe mit Verordnung des Bundesministers für Inneres über die Pauschalvergütung für Zivildienstleistende, BGBl. II Nr. 13/2016 festgelegt sei. Dagegen brachte der BF eine Beschwerde beim BVwG ein, welche mit Beschwerdevorentscheidung der ZISA insofern erledigt wurde, dass der Beschwerde Folge gegeben wurde und festgestellt wurde, dass der konkrete

Betrag welcher dem BF gemäß § 25 ZDG gebühre 0,0 EURO betrage. Der BF stellte daraufhin einen Vorlagenantrag. Das BVwG hob in der Folge die Beschwerdevorentscheidung mit rechtskräftigem Erkenntnis vom 12.05.2017, W208 2148664-1/2E auf und wies den Antrag auf Feststellung der betragsmäßigen Höhe der Pauschalentschädigung unter Hinweis auf die Verordnung des Bundesministers für Inneres über die Änderung der Pauschalvergütung für Zivildienstleistende, BGBl. II Nr. 32/2017 als unzulässig zurück.

3. Mit Bescheid der ZISA vom 09.05.2017 wurde der BF der Einrichtung SAMARITERBUND XXXX mit Standort XXXX zur Ableistung seines Zivildienstes vom 01.07.2017 bis 31.03.2018 zugewiesen. Dagegen brachte der BF eine Beschwerde beim BVwG ein, weil er derzeit noch in schulischer Ausbildung sei (weitere Maturatermine 20.09., 22.09., 16.10.2017). Da die ZISA dem BF noch während des laufenden Beschwerdeverfahrens einen erwünschten Aufschub des Zivildienstes auf den 16.10.2017 mit Bescheid vom 22.06.2017 gewährte, wurde das Beschwerdeverfahren mit Beschluss des BVwG vom 29.06.2017, W106 2161449-1/3E für gegenstandslos erklärt und eingestellt.

4. Am 09.11.2017 stellte der BF einen Antrag auf Versetzung zu einer anderen Zivildiensteinrichtung, der XXXX WIEN (im Folgenden: L.) mit Wirkung 01.01.2018.

Mit rechtskräftigem Bescheid der ZISA vom 10.11.2017 wurde der BF der Einrichtung L. zur Ableistung seines Zivildienstes vom 01.01.2018 (Dienstantritt: 02.01.2018) bis 30.09.2018 zugewiesen. Bei dieser Einrichtung hatte er Hilfsdienste bei der Betreuung und beim Transport behinderter Menschen, Hilfsdienste bei der Basisversorgung in der Pflege, Instandhaltungs-, Küchen- und Gartenarbeiten, Reinigungs-, Kraftfahr- und Bürodienste zu leisten.

5. Mit dem beschwerdegegenständlichen Bescheid vom 16.05.2018 sprach die ZISA (belangte Behörde) auf Antrag der L. vom 04.05.2018 die vorzeitige Entlassung des BF gemäß § 16 Abs 1 ZDG per 18.05.2018 (letzter Arbeitstag) aus. Gleichzeitig wurde ausgesprochen, dass der BF für einen Zeitraum von drei Monaten zur Ableistung der verbliebenen Dienstzeit zurückgestellt werde.

Begründend wurde im Wesentlichen festgestellt, er:

-

sei mehrmals zu spät zum Dienst erschienen;

-

habe am 05.03.2018 jeweils vor 07.00 Uhr unerlaubt Urlaub genommen und sei daher an den Tagen 05.-06.03.2018 unentschuldigt dem Dienst ferngeblieben;

-

habe am 08.03.2018 jeweils vor 07.00 Uhr unerlaubt Urlaub genommen und sei daher an den Tagen 08.-09.03.2018 unentschuldigt dem Dienst ferngeblieben;

-

habe sich nicht in die Gemeinschaft eingefügt;

-

habe aufgetragene Arbeiten nicht komplett und gewissenhaft erledigt;

-

habe in provozierend langsam Tempo gearbeitet;

-

habe ständig erinnert werden müssen, seine Aufgaben zu erfüllen.

Am 19.03.2018 sei er schriftlich zur ordnungsgemäßen Dienstleistung aufgefordert worden. Trotz dieser Aufforderung habe er weiter seine Dienstpflichten verletzt. Es stehe fest, dass er nicht gewillt sei den Zivildienst ordnungsgemäß abzuleisten.

6. Mit Schriftsatz vom 18.05.2018 brachte der rechtsfreundlich vertretene BF eine Beschwerde gegen den am selben Tag zugestellten Bescheid ein.

Er beantragte eine Verhandlung, die ersatzlose Behebung des Bescheides, die aufschiebende Wirkung und die Verfügung, dass er ohne Erniedrigung seinen Zivildienst ableisten könne.

7. Danach setzten offenbar ergänzende Ermittlungen der ZISA im Beschwerdevorverfahren ein und übermittelte Frau Mag. XXXX (Personalstelle der L., im Folgenden: MD) am 14.06.2018 einen Bericht der Leiterin des Wohnhauses der L. in dem der BF seinen Dienst versah, Frau Mag. XXXX (im Folgenden: ML), mit weiteren Unterlagen.

Dieser Bericht wurde dem BF am 19.06.2018 zum Parteiengehör übermittelt und brachte dieser am 25.06.2018 eine Stellungnahme dazu ein.

Mit Schriftsatz vom 25.06.2018 legte die ZISA - ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdevorentscheidung Gebrauch zu machen - die Beschwerde und den dazugehörigen Verwaltungsakt dem BVwG zur Entscheidung vor (eingelangt 28.06.2017).

8. Das BVwG ersuchte in der Folge um Übermittlung der Ladungsadressen, der in den vorgelegten Unterlagen angeführten Personen und schrieb für den 19.10.2018 eine Verhandlung aus, die aufgrund einer am 03.10.2018 vorgelegten Bestätigung über einen weiteren Maturatermin des BF an diesem Tag, schließlich auf den 26.11.2018 vertagt werden musste.

9. Am 26.11.2018 wurde vom BVwG eine Verhandlung durchgeführt, bei der der BF mit seinem Rechtsvertreter und ein Vertreter der belangten Behörde erschienen sind, sieben Zeugen einvernommen und weitere Unterlagen vorgelegt wurden. Die Einvernahme von weiteren drei Zeugen und Unterlagen wurde vom BF beantragt.

10. Mit Schriftsatz vom 17.12.2018 kam die ZISA dem in der Verhandlung erteilten Auftrag eine Aufstellung jener Tage zu übermitteln, an denen der BF nachweislich zu spät gekommen ist, insofern nach, dass sie die ohnehin schon im Akt befindlichen Anzeigen an die BH vom 13.03.2018 zu den Abwesenheiten des BF 28.01.2018, 05., 06., 08., 09.03. und 12.03.2018 übermittelte. Weiters wurde eine vom BF unterschriebene Eintragung in ein Dokumentationsformular vom 30.01.2018 übersandt. Darin ist betreffend den 28.01.2018 angeführt, dass der BF bereits am 26.01. um 15 Minuten und am Vortag den 27.01. zu spät gekommen sei und von einem Kollegen (G XXXX) ein Gespräch mit ihm geführt worden sei. Er sei am 30.01.2018 hinsichtlich der Wichtigkeit der Pünktlichkeit des Dienstantrittes von der Vorgesetzten hingewiesen worden. Ungeachtet der bedauerlicher Weise nicht vollinhaltlichen Erfassung der Verspätungen und Dienstpflichtverletzungen, hätten die Zeugenaussagen ergeben, dass der BF auch nach dem "Schlussstrich" im März regelmäßig unentschuldigt zu spät zum Dienst erschienen ist.

11. Da die in Punkt 7 angeführten Verspätungen alle bereits aktenkundig waren und in der Verhandlung erörtert wurden, wurde auf ein weiteres Parteiengehör für den BF dazu verzichtet.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der BF wurde der Einrichtung L. auf seinen Wunsch hin zur Ableistung seines Zivildienstes von 02.01.2018 (Dienstantritt) bis 30.09.2018 zugewiesen.

Fest steht, dass der BF zu Beginn seines Zivildienstes im Jänner beliebt war, weil er ein höfliches und eloquentes Auftreten an den Tag gelegt hat und bereits einen Führerschein hatte, sodass er auch Bustransporte übernehmen konnte. Er hat die Handelsakademie absolviert und bereitet sich derzeit auf seinen dritten Antritt zur Matura (eine Prüfung fehlt im noch) vor. Zum Zeitpunkt der Ableistung seines Zivildienstes, übte er eine Nebenbeschäftigung im Marketingbereich als freier Berater aus und bereitete sich auf seinen zweiten Nachmaturatermin vor.

Fest steht, dass im Wohnhaus in dem der BF Dienst versah, flache Hierarchien und ein eher lockerer Umgang mit den zugewiesenen Zivildienern gepflogen wurde. So wurden geringe und vereinzelte Verspätungen nicht offiziell dokumentiert bzw. geduldet und führten, wenn sie nach der offiziellen Dienstzeit eingearbeitet wurden, zu keinen Konsequenzen (Anzeigen). Es wurden auch die Pausenregelungen großzügig gehandhabt bzw. auch die Einhaltung anderer Vorschriften, sowohl durch die Zivildiener als auch durch das fix angestellte Personal, durch die Leitung nicht immer kontrolliert und dokumentiert (z.B. Verspätungen, Nichterfolgte Meldungen beim Eintreffen, Abmeldung beim Verlassen des Hauses, Nutzung der dienstlichen Waschmaschine für Privatwäschen).

Fest steht, dass der BF binnen kurzer Zeit begann diese Freiheiten und mangelhaften Kontrollen bzw. Kontrollmöglichkeiten auszunutzen. So kam er immer wieder zu spät zum Dienst, brauchte für seine Außendienste

und Arbeit länger als die anderen Zivildiener und begann im Rahmen seiner Nebenbeschäftigung private Telefonate zu führen (was aber nur teilweise dokumentiert wurde). Wenn er darauf angesprochen wurde, verwies er selbstbewusst auf Fehlverhalten der anderen Bediensteten/Zivildiener und verweigerte unter Hinweis auf die Rechtsvorschriften die informellen Sanktionen ("Nachsitzen"). Er griff dabei auch auf seinen Rechtsanwalt zurück, was die rechtlich offenbar unzureichend ausgebildete Hausleiterin ML überforderte sodass sie einerseits Fehlverhalten meldete andererseits im Nachhinein z.B. kurzfristig gemeldete Abwesenheiten als Urlaub genehmigte bzw. eintrug.

Fest steht, dass der BF am 26.01.2018 um 15 Minuten zu spät zum Dienst erschien, sich auch am 27.01. (unbekannte Dauer) verspätete und am 28.01.2018 statt um 09:00 Uhr erst um 10:00 Uhr zu Dienst erschien.

Am 30.01.2018 führte die Hausleiterin ML deswegen ein Gespräch mit dem BF und wies ihn auf die Wichtigkeit von Pünktlichkeit hin. Diese Verwarnung wurde vom BF auch mit seiner Unterschrift zur Kenntnis genommen. Eine Anzeige bei der Bezirksverwaltungsbehörde (BH) erfolgte vorerst nicht.

Danach war der BF bis 15.02.2018 krankheitsbedingt - ärztlich bestätigt - vom Dienst abwesend. Am 16.02.2018 versah er Dienst. Ab 17.02. bis 20.02.2018 war er wieder - ärztlich bestätigt - vom Dienst abwesend. Am 20.02.2018 beantragte er eine Dienstfreistellung wegen des Todesfalls eines Freundes der Mutter (keine Verwandtschaft) die von ML genehmigt wurde.

Am 28.02.2018 verspätete sich der BF um 11 Minuten (dokumentiert, gemeldet oder angezeigt wurde dies nicht).

Am 01.03.2018 informiert er telefonisch eine halbe Stunde vor Dienstbeginn einen Kollegen und meldet, dass er heute nicht zum Dienst kommen könne, weil seine Schwester Fieber habe. Er war danach für die ML nicht mehr telefonisch erreichbar, diese erreichte ihn aber später per E-Mail und informiert ihn, dass Pflegurlaub für Zivildiener nicht möglich sei, sondern nur eine Sonderdienstfreistellung, die aber nicht erteilt werde. Sie einigte sich sodann mit ihm darauf, dass er an diesem und am nächsten Tag (02.03.) Urlaub nimmt.

Fest steht, dass der BF am 05.03.2018 erst um 06:15 (er hatte um 07:00 Dienstbeginn) per E-Mail einen Urlaub für diesen und den nächsten Tag beantragte und nicht an der Dienststelle erschienen ist. Wörtlich schrieb er in seiner Mail nach der Grußformel: "Ich gehe heute und morgen noch auf Urlaub und bitte dies zu berücksichtigen. Vielen Dank!"

Die Hausleiterin ML antwortete darauf wie folgt (Hervorhebung durch das BVwG): "[...], am 8.3. rechne ich fix mit Ihrer Anwesenheit. Ich möchte Sie in diesem Zusammenhang darauf hinweisen, dass Urlaub auf gegenseitige Vereinbarung mit der Leitung festgelegt wird und nicht durch Bekanntgabe 45 Minuten vor Dienstbeginn."

Diese Aussage konnte bei objektiver Betrachtung als Genehmigung des Urlaubes für den 05.03. und 06.03. (am 07.03. war er nicht eingeteilt) ausgelegt werden, weil explizit angeführt ist, dass die Leiterin erst am 08.03. mit dessen Anwesenheit rechnet, enthält aber auch eine klare Ermahnung und Belehrung hinsichtlich der Modalitäten der Urlaubvereinbarung. Die zwei Urlaubstage (05. und 06.03.2018) wurden im Nachhinein als Urlaub eingetragen und abgezogen. Eine unerlaubte Abwesenheit - wie im Bescheid angeführt - lag daher nicht vor.

Fest steht, dass der BF am 08.03.2018 um 06:55 Uhr (er hatte um 07:00 Dienstbeginn) einen weiteren Urlaub für diesen und den nächsten Tag (09.03.) per E-Mail mit folgendem Wortlaut beantragte:

"[...] Leider kann ich aufgrund persönlichen/familiären Problemen heute und morgen nicht erscheinen. Am Montag den 12.3. werde ich wieder erscheinen. Ich bitte dies zu verstehen und zu berücksichtigen! [...]".

Obwohl ihm die Abwesenheit nicht genehmigt wurde (es gab keine Reaktion seitens der Leitung) ist er am 08. und 09.03.2018 nicht an der Dienststelle erschienen und war daher unerlaubt abwesend.

Fest steht, dass der BF erst am 12.03.2018 statt um 07:00 um 07:25 zu Dienst erschien und er wieder belehrt wurde, dass eine persönliche telefonische Abmeldung zum Dienst erwartet werde und nicht nur eine E-Mail an den Leitungs-Account. In der Folge wurden ihm nachträglich zwei Urlaubstage für den 08. und 09.03.2018 eingetragen und abgezogen.

Wegen der oben genannten Vorfälle vom 28.01., 05.03., 08.03. und 12.03.2018 wurde der BF am 13.03.2018 von der L bei der zuständigen BH angezeigt, die Verfahren sind derzeit beim Landesverwaltungsgericht anhängig.

Fest steht, dass es am 19.03.2018 (nach zwei vom BF abgelehnten Terminvorschlägen) zu einem Gespräch in der Leitung der L kam, bei der neben dem BF auch die Hausleiterin ML und die Leiterin der Personalabteilung MD anwesend waren. Letztere verfasste am 20.03.2018 darüber ein Gedächtnisprotokoll. Ziel der Besprechung war den BF

auf die Vorschriften und seine Pflichten iZm der Beantragung von Urlaub, Pflegefreistellungen, Dienstfreistellungen, Krankmeldungen, Dienstzeiten (Verspätungen) neuerlich hinzuweisen und abzuklären, ob der BF das Zivildiensthandbuch mit den einschlägigen Regeln erhalten habe (was der Fall war), wie es weitergehen solle und ob für ihn nicht eine Versetzung in Frage komme.

Der BF behauptete bei diesem Gespräch von einer Betreuerin Frau XXXX (SC) in der Vergangenheit beschimpft worden zu sein und ging die MD daraufhin insofern ein, dass sie ohne den Vorwurf konkret zu klären, anordnete, dass das so nicht gehe, eine Schlussstrich zu ziehen sei und von allen Beteiligten ein Neustart gemacht werden solle. In wie weit dies an die Bediensteten des Wohnhauses von ML kommuniziert wurde, steht nicht fest.

Nach dieser Belehrung/Ermahnung änderte sich das Verhalten des BF nicht merklich, es kam weiterhin zu Verspätungen - allerdings nur mehr im Minutenbereich (z.B. am 07.05. um 11 Minuten, am 08.05.2018 um 4 Minuten) - die aber nicht mehr dokumentiert und angezeigt wurden.

Am 03.05.2018 ging bei der L eine schriftliche Beschwerde der anderen vier im Wohnhaus Dienst versehenden Zivildiener ein, in dem diese anführten, dass sie aufgrund des für sie offensichtlich folgenlosen Verhaltens des BF demotiviert seien. Der BF lege eine "träge Arbeitsmoral" an den Tag, er erledige Arbeiten nicht komplett bzw. gewissenhaft und sie müssten seine Arbeit ausbessern, er mache seine Arbeit in einem offensichtlich provozierend langsamen Tempo, er müsse durch andere erinnert werden, welche Aufgaben zu erledigen seien und müsste diese Arbeit danach kontrolliert werden, sodass man oft doppelt so viel Arbeit habe als normal. Er wirke unmittelbar vor und nach Krankenständen vollkommen gesund und wenn niemand mit ihm habe Dienst tauschen wollen, sei er plötzlich krank gewesen. Er verursache mehr Arbeit und Unruhe als er eine Hilfe im Wohnhaus sei.

In der Verhandlung vor dem BVwG bestätigten und präzisierten drei der als Zeugen geladenen Zivildiener glaubhaft ihre Angaben (einer war erkrankt). Sie berichteten, dass sie sich von ihm nicht unterstützt gefühlt hätten, von Verspätungen, privaten Telefonaten, langen Pausen, von offensichtlich langsamem Arbeitstempo, ausgedehnten Einkaufsfahrten, Zeitlupentempo, vergiftetem Klima, Auseinandersetzungen des BF mit Betreuern, dass sie selbst erbost gewesen seien, weil immer viel Arbeit über geblieben sei, wenn der BF Dienst gehabt habe.

Sie führten auch einhellig mit den ebenfalls als Zeugen geladenen drei Betreuerrinnen aus, dass sich das Verhalten des BF nach der Belehrung am 19.03.2018 nicht merklich geändert habe.

Zusammengefasst steht daher fest, dass der BF mehrfach zu spät zum Dienst erschienen ist, diese Verspätungen nach der Belehrung/Ermahnung am 19.03.2018 - wenngleich nur mehr im Minutenbereich - weitergegangen sind; er mehrfach kurzfristig dienstliche Abwesenheiten bekannt gegeben hat und einmal ohne Genehmigung zwei Tage vom Dienst abwesend (08.-09.03.2018) war; er öfter durch sein langsames Arbeitstempo und durch Privattelefonate (ua. im Rahmen seiner Nebenbeschäftigung) sein ihm zugedachtes Arbeitspensum nicht schaffte und die anderen Zivildiener seine Arbeit mitmachen mussten; er für seine Dienststelle keine Hilfe, sondern eine Belastung war und darunter das Arbeitsklima und insbesondere die Motivation der anderen Zivildiener gelitten hat.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen konnten aufgrund der Aktenlage sowie den in der Verhandlung vorgelegten Urkunden und Aussagen der Zeugen und des BF getroffen werden. Hervorzuheben sind dabei insbesondere der Bericht zum Arbeitsstil der Hausleiterin ML vom 13.06.2018, der Bericht der personalverantwortlichen MD vom 20.03.2018, die schriftliche Beschwerde der vier mit dem BF dienenden Zivildiener vom 03.05.2018, die Anzeigen an die BH vom 13.03.2018, die schriftliche Stellungnahme und die Beschwerde des BF, samt Beilagen sowie die vorgelegten Unterlagen und Angaben in der Verhandlung vor dem BVwG.

2.1. Zum Themenkomplex Verspätungen/Unpünktlichkeit

Der BF hat selbst eingeräumt, dass er vor der Belehrung öfter unpünktlich war. Seine Aussage, er sei danach nicht mehr unpünktlich gewesen, haben sowohl Zeugen als auch er selbst widerlegt. So findet sich in seinem vorgelegten Tagebuch zum 8. Mai die Anmerkung 7:04 Uhr Eintreffen im Wohnhaus (Dienstbeginn war 07:00 Uhr).

Die Zeugin XXXX (SE) hat ausgesagt, es sei lediglich zu einer Verringerung der Verspätungen auf 5-10 Minuten gekommen, dass habe bei ihm System gehabt (Verhandlungsschrift [VHS] BVwG, Seite 17; die folgenden Seitenzahlen beziehen sich immer auf diese VHS, die Abkürzungen davor auf den Zeugen bzw. die jeweilige Zeugin).

Der Zeuge XXXX (L) sprach ebenfalls davon, dass die meisten Verspätungen 5-10 Minuten betragen hätten (26).

Dass teilweise mit informellen Hefteinträgen anstatt mit offizieller Dokumentation gearbeitet wurde und die Verspätungen bei einem Nachdienen der verspäteten Zeit wieder gelöscht worden sind und die Verspätungen großteils nicht dokumentiert wurden, kann den BF - angesichts der übereinstimmenden Zeugenaussagen - nicht entlasten.

Anzumerken ist dazu noch, dass der BF auch zur Verhandlung vor dem BVwG um 9 Minuten zu spät erschienen ist.

2.2. Zum Themenkomplex unerlaubte Abwesenheit von der Dienststelle

Hierzu steht fest, dass der Urlaub von 08.-09.03.2018 im Gegensatz zu dem davor, von 05.-06.03. nicht genehmigt war. Die Leiterin hat sich dazu auch nicht implizit zustimmend geäußert. Eine Genehmigung durch Verschweigen gibt es nicht. Der Umstand, dass der Urlaub danach in den Dienstplan eingetragen und abgebucht wurde, stellt keine nachträgliche Genehmigung dar, sondern ist Ausdruck der Hilflosigkeit der Leiterin gegenüber dem Verhalten des BF. Das zeigt sich insbesondere in der Aussage der Zeugin ML in ihrem Mail, sie rechne am 08.03. fix mit ihm und in der Aussage in der Verhandlung, " [...] was hätte ich machen sollen" (9).

2.3. Zum Themenkomplex mangelhafte/provokante langsame Arbeitsleistung

Hier haben gleich mehrere Zeugen, das Beispiel langsames Zusammenlegen von Wäsche (ein Korb statt drei bis fünf, Zeitlupentempo) angeführt (SE, 17; ML, 9; E, 20; SC, 14; L, 26) sowie das, im Gegensatz zu anderen, nicht fertig werden bei der Abendroutine (nur Tische abgeräumt und Geschirr gewaschen, aber nicht Klo geputzt) thematisiert (E, 20; SE, 17).

Die Notwendigkeit zu kontrollieren bzw. der nicht vollständigen Verrichtung haben die Zeuginnen ML (8) und SC (14) der Zeuge K (24) bestätigt.

Die Außendienste des BF haben länger gedauert, als jene der anderen Zivildiener (ML, 11; K, 23).

Mit der Aussage des BF in der Verhandlung, es habe eine "lockere Atmosphäre" geherrscht und ihm sei nie gesagt worden, dass das Telefonieren verboten wäre und er habe nur wichtige private Gespräche und Gespräche seine Nebenbeschäftigung betreffend geführt, zeigt er deutlich, dass er seiner Nebenbeschäftigung offenbar auch in der Dienstzeit hohe Priorität eingeräumt hat und es ist nicht unplausibel, dass sich das auf seine Arbeitsleistung ausgewirkt hat.

Zu den Kontrollen, hat er ebenfalls selber eingeräumt, dass ihm im Außendienst hinterher telefoniert wurde, bei ihm alles genau dokumentiert worden sei und er zum Schluss gar keine Außendienste mehr machen durfte (33). Womit er den offenbar erhöhten Kontrollbedarf seine Person betreffend, bestätigt hat, weil bei einer Gesamtbetrachtung der Zeugenaussagen, nicht davon ausgegangen werden kann, dass - trotz der mangelhaften offiziellen Dokumentation - diese verdichtete Kontrolle grundlos erfolgt ist.

2.4. Zum Themenkomplex, "sich nicht einfügen"

Hiezu sprachen die Zeugen von "vergiftetem Arbeitsklima" und dass zum Schluss keiner der Zivildiener mit ihm mehr Kontakt haben wollte (K, 24); dass sie erbost gewesen seien, weil immer Arbeit übriggeblieben sei, der BF viel privat telefoniert habe (L, 26), sie sich nicht unterstützt gefühlt hätten (E, 19). Die anderen Zivildiener Dienste vom BF kurzfristig übernehmen hätten müssen, weil er, wenn diese nicht hätten tauschen wollen, dann eben krank gewesen sei oder die anderen "angefressen" gewesen seien, wenn der BF nicht fertig geworden sei, man sich auf ihn nicht verlassen habe können (SE, 17). Die Zeugin SC sagte aus, der BF habe die Mitarbeiter gegeneinander "ausgespielt" und sie "vernadert" (14), könne sich aber nicht erinnern, dass sie selbst ihn beschimpft und ihm angeordnet habe, versäumte Zeit "nachzusitzen" (15).

Auch hier bestätigt der BF im Wesentlichen selbst das angespannte Arbeitsklima, weil er in seinem vorgelegten Tagebuch (Beilage 1, VHS) von - im Übrigen nur zwei Tagen - von ihm beobachtete Verfehlungen seiner Zivildienerkollegen und der Reinigungsfrau aufgezeigt und in der Verhandlung mehrfach auf seine Ungleichbehandlung, im Gegensatz zu den anderen Zivildienern, sowie auf die Voreingenommenheit von Betreuerinnen hingewiesen hat.

Wenn er in seinem Beweisantrag die Vorlage des bereits oben angeführten Heftes zum Beweis dafür, dass die

Beschimpfungen durch die Zeugin SC stattgefunden haben, fordert, ist nicht ersichtlich, wie ihn dies entlasten könnte. Wenn die Beschimpfungen tatsächlich stattgefunden haben, zeigen diese nur umso mehr auf, dass das Arbeitsklima zwischen ihm und zumindest einem Teil der Betreuer schlecht war. Da die Betreuerinnen alle ausgesagt haben, dass sein Verhalten am Anfang in Ordnung war, lässt dies nur den Schluss zu, dass sein folgendes Verhalten zu diesem Stimmungsumschwung geführt hat. Entscheidend ist die Wahrnehmung seiner Dienstleistung durch die anderen Zivildiener, die in der Verhandlung nicht den Eindruck erweckt haben, dass sie gegenüber dem BF voreingenommen waren, sondern auch hier die schlechte Stimmung erst durch dessen "unkollegiales" Verhalten im Laufe des Dienstes entstanden ist. Der Beweisantrag wird daher abgewiesen.

Der Beweisantrag, drei namentlich genannte Betreuer bzw. Betreuerinnen zum Beweis dafür zu laden, dass er kein Verhalten gesetzt habe, dass ein Vorgehen gemäß § 16 ZDG rechtfertige, ist zu allgemein formuliert und zielt darauf ab die Zeugen - eine dem Gericht vorbehaltene - rechtliche Beurteilung abgeben zu lassen. Selbst wenn diese Zeugen aussagen sollten, dass der BF sich mit ihnen gut verstanden habe und bei der Zusammenarbeit mit ihnen so gearbeitet haben, wie jeder andere Zivildiener auch, kann das die unmittelbaren Wahrnehmungen der Zivildiener selbst sowie der anderen Betreuerrinnen und insbesondere der Leiterin nicht aufheben und insbesondere vor dem Hintergrund der der dokumentierten bzw. teilweise eingestandenen Verfehlungen, das Beweisergebnis nicht entscheidend zu seinen Gunsten verändern. Der Beweisantrag wird daher abgewiesen.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zulässigkeit und Verfahren

Gemäß § 2a Abs 4 ZDG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) über Beschwerden gegen Bescheide der Zivildienstserviceagentur. Die Beschwerde wurde fristgerecht eingebracht und ist auch sonst kein Anhaltspunkt für eine Unzulässigkeit erkennbar. Gemäß § 6 BVwGG liegt Einzelrichtezuständigkeit vor und hat das hat das BVwG die Rechtssache durch Erkenntnis in der Sache selbst zu erledigen (§ 28 Abs 1 iVm Abs 2 VwGVG).

Zu A)

3.2. Gesetzliche Grundlagen

Der hinsichtlich der vorzeitigen Entlassung aus disziplinären Gründen anwendbaren Vorschriften des ZDG und damit zusammenhängende Bestimmungen im konkreten Fall lauten (Auszug, Hervorhebungen durch BVwG):

"Disziplinäre Maßnahmen

§ 16. (1) Die Zivildienstserviceagentur kann einen Zivildienstleistenden vorzeitig aus dem Zivildienst entlassen, wenn der Betroffene trotz Aufforderung zur ordnungsgemäßen Dienstleistung durch den Vorgesetzten durch sein Verhalten zu erkennen gibt, dass er nicht gewillt ist, den Zivildienst ordnungsgemäß abzuleisten.

(2) Die Zivildienstserviceagentur hat zugleich mit einer Entscheidung gemäß Abs. 1 festzustellen, für welchen Zeitraum der Betroffene zur Ableistung der verbleibenden Dienstzeit zurückgestellt wird.

(3) Wenn der Zivildienstleistende, nachdem er ein Verhalten gesetzt hat, das in weiterer Folge zu seiner disziplinären Entlassung nach Abs. 1 geführt hat, einen weiteren schweren Verstoß gegen seine Dienstpflichten setzt, kann die Zivildienstserviceagentur mit Bescheid dessen verbleibende Dienstzeit um bis zu drei Wochen verlängern.

(4) Eine Verlängerung des ordentlichen Zivildienstes kann mehrere Male erfolgen, sie darf jedoch insgesamt für nicht länger als drei Wochen angeordnet werden.

(5) Von den Verfügungen nach den Abs. 1 bis 4 bleibt die Anwendung des Abschnittes X unberührt. [...]

§ 23c. (1) Ist ein Zivildienstleistender verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er die hiefür maßgebenden Gründe unverzüglich seinem Vorgesetzten (§ 38 Abs. 5) oder einer hiefür von der Einrichtung beauftragten Person anzuzeigen und den Grund der Verhinderung in entsprechender Weise glaubhaft zu machen.

(2) Im Falle der Dienstverhinderung durch Krankheit ist der Zivildienstleistende verpflichtet,

---

1.-seinem Vorgesetzten den Ort seines Aufenthaltes während der Dienstverhinderung bekanntzugeben und

2.-sich spätestens am nächstfolgenden Werktag der Untersuchung durch einen Arzt zu unterziehen und die von ihm ausgestellte Bescheinigung über Art und voraussichtliche Dauer der Erkrankung spätestens am siebten Kalendertag nach Beginn der Dienstverhinderung der Einrichtung zu übermitteln sowie

3.-sich im Falle einer Dienstverhinderung über Auftrag des Vorgesetzten einer Untersuchung durch einen Vertrauensarzt der Einrichtung zu unterziehen.

(3) Hat der Vorgesetzte begründete Zweifel an der Dienstfähigkeit eines Zivildienstleistenden, so kann er diesem auftragen, sich unverzüglich einer Untersuchung durch einen Vertrauensarzt der Einrichtung zu unterziehen."

§ 16 Abs 1 ZDG trat mit BGBl I 83/2010 (ZDG-Novelle 2010) in Kraft und sollte nach der Regierungsvorlage (RV 871 BlgNR XXIV. GP) die unzureichenden Disziplinarmaßnahmen verschärfen und die Möglichkeit geben, Fehlverhalten rasch zu sanktionieren. Den Erläuterungen ist diesbezüglich das Folgende zu entnehmen:

"Von der Möglichkeit der Entlassung aus disziplinären Gründen konnte bis dato nur dann Gebrauch gemacht werden, wenn der ordentliche Zivildienst des Zivildienstleistenden zuvor verlängert wurde. Da die Einrichtungen bei disziplinär auffälligen Zivildienstleistenden in erster Linie Interesse an deren Entlassung und nicht an einer Verlängerung haben bzw. sehr oft von den Zivildienstleistenden die Verlängerung als härtere Sanktion aufgefasst wurde, war die bisherige Regelung für alle Beteiligten unbefriedigend. Aus diesem Grund ergriffen viele von einer Verlängerung betroffene Zivildienstleistende das Rechtsmittel der Berufung, sodass ein etwaiges Entlassungsverfahren erst nach rechtskräftigem Abschluss des Verlängerungsverfahrens eingeleitet werden konnte. Dies führte dazu, dass disziplinär auffällige Zivildienstleistende oft erst nach einigen Monaten aus dem ordentlichen Zivildienst entlassen werden konnten.

Durch das Zusammenfassen und die Neugestaltung der entsprechenden Regelungen betreffend Entlassung aus disziplinären Gründen und die Verlängerung des ordentlichen Zivildienstes, wird sichergestellt, dass disziplinär auffällige Zivildienstleistende primär rasch entlassen werden können und erst sekundär von der Möglichkeit einer Verlängerung des ordentlichen Zivildienstes Gebrauch gemacht werden kann.

So kann etwa nach Abs. 3 die verbleibende Dienstzeit um bis zu drei Wochen verlängert werden, wenn der Zivildienstleistende nach einem Verhalten, das in weiterer Folge zu seiner disziplinären Entlassung nach Abs. 1 geführt hat, einen weiteren schweren Verstoß gegen seine Dienstpflichten setzt.

Aufgrund der Änderungen in § 16 kann § 19b entfallen."

3.3. Beurteilung des konkreten Sachverhaltes

3.3.1. Die Verhängung einer disziplinären Entlassung ist nach § 16 Abs 1 ZDG an drei kumulative Tatbestandsmerkmale gebunden:

1. Der Zivildiener versieht seinen Dienst nicht ordnungsgemäß.

2. Sein Vorgesetzter hat ihn aufgefordert seinen Dienst ordnungsgemäß zu versehen.

3. Er setzt ein Verhalten, aus dem bei objektiver Betrachtung ableitbar ist, dass er nicht gewillt ist seinen Dienst ordnungsgemäß zu verrichten.

Diesen drei Punkten ist gemeinsam, dass es jeweils um einen Verstoß gegen Dienstpflichten geht (was sich aus dem Begriff "ordnungsgemäß" und aus einer Zusammenschau mit § 16 Abs 3 ZDG sowie dem Hinweis in den Erläuterungen auf "disziplinär auffällige Zivildienstleistende" ergibt). Aus dem Hinweis, auf einen Willen des Zivildieners auf ein bestimmtes nicht ordnungsgemäßes Verhalten im dritten Punkt, ist im Umkehrschluss abzuleiten, dass dieser Punkt nicht erfüllt ist, wenn er für sein nicht ordnungsgemäßes Verhalten nicht verantwortlich gemacht werden kann.

3.3.2. Die belangte Behörde wirft dem BF zusammengefasst mehrere konkrete Verspätungen vor, zwei unerlaubte Abwesenheiten vom Dienst von jeweils zwei Tagen, damit im Zusammenhang die Meldung von Abwesenheiten erst kurz vor dem geplanten Dienstbeginn, ein Nichteinfügen in die Gemeinschaft, das sich auf die Arbeitsmoral der anderen Mitarbeiter/Zivildiener ausgewirkt hat, eine nicht gewissenhafte bzw. nicht komplette Erledigung der aufgetragenen Aufgaben, ein offensichtlich provozierend langsames Arbeitstempo und die Notwendigkeit ständig an seine Aufgaben erinnert werden zu müssen. Dieses Verhalten habe sich trotz Aufforderung zur ordnungsgemäßen Dienstleistung am 19.03.2018 nicht geändert.

Die genannten Vorwürfe haben sich bis auf einen (vom 05.-06.03.2018 lag keine unerlaubte Abwesenheit vor, weil der Urlaub zumindest implizit genehmigt wurde) alle als zutreffend erwiesen (vgl. dazu die Feststellungen). Hinsichtlich der Aufforderung zur ordnungsgemäßen Dienstleistung im Hinblick auf das pünktliche Erscheinen zum Dienst, wurde der BF bereits am 30.01.2018 von der Vorgesetzten belehrt.

3.3.3. Rechtlich ist dazu zunächst festzustellen, dass die Nichteinhaltung der Dienstzeiten - und sei es auch nur um einige Minuten - keine ordnungsgemäße Dienstleistung darstellt (vgl. etwa VwGH 19.09.2001, 99/09/0208).

Aufgrund der mehrmaligen Wiederholung dieser Verspätungen trotz immer wieder Ermahnungen kann nicht mehr von einer geringfügigen Bedeutung - wie der Rechtsvertreter vermeint - gesprochen werden. Ein derartiges Verhalten würde sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst zu disziplinären Maßnahmen bis hin zu einer Entlassung führen. Dass ein derartiges Verhalten eine Zeit lang bzw. bei anderen toleriert wurde, kann den BF nicht entlasten, weil er nach der Ermahnung zur Pünktlichkeit am 30.01.2018 nicht mehr davon ausgehen konnte, dass Verspätungen - und seien sie auch noch so gering - toleriert würden.

3.3.4. Ähnlich verhält es sich mit dem zweitägigen Fernbleiben vom Dienst am 08. und 09.03.2018 ohne dass ein Urlaub genehmigt worden ist. Die ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst stellt bereits für sich eine schwere Dienstpflichtverletzung dar, weil der Dienstplan zweifellos eine dienstliche Weisung darstellt, die einzuhalten ist.

Der Umstand, dass bei der Belehrung/Ermahnung am 19.03.2018 vereinbart wurde, einen Schlussstrich zu ziehen, hindert die spätere Verwertung eines vor diesem Zeitpunkt gesetzten undisziplinierten Verhalten nicht, wenn der Zivildiener neuerlich Dienstpflichtverletzungen begeht bzw. ein undiszipliniertes Verhalten an den Tag legt.

3.3.5. Eine langsame, schlechte oder unvollständige Arbeitsleistung, die Notwendigkeit immer wieder an seine Aufgaben erinnert werden zu müssen bzw. das ständige Erfordernis von Nachkontrollen, lässt einen Schluss auf den Nichtwillen zur ordnungsgemäßen Arbeitsleistung zu, jedoch bedarf es dazu auch ausreichender Feststellungen, ob es sich um bloßes Unvermögen oder Unwillen handelt.

Im vorliegenden Fall, haben mehrere Zeugen ausgesagt, dass der BF sich am Anfang schwer getan hat, aber auch später im Dienst immer wieder telefoniert, längere Esspausen gleich zu Beginn seines Dienstes gemacht hat, "provokant langsam" gearbeitet hat und bei Außendiensten länger gebraucht hat, als die übrigen Zivildiener. Dies alles habe sich negativ auf das Arbeitsklima und die Arbeitsmoral ausgewirkt. Intellektuelle, psychische oder physische Einschränkungen hat der BF (der bald seine Matura haben wird) nicht behauptet und sind auch nicht hervorgekommen, sodass im vorliegenden Fall der Schluss, es liege Unwillen vor, bei einer Gesamtbetrachtung des Verhaltens, vertretbar ist.

3.3.6. Die Einrichtung hat in ihren Aufforderungen zur ordnungsgemäßen Dienstleistung angeführt, durch welche konkreten Verhaltensweisen der BF welche Pflichten in der Vergangenheit vernachlässigt hatte und was konkret von ihm in ähnlichen künftigen Fällen erwartet wird (Pausenregelungen, Art der Krankmeldungen, Art der Urlaubsanmeldungen und sonstiger Dienstfreistellungen, korrekte Dienstleistungen, keine Verspätungen).

Zusammengefasst kann aus dem - insbesondere durch die glaubhaften Zeugenaussagen - nachweisbaren Verhalten des BF objektiv abgeleitet werden, dass der BF nicht gewillt war, seinen Zivildienst ordnungsgemäß zu versehen.

Im konkreten Fall, waren die Tatbestandsvoraussetzungen des § 16 Abs 1 ZDG im Ergebnis daher erfüllt und die vorzeitige Entlassung aus dem Zivildienst aus disziplinären Gründen gerechtfertigt.

Zu B) Zulässigkeit der Revision:

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG zulässig, weil eine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Auslegung des § 16 Abs 1 ZDG, insbesondere zu Art und Schwere des eine Entlassung rechtfertigenden Verhaltens, fehlt.

Schlagworte

Abwesenheit vom Dienst, Aufgabenerfüllung, Dienstpflichtverletzung,
Dienstzeit, disziplinäre Verfehlungen, ordentlicher Zivildienst,
vorzeitige Entlassung, Zivildiener

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2018:W208.2199472.1.00

Zuletzt aktualisiert am

11.03.2019

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at