

# TE Bvwg Erkenntnis 2020/8/12 W122 2173525-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.08.2020

## Entscheidungsdatum

12.08.2020

## Norm

B-VG Art133 Abs4

GehG §169e Abs1

GehG §20c Abs1

## Spruch

W122 2173525-1/33E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch Dr. Thomas STOIBERER, Rechtsanwalt in 5400 Hallein, Davisstraße 7, gegen den Bescheid des Personalamtes Salzburg der Österreichischen Post AG, vom 24.05.2017, Zl. 0060-078587-2017, idF der Beschwerdeverentscheidung vom 22.08.2017, selbe Zahl in Angelegenheit einer Jubiläumszuwendung gem. § 20c Abs. 1 GehG nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird abgewiesen.

B)

Die Revision ist nicht zulässig.

## Text

### ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

#### I. Verfahrensgang:

1. Mit dem verfahrensgegenständlichen Bescheid vom 24.05.2017 wurde der Antrag des Beschwerdeführers auf Auszahlung der Jubiläumszuwendung gemäß § 20c Abs. 1 Gehaltsgesetz 1956 abgewiesen.

Begründend angeführt wurde im Wesentlichen, dass der Beschwerdeführer einer schwerwiegenden Dienstpflichtverletzung für schuldig erkannt wurde und über ihn die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von

eineinhalb Monatsbezügen verhängt wurde. Der Beschwerdeführer wäre seinem Dienst ferngeblieben und hätte stattdessen ab dem Zeitpunkt seines offiziellen Dienstbeginns in der Kantine alkoholische Getränke zu sich genommen. Der Weisung des stellvertretenden Abteilungsleiters, die Konsumation alkoholischer Getränke während der Dienstzeit einzustellen und unverzüglich seinen Dienst anzutreten, hätte der Beschwerdeführer nicht Folge geleistet. Der Beschwerdeführer sei in der Folge neuerlich von einem Aufsichtsbeamten angewiesen worden, seinen Dienst anzutreten und hätte auch diese Weisung ignoriert.

Der Beschwerdeführer hätte seine Einstellung zum Dienst seit diesem Vorfall nicht grundlegend gebessert. Es hätte mehrfach Beschwerden seitens der Zusteller über den Beschwerdeführer gegeben, da er die Postsendungen oft fehlerhaft verteilt hätte und die Zusteller teilweise auch ungebührlich lange auf ihre Sendungen warten hätten müssen. Der Beschwerdeführer sei mündlich ermahnt worden, weil er sich am 22.02.2011 unentschuldigt und ungerechtfertigt von seinem Arbeitsplatz entfernt hätte und daher die Zusteller auf ihre Post warten hätten müssen.

Am 17.01.2013 hätte der Beschwerdeführer zehn Bündel auf einer Palette liegen gelassen, anstatt diese ordnungsgemäß an die Zusteller zu verteilen. In weiterer Folge hätte der Beschwerdeführer angegeben, 3 bis 4 Bündel weggeworfen zu haben. Am 23.01.2013 hätte der Beschwerdeführer laut einer Aktennotiz seine Pflichten erneut vernachlässigt, was dazu geführt hätte, dass ein Teil der Zusteller die doppelte Anzahl erhalten hätte, andere dafür gar keine.

Der Beschwerdeführer hätte absichtlich großen Lärm außerhalb der Zustellbasis verursacht, was zu massiven Beschwerden der Anrainer geführt hätte. Die Arbeitsleistung des Beschwerdeführers werde von seinen Vorgesetzten als mäßig und weniger effizient beschrieben. Aufgrund der Aktenlage ergebe sich ein Gesamtbild welches das gesetzliche Erfordernis der treuen Dienste nicht erfülle. Der Beschwerdeführer hätte zu einem ihm gewährten Parteiengehör keine Einwendungen erhoben. Der Bescheid wurde am 30.05.2017 zugestellt.

2. Mit rechtzeitig eingebrachter Beschwerde vom 21.06.2017 ersuchte der Beschwerdeführer, den Bescheid der belangten Behörde wegen mangelnder, unzureichender und nicht nachvollziehbarer Feststellung des Sachverhaltes aufzuheben und die Jubiläumszuwendung im Ausmaß von zwei Monatsbezügen zuzuerkennen. Einen Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung stellte der anwaltlich vertretene Beschwerdeführer nicht.

Der Beschwerdeführer führte an, er hätte seit seiner 1996 begangenen Dienstpflichtverletzung keinerlei weitere Dienstpflichtverletzungen mehr zu verantworten. Der Beschwerdeführer hätte weder schriftliche noch mündliche Ermahnungen erhalten und hätte seine dienstlichen Pflichten über den gesamten Zeitraum treu und gewissenhaft erfüllt. Der Beschwerdeführer würde sich seit Mitte April 2013 im Krankenstand befinden, da er die ihm zugewiesene Tätigkeit eines Zustellers gesundheitlich nicht bewältigen könnte. Es sei das Ruhestandsversetzungsverfahren eingeleitet worden. Die Aktennotiz vom 23.01.2013 würde sich auf die Zustellbasis beziehen, in der der Beschwerdeführer seit mehr als zehn Jahren nicht mehr gearbeitet hätte. Zur Dienstbeschreibung vom 07.02.2017 ergänzte der Beschwerdeführer, dass er seit April 2013 nicht mehr aktiv in der Zustellbasis XXXX beschäftigt worden wäre und ihn die verantwortlichen Vorgesetzten persönlich nicht kennen hätten können. Sein damaliger Vorgesetzter hätte das Unternehmen verlassen. Die Dienstbeurteilungen seien erstellt worden, ohne den Beschwerdeführer jemals persönlich gesprochen zu haben oder ihn bei seiner Arbeit und Tätigkeit gekannt zu haben. Zum Parteiengehör hätte der Beschwerdeführer keine Einwendungen vorbringen können, da er zu diesem Zeitpunkt dazu gesundheitlich nicht in der Lage gewesen wäre.

3. Mit Beschwerdevorentscheidung vom 22.08.2017 wurde der Beschwerde keine Folge gegeben und der Bescheid in seiner Begründung ergänzt. Nach Wiedergabe der Rechtsgrundlage und des näher dargelegten Verfahrensganges führte die belangte Behörde an, dass der Beschwerdeführer auch nach 1996 und zwar im Zeitraum zwischen Februar 2011 und April 2013 fortlaufend gravierende Dienstpflichtverletzungen gesetzt hätte, welche die Arbeitsabläufe in der Zustellbasis empfindlich gestört hätten und auch Imageschäden beim Kunden für den Dienstgeber verursacht hätten. Dies wäre in den zitierten Aktenvermerken, Dienstbeschreibungen, Beurteilungen des Fachbereiches und einer mündlichen Ermahnung vom 22.02.2011 ausführlich dokumentiert. Im Hinblick auf die Disziplinarstrafe wäre die Dienstbeschreibung durch den Vorgesetzten ausschlaggebend. Der Beschwerdeführer sei vom Vorgesetzten als Unruhestifter und Arbeitsverweigerer beschrieben worden. Die Arbeitsleistung werde als mäßig und nicht effizient beschrieben.

Zum Einwand, dass der Beschwerdeführer seit April 2013 im Krankenstand wäre und der spätere Vorgesetzte den

Beschwerdeführer gar nicht kennen könne, gibt die belangte Behörde an, dass sich die Dienstbeschreibung auf den Zeitraum Oktober 2010 bis April 2013 beziehe und die Beurteilungen der sich noch im Unternehmen befindlichen Führungskräfte der Zustellbasis in die Dienstbeschreibung eingeflossen sind. Der Genannte Distributionsmanager hätte auch gegenüber dem Beschwerdeführer Vorgesetztenfunktion ausgeübt. Die Aktennotiz zu den Vorfällen am 23.01.2013 beziehe sich nicht auf die Zustellbasis XXXX sondern auf die Zustellbasis XXXX , welcher der Beschwerdeführer seit 01.10.2008 angehöre. In der Folge führte die belangte Behörde an, von wem welche Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer erhoben worden sind.

Insbesondere in den letzten drei Jahren vor seinem Dienstjubiläum hätte der Beschwerdeführer imageschädigende Handlungen gesetzt und mit nachlässiger Arbeitsweise den Dienstbetrieb gestört.

4. Mit Vorlageantrag vom 06.09.2017 ersuchte der Beschwerdeführer, die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vorzulegen.

5. Die Aktenvorlage erfolgte mit Schreiben der belangten Behörde vom 13.10.2017.

6. Mit Schriftsatz vom 08.02.2019 ersuchte der Beschwerdeführer um Einvernahme des Zeugen XXXX , zum Beweis dafür, dass sämtliche Vorwürfe der belangten Behörde – bis auf das Faktum der Disziplinarverurteilung – unrichtig wären.

7. Im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht am 18.02.2019 wurden XXXX und XXXX zeugenschaftlich befragt. Der Vertreter des Beschwerdeführers gab an, die Vorwürfe der belangten Behörde wären unrichtig und der Beschwerdeführer hätte nur einmal eine Disziplinarstrafe erhalten. Sein Verhalten ab 1996 wäre tadellos gewesen. Die Behörde gab an, dass der Beschwerdeführer seinen Arbeitsplatz verlassen hätte und laute Meldungen von sich gegeben hätte.

Der Distributionsmanager gab zu Protokoll, dass die Distributionsleiter mehrmals Aktenvermerke über den Beschwerdeführer erstellt hätten und die Arbeitsleistung, Pünktlichkeit und Genauigkeit angesprochen hätten. Weiters wurde eine beabsichtigte Verwendungsänderung des Beschwerdeführers zum Zustelldienst und die Zuständigkeiten an der Dienststelle hinsichtlich der Vorgesetztenfunktion angesprochen.

Die stellvertretende Basenkoordinatorin gab an, von den Zustellern Bemängelungen über den Beschwerdeführer erhalten zu haben, weil sie von diesem zu wenig Werbematerial zugeteilt bekommen hätten. Die Zeugin bestätigte laute, störende Wortmeldungen des Beschwerdeführers an der Dienststelle.

Die ehemalige Distributionsleiterin gab an, zur Dienstaussübung des Beschwerdeführers für den Zeitraum 2007 bis 2016 aussagen zu können. Man hätte dem Beschwerdeführer sagen müssen, dass er manche Arbeiten schneller erledigen müsse. Von den Zustellern wären oft Beschwerden gekommen, wie z.B. dass sie sich die Postsendungen selber holen hätten müssen weil nichts weiter ginge.

Der unmittelbare Arbeitskollege des Beschwerdeführers führte aus, Vertrauensperson zu sein und dass laute verbale Äußerungen des Beschwerdeführers an der Dienststelle eine „Gaudi“ gewesen wären. Ob der Beschwerdeführer bei diesem „Blödsinn“ mitgemacht hätte, konnte der Zeuge nicht sagen. Ebenso hätte der Zeuge nicht vernommen, dass der Beschwerdeführer ungerechtfertigt abwesend gewesen wäre. Der Zeuge bestätigte, dass der Beschwerdeführer am Arbeitsplatz gesucht und nicht gefunden worden wäre. Man würde Schneeketten anlegen und auch andere Dinge machen. Der Zeuge würde einen Tag in der Woche Freizeit für Personalvertretungstätigkeit in Anspruch nehmen. Übermengen seien einfach weggeworfen worden. Der Zeuge gab an, dass der Beschwerdeführer zum Orthopäden geschickt worden wäre und der Orthopäde kein Recht hätte, sich zu äußern. Der Zeuge wisse dies, weil er Sicherheitsfachkraft wäre und der Arzt der Verschwiegenheitspflicht unterliegen würde. Der Zeuge bestätigte, dass es Ermahnungen gegeben hätte, schneller zu arbeiten. Der Zeuge hätte auch Ermahnungen bekommen, weil er verschlafen hätte.

In der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht am 11.09.2019 wurde der Beschwerdeführer und vier Zeugen ( XXXX ) zu den gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfen befragt.

Der erste Zeuge, der an derselben Dienststelle mit dem Beschwerdeführer arbeitet und der Gebietsleitung zugeteilt ist, gab an, den Beschwerdeführer nicht offiziell dokumentiert ermahnt zu haben. In einem Arbeitsgespräch hätte dieser erwähnt, dass der Beschwerdeführer dies oder jenes besser machen könnte. Er hätte dem Beschwerdeführer als Distributionsleiter und Vertreter des Basenleiters gesagt, dass er ihn nie finde, wenn er ihn brauche, zwischen 2007

und 2011. Der Zeuge hätte den Beschwerdeführer öfters (2-11 Mal pro Jahr) nicht gefunden. Dies wäre daran gelegen, dass der Beschwerdeführer regelmäßig Pause außerhalb der Pausenzeit gehalten hätte. Beschwerden über den Beschwerdeführer wären dem Zeugen nicht dezidiert erinnerlich. Befragt nach einer Situation, bei der der Beschwerdeführer seinen Dienst vernachlässigt hatte, schilderte der Zeuge eine Situation aus dem Jahr 2011, bei der der Beschwerdeführer seinen Dienst 40 Minuten lang nicht begonnen hatte. Der Vertreter des Beschwerdeführers gab an, dass der Beschwerdeführer auf der Toilette gewesen sein könnte und der Beschwerdeführer gab an, dass er beim Anlegen von Schneeketten helfen hätte können. Wem er geholfen hätte, wusste der Beschwerdeführer nicht mehr.

Der zweite befragte Zeuge war bis Februar 2012 Leiter der Zustellbasis XXXX und als Basenkoordinator Vorgesetzter des Beschwerdeführers. Konkrete Ermahnungen hätte der Zeuge nicht erinnerlich aber es hätte des Öfteren Gespräche mit dem Beschwerdeführer gegeben bei denen es darum ging, dass Tätigkeiten auszuführen wären, die vernachlässigt worden wären. Der Beschwerdeführer hätte zur Arbeit aufgefordert werden müssen. Der Zeuge bestätigte die mündliche Ermahnung vom 22.01.2011.

Der dritte an diesem Tag befragte Zeuge arbeitete bis April 2013 mit dem Beschwerdeführer zusammen und war Basenkoordinator. Er gab zu Protokoll, dass der Beschwerdeführer eher als unterdurchschnittlich zu bezeichnen gewesen wäre und langsamer gearbeitet hätte, wenn er mit seinem Kollegen zusammengearbeitet hatte.

Weiters wurde ein Zusteller der Zustellbasis des Beschwerdeführers befragt. Dieser gab an, sich nicht an eine bestimmte Beschwerde bei einer Kollegin zu erinnern. Der Beschwerdeführer wäre immer korrekt gewesen.

Im Anschluss an die mündliche Verhandlung wurde der oben angeführte Spruch verkündet. Dabei wurde folgendermaßen begründet:

„Insoweit der Beschwerdeführer mehrmals schriftlich und mündlich angab, nicht ermahnt worden zu sein, ist sowohl auf das Protokoll vom 22.2.2011 und auch auf die diesbezügliche Aussage von Mag. XXXX zu verweisen, der vor dem Bundesverwaltungsgericht angab, dass der Beschwerdeführer regelmäßig aufgefordert werden musste, seinen Dienst ordnungsgemäß zu verrichten. Auch wenn der Beschwerdeführer am selben Tag das Grölen und Schreien eingestellt hat, so waren keine Besserungen seines Verhaltens merklich, da er am nächsten Tag bereits wieder zu Grölen begann. Der Aussage von Mag. XXXX, wonach der Beschwerdeführer mehrmals pro Woche an die ordnungsgemäße Dienstverrichtung erinnert werden musste, konnte der Beschwerdeführer nicht substantiiert entgegentreten.

Auch die Abwesenheit vom Dienst während 4:00 bis 4:30 ohne dass die Postsendungen vom Beschwerdeführer abgeladen worden wären konnte in der mündlichen VH am 11.9.2019 vom Zeugen XXXX durch dessen Wahrnehmungen bestätigt werden. Die vom Beschwerdeführer vorgeschobenen Gründe, vielleicht Durchfall gehabt zu haben oder vielleicht geholfen zu haben Schneeketten anzulegen, lassen sich nicht in Einklang zum Verhalten des Beschwerdeführers bringen, der sich durch keinen konkreten Grund rechtfertigen konnte, obwohl er ermahnt worden ist.

Der Hinweis des Beschwerdeführers auf die allgemeine Personalknappheit und die erhöhte Belastungssituation oder den ArbeitnehmerInnenschutz rechtfertigen weder eine beharrliche Weigerung das Alkoholtrinken einzustellen und den Dienst aufzunehmen, noch die gegenwärtig vertretene Auffassung, mit 2-3 Bier den Dienst ordnungsgemäß ausüben zu können, noch die regelmäßige Wiederaufnahme lauter störender Kommentare.

Zum Thema Massensendungen wegwerfen, das Herr XXXX näher ausführen hätte können, war eine Befragung nicht erforderlich, da die direkten Vorgesetzten bereits klar zum Ausdruck gebracht haben, dass ein eigenständiges Wegwerfen nicht erlaubt war.

Insoweit Herr XXXX die Dienstleistung des Beschwerdeführers als ordnungsgemäß beschreiben hätte sollen ist anzumerken, dass dieser regelmäßig nicht an der Dienststelle des Beschwerdeführers eingesetzt wurde und lediglich Wahrnehmungen vom Hörensagen hätte.

Insoweit XXXX ein Zusteller aussagen hätte können, dass keine Ermahnungen ausgesprochen worden wären, ist anzumerken, dass dieser bei den regelmäßigen wöchentlichen Ermahnungen des Vorgesetzten in der Regel nicht anwesend war.

Insoweit XXXX, ZA-Mitglied bestätigen hätte sollen, dass Infopostsendungen nicht immer zugestellt werden können und daher entsprechend entsorgt werden müssen, kann für das gegenständliche Verhalten des Beschwerdeführers

nichts abgeleitet werden, da seine Beharrlichkeit, Weisungen nicht zu befolgen hinreichend festgestellt werden konnte und die Weisung vor dem Wegwerfen zu fragen, mehrmals von den zuständigen Vorgesetzten bestätigt wurde.

Wenn XXXX und XXXX zum Thema, dass die Zustellbezirke nicht nach den Arbeitnehmerschutzbestimmungen evaluiert sind aussagen würden und dass eine Überbelastung verantwortlich für Nichtzustellung wäre, kann lediglich ein unbestrittener Allgemeinzustand beschrieben werden, nicht jedoch warum der Beschwerdeführer kontinuierlich weisungswidrig handelte. Die Weisung zu fragen, bevor etwas weggeworfen wird, war für die Feststellung, dass der Beschwerdeführer regelmäßig Weisungen missachtete nicht ausschlaggebend, auch wenn angenommen werden konnte, dass die Vorgesetzten vor dem Bundesverwaltungsgericht wahrheitsgemäß ausgesagt haben und sich der Beschwerdeführer lediglich in seine generellen Ausflüchte begab, wonach die Aussagen gegen ihn nicht stimmen würden.

Festgestellt werden konnte aufgrund des Disziplinarverfahrens, dass der Beschwerdeführer sich beharrlich weigerte, den Dienst aufzunehmen, und aufgrund der Aussage des Vorgesetzten, dass er sich beharrlich weigerte, mit Wortmeldungen den Dienstbetrieb zu stören. Auch wenn ein mit dem Dienstgeber in Konflikt geratener Zusteller letzteres nicht als störend empfand, so hat ihn sein Vorgesetzter mehrfach aufgefordert dies abzustellen, was jedoch keine Verhaltensänderung beim Beschwerdeführer erwirken konnte.

Der Eindruck eines für Diensterteilungen zuständigen Vorgesetzten ( XXXX ), dass der Dienst des Beschwerdeführers bei Anwesenheit seines Kollegen noch schlechter ausgeübt wurde, bestätigt, dass die Prioritäten des Beschwerdeführers zu oft eher im Geselligen lagen.“

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht seit über 25 Jahren in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund (ab XXXX ) und ist der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Seit 01.10.2008 ist der Beschwerdeführer der Zustellbasis XXXX zur Dienstleistung im fachlichen Hilfsdienst/Distribution zugewiesen. Der Beschwerdeführer ist zuständig, die morgendlich einlangenden Postmengen an die einzelnen Zustellrayone zu verteilen.

Der Beschwerdeführer hat zwischen 1996 und April 2013 wiederholt weisungswidrig gehandelt, seinen Dienst mangelhaft ausgeübt und den Dienstbetrieb gestört.

Der Beschwerdeführer hat seit 2012 eine 20-prozentige Erwerbsminderung. Der Beschwerdeführer wurde mehrfach bereits eine halbe Stunde nach Dienstbeginn im Pausenraum gesehen. An einem Tag wurde der Beschwerdeführer von seinem Vorgesetzten nicht an der Dienststelle und seinem Arbeitsplatz aufgefunden. Der Beschwerdeführer wurde wiederholt mündlich ermahnt. Der Beschwerdeführer zeigte sich nicht einsichtig, dass er den Dienst nicht alkoholisiert antreten sollte.

Die Aufgabe des Beschwerdeführers war es, die Regionalmedien sachgemäß aufzuteilen auf 55 Zusteller. Diesbezüglich gab es immer wieder Probleme, die sich nicht gebessert haben. Konkret, manche haben die doppelte Menge erhalten, manche gar keine. Die Kunden haben sich beschwert.

Der Beschwerdeführer hat des Öfteren seine dienstlichen Tätigkeiten vernachlässigt und musste ca. zwei bis dreimal in der Woche aufgefordert werden, seine Arbeit auszuüben. Der Beschwerdeführer ging regelmäßig lautstark artikulierend und störend durch die Dienststelle. Aufgrund lautstarken, doppeldeutigen Artikulierens gab es Beschwerden aus der Nachbarschaft der Dienststelle des Beschwerdeführers.

Wenn der Beschwerdeführer mit seinem Kollegen zusammenarbeitete, war die Leistung schlechter, als wenn einer der beiden alleine gearbeitet hatte.

Der Beschwerdeführer wurde wegen Fernbleibens vom Dienst und Konsumation von alkoholischen Getränken und Weigerung, den Dienst unverzüglich anzutreten bzw. die Konsumation alkoholischer Getränke während des Dienstes einzustellen, zu einer Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von eineinhalb Monatsbezügen mit Disziplinarerkenntnis vom 16.10.1996 verurteilt.

2. Beweiswürdigung:

Die Erwerbsminderung wurde vom Vertreter des Beschwerdeführers und vom Zeugen in der mündlichen Verhandlung am 11.09.2019 bestätigt. Die mehrfache Pause bereits eine halbe Stunde nach Dienstbeginn ist aus der Zeugenaussage

des Gebietsleiters und Kollegen des Beschwerdeführers im Zuge der mündlichen Verhandlung abzuleiten. (VHP, 11.09.2019, S.10). Die mündliche Ermahnung wurde in der Verhandlung (VHP, 11.09.2019, S.11) zeugenschaftlich bestätigt. Die Feststellungen hinsichtlich mangelnder Einsicht, den Dienst nicht alkoholisiert anzutreten, ist aus der Aussage des Beschwerdeführers abzuleiten, nach „vielleicht 2,3 Bier“ den Dienst antreten zu können (VHP, 11.09.2019, S.12).

Das Datum des Dienstbeginns des Beschwerdeführers wurde sowohl im Bescheid als auch in der Beschwerde widerspruchsfrei genannt.

Das Verlassen des Arbeitsplatzes wurde von der damals zuständigen Distributionsleiterin im Zuge ihrer zeugenschaftlichen Befragung bestätigt (VHP, 18.02.2019, S.17).

Die Feststellungen hinsichtlich der Aufgaben des Beschwerdeführers und der Beschwerden von Kunden ist auch aus der Zeugenaussage vom 18.02.2019 (VHP S.7) ersichtlich. Die Richtigkeit der diesbezüglichen Aktenvermerke wurde von den Zeugen bestätigt (VHP, 18.02.2019, S.13). Die Aussage, „der Beschwerdeführer musste die Rollcontainer abladen. Das hat aber so lange gedauert, dass die Zusteller schon selbst die Kisten holen mussten“ (VHP, 18.02.2019, S.15) lässt keine Zweifel an den mangelnden Arbeitsergebnissen des Beschwerdeführers. Das Unterbleiben eines diesbezüglichen Disziplinarverfahrens entkräftet diesen Vorwurf nicht.

Die Feststellungen hinsichtlich Vernachlässigung seiner dienstlichen Tätigkeiten und Aufforderung seine Arbeit auszuüben und hinsichtlich des Störens durch lautes Artikulieren von Werbesprüchen oder Ähnlichem ergibt sich aus der Zeugenaussage des ehemaligen Vorgesetzten und Basenkoordinators (VHP, 11.09.2019, S.13 und 14). Die Abwesenheit von der Dienststelle ergibt sich einerseits von der Protokollierung der mündlichen Ermahnung vom 22.02.2011 und andererseits der Bestätigung dieser Ermahnung im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht durch einen am Vorfall beteiligten Zeugen in Vorgesetztenfunktion. Die Beschwerden aus der Nachbarschaft hinsichtlich des lautstarken artikulierens wurden im Zuge der mündlichen Verhandlung vom ehemaligen Vorgesetzten des Beschwerdeführers wiedergegeben (VHP, 11.09.2019, S.17), konnten aber nicht dem Beschwerdeführer zugeordnet werden. Die Artikulationen des Beschwerdeführers waren derart störend, dass sie von seinem ehemaligen Vorgesetzten sogar als „nervtötend“ bezeichnet wurden (VHP, 11.09.2019, S.18).

Wenn sich der Beschwerdeführer hinsichtlich lautstarker Wortmeldungen dahingehend rechtfertigte, dass es sich um „interne Schmähs“ (VHP, 18.02.2019, S.3) gehandelt hätte, zeigt er einerseits mangelndes Unrechtsbewusstsein und andererseits bestätigt er die ihm vorgeworfenen lautstarken Wortmeldungen. Diese wurden auch durch die am 18.02.2019 befragte Zeugin bestätigt (VHP, S.12 und 13).

Wenn der Beschwerdeführer anführt, nicht ermahnt worden zu sein, widerspricht er den Zeugenaussagen von Mag. XXXX und Herrn XXXX, sowie dem E-Mail vom 27.02.2013, wonach der Beschwerdeführer mündlich ermahnt wurde, dass er zumindest melden hätte müssen, wenn er mit seiner Arbeit nicht fertig wird. Nach dieser E-Mail wären die Arbeitsleistungen des Beschwerdeführers nicht zufriedenstellend und es würden sich Fehler bei der Verteilung der Post häufen. Das Arbeitstempo des Beschwerdeführers würde nicht den Anforderungen an die Tätigkeit entsprechen. Der Beschwerdeführer hätte seinem Vorgesetzten als Antwort vorgehalten, dieser hätte wissen müssen, dass der Beschwerdeführer nicht fertig wird, wenn er alleine ist. Der Beschwerdeführer hätte an diesem Tag das Kuvert nur zum Teil und Infopostsendungen überhaupt nicht aufgeteilt. Konfrontiert mit der mündlichen Ermahnung wäre der Beschwerdeführer in den Krankenstand gegangen. Der Beschwerdeführer widerspricht damit auch der Dokumentation der mündlichen Ermahnung vom 22.02.2011, deren Richtigkeit im Zuge der mündlichen Verhandlung am 11.09.2019 von Mag. XXXX und XXXX bestätigt wurde.

Von den befragten Vorgesetzten wurde einhellig bestätigt, dass sich die Zusteller über die Arbeitsergebnisse des Beschwerdeführers bewerteten (zB VHP 18.02.2019, S.15).

Durch den Rechtfertigungsversuch des Beschwerdeführers „Ich habe mich nicht verzählt. Früher war es Brauch, dass sich Zusteller die Massensendungen von Palletten selbst heruntergenommen haben und dadurch kam es zustande, dass gewisse Zusteller nichts mehr hatten.“ (VHP 18.02.2019, S.6) tritt er diesem Vorwurf nicht entgegen, sondern bestätigt diesen vielmehr.

Aufgrund der Aussagen der ehemaligen Vorgesetzten des Beschwerdeführers wurde der Zeitraum XXXX abgedeckt und eine hinreichende Schwere und Beharrlichkeit des Verhaltens des Beschwerdeführers dargelegt. Auch hinsichtlich des

im Jahr 1996 geführten Disziplinarverfahrens zeigte sich der Beschwerdeführer nicht einsichtig. So bagatellierte der Beschwerdeführer den Alkoholkonsum während des Dienstes auch bei seiner Befragung vor dem Bundesverwaltungsgericht (VHP, 11.09.2019, S.12).

Die Uneinsichtigkeit des Beschwerdeführers Fehler einzugestehen, brachte dieser auch im Zuge der mündlichen Verhandlung zum Ausdruck, indem er vermeinte, alkoholisiert den Dienst antreten zu können, seinen Dienst stets ordnungsgemäß ausgeübt zu haben und auf konkrete Vorhalte von Fehlleistungen lediglich mit Stehsätzen sich rechtfertigen zu können. Ein im Aktenvermerk vom 22.02.2011 zum Ausdruck gebrachtes Bedauern seines Fehlverhaltens konnte im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht nicht mehr festgestellt werden. Der Beschwerdeführer bringt damit eine uneinsichtige Verharrung in seinen mehrfach bezeugten Verhaltensweisen zum Ausdruck. Eine gewisse Latenz zu reduzierter Rücksichtnahme in professionellem Kontext brachte der Beschwerdeführer auch zum Ausdruck, als er während der Gerichtsverhandlung Kaugummi kaute (VHP 18.02.2019, S.4).

Mangelnde Bereitschaft zur Verbesserung seines Verhaltens zeigte der Beschwerdeführer auch dadurch, indem er auf Vorhalt ungerechtfertigterweise Postsendungen weggeworfen zu haben, sich lediglich damit rechtfertigte, dass Fehler passieren würden (VHP 18.02.2019, S.13).

Wenn der Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung auf konkrete Fehlleistungen angesprochen wurde und monoton antwortete, er und sein Kollege hätten die Arbeit gemacht (VHP, 11.09.2019, S.19 und 20), wobei er sich selbst in der dritten Person nannte, brachte er zum Ausdruck, die Vorwürfe nicht entkräften zu können.

Die Feststellung der Leistungsver schlechterung des Beschwerdeführers bei Zusammenarbeit mit einem Kollegen gründet sich auf die Aussage des ehemaligen Vorgesetzten (VHP, 11.09.2019, S.20 und 23).

Der laute Umgangston an der Dienststelle im Allgemeinen wurde von einem Zusteller, der zeugenschaftlich befragt wurde bestätigt, ob sich die Zusteller daran beteiligt hätten, war diesem nicht erinnerlich (VHP, 11.09.2019, S.27). Wenn dieser Zeuge angab, keine Wahrnehmungen zum Fehlverhalten des Beschwerdeführers zu haben, ist anzuführen, dass der Zusteller im Außendienst, der Beschwerdeführer jedoch im Innendienst tätig war.

Insoweit der Vertreter des Beschwerdeführers im Zuge der mündlichen Verhandlung beantragte,

1. den Vorsitzenden des Personalausschusses XXXX zu befragen, um festzustellen, dass Beamte selbstständig Massensendungen wegwerfen dürfen und dass von Massensendungen immer wieder etwas übrig bleiben kann,
2. den ehemaligen Vorsitzenden des Vertrauenspersonenausschusses XXXX zu befragen um festzustellen, dass die Dienstleistung des Beschwerdeführers ordnungsgemäß gewesen wäre und die Vorwürfe gegenüber dem Beschwerdeführer Vorwürfe sind, die im Rahmen seiner Tätigkeit passieren, aber das auch allen anderen Mitarbeitern passieren würde,
3. einen weiteren Zusteller zu befragen, um festzustellen, dass gegenüber dem Beschwerdeführer keine Ermahnungen ausgesprochen worden wären
4. ein Mitglied des Zentralausschusses zu befragen um festzustellen, dass Infopostsendungen und regionalen Medien nicht immer zugestellt werden könnten und daher entsprechende entsorgt werden müssten,
5. zwei Personalvertreter zu befragen um festzustellen, dass die Zustellbezirke nicht nach dem ASchG evaluiert worden wären, die Gefahren nicht erhoben worden wären oder beurteilt worden wären oder Maßnahmen dagegen ergriffen worden wären und die Überbelastung der Zustellung auch dafür verantwortlich wäre, dass viele Infopostsendungen und regionalen Medien nicht zugestellt werden hätten können, was zur Folge hätte, dass der Beschwerdeführer und sein Kollege dafür verantwortlich wären, diese Infopostsendungen und regionalen Medien zu entsorgen,

muss diesem entgegengehalten werden, dass die grundsätzliche Vernichtung von überschüssigen Infopostsendungen und regionalen Medien (1. 4. und 5.) kein erheblicher Vorwurf gegenüber dem Beschwerdeführer ist, der genannte Zusteller nicht bei den regelmäßigen zu Protokoll gegebenen mündlichen Ermahnungen zur ordnungsgemäßen Dienstverrichtung anwesend war (3.) und die erhobenen Vorwürfe des lautstarken störenden artikulieren und des ausgedehnten pausierens keineswegs allen anderen Mitarbeitern passieren würden, wie die beteiligten oben genannten Zeuginnen und Zeugen über deren Wahrnehmungen an der Dienststelle berichtet haben. Einen

Zusammenhang der Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer mit den vom Beschwerdeführer beanstandeten Prüfungen des Arbeitnehmerschutzes konnte der Beschwerdeführer nicht darlegen. Insoweit der Beschwerdeführer durch die Vernehmung des weiteren Zustellers der bei der Ermahnung am 22.02.2011 anwesend war, eine Klärung erwartet, ist ihm entgegenzuhalten, dass sowohl der schriftliche Vermerk dieser mündlichen Ermahnung als auch die Zeugenaussagen von den darin beteiligten Vorgesetzten XXXX , XXXX und XXXX ein eindeutiges Bild von diesem Entfernen vom Arbeitsplatz und der diesbezüglichen Ermahnung darstellten (VHP, 11.09.2019, S.6; VHP, 11.09.2019, S.15: „einer der üblichen Eskalationsschritte“; VHP, 18.02.2019, S.17). Wenn der Beschwerdeführer diesbezüglich auf den späteren Dienstbeginn seines Vorgesetzten verweist, zieht er dessen Aussage zu diesem konkreten Vorfall nicht in Zweifel. Die ehemalige Distributionsleiterin bestätigte, dass die Vorgesetzten immer wieder Kontrollen hinsichtlich der Anwesenheit gemacht hätten (VHP, 18.02.2019, S.17).

Der direkte Kollege des Beschwerdeführers war nicht in der Lage, zu bezeugen, dass der Beschwerdeführer seine Dienstleistungen korrekt ausgeübt hätte. Die gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe hinsichtlich der Arbeitsleistungen beziehen sich zum Teil auch auf diesen. Der Zeuge widersprach sich einerseits dadurch, dass er angab, stets an der Dienststelle gewesen zu sein und andererseits angab, einen Tag in der Woche Personalvertretungstätigkeit an anderen Dienststellen ausgeübt zu haben. Insoweit der Zeuge angab, dass der Beschwerdeführer zur „Gaudi“ beigetragen hätte, bestätigte er die Vorwürfe des lautstarken Störens des Dienstbetriebes. Der Zeuge nannte zwar Möglichkeiten warum sich der Beschwerdeführer und er vom Arbeitsplatz entfernt haben hätten können, wie z.B. zum Helfen beim Anlegen von Schneeketten, konnte jedoch zum vorgehaltenen verspäteten Dienstantritt keine Aussage tätigen.

Wenn der Beschwerdeführer anführt, es stimme nicht, dass er über einige Stunden laut „Hendl, Eier“ gerufen hätte (VHP, 18.02.2019, S.6) und andererseits aber auch angeführt hat, dies wären interne Schmähs (VHP, 18.02.2019, S.3) kann im Zusammenhang mit der Aussage seines direkten Arbeitskollegen (VHP, 18.02.2019, S.19) zweifelsfrei festgestellt werden, dass der Beschwerdeführer die ihm vorgeworfenen lautstarken Wortmeldungen beharrlich tätigte. Die von der Vertrauensperson angeführte Tatsache, dass damit eine namentlich genannte Person parodiert worden wäre, erschwert den von der Dienstbehörde erhobenen Vorwurf, dass der Beschwerdeführer durch lautstarke Wortmeldungen den Dienstbetrieb störte. Die Vertrauensperson widersprach sich, indem sie einerseits anführte, der Beschwerdeführer hätte mitgemacht und andererseits nicht wisse dass der Beschwerdeführer bei diesem „Blödsinn“ mitgemacht hätte.

Diesbezüglich gab XXXX , als ehemalige vertretungsweise Vorgesetzte zu Protokoll (VHP, 18.02.2019, S.13): „Es hat massiv gestört, weil es länger gedauert hat. Wenn jemand nur kurz einen Witz macht oder eine Bemerkung, würde ich nicht reagieren. Ich war in meinem Büro und habe es trotzdem gehört und er hat meiner Meinung nach auch die anderen in ihrer Arbeit gestört.“

### 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 anderslautender Spezialnorm Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.).

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 4 leg.cit. kann das Verwaltungsgericht, soweit das Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt, ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder
2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit



gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Wie oben bereits ausgeführt steht der in der Angelegenheit maßgebliche Sachverhalt bereits aufgrund der Aktenlage fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A)

Gemäß § 20c Abs. 1 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2015 kann aus Anlass der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 Jahren sowie von 40 Jahren für treue Dienste eine Jubiläumszuwendung gewährt werden.

Gemäß § 169 e Abs. 1 Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54/1956 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016 sind auf die am 11. Februar 2015 im Dienststand befindlichen Beamtinnen und Beamten die Bestimmungen über die Jubiläumszuwendung (§ 20c) mit der Maßgabe anzuwenden, dass an die Stelle des Erfordernisses der Vollendung eines Besoldungsdienstalters von 25 bzw. 40 oder 35 Jahren das Erfordernis des Erreichens jenes Tages tritt, der 25 bzw. 40 oder 35 Jahre nach dem bereits bisher von der Dienstbehörde ermittelten Stichtag liegt.

Der Verwaltungsgerichtshof sprach zur Jubiläumszuwendung im Allgemeinen folgendermaßen aus (18.12.2014, Ra 2014/12/0009):

„Zur Beurteilung der Frage, ob das vom Beschwerdeführer 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 (vgl. VwGH vom 11.10.2006, Zl. 2003/12/0177, VwGH vom 16.03.2005, Zl. 2003/12/89), die Schwere des Fehlverhaltens (vgl. VwGH vom 25.05.2007, Zl. 2006/12/0147), der durch das Fehlverhalten eingetretene Schaden und die Art und Höhe der ausgesprochenen Disziplinarstrafe (vgl. VwGH vom 28.01.2013, Zl. 2012/12/0044) sowie die Häufigkeit der (disziplinären) Verurteilungen (vgl. VwGH vom 16.03.2005, Zl. 2003/12/89) maßgeblich. Der Umfang der Treuepflicht ist maßgeblich unter Berücksichtigung der dienstlichen Position sowie des jeweiligen Aufgaben- und Verantwortungsbereiches zu bestimmen (vgl. dazu etwa die VwGH Erkenntnisse vom 16.03.2005 Zl. 2003/12/0189, vom 13.03.2013 Zl. 2012/12/0105 und vom 17.04.2013 Zl. 2012/12/0144 mwN).“

Insoweit die belangte Behörde unter Verweis auf eine Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 11.10.2006, Zl. 2003/12/0177 die „in den letzten Jahren liegende berufliche Entwicklung“ besonders berücksichtigt, ist anzuführen, dass jenem Fall mehrjähriges weisungswidriges Verhalten zu Grunde lag. Eine derartige Vorwerfbarkeit ist dem Verhalten des Beschwerdeführers zuzuordnen. Nicht nur im Jahr 1996 missachtete der Beschwerdeführer ihm gegenüber ausgesprochene Weisungen beharrlich sondern auch in der Folge unterließ es der Beschwerdeführer ihm gegenüber ausgesprochene Ermahnungen zu einer Verhaltensänderung seinerseits zu führen. Der Beschwerdeführer musste regelmäßig an die Erfüllung seiner Dienstpflichten erinnert werden und störte den Dienstbetrieb konsequent durch lautstarke unpassende Wortmeldungen. Eine gewissenhafte Wahrnehmung seiner Dienstpflichten im Sinne eines engagierten Bemühens musste beim Beschwerdeführer aufgrund der oben gewürdigten Verhaltensweisen verneint werden. Diese bereits von der Behörde zu Recht aufgestellten Vorwürfe konnte der Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung nach Befragung von mehreren Zeugen wie oben dargelegt nicht widerlegen. Es war jahrelang anhaltendes Fehlverhalten, zu dem der Beschwerdeführer nach wie vor keine Einsicht zeigt, erkennbar.

Die Beschwerde war daher abzuweisen.

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.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Bei den gegenständlichen relevanten Erwägungen handelt es sich ausschließlich um eine Frage der Beweiswürdigung.

Die Frage der Schlussfolgerung hinsichtlich beharrlicher Störung des Dienstbetriebes durch lautstarke Wortmeldungen und verspäteter Arbeitsaufnahme wurde von der belangten Behörde richtigerweise als Grund für die Versagung der Jubiläumszuwendung gewertet.

**Schlagworte**

Besoldungsdienstalter Dienstpflichtverletzung Disziplinarstrafe Disziplinarverfahren Fehlverhalten  
Jubiläumszuwendung mangelhafte Dienstverrichtung treue Dienste Treuepflicht

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:BVWG:2020:W122.2173525.1.00

**Im RIS seit**

29.12.2020

**Zuletzt aktualisiert am**

29.12.2020

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

© 2024 JUSLINE

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

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