

Systemzahl	01-03/00-0751
Schlagwort(e)	Dienstpflchtverletzungen

AMT DER NIEDERÖSTERREICHISCHEN LANDESREGIERUNG
Gruppe Landesamtsdirektion
Abteilung Personalangelegenheiten A und B
Postanschrift 3109 St. Pölten, Landhausplatz 1

Amt der Niederösterreichischen Landesregierung, 3109

An alle Dienststellen (Verteiler A-H)

Beilagen

LAD2-DR-24/009-2010

Kennzeichen (bei Antwort bitte angeben)

Bezug	BearbeiterIn	(0 27 42) 9005 Durchwahl	Datum
	Alois Zechmeister	13344	
	Gabriele Tremer	12243	08. September 2010

Betrifft

Ahndung von Dienstpflchtverletzungen; Vorschrift

GLIEDERUNG

SEITE

A. Ahndung von Dienstpflchtverletzungen bei öffentlich-rechtlichen Bediensteten nach dem NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), nach der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (NÖ DPL 1972) und nach dem Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LLDG 1985)	3
I) Disziplinarstrafen	3
II) Zuständigkeiten	3
III) Einleitung des Verfahrens	4
IV) Suspendierung	5
V) Disziplinarverfügung	6

B. Ahndung von Dienstpflichtverletzungen bei vertraglichen Bediensteten nach dem NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) und nach dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrergesetz	6
I) Möglichkeiten der Ahndung von Dienstpflichtverletzungen	6
II) Zuständigkeiten	7
III) Einleitung des Verfahrens	8
IV) Ermahnung durch die Dienststellenleitung	9
V) Ermahnung durch die Abteilung Personalangelegenheiten A oder B	9
VI) Ordnungsstrafe durch die Abteilung Personalangelegenheiten A oder B	10
VII) Kündigung des Dienstverhältnisses	11
VIII) Entlassung aus dem Dienstverhältnis	12
C. Ahndung von Dienstpflichtverletzungen bei vertraglichen Bediensteten nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)	14
D. Aufhebung der bisherigen Vorschrift	15

A. Ahndung von Dienstpflichtverletzungen bei öffentlich-rechtlichen Bediensteten nach dem NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), nach der Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (NÖ DPL 1972) und nach dem Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LLDG 1985)

Rechtsgrundlagen:

§§ 173 bis 215 NÖ LBG, LGBl. 2100;

§ 95 DPL 1972, LGBl. 2200;

§§ 77 bis 113 LLDG 1985, BGBl. Nr. 296/1985, im Zusammenhang mit §§ 5 bis 11 des NÖ Land- und forstwirtschaftlichen Landeslehrer-Diensthoheitsgesetzes, LGBl. 2620

I) Disziplinarstrafen

Disziplinarstrafen sind

- der Verweis,
- die Geldbuße bis zur Höhe eines halben monatlichen Dienstbezuges,
- die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf monatlichen Dienstbezügen und
- die Entlassung.

II) Zuständigkeiten

1).....Abteilung Landesamtsdirektion (LAD1)

Die Abteilung Landesamtsdirektion (LAD1) ist zuständig zur Suspendierung und Erlassung von Disziplinarverfügungen für öffentlich-rechtliche Bedienstete, auf die das

NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) und die Dienstpragmatik der Landesbeamten 1972 (NÖ DPL 1972) anzuwenden sind.

2).....Abteilung Landwirtschaftliche Bildung (LF2)

Die Abteilung Landwirtschaftliche Bildung (LF2) ist zuständig zur Suspendierung und Erlassung von Disziplinarverfügungen für öffentlich-rechtliche Bedienstete, auf die das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz (LLDG 1985) und das NÖ Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Diensthoheitsgesetz anzuwenden sind.

3).....Disziplinarkommission

Die Disziplinarkommission ist zuständig zur Erlassung von Disziplinarerkenntnissen sowie zur Entscheidung über Berufungen gegen Disziplinarverfügungen und Suspendierungen.

4).....Disziplinaroberkommission

Die Disziplinaroberkommission ist zuständig zur Entscheidung über Berufungen gegen Erkenntnisse der Disziplinarkommission.

III) Einleitung des Verfahrens

Die Dienststellenleitung hat bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen durchzuführen und zu prüfen, ob eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht.

Wenn die Dienststellenleitung vermeint, dass mit einer Belehrung oder Ermahnung nicht das Auslangen gefunden werden kann, hat sie unverzüglich an die Abteilung

Landesamtsdirektion (LAD1) bzw. an die Abteilung Landwirtschaftliche Bildung (LF2) eine Disziplinaranzeige zu erstatten und die Dienststellenpersonalvertretung (den Dienststellenausschuss bzw. den zuständigen Betriebsrat) unter einem von der beabsichtigten Erstattung der Disziplinaranzeige zu verständigen.

Wenn der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung auch den Verdacht einer gerichtlich strafbaren Handlung erweckt, hat die Dienststellenleitung zusätzlich diesen Umstand sofort dem Landesamtsdirektor bzw. der Leitung der Abteilung Landwirtschaftliche Bildung zu berichten. Diesen kommt ausschließlich die Befugnis zur Erstattung einer Strafanzeige zu.

Öffentlich-rechtliche Bedienstete haben das Recht, bei der Abteilung Landesamtsdirektion (LAD1) bzw. bei der Abteilung Landwirtschaftliche Bildung (LF2) schriftlich die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen sich selbst zu beantragen (Selbstanzeige).

IV) Suspendierung

Die Abteilung Landesamtsdirektion (LAD1), die Abteilung Landwirtschaftliche Bildung (LF2) oder die Disziplinarkommission, wenn bei ihr ein Disziplinarverfahren bereits anhängig ist, haben öffentlich-rechtliche Bedienstete vom Dienst zu suspendieren, wenn

- über sie die Untersuchungshaft verhängt wird oder
- durch ihre Belassung im Dienst wegen der Art der ihnen zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet wären.

V) Disziplinarverfügung

Die Abteilung Landesamtsdirektion (LAD1) bzw. die Abteilung Landwirtschaftliche Bildung (LF2) kann ohne weiteres Verfahren schriftlich eine Disziplinarverfügung erlassen, wenn öffentlich-rechtliche Bedienstete vor der Dienststellenleitung, der Abteilung Landesamtsdirektion oder der Abteilung Landwirtschaftliche Bildung eine Dienstpflichtverletzung gestanden haben.

In der Disziplinarverfügung darf nur der Verweis ausgesprochen oder eine Geldbuße bis zur Höhe von 10 % des Monatsbezuges verhängt werden.

B. Ahndung von Dienstpflichtverletzungen bei vertraglichen Bediensteten nach dem NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG) und nach dem Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrgesetz

§§ 59 und 86 bis 90 NÖ LBG, LGBl. 2100;

§ 1 des Land- und forstwirtschaftlichen Landesvertragslehrgesetzes, BGBl.

Nr. 244/1969, im Zusammenhang mit §§ 30 und 32 bis 34 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG), BGBl. Nr. 86/1948

I) Möglichkeiten der Ahndung von Dienstpflichtverletzungen

Dienstpflichtverletzungen sind zu ahnden durch

- eine Ermahnung (schriftlich; eine mündliche Ermahnung ist mit Aktenvermerk festzuhalten),
- eine Ordnungsstrafe (bei Vertragsbediensteten nach dem NÖ LBG, LGBl. 2100),
- die Kündigung des Dienstverhältnisses durch den Dienstgeber und

- die vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) durch den Dienstgeber.

II) Zuständigkeiten

1).....Dienststellenleitung

Die Dienststellenleitung ist zuständig

- (a) für eine Ermahnung, sofern Vertragsbedienstete ihre Dienstpflichten erstmalig leicht verletzt haben, und
- (b) für eine Ermahnung wegen neuerlicher leichter Dienstpflichtverletzungen, sofern seit der letzten Ermahnung ein angemessener Zeitraum (mindestens ein Jahr) verstrichen ist.

2).....Abteilungen Personalangelegenheiten A und B

Die Abteilung Personalangelegenheiten ist zuständig

- (a) für eine Ermahnung bei einer neuerlichen leichten Dienstpflichtverletzung, sofern sie nicht unter Punkt 1) (b) fällt,
- (b) für eine Ermahnung bei gröblichen Dienstpflichtverletzungen,
- (c) für die Verhängung von Ordnungsstrafen (bei Vertragsbediensteten nach dem NÖ LBG, LGBl. 2100), und
- (d) für Kündigungen und vorzeitige Auflösungen von Dienstverhältnissen (Entlassungen).

Ob eine leichte oder eine gröbliche Verletzung von Dienstpflichten vorliegt, ist in jedem Einzelfall nach den besonderen Umständen zu beurteilen.

Jedenfalls ist eine grobe Verletzung von Dienstpflichten dann anzunehmen, wenn Vertragsbedienstete

- sich weigern, dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten nachzukommen,

- betrunken am Arbeitsplatz erscheinen oder während des Dienstes betrunken angetroffen werden,
- ohne einen wichtigen Hinderungsgrund der Arbeit fernbleiben,
- wiederholt die vorgeschriebene Arbeitszeit nicht einhalten, sei es, dass sie zu spät zur Arbeit kommen oder zu früh ihren Arbeitsplatz verlassen,
- sich weigern, einer angeordneten amtsärztlichen Untersuchung Folge zu leisten, oder
- eine ärztliche Bestätigung eines Krankenstandes trotz Aufforderung verspätet vorlegen.

III) Einleitung des Verfahrens

Die Dienststellenleitung hat bei jedem Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur Klärung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen durchzuführen und zu prüfen, ob eine Belehrung oder eine Ermahnung durch sie ausreicht.

Geht die Dienststellenleitung davon aus, dass mit einer Ermahnung nicht das Auslangen gefunden werden kann, so hat sie unverzüglich an die Abteilung Personalangelegenheiten einen Antrag auf Einleitung dienstrechtlicher Maßnahmen (Ermahnung, Verhängung einer Ordnungsstrafe, Ausspruch der Kündigung oder Entlassung) einzubringen.

Im Zweifelsfall ist von der Dienststellenleitung **die weitere Vorgangsweise mit der Abteilung Personalangelegenheiten zu klären.**

Die zuständige Gruppe oder Fachabteilung des Amtes der NÖ Landesregierung **bzw. die NÖ Landeskliniken-Holding** ist **von der Dienststellenleitung** über den Antrag, allenfalls abschriftlich, zu informieren. Eine Verzögerung des Aktenlaufes darf dadurch jedenfalls nicht eintreten.

Als Beweissicherung für ein mögliches Verfahren vor dem Arbeitsgericht sind alle Unterlagen zu sammeln, durch die die Dienstpflichtverletzung nachgewiesen werden kann (z. B. Niederschriften mit Zeugen, fehlerhafte Akten erledigungen, mangelhafte Abrechnungen, Aufzeichnung der Anzahl der Geschäftsfälle, aus denen sich die Fehlleistung der Vertragsbediensteten ergibt).

IV) Ermahnung durch die Dienststellenleitung

Haben Vertragsbedienstete ihre Dienstpflichten erstmalig leicht verletzt, so sind sie zu ermahnen, künftig ihren Dienstobliegenheiten ordnungsgemäß nachzukommen bzw. die Ordnungswidrigkeit zu unterlassen. Ebenso ist vorzugehen, wenn es sich um eine neuerliche leichte Dienstpflichtverletzung handelt und seit der letzten Ermahnung mindestens ein Jahr verstrichen ist.

Die Ermahnung ist in einer Niederschrift festzuhalten, in der der genaue Inhalt der Dienstpflichtverletzung (Zeit, Ort, allfällige Zeugen) und die Ermahnung anzuführen sind. Die Niederschrift ist von der Dienststellenleitung (Vertretung) aufzunehmen und von den Vertragsbediensteten durch ihre Unterschrift zu bestätigen.

Jede ausgesprochene Ermahnung ist der Abteilung Personalangelegenheiten zu melden. Dieser Meldung sind die aufgenommene Niederschrift und das Beweismaterial anzuschließen.

V) Ermahnung durch die Abteilung Personalangelegenheiten A oder B

Eine Ermahnung durch die Abteilung Personalangelegenheiten wird insbesondere dann zu beantragen sein, wenn Vertragsbedienstete, die bereits durch die Dienst-

stellenleitung wegen einer leichten Verletzung ihrer Dienstpflichten ermahnt wurden, innerhalb eines Jahres neuerlich leicht gegen ihre Dienstpflichten verstoßen, oder eine gröbliche Dienstpflichtverletzung vorliegt, sofern nicht die Auflösung des Dienstverhältnisses in Betracht kommt.

Eine Ermahnung kann auch mit der Androhung der Auflösung des Dienstverhältnisses verbunden sein.

VI) Ordnungsstrafe durch die Abteilung Personalangelegenheiten A oder B

Im Falle von Dienstpflichtverletzungen von Vertragsbediensteten nach dem NÖ LBG, LGBl. 2100, die weder einer bloßen Ermahnung zugänglich sind, noch einen Anlass zur Beendigung des Dienstverhältnisses darstellen, hat die Dienststellenleitung unverzüglich einen begründeten Antrag auf Verhängung einer Ordnungsstrafe an die Abteilung Personalangelegenheiten zu richten und das zugehörige Beweismaterial anzuschließen. Die Wertung einer Dienstpflichtverletzung durch die Dienststellenleitung greift der Wertung durch die Abteilung Personalangelegenheiten nicht vor.

Die Verhängung einer Ordnungsstrafe erfolgt durch die Dienstbehörde in Bescheidform. Sie kann auch mit der Androhung der Auflösung des Dienstverhältnisses verbunden sein.

Ordnungsstrafen sind

- der Verweis,
- die Geldbuße bis zur Höhe eines halben monatlichen Dienstbezuges und
- die Geldstrafe bis zur Höhe von fünf monatlichen Dienstbezügen.

Gegen jugendliche Bedienstete ist nur ein Verweis zulässig.

Bei der Berechnung der Geldbuße oder Geldstrafe ist von dem Dienstbezug auszugehen, auf den im Zeitpunkt der Erlassung der Entscheidung Anspruch besteht.

VII) Kündigung des Dienstverhältnisses

Im ersten Dienstjahr kann ein Dienstverhältnis ohne Angabe von Gründen aufgekündigt werden. Aus diesem Grund ist bei neu in Verwendung genommenen Vertragsbediensteten genau zu beobachten, ob sie allen Anforderungen des Dienstes gerecht werden und ihr dienst- und außerdienstliches Verhalten sowie ihr Arbeitserfolg derart sind, dass sie aller Wahrscheinlichkeit nach sich bewährende **Bedienstete** werden. Erfüllen sie diese Voraussetzungen nicht, so ist unverzüglich ein begründeter Antrag auf Kündigung des Dienstverhältnisses zu stellen.

Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann im Anwendungsbereich des NÖ LBG, LGBl. 2100, auch ohne schriftliche Vereinbarung der Kündigungsmöglichkeit gekündigt werden.

Nach Ablauf des ersten Dienstjahres ist eine Kündigung nur mehr schriftlich und bei Vorliegen eines gesetzlichen Grundes (§ 88 Abs. 2 NÖ LBG; § 32 Abs. 2 VBG) zulässig. Der einjährige Zeitraum verlängert sich im Anwendungsbereich des NÖ LBG, LGBl. 2100, bei teilbeschäftigten Vertragsbediensteten, deren Beschäftigungsausmaß weniger als 50 % beträgt, auf zwei Jahre. Zeiten eines Karenzurlaubes sowie Zeiten eines Präsenz- oder Zivildienstes verlängern die Frist entsprechend.

Nach der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte muss vom Recht auf Kündigung bei sonstigem Verlust dieses Rechtes unverzüglich Gebrauch gemacht werden. Verzögerungen im Ausspruch der Kündigung werden von den Arbeitsgerichten nur insoweit anerkannt, als sie in der Sachlage, also in der Natur des Dienstverhältnisses oder sonst in den besonderen Umständen des Falles, sachlich begründet sind. Vorfälle, die eine Kündigung rechtfertigen, sind daher ohne Verzug der Abteilung

Personalangelegenheiten zu melden. Das Beweismaterial ist der Meldung anzuschließen.

Ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung eines Dienstverhältnisses berechtigt, liegt – sofern nicht die Entlassung in Frage kommt – unter anderem vor, wenn Vertragsbedienstete

- ihre Dienstpflichten gröblich verletzen,
- (im Anwendungsbereich des NÖ LBG, LGBl. 2100) den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht erreichen, oder
- wenn es sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten der Vertragsbediensteten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist.

Ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung von Dienstverhältnissen von land- und forstwirtschaftlichem vertraglichen Lehrpersonal berechtigt, liegt – sofern nicht die Entlassung in Frage kommt – unter anderem vor, wenn Vertragsbedienstete den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreichen. Derartige Kündigungsanträge können nur dann gestellt werden, wenn Vertragsbedienstete mindestens zweimal ermahnt wurden. Diese Ermahnungen haben nicht unmittelbar hintereinander, sondern in gewissen Zeitabständen zu erfolgen.

VIII) Entlassung aus dem Dienstverhältnis

Ein Dienstverhältnis kann aus wichtigen Gründen unverzüglich ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist durch den Dienstgeber aufgelöst werden (Entlassung). Für eine Entlassung ist es ohne Belang, ob das Dienstverhältnis auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen worden ist.

Eine Entlassung ist grundsätzlich dann gerechtfertigt, wenn die Dienstpflichten so schwer verletzt wurden, dass dem Dienstgeber eine Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer oder bis zum nächsten Kündigungstermin nicht zugemutet werden kann.

Ein Entlassungsgrund liegt insbesondere vor, wenn Vertragsbedienstete

- sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig machen, die sie des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lassen, insbesondere wenn sie sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lassen oder wenn sie sich in ihrer dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lassen,
- ihren Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigen oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen,
- sich weigern, ihre Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten zu fügen, oder
- eine Nebenbeschäftigung ausüben, die dem Anstand widerstreitet oder die sie an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer Dienstpflichten hindert, und sie diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgeben.

Nach der ständigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte muss vom Recht auf Entlassung bei sonstigem Verlust dieses Rechtes unverzüglich Gebrauch gemacht werden. Verzögerungen im Ausspruch der Entlassung werden von den Arbeitsgerichten nur insoweit anerkannt, als sie in der Sachlage, also in der Natur des Dienstverhältnisses oder sonst in den besonderen Umständen des Falles, sachlich begründet sind. Vorfälle, die eine Entlassung rechtfertigen, sind daher ohne Verzug der Abteilung Personalangelegenheiten zu melden. Das Beweismaterial ist der Meldung anzuschließen.

Der Ausspruch der Entlassung gilt im Anwendungsbereich des NÖ LBG, LGBl. 2100, jedenfalls als unverzüglich, wenn er binnen fünf Werktagen ab Kenntnis der jeweiligen Dienststellenleitung vom Entlassungsgrund erfolgt. Diese Frist wird im Anwendungsbereich des NÖ Landes-Personalvertretungsgesetzes, LGBl. 2001, durch die Einleitung von Verhandlungen bis zur Herstellung des Einvernehmens mit der Personalvertretung und außerhalb des Anwendungsbereiches dieses Gesetzes (d.h. im Anwendungsbereich des Arbeitsverfassungsgesetzes) durch die Einleitung von Ermittlungen zum Sachverhalt bis zu dessen Feststellung unterbrochen.

C. Ahndung von Dienstpflichtverletzungen bei vertraglichen Bediensteten nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG)

Rechtsgrundlagen:

§§ 60 bis 63 LVBG, LGBl. 2300

Für Vertragsbedienstete nach dem Landes-Vertragsbedienstetengesetz (LVBG), LGBl. 2300, finden die Möglichkeiten der Ahndung von Dienstpflichtverletzungen bei vertraglichen Bediensteten nach dem NÖ Landes-Bedienstetengesetz (NÖ LBG), LGBl. 2100, entsprechend den Ausführungen unter Punkt B. mit den im Folgenden angeführten Maßgaben sinngemäße Anwendung:

Die Verhängung von Ordnungsstrafen kommt nicht in Betracht.

Ein Dienstverhältnis kann nur dann gekündigt werden, wenn es auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde und nicht gemäß § 57 des Landes-Vertragsbedienstetengesetzes (LVBG), LGBl. 2300, unkündbar gestellt wurde.

Ein auf bestimmte Zeit eingegangenes Dienstverhältnis kann nur gekündigt werden, wenn diese Möglichkeit bereits bei Vertragsabschluss schriftlich vereinbart wurde.

Ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung eines Dienstverhältnisses berechtigt, liegt – sofern nicht die Entlassung in Frage kommt – unter anderem vor, wenn Vertragsbedienstete den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreichen. Derartige Kündigungsanträge können nur dann gestellt werden, wenn Vertragsbedienstete mindestens zweimal ermahnt wurden. Diese Ermahnungen haben nicht unmittelbar hintereinander, sondern in gewissen Zeitabständen zu erfolgen.

Für eine Entlassung ist es ohne Belang, ob das Dienstverhältnis kündbar oder unkündbar ist.

D. Aufhebung der bisherigen Vorschrift

Die Vorschrift vom 16. November 2006, LAD2-DR-24/008-2006, wird aufgehoben.

NÖ Landesregierung

Im Auftrag

Mag. D a f e r t

NÖ Landesregierung

Im Auftrag

Dr. M ü l l n e r - T o i f l

elektronisch unterfertigt