

ZH_VERWALTUNGSGERICHT DR.2000.00001 vom 28. Juni 2000

ZH Verwaltungsgericht, 2000-06-28, DE

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/zh_verwaltungsgericht__DR.2000.00001

FR: ZH_VERWALTUNGSGERICHT DR.2000.00001 du 28 juin 2000

IT: ZH_VERWALTUNGSGERICHT DR.2000.00001 del 28 giugno 2000

Regeste

Disziplinar massnahmen | Höchste Grenze einer Besoldungsreduktion (E. 3 a-d). Eine Kumulation von Disziplinar massnahmen ist solange möglich, als nicht eine Umgehung der gesetzlichen Höchste Grenze vorliegt (E. 3 e). Verhältnismässigkeit einer Disziplinar massnahme (E. 4 a). I.c. ist die Rückstufung verhältnismässig (E. 4 b). Sinn gemässe Anwendung von § 80b VRG, obwohl wirtschaftliche Interessen des Rekurrenten im Vordergrund stehen (E. 5a).

Erwägungen

E. 4

a) Für die Bestimmung der Disziplinar massnahmen gilt vorab der Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Thalmann, N. 8.3.4.; Bellwald, S. 168, mit Hinweisen.) Massgebend für die Auswahl und Bemessung der zu verhängenden Massnahme ist die Schwere der Verfehlung, welche objektiv durch die Bedeutung der verletzten administrativen Interessen und subjektiv durch das Mass des Verschuldens bestimmt ist (Kölz/Bosshart/Röhl, § 76 N. 12, mit Hinweisen). Von Bedeutung ist auch die dienstliche Stellung des Fehlbaren, indem die Verantwortlichkeit um so schwerer wiegt, je höher dessen Stellung ist. An einen hohen Beamten mit grossem Selbständigkeitsbereich, welcher der Kritik der Öffentlichkeit in besonderem Mass ausgesetzt ist, müssen hinsichtlich der Erfüllung der Dienstpflichten strengere Anforderungen gestellt werden als an einen subalternen Bediensteten (Kölz/Bosshart/Röhl, § 76 N. 12; Christoph Meili, Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis, insbesondere dessen Beendigung nach zürcherischem Recht, Zürich 1958, S. 86 f.). Das bisherige Verhalten des Fehlbaren stellt ebenfalls eine wesentliche Grundlage dar, wobei insbesondere erschwerend ins Gewicht fällt, wenn der Bedienstete bereits früher diszipliniert worden war (Hinterberger S. 382 f.). Gemäss Art. 51 der hier in Frage stehenden Gemeindeverordnung richten sich Art und Ausmass der Disziplinar massnahmen vor allem nach den verletzten Interessen der Öffentlichkeit und des Dienstbetriebs sowie nach dem Verschulden des Beamten oder Angestellten. Das bisherige Verhalten und die dienstliche Stellung sind angemessen zu berücksichtigen. Im Gegensatz zu Verweis und Busse, welche als leichte Disziplinar massnahmen gelten, stellt der Besoldungsentzug nach überzeugender Typologisierung eine Massnahme mittlerer Schwere dar; als schwer gelten Entlassung oder Versetzung ins provisorische Dienstverhältnis (vgl. Hinterberger, S. 264 f., mit Hinweisen). b) In objektiver Hinsicht handelt es sich insofern noch nicht um eine schwere Pflichtverletzung, als keinerlei Anhaltspunkte dafür bestehen, dass die Benützung des Diskettenlaufwerks durch den Rekurrenten zu einer Einschleusung von Viren in das Computersystem der Gemeinde geführt hätte. Immerhin ist zu beachten, dass der Rekurrent das Laufwerk bis zur Entdeckung mehr als ein halbes Jahr unbemerkt benutzt hatte. In

subjektiver Hinsicht fällt sodann erschwerend ins Gewicht, dass der Rekurrent wissentlich und willentlich vorgegangen ist. Die Installation des Schlosses stellte für den Rekurrenten – wie er in seiner Stellungnahme vom 11. Dezember 1997 ausführte (act. --) – eine persönliche Beleidigung dar; er habe zur Öffnung des Diskettenlaufwerks den direkten und nicht den Instanzenzug gewählt. Beim Vorliegen einer solchermassen absichtlich begangenen Pflichtverletzung wiegt das Verschulden grundsätzlich schwerer (vgl. auch Hinterberger, S. 372). Der Rekurrent lässt zudem jede ernsthafte Einsicht in die Unrechtmässigkeit seines Tuns vermissen, was ebenfalls erschwerend ins Gewicht fällt (vgl. etwa Kölz/Bosshart/Röhl, § 76 N. 12). Schliesslich ist auf die Stellung des Rekurrenten als Betriebsleiter hinzuweisen sowie auf den Umstand, dass er am 9. Februar 1993 wegen Kompetenzverletzung verwarnt worden war. Zu Gunsten des Rekurrenten sind die bei den Akten liegenden überwiegend guten Qualifikationen seiner Arbeit zu beachten. Insgesamt kann das Vorgehen des Rekurrenten durchaus als eine Verfehlung mittlerer Schwere bezeichnet werden und rechtfertigt sie unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände die vorübergehende Kürzung der Besoldung als eine Massnahme mittleren Schweregrads. Auch der Umfang der angeordneten Salärkürzung von insgesamt Fr. 8'647.80 kann nicht als unverhältnismässig qualifiziert werden. Wenn der Betrag zwar isoliert betrachtet als hoch erscheinen mag, so ist er mit Bezug auf die monatliche Salärhöhe des Rekurrenten von Fr. 10'239.30 doch angemessen. Der Rekurs ist damit auch insofern unbegründet, als er die angeordnete Massnahme als unverhältnismässig rügt. Dies führt zur vollumfänglichen Abweisung des Rekurses.

E. 5

a) Laut § 80b VRG zeitigen personalrechtliche Verfahren mit einem Streitwert von unter Fr. 20'000.■- keine Kostenfolgen für die Parteien; vorbehalten bleibt der – hier nicht interessierende – Fall, wo die unterliegende Partei einen unangemessenen Aufwand verursacht hat. Wenn auch die vorliegende Streitsache für das betroffene Gemeinwesen nicht vermögensrechtlicher Natur ist, so stehen für den Rekurrenten doch wirtschaftliche Interessen im Umfang seiner Lohnkürzungen von rund Fr. 8'600.-- im Vordergrund. Dies rechtfertigt es, für das Verfahren in sinngemässer Anwendung von § 80b VRG Kostenfreiheit zu gewähren. b) ... Das Gericht entscheidet: 1. Der Rekurs wird abgewiesen. 2. ...

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.