

TE Bwvg Erkenntnis 2020/11/19 W116 2227999-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.11.2020

Entscheidungsdatum

19.11.2020

Norm

BDG 1979 §112 Abs3

BDG 1979 §43

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §45 Abs1

BDG 1979 §91

B-GIBG §4

B-GIBG §8a

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs2 Z1

1. BDG 1979 § 112 heute
2. BDG 1979 § 112 gültig ab 24.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. BDG 1979 § 112 gültig von 09.07.2019 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
5. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
6. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
7. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
8. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
9. BDG 1979 § 112 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
10. BDG 1979 § 112 gültig von 22.07.1989 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 346/1989
11. BDG 1979 § 112 gültig von 01.12.1987 bis 21.07.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 237/1987
12. BDG 1979 § 112 gültig von 01.12.1987 bis 30.11.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 47/1987
13. BDG 1979 § 112 gültig von 05.03.1983 bis 30.11.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 137/1983
1. BDG 1979 § 43 heute
2. BDG 1979 § 43 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. BDG 1979 § 43 gültig von 31.12.2009 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
4. BDG 1979 § 43 gültig von 29.05.2002 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
5. BDG 1979 § 43 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
6. BDG 1979 § 43 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997

1. BDG 1979 § 43a heute
2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
1. BDG 1979 § 45 heute
2. BDG 1979 § 45 gültig ab 28.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 112/2019
3. BDG 1979 § 45 gültig von 28.12.2013 bis 27.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
4. BDG 1979 § 45 gültig von 29.12.2007 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
5. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1994 bis 28.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
6. BDG 1979 § 45 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1993
1. BDG 1979 § 91 heute
2. BDG 1979 § 91 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. BDG 1979 § 91 gültig von 29.05.2002 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
4. BDG 1979 § 91 gültig von 01.01.1980 bis 28.05.2002
1. B-GIBG § 4 heute
2. B-GIBG § 4 gültig ab 01.01.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
3. B-GIBG § 4 gültig von 01.07.2004 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
4. B-GIBG § 4 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.2004 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
5. B-GIBG § 4 gültig von 13.02.1993 bis 31.12.1993
1. B-GIBG § 8a heute
2. B-GIBG § 8a gültig ab 01.09.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 97/2008
3. B-GIBG § 8a gültig von 01.07.2004 bis 31.08.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2004
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

W116 2227999-1/9E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Mario DRAGONI über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch RA Mag. Wolfgang KLEINHAPPEL; gegen den Bescheid der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres vom 20.12.2019, BMI-40059-0007-DK-Senat1/2019, betreffend Suspendierung nach mündlicher Verhandlung 05.11.2020 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Mario DRAGONI über die Beschwerde des römisch 40, vertreten durch RA Mag. Wolfgang KLEINHAPPEL; gegen den Bescheid der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres vom 20.12.2019, BMI-40059-0007-DK-Senat1/2019, betreffend Suspendierung nach mündlicher Verhandlung 05.11.2020 zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

''

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich ist seit 2003 Leiter der Abteilung XXXX (in der Folge X Amt), Bundesministerium für Inneres. 1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich ist seit 2003 Leiter der Abteilung römisch 40 (in der Folge römisch zehn Amt), Bundesministerium für Inneres.

2. Am 03.06.2019 langte beim Gleichbehandlungsbeauftragten des BMI ein anonymes Schreiben ein, worin dem Beschwerdeführer ein bereits seit mehreren Jahren andauerndes schikanöses und diskriminierendes Verhalten gegenüber den weiblichen Bediensteten sowie der Mangel an Bereitschaft Führungsverantwortung zu übernehmen vorgeworfen und mit einer Reihe von konkreten Beispielen unterlegt wurde. Am 05.07.2019 führte der Gleichbehandlungsbeauftragte mit XXXX (in der Folge K) als eine der von diesen Vorwürfen betroffenen Mitarbeiterinnen des Beschwerdeführers ein langes Gespräch, worin sie die Vorwürfe im Wesentlichen bestätigte, konkretisierte, weitere von diesen Vorwürfen betroffene Mitarbeiterinnen namentlich nannte und ein Konvolut von Unterlagen (insbesondere Ausdrucke des E-Mailverkehrs zwischen ihr und dem Beschwerdeführer) vorlegte. Darüber hinaus erteilte sie die Ermächtigung, den Sachverhalt der Dienstbehörde zu übermitteln. Der Inhalt dieses Gesprächs wurde in einem Gesprächsprotokoll festgehalten. Mit Schreiben vom 19.08.2019 übermittelte der Gleichbehandlungsbeauftragte das anonyme Schreiben und das Gesprächsprotokoll vom 05.07.2019 wegen des Verdachts der Diskriminierung von weiblichen Mitarbeiterinnen an die Dienstbehörde mit dem Ersuchen um Durchführung von weiteren Erhebungen und Einleitung entsprechender Maßnahmen. 2. Am 03.06.2019 langte beim Gleichbehandlungsbeauftragten des BMI ein anonymes Schreiben ein, worin dem Beschwerdeführer ein bereits seit mehreren Jahren andauerndes schikanöses und diskriminierendes Verhalten gegenüber den weiblichen Bediensteten sowie der Mangel an Bereitschaft Führungsverantwortung zu übernehmen vorgeworfen und mit einer Reihe von konkreten Beispielen unterlegt wurde. Am 05.07.2019 führte der Gleichbehandlungsbeauftragte mit römisch 40 (in der Folge K) als eine der von diesen Vorwürfen betroffenen Mitarbeiterinnen des Beschwerdeführers ein langes Gespräch, worin sie die Vorwürfe im Wesentlichen bestätigte, konkretisierte, weitere von diesen Vorwürfen betroffene Mitarbeiterinnen namentlich nannte und ein Konvolut von Unterlagen (insbesondere Ausdrucke des E-Mailverkehrs zwischen ihr und dem Beschwerdeführer) vorlegte. Darüber hinaus erteilte sie die Ermächtigung, den Sachverhalt der Dienstbehörde zu übermitteln. Der Inhalt dieses Gesprächs wurde in einem Gesprächsprotokoll festgehalten. Mit Schreiben vom 19.08.2019 übermittelte der Gleichbehandlungsbeauftragte das anonyme Schreiben und das Gesprächsprotokoll vom 05.07.2019 wegen des Verdachts der Diskriminierung von weiblichen Mitarbeiterinnen an die Dienstbehörde mit dem Ersuchen um Durchführung von weiteren Erhebungen und Einleitung entsprechender Maßnahmen.

3. Mit Schreiben vom 18.11.2019 erstattete die Direktion der Dienststelle des Beschwerdeführers nach umfangreichen Erhebungen in der Sache eine Disziplinaranzeige wegen dem Verdacht zahlreicher Dienstpflichtverletzungen des Beschwerdeführers an die Dienstbehörde. Mit Bescheid der Dienstbehörde vom 02.12.2019 wurde der Beschwerdeführer wegen gegenständlicher Vorwürfe gemäß § 112 Abs. 1 BDG 1979 vorläufig vom Dienst suspendiert. Dagegen brachte der Beschwerdeführer binnen offener Frist eine Beschwerde ein. 3. Mit Schreiben vom 18.11.2019 erstattete die Direktion der Dienststelle des Beschwerdeführers nach umfangreichen

Erhebungen in der Sache eine Disziplinaranzeige wegen dem Verdacht zahlreicher Dienstpflichtverletzungen des Beschwerdeführers an die Dienstbehörde. Mit Bescheid der Dienstbehörde vom 02.12.2019 wurde der Beschwerdeführer wegen gegenständlicher Vorwürfe gemäß Paragraph 112, Absatz eins, BDG 1979 vorläufig vom Dienst suspendiert. Dagegen brachte der Beschwerdeführer binnen offener Frist eine Beschwerde ein.

4. Mit Schreiben vom 11.12.2019 und 17.12.2019 beauftragte die Disziplinkommission die zuständige Dienstbehörde in der Sache mit weiteren konkreten Erhebungen.

5. Mit beschwerdebezogenem Bescheid der Disziplinkommission beim Bundesministerium für Inneres vom 17.12.2019 wurde der Beschwerdeführer gemäß §112 Abs. 3 BDG 1979 vom Dienst suspendiert, und zwar wegen des Verdachtes der Begehung folgender Dienstpflichtverletzungen (Auszüge des Spruchs im Original, anonymisiert):
5. Mit beschwerdebezogenem Bescheid der Disziplinkommission beim Bundesministerium für Inneres vom 17.12.2019 wurde der Beschwerdeführer gemäß §112 Absatz 3, BDG 1979 vom Dienst suspendiert, und zwar wegen des Verdachtes der Begehung folgender Dienstpflichtverletzungen (Auszüge des Spruchs im Original, anonymisiert):

„er

I.) habe seit 2003 (in seiner Eigenschaft als Abteilungsleiter) Mitarbeiterinnen auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert, habe in 4-Augen-Gesprächen unangebrachte geschlechtsspezifische und religiöse Äußerungen getätigt, die weit ins Privatleben hineingehen und gemobbt, indem errömischt eins.) habe seit 2003 (in seiner Eigenschaft als Abteilungsleiter) Mitarbeiterinnen auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert, habe in 4-Augen-Gesprächen unangebrachte geschlechtsspezifische und religiöse Äußerungen getätigt, die weit ins Privatleben hineingehen und gemobbt, indem er

a.) unzufrieden gewesen sein soll, hätten Mitarbeiterinnen keine Kinder gehabt oder sich scheiden haben lassen:

i. der im Zeitraum von März 2012 bis März 2019 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen K zufolge habe er sich erst nach vielen Jahren damit abgefunden, dass diese „entgegen der christlichen Ordnung“ keine Kinder bekommen würde, dieser irgendwann 2015, ein Jahr, nachdem sich diese von ihrem damaligen Lebensgefährten getrennt hatte, gesagt habe, dass er davon ausgehe, dass sie enthaltsam („keusch“) lebe, dieser am 30.3.2016 ein Email geschrieben, in welcher stand, „Auch du kannst noch eine Heilige werden, denk z.B. einmal an Maria Magdalena“,

ii. der im Zeitraum von Jänner 2003 bis August 2018 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen XXXX (in der Folge P) jedes Jahr zum Geburtstag gratuliert habe, dabei aber immer darauf verwiesen habe, dass sie eine Mutterschaft anstreben solle, diese im Jänner 2008 gefragt, warum sie denn keine Kinder habe, ob sie denn unfruchtbar sei und wenn dem so sei, dann müsse sie das ihrem Mann sagen, weil dann hätte dieser einen Scheidungsgrund, was für diese eine emotional sehr schwierige und belastende Situation gewesen wäre, deren Ehe mit einer Art „Naturehe“ verglichen, die mit der katholischen Kirche nichts zu tun habe und habe er außerdem versucht, das Religiöse aufzudrängen und angeregt, sie möge sich einen spirituellen Begleiter suchen, ii. der im Zeitraum von Jänner 2003 bis August 2018 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen römisch 40 (in der Folge P) jedes Jahr zum Geburtstag gratuliert habe, dabei aber immer darauf verwiesen habe, dass sie eine Mutterschaft anstreben solle, diese im Jänner 2008 gefragt, warum sie denn keine Kinder habe, ob sie denn unfruchtbar sei und wenn dem so sei, dann müsse sie das ihrem Mann sagen, weil dann hätte dieser einen Scheidungsgrund, was für diese eine emotional sehr schwierige und belastende Situation gewesen wäre, deren Ehe mit einer Art „Naturehe“ verglichen, die mit der katholischen Kirche nichts zu tun habe und habe er außerdem versucht, das Religiöse aufzudrängen und angeregt, sie möge sich einen spirituellen Begleiter suchen,

iii. der im Zeitraum von 01.01.2003 bis 28.02.2017 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen XXXX (in der Folge L) gegenüber thematisiert habe, dass er es befürworte, dass sie nach ihrer Scheidung ihre erste Ehe kirchlich annullieren lasse, iii. der im Zeitraum von 01.01.2003 bis 28.02.2017 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen römisch 40 (in der Folge L) gegenüber thematisiert habe, dass er es befürworte, dass sie nach ihrer Scheidung ihre erste Ehe kirchlich annullieren lasse,

iv. der ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen XXXX (in der Folge C) gesagt habe, dass sie (auch nach ihrer Scheidung) für immer verheiratet sei und auf ihren Mann zu warten hätte, iv. der ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen römisch 40 (in der Folge C) gesagt habe, dass sie (auch nach ihrer Scheidung) für immer verheiratet sei und auf ihren Mann zu warten hätte,

b.) der im Zeitraum von Jänner 2003 bis August 2018 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen P kurzfristig einen lang genehmigten FZA Tag wegen eines Feuerwehrfestes von Y, zu dem dieser spontan frei brauchte, kurzfristig streichen habe lassen wollen (erst nach der Drohung sich diesbezüglich an den Leiter der Sektion I oder an den Direktor zu wenden, konnte der Tag doch in Anspruch genommen werden),b.) der im Zeitraum von Jänner 2003 bis August 2018 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen P kurzfristig einen lang genehmigten FZA Tag wegen eines Feuerwehrfestes von Y, zu dem dieser spontan frei brauchte, kurzfristig streichen habe lassen wollen (erst nach der Drohung sich diesbezüglich an den Leiter der Sektion römisch eins oder an den Direktor zu wenden, konnte der Tag doch in Anspruch genommen werden),

c.) der im Zeitraum von Jänner 2003 bis August 2018 ihm in der Hierarchiegewalt unterstandenen P gesagt habe, dass in der Bibel stehe, dass man die Frau auch „züchtigen“ dürfe und habe er ihr einmal gesagt, dass sie ihrem Mann zu „gehörchen“ habe,

d.) der im Zeitraum von Jänner 2003 bis (...) er einen Urlaub verschoben habe und auf ihre Nachfrage diesbezüglich ihr gesagt habe, dass sie doch genug verdienen würde und sich die Stornierungskosten ja wohl noch leisten könne,

e.) der ihm seit 2013 in der Hierarchiegewalt unterstandenen XXXX (in der Folge M) gesagt habe, dass Frauen hinter den Herd gehören und habe er geschrieben, er würde die Frauen (die ihm unterstellt seien) austauschen, wenn sie nicht parieren,e.) der ihm seit 2013 in der Hierarchiegewalt unterstandenen römisch 40 (in der Folge M) gesagt habe, dass Frauen hinter den Herd gehören und habe er geschrieben, er würde die Frauen (die ihm unterstellt seien) austauschen, wenn sie nicht parieren,

f.) A3 Arbeitskräften der Abt. X Amt das Gefühl gegeben habe, dass sie dumm seien und Hilfe brauchten, indem er P für nicht geeignet empfunden habe, an der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen mitzuwirken und ihr das Können, als auch die Befähigung zur Genauigkeit und Sorgfalt abgesprochen hat,f.) A3 Arbeitskräften der Abt. römisch zehn Amt das Gefühl gegeben habe, dass sie dumm seien und Hilfe brauchten, indem er P für nicht geeignet empfunden habe, an der Erstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen mitzuwirken und ihr das Können, als auch die Befähigung zur Genauigkeit und Sorgfalt abgesprochen hat,

g.) für C Bekleidungsvorschriften aufgestellt habe, deren Bekleidung sollte nicht zu kurz, nicht zu eng, kein Ausschnitt aufweisen und der Kleidungsstil anständig sein, deren Haare wären ihm zu rot, weshalb sie „wie eine Hexe“ aussehen würde und würde sie sich aufregen, dann würde sie „in Flammen aufgehen,

h.) C zu verstehen gegeben habe, dass sie sich den Werten des Katholizismus entsprechend verhalten solle und als diese sagte, dass sie nicht an den Katholizismus glaube, ihr gesagt, dass sie aufpassen solle und brav sein solle, damit sie nicht irgendwann als „Regenwurm wiedergeboren“ werde,

i.) Beschwerden von C über Arbeitsüberlastung mit der prämenstruellen Phase abgetan habe,

j.) C gesagt habe, dass er sie beobachte, sie einen schlechten Ruf hätte und er wüsste wie lange sie bei den Leuten im Büro sei,

k.) die Sekretariatsdame XXXX (in der Folge T) bevorzugt behandelt habe, da als T einmal spontan nicht da war, C nicht zu einem Familienfest fahren habe können, um deren Dienst zu übernehmen,k.) die Sekretariatsdame römisch 40 (in der Folge T) bevorzugt behandelt habe, da als T einmal spontan nicht da war, C nicht zu einem Familienfest fahren habe können, um deren Dienst zu übernehmen,

l.) am 26.04.2019 Frau XXXX (in der Folge R) geschrieben habe, dass er für sie verstärkt beten werde und dass er davon ausgehe, dass sie um 2 in der Nacht, als sie ihm ein Email schrieb, vermutlich von Medikamenten und Alkohol beeinflusst gewesen sei,l.) am 26.04.2019 Frau römisch 40 (in der Folge R) geschrieben habe, dass er für sie verstärkt beten werde und dass er davon ausgehe, dass sie um 2 in der Nacht, als sie ihm ein Email schrieb, vermutlich von Medikamenten und Alkohol beeinflusst gewesen sei,

m.) am 20.05.2019 in Abwesenheit von M deren Kasten (unversperrt, da es dazu keinen Schlüssel gibt) geöffnet und danach beanstandet habe, dass sich so viele private Gegenstände darin befinden,

er habe dadurch Dienstpflichtverletzungen gemäß § 43 Abs. 2 BDG 1979 i. d. g. F. i. V. m. § 43a BDG 1979 i. d. g. F. i. V. m. § 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) 1993 i. d. g. F. i. V. m. § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) 1993 i. V. m. § 91 BDG 1979 i. d. g. F. begangen,er habe dadurch Dienstpflichtverletzungen gemäß Paragraph 43, Absatz

2, BDG 1979 i. d. g. F. i. römisch fünf. m. Paragraph 43 a, BDG 1979 i. d. g. F. i. römisch fünf. m. Paragraph 8 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) 1993 i. d. g. F. i. römisch fünf. m. Paragraph 4, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) 1993 i. römisch fünf. m. Paragraph 91, BDG 1979 i. d. g. F. begangen,

II.) sei den ihm in seiner Leitungsfunktion übertragenen Aufgaben als Führungskraft (AL X Amt) und zeitweise Vertretung der Direktion) nicht nachgekommen, indem errömisch zwei.) sei den ihm in seiner Leitungsfunktion übertragenen Aufgaben als Führungskraft (AL römisch zehn Amt) und zeitweise Vertretung der Direktion) nicht nachgekommen, indem er

a. eine nach am 28.02.2018 stattgefunden Hausdurchsuchung ab März 2018 von K gestellte Anfrage, ob er den psychologischen Dienst verständigen könne, weil Mitarbeiter des technischen Referats nach der Hausdurchsuchung traumatisiert seien, für überzogen gehalten habe und zu K gesagt habe, dass er die ganze Aufregung nicht verstehe - immerhin sei durch die Hausdurchsuchung nun endlich einmal „aufgeräumt“ worden im X Amt und seien die Personen seien letztlich alle selbst Polizisten, „die sollten sich nicht so aufführen und würden Hausdurchsuchungen ja eh kennen“,a. eine nach am 28.02.2018 stattgefunden Hausdurchsuchung ab März 2018 von K gestellte Anfrage, ob er den psychologischen Dienst verständigen könne, weil Mitarbeiter des technischen Referats nach der Hausdurchsuchung traumatisiert seien, für überzogen gehalten habe und zu K gesagt habe, dass er die ganze Aufregung nicht verstehe - immerhin sei durch die Hausdurchsuchung nun endlich einmal „aufgeräumt“ worden im römisch zehn Amt und seien die Personen seien letztlich alle selbst Polizisten, „die sollten sich nicht so aufführen und würden Hausdurchsuchungen ja eh kennen“,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 45 Abs. 1 BDG 1979 i. d. g. F. i. V. m. § 91 BDG 1979 i. d. g. F. begangen,er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 45, Absatz eins, BDG 1979 i. d. g. F. i. römisch fünf. m. Paragraph 91, BDG 1979 i. d. g. F. begangen,

b. im Jahr 2017 K anlässlich von ihr wegen Arbeitsüberlastung an ihn mehrmals herangetragenen Beschwerden gesagt habe, dass sie einfach zu ehrgeizig sei und ja nicht alles 100%ig machen müsse und auf ihre Frage, wie lange das noch so weitergehen solle, und ob dies dauern würde, bis sie zusammenbreche, geantwortet „Ja, so lange, bis du gesundheitlich zusammenbrichst und erst dann werde ich tätig werden,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 45 BDG 1979 i. d. g. F. i. V. m. § 91 BDG 1979 i. d. g. F. begangen, er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 45, BDG 1979 i. d. g. F. i. römisch fünf. m. Paragraph 91, BDG 1979 i. d. g. F. begangen,

c. Anfang 2019 anlässlich der Bearbeitung einer VfGH Beschwerde im Rechtsreferat, welches, insbesondere XXXX (in der Folge X), auf Grund eines Verfahrens beim BVwG bereits vollkommen ausgelastet gewesen ist, gesagt habe, dass er schon gesehen hat, dass der Rechtsbereich „einen Blödsinn“ macht, denn der Rechtsbereich hätte die (höchst sensiblen) Akte einfach übermitteln sollen, dann hätten sie jetzt nicht so viel Arbeit, dabei hat X in dem Verfahren vor dem BVwG erwirken können, dass höchst sensible Ermittlungsakte des X Amtes nicht an das BVwG und somit der gegnerischen Partei übergeben werden und auch so nicht veröffentlicht werden konnten,c. Anfang 2019 anlässlich der Bearbeitung einer VfGH Beschwerde im Rechtsreferat, welches, insbesondere römisch 40 (in der Folge römisch zehn), auf Grund eines Verfahrens beim BVwG bereits vollkommen ausgelastet gewesen ist, gesagt habe, dass er schon gesehen hat, dass der Rechtsbereich „einen Blödsinn“ macht, denn der Rechtsbereich hätte die (höchst sensiblen) Akte einfach übermitteln sollen, dann hätten sie jetzt nicht so viel Arbeit, dabei hat römisch zehn in dem Verfahren vor dem BVwG erwirken können, dass höchst sensible Ermittlungsakte des römisch zehn Amtes nicht an das BVwG und somit der gegnerischen Partei übergeben werden und auch so nicht veröffentlicht werden konnten,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß §§ 43a und 45 BDG 1979 i. d. g. F. i. V. m. § 91 BDG 1979 i. d. g. F. begangen,er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraphen 43 a und 45 BDG 1979 i. d. g. F. i. römisch fünf. m. Paragraph 91, BDG 1979 i. d. g. F. begangen,

d. obwohl er für die Übermittlung der Personalakten als X Amt-Personalzuständiger verantwortlich war, während des X Amt-Untersuchungsausschusses im Herbst 2018 keine Verantwortung für die Aktenlieferungen des Personalbereichs des X Amt übernommen, sondern für die Lieferung der X Amt-Personalaktens XXXX (in der Folge W) und XXXX (in der Folge I) beauftragt habe, aber trotz mehrerer Urizen und Hinweise auf die Arbeitsbelastung durch W („Ich hatte enormen Druck (...) Ich habe AL mehrmals kommuniziert, dass ich am Limit gearbeitet habe“; Durchsicht von 43.000 Seiten in wenigen Wochen inkl. Filterung von Passagen, die VE-Bezüge aufwiesen), keine Änderung veranlasste und,

obwohl bezüglich der Vorlagepraxis der X Amt-Untersuchungsausschuss-Personalakten mehrmals remonstriert wurde (u.a. von W, XXXX (in der Folge L), XXXX (in der Folge S)) und er gebeten worden ist, nur das Relevante zu liefern, er mit Verweis auf die „abstrakte Relevanz“ darauf bestand, dass alles geliefert werden müsse, wobei die beiden für die Lieferung der X Amt-Personalakten beauftragten Personalistinnen W und I von ihm jedoch keine Liste mit Verdeckte Ermittler-Namen zur Verfügung gestellt bekamen, sondern lediglich eine Dienstzuteilungsliste, die aber nicht vollständig war, die Durchsicht der X Amt-Personalakten eine sehr komplexe Tätigkeit dargestellt hat und man dafür „kreuzlesen“ (querlesen) musste, und nach dem Bekanntwerden von der Übermittlung von VE-Namen im Herbst 2018 an der Art der Lieferung der Personalakten nichts geändert habe, sodass W massive Schuldgefühle gehabt hatte und psychisch angeschlagen war, zumal sie und I für alles die Verantwortung gehabt haben und sich W wie der Direktor gefühlt hat, der für alles die Verantwortung hat und er auf Nachfrage die Akten nicht einmal stichprobenartig kontrolliert habe, sodass den Angaben I zufolge, W und sie psychisch fertig gewesen wären und ihr „zum Sterben“ gewesen sei, und damit keine Führungsverantwortung übernommen, d. obwohl er für die Übermittlung der Personalakten als römisch zehn Amt-Personalzuständiger verantwortlich war, während des römisch zehn Amt-Untersuchungsausschusses im Herbst 2018 keine Verantwortung für die Aktenlieferungen des Personalbereichs des römisch zehn Amt übernommen, sondern für die Lieferung der römisch zehn Amt-Personalakten römisch 40 (in der Folge W) und römisch 40 (in der Folge römisch eins) beauftragt habe, aber trotz mehrerer Urgezen und Hinweise auf die Arbeitsbelastung durch W („Ich hatte enormen Druck (...) Ich habe AL mehrmals kommuniziert, dass ich am Limit gearbeitet habe“; Durchsicht von 43.000 Seiten in wenigen Wochen inkl. Filterung von Passagen, die VE-Bezüge aufwiesen), keine Änderung veranlasste und, obwohl bezüglich der Vorlagepraxis der römisch zehn Amt-Untersuchungsausschuss-Personalakten mehrmals remonstriert wurde (u.a. von W, römisch 40 (in der Folge L), römisch 40 (in der Folge S)) und er gebeten worden ist, nur das Relevante zu liefern, er mit Verweis auf die „abstrakte Relevanz“ darauf bestand, dass alles geliefert werden müsse, wobei die beiden für die Lieferung der römisch zehn Amt-Personalakten beauftragten Personalistinnen W und römisch eins von ihm jedoch keine Liste mit Verdeckte Ermittler-Namen zur Verfügung gestellt bekamen, sondern lediglich eine Dienstzuteilungsliste, die aber nicht vollständig war, die Durchsicht der römisch zehn Amt-Personalakten eine sehr komplexe Tätigkeit dargestellt hat und man dafür „kreuzlesen“ (querlesen) musste, und nach dem Bekanntwerden von der Übermittlung von VE-Namen im Herbst 2018 an der Art der Lieferung der Personalakten nichts geändert habe, sodass W massive Schuldgefühle gehabt hatte und psychisch angeschlagen war, zumal sie und römisch eins für alles die Verantwortung gehabt haben und sich W wie der Direktor gefühlt hat, der für alles die Verantwortung hat und er auf Nachfrage die Akten nicht einmal stichprobenartig kontrolliert habe, sodass den Angaben römisch eins zufolge, W und sie psychisch fertig gewesen wären und ihr „zum Sterben“ gewesen sei, und damit keine Führungsverantwortung übernommen,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 45 BDG 1979 i. d. g. F. i. V. m. § 91 BDG 1979 i. d. g. F. begangen, er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 45, BDG 1979 i. d. g. F. i. römisch fünf. m. Paragraph 91, BDG 1979 i. d. g. F. begangen,

e. und, obwohl im Oktober 2018 bereits bekannt war, dass Verdeckte Ermittler Klarnamen übermittelt wurden, auf Anfrage von Frau W nach Bekanntwerden der ersten Verdeckte Ermittler Klarnamen, ob sich etwas ändern könne er darauf bestanden habe, dass weitergeliefert werde, und, obwohl in der Sektion I/BMI auf die Lieferung der Personalakten sensibler reagiert worden ist (bei UA werde oft doppelt geliefert) und von zwei Mitarbeiter der Abt. 6/X Amt die Durchsicht der Akten auf Verdeckte Ermittler-Bezüge vorgenommen wurde, ist eine Kontrolle im X Amt nicht erfolgt (später -durch Stellen einer §44 DSG Anfrage - wurde bekannt, dass am 21.11.2019 erneut Klarnamen eines VE übermittelt wurden), womit er es verabsäumt habe, bereits zu jenem Zeitpunkt als die Datenweitergabe von Verdeckte Ermittler -Klarnamen (Bezügen) an das Parlament bereits bekannt war, diese Missstände abzustellen bzw. geeignetes Vorgehen festzulegen, um die Weitergabe von Verdeckte Ermittler -Klarnamen künftig zu unterbinden, und damit keine Führungsverantwortung übernommene. und, obwohl im Oktober 2018 bereits bekannt war, dass Verdeckte Ermittler Klarnamen übermittelt wurden, auf Anfrage von Frau W nach Bekanntwerden der ersten Verdeckte Ermittler Klarnamen, ob sich etwas ändern könne er darauf bestanden habe, dass weitergeliefert werde, und, obwohl in der Sektion I/BMI auf die Lieferung der Personalakten sensibler reagiert worden ist (bei UA werde oft doppelt geliefert) und von zwei Mitarbeiter der Abt. 6/X Amt die Durchsicht der Akten auf Verdeckte Ermittler-Bezüge vorgenommen wurde, ist eine Kontrolle im römisch zehn Amt nicht erfolgt (später -durch Stellen einer §44 DSG Anfrage - wurde bekannt, dass am 21.11.2019 erneut Klarnamen eines VE übermittelt wurden), womit er es verabsäumt habe, bereits zu jenem Zeitpunkt als die Datenweitergabe von Verdeckte Ermittler -Klarnamen (Bezügen) an das Parlament bereits bekannt

war, diese Missstände abzustellen bzw. geeignetes Vorgehen festzulegen, um die Weitergabe von Verdeckte Ermittler - Klarnamen künftig zu unterbinden, und damit keine Führungsverantwortung übernommen

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 45 BDG 1979 i. d. g. F. begangen, er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 45, BDG 1979 i. d. g. F. begangen,

f. auf Nachfrage von K bezüglich Arbeitsüberlastung der beiden Personalistinnen W und I im Zusammenhang mit dem X Amt-Untersuchungsausschuss, gesagt habe, „dass die beiden ein psychologisches Problem hätten, da sie die Verdeckten Ermittler verraten hätten und nicht wegen der Arbeitsbelastung, f. auf Nachfrage von K bezüglich Arbeitsüberlastung der beiden Personalistinnen W und römisch eins im Zusammenhang mit dem römisch zehn Amt-Untersuchungsausschuss, gesagt habe, „dass die beiden ein psychologisches Problem hätten, da sie die Verdeckten Ermittler verraten hätten und nicht wegen der Arbeitsbelastung,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß §§ 43a und 45 BDG 1979 i. d. g. F. i. V. m. § 91 BDG 1979 i. d. g. F. begangen, er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraphen 43 a und 45 BDG 1979 i. d. g. F. in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 i. d. g. F. begangen,

g. einen am 08.02.2018 von XXXX (in der Folge A) auf Exekutivbefugnis gestellt Antrag erst auf Urgenz von XXXX (in der Folge G) weitergeleitet habe, g. einen am 08.02.2018 von römisch 40 (in der Folge A) auf Exekutivbefugnis gestellt Antrag erst auf Urgenz von römisch 40 (in der Folge G) weitergeleitet habe,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 43 Abs. 1 BDG 1979 i. d. g. F. begangen, gemäß § 112 Abs. 3 BDG 1979 i. d. g. F. vom Dienst zu suspendieren.“

In der Begründung wird zunächst der Inhalt der Disziplinaranzeige vom 28.11.2019 wiedergegeben, worin die einzelnen gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe und die den jeweiligen konkreten Verdacht begründenden Aussagen der im Zuge der Erhebungen befragten Zeugen unter Verweis auf die in der Anlage mitüberlieferten Beweismittel (zahlreiche Zeugenvernehmungsprotokolle, Gesprächsprotokolle, umfangreicher E-Mail-Verkehr) entsprechend ausgeführt sind. In der Folge führte die Disziplinarcommission nach Zitat der maßgeblichen Rechtsnormen Folgendes aus (auszugsweise im Original, anonymisiert): er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG 1979 i. d. g. F. begangen, gemäß Paragraph 112, Absatz 3, BDG 1979 i. d. g. F. vom Dienst zu suspendieren.“, In der Begründung wird zunächst der Inhalt der Disziplinaranzeige vom 28.11.2019 wiedergegeben, worin die einzelnen gegen den Beschwerdeführer erhobenen Vorwürfe und die den jeweiligen konkreten Verdacht begründenden Aussagen der im Zuge der Erhebungen befragten Zeugen unter Verweis auf die in der Anlage mitüberlieferten Beweismittel (zahlreiche Zeugenvernehmungsprotokolle, Gesprächsprotokolle, umfangreicher E-Mail-Verkehr) entsprechend ausgeführt sind. In der Folge führte die Disziplinarcommission nach Zitat der maßgeblichen Rechtsnormen Folgendes aus (auszugsweise im Original, anonymisiert):

„... Dem Willen des Gesetzgebers entsprechend können daher nur schwerwiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. So kann eine Suspendierung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwerwiegend zu vermuten ist. Aber auch bei geringeren Verdachtsgründen, kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Suspendierung begründet sein, etwa bei denkbarer Verdunkelungsgefahr im Dienst oder schwerer Belastung des Betriebsklimas.

Nicht nur der Beamte, in dessen gesetzlich geschützte Rechte durch die Suspendierung eingegriffen wird, hat Anspruch darauf, die vorliegenden Gründe für eine Suspendierung zu erfahren, sondern die sichernde Maßnahme der Suspendierung darf auch aus dem Gesichtspunkt der Belastung des Dienstgebers mit den Rechtswirkungen des Ruhens der Verpflichtung des suspendierten Beamten zur Dienstleistung, bei gleichzeitiger Verpflichtung zur Zahlung gekürzter Bezüge an den suspendierten Beamten, bzw. dem Risiko des Dienstgebers der späteren Nachzahlung der Bezüge im Sinne des § 13 Abs. 1 Gehaltsgesetz 1956, im Falle nicht ausreichend schwerer Dienstpflichtverletzungen, nur bei Vorliegen eines im § 112 Abs. 1 BDG 1979 normierten Suspendierungsgrundes, verfügt werden. Nicht nur der Beamte, in dessen gesetzlich geschützte Rechte durch die Suspendierung eingegriffen wird, hat Anspruch darauf, die vorliegenden Gründe für eine Suspendierung zu erfahren, sondern die sichernde Maßnahme der Suspendierung darf auch aus dem Gesichtspunkt der Belastung des Dienstgebers mit den Rechtswirkungen des Ruhens der Verpflichtung des suspendierten Beamten zur Dienstleistung, bei gleichzeitiger Verpflichtung zur Zahlung gekürzter Bezüge an den

suspendierten Beamten, bzw. dem Risiko des Dienstgebers der späteren Nachzahlung der Bezüge im Sinne des Paragraph 13, Absatz eins, Gehaltsgesetz 1956, im Falle nicht ausreichend schwerer Dienstpflichtverletzungen, nur bei Vorliegen eines im Paragraph 112, Absatz eins, BDG 1979 normierten Suspendierungsgrundes, verfügt werden.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. hierzu etwa das Erkenntnis vom 7.7.1999, Zl. 97/09/0275 und die darin angegebene Judikatur) ist die Suspendierung ihrem Wesen nach eine sichernde Maßnahme, die bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich zwingend zu treffen ist und keine endgültige Lösung darstellt. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes vergleiche hierzu etwa das Erkenntnis vom 7.7.1999, Zl. 97/09/0275 und die darin angegebene Judikatur) ist die Suspendierung ihrem Wesen nach eine sichernde Maßnahme, die bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich zwingend zu treffen ist und keine endgültige Lösung darstellt.

In Anwendung auf den vorliegenden Fall hatte die Disziplinarkommission zu prüfen, ob der bekannte und oben dargestellte Sachverhalt tatsächlich den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen begründet und ob diese geeignet sind, das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes zu gefährden. Bei der Beurteilung fand dabei die derzeit vorliegende Aktenlage Berücksichtigung.

Die Disziplinarbehörde hat bei der Beurteilung der Suspendierungsfrage abzuwägen, ob die Belassung des Beamten im Dienst wegen der Art der ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen als vertretbar anzusehen ist oder nicht. Voraussetzung hierfür ist das Bestehen eines begründeten Verdachtes für das Vorliegen von Dienstpflichtverletzungen, die geeignet sind, das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes zu gefährden.

Der erkennende Senat war der Meinung, dass sich aus dem bisher bekannten Sachverhalt (Disziplinaranzeige, niederschriftliche Einvernahmen von Zeugen und sonstige der Anzeige angeschlossenen Beilagen) und dem ermittelten Beweisergebnis der Verdacht schwerwiegendster Dienstpflichtverletzungen ergibt.

Die dem Beamten ad Punkt I zur Last gelegten Verhaltensweisen haben im Falle von deren Bestätigung im durchzuführenden Disziplinarverfahren in der Abteilung offenbar Arbeitsbedingungen geschaffen, die die menschliche Würde der Betroffenen verletzen. Die dem Beamten ad Punkt römisch eins zur Last gelegten Verhaltensweisen haben im Falle von deren Bestätigung im durchzuführenden Disziplinarverfahren in der Abteilung offenbar Arbeitsbedingungen geschaffen, die die menschliche Würde der Betroffenen verletzen.

Zu berücksichtigen war dabei, dass diese Kumulation von Verstößen gegen das Mobbingverbot einerseits und geschlechtsbezogenen Belästigungen andererseits demütigend und entwürdigend empfunden werden musste.

Mobbing und geschlechtsbezogene Belästigungen vermögen zu einer schweren Störung des Betriebsklimas zu führen, was der Judikatur der Höchstgerichte zufolge (VwGH vom 19.05.1993, ZI 92/09/0238, vom 19.10.1990, 90/09/0112) eine Suspendierung rechtfertigt.

Bei „Mobbing“ handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc. (OGH 24.11.2015, 1 Ob 106/15t).

Hiervon ist auszugehen, nachdem die angelasteten Verhaltensweisen den einzelnen Mitarbeiterinnen gegenüber über einen längeren Zeitraum gesetzt worden sein sollen.

Nachdem es sich bei Tatbeständen wie „Mobbing“ und „sexuelle Belästigung“ vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in Summe mehrfacher Einzeläußerungen und -handlungen einen Verstoß gegen § 43a BDG 1979 und § 8 iVm § 9 B-GIBG 1993 ergeben und in einem derartigen Fall die Bestimmbarkeit des Zeitpunktes der letzten Tathandlung notwendig ist (VwGH 26.02.2012, 2011/09/01), ist bei den unter Punkt I dem Beamten zum Vorwurf gemachten Verhaltensweisen von einem fortgesetzten Delikt auszugehen, für welches gilt, dass die dreijährige Verjährungsfrist erst zu laufen beginnt, wenn der letzte Teilakt des Deliktes abgeschlossen ist. Nachdem es sich bei Tatbeständen wie „Mobbing“ und „sexuelle Belästigung“ vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die

Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in Summe mehrfacher Einzeläußerungen und -handlungen einen Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG 1979 und Paragraph 8, in Verbindung mit Paragraph 9, B-GIBG 1993 ergeben und in einem derartigen Fall die Bestimmbarkeit des Zeitpunktes der letzten Tathandlung notwendig ist (VwGH 26.02.2012, 2011/09/01), ist bei den unter Punkt römisch eins dem Beamten zum Vorwurf gemachten Verhaltensweisen von einem fortgesetzten Delikt auszugehen, für welches gilt, dass die dreijährige Verjährungsfrist erst zu laufen beginnt, wenn der letzte Teilakt des Deliktes abgeschlossen ist.

Was die Verhaltensweisen gegenüber den Mitarbeiterinnen L und C anbelangt, ist noch nicht evident, dass Verjährung eingetreten ist, sodass es nicht unzulässig war, den Beamten auch hinsichtlich dieser Vorwürfe zu suspendieren.

Die unter Spruchpunkt II angeführten behaupteten Dienstpflichtverletzungen wären zwar für sich alleine nicht geeignet, eine Suspendierung zu tragen in der Gesamtheit mit den zu Spruchpunkt I angeführten jedoch schon. Die unter Spruchpunkt römisch zwei angeführten behaupteten Dienstpflichtverletzungen wären zwar für sich alleine nicht geeignet, eine Suspendierung zu tragen in der Gesamtheit mit den zu Spruchpunkt römisch eins angeführten jedoch schon.

Wohl hat der Beamte in seinen Stellungnahmen dazu, die ihm zur Last gelegten Vorwürfe bestritten, doch braucht der oben zitierten Rechtsprechung zufolge nicht nachgewiesen werden, dass der Disziplinarbeschuldigte die ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen tatsächlich begangen hat. Dies wird erst im noch durchzuführenden Disziplinarverfahren zu klären sein.

Es genügt demnach, wenn gegenüber dem Disziplinarbeschuldigten ein Verdacht besteht. Dies ist dann der Fall, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung rechtfertigen und hiervon ist aufgrund der vorliegenden Niederschriften und angeschlossenen sonstigen Unterlagen auszugehen.

Die Berechtigung zur Verfügung der Suspendierung liegt allein in dem Bedürfnis, noch vor der Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung, in der abschließenden Entscheidung über die angemessene Disziplinarstrafe des Beamten, eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen.

Schon in Anbetracht der Funktion als Abteilungsleiter der für Personalangelegenheiten zuständigen Abteilung, in welcher Funktion dem Beamten eine besondere Vorbildwirkung zukommt, wäre bei einer weiteren Dienstversehung eine große Ansehens- und Vertrauensschädigung verbunden. Bei einem Belassen des Beamten im Dienst während des gegen ihn laufenden Disziplinarverfahrens wäre die Ordnung des Dienstbetriebes gefährdet, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die sachliche und korrekte Wahrnehmung der Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wesentlich beeinträchtigt insbesondere aber das Ansehen des Amtes und wesentliche Interessen des Dienstes schwerstens gefährdet.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass zwar in der Disziplinaranzeige angeführt wurde, dass gegen den Beamten am 11.09.2019 ein Bericht wegen Verdachts des Verstoßes gegen §302 StGB betreffend Abänderung von Arbeitsplatzbeschreibungen erstattet wurde, jedoch ist aus dem, der Anzeige angeschlossenen Bericht ersichtlich, dass darin der Vorwurf erhoben wurde, dass einige Planstellen in der Abteilung BVT/2 rechtswidrig und ohne Wissen der Planstelleninhaber „umgewandelt“ worden seien, wobei dies konkret KI M und KI D betreffe. Von einer Abänderung von Arbeitsplatzbeschreibungen ist darin nicht die Rede.

Die Disziplinarcommission hat - gleichzeitig mit der gemäß § 112 Abs. 3 BDG verfügten Suspendierung - mit Bescheid vom 17.12.2019, GZ BMI 40059-0008-DK-Senat1/2019 gemäß § 123 Abs. 1 BDG in Teilbereichen ein Disziplinarverfahren eingeleitet in Teilbereichen kein Disziplinarverfahren eingeleitet. Hinsichtlich einzelner Punkte wird nach Erhalt der angeforderten Nachtragsanzeige gesondert entschieden werden. Gemäß § 114 Abs. 2 BDG gilt dieses ex lege bis zum rechtskräftigen Abschluss des Gerichtsverfahrens als unterbrochen. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.“ Die Disziplinarcommission hat - gleichzeitig mit der gemäß Paragraph 112, Absatz 3, BDG verfügten Suspendierung - mit Bescheid vom 17.12.2019, GZ BMI 40059-0008-DK-Senat1/2019 gemäß Paragraph 123, Absatz eins, BDG in Teilbereichen ein Disziplinarverfahren eingeleitet in Teilbereichen kein Disziplinarverfahren eingeleitet. Hinsichtlich einzelner Punkte wird nach Erhalt der angeforderten Nachtragsanzeige gesondert entschieden werden. Gemäß Paragraph 114, Absatz 2, BDG gilt dieses ex lege bis zum rechtskräftigen Abschluss des Gerichtsverfahrens als unterbrochen. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.“

6. Mit weiteren Bescheid vom 17.12.2019 beschloss die Disziplarkommission auf Grundlage der Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer wegen dem Verdacht der Begehung zahlreicher Dienstpflichtverletzungen gemäß § 123 Abs. 1 BDG 1979 ein Disziplinarverfahren einzuleiten und bezüglich einzelner näher genannter Tatvorwürfe kein Disziplinarverfahren einzuleiten. Konkret sind vom Einleitungsbeschluss auch die im Suspendierungsbescheid angeführten Anschuldigungspunkte umfasst, mit Ausnahme der Anschuldigungspunkte I.1.a.iv, g., h., i., j. und k. (wobei lediglich hinsichtlich Anschuldigungspunkt k. ausdrücklich kein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde).

6. Mit weiteren Bescheid vom 17.12.2019 beschloss die Disziplarkommission auf Grundlage der Disziplinaranzeige gegen den Beschwerdeführer wegen dem Verdacht der Begehung zahlreicher Dienstpflichtverletzungen gemäß Paragraph 123, Absatz eins, BDG 1979 ein Disziplinarverfahren einzuleiten und bezüglich einzelner näher genannter Tatvorwürfe kein Disziplinarverfahren einzuleiten. Konkret sind vom Einleitungsbeschluss auch die im Suspendierungsbescheid angeführten Anschuldigungspunkte umfasst, mit Ausnahme der Anschuldigungspunkte römisch eins.1.a.iv, g., h., i., j. und k. (wobei lediglich hinsichtlich Anschuldigungspunkt k. ausdrücklich kein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde).

7. Mit Schreiben vom 09.01.2020 übermittelte die Dienstbehörde auf Grundlage der weiteren Erhebungsaufträge vom 11. und 17.12.2020 in der Angelegenheit eine Nachtragsanzeige an die Disziplarkommission.

8. Mit weiterem Bescheid vom 11.02.2020 leitete die Disziplarkommission gegen den Beschwerdeführer auf Grundlage der Disziplinaranzeige und der Nachtragsanzeige wegen dem Verdacht von weiteren, konkret genannten Dienstpflichtverletzungen ein Disziplinarverfahren ein. Von dieser Einleitung sind unter anderem folgende Anschuldigungspunkte umfasst (im Original, anonymisiert):

„a) (er) habe die ihm im Zeitraum 10.10.2014 bis 30.06.2017 in der Hierarchiegewalt unterstandene C auf Grund ihres Geschlechts diskriminiert, in 4-Augengespräche unangebrachte geschlechtsspezifische und religiöse Äußerungen getätigt, die weit ins Privatleben hineingehen, indem

i.) er ihr knapp vor Ende Juni 2017 zu verstehen gegeben habe, dass sie sich den Werten des Katholizismus entsprechend verhalten solle und ihr, auf ihre Erwiderung, nicht an den Katholizismus zu glauben, erwidert habe, dass sie aufpassen und brav sein sollte, damit sie nicht irgendwann als Regenwurm wiedergeboren werde,

ii.) er im obgenannten Zeitraum Beschwerden wegen Arbeitsüberlastung mit der prämenstruellen Phase abgetan hat,

iii.) er im November 2014 gesagt habe, dass er sie beobachte, sie einen schlechten Ruf hätte und er wüsste, wie lange sie mit Leuten im Büro sei,

iv.) er Ende 2014/Anfang 2015 ihr gesagt habe, dass sie auf ihren Mann trotz Scheidung warten müsse, da er einmal zu ihr zurückkommen könne,

v.) er ihr vor dem genannten Zeitraum gesagt habe, dass sie wie eine Hexe aussehen würde, ihm ihre Haare zu rot wären und wenn sie sich aufregen würde, würde sie in Flammen aufgehen,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 43a BDG 1979 i.d.g.F.i.V.m. § 43 Abs. 2 BDG 1979 i.d.g.F.i.V.m. § 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) 1993 i.d.g.F.i.V.m. § 4 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 (betrifft lit. V) i.V.m. § 91 BDG 1997 begangen.“

Diese Anschuldigungspunkte entsprechen im Wesentlichen den Anschuldigungspunkten I.1. g, h., i., und j. des beschwerdegegenständlichen Suspendierungsbescheides.

Hingegen wurde hinsichtlich des Verdachts, er sei seinen ihm in seiner Leitungsfunktion übertragenen Aufgaben als Führungskraft nicht nachgekommen, indem er für die ihm im Zeitraum 10.10.2014 bis 30.06.2017 seiner Hierarchiegewalt unterstandenen C eine Bekleidungsvorschrift aufgestellt habe, wonach deren Bekleidung nicht zu kurz und nicht zu eng sein dürfe, über keinen Ausschnitt verfügen dürfe und der Kleidungsstil anständig sein solle, kein Disziplinarverfahren eingeleitet. Diese Einstellung betrifft lediglich einen Teil der im Suspendierungsbescheid unter I.1.g vorgeworfenen Tathandlung.

Und schließlich wurde das Disziplinarverfahren hinsichtlich des Verdachts, dass er gegenüber der ihm im Zeitraum 2003 bis 2017 seiner Hierarchiegewalt unterstandenen L im Jahr 2010 thematisiert habe, dass er es befürworte, dass sie nach ihrer Scheidung ihre erste Ehe kirchlich annullieren lasse bzw., dass er froh sei, dass sie, nachdem sie sich 2010 das zweite Mal scheiden habe lassen, dass sie sich scheiden habe lassen, da sie doch in erste Ehe noch immer kirchlich verheiratet sei, gemäß § 118 Abs. 1 Z 3 BDG 179 eingestellt. Diese Einstellung betrifft im Wesentlichen den

Anschuldigungspunkt I.a.iii. des Suspendierungsbescheides, er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 43 a, BDG 1979 i.d.g.F. in Verbindung mit Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 i.d.g.F. in Verbindung mit Paragraph 8 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) 1993 i.d.g.F. in Verbindung mit Paragraph 4, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz 1993 (betrifft lit. römisch fünf) in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1997 begangen.“, Diese Anschuldigungspunkte entsprechen im Wesentlichen den Anschuldigungspunkten römisch eins.1. g. h., i., und j. des beschwerdegegenständlichen Suspendierungsbescheides. , Hingegen wurde hinsichtlich des Verdachts, er sei seinen ihm in seiner Leitungsfunktion übertragenen Aufgaben als Führungskraft nicht nachgekommen, indem er für die ihm im Zeitraum 10.10.2014 bis 30.06.2017 seiner Hierarchiegewalt unterstanden C eine Bekleidungsvorschrift aufgestellt habe, wonach deren Bekleidung nicht zu kurz und nicht zu eng sein dürfe, über keinen Ausschnitt verfügen dürfe und der Kleidungsstil anständig sein solle, kein Disziplinarverfahren eingeleitet. Diese Einstellung betrifft lediglich einen Teil der im Suspendierungsbescheid unter römisch eins.1.g vorgeworfenen Tathandlung. , Und schließlich wurde das Disziplinarverfahren hinsichtlich des Verdachts, dass er gegenüber der ihm im Zeitraum 2003 bis 2017 seiner Hierarchiegewalt unterstandenen L im Jahr 2010 thematisiert habe, dass er es befürworte, dass sie nach ihrer Scheidung ihre erste Ehe kirchlich annullieren lasse bzw., dass er froh sei, dass sie, nachdem sie sich 2010 das zweite Mal scheiden habe lassen, dass sie sich scheiden habe lassen, da sie doch in erste Ehe noch immer kirchlich verheiratet sei, gemäß Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 3, BDG 179 eingestellt. Diese Einstellung betrifft im Wesentlichen den Anschuldigungspunkt römisch eins.a.iii. des Suspendierungsbescheides.

9. Mit Schriftsatz vom 17.01.2020 brachte der Beschwerdeführer über seinen rechtlichen Vertreter rechtzeitig eine Beschwerde gegen den Suspendierungsbescheid der Disziplinarkommission vom 17.12.2020 ein. Darin wird zunächst im Wesentlichen vorgebracht, dass eine Vielzahl der ihm unter Punkt I. des Suspendierungsbescheids vorgeworfenen Tathandlungen bereits verjährt wäre. Die Vorwürfe würden schon lange zurückliegen (bis 2003) und verschiedene Personen betreffen, die von ihm nach den Feststellungen im Suspendierungsbescheid nicht persönlich angegriffen worden seien, sondern denen er damals im Rahmen persönlicher Gespräche als Hilfestellung Ratschläge erteilen habe wollen. Das sei weder „Mobbing“ noch „Belästigung“ geschweige denn ein auf einem Gesamtplan beruhendes „fortgesetztes Delikt“. 9. Mit Schriftsatz vom 17.01.2020 brachte der Beschwerdeführer über seinen rechtlichen Vertreter rechtzeitig eine Beschwerde gegen den Suspendierungsbescheid der Disziplinarkommission vom 17.12.2020 ein. Darin wird zunächst im Wesentlichen vorgebracht, dass eine Vielzahl der ihm unter Punkt römisch eins. des Suspendierungsbescheids vorgeworfenen Tathandlungen bereits verjährt wäre. Die Vorwürfe würden schon lange zurückliegen (bis 2003) und verschiedene Personen betreffen, die von ihm nach den Feststellungen im Suspendierungsbescheid nicht persönlich angegriffen worden seien, sondern denen er damals im Rahmen persönlicher Gespräche als Hilfestellung Ratschläge erteilen habe wollen. Das sei weder „Mobbing“ noch „Belästigung“ geschweige denn ein auf einem Gesamtplan beruhendes „fortgesetztes Delikt“.

Mobbing könne überhaupt nur dann vorliegen, wenn gegen eine bestimmte Person wiederholte zeitnahe Handlungen gesetzt würden mit dem Ziel die betreffende Person auszugrenzen, zu schikanieren oder zu demütigen. Persönliche Ratschläge in privaten Gesprächen, die er zugeständenermaßen erteilt habe, aus freier Überzeugung und auf Grundlage seines christlichen Glaubens seien weder „Mobbinghandlungen“ noch stellten sie - ex ante betrachtet - eine Belästigung dar, jedenfalls so lange nicht, als die betroffene Person ihm gegenüber nicht erklärt habe, dass solche Ratschläge oder gedachte Hilfestellungen zu einer positiveren, besseren Lebenseinstellung nicht gewünscht würden.

Die Disziplinarbehörde habe bei der Umschreibung des zur Last gelegten Verhaltens im Suspendierungsbescheid auch die jeweiligen Zeitpunkte oder Zeiträume der Begehung der im Verdachtsbereich angelasteten Dienstpflichtverletzungen insbesondere auch im Hinblick auf eine Verjährung in der Begründung des Bescheides anzugeben. Zu Punkt I. würden im Suspendierungsbescheid zu den Punkten I b, c, d, e, f, g, h, i, j, k keine Zeitpunkte angegeben, wann er das an gelastete Verhalten überhaupt gesetzt habe. Die Disziplinarbehörde habe bei der Umschreibung des zur Last gelegten Verhaltens im Suspendierungsbescheid auch die jeweiligen Zeitpunkte oder Zeiträume der Begehung der im Verdachtsbereich angelasteten Dienstpflichtverletzungen insbesondere auch im Hinblick auf eine Verjährung in der Begründung des Bescheides anzugeben. Zu Punkt römisch eins. würden im Suspendierungsbescheid zu den Punkten römisch eins b, c, d, e, f, g, h, i, j, k keine Zeitpunkte angegeben, wann er das an gelastete Verhalten überhaupt gesetzt habe.

Am 22.5.2019 sei eine 11-seitige anonyme Beschwerde bei der Dienstbehörde (adressiert an den namentlich genannten Leiter des Referates I/I/b, zuständig für Dienstrechtsangelegenheiten im BMI und somit auch Vertreter der

Dienstbehörde) mit Vorwürfen eingelangt, die auch Gegenstand des Suspendierungsbescheides seien. Der Bescheid über die vorläufige Suspendierung sei am 02.12.2019, also nach Ablauf der Frist von 6 Monaten für die Verfolgungsverjährung ergangen, sodass auch die nunmehr erfolgte Suspendierung - soweit sie auf Pflichtverletzungen gestützt wird, die bereits in der anonymen Beschwerde vom 22.5.2019 enthalten waren, rechtswidrig sei. Eine Suspendierung könne nicht auf Gründe gestützt werden, die disziplinarrechtlich infolge Verfolgungsverjährung gar nicht mehr zu ahnden seien. Die Dienstbehörde habe erstmals bereits am 22.05.2019 von den disziplinarrechtlichen Vorwürfen Kenntnis erlangt, weshalb am 22.11.2019 die Frist für die Verfolgungsverjährung geendet habe. In der Folge wird zu jedem einzelnen Anschuldigungspunkt Stellung genommen.

Im Ergebnis würden damit zu Punkt I. lediglich drei und zu Punkt II. lediglich zwei noch nicht verjährte disziplinarrechtliche Vorwürfe geringfügiger Art verbleiben, welche jedoch keine Suspendierung rechtfertigen würden.

Darüber hinaus wären die rechtlichen Erwägungen der Disziplinarkommission ab Seite 30 des Bescheides nur allgemein gehalten. Bei den Vorwürfen zu Punkt. 1 sei von einem fortgesetzten Delikt auszugehen, weshalb die Verjährungsfrist erst zu laufen beginne, wenn der letzte Teilakt des Delikts abgeschlossen sei. Der Senat sei nicht auf die näheren Umstände (unterschiedliche Bedienstete, jahrelange Zeiträume zwischen einzelnen Vorwürfen, unterschiedliche Deliktsbereiche) eingegangen. Von einem „fortgesetzten Delikt“ könne aufgrund der langen Zeiträume zwischen den einzelnen Vorwürfen keine Rede sein. Dadurch habe sich die Disziplinarkommission infolge unrichtiger rechtlicher Beurteilung auch nicht ausreichend mit der Verjährungsfrage auseinandergesetzt. Aus den Beweisergebnissen auch unter Berücksichtigung der Zeugenaussagen ergebe sich kein Hinweis, dass das Betriebsklima in seiner Abteilung jemals gestört gewesen sei. Trotzdem sei in den Erwägungen des Senats auf Seite 33 angeführt: „Mobbing und geschlechtsbezogene Belästigungen vermögen zu einer schweren Störung des Betriebsklimas zu führen, was der Judikatur der Höchstgerichte zufolge ... eine Suspendierung rechtfertigt.“ Die Schlussfolgerung von „Mobbing“ lasse sich aus dem festgestellten Sachverhalt keinesfalls ableiten. Die Disziplinarkommission führe auf S. 34 im angefochtenen Bescheid aus, dass die unter Spruchpunkt II angeführten behaupteten Dienstpflichtverletzungen für sich alleine nicht geeignet gewesen wären, seine Suspendierung zu rechtfertigen, jedoch in der Gesamtheit unter Einbeziehung der zu Spruchpunkt I angeführten Verfehlungen im Verdachtsbereich wäre seine Suspendierung doch gerechtfertigt. Daraus ergebe sich im Umkehrschluss, dass seine Suspendierung nicht gerechtfertigt sei, wenn aufgrund Verfolgungs- und/oder Strafbarkeitsverjährung die wesentlichen Vorwürfe zu Spruch Punkt I. wegfallen würden. Es sei nicht nachvollziehbar und auch in Wahrheit nicht begründet, wie die Disziplinarkommission zu dem Ergebnis gelange, dass bei einem Belassen des Beamten im Dienst während des gegen ihn laufenden Disziplinarverfahrens u.a. „das Ansehen des Amtes und wesentliche Interessen des Dienstes schwerstens gefährdet“ wären. Die bloße Zitierung des Gesetzestextes sei nicht ausreichend, um der Begründungspflicht nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu entsprechen. Am 22.5.2019 sei eine 11-seitige anonyme Beschwerde bei der Dienstbehörde (adressiert an den namentlich genannten Leiter des Referates I/I/b, zuständig für Dienstrechtsangelegenheiten im BMI und somit auch Vertreter der Dienstbehörde) mit Vorwürfen eingelangt, die auch Gegenstand des Suspendierungsbescheides seien. Der Bescheid über die vorläufige Suspendierung sei am 02.12.2019, also nach Ablauf der Frist von 6 Monaten für die Verfolgungsverjährung ergangen, sodass auch die nunmehr erfolgte Suspendierung - soweit sie auf Pflichtverletzungen gestützt wird, die bereits in der anonymen Beschwerde vom 22.5.2019 enthalten waren, rechtswidrig sei. Eine Suspendierung könne nicht auf Gründe gestützt werden, die disziplinarrechtlich infolge Verfolgungsverjährung gar nicht mehr zu ahnden seien. Die Dienstbehörde habe erstmals bereits am 22.05.2019 von den disziplinarrechtlichen Vorwürfen Kenntnis erlangt, weshalb am 22.11.2019 die Frist für die Verfolgungsverjährung geendet habe. In der Folge wird zu jedem einzelnen Anschuldigungspunkt Stellung genommen. , Im Ergebnis würden damit zu Punkt römisch eins. lediglich drei und zu Punkt römisch zwei. lediglich zwei noch nicht verjährte disziplinarrechtliche Vorwürfe geringfügiger Art verbleiben, welche jedoch keine Suspendierung rechtfertigen würden., Darüber hinaus wären die rechtlichen Erwägungen der Disziplinarkommission ab Seite 30 des Bescheides nur allgemein gehalten. Bei den Vorwürfen zu Punkt. 1 sei von einem fortgesetzten Delikt auszugehen, weshalb die Verjährungsfrist erst zu laufen beginne, wenn der letzte Teilakt des Delikts abgeschlossen sei. Der Senat sei nicht auf die näheren Umstände (unterschiedliche Bedienstete, jahrelange Zeiträume zwischen einzelnen Vorwürfen, unterschiedliche Deliktsbereiche) eingegangen. Von einem „fortgesetzten Delikt“ könne aufgrund der langen Zeiträume zwischen den einzelnen Vorwürfen keine Rede sein. Dadurch habe sich die Disziplinarkommission infolge unrichtiger rechtlicher Beurteilung auch nicht ausreichend mit der Verjährungsfrage auseinandergesetzt. Aus den Beweisergebnissen auch unter Berücksichtigung der Zeugenaussagen ergebe sich kein

Hinweis, dass das Betriebsklima in seiner Abteilung jemals gestört gewesen sei. Trotzdem sei in den Erwägungen des Senats auf Seite 33 angeführt: „Mobbing und geschlechtsbezogene Belästigungen vermögen zu einer schweren Störung des Betriebsklimas zu führen, was der Judikatur der Höchstgerichte zufolge ... eine Suspendierung rechtfertigt.“ Die Schlussfolgerung von „Mobbing“ lasse sich aus dem festgestellten Sachverhalt keinesfalls ableiten. Die Disziplinarkommission führe auf S. 34 im angefochtenen Bescheid aus, dass die unter Spruchpunkt römisch zwei angeführten behaupteten Dienstpflichtverletzungen für sich alleine nicht geeignet gewesen wären, seine Suspendierung zu rechtfertigen, jedoch in der Gesamtheit unter Einbeziehung der zu Spruchpunkt römisch eins angeführten Verfehlungen im Verdachtsbereich wäre seine Suspendierung doch gerechtfertigt. Daraus ergebe sich im Umkehrschluss, dass seine Suspendierung nicht gerechtfertigt sei, wenn aufgrund Verfolgungs- und/oder Strafbarkeitsverjährung die wesentlichen Vorwürfe zu Spruch Punkt römisch eins. wegfallen würden. Es sei nicht nachvollziehbar und auch in Wahrheit nicht begründet, wie die Disziplinarkommission zu dem Ergebnis gelange, dass bei einem Belassen des Beamten im Dienst während des gegen ihn laufenden Disziplinarverfahrens u.a. „das Ansehen des Amtes und wesentliche Interessen des Dienstes schwerstens gefährdet“ wären. Die bloße Zitierung des Gesetzestextes sei nicht ausreichend, um der Begründungspflicht nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu entsprechen.

Von einer „konfliktbelasteten Situation am Arbeitsplatz“ könne keine Rede sein, jedenfalls fänden sich dazu keine entsprechenden Feststellungen im Suspendierungsbescheid. Nach der Mobbingdefinition des OGH handele es sich bei Mobbing um ein wiederholtes Verhalten über einen längeren Zeitraum gegen eine Person um diese auszugrenzen oder zu diskriminieren. Einzelhandlungen könnten jedenfalls kein Mobbing darstellen. Belästigung liege jedenfalls erst dann vor, wenn die betroffene Person zu erkennen gebe, dass sie Handlungsweisen ablehne. Auch dazu würden keine Feststellungen vorliegen. Keine der Mitarbeiterinnen habe auf seine in Wahrheit gut gemeinten Empfehlungen jemals zu erkennen gegeben, dass diese unerwünscht, unangebracht oder verletzend seien. Es würden dazu jedenfalls auch keine Beweisergebnisse vorliegen und hätten dazu richtigerweise auch keine entsprechenden Feststellungen getroffen werden können. Es werde daher der Antrag gestellt, der Beschwerde Folge zu geben und festzustellen, dass er nicht vom Dienst suspendiert werde.

10. Gegen die beiden oben dargestellten Einleitungsbeschlüsse wurden keine Rechtsmittel eingebracht. Diese sind daher in Rechtskraft erwachsen.

11. Am 05.11.2020 führte das Bundesverwaltungsgericht in der Angelegenheit eine öffentliche mündliche Verhandlung in Anwesenheit des Beschwerdeführers, seines rechtlichen Vertreters und eines Behördenvertreters durch.

Zu Beginn der mündlichen Verhandlung bestätigte der Beschwerdeführer, dass er gegen den Einleitungsbeschluss kein Rechtsmittel eingebracht hat und gab an, dass nun bereits ein zweiter Einleitungsbeschluss in der Sache erlassen wurde. Er legte den Einleitungsbeschluss vom 11.02.2020 vor. In der Folge wurden die Verjährungseinreden des Beschwerdeführers thematisiert. Es wurde vorgebracht, dass die Dienstbehörde bereits länger als sechs Monate Kenntnis von der anonymen Beschwerde und damit von den konkreten Vorwürfen gehabt hätte. Laut Akt sei diese am 22.05.2019 Obst H zugegangen. Der Behördenvertreter stellt klar, dass es sich bei diesem um den Vorsitzenden des Bereichs Gleichbehandlung und Leiter einer Abteilung der Gruppe I A handelte (Abteilung ZOG). Zur Darstellung der Aufgaben dieser Abteilung legte der Behördenvertreter eine Geschäftseinteilung des BMI vor. Die für Personal und Disziplinarangelegenheiten zuständige Abteilung ist die Abteilung I/1. Der Beschwerdeführer brachte vor, dass er vom stellvertretenden Direktor erfahren habe, dass dieses anonyme Schreiben auch an Mag. K geschickt worden wäre. Der Behördenvertreter gab an, dass Mag. K damals Leiter des Referats I/1/b gewesen ist, zuständig für Personalangelegenheiten, ausgenommen Besoldungsangelegenheiten, insbesondere Personalbedarfsfestsetzung und arbeitsplatzbezogene Verhinderungen (Versetzung, Verwendungsänderung, Aufnahme, Arbeitsplatzbewertung, Kündigung, Entlassung, Ruhestandsversetzung). Für Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten ist das Referat I/1/f zuständig. Der rechtliche Vertreter führte aus, dass er davon ausgehe, dass Mag. K dieses Schreiben dann an die zuständige Stelle oder zumindest an seinem Vorgesetzten weitergeleitet hätte.

Der Behördenvertreter entgegnete, er könne dazu nur sagen, dass aus seinen Akten nicht hervorgehe, dass das Schreiben vom Mag. K weitergeleitet worden wäre. Im elektronischen Akt, den er gerade kontrolliere habe, sei keine solche Weiterleitung ersichtlich. Unabhängig davon, wenn er das Schreiben betrachte, habe er noch keinen konkreten Sachverhalt vorliegen. Denn wenn eine anonyme Beschwerde einlangt, welche diverse Vorwürfe gegen einen

Bediensteten enthält, dann liege noch keine derartig konkrete Verdachtslage vor. In einem solchen Fall würde das anonyme Schreiben an den Vorgesetzten übermittelt werden, um durch weitere Erhebungen abzuklären, ob tatsächlich der konkrete Verdacht von Pflichtverletzungen bestehe. Im weiteren Lauf der Verhandlung gab der Behördenvertreter schließlich an, dass er den Akt nun gefunden habe, mit welchem er das anonyme Schreiben dem stellvertretenden Direktor des BVT am 06.06. zur weiteren Erhebung im Sinne des § 109 BDG übermittelt habe. Die Aktenzahl ist: BMI-PA 1700/0357-I/f/2019. Er habe es am 27.05.2019 erhalten.¹¹ Am 05.11.2020 führte das Bundesverwaltungsgericht in der Angelegenheit eine öffentliche mündliche Verhandlung in Anwesenheit des Beschwerdeführers, seines rechtlichen Vertreters und eines Behördenvertreters durch., Zu Beginn der mündlichen Verhandlung bestätigte der Beschwerdeführer, dass er gegen den Einleitungsbeschluss kein Rechtsmittel eingebracht hat und gab an, dass nun bereits ein zweiter Einleitungsbeschluss in der Sache erlassen wurde. Er legte den Einleitungsbeschluss vom 11.02.2020 vor. In der Folge wurden die Verjährungseinreden des Beschwerdeführers thematisiert. Es wurde vorgebracht, dass die Dienstbehörde bereits länger als sechs Monate Kenntnis von der anonymen Beschwerde und damit von den konkreten Vorwürfen gehabt hätte. Laut Akt sei diese am 22.05.2019 Obst H zugegangen. Der Behördenvertreter stellt klar, dass es sich bei diesem um den Vorsitzenden des Bereichs Gleichbehandlung und Leiter einer Abteilung der Gruppe römisch eins A handelte (Abteilung ZOG). Zur Darstellung der Aufgaben dieser Abteilung legte der Behördenvertreter eine Geschäftseinteilung des BMI vor. Die für Personal und Disziplinarangelegenheiten zuständige Abteilung ist die Abteilung I/1. Der Beschwerdeführer brachte vor, dass er vom stellvertretenden Direktor erfahren habe, dass dieses anonyme Schreiben auch an Mag. K geschickt worden wäre. Der Behördenvertreter gab an, dass Mag. K damals Leiter des Referats I/1/b gewesen ist, zuständig für Personalangelegenheiten, ausgenommen Besoldungsangelegenheiten, insbesondere Personalbedarfsfestsetzung und arbeitsplatzbezogene Verhinderungen (Versetzung, Verwendungsänderung, Aufnahme, Arbeitsplatzbewertung, Kündigung, Entlassung, Ruhestandsversetzung). Für Disziplinar- und Beschwerdeangelegenheiten ist das Referat I/1/f zuständig. Der rechtliche Vertreter führte aus, dass er davon ausgehe, dass Mag. K dieses Schreiben dann an die zuständige Stelle oder zumindest an seinem Vorgesetzten weitergeleitet hätte., Der Behördenvertreter entgegnete, er könne dazu nur sagen, dass aus seinen Akten nicht hervorgehe, dass das Schreiben vom Mag. K weitergeleitet worden wäre. Im elektronischen Akt, den er gerade kontrolliere habe, sei keine solche Weiterleitung ersichtlich. Unabhängig davon, wenn er das Schreiben betrachte, habe er noch keinen konkreten Sachverhalt vorliegen. Denn wenn eine anonyme Beschwerde einlangt, welche diverse Vorwürfe gegen einen Bediensteten enthält, dann liege noch keine derartig konkrete Verdachtslage vor. In einem solchen Fall würde das anonyme Schreiben an den Vorgesetzten übermittelt werden, um durch weitere Erhebungen abzuklären, ob tatsächlich der konkrete Verdacht von Pflichtverletzungen bestehe. Im weiteren Lauf der Verhandlung gab der Behördenvertreter schließlich an, dass er den Akt nun gefunden habe, mit welchem er das anonyme Schreiben dem stellvertretenden Direktor des BVT am 06.06. zur weiteren Erhebung im Sinne des Paragraph 109, BDG übermittelt habe. Die Aktenzahl ist: BMI-PA 1700/0357-I/f/2019. Er habe es am 27.05.2019 erhalten.

Es wurden die für die Frage der Verjährung im konkreten Fall relevanten Rechtsätze des VwGH zu den Entscheidungen vom 15.12.2004, 2003/09/0164 und vom 27.09.2002, 2001/09/0205 zitiert und mit den Parteien erörtert. Demnach kommt als Kenntnis von Dienstpflichtverletzungen nur ein auf sicheren Grundlagen beruhendes Wissen über bestimmte Tatsachen in Betracht, nicht jedoch ein bloßes Gerücht oder Vermutungen Dritter. Laut VwGH steht ein anonymes Schreiben auf der Stufe Vermutungen Dritter. Lediglich die Kenntnis der anonymen Beschwerde reicht damit nicht aus um die Verjährungsfrist nach § 94 Abs. 1 BDG 1979 auszulösen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers entgegnet, dass das Schreiben zwar anonym, aber sehr umfassend formuliert sei. Aufgrund des Inhaltes dieses Schreibens ergebe sich unzweifelhaft, dass diese genauen Ausführungen nur von einer Insiderin (Person aus dem dienstlichen Umfeld des BF) stammen könnte. Er vertrete daher die Rechtsansicht, dass aufgrund der Detailliertheit der Angaben jedenfalls ein fristauslösender Verdacht bestanden habe.

In der Folge wurde der Beschwerdeeinwand erörtert, dass bei den meisten der im Spruch enthaltenen Vorwürfe bereits Strafbarkeitsverjährung vorliege und bei einem Großteil kein Zeitpunkt bzw. Zeitraum angegeben worden sei, wann der Beschwerdeführer die Taten begangen haben soll. Der Beschwerdeführer führte daraufhin jene Anschuldigungspunkte Punkt für Punkt an, die seiner Auffassung bereits verjährt seien. Der Behördenvertreter verwies diesbezüglich auf die im Bescheid zitierte Judikatur, wonach es hier nicht um den Verdacht von Einzeltaten gehe, sondern um ein fortgesetztes Delikt, wobei die Verjährung mit der letzten Tathandlung beginne. Der rechtliche Vertreter wendet ein, dass aufgrund des langen Deliktzeitraumes (2003 bis 2018) nicht von einem fortgesetzten Delikt

ausgegangen werden könne, weil zwischen den vorgeworfenen Handlungen Jahre liegen würden, was dem von der Judikatur für ein fortgesetztes Delikt erforderlichen Gesamtplan ausschließe. In der Folge wird mit den Parteien die für fortgesetzte Delikte relevante Judikatur des VwGH erörtert (VwGH vom 24.04.2018, Ra 2017/10/0203, VwGH vom 25.09.2019, Ra 2019/09/0120, VwGH vom 03.05.2017, Ra 2016/03/0108). Auf Vorhalt, dass für das Gericht bei der beträchtlichen Anzahl von Anschuldigungen, die gegen das gleiche Rechtsgut gerichtet sind, durchaus ein gewisses Gesamtkonzept erkennbar sei, entgegnete der Beschwerdeführer, dass er der Ansicht sei, dass es für einen derart langen Tatzeitraum (über 10 Jahre) relativ wenig sei, was gegen ihn vorgebracht wurde. Ihm sei bekannt, dass Zeugen mehrmals ersucht worden seien, gegen ihn auszusagen, um ausreichenden Anschuldigungspunkte zu finden.

Der Rechtliche Vertreter brachte vor, dass aus dem Suspendierungsbescheid nicht hervorgehe, dass sich eine der betroffenen weiblichen Personen irgendwann einmal gegen die Ratschläge und Empfehlungen des BF ausgesprochen oder zu erkennen gegeben hätte, dass die erteilten Ratschläge des BF nicht gewünscht wären, sodass es aus seiner Sicht hier von keinem rechtswidrigen Verhalten auszugehen sei, weil der BF nur persönliche Ratschläge, was die Lebensführung insbesondere im Zusammenhang mit dem christlichen Glauben betreffe, erteilen wollte. Belästigung liege aus seiner Sicht nur dann vor, wenn ein Verhalten, das nicht gewünscht ist, angezeigt werde und entgegen diesem Postulat weiterhin Ratschläge für die Lebensführung erteilt werden. Solche Feststellungen würden sich im Suspendierungsbescheid nicht finden.

In der Folge wird mit den Parteien die Norm des§ 43a BDG 1979 erörtert, welcher nicht nur das Mobbing im engeren wissenschaftlichen Sinn verbietet, sondern generell Verhaltensweisen in Umgang mit Mitarbeitern, welche Arbeitsbedingungen schaffen, die die menschliche Würde verletzen. Dies kann bei der Vielzahl der vorliegenden Anschuldigungspunkte nicht ausgeschlossen werden.

In der Folge wurde unter Hinweis auf die Judikatur des VwGH (zuletzt vom 25.09.2019, 2019/09/006) darauf hingewiesen, dass durch einen rechtskräftig ergangenen und bezüglich der Vorwürfe ausreichend konkreten Einleitungsbeschluss die Verjährungsfrist im Disziplinarverfahren wirksam unterbrochen wird, und zwar ungeachtet seiner allfälligen Fehlerhaftigkeit. Die Frage der Verjährung war bereits bei Erlassung des durch ein ordentliches Rechtsmittel bekämpfbaren Einleitungsbeschlusses zu beurteilen und kann daher nicht neuerlich aufgeworfen werden. Betreffend die im Suspendierungsbescheid enthaltenen Tatvorwürfe liegt bereits ein rechtskräftiger Einleitungsbeschluss vor. Daraus ergibt sich, dass ein begründeter Verdacht von Pflichtverletzungen rechtskräftig vorliege.

Der rechtliche Vertreter brachte weiters vor, dass die Begründung der beschwerdegegenständlichen Bescheide keine umfangreiche und nachvollziehbare Erklärung dafür geben würden, weshalb im gegenständlichen Fall eine Suspendierung des Beschwerdeführers zum Schutz des Ansehens des Amtes oder weiteren dienstlichen Interessen tatsächlich notwendig sein sollte. Es fänden sich darin lediglich allgemeine Ausführungen und Schlagworte.

Dem wurde entgegnet, dass eine Suspendierung dann notwendig ist, wenn aufgrund der Vorwürfe etwa eine schwere Belastung des Betriebsklimas oder negative Auswirkungen für die Betroffenen zu befürchten sind oder aber, wenn zu befürchten wäre, dass bei Bekanntwerden des Umstandes, dass jemand bei derartigen Vorwürfen weiter im Dienst belassen wird, ein Schaden für das Ansehen des Amtes zu befürchten wäre. Das scheint bei den vorliegenden Vorwürfen gegeben. Insbesondere beim Themenkomplex I handelt es sich um Vorwürfe von Handlungen, die die Würde von weiblichen Mitarbeiterinnen betreffen. In solchen Fällen ist regelmäßig davon auszugehen, dass es gerade für die Betroffenen und damit für den Betriebsfrieden unangenehm wäre, wenn der Vorgesetzte, den solche Vorwürfe treffen, bis zur endgültigen Klärung im Disziplinarverfahren weiterhin Dienst als Vorgesetzter versieht.

Der Behördenvertreter brachte vor, dass das Beweisverfahren gezeigt habe, dass die vorläufige Suspendierung und auch die Suspendierung der Disziplinarkommission zurecht erfolgt seien. Er verweise auf die in der Verhandlung vorgebrachten Judikate. Aus diesem Grund stelle er als Vertreter der Dienstbehörde den Antrag die Beschwerden abzuweisen und die Bescheide zu bestätigen.

Der rechtliche Vertreter brachte vor, dass das Beweisverfahren ergeben habe, dass die zuständige Dienstbehörde, die Abteilung I/1/f am 27.05.2019 von dem konkreten Verdacht von Dienstpflichtverletzungen des Disziplinarbeschuldigten Kenntnis erlangt habe, wodurch die Frist der Verfolgungsverjährung bereits am 27.11.2019 abgelaufen sei, wodurch aus der Sicht der BF hier bereits Verjährung betreffend die vorliegenden beiden Bescheide eingetreten sei. Von einem fortgesetzten Delikt könne aus seiner Sicht nicht ausgegangen werden, da es sich hier einerseits um unterschiedliche Bedienstete, jahrelange Zeiträume zwischen einzelnen Vorwürfen und auch unterschiedliche Deliktsbereiche handeln würde. Im Übrigen verweise er auf das Vorbringen in der Beschwerde und beantrage festzustellen, dass der BF nicht

vom Dienst suspendiert werde. Es wurden die für die Frage der Verjährung im konkreten Fall relevanten Rechtsätze des VwGH zu den Entscheidungen vom 15.12.2004, 2003/09/0164 und vom 27.09.2002, 2001/09/0205 zitiert und mit den Parteien erörtert. Demnach kommt als Kenntnis von Dienstpflichtverletzungen nur ein auf sicheren Grundlagen beruhendes Wissen über bestimmte Tatsachen in Betracht, nicht jedoch ein bloßes Gerücht oder Vermutungen Dritter. Laut VwGH steht ein anonymes Schreiben auf der Stufe Vermutungen Dritter. Lediglich die Kenntnis der anonymen Beschwerde reicht damit nicht aus um die Verjährungsfrist nach Paragraph 94, Absatz eins, BDG 1979 auszulösen. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers entgegnet, dass das Schreiben zwar anonym, aber sehr umfassend formuliert sei. Aufgrund des Inhaltes dieses Schreibens ergebe sich unzweifelhaft, dass diese genauen Ausführungen nur von einer Insiderin (Person aus dem dienstlichen Umfeld des BF) stammen könnte. Er vertrete daher die Rechtsansicht, dass aufgrund der Detailliertheit der Angaben jedenfalls ein fristauslösender Verdacht bestanden habe. In der Folge wurde der Beschwerdeeinwand erörtert, dass bei den meisten der im Spruch enthaltenen Vorwürfe bereits Strafbarkeitsverjährung vorliege und bei einem Großteil kein Zeitpunkt bzw. Zeitraum angegeben worden sei, wann der Beschwerdeführer die Taten begangen haben soll. Der Beschwerdeführer führte daraufhin jene Anschuldigungspunkte Punkt für Punkt an, die seiner Auffassung bereits verjährt seien. Der Behördenvertreter verwies diesbezüglich auf die im Bescheid zitierte Judikatur, wonach es hier nicht um den Verdacht von Einzeltaten gehe, sondern um ein fortgesetztes Delikt, wobei die Verjährung mit der letzten Tathandlung beginne. Der rechtliche Vertreter wendet ein, dass aufgrund des langen Deliktzeitraumes (2003 bis 2018) nicht von einem fortgesetzten Delikt ausgegangen werden könne, weil zwischen den vorgeworfenen Handlungen Jahre liegen würden, was dem von der Judikatur für ein fortgesetztes Delikt erforderlichen Gesamtplan ausschließe. In der Folge wird mit den Parteien die für fortgesetzte Delikte relevante Judikatur des VwGH erörtert (VwGH vom 24.04.2018, Ra 2017/10/0203, VwGH vom 25.09.2019, Ra 2019/09/0120, VwGH vom 03.05.2017, Ra 2016/03/0108). Auf Vorhalt, dass für das Gericht bei der beträchtlichen Anzahl von Anschuldigungen, die gegen das gleiche Rechtsgut gerichtet sind, durchaus ein gewisses Gesamtkonzept erkennbar sei, entgegnete der Beschwerdeführer, dass er der Ansicht sei, dass es für einen derart langen Tatzeitraum (über 10 Jahre) relativ wenig sei, was gegen ihn vorgebracht wurde. Ihm sei bekannt, dass Zeugen mehrmals ersucht worden seien, gegen ihn auszusagen, um ausreichende Anschuldigungspunkte zu finden. Der Rechtliche Vertreter brachte vor, dass aus dem Suspendierungsbescheid nicht hervorgehe, dass sich eine der betroffenen weiblichen Personen irgendwann einmal gegen die Ratschläge und Empfehlungen des BF ausgesprochen oder zu erkennen gegeben hätte, dass die erteilten Ratschläge des BF nicht gewünscht wären, sodass es aus seiner Sicht hier von keinem rechtswidrigen Verhalten auszugehen sei, weil der BF nur persönliche Ratschläge, was die Lebensführung insbesondere im Zusammenhang mit dem christlichen Glauben betreffe, erteilen wollte. Belästigung liege aus seiner Sicht nur dann vor, wenn ein Verhalten, das nicht gewünscht ist, angezeigt werde und entgegen diesem Postulat weiterhin Ratschläge für die Lebensführung erteilt werden. Solche Feststellungen würden sich im Suspendierungsbescheid nicht finden. In der Folge wird mit den Parteien die Norm des Paragraph 43 a, BDG 1979 erörtert, welcher nicht nur das Mobbing im engeren wissenschaftlichen Sinn verbietet, sondern generell Verhaltensweisen in Umgang mit Mitarbeitern, welche Arbeitsbedingungen schaffen, die die menschliche Würde verletzen. Dies kann bei der Vielzahl der vorliegenden Anschuldigungspunkte nicht ausgeschlossen werden. In der Folge wurde unter Hinweis auf die Judikatur des VwGH (zuletzt vom 25.09.2019, 2019/09/006) darauf hingewiesen, dass durch einen rechtskräftig ergangenen und bezüglich der Vorwürfe ausreichend konkreten Einleitungsbeschluss die Verjährungsfrist im Disziplinarverfahren wirksam unterbrochen wird, und zwar ungeachtet seiner allfälligen Fehlerhaftigkeit. Die Frage der Verjährung war bereits bei Erlassung des durch ein ordentliches Rechtsmittel bekämpfbaren Einleitungsbeschlusses zu beurteilen und kann daher nicht neuerlich aufgeworfen werden. Betreffend die im Suspendierungsbescheid enthaltenen Tatvorwürfe liegt bereits ein rechtskräftiger Einleitungsbeschluss vor. Daraus ergibt sich, dass ein begründeter Verdacht von Pflichtverletzungen rechtskräftig vorliege. Der rechtliche Vertreter brachte weiters vor, dass die Begründung der beschwerdegegenständlichen Bescheide keine umfangreiche und nachvollziehbare Erklärung dafür geben würden, weshalb im gegenständlichen Fall eine Suspendierung des Beschwerdeführers zum Schutz des Ansehens des Amtes oder weiteren dienstlichen Interessen tatsächlich notwendig sein sollte. Es fänden sich darin lediglich allgemeine Ausführungen und Schlagworte. Dem wurde entgegnet, dass eine Suspendierung dann notwendig ist, wenn aufgrund der Vorwürfe etwa eine schwere Belastung des Betriebsklimas oder negative Auswirkungen für die Betroffenen zu befürchten sind oder aber, wenn zu befürchten wäre, dass bei Bekanntwerden des Umstandes, dass jemand bei derartigen Vorwürfen weiter im Dienst belassen wird, ein Schaden für das Ansehen des Amtes zu befürchten wäre. Das scheint bei den vorliegenden Vorwürfen gegeben. Insbesondere

beim Themenkomplex römisch eins handelt es sich um Vorwürfe von Handlungen, die die Würde von weiblichen Mitarbeiterinnen betreffen. In solchen Fällen ist regelmäßig davon auszugehen, dass es gerade für die Betroffenen und damit für den Betriebsfrieden unangenehm wäre, wenn der Vorgesetzte, den solche Vorwürfe treffen, bis zur endgültigen Klärung im Disziplinarverfahren weiterhin Dienst als Vorgesetzter versieht., Der Behördenvertreter brachte vor, dass das Beweisverfahren gezeigt habe, dass die vorläufige Suspendierung und auch die Suspendierung der Disziplinarkommission zurecht erfolgt seien. Er verweise auf die in der Verhandlung vorgebrachten Judikate. Aus diesem Grund stelle er als Vertreter der Dienstbehörde den Antrag die Beschwerden abzuweisen und die Bescheide zu bestätigen., Der rechtliche Vertreter brachte vor, dass das Beweisverfahren ergeben habe, dass die zuständige Dienstbehörde, die Abteilung I/1/f am 27.05.2019 von dem konkreten Verdacht von Dienstpflichtverletzungen des Disziplinarbeschuldigten Kenntnis erlangt habe, wodurch die Frist der Verfolgungsverjährung bereits am 27.11.2019 abgelaufen sei, wodurch aus der Sicht der BF hier bereits Verjährung betreffend die vorliegenden beiden Bescheide eingetreten sei. Von einem fortgesetzten Delikt könne aus seiner Sicht nicht ausgegangen werden, da es sich hier einerseits um unterschiedliche Bedienstete, jahrelange Zeiträume zwischen einzelnen Vorwürfen und auch unterschiedliche Deliktsbereiche handeln würde. Im Übrigen verweise er auf das Vorbringen in der Beschwerde und beantrage festzustellen, dass der BF nicht vom Dienst suspendiert werde.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich ist seit 2003 Leiter einer Abteilung des X Amtes, Bundesministerium für Inneres.

Es besteht der begründete Verdacht, dass der Beschwerdeführer die ihm im beschwerdegegenständlichen Suspendierungsbescheid vorgeworfenen zahlreichen Tathandlungen mit Ausnahme jener unter Punkt I.a.iii. und I.1.g. begangen (um Wiederholungen zu vermeiden, darf hier auf die Ausführungen oben unter Punkt 5 verwiesen werden) und damit über einen längeren Zeitraum seine Dienstpflichten gemäß §§ 43 Abs. 2, § 43a und § 45 BDG 1979 schuldhaft verletzt hat.

Es haben sich im Verfahren keine Anhaltspunkte für das offensichtliche Vorliegen von Einstellungsgründen gemäß § 118 Abs. 1 BDG 1979 ergeben.Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Republik Österreich ist seit 2003 Leiter einer Abteilung des römisch zehn Amtes, Bundesministerium für Inneres., Es besteht der begründete Verdacht, dass der Beschwerdeführer die ihm im beschwerdegegenständlichen Suspendierungsbescheid vorgeworfenen zahlreichen Tathandlungen mit Ausnahme jener unter Punkt römisch eins.a.iii. und römisch eins.1.g. begangen (um Wiederholungen zu vermeiden, darf hier auf die Ausführungen oben unter Punkt 5 verwiesen werden) und damit über einen längeren Zeitraum seine Dienstpflichten gemäß Paragraphen 43, Absatz 2., Paragraph 43 a und Paragraph 45, BDG 1979 schuldhaft verletzt hat. , Es haben sich im Verfahren keine Anhaltspunkte für das offensichtliche Vorliegen von Einstellungsgründen gemäß Paragraph 118, Absatz eins, BDG 1979 ergeben.

2. Beweiswürdigung:

Der oben unter Punkt 1. dargelegte Sachverhalt, nämlich der Verdacht von Dienstpflichtverletzungen durch den BF ergibt sich unmittelbar aus der vorliegenden Aktenlage, insbesondere aus den im Akt aufliegenden zahlreichen niederschriftlichen Aussagen der Beteiligten und weiterer Zeugen.

Außerdem wurde wegen dieser Vorwürfe (Ausnahme jener unter Punkt I.a.iii. und I.1.g) bereits rechtskräftig ein Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer eingeleitet (siehe Ausführungen oben unter Punkt 6 und 8).Außerdem wurde wegen dieser Vorwürfe (Ausnahme jener unter Punkt römisch eins.a.iii. und römisch eins.1.g) bereits rechtskräftig ein Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer eingeleitet (siehe Ausführungen oben unter Punkt 6 und 8).

Zur Feststellung, dass sich keine offensichtlichen Anhaltspunkte für das Vorliegen von Einstellungsgründen ergeben haben, wird auf die nachstehenden rechtlichen Ausführungen verwiesen.

3. Rechtliche Beurteilung:

1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.1. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in

Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

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. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der Angelegenheit eine mündliche Verhandlung durchgeführt. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der Angelegenheit eine mündliche Verhandlung durchgeführt.

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 hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt hinsichtlich der gegebenen Verdachtslage steht aufgrund der Aktenlage und dem Ergebnis der mündlichen Verhandlung fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A)

1. Für den Beschwerdefall ist folgende Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 58/2019 (BDG 1979) maßgeblich: 1. Für den Beschwerdefall ist folgende Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 58 aus 2019, (BDG 1979) maßgeblich:

Suspendierung

§ 112. (1) Die Dienstbehörde hat die vorläufige Suspendierung einer Beamtin oder eines Beamten zu verfügen,

1. wenn über sie oder ihn die Untersuchungshaft verhängt wird oder
 2. wenn gegen sie oder ihn eine rechtswirksame Anklage wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts vorliegt und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2013 bezieht oder
 3. wenn durch ihre oder seine Belassung im Dienst wegen der Art der ihr oder ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet würden.
- Paragraph 112, (1) Die Dienstbehörde hat die vorläufige Suspendierung einer Beamtin oder eines Beamten zu verfügen,, 1. wenn über sie oder ihn die Untersuchungshaft verhängt wird oder, 2. wenn gegen sie oder ihn eine rechtswirksame Anklage wegen eines in Paragraph 20, Absatz eins, Ziffer 3 a, angeführten Delikts vorliegt und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2013 bezieht oder, 3. wenn durch ihre oder seine Belassung im Dienst wegen der Art der ihr oder ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet würden.

Im Falle eines Strafverfahrens gegen eine Beamtin oder einen Beamten hat das Strafgericht die zuständige Dienstbehörde zum frühestmöglichen Zeitpunkt über die Verhängung der Untersuchungshaft oder vom Vorliegen einer rechtskräftigen Anklage zu verständigen.

(2) Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Bundesdisziplinarbehörde mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde oder des Bundesverwaltungsgerichts über die Suspendierung. Ab dem Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde hat diese bei Vorliegen der in Abs. 1 genannten Voraussetzungen die Suspendierung zu verfügen. (2) Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Bundesdisziplinarbehörde mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu

entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde oder des Bundesverwaltungsgerichts über die Suspendierung. Ab dem Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde hat diese bei Vorliegen der in Absatz eins, genannten Voraussetzungen die Suspendierung zu verfügen.

(3) Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt steht gegen die Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde, gemäß Abs. 3 keine Suspendierung zu verfügen, und gegen die Aufhebung einer Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde das Recht der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zu.(3) Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt steht gegen die Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde, gemäß Absatz 3, keine Suspendierung zu verfügen, und gegen die Aufhebung einer Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde das Recht der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zu.

(4) Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezuges der Beamtin oder des Beamten auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Die Dienstbehörde, ab Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde diese, hat auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung zu vermindern oder aufzuheben, wenn und soweit das monatliche Gesamteinkommen der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familienangehörigen, für die sie oder er sorgspflichtig ist, die Höhe des Mindestsatzes im Sinne des § 26 Abs. 5 PG 1965 nicht erreicht.(4) Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezuges der Beamtin oder des Beamten auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Die Dienstbehörde, ab Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde diese, hat auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung zu vermindern oder aufzuheben, wenn und soweit das monatliche Gesamteinkommen der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familienangehörigen, für die sie oder er sorgpflichtig ist, die Höhe des Mindestsatzes im Sinne des Paragraph 26, Absatz 5, PG 1965 nicht erreicht.

(5) Nimmt die Beamtin oder der Beamte während der Suspendierung eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung auf oder weitert eine solche aus oder übt sie oder er während der Suspendierung eine unzulässige Nebenbeschäftigung aus, erhöht sich die Kürzung des Monatsbezugs gemäß Abs. 4 um jenen Teil, um den ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung ein Drittel ihres oder seines Monatsbezugs übersteigen. Zu diesem Zweck hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung bekannt zu geben. Kommt sie oder er dieser Pflicht nicht nach, so gilt der ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung entsprechende Monatsbezug als monatliches Einkommen aus der Nebenbeschäftigung.(5) Nimmt die Beamtin oder der Beamte während der Suspendierung eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung auf oder weitert eine solche aus oder übt sie oder er während der Suspendierung eine unzulässige Nebenbeschäftigung aus, erhöht sich die Kürzung des Monatsbezugs gemäß Absatz 4, um jenen Teil, um den ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung ein Drittel ihres oder seines Monatsbezugs übersteigen. Zu diesem Zweck hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung bekannt zu geben. Kommt sie oder er dieser Pflicht nicht nach, so gilt der ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung entsprechende Monatsbezug als monatliches Einkommen aus der Nebenbeschäftigung.

(6) Die Suspendierung endet spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluß des Disziplinarverfahrens. Fallen die Umstände, die für die Suspendierung der Beamtin oder des Beamten maßgebend gewesen sind, vorher weg, so ist die Suspendierung von der Bundesdisziplinarbehörde unverzüglich aufzuheben.

(7) Die Beschwerde gegen eine (vorläufige) Suspendierung oder gegen eine Entscheidung über die Verminderung (Aufhebung) der Bezugskürzung hat keine aufschiebende Wirkung.

(8) Wird die Bezugskürzung auf Antrag des Beamten vermindert oder aufgehoben, so wird diese Verfügung mit dem Tage der Antragstellung wirksam.

2. Allgemeine Voraussetzung für eine Suspendierung im Sinne des BDG 1979 ist, dass schwerwiegende Dienstpflichtverletzungen zur Last gelegt werden. Es genügt im Sinne der Rechtsprechung des VwGH ein entsprechend konkreter Verdacht („begründeter Verdacht“ iSd § 109 Abs. 1 BDG); die Dienstpflichtverletzung muss zum Zeitpunkt der Suspendierung auch noch nicht nachgewiesen sein (VwGH 20.11.2001, 2000/09/0133; 29.11.2002, 95/09/0039; 4.9.2003, 2000/09/0202). Bei einem konkreten Verdacht handelt es sich um „hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte“, aus denen nach der Lebenserfahrung mit Wahrscheinlichkeit auf ein Vergehen geschlossen werden kann (VwGH 27.6.2002, 2001/09/0012; 29.4.2004, 2001/09/0086; 16.9.2009, 2009/09/0121).2. Allgemeine Voraussetzung für eine

Suspendierung im Sinne des BDG 1979 ist, dass schwerwiegende Dienstpflichtverletzungen zur Last gelegt werden. Es genügt im Sinne der Rechtsprechung des VwGH ein entsprechend konkreter Verdacht („begründeter Verdacht“ iSd Paragraph 109, Absatz eins, BDG); die Dienstpflichtverletzung muss zum Zeitpunkt der Suspendierung auch noch nicht nachgewiesen sein (VwGH 20.11.2001, 2000/09/0133; 29.11.2002, 95/09/0039; 4.9.2003, 2000/09/0202). Bei einem konkreten Verdacht handelt es sich um „hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte“, aus denen nach der Lebenserfahrung mit Wahrscheinlichkeit auf ein Vergehen geschlossen werden kann (VwGH 27.6.2002, 2001/09/0012; 29.4.2004, 2001/09/0086; 16.9.2009, 2009/09/0121).

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Suspendierung ihrem Wesen nach eine sichernde Maßnahme, die bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich zwingend zu treffen ist. Sie stellt keine endgültige Lösung dar. Es braucht daher nicht nachgewiesen zu werden, dass der Beamte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Diese Aufgabe kommt vielmehr erst den Disziplinarbehörden im Disziplinarverfahren zu. Die Berechtigung zur Verfügung der Suspendierung liegt allein in dem Bedürfnis, noch vor der Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung in der abschließenden Entscheidung über die angemessene Disziplinarstrafe des Beamten eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende, vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen. Die Suspendierung eines Beamten gehört demnach in die Reihe jener vorläufigen Maßnahmen, die in zahlreichen Verfahrensgesetzen vorgesehen sind, um einen Zustand vorübergehend zu ordnen, der endgültig erst aufgrund des in der Regel einen längeren Zeitraum beanspruchenden förmlichen Verfahrens geregelt wird, um dadurch Nachteile und Gefahren - insbesondere für das allgemeine Wohl - abzuwehren und zu verhindern. Die Verfügung der Suspendierung setzt den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung voraus, die wegen "ihrer Art" das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet. Es können daher nur schwerwiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. So kann eine Suspendierung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwerwiegend zu vermuten ist. Aber auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Suspendierung begründet sein, z.B. bei schwerer Belastung des Betriebsklimas. Für eine Suspendierung sind greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung von ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie auf die subjektive Tatseite erforderlich (vgl. zum Ganzen etwa VwGH 21. 4. 2015, Ro 2015/09/0004, mit umfangreichen Hinweisen auf die Vorjudikatur). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Suspendierung ihrem Wesen nach eine sichernde Maßnahme, die bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich zwingend zu treffen ist. Sie stellt keine endgültige Lösung dar. Es braucht daher nicht nachgewiesen zu werden, dass der Beamte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Diese Aufgabe kommt vielmehr erst den Disziplinarbehörden im Disziplinarverfahren zu. Die Berechtigung zur Verfügung der Suspendierung liegt allein in dem Bedürfnis, noch vor der Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung in der abschließenden Entscheidung über die angemessene Disziplinarstrafe des Beamten eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende, vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen. Die Suspendierung eines Beamten gehört demnach in die Reihe jener vorläufigen Maßnahmen, die in zahlreichen Verfahrensgesetzen vorgesehen sind, um einen Zustand vorübergehend zu ordnen, der endgültig erst aufgrund des in der Regel einen längeren Zeitraum beanspruchenden förmlichen Verfahrens geregelt wird, um dadurch Nachteile und Gefahren - insbesondere für das allgemeine Wohl - abzuwehren und zu verhindern. Die Verfügung der Suspendierung setzt den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung voraus, die wegen "ihrer Art" das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet. Es können daher nur schwerwiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. So kann eine Suspendierung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwerwiegend zu vermuten ist. Aber auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Suspendierung begründet sein, z.B. bei schwerer Belastung des Betriebsklimas. Für eine Suspendierung sind greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung von ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie auf die subjektive Tatseite erforderlich vergleiche zum Ganzen etwa VwGH 21. 4. 2015, Ro 2015/09/0004, mit umfangreichen Hinweisen auf die Vorjudikatur).

Eine Suspendierung ist aber dann unzulässig, wenn bereits im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens vorliegen oder lediglich bloße Gerüchte und vage Vermutungen vorliegen. Es müssen vielmehr greifbare Anhaltspunkte für eine Dienstpflichtverletzung in

ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie auf die subjektive Tatseite gegeben sein, welche die für eine Suspendierung geforderten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen (vgl. dazu VwGH 20.10.2015, Ra 2015/09/0035, mwN). Eine Suspendierung ist aber dann unzulässig, wenn bereits im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens vorliegen oder lediglich bloße Gerüchte und vage Vermutungen vorliegen. Es müssen vielmehr greifbare Anhaltspunkte für eine Dienstpflichtverletzung in ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie auf die subjektive Tatseite gegeben sein, welche die für eine Suspendierung geforderten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllen vergleiche dazu VwGH 20.10.2015, Ra 2015/09/0035, mwN).

Verschulden bzw. die Strafbemessung sind - anders als im nachfolgenden Disziplinarverfahren - im Suspendierungsverfahren nicht zu beurteilen (VwGH 30.06.2004, 2001/09/0133).

3. Nach dem hier einschlägigen § 112 Abs. 1 Z 3 BDG 1979 war im Gegenstand daher lediglich zu prüfen, ob eine begründete Verdachtslage hinsichtlich der Begehung von Dienstpflichtverletzung vorliegt und diese wegen ihrer Art das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes bei Belassung des Beschwerdeführers im Dienst gefährden. 3. Nach dem hier einschlägigen Paragraph 112, Absatz eins, Ziffer 3, BDG 1979 war im Gegenstand daher lediglich zu prüfen, ob eine begründete Verdachtslage hinsichtlich der Begehung von Dienstpflichtverletzung vorliegt und diese wegen ihrer Art das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes bei Belassung des Beschwerdeführers im Dienst gefährden.

Wie oben bereits festgestellt, steht der Beschwerdeführer im Verdacht mit dem ihm im Spruch des Suspendierungsbescheides vorgeworfenen Tathandlungen zahlreiche und in ihrer Gesamtheit auch schwerwiegende Dienstpflichtverletzungen begangen zu haben. Der Verdacht ist zudem ausreichend begründet, weil sich aus den im Akt aufliegenden umfangreichen Beweismittel (dabei insbesondere aus den niederschriftlichen Zeugenaussagen der von den gegenständlichen Vorwürfen betroffenen Personen) hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte ergeben, aus welchen mit entsprechender Wahrscheinlichkeit auf die ihm zur Last gelegten Pflichtverletzungen geschlossen werden kann. Ein endgültiger Nachweis der Dienstpflichtverletzungen ist für die Frage der Suspendierung nicht erforderlich; ob ein solcher erbracht werden kann, ist im noch zu führenden Disziplinarverfahren durch die Disziplinarbehörde zu klären.

Eine Suspendierung wäre aber dann unzulässig, wenn im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens (§ 118 Abs. 1 BDG 1979) vorliegen würden. Ein solcher Einstellungsgrund wäre im Falle der Verjährung, wie dies vom Beschwerdeführer bezüglich der meisten Vorwürfe unter Punkt I eingewendet wird, jedenfalls gegeben. Eine Suspendierung wäre aber dann unzulässig, wenn im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens (Paragraph 118, Absatz eins, BDG 1979) vorliegen würden. Ein solcher Einstellungsgrund wäre im Falle der Verjährung, wie dies vom Beschwerdeführer bezüglich der meisten Vorwürfe unter Punkt römisch eins eingewendet wird, jedenfalls gegeben.

In diesem Zusammenhang ist zunächst auf den Umstand zu verweisen, dass gegen den Beschwerdeführer wegen der ihm hier zum Vorwurf gemachten Dienstpflichtverletzungen bereits rechtskräftigen Einleitungsbeschlüsse vom 17.12.2020 und 11.02.2020 vorliegen. Der VwGH hat zu diesem Thema bereits wiederholt Folgendes ausgeführt (zuletzt VwGH 25.09.2019, 2019/09/0006):

„Durch einen rechtskräftig ergangenen und bezüglich der Vorwürfe ausreichend konkreten Einleitungsbeschluss wird - ungeachtet seiner allfälligen Fehlerhaftigkeit - die Verjährungsfrist im Disziplinarverfahren wirksam unterbrochen. Bereits bei Erlassung des durch ein ordentliches Rechtsmittel bekämpfbaren Einleitungsbeschlusses war die Frage der Verjährung zu beurteilen und kann daher nicht neuerlich aufgeworfen werden (vgl. VwGH 22.2.2018, Ra 2017/09/0050; VwGH 23.2.2017, Ra 2016/09/0113; VwGH 14.11.2002, 2001/09/0008; VwGH 17.11.1994, 94/09/0112; VwGH 27.4.1989, 88/09/0004). Gleichartige Bestimmungen des BDG 1979 in ähnlich formulierten Disziplinarrechtsordnungen, also auch im Disziplinarrecht der Landes- und Gemeindebeamten, werden wie vergleichbare Bestimmungen des BDG 1979 ausgelegt (vgl. VwGH 13.12.2016, Ra 2016/09/0038; VwGH 20.10.2015, Ra 2015/09/0035; VwGH 10.9.2015, Ra 2015/09/0053; VwGH 14.10.2011, 2009/09/0194).“

Abgesehen davon ist dem Einwand Beschwerdeführers, dass die Dienstbehörde bereits am 22.05.2019 für den Beginn der sechsmonatigen Verjährungsfrist ausreichend Kenntnis vom Verdacht der ihm hier vorgeworfenen

Dienstpflichtverletzungen gehabt hätte, weil an diesem Tag die anonyme Beschwerde auch einem zuständigen Vertreter der Dienstbehörde zugegangen wäre, worin bereits ein Großteil der Vorwürfe ausreichend konkret enthalten gewesen seien, Folgendes zu entgegnen:

Die Verjährungsfrist gemäß § 94 Abs. 1 Z. 1 BDG 1979 beginnt, wenn eine Pflichtverletzung der Disziplinarbehörde (und damit auch der Dienstbehörde) zur Kenntnis gelangt. Ist die Dienstbehörde in mehrere Organisationseinheiten unterteilt, so ist der Beginn der Verjährungsfrist gemäß § 94 Abs. 1 Z. 1 BDG 1979 mit der Kenntnis des Leiters der Dienstbehörde oder jener Fachabteilung/Unterorganisationseinheit der Dienstbehörde, die für die Behandlung von Disziplinarangelegenheiten (für jene Gruppe von Beamten, der der Verdächtige angehört), zuständig ist, anzunehmen (VwGH 15.12.2004, 2003/09/0164). „Durch einen rechtskräftig ergangenen und bezüglich der Vorwürfe ausreichend konkreten Einleitungsbeschluss wird - ungeachtet seiner allfälligen Fehlerhaftigkeit - die Verjährungsfrist im Disziplinarverfahren wirksam unterbrochen. Bereits bei Erlassung des durch ein ordentliches Rechtsmittel bekämpfbaren Einleitungsbeschlusses war die Frage der Verjährung zu beurteilen und kann daher nicht neuerlich aufgeworfen werden vergleiche VwGH 22.2.2018, Ra 2017/09/0050; VwGH 23.2.2017, Ra 2016/09/0113; VwGH 14.11.2002, 2001/09/0008; VwGH 17.11.1994, 94/09/0112; VwGH 27.4.1989, 88/09/0004). Gleichartige Bestimmungen des BDG 1979 in ähnlich formulierten Disziplinarrechtsordnungen, also auch im Disziplinarrecht der Landes- und Gemeindebeamten, werden wie vergleichbare Bestimmungen des BDG 1979 ausgelegt vergleiche VwGH 13.12.2016, Ra 2016/09/0038; VwGH 20.10.2015, Ra 2015/09/0035; VwGH 10.9.2015, Ra 2015/09/0053; VwGH 14.10.2011, 2009/09/0194).“, Abgesehen davon ist dem Einwand Beschwerdeführers, dass die Dienstbehörde bereits am 22.05.2019 für den Beginn der sechsmonatigen Verjährungsfrist ausreichend Kenntnis vom Verdacht der ihm hier vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gehabt hätte, weil an diesem Tag die anonyme Beschwerde auch einem zuständigen Vertreter der Dienstbehörde zugegangen wäre, worin bereits ein Großteil der Vorwürfe ausreichend konkret enthalten gewesen seien, Folgendes zu entgegnen: Die Verjährungsfrist gemäß Paragraph 94, Absatz eins, Ziffer eins, BDG 1979 beginnt, wenn eine Pflichtverletzung der Disziplinarbehörde (und damit auch der Dienstbehörde) zur Kenntnis gelangt. Ist die Dienstbehörde in mehrere Organisationseinheiten unterteilt, so ist der Beginn der Verjährungsfrist gemäß Paragraph 94, Absatz eins, Ziffer eins, BDG 1979 mit der Kenntnis des Leiters der Dienstbehörde oder jener Fachabteilung/Unterorganisationseinheit der Dienstbehörde, die für die Behandlung von Disziplinarangelegenheiten (für jene Gruppe von Beamten, der der Verdächtige angehört), zuständig ist, anzunehmen (VwGH 15.12.2004, 2003/09/0164).

Nun hat die Verhandlung zwar ergeben, dass die gegen den Beschwerdeführer beim Gleichbehandlungsbeauftragten eingebrachte anonyme Beschwerde am 27.05.2019 tatsächlich auch dem für Disziplinarrechtsangelegenheiten zuständigen Referatsleiter der als Dienstbehörde zuständigen Abteilung des BMI zugegangen ist. Vor dem Hintergrund der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist aber dennoch nicht von einer fristauslösenden Kenntnis der Dienstbehörde von gegenständlichen Dienstpflichtverletzungen auszugehen, und zwar unabhängig davon, wie konkret die Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer in dieser anonymen Beschwerde bereits beschrieben waren. Denn der VwGH hat in seiner Entscheidung vom 27.09.2002, 2001/09/0205, ausdrücklich Folgendes ausgeführt:

„Als "Kenntnis" von der Dienstpflichtverletzung kommt nur das auf sicheren Grundlagen beruhende Wissen über bestimmte Tatsachen in Betracht, nicht jedoch ein bloßes Gerücht, Vermutungen Dritter oder bloßes Kennenmüssen (Hinweis Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 2. Aufl., 1996, S. 51 mwN.). Ein anonymes Schreiben steht auf der Stufe von Vermutungen Dritter, keinesfalls ist dem der Akteneinsicht entzogenen anonymen Schreiben ein auf sicheren Grundlagen beruhendes Wissen über bestimmte Tatsachen zu entnehmen.“

Die für Beschwerdeführer zuständige Dienstbehörde hatte daher zu diesem Zeitpunkt noch nicht das notwendige, auf sicheren Grundlagen beruhende Wissen über bestimmte Tatsachen, um von einer fristauslösenden Kenntnis der gegenständlichen Dienstpflichtverletzungen ausgehen zu können.

„Als "Kenntnis" von der Dienstpflichtverletzung kommt nur das auf sicheren Grundlagen beruhende Wissen über bestimmte Tatsachen in Betracht, nicht jedoch ein bloßes Gerücht, Vermutungen Dritter oder bloßes Kennenmüssen (Hinweis Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 2. Aufl., 1996, S. 51 mwN.). Ein anonymes Schreiben steht auf der Stufe von Vermutungen Dritter, keinesfalls ist dem der Akteneinsicht entzogenen anonymen Schreiben ein auf sicheren Grundlagen beruhendes Wissen über bestimmte Tatsachen zu entnehmen.“, Die für Beschwerdeführer zuständige Dienstbehörde hatte daher zu diesem Zeitpunkt noch nicht das notwendige, auf sicheren Grundlagen beruhende Wissen über bestimmte Tatsachen, um von einer fristauslösenden Kenntnis der gegenständlichen Dienstpflichtverletzungen ausgehen zu können.,

Der Beschwerdeführer wendet darüber hinaus ein, dass die Vorwürfe unter Punkt I schon lange zurückliegen und verschiedene Personen betreffen würden, er diesen damals im Rahmen persönlicher Gespräche Ratschläge erteilen habe wollen als Hilfestellung, was weder „Mobbing“ noch „Belästigung“ geschweige denn ein auf einem Gesamtplan beruhendes „fortgesetztes Delikt“ sein könne. Mobbing könne überhaupt nur dann vorliegen, wenn gegen eine bestimmte Person wiederholte zeitnahe Handlungen gesetzt würden mit dem Ziel die betreffende Person auszugrenzen, zu schikanieren oder zu demütigen. Persönliche Ratschläge in privaten Gesprächen, die er zugeständenermaßen erteilt habe, aus freier Überzeugung und auf Grundlage seines christlichen Glaubens seien weder „Mobbinghandlungen“ noch stellten sie - ex ante betrachtet - eine Belästigung dar, jedenfalls so lange nicht, als die betroffene Person ihm gegenüber nicht erklärt habe, dass solche Ratschläge oder gedachte Hilfestellungen zu einer positiveren, besseren Lebenseinstellung nicht gewünscht würden. Die Disziplinarbehörde habe auch bei der Umschreibung des zur Last gelegten Verhaltens im Suspendierungsbescheid die jeweiligen Zeitpunkte oder Zeiträume der Begehung der im Verdachtsbereich angelasteten Dienstpflichtverletzungen insbesondere auch im Hinblick auf eine Verjährung in der Begründung des Bescheides anzugeben, was im Suspendierungsbescheid bei vielen Anschuldigungspunkten nicht der Fall sei.

Der Beschwerdeführer wendet darüber hinaus ein, dass die Vorwürfe unter Punkt römisch eins schon lange zurückliegen und verschiedene Personen betreffen würden, er diesen damals im Rahmen persönlicher Gespräche Ratschläge erteilen habe wollen als Hilfestellung, was weder „Mobbing“ noch „Belästigung“ geschweige denn ein auf einem Gesamtplan beruhendes „fortgesetztes Delikt“ sein könne. Mobbing könne überhaupt nur dann vorliegen, wenn gegen eine bestimmte Person wiederholte zeitnahe Handlungen gesetzt würden mit dem Ziel die betreffende Person auszugrenzen, zu schikanieren oder zu demütigen. Persönliche Ratschläge in privaten Gesprächen, die er zugeständenermaßen erteilt habe, aus freier Überzeugung und auf Grundlage seines christlichen Glaubens seien weder „Mobbinghandlungen“ noch stellten sie - ex ante betrachtet - eine Belästigung dar, jedenfalls so lange nicht, als die betroffene Person ihm gegenüber nicht erklärt habe, dass solche Ratschläge oder gedachte Hilfestellungen zu einer positiveren, besseren Lebenseinstellung nicht gewünscht würden. Die Disziplinarbehörde habe auch bei der Umschreibung des zur Last gelegten Verhaltens im Suspendierungsbescheid die jeweiligen Zeitpunkte oder Zeiträume der Begehung der im Verdachtsbereich angelasteten Dienstpflichtverletzungen insbesondere auch im Hinblick auf eine Verjährung in der Begründung des Bescheides anzugeben, was im Suspendierungsbescheid bei vielen Anschuldigungspunkten nicht der Fall sei.

Dem ist zu entgegnen, dass der Tatbestand des § 43a BDG 1979 über das Verbot des „klassischen Mobblings“ hinaus geht und generell anordnet, dass sich Beamte grundsätzlich mit Achtung zu begegnen haben. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Dem ist zu entgegnen, dass der Tatbestand des Paragraph 43 a, BDG 1979 über das Verbot des „klassischen Mobblings“ hinaus geht und generell anordnet, dass sich Beamte grundsätzlich mit Achtung zu begegnen haben. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

Dazu hat der VwGH in seinem Erkenntnis vom 25.01.2013, 2012/09/0154 näher Folgendes ausgeführt:

Nach den Erläuterungen 488 BlgNR 24. GP, S. 9, zu § 29a LDG 1984 idF 2009/I/153, versteht man unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (siehe dazu auch das Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002- III/7/2005). Schon § 26 der DP enthielt eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu findet sich in den §§ 43 bis 45 BDG 1979 keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen 'Betriebsfrieden' zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können. Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema 'Mobbing' zu

fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue § 43a BDG 1979 deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird - um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten - an die ständige Rechtsprechung des VwGH angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber 'auf die Goldwaage gelegt' wird (vgl. E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 4. September 1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört' wird (vgl. E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 16. Oktober 2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff 'Diskriminierung' umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen.

Die dem Beschwerdeführer unter Punkt I zum Vorwurf gemachten Aussagen erscheinen objektiv gesehen an einer Dienststelle absolut unangebracht, für betroffene Mitarbeiterinnen jedenfalls unerwünscht und damit auch geeignet, die menschliche Würde dieser Mitarbeiterinnen zu verletzen und den Betriebsfrieden empfindlich zu stören, weil diese tief in deren Privat- und Geschlechtssphäre eindringen. Daran würde sich auch nichts ändern, wenn der Beschwerdeführer diese Aussagen tatsächlich selbst als gut gemeinte und allenfalls sogar religiöse Ratschläge verstanden haben will. Es ist daher der Disziplinarbehörde nicht entgegenzutreten, wenn sie in derartigen Äußerungen objektiv Verstöße gegen § 43a BDG 1979 erkennt. Nach den Erläuterungen 488 BlgNR 24. GP, S. 9, zu Paragraph 29 a, LDG 1984 in der Fassung 2009/I/153, versteht man unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (siehe dazu auch das Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002- III/7/2005). Schon Paragraph 26, der DP enthielt eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu findet sich in den Paragraphen 43 bis 45 BDG 1979 keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen 'Betriebsfrieden' zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können. Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema 'Mobbing' zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue Paragraph 43 a, BDG 1979 deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird - um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten - an die ständige Rechtsprechung des VwGH angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber 'auf die Goldwaage gelegt' wird vergleiche E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 4. September 1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört' wird vergleiche E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 16. Oktober 2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff 'Diskriminierung' umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen., Die dem Beschwerdeführer unter Punkt römisch eins zum Vorwurf gemachten Aussagen erscheinen objektiv gesehen an einer Dienststelle absolut unangebracht, für betroffene Mitarbeiterinnen jedenfalls unerwünscht und damit auch geeignet, die menschliche Würde dieser Mitarbeiterinnen zu verletzen und den Betriebsfrieden empfindlich zu stören, weil diese tief in deren Privat- und Geschlechtssphäre eindringen. Daran würde sich auch nichts ändern, wenn der Beschwerdeführer diese Aussagen tatsächlich selbst als gut gemeinte und allenfalls sogar religiöse Ratschläge verstanden haben will. Es ist daher der Disziplinarbehörde nicht entgegenzutreten, wenn sie in derartigen Äußerungen objektiv Verstöße gegen Paragraph 43 a, BDG 1979 erkennt.

Zum Einwand, dass die ihm vorgeworfenen Aussagen teilweise bereits mehr als drei Jahre zurückliegen würden und deshalb bereits verjährt wären, bzw. teilweise zeitlich gar nicht eingeordnet seien, weshalb eine Prüfung der Verjährung unmöglich sei, ist zunächst neuerlich auf die (oben bereits ausführlich dargestellte) Rechtswirkung der vorliegenden rechtskräftigen Einleitungsbeschlüsse zu verweisen. Darüber hinaus ergibt sich aus dem Spruch des Suspendierungsbescheides (auch hier in Zusammenschau mit den Einleitungsbeschlüssen), dass betreffend einzelner Mitarbeiterinnen auch Tatvorwürfe vorliegen, deren Tatzeitpunkte jedenfalls innerhalb der dreijährigen Verjährungsfrist liegen. Der Disziplinarbehörde ist auch insofern Recht zu geben, als es sich bei den einzelnen Vorwürfen im Wesentlichen um gleichartige Tathandlungen handelt, welche – bei Wahrheitsunterstellung – einen Angriff auf das selbe Rechtsgut, nämlich die Würde von Mitarbeiterinnen darstellen. Dies und die beträchtliche Anzahl der vorgeworfenen Einzelhandlungen deuten zudem auch auf das für ein fortgesetztes Delikt erforderliche Vorliegen eines Gesamtkonzeptes hin. Ob das in subjektiver Hinsicht tatsächlich der Fall ist, wird von der Disziplinarbehörde im Zuge des noch zu führenden Disziplinarverfahrens ebenso zu klären sein, wie die Frage, ob ein solches Gesamtkonzept in der Vergangenheit allenfalls bereits durch zu große zeitliche Zwischenräume unterbrochen war und damit weiter zurückliegende Tathandlungen nicht mehr zu ahnden sind.

Wie bereits ausgeführt, setzt die Verfügung der Suspendierung den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen voraus, die wegen "ihrer Art" das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet. Es können daher nur schwerwiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. Aber auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Suspendierung begründet sein, z.B. bei schwerer Belastung des Betriebsklimas.

Im gegenständlichen Fall ist der Disziplinarbehörde zuzustimmen, wenn sie davon ausgeht, dass die vorliegenden Beweismittel insgesamt den Verdacht von schwerwiegenden Pflichtverletzungen begründen, welche wesentliche Interessen des Dienstes gefährden. Das dem Beschwerdeführer vorgeworfene, über mehrere Jahre andauernde Verhalten war (bei Zutreffen) gegen mehrere Mitarbeiterinnen gerichtet und – wie die Zeugenaussagen nahelegen – auch nachvollziehbar geeignet, das Betriebsklima und den gesamten Dienstbetrieb der Dienststelle nachhaltig zu stören. Bereits vor diesem Hintergrund erscheint die Suspendierung als notwendige und auch angemessene Maßnahme, um an dieser Dienststelle einen normalen und friktionsfreien Dienstbetrieb wiederherzustellen und bis zur abschließenden Klärung im Disziplinarverfahren auch weiter zu gewährleisten.

Zudem wäre auch eine Schädigung des Ansehens des Amtes zu befürchten, wenn bekannt werden würde, dass ein öffentlich Bediensteter und Vorgesetzter, der im Verdacht steht, für seine weiblichen Mitarbeiterinnen mit derart unangebrachten und unerwünschten Aussagen über mehrere Jahre zum Teil demütigende Arbeitsbedingungen geschaffen zu haben, falls dieser bis zur abschließenden Klärung der Angelegenheit dort weiter seinen Dienst als Vorgesetzter versehen würde.

Zusammengefasst liegt im gegenständlichen Fall auch nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts ein gerechtfertigtes dienstliches Interesse im Sinne des § 112 Abs. 1 Z 3 BDG 1979 vor, weshalb die von der Disziplinarbehörde mit beschwerdegegenständlichem Bescheid verfügte Suspendierung rechtlich nicht zu beanstanden ist. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden. Zusammengefasst liegt im gegenständlichen Fall auch nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts ein gerechtfertigtes dienstliches Interesse im Sinne des Paragraph 112, Absatz eins, Ziffer 3, BDG 1979 vor, weshalb die von der Disziplinarbehörde mit beschwerdegegenständlichem Bescheid verfügte Suspendierung rechtlich nicht zu beanstanden ist. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

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. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 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. Auf die unter A) zitierte

Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes wird verwiesen. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 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. Auf die unter A) zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes wird verwiesen.

Schlagworte

Ansehen des Amtes Arbeitsbedingungen Äußerungen Beamter Betriebsklima dienstliche Interessen
Dienstpflichtverletzung Diskriminierung Disziplinarkommission Disziplinarverfahren Einleitungsbeschluss
geschlechtsbezogene Belästigung geschlechtsspezifische Diskriminierung Kenntnis menschliche Würde Mobbing
Suspendierung Verdacht Verdachtslage Verjährung Vorgesetzter wichtiges dienstliches Interesse

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W116.2227999.1.00

Im RIS seit

22.03.2021

Zuletzt aktualisiert am

22.03.2021

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

© 2026 JUSLINE

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