jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2018/7/25 W116 2113622-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.07.2018

Entscheidungsdatum

25.07.2018

Norm

BDG 1979 §118 Abs1 Z2
BDG 1979 §126 Abs2
BDG 1979 §44 Abs1
B-VG Art.133 Abs4
VwGVG §28 Abs2

Spruch

W116 2113622-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Mario DRAGONI als Einzelrichter über die Beschwerde der Bezirksinspektorin XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Walter SUPPAN, Alter Platz 24/I, 9020 Klagenfurt, gegen das Disziplinarerkenntnis der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR JUSTIZ vom 06.07.2015, GZ: 1Ds39/14, mit dem die Disziplinarstrafe einer Geldbuße verhängt wurde, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG Folge gegeben, der angefochtene Bescheid behoben und die Beschuldigte von dem gegen sie erhobenen Tatvorwurf gemäß § 118 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 in Verbindung mit § 126 Abs. 2 BDG 1979 freigesprochen.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Die am XXXX geborene Beschwerdeführerin steht als Justizwachebeamtin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Seit 01.07.2009 ist sie mit der Funktion "Abteilungskommandantin - Abteilung 07 KOW" mit der Bewertung E2a/1 in der Justizanstalt XXXX betraut. Daneben ist sie als Group-Counselor und Freizeitgestalterin tätig.

2. Am 27.10.2014 erteilte der Anstaltsleiter der Beschwerdeführerin eine schriftliche Ermahnung mit folgendem Inhalt (anonymisiert):

"Am 20.10.2014 teilte mir der Leiter des Vereines N., Herr G mit, dass er am 19.10.2014 eine elektronische Nachricht der Frau Blnsp. H mit dem Inhalt erhalten habe, dass heuer keine Entlassungsgruppen mehr möglich seien, da dafür keine Überstunden zur Verfügung gestellt würden. Ich selbst habe am 13.10.2014 in einer Mail an Blnsp. H und Blnsp. S (Anm: die Beschwerdeführerin) mitgeteilt, dass die Entlassungsgruppen im Pflichtstundenbereich zu absolvieren seien und diese aufgefordert, mir, dem Kommando und der Diensteinteilung einen Stundenplan für die Entlassungsgruppen zu übermitteln, sodass wir entsprechend Vertretungen einteilen können. Dieser Weisung sind weder Blnsp. S noch Blnsp. H nachgekommen. H führt in ihrer Mail an P auch an, dass ihr S (die Beschwerdeführerin) gesagt habe, sie könne die Entlassungsgruppen auch nicht begleiten, da sie Weihnachtsvorbereitungen zu treffen habe. Weiters wurde bei der Vergabe der Weihnachtsbelohnungen informell in Erfahrung gebracht, dass (die Beschwerdeführerin) bisher an keiner Entlassungsgruppe teilgenommen hat. Dies wurde vom Verein Neustart nun auch bestätigt.

Sie haben hiedurch Ihre Dienstpflichten im Sinne des § 43 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, (BDG 1979),BGBl. Nr. 333/1979, idgF, (erheblich) verletzt. Ich erteile Ihnen daher eine Ermahnung im Sinne des§ 109 Abs. 2 BDG 1979. Weiteres (sic) werden sie darauf aufmerksam gemacht, dass bei weiteren Dienstpflichtverletzungen Disziplinaranzeige erstattet werden muss."

3. Am 05.11.2014 erstattete die Beschwerdeführerin im Hinblick auf die schriftliche Ermahnung vom 27.10.2014 Selbstanzeige gemäß § 111 BDG 1979 und beantragte ein Disziplinarverfahren gegen sie einzuleiten und ihre Selbstanzeige an die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz weiterzuleiten. Inhaltlich führte sie aus, sich keiner Dienstpflichtverletzung bewusst zu sein. Die Mitteilung des Anstaltsleiters vom 13.10.2014 sei eine formlose E-Mail ohne jedwede Zeitangabe gewesen. Insbesondere sei nicht ersichtlich gewesen, dass eine sofortige Umsetzung gewünscht werde. Die Planung der Durchführung einer Entlassungsgruppe im heurigen Jahr wäre ohne grobe Vernachlässigung ihrer Pflichten als Abteilungskommandantin nicht möglich gewesen. Deshalb sei auch die Entscheidung getroffen worden, den Start auf Jänner 2015 zu verschieben

4. Am 06.07.2015 führte die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz in Anwesenheit der Beschwerdeführerin und ihres Verteidigers eine öffentliche, mündliche Verhandlung durch.

5. Mit beschwerdegegenständlichem Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz vom 06.07.2015 wurde die Beschwerdeführerin schuldig gesprochen, sie habe (anonymisiert)

"die ihr mit E-Mail des Leiters der Justizanstalt Klagenfurt vom 13. Oktober 2014, 10:06 Uhr, erteilte Weisung, dem Kommando und der für die Diensteinteilung der Beamtinnen und Beamten zuständigen Stelle der Justizanstalt Klagenfurt den "Stundenplan" für die Entlassungsgruppen so rechtzeitig bekannt zu geben, dass die Diensteinteilung die erforderlichen Vertretungen von Bezinspektorin S (die Beschwerdeführerin) und einer weiteren Beamtin durch andere Beamtinnen und Beamte entsprechend vorausplanen könne, nicht befolgt und die ihr aufgetragene Meldung eines "Stundenplan" unterlassen.

(Die Beschwerdeführerin) hat dadurch gegen ihre Dienstpflicht nach§ 44 Abs 1 BDG 1979, wonach der Beamte seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen, verstoßen und damit schuldhaft eine Dienstpflichtverletzung nach § 91 BDG 1979 begangen.

Hiefür wird über (die Beschwerdeführerin) gemäß§ 92 Abs 1 Z 2 BDG 1979 die Disziplinarstrafe der Geldbuße in Höhe von EUR 500,- (in Worten: Euro fünfhundert/00) verhängt.

Die Disziplinarbeschuldigte ist gemäß § 117 Abs 2 BDG 1979 überdies schuldig, die mit EUR 100,- (in Worten: Euro einhundert/00) festgesetzten Kosten des Disziplinarverfahrens zu tragen."

In der Begründung wurde dazu Folgendes ausgeführt (auszugsweise, anonymisiert):

"Gemäß Erlass der Vollzugsdirektion vom 2. Juni 2014, GZ BMJ-VD53301/0005-VD 2/2014, wurde den Justizanstalten eine flächendeckende Einführung von Entlassungsgruppen aufgetragen (ON 3, AS 31 ff). Zugleich wurden sie ersucht, bis längstens 1. Dezember 2014 einen detaillierten Umsetzungsplan vorzulegen. Zweck von Entlassungsgruppen ist es, Strafgefangenen in Form von Gruppenbetreuung durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Justizanstalten sowie den Verein N ein nachhaltiges Übergangsmanagement von "drinnen nach draußen" zu bieten. Dadurch soll die Zeit vor

der Entlassung und dem Übergang von der Haft in die Freiheit - was für Strafgefangene eine besondere Belastung bedeuten kann - durch ein intensives Beziehungsangebot gezielt genützt werden, um den hohen Rückfalls- und Wiederkehrraten besonders im ersten Jahr nach der Haft entgegenzuwirken. Dieses Betreuungskonzept sieht eine intensivierte Vernetzung zwischen Justizanstalten und dem Verein N vor, wobei die Entlassungsgruppen während der Haft beginnen und auch nach der Haft fortgeführt werden können. Die Gruppenleitung erfolgt durch einen Bediensteten der Justizanstalt und einen Mitarbeiter von N. Der konkrete Ablauf einer Betreuungsgruppe erfolgt in drei Phasen: ....

... Die erste und die zweite Phase umfassen insgesamt 15 Termine, wobei in begründeten Fällen bis zu zehn Termine während der Haft stattfinden können. Zumindest die letzten fünf Gruppentermine sind außerhalb der Justizanstalt durchzuführen. ...

... Die für eine Entlassungsgruppe vorgesehenen Trainer werden in einem mindestens einjährigen Lehrgang ausgebildet. Jedes Trainerduo einer Justizanstalt hat ein Umsetzungskonzept zu erstellen und den Vollzugsleitern sowie den Projektleitern vorzulegen. Dabei soll auf die örtlichen Gegebenheiten, die Vollzugsform (zB Untersuchungshaft, Strafhaft, Jugendvollzug) und auf die sonstigen strukturellen Rahmenbedingungen Rücksicht genommen werden. Die Genehmigung des jeweiligen Durchführungskonzepts obliegt dem Vollzugsleiter bzw. der Anstaltsleitung. Zur Vor- und Nachbereitung (inhaltliche Vorbereitung und Dokumentation) jeder Gruppe sind pro Trainer insgesamt zwei Stunden ohne Wegzeiten und ausgehend von einer Gesamt-Gruppenzeit von 120 Minuten inklusive einer Pause veranschlagt (Erlass der Vollzugsdirektion vom 2. Juni 2014, GZ BMJ-VD53301/0005-VD 2/2014, betreffend Implementierung von Entlassungsgruppen im Vollzug).

In der Justizanstalt Klagenfurt absolvierten Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) und Bezirksinspektorin H diese Ausbildung und schlossen sie im September 2014 erfolgreich ab. Da der Wunsch bestand, bereits vor September 2014 mit einer Entlassungsgruppe zu beginnen, beschloss die Leitung der Justizanstalt Klagenfurt gemeinsam mit N, S (der Beschwerdeführerin) und H bereits im Mai 2014 mit der Implementierung einer Entlassungsgruppe zu beginnen. Dies war möglich, da zwei Mitarbeiter von N die Ausbildung bereits im Jänner 2014 abgeschlossen hatten. Für die Leitung einer Entlassungsgruppe ist nämlich eine abgeschlossene Trainerausbildung Voraussetzung. Gemeinsam mit N wurde im Zeitraum 25. Mai bis 28. August 2014 die erste Entlassungsgruppe mit 15 Trainingseinheiten von je zwei Stunden Dauer geplant und absolviert.

In der Folge berichtete Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) dem Anstaltsleiter Brigadier B mehrmals informell, wie gut die Entlassungsgruppe laufen würde. Anlässlich eines Feedback-Gesprächs mit Vertretern von N im September 2014 erfuhr der Anstaltsleiter jedoch, dass Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) kein einziges Mal an der Entlassungsgruppe teilgenommen hat. Sie war im Zeitraum 26. Mai bis 28. August 2014 bedingt durch Urlaube, Sonderurlaube und Krankenstände längere Zeit vom Dienst abwesend. Die Vertreter von N und H erachteten einen Einstieg von S (die Beschwerdeführerin) in eine Gruppe nach neun Trainingseinheiten aus gruppendynamischen Gründen nicht mehr als sinnvoll und sahen von ihrer Teilnahme ab (ON 1, AS 17).

Beim selben Feedback-Gespräch äußerten die Vertreter von N den Wunsch, Ende November 2014 mit einer neuen Entlassungsgruppe zu beginnen. Der Anstaltsleiter befürwortete dies, informierte Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin Evamaria S davon und bat sie, die Organisation zu übernehmen. Dabei war für Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin S klar, dass unter "Beginn der Entlassungsgruppe" der Start der einzelnen Gruppeneinheiten gemeinsam mit N und nicht etwa nur der Beginn von justizanstaltsinternen Vorbereitungsarbeiten durch sie beide gemeint war. Daraufhin erklärte Bezirksinspektorin H dem Anstaltsleiter in einem persönlichen Gespräch zu einem nicht genau feststellbaren Zeitpunkt, jedoch noch vor dem 13. Oktober 2014, dass sie und Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) die geplante Entlassungsgruppe auf Überstundenbasis und nicht in der Normdienstzeit abhalten wollten. Hintergrund dafür war, dass Bezirksinspektorin H, die in 75% Auslastung mit dem Ordnungsstrafreferat der Justizanstalt Klagenfurt befasst ist und keinen Stellvertreter hat, der Auffassung war, dass sie während der Ausbildungszeit zur Trainerin für Entlassungsgruppen keine ausreichende Vertretung gehabt habe und ihre Arbeit (unerledigt) liegen geblieben sei. Auch Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) war der Ansicht, dass die Justizanstalt personell sehr schwach besetzt sei, sie als Abteilungsleiterin viel Arbeit habe und daher die Entlassungsgruppe auf Überstundenbasis abgehalten werden solle.

Pro Person wären für die Durchführung einer Entlassungsgruppe ca. 70 Überstunden angefallen.

Der Anstaltsleiter diskutierte den Wunsch der Bezirksinspektorinnen H und (der Beschwerdeführerin), Entlassungsgruppen auf der Basis von Überstunden (Anmerkung: § 50c Abs 3 BDG 1979) abzuhalten, im Leitungsteam. Dort wurde dies im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung von Bezirksinspektorin H, die Gefahr einer Nachahmung im Bereich der Freizeitgestaltung und die Limitierung der Überstunden für problematisch angesehen. Daher wurde beschlossen, dem Wunsch nicht zu entsprechen, sondern die Entlassungsgruppen während der Normdienstzeit durchzuführen.

Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin Evamaria S (der Beschwerdeführerin) war aus Gesprächen mit dem Anstaltsleiter klar, dass die Entlassungsgruppe mit Ende November 2014 zu beginnen hatte. Auf der Basis einer Überstundenentlohnung hätten sie diese auch übernommen. Einer Abhaltung der Entlassungsgruppe während der Normdienstzeit setzten sie erheblichen Widerstand entgegen, der für den Anstaltsleiter auch erkennbar war.

Zur Klarstellung richtete Letzterer am 13. Oktober 2014, 10:06 Uhr, ein E-Mail an (die Beschwerdeführerin und H sowie in Kopie an W, X, Y und Z, dessen Inhalt wörtlich wie folgt lautete:

Werte Mitarbeiterinnen,

wir haben im Leitungsteam darüber diskutiert, ob Entlassungsgruppen auf Basis von Überstunden leistbar sind und sind zur Entscheidung gelangt, diese nur im Pflichtstundenbereich zu absolvieren. Ich ersuche euch daher, uns (Kommando und Diensteinteilung) den "Stundenplan" für die Entlassungsgruppen so rechtzeitig bekannt zu geben, dass die Diensteinteilung eure Vertretungen auch entsprechend vorplanen kann. Gleichzeitig bringe ich zum Ausdruck, dass mir die Weiterführung der Entlassungsgruppen ein großes Anliegen sind.

liebe Grüße...

Bei einem Beginn der Entlassungsgruppe mit Ende November 2014 hätte die Bekanntgabe des Stundenplans bis spätestens 25. Oktober 2014, allenfalls noch ein bis zwei Tage später erfolgen müssen.

Weder Bezirksinspektorin H noch Bezirksinspektorin (die Beschwerdeführerin) reagierten gegenüber dem Anstaltsleiter auf dieses Schreiben. Sie gaben auch den darin geforderten "Stundenplan" nicht bekannt. Mit diesem Verhalten verstieß Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) bewusst gegen ihre Verpflichtung, ihre Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen - von hier nicht vorliegenden Ausnahmen abgesehen - zu befolgen und fand sich damit ab.

Am 19. Oktober 2014 schrieb Bezirksinspektorin H, nachdem sie dies vorher mit Bezirksinspektorin (der Beschwerdeführerin) abgesprochen hatte, ein E-Mail an die N-Mitarbeiter P und K sowie in Kopie an (an die Beschwerdeführerin), das folgenden Inhalt hatte:

Hallo P!

Hallo K!

Ich muss euch leider mitteilen, dass im heurigen Jahr keine Entlassungsgruppe starten kann. Nach Rücksprache mit (dem Anstaltsleiter) dürfen wir keine Überstunden für die Entlassungsgruppe verwenden, sondern muss das im Pflichtstundenbereich erledigt werden. Ich habe auch mit (der Beschwerdeführerin) gesprochen und ist es ihr heuer auch nicht möglich eine Gruppe zu leiten - Weihnachtsvorbereitungen (Basteln, Kekse backen). Und zu allem Überfluss sind noch vier Kolleginnen in Wien auf Fachkurs, d.h. Ersatz für uns schaut schlecht aus. Da ich einiges zum Aufarbeiten habe (zwei Wochen Therapie und Seminare), ist es mir derzeit nicht möglich die Energie für eine neue Gruppe aufzuwenden.

D.h. nächstes Jahr werden wir wieder durchstarten.

LG H ...

... Den Anstaltsleiter setzte sie von diesem Mail nicht in Kenntnis.

Der Leiter des Vereins N, G, berichtete dem Anstaltsleiter am 20. Oktober 2014 davon, dass nach Mitteilung von H im Jahr 2014 keine Entlassungsgruppe mehr stattfinden solle. Der Anstaltsleiter war über die Vorgangsweise von Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin S verärgert. Nachdem bis 27. Oktober 2014 trotz seines E-Mails vom 13.

Oktober 2014 kein Stundenplan für die Entlassungsgruppe einlangte, erteilte er Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin Evamaria S unter Berufung auf § 109 Abs 2 BDG 1979 jeweils eine schriftliche Ermahnung. Jene an Bezirksinspektorin

Evamaria STELLER lautete wie folgt: ... (Anmerkung: siehe oben unter

Punkt 2.)"

Beweiswürdigend führte die Disziplinarkommission dazu Folgendes aus (auszugsweise, anonymisiert):

"Zur - letztlich entscheidenden - Frage, ob (der Beschwerdeführerin) der Beginn der Entlassungsgruppe mit Ende November 2014 bekannt war, liegen widerstreitende Beweisergebnisse vor:

Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) erklärte bei ihrer Vernehmung als Disziplinarbeschuldigte, davon nichts gewusst zu haben. Von einem Termin ab Ende November 2014 sei im E-Mail des Anstaltsleiters vom 13. Oktober 2014 auch nicht die Rede gewesen. Sie habe von diesem Termin das erste Mal in der schriftlichen Ermahnung erfahren.

Der Anstaltsleiter Brigadier B widersprach dieser Darstellung diametral. Bereits in seinem Bericht vom 10. Dezember 2014 (ON 3, AS 25 ff) führte er aus, dass ihm Vertreter des Vereins N bei dem Feedback-Gespräch im September 2014 mitgeteilt hätten, Ende November 2014 mit einer neuen Entlassungsgruppe beginnen zu wollen. Er habe diese Absicht befürwortet, Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) darüber informiert und gebeten, die Organisation zu übernehmen (ON 3, AS 27). Diese Darstellung wiederholte er auch in der Disziplinarverhandlung als Zeuge unter Wahrheitspflicht. Er führte aus, dass er und Bezirksinspektorin H sowie Bezirksinspektorin S (die Beschwerdeführerin) mit Garantie über den Termin November 2014 gesprochen hätten.

Bezirksinspektorin H gab in ihrer Zeugeneinvernahme über Vorhalt der entsprechenden Passage des Berichts des Anstaltsleiters vom 10. Dezember 2014 an, sich daran nicht erinnern zu können. Sie wisse nicht mehr, ob es so gewesen sei. In ihrem E-Mail vom 19. Oktober 2014 wurde - bereits in der ersten Textzeile - ausgeführt, dass im heurigen Jahr keine Entlassungsgruppe starten könne. Dies brachte sie bereits im nächsten Satz mit der Frage der - vom Anstaltsleiter nicht genehmigten - Verwendung von Überstunden für die Entlassungsgruppe in Verbindung. Wäre tatsächlich vom Anstaltsleiter gegenüber den Bezirksinspektorinnen H und S der Beginn der Entlassungsgruppe mit Ende November 2014 nie erwähnt worden, ergäbe diese Formulierung im E-Mail von Bezirksinspektorin H keinen Sinn.

Dass unter "Beginn der Entlassungsgruppe" nicht bloße interne Vorbereitungsarbeiten von Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin S gemeint waren, sondern der tatsächliche Beginn der Gruppeneinheiten, ergibt sich schon daraus, dass der Verein N den Wunsch nach Beginn der Entlassungsgruppe mit Ende November 2014 äußerte und er von justizanstaltsinternen Vorbereitungshandlungen nicht betroffen war. Dies war für Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin S auch klar erkennbar.

Die Feststellung, dass Bezirksinspektorin H und Bezirksinspektorin S eine Abhaltung der Entlassungsgruppe ab Ende November 2014 während der Normdienstzeit Widerstand entgegenbrachten, weil sie sie auf Basis von Überstunden abhalten wollten, ergibt sich sowohl aus ihrer beider Aussagen als auch aus den vorliegenden Urkunden. Dass sie die Entscheidung der Anstaltsleitung in diesem Zusammenhang nicht eben wohlwollend zur Kenntnis nahmen, ist aus ihrer subjektiven Sicht schon deshalb nachvollziehbar, weil im Jahr 2014 in der Justizanstalt Klagenfurt insgesamt ca. 1000 Überstunden nicht verbraucht wurden. Nach den Zeugenangaben des Anstaltsleiters seien diese Überstunden umkontingentiert und von anderen Dienststellen verbraucht worden (Verhandlungsprotokoll Seite 10)."

In der rechtlichen Würdigung führte die Disziplinarkommission nach Zitierung des§ 44 Abs. 1 BDG 1979 und dazu ergangener einschlägiger Judikatur des VwGH im Wesentlichen Folgendes aus (auszugsweise, anonymisiert):

"Nach dem objektiven Erklärungswert des vom Anstaltsleiter am 13. Oktober 2014 an Bezirksinspektorin S gesendeten E-Mails erteilte er ihr die Weisung, dem Kommando und der Diensteinteilung den "Stundenplan" für die Entlassungsgruppen so rechtzeitig bekannt zu geben, dass die Diensteinteilung die Vertretung der mit der Betreuung der Entlassungsgruppe befassten Justizwachebeamtinnen entsprechend vorplanen könne. Nach den Feststellungen war für Bezirksinspektorin S aus den Vorgesprächen klar, dass mit der Entlassungsgruppe Ende November 2014 begonnen und damit der "Stundenplan" rechtzeitig bis 25. Oktober 2014 oder allenfalls ein bis zwei Tage später, jedoch jedenfalls noch vor Anfang November 2014 bekanntgegeben werden musste. Indem sie mit Bezirksinspektorin H absprach, im Jahr 2014 ohne Überstunden keine Entlassungsgruppe abzuhalten, was dem Verein N mit E-Mail vom 19. Oktober 2014 auch bekanntgegeben wurde, und den geforderten Stundenplan nicht der Diensteinteilung bzw. der

Anstaltsleitung bekannt gab, widersetzte sie sich der Weisung ihres Vorgesetzten.

Die Darstellung von S in ihrer Selbstanzeige vom 5. November 2014, es habe sich bloß um ein formloses E-Mail ohne jede Zeitangabe gehandelt, aus dem nicht ersichtlich gewesen sei, dass der Anstaltsleiter eine sofortige Umsetzung wünsche, entspricht nicht dem festgestellten Sachverhalt. Somit ist es als erwiesen anzusehen, dass die Disziplinarbeschuldigte eine schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten nach § 44 Abs 1 BDG 1979 in Verbindung mit § 91 leg.cit. zu verantworten hat."

6. Das Disziplinarerkenntnis wurde dem Rechtsvertreter der Beschwerdeführerin am 17.07.2015 nachweislich zugestellt.

7. Mit Schriftsatz vom 11.08.2015 brachte die Beschwerdeführerin über ihren rechtlichen Vertreter dagegen rechtzeitig das Rechtsmittel der Beschwerde ein. Darin wird die Entscheidung ihrem gesamten Inhalt nach bekämpft und beantragt, dass die Beschwerdeführerin vom Vorwurf, eine am 13.10.2014 erteilte Weisung, den Stundenplan für die Entlassungsgruppe bekannt zu geben, freigesprochen werde. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass die Beschwerdeführerin bei den Gesprächen über die Durchführung der Entlassungsgruppen auf Überstundenbasis nicht anwesend gewesen sei, sondern ihre Kollegin H. Sie selbst sei von ihrer Kollegin nur am Rande über dieses Gespräch informiert worden. Auch Inhalt und Ergebnis der ersten Entlassungsgruppe sei ausschließlich im Trainerteam des Vereins N besprochen worden, sie und ihre Kollegin seien nicht beigezogen worden. Die Mitarbeiter des Vereins N hätten dabei den Wunsch nach einer nächsten Entlassungsgruppe Ende November 2014 geäußert, auch über dieses Gespräch seien sie und ihre Kollegin vorerst nicht informiert worden. Die Beschwerdeführerin habe davon erstmals in der Disziplinarverhandlung erfahren. Es habe noch Gespräche zwischen dem Verein N und ihrer Kollegin H gegeben, wonach der Verein die Möglichkeit einer weiteren Entlassungsgruppe Ende November 2014 als gegeben erachtet hätte, was ihr ebenfalls erst viel später zur Kenntnis gelangt sei. Von Anstaltsleiter selbst habe sie keine derartigen Informationen, Anfragen oder Aufträge erhalten. Der erste Hinweis sei die schriftliche Mitteilung vom 13.10.2014 gewesen. Aus dem Text sei zu entnehmen, dass es sich dabei keinesfalls um eine Weisung welcher Art auch immer gehandelt hätte. Es sei lediglich ein Ersuchen um rechtzeitige Bekanntgabe eines Stundenplans ohne näheren Inhalt gewesen. Es sei nicht bekannt, wer an diesem Programm teilnehmen hätte sollen, welche Zeile dabei angestrebt worden wären und was unter "rechtzeitig" zu verstehen gewesen sei. Ein zeitlicher Rahmen fehle in jeder Hinsicht, eine Frist sei nicht genannt worden. Danach habe sich die Kollegin H mit ihr in Verbindung gesetzt und sie hätten über einen möglichen Start gesprochen. Der Tätigkeitsbeginn könne erst stattfinden, sobald die administrativen Fragen und das Auswahlverfahren abgeschlossen seien. Ihre Dienststelle sei im September 2014 unterbesetzt gewesen und die mit der Weihnachtszeit verbundenen Vorbereitungen und Mehrbelastungen seien herangestanden. Sie hätten sich daher in einem Gespräch darauf geeinigt, dass sie unmittelbar nach den Weihnachtsfeiertagen mit der Vorbereitung der nächsten Entlassungsgruppe beginnen wollten, um diese Anfang oder Mitte Jänner starten zu können. Es wäre dem Anstaltsleiter vor und nach der schriftlichen Mitteilung vom 13.10. jederzeit möglich gewesen, sie und ihre Kollegin auf die Entlassungsgruppe anzusprechen und konkrete Aufträge zu erteilen. Dies sei nicht erfolgt. Sie selbst sei zu keinem Zeitpunkt auf dieses Thema angesprochen worden, weder in formellen Arbeitsbesprechungen noch bei gemeinsamen Kaffeepausen. Die Beschwerdeführerin sei nach 22 Dienstjahren sehr wohl in der Lage, Anordnungen und Weisungen zu erkennen und danach zu handeln. Sie habe erstmals in der mündlichen Disziplinarverhandlung erfahren, dass der Anstaltsleiter das Gefühl gehabt habe, dass es einen Boykott geben würde. Allein aus den Zeugenaussagen sei ersichtlich, dass nie eine konkrete Weisung vorgelegen habe. Vom angeblichen Termin Ende November 2014 habe sie erst im Zuge ihrer schriftlichen Abmahnung erfahren. Bei den Morgenbesprechungen des Anstaltsleiters mit dem Führungsteam sei von diesem Termin nie die Rede gewesen. Darüber hinaus obliege die Terminfestlegung dem Trainerteam, also dem Verein N; es seien also Vorbereitung und der Start vom Dienstbetrieb völlig abgekoppelt. So habe die Kollegin H als Zeugin angegeben, dass die Entlassungsgruppe zwischen ihr und den Mitarbeitern vom Verein N besprochen worden sei, zumal ja auch nicht vorgeschrieben wäre, wie oft diese jährlich einzusetzen sei. Im Zuge dieser Besprechung sei festgehalten worden, dass sich die nächste Entlassungsgruppe zeitlich nicht vor Jänner 2015 ausgehen würde. Wegen der Termine hätten sie keine Vorgaben gehabt, beim Anstaltsleiter habe sie deswegen nicht nachgefragt. Solange die Teilnehmer nicht bekannt seien, könne auch der Stundenplan nicht ausgearbeitet werden. Sie hätten mit dem Verein Neustart auch über Überstunden gesprochen und dabei mitgeteilt, dass sich einer weitere Entlassungsgruppe im Jahr 2014 nicht mehr ausgehen werde. Dieses Gespräch habe am 19.10.2014 stattgefunden. Der Anstaltsleiter habe sich eingangs seiner Zeugenaussage selbst widersprochen, als er behauptet habe, dass der Termin

2014 in seiner E-Mail stehe. Erst über Vorhalt habe er gemeint, er hätte sich mündlich darauf bezogen. Die Disziplinarkommission habe aus den Beweisergebnissen den unrichtigen Schluss gezogen, der Anstaltsleiter hätte ihr am 13.10.2014 eine Weisung erteil, die sie nicht befolgt hätte. Bei richtiger Betrachtung unter Berücksichtigung aller vorliegenden Umstände wäre jedoch die Feststellung zu treffen gewesen, dass es sich bei dem Schreiben des Anstaltsleiters um keine Weisung gehandelt habe, die einer Ablehnung oder Nichtbefolgung zugänglich wäre. Und schließlich seien bei der Strafbemessung nicht alle Umstände mitberücksichtigt worden. Zum einen habe der Anstaltsleiter selbst erklärt, dass die Entlassungsgruppe mit kurzer Verzögerung gestartet habe und die Angelegenheit daher folgenlos geblieben ist. Damit wäre zumindest gemäß § 115 BDG von der Verhängung einer Strafe abzusehen gewesen. Es werde daher beantragt, der Beschwerde Folge zu geben, das Disziplinarerkenntnis aufzuheben und einen Freispruch zu fällen.

8. Mit Schreiben vom 02.09.2015 legte die Disziplinarkommission die Beschwerde samt Verfahrensakten zur Entscheidung vor.

9. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der Angelegenheit am 11.06.2018 eine öffentliche, mündliche Verhandlung durchgeführt, zu der die Parteien und maßgeblichen Zeugen des Verfahrens ordnungsgemäß geladen wurden.

Zunächst wurde der Anstaltsleiter als Zeuge befragt. Nach Vorhalt des konkreten Inhalts seines E-Mails vom 13.10.2014 an die Beschwerdeführerin und die Frage, ob dies als Anordnung einer generellen Vorgangsweise für künftige Entlassungsgruppen zu verstehen sei, entgegnete er zunächst, dass das so nicht richtig sei, weil er schon im Vorfeld darüber gesprochen habe, dass im November eine Entlassungsgruppe starten sollte. Auf die Klarstellung, dass auf allenfalls im Vorfeld besprochene Entlassungsgruppen im Zuge der Verhandlung noch einzugehen sei, dass aber bei isolierter Betrachtung des E-Mails es darin lediglich generell um Entlassungsgruppen und nicht um eine konkrete gehen würde, stimmte der Zeuge zu. Nach Vorhalt seiner Zeugenaussagen in der mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission wurde der Zeuge neuerlich konkret danach gefragt, ob er der Beschwerdeführerin und ihrer Kollegin eine mündliche Weisung gegeben habe, im November 2014 eine Entlassungsgruppe zu starten. Darauf antwortete er zunächst, dass Arbeitsaufträge nicht immer als Weisung bezeichnet werden würden. Aus dem Gesamtkontext habe sich jedoch klar ergeben, dass eine Entlassungsgruppe im November stattzufinden gehabt hätte. Dies sei auch mit dem Verein N so vereinbart worden. Auf die Frage, in welcher konkreten Situation er dies der Beschwerdeführerin gesagt habe, antwortete er, dass der Verein N die Termine festgesetzt habe und an ihn herangetreten sei. Er habe das dann der Beschwerdeführerin und ihrer Kollegin H so weitergegeben. An die konkreten Umstände des Gespräches könne er sich nicht mehr erinnern, er gehen aber davon aus, dass auch zwischen der Beschwerdeführerin, der Kollegin H und dem Verein N über diese Termine gesprochen worden sei. Auf Hinweis, dass die Klärung der Frage, ob hier eine konkrete Weisung vorliege, nicht davon abhänge, ob es eine Kommunikation zwischen der Beschwerdeführerin und dem Verein N über einen geplanten Termin gegeben habe, sondern ob es eine als Anordnung zu verstehende entsprechende Aufforderung des Zeugen als Vorgesetzten gegeben habe, wiederholte dieser, dass es aus dem Gesamtkontext klar gewesen sein müsse, dass es sich dabei um eine entsprechende Weisung gehandelt habe. Auf Vorhalt, dass er nach seiner Aussage vom Verein N in einem Feedbackgespräch erfahren habe, dass die Beschwerdeführerin und ihre Kollegin H in einem E-Mail dem Verein mitgeteilt hätte, dass es im Jahr 2014 keine Entlassungsgruppe mehr geben würde, und er daraufhin der Beschwerdeführerin eine Belehrung und Ermahnung erteilt hat, weil sie seine Weisung, entsprechende Stundenpläne für geplante Entlassungsgruppen rechtzeitig vorzulegen, nicht befolgt habe, und die damit zusammenhängende Frage, weshalb er der Beschwerdeführerin eigentlich nicht vorgeworfen habe, dass sie gegen seine Weisung, im November 2014 eine Entlassungsgruppe durchzuführen, verstoßen habe, was offensichtlich wohl der Kernvorwurf wäre, würde man davon ausgehen, dass es tatsächlich eine solche Weisung gegeben hat, antwortete der Zeuge, dass es sich hier um eine Selbstanzeige und nicht um eine von ihm verfasste Disziplinaranzeige handeln würde. Seine unmittelbare Reaktion sei die Belehrung und Ermahnung gewesen. An die konkrete Situation, als er der Beschwerdeführerin und ihrer Kollegin H gesagt habe, dass im November 2014 noch eine Entlassungsgruppe stattzufinden habe, könne er sich nicht mehr erinnern. Zumindest der Beschwerdeführerin habe er das aber sicher gesagt. Und es müsse auch ein Gespräch zwischen dem Verein N und der Beschwerdeführerin und ihrer Kollegin H gegeben haben. Auf die Frage des anwesenden Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin, weshalb weder in seinem E-Mail noch in der Belehrung und Ermahnung von diesem konkreten Termin die Rede gewesen sei, antwortete der Zeuge, dass im Dienstbetrieb nicht immer alles schriftlich angeordnet werde. Der Termin sei ein Ansinnen des Vereins N gewesen. Er habe mit Sicherheit

nie gesagt, dass die Entlassungsgruppe am 5. November starten müsse, er habe aber mit Sicherheit gesagt, dass in diesem Jahr noch eine Entlassungsgruppe stattzufinden habe. Das habe der der Beschwerdeführerin und der Kollegin H mit Sicherheit so gesagt. Auf die Frage des Rechtsvertreters, ob die Mitglieder der Entlassungsgruppe diese Arbeit freiwillig machen würden, antwortete der Zeuge, dass eine bestimmte Ausbildung dafür nötig sei, wofür sich die Bediensteten freiwillig melden würden. Danach wären sie jedoch verpflichtet, diese Gruppen auch zu leiten.

Die Kollegin H der Beschwerdeführerin gab in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht als Zeugin an, dass sie ihre Aussagen vor der Disziplinarkommission nach wie vor aufrecht halte. Sie habe mit dem ihr vorgesetzten Anstaltsleiter im Vorfeld zwar grundsätzlich schon über die Entlassungsgruppen gesprochen, dabei sei es aber nie um einen bestimmten Termin gegangen. Die konkreten Termine würden zwischen den Trainern und dem Verein festgelegt werden. Sie könne sich auch nicht mehr daran erinnern, dass der Verein N einen Termin im November haben hätte wollen. Auf die Frage, weshalb sie dem Verein N dann mitgeteilt habe, dass es Ende 2014 keinen Termin mehr geben würde, antwortete sie, dass im Jahr 2014 grundsätzlich zwei Termine geplant gewesen seien, aber erst ein Termin durgeführt worden wäre. Die Besprechungen mit dem Verein Neustart könne sie zeitlich nicht mehr einordnen, die Beschwerdeführerin sei jedoch nicht dabei gewesen. Sie hätten immer wieder miteinander kommuniziert, hin und wieder hätten sie sich in der Kantine getroffen, irgendwann sei sicher auch die Beschwerdeführerin dabei gewesen. Administrativ hätte jedoch sie selbst die Sachen ausgemacht. Auf die Frage, weshalb sie sich wegen Überstunden an den Vorgesetzten gewendet habe, wenn es im Jahr 2014 keine Entlassungsgruppe mehr geben hätte sollen, antwortete sie, dass sie diese Anfrage grundsätzlich für die nächsten Entlassungsgruppen gestellt habe. Ob sie im Falle von Überstunden 2014 noch eine Entlassungsgruppe begonnen hätte oder dennoch dem Verein N abgesagt hätte, könne sie heute nicht mehr sagen.

Die Beschwerdeführerin gab in der mündlichen Verhandlung an, dass sie auch nach den eben gehörten Zeugenaussagen nach wie vor ausschließen könne, dass es mit ihrem Vorgesetzten im Vorfeld irgendeinen mündlichen Kontakt gegeben hätte, wobei ihr dieser gesagt hätte, dass es im November 2014 noch einen Termin geben solle oder müsse. Ihr Vorgesetzter habe ihr vor der Belehrung und Ermahnung zu keinem Zeitpunkt mitgeteilt, dass er mit dem Verein N einen November-Termin ausgemacht hätte. Zu ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit befragt, gab sie an, dass sich seit dem Disziplinarerkenntnis nichts Wesentliches geändert habe. Sie mache zwar aus näher genannten gesundheitlichen Gründen jetzt nur mehr selten Nachtdienste, weshalb sie wahrscheinlich etwas weniger verdiene, aber sonst habe sich nichts geändert.

Der Disziplinaranwalt führte in seinem Schlussplädoyer aus, dass nach wie vor einander widerstreitende Aussagen darüber vorliegen würden, ob der vorgesetzte Anstaltsleiter eine mündliche Weisung, im November 2014 eine Entlassungsgruppe durchzuführen, erteilt habe. Es sei auch klar, dass das E-Mail vom 13.10.2014 nur vor dem Hintergrund einer solchen Weisung Gegenstand einer Dienstpflichtverletzung gemäß § 44 BDG sein könne. Es werde auch zugestanden, dass die Beweiswürdigung der Disziplinarkommission zu diesem Thema relativ schlank sei. Es sei jedoch festzuhalten, dass auch für ihn das Mail der Kollegin H an den Verein N, worin sie mitteilt, dass im Jahr 2014 kein Termin mehr stattfinden werde, nur vor dem Hintergrund Sinn mache, dass ihr grundsätzlich bekannt war, dass es im Jahr 2014 noch einen Termin geben sollte. Diesbezüglich müsse die Beweiswürdigung klären, ob es eine solche Weisung des Vorgesetzten gegeben habe. Seiner Auffassung nach sei hier dem Vorgesetzten Glauben zu schenken, weshalb er beantrage, die Beschwerde abzuweisen und die verhängte Strafe zu bestätigen.

Der rechtliche Vertreter der Beschwerdeführerin verwies in seinem Schlussplädoyer zunächst auf die Beschwerdeausführungen. Die Verhandlung habe die relevanten Tatsachen erbracht. Er wolle nicht alles wiederholen aber dennoch betonen, dass der Vorgesetzte weder in seiner schriftlichen Weisung vom 13.10.2014 noch in seiner schriftlichen Belehrung und Ermahnung ausdrücklich angeführt habe, dass es im November 2014 noch einen Termin geben solle oder müsse. Diesbezüglich habe der Vorgesetzte auch in dieser Verhandlung wieder keine eindeutigen Angaben gemacht. Darüber hinaus wolle er nochmals auf die Aussage des Vorgesetzten vor der Disziplinarkommission hinweisen, wonach die gegenständliche Handlungsweise der Beschwerdeführerin keine dienstlichen Folgen gehabt habe, weil alles repariert worden sei. Er wolle daher unabhängig davon, dass eigentlich kein schuldhaftes Verhalten vorliege, darauf hinweisen, dass jedenfalls auch kein Schaden entstanden sei, was mitberücksichtigt werden müsse. Es könne keinen Schuldspruch geben, weshalb er seinen Antrag aufrecht halte.

Die Beschwerdeführerin schloss sich den Ausführungen ihres rechtlichen Vertreters an.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt):

Die am 23.12.1968 geborene Beschwerdeführerin steht als Justizwachebeamtin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Seit 01.07.2009 ist sie mit der Funktion "Abteilungskommandantin - Abteilung 07 KOW" mit der Bewertung E2a/1 in der Justizanstalt Klagenfurt betraut. Daneben ist sie als Group-Counselor und Freizeitgestalterin tätig.

Im September 2014 schlossen die Beschwerdeführerin und ihre Kollegin H eine Trainerausbildung für Durchführung von (oben unter Punkt I.5. näher beschriebenen) Entlassungsgruppen ab. Bereits davor, konkret im Zeitraum von 25. Mai bis 28. August 2014, wurde in der Justizanstalt die erste Entlassungsgruppe in Zusammenarbeit mit dem Verein N durchgeführt, an der die Beschwerdeführerin selbst nicht sondern lediglich ihre Kollegin H teilnahm.

Im September 2014 führte der Leiter der Justizanstalt mit Vertretern des Vereins N ein Feedback-Gespräch. Dabei äußerten diese den Wusch, noch Ende November 2014 mit einer neuen Entlassungsgruppe zu beginnen. In einem weiteren Gespräch erklärte Bezirksinspektorin H gegenüber dem Anstaltsleiter, dass sie und die Beschwerdeführerin aufgrund Arbeitsüberlastung zukünftige Entlassungsgruppen auf Überstundenbasis und nicht mehr in der Normdienstzeit abhalten wollen würden. Dabei wären für die Durchführung einer Entlassungsgruppe ungefähr 70 Überstunden pro Person angefallen. Der Anstaltsleiter diskutierte diesen Wunsch im Leitungsteam mit dem Resultat, dass die Anordnung von Überstunden im Hinblick auf die Teilzeitbeschäftigung von Bezirksinspektorin H, die Gefahr einer Nachahmung im Bereich der Freizeitgestaltung und die Limitierung der Überstunden für problematisch angesehen wurde. Deshalb wurde beschlossen, dem Wunsch nicht zu entsprechen und die Entlassungsgruppen weiter während der Normdienstzeit durchzuführen.

Am 13. Oktober 2014 versendete der Anstaltsleiter ein E-Mail mit folgendem Inhalt an die Beschwerdeführerin und ihre Kollegin H:

"Werte Mitarbeiterinnen,

wir haben im Leitungsteam darüber diskutiert, ob Entlassungsgruppen auf Basis von Überstunden leistbar sind und sind zur Entscheidung gelangt, diese nur im Pflichtstundenbereich zu absolvieren. Ich ersuche euch daher, uns (Kommando und Diensteinteilung) den "Stundenplan" für die Entlassungsgruppen so rechtzeitig bekannt zu geben, dass die Diensteinteilung eure Vertretungen auch entsprechend vorplanen kann. Gleichzeitig bringe ich zum Ausdruck, dass mir die Weiterführung der Entlassungsgruppen ein großes Anliegen sind."

Beim Beginn einer Entlassungsgruppe mit Ende November 2014 hätte die Bekanntgabe des Stundenplans demnach spätestens am 25. Oktober 2014, allenfalls noch ein bis zwei Tage später erfolgen müssen, um eine entsprechende Vertretung der beiden Bediensteten durch die Diensteinteilung sicherstellen zu können.

Am 19.10.2014 sendetet Bezirksinspektorin H ein E-Mail mit folgendem Inhalt an Mitarbeiter des Vereins N:

"Ich muss euch leider mitteilen, dass im heurigen Jahr keine Entlassungsgruppe starten kann. Nach Rücksprache mit (dem Anstaltsleiter) dürfen wir keine Überstunden für die Entlassungsgruppe verwenden, sondern muss das im Pflichtstundenbereich erledigt werden. Ich habe auch mit (der Beschwerdeführerin) gesprochen und ist es ihr heuer auch nicht möglich eine Gruppe zu leiten - Weihnachtsvorbereitungen (Basteln, Kekse backen). Und zu allem Überfluss sind noch vier Kolleginnen in Wien auf Fachkurs, d.h. Ersatz für uns schaut schlecht aus. Da ich einiges zum Aufarbeiten habe (zwei Wochen Therapie und Seminare), ist es mir derzeit nicht möglich die Energie für eine neue Gruppe aufzuwenden."

Am 20.10.2014 berichtete der Leiter des Vereins N dem Anstaltsleiter, dass nach Mitteilung der Bezirksinspektorin H im Jahr 2014 keine Entlassungsgruppe mehr stattfinden würde. Der Anstaltsleiter war über die Vorgangsweise der beiden Bezirksinspektorinnen verärgert, sprach diese jedoch nicht unmittelbar darauf an. Als am 27.10.2014 noch immer kein Stundenplan für eine weitere Entlassungsgruppe beim Anstaltsleiter eingelangt war, erteilte er der Beschwerdeführerin noch am selben Tag eine schriftliche Belehrung und Ermahnung gemäß § 109 BDG 1979, weil sie der mit E-Mail vom 10.10.2014 ergangenen Weisung, dem Kommando und der Diensteinteilung einen Stundenplan für die Entlassungsgruppen so zu übermitteln, dass eine entsprechende Vertretung eingeteilt werden könne, nicht nachgekommen sei.

Der Beschwerdeführerin und ihrer Kollegin H war zwar grundsätzlich bekannt, dass von Seiten des Vereins N die Durchführung eine zweiten Entlassungsgruppe im Jahr 2014 gewünscht war, es kann jedoch nicht mit der notwendigen Sicherheit festgestellt werden, dass der Beschwerdeführerin oder ihrer Kollegin H bis zum Zeitpunkt der Belehrung und Ermahnung bekannt war, dass es eine verbindliche Anordnung des Anstaltsleiters gegeben hätte, Ende November 2014 mit einer weiteren Entlassungsgruppe zu beginnen.

2. Beweiswürdigung:

Der festgestellte Sachverhalt ergibt sich aus der vorgelegten Aktenlage des Disziplinarverfahrens sowie den Aussagen der Beschwerdeführerin und der geladenen Zeugen in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht. Dabei ist festzustellen, dass sich die Angaben der Beschwerdeführerin und jene der Zeugen in fast allen Punkten decken und sich die Chronologie des Sachverhalts zudem aus den im Akt enthalten E-Mails und weiteren Dokumenten zweifelsfrei ergibt. Der einzig strittige Punkt ist - wie bereits vor der Disziplinarkommission - die Frage, ob der Beschwerdeführerin eine verbindliche Anordnung des ihr vorgesetzten Anstaltsleiters zur Kenntnis gebracht wurde, dass noch im November 2014 eine weitere Entlassungsgruppe zu starten wäre. Während sowohl die Beschwerdeführerin als auch ihre Kollegin H die Kenntnis einer solchen Anordnung bis zum Zeitpunkt ihrer schriftlichen Ermahnung stets bestritten, gab der Anstaltsleiter als Zeuge vor der Disziplinarkommission ausdrücklich an, dass er den Wunsch des Vereins N nach einer neuen Entlassungsgruppe befürwortet und danach garantiert mit der Beschwerdeführerin und ihrer Kollegin H über den Termin Im November 2014 gesprochen und sie dabei gebeten hätte, die Organisation zu übernehmen.

Die Disziplinarkommission folgte der Aussage des Vorgesetzten und begründete dies im Wesentlichen damit, dass die Formulierung der am 19.10.2014 per E-Mail an Mitarbeiter des Vereins Neustart gerichteten Nachricht der Bezirksinspektorin H ("Ich muss euch leider mitteilen, dass im heurigen Jahr keine Entlassungsgruppe starten kann. Nach Rücksprache mit (dem Anstaltsleiter) dürfen wir keine Überstunden für die Entlassungsgruppe verwenden, sondern muss das im Pflichtstundenbereich erledigt werden.") keinen Sinn ergeben würde, wenn der Anstaltsleiter ihr und der Beschwerdeführerin gegenüber niemals Ende November als Termin für den Beginn der nächsten Entlassungsgruppe genannt hätte.

Dieser Auffassung vermag sich das Bundesverwaltungsgericht - insbesondere nach Berücksichtigung aller weiteren Aussagen im Zuge der mündlichen Verhandlung - aus nachstehenden Gründen nicht anzuschließen: Der Vorgesetzte war in seinem Bericht an die Vollzugsdirektion in der Lage, den wesentlichen Handlungsablauf des vorliegenden Sachverhalts detailliert und chronologisch exakt darzustellen, ausgenommen jedoch den Zeitpunkt und die konkreten Umstände, unter welchen das Gespräch mit der Beschwerdeführerin und ihrer Kollegin H stattgefunden haben soll, im Zuge dessen er den Beiden einen Neustart der Entlassungsgruppe mit Ende November aufgetragen haben will. Im Zuge seiner Zeugenaussage vor der Disziplinarkommission wiederholte er ledig mehrmals, dass er garantiert mit den Beiden über den Termin November 2014 gesprochen hätte, ohne jedoch weitere Details nennen zu können. Im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht gab der Vorgesetzte auf diesbezügliche Nachfrage ausdrücklich an, dass er sich an die Umstände dieses Gesprächs mit der Beschwerdeführerin nicht mehr erinnern könne, dass er jedoch davon ausgehe, dass sie und ihre Kollegin H auch mit dem Verein N über diese Termine gesprochen hätten. Auf Vorhalt, dass die Klärung der Frage, ob hier eine konkrete Weisung vorliege, nicht davon abhängen könne, ob es eine Kommunikation zwischen der Beschwerdeführerin und dem Verein N, sondern ob es eine als Anordnung zu verstehende Aufforderung des Vorgesetzten gegeben habe, wiederholte dieser lediglich allgemein, dass es aus dem Gesamtkontext klar gewesen sein müsse, dass es sich hierbei um eine entsprechende Weisung gehandelt habe. Auf die Frage des Verteidigers, weshalb er weder in seinem E-Mail, noch in der Belehrung und Ermahnung diesen konkreten Termin angeführt habe, antwortete der Vorgesetzte, dass im Dienstbetrieb nicht immer alles schriftlich angeordnet werde und dass der Termin ein Ansinnen des Vereins N gewesen sei. Schließlich räumte er ausdrücklich ein, dass er mit Sicherheit nicht gesagt habe, die Entlassungsgruppe müsse am "5. November" starten, er habe aber mit Sicherheit gesagt, dass in diesem Jahr noch eine Entlassungsgruppe stattzufinden hätte.

Vor dem Hintergrund aller vorliegenden Zeugenaussagen kann lediglich mit entsprechender Sicherheit davon ausgegangen werden, dass sowohl der Beschwerdeführerin als auch ihre Kollegin H der Wunsch des Vereins N, im Jahr 2014 noch eine weitere Entlassungsgruppe zu starten, sehr wohl bekannt war. So gab die Kollegin H vor dem Bundesverwaltungsgericht an, dass sie immer wieder mit dem Verein N kommuniziert hätte, dass die konkreten Termine zwischen den Trainern und dem Verein N festgelegt worden seien und dass im Jahr 2014 grundsätzlich zwei

Termine geplant gewesen seien. Vor diesem Hintergrund ist auch ihre E-Mail an den Verein N vom 19.10.2014 erklärbar, worin sie mitteilt, dass sie "im heurigen Jahr keine Entlassungsgruppe starten" könne, und dass sie darüber auch mit der Beschwerdeführerin gesprochen habe.

Gegen eine konkrete und als verbindlich zu betrachtende Anordnung des Anstaltsleiters an die Beschwerdeführerin und deren Kollegin H, im November 2014 eine weitere Entlassungsgruppe zu starten, spricht aber schließlich auch der festgestellte Handlungsablauf zwischen dem E-Mail des Vorgesetzten vom 13.10.2014 und der Belehrung und Ermahnung der Beschwerdeführerin am 27.102014. Wie der Vorgesetzte nämlich selbst angegeben hat, erfuhr er bereits am 20.10.2014 von Mitarbeitern des Vereins N im Zuge eines Feedback-Gesprächs, dass seine Mitarbeiterinnen einen Tag zuvor dem Verein per Mail mitgeteilt hatten, dass es im Jahr 2014 keine weitere Entlassungsgruppe mehr geben werde. Ab diesem Zeitpunkt muss ihm dann aber auch klar gewesen sein, dass ihm die Beiden bis Ende des Monats auch keinen Stundenplan mehr vorlegen werden, wie dies in seinem E-Mail vom 13.102014 generell für die Planung von weiteren Entlassungsgruppen gefordert wurde. Würde man nun davon ausgehen, dass der Vorgesetzte zuvor tatsächlich den Start einer weiteren Entlassungsgruppe im November 2014 konkret und verbindlich angeordnet hat, wäre nur schwer nachvollziehbar, weshalb er dann bis zum 27.10.2014 zuwartete, um anschließend eine Belehrung und Ermahnung wegen weisungswidriger Nichtvorlage eines Stundenplans zu erteilen, anstelle die beiden Mitarbeiterinnen sofort mit dem eigentlichen Vorwurf, nämlich der weisungswidrigen Nichtdurchführung einer weiteren Entlassungsgruppe zu konfrontieren.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zur Zulässigkeit der Beschwerde:

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG), BGBl 1930/1 (WV) idF. BGBl I 2012/51 (Verwaltungsgerichts-Novelle 2012) erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit. Gemäß Art. 131 Abs. 2 B-VG erkennt das Verwaltungsgericht des Bundes über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 in Rechtssachen in den Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden, soweit sich aus Abs. 3 nicht anderes ergibt. Gemäß § 7 Abs. 4 Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF. BGBl. I 2013/122, beträgt die Frist zur Erhebung einer Beschwerde gegen einen Bescheid einer Behörde gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG vier Wochen.

Die vorliegende Beschwerde richtet sich gegen einen Bescheid einer Bundesbehörde in einer Angelegenheit der unmittelbaren Bundesverwaltung und wurde rechtzeitig innerhalb der Frist des § 7 Abs. 4 VwGVG eingebracht. Sie ist damit zulässig.

3.2. Zum verwaltungsgerichtlichen Verfahren:

Gemäß § 6 des Bundesgesetzes über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichts (Bundesverwaltungsgerichtsgesetz - BVwGG), BGBl I 2013/10, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 135a Abs. 3 Beamten- Dienstrechtsgesetz 1979- BDG 1979 BGBl. Nr. 333/1979, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012 hat das Bundesverwaltungsgericht durch einen Senat zu entscheiden, wenn gegen ein Erkenntnis, mit dem die Disziplinarstrafe der Entlassung oder der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließenden Rechte und Ansprüche verhängt wurde, Beschwerde erhoben wurde oder wenn die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt gegen ein Erkenntnis Beschwerde erhoben hat. Da hier keine dieser Voraussetzungen zutrifft, ist im vorliegenden Fall Einzelrichterzuständigkeit gegeben.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte (mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes) wird durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene

verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

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 am 11.06.2018 eine öffentliche 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.

Der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt steht nun aufgrund der Aktenlage und der weiteren Ergebnisse der durchgeführten mündlichen Verhandlung fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

3.3. Zu Spruchteil A):

3.3.1. Zu den in der Beschwerde geltend gemachten Verfahrensmängeln:

Die Beschwerdeführerin machte in ihrer Beschwerde die Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend und führte dies im Wesentlichen auf eine fehlerhafte Beweiswürdigung durch die Disziplinarkommission zurück. Bei richtiger Betrachtung aller vorliegenden Beweismittel hätte die Disziplinarkommission nicht zu dem Schluss kommen dürfen, dass die Beschwerdeführerin mit ihrem Verhalten schuldhaft gegen ihre Pflicht zur Befolgung von Weisungen verstoßen habe, da keine verbindliche Weisung ihres Vorgesetzten bestanden habe, dass im November 2014 noch eine weitere Entlassungsgruppe zu starten sei.

3.3.2. Zu den maßgeblichen Bestimmungen:

Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Beamten- Dienstrechtsgesetzes 1979- BDG 1979BGBl. Nr. 333/1979, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015 lauten:

"Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

§ 44. (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

(2) Der Beamte kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der Beamte eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Dienstpflichtverletzungen

§ 91. Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

Einstellung des Disziplinarverfahrens

§ 118. (1) Das Disziplinarverfahren ist mit Bescheid einzustellen, wenn

... 2. die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt, ..."

Gemäß § 126 Abs. 2 BDG 1979 hat das Disziplinarerkenntnis auf Schuldspruch oder Freispruch zu lauten und im Falle eines Schuldspruches, sofern nicht nach § 115 BDG 1979 von einem Strafausspruch abgesehen wird, die Strafe festzusetzen.

3.3.3. Zur Auslegung und Anwendung auf den vorliegenden Sachverhalt:

Gemäß § 44 Abs. 1 BDG hat der Beamte im Wesentlichen die Pflicht seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen zu befolgen.

Der dienstliche Gehorsam ist eine der vornehmsten Pflichten des Beamten. Die Prüfung einer dienstlichen Anordnung, etwa auf ihre Zweckmäßigkeit, kommt dem nachgeordneten Organwalter nicht zu; er muss vielmehr jede ihm erteilte dienstliche Anordnung seines zuständigen

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at