jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2020/5/19 W208 2230366-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.05.2020

Entscheidungsdatum

19.05.2020

Norm

BDG 1979 §109 Abs1
BDG 1979 §118 Abs1 Z2
BDG 1979 §123 Abs1
BDG 1979 §43 Abs2
BDG 1979 §43a
BDG 1979 §44 Abs1
BDG 1979 §91
B-GlBG §8
B-GlBG §8a
B-VG Art133 Abs4

Spruch

W208 2230366-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER über die Beschwerde von Abteilungsinspektor XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Walter SUPPAN, gegen den Einleitungsbeschluss der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES, SENAT 3, vom 13.03.2020, GZ 44153/3-DK/3/20, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs 2 VwGVG mit der Maßgabe abgewiesen, dass der Spruch des Einleitungsbeschlusses zu lauten hat:

"I. Gegen den 2. stellvertretenden Kommandanten der Polizeiinspektion XXXX , AbtInsp XXXX , wird wegen des Verdachtes der schuldhaften Verletzung seiner Dienstpflichten nach § 91 iVm § 123 Abs 1 BDG ein Disziplinarverfahren eingeleitet.

Er ist verdächtig:

1. Er habe im Zeitraum von ca Dezember 2017 bis Februar 2018 und ab Juli 2018 bis inklusive März 2019 bei gemeinsamen Diensten seine Mitarbeiterin Insp XXXX , dadurch belästigt, indem er jeweils ca 10 mal pro Dienst zu ihr

sagte ?Da O XXXX und die P XXXX , de san a supa Paarle, de passn supa zam, de toma zam', obwohl sie ihn ausdrücklich und mehrmals aufgefordert hatte, dies zu unterlassen.

2. Er habe Insp XXXX bei einem Dienst während des XXXX -Treffens in XXXX , im September 2018, ?MILF' (mother I'd like to fuck) genannt.

Der Beamte ist verdächtig, seine Dienstpflichten nach

? § 43a BDG, - in Verbindung mit §§ 8, 8a B-GIBG - nämlich Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen, (sexuelle) Belästigungen und diskriminierende Verhaltensweisen zu unterlassen,

gemäß § 91 BDG schuldhaft verletzt zu haben.

II. Einstellung des Disziplinarverfahrens

Gegen den Beamten wird wegen dem in der Disziplinaranzeige genannten Vorwurf:

"Er habe die Mitarbeiterin Insp XXXX in einem Mail im März 2017, ergangen an alle Bediensteten der PI XXXX zur ? Schmutzwäschebeauftragten' ernannt, die die Schmutzwäsche aller Bediensteten zu sortieren, abzuzählen und in einen Wäschesack zu geben hatte. Die Beamtin übte diese Tätigkeit bis März 2019 aus.",

gemäß §§ 118 Abs 1 Z 2 iVm § 123 Abs 1 BDG, kein Disziplinarverfahren eingeleitet und das Disziplinarverfahren in diesem Punkt eingestellt."

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer (BF oder DB) steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund als Exekutivorgan und war seit 2012 dritter stellvertretender Kommandant bzw ist seit 01.10.2019 zweiter stellvertretender Kommandant der Polizeiinspektion (PI) XXXX .

2. Am 03.12.2019 brachte eine Mitarbeiterin der PI (XXXX , [P]), während einer Ergänzungsausbildung der Sicherheitsakademie in XXXX (SIAK), eine Beschwerde wegen Mobbing an ihrer Stammdienststelle, die oben genannte PI, seit März 2017 ein. Sie nannte dabei keine Namen, verwies aber auf ein Tagebuch, dass sie vorlegen könne. Die SIAK übermittelte diesen Sachverhalt am 05.12.2019 an die Dienstbehörde (AS 203), die Landespolizeidirektion XXXX (LPD), die am 16.12.2019 das Bezirkspolizeikommando XXXX (BPK) mit Erhebungen beauftragte (AS 207).

Am 14.01.2020 wurde die P zur Einvernahme an das BPK geladen und konkretisierte dort ihre Vorwürfe unter späterer Vorlage eines Gedächtnisprotokolls (AS 121-183), dass sie auf Basis ihres handgeschriebenen und daher teilweise unleserlichen Mobbingtagebuches angefertigt hatte. Sie erhob dabei Vorwürfe gegen den BF, drei weitere namentlich genannte Führungskräfte sowie Kolleginnen und Kollegen der PI bzw ihres SIAK-Kurses (AV BPK, 14.01.2020). Die genannten Führungskräfte wurden am 12.02.2020 von der BPK zu einer Stellungnahme aufgefordert (der BF mit AS 255).

Der Kdt der BPK übermittelte am selben Tag (12.02.2020) eine Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft (StA) zur Beurteilung, ob eine Anfangsverdacht wegen einer Straftat vorliege (AS 53).

Am 18.02.2020 erstattete der BF eine Stellungnahme (AS 259).

Am 24.02.2020 erstattete der Kdt der BPK eine Disziplinaranzeige ua gegen den BF an die LPD (AS 1), die noch am selben Tag an die zuständige Disziplinarkommission (DK) vorgelegt wurde (AS 41).

3. Am 13.03.2020 fasste die DK - nachdem sie am 25.02.2020 einen Ermittlungsauftrag erteilt hatte dessen Ergebnis am 03.03.2020 bei ihr einlangte - den verfahrensgegenständlichen Einleitungsbeschluss (EB) mit folgendem Inhalt (Anonymisierung und Kürzung auf das Wesentliche im kursiven Text jeweils durch BVwG):

"[Der BF] ist verdächtig:

1. Er habe die Mitarbeiterin Insp XXXX [P] in einem Mail im März 2017, ergangen an alle Bediensteten der PI XXXX zur "Schmutzwäschebeauftragten" ernannt, die die Schmutzwäsche aller Bediensteten zu sortieren, abzuzählen und in einen Wäschesack zu geben hatte. Die Beamtin übte diese Tätigkeit bis März 2019 aus.

2. Er habe im Zeitraum von ca Dezember 2017 bis Februar 2018 und ab Juli 2018 bei gemeinsamen Diensten seine Mitarbeiterin Insp [P], dadurch belästigt, indem er jeweils ca 10 mal pro Dienst zu ihr sagte ?Da O XXXX und die P XXXX , de san a supa Paarle, de passn supa zam, de toma zam', obwohl sie ihn ausdrücklich und mehrmals aufgefordert hatte, dies zu unterlassen.

3. Er habe Insp [P] bei einem Dienst während des XXXX -Treffens in XXXX , im September 2018, ?MILF' (mother I'd like to fuck) genannt.

Der Beamte ist verdächtig, Dienstpflichten nach

* § 43 Abs 2 BDG - in Verbindung mit §§ 8, 8a B-GIBG - nämlich in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seines Amtes erhalten bleibt und

* § 43a BDG, nämlich Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und diskriminierende Verhaltensweisen zu unterlassen,

gemäß § 91 BDG schuldhaft verletzt zu haben."

Begründend wurde zusammengefasst angeführt, P sei seit XXXX (als bereits 46-Jährige) an die PI des BF und dort - nach ihrem 33-seitigen Mobbingtagebuch - vom ersten Tag an durch zahlreiche diskriminierende Verhaltensweisen gemobbt worden. Der Verdacht ergebe sich aus der Disziplinaranzeige der LPD und den Aufzeichnungen der P. Der BF habe - so wie auch die anderen beschuldigten Vorgesetzten - die Vorwürfe bestritten.

Konkret wurde zu den einzelnen Spruchpunkten ausgeführt:

"Punkt 1.

Vorbemerkungen:

Bediensteten auf Polizeiinspektionen wird Bettwäsche amtlich zur Verfügung gestellt und auch von einer Wäscherei gereinigt. Ist ein Wechsel notwendig, so wird die Schmutzwäsche vom jeweiligen Beamten üblicherweise in einen Wäschesack gegeben, dort gesammelt und periodisch an eine Reinigungsfirma übergeben. Der Auftrag an einem Mitarbeiter, die gesammelte Bettwäsche zu zählen, der Reinigungsfirma zu übergeben und frische Wäsche zu übernehmen ist in der Arbeitsplatzbeschreibung für E2b-Beamte grundsätzlich gedeckt (Instandhaltung und Pflege der Ausrüstung und Ausstattung der Dienststelle).

zur Sache:

Bereits kurz nach dem Dienstantritt der Beamtin sandte der DB an alle Bediensteten der PI [...] ein Mail, in welchem er mitteilte, dass Insp [P] als - lt. Vorhalt der Beamtin - "Schmutzwäschebeauftragte" für die Schmutzwäsche zuständig sei. Das Mail liegt nicht vor und konnte auch von der CT-Abteilung im BMI nicht mehr rekonstruiert werden.

Punkt 2

Vorbemerkungen

Bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand mit Juni 2019 verrichtete der Mitarbeiter Grlnsp Gerhard O. in der PI [...] Dienst als eingeteilter Beamter. Er war lt. Beschreibung des BPK [...] wenig leistungsorientiert, erledigte nur konkrete dienstliche Aufträge und wies kaum Eigeninitiative oder Engagement auf. Junge, motivierte Beamte betrachteten eine Dienstverrichtung mit ihm als ?Strafe'.

Etwa ab Dezember 2017 soll der DB damit begonnen haben, bei Dienstverrichtungen mit Insp [P], aber auch gegenüber anderen Bediensteten der PI, häufig die Phrase ?Da O XXXX und die P XXXX , de san a supa Paarle, de passn supa zam, de toma zam' zu gebrauchen. Dies dauerte bis Februar 2018 (März 2018 bis Juni 2018 war die Beamtin auf Dienstzuteilung) und begann wieder im Juli 2018. Obwohl die Beamtin ausdrücklich darauf hingewiesen haben will, dass sie das nicht wolle und an Grlnsp [O] kein Interesse habe, hörte der Vorgesetzte damit nicht auf und wiederholte diesen Satz bis zu 10 mal während eines Dienstes.

Die ständige - teils auch vor anderen Beamten - Wiederholung dieser Phrase führte dazu, dass der damit gemeinte Grlnsp [O] annahm die Beamtin hätte Interesse an ihm und sie deshalb wiederholt aufforderte, gemeinsam in den Urlaub zu fahren, weil man ?super zusammenpassen' würde.

Eine Auswertung der Dienstpläne ergab, dass die Beamtin in den Monaten Jänner, Februar und August 2018 jeweils 4x mit Grlnsp [O] Dienst hatte.

Punkt 3.

Im September 2018 verrichteten der DB und Insp [P] gemeinsam Dienst beim XXXX -Treffen in XXXX. Während eines dieser Dienste soll er sie ‚MILF' (Quelle: Wikipedia: ?Mother I'd Like to Fuck', umgangssprachlicher, obszöner Ausdruck für sexuell attraktive Frauen vorwiegend im mittleren Lebensalter) genannt haben, bzw. auch gesagt haben, dass sie für ihn ?Cordula Grün' sei.

Angaben von Zeugen:

Insp [P] gab in ihrem Mobbingtagebuch, bzw. bei ihrer niederschriftlichen Einvernahme am 10. März 2020 im Wesentlichen an, dass sie im Mail konkret als ?Schmutzwäschebeauftragte' bezeichnet worden sei. Sie habe sich sehr davor geekelt die schmutzige Wäsche aus den Kästen zu nehmen, zu sortieren und abzuzählen. Sie habe aber nicht widersprochen, weil sie nicht widerspenstig wirken wollte. Die Kollegen hätten, dies zwar lustig gefunden, sie habe sich dadurch erniedrigt gefühlt.

Die Verwendung der Phrase ?Da O XXXX und die P XXXX , de san a supa Paarle, de passn supa zam, de toma zam' habe ab Dezember 2017 begonnen und bis Ende Februar 2018 gedauert. Unmittelbar nach ihrer Rückkehr von einer Dienstzuteilung habe der DB damit im Juli 2018 wieder begonnen, Er habe diese Phrase ständig, bei jeder sich bietenden ca 10x täglich, gebraucht und zwar auch dann, wenn sie keinen gemeinsamen Dienst hatten. Er habe damit einfach nicht aufgehört.

Der DB habe ein privates Interesse an ihr gehabt, welches von ihr aber nicht erwidert worden sei. Er habe zu ihr einmal gesagt, dass sie für ihn Cordula GRÜN sei. Beim XXXX in XXXX im September 2018 habe er sie MILF genannt. Er habe sich dann gewundert, weil sie gewusst habe, was dieser Ausdruck bedeutet.

Angaben des Disziplinarbeschuldigten

Der DB ist nicht geständig; er gab im Wesentlichen an, dass er Insp [P] ersucht habe, die Aufgabe bezüglich der Bettwäsche zu übernehmen. Auch er selbst habe dies schon gemacht. Er habe nie ein Interesse an der Mitarbeiterin gehabt und die ihm vorgeworfenen Aussagen (MILF, Cordula Grün) nicht gemacht. Die Aussage ?Da O XXXX und die P XXXX ...' habe er nicht gemacht."

4. Gegen den am 16.03.2020 abgefertigten EB (ein Zustellnachweis ist im Akt nicht enthalten) brachte der nunmehr rechtsfreundlich vertretene BF mit Schreiben vom 02.04.2020 (Postaufgabedatum im Akt nicht ersichtlich) Beschwerde an das BVwG ein. Er beantragte mit näherer Begründung die Aufhebung des EB und die Einstellung des Disziplinarverfahrens, in eventu die Zurückverweisung.

5. Die StA teilte am 23.03.2020 mit, dass kein Ermittlungsverfahren eingeleitete werde, weil sich aus den Äußerungen ua des BF keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte für ein wissentlich-befugnissmissbräuchliches Vorgehen ergeben würde. Es sei vom Vorliegen eines Verdachtes einer Vielzahl an disziplinarrechtlich zu würdigenden Dienstpflichtverletzungen auszugehen, die aber keine strafrechtliche Relevanz entfalten würden (XXXX).

6. Mit Schreiben vom 15.04.2020 (hg eingelangt am 16.04.2020) wurde die Beschwerde samt dem Verwaltungsakt - ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdevorentscheidung Gebrauch zu machen - dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der 1975 geborene BF ist Abteilungsinspektor, seit 1995 im Polizeidienst und seit 2012 stellvertretender Kommandant (zuerst 3., seit 01.10.2019 2.) der im Verfahrensgang genannten PI. Die PI hatte bzw hat bei 22 systemisierten Arbeitsplätzen einen Mitarbeiterstand zwischen 19 und 14 Beamten. Er gibt neben ihm zwei weitere Stellvertreter, die als Dienstführende agieren:

1. Stellvertreter - Kontrollinspektor XXXX (H)

3. Stellvertreter - Bezirksinspektor XXXX (D)

Sein Vorgesetzter ist Chefinspektor XXXX (V).

Die [P] - der im Jahr 2012 ein bösartiger Krebstumor entfernt wurde - wollte mit 46 Jahren nocheinmal etwas Neues ausprobieren und hat die Polizeiaufnahmeprüfung geschafft. Sie erhielt am XXXX einen Sondervertrag für die exekutivdienstliche Verwendung im fremden- und grenzpolizeilichen Bereich. Sie kam nach ihrer Ausbildung am XXXX zur PI des BF. Im Dezember 2018 nahm sie Kontakt mit der Gleichbehandlungsbeauftragten XXXX (Z) auf, die ihr empfahl ein "Mobbingtagebuch" zu führen (AS 201) und die deren Schilderungen bei mehreren Kontakten für "wahrheitsgetreu" hielt (Disziplinaranzeige, 14). P ist Mutter von 2 Kindern und geschieden (die Scheidung erfolgte während ihrer Zeit an der PI). Von März 2018 bis Juni 2018 war sie zum Dienst am XXXX eingeteilt. Sie war auch in XXXX (Sept 2017 für 3 Monate) dienstzugeteilt. Von 01.04.2019 bis 31.12.2019 war sie zu Vollausbildung an die SIAK dienstzugeteilt. Insgesamt war sie von den 36 Monaten an der PI, 19 Monate auf Zuteilung oder im Krankenstand (Stellungnahme BF vom 18.02.2020 [AS 261]). Die Krankenstände sind nach der Darstellung der P auf ihre psychische Verfassung aufgrund des belastenden Arbeitsklimas und der Ausgrenzung an der PI zurückzuführen (AS 159).

Am 17.01.2020 wurde sie aufgrund der Vorwürfe an die PI XXXX versetzt, wo sie engagiert und zur Zufriedenheit der Vorgesetzten ihren Dienst leistet (Disziplinaranzeige, 13).

Sie behauptet, der BF habe sie im März 2017 zur "Schmutzwäschebeauftragten" ernannt, und ihr die Aufgabe zugewiesen, die in einem Spind deponierte gebrauchte Bettwäsche der Kolleginnen und Kollegen der PI zu sortieren, zu dokumentieren und in einen Sack für die Reinigungsfirma zu geben. Diese Einteilung habe er in einem Mail an die Belegschaft der PI kommuniziert.

Der BF habe sie weiters im Zeitraum vom Dezember 2017 bis Februar 2018 und ab Juli 2018 bei gemeinsamen Diensten damit belästigt, dass er zu ihr ca zehnmal pro Dienst gesagt habe: "Da O XXXX und die P XXXX , de san a supa Paarle, de passn supa zam, de toma zam." Sie habe ihn ausdrücklich aufgefordert das zu unterlassen, weil "O XXXX " (Gruppeninspektor XXXX [O]) ein kurz vor der Ruhestandsversetzung (erfolgte mit Juni 2019) stehender, wenig leistungsorientierter und kaum engagierter Beamter gewesen sei, von dem man nichts lernen könne und eine Einteilung mit ihm als "Strafe" zu betrachten sei.

Der BF habe sie darüber hinaus während eines gemeinsamen Dienstes beim XXXX -Treffen in XXXX , im September 2018 als "MILF" (mother I'd like to fuck) bezeichnet.

Der mit den Ermittlungen beauftragte Kdt der BPK XXXX , Obstlt XXXX (I), kam nach einer Einvernahme der P gemeinsam mit einer Beamtin und eines Beamten der BPK, zur Ansicht, dass sich aus den "tagebuchähnlichen schriftlichen Aufzeichnungen" (AS 61-119) sowie aus ihrer "schriftlichen Eingabe" (AS 121-183/Gedächtnisprotokoll) die Anfang 2020 beim BPK einlangte, dass Bild ergeben habe, dass sie aufgrund ihres höheren Alters an der Dienststelle nicht erwünscht gewesen sei und es auch keinen Sinn mehr mache, sie auszubilden bzw zu fördern. Sie habe keine Unterstützung von den Vorgesetzten (dem BF, V, H, D) und teilweise auch von Kollegen erhalten. Diese feindselige und demütigende Arbeitsumgebung habe zu gesundheitlichen Problemen geführt (Disziplinaranzeige 11 und Gedächtnisprotokoll 159).

Der BF bestritt die von P behaupteten Aussagen (O XXXX ; MILF). Die Einteilung für die Schmutzwäsche bestätigte er (er habe sie gebeten) und führte an, er habe selbst an einer anderen PI fünf Jahre diese Arbeit erledigt und dies auch fallweise an der PI gemacht, wenn er wahrgenommen habe, dass der Bettwäschekasten voll gewesen sei. Jetzt würde diese Aufgabe von GrInsp W XXXX gemacht und davor sei sie von CI T XXXX und auch vom ehemalige PI-Kommandanten S XXXX persönlich durchgeführt worden. Die Reinigungskräfte seien dafür nicht zuständig.

Die Aussagen betreffend Einteilung mit GrInsp O habe er nicht getätigt und sie auch nicht verstärkt mit ihm eingeteilt. P habe im Jahr 2018 nur 6 Monate Dienst an der PI versehen und sei gleichmäßig mit allen Beamten eingeteilt worden. Er selbst habe sie zwar für Juni, August und Oktober 2018 geplant, sie sei aber im Juni noch auf Zuteilung gewesen und im Oktober und November krank. Relevant sei daher nur der Urlaubsmonat August, wo er vier Dienste der P mit O geplant habe. Sie habe nur gesagt, dass sie von diesem nichts lernen könne und nicht mit ihm eingeteilt werden wollte. Er wisse von Problemen der P mit anderen namentlich genannten Beamten im Zuge der Ergänzungsausbildung (Stellungnahme BF vom 18.02.2020 [AS 259]).

Der V gab an, dass O mit P persönlich gesprochen habe. Die Mail betreffend Schmutzwäsche sei ihm nicht bekannt, das Einsammeln und die Abgabe der Schmutzwäsche sei in den Verantwortungsbereich des BF gefallen. Es seien auch keine Beschwerden von P über andere Kollegen an ihn herangetragen worden, die ein Einschreiten als Vorgesetzter erforderlich gemacht hätten (Stellungnahme des V vom 18.02.2020 [AS 227]).

H gab im Wesentlichen an, er habe lediglich auf die Problematik des Altersdurchschnitts an der PI hingewiesen. Die Einteilung betreffend Schmutzwäsche habe der BF getroffen. Eine vermehrte Einteilung mit GrInsp O habe er nicht wahrgenommen (Disziplinaranzeige, 14).

D gab an, für die Schmutzwäsche sei der BF verantwortlich gewesen, an ein diesbezügliches Mail könne er sich nicht erinnern. Er wisse auch von keinen Vorwürfen wegen mangelnder Arbeitsleistung der P oder Beschwerden anderer Kollegen gegen sie (Disziplinaranzeige, 15).

Die bis dato erfolgten Ermittlungen der DK (über das BPK) haben hinsichtlich der Vorwürfe gegen den BF - zu Punkt 1 - ergeben, dass die Sichtung und Übergabe der gebrauchten Bettwäsche von jemandem an der PI durchzuführen ist. Die für die Gebäudereinigung zuständige Reinigungsfirma macht das nicht. Eine schriftliche Dienstanweisung gibt es an der PI nicht, die Einteilung ist mündlich erfolgt. Das Versenden einer diesbezüglichen E-Mail konnte technisch nicht mehr nachvollzogen werden (Mail vom 02.03.2020: Wo nach dem Wort "Schmutz" in den Postfächern, Archiven und Betreffzeilen gesucht wurde und die Erfolgsaussichten, dass ein Bediensteter ein drei Jahre altes Mail noch gespeichert habe, als gering eingeschätzt wurden. Keiner von vier weiteren befragten Mitarbeitern konnte sich an ein solches Mail erinnern. Die Zeugin GrInsp W XXXX gab an, dass sie das (gemeint die Abgabe der Schmutzwäsche) nun auf mündlichen Auftrag rund alle drei Monate mache und nichts dabei finde (Ergänzende Stellungnahme vom 03.03.2020, 3, 5).

2. Beweiswürdigung:

Zunächst ist auf die in Klammern bei den jeweiligen Feststellungen und im Verfahrensgang angeführten Beweismittel zu verweisen. Das handgeschriebene Mobbingtagebuch der P (AS 61-119) besteht aus losen Blättern mit einigen Skizzen und wurde nach den Datumsangaben erst am 09.01.2019 begonnen, es ist teilweise unleserlich (zumindest die vorgelegte Kopie) und enthält auch länger zurückliegende Erlebnisse. Das ihr aufgetragene "Gedächtnisprotokoll" (AS 121-183) ist am Computer geschrieben und bezieht sich in den mit * bezeichneten Passagen auf ihr Mobbingtagebuch.

Darüber hinaus ist Folgendes anzuführen:

Zum Spruchpunkt 1) der DK ist unstrittig, dass der BF die P zur Sichtung, Dokumentation und Verpackung der gesammelten gebrauchten Bettwäsche der Kolleginnen und Kollegen beauftragt hatte, weil er dafür an der Dienststelle zuständig war. Dass er sie dazu "ersucht" hat, fällt angesichts seiner hierarchischen Überordnung nicht ins Gewicht und war dieses Ersuchen als Weisung zu verstehen.

Dem Gedächtnisprotokoll der P ist zum BF - auf das Wesentliche zusammengefasst - zu entnehmen, dass der BF sie zur "Schmutzwäschebeauftragten" ernannt und sodann auch in einem Mail angeführt habe, dass sie "ab sofort für die Schmutzwäsche verantwortlich" sei. Er habe sich dabei amüsiert und gesagt, dass er selbst das auch gemacht habe. Sie habe sich gedemütigt gefühlt, es aber gemacht, weil sie nicht als widerspenstig, nicht arbeitswillig oder zu stur für eine schmutzige Arbeit, gelten habe wollen. Im März 2019 bevor sie auf Kurs gegangen sei, habe sie diese Agenden abgegeben und der Chef (gemeint V) habe auf ihre Frage gesagt, das mache jetzt die Putzfrau (AS 126).

Die Versendung des Mails mit ihrer Einteilung als "Schmutzwäschebeauftragte" konnte von keinem der bisher befragten (auch unbeteiligten) Mitarbeiter der PI bestätigt werden und ist die E-Mail auch nicht mehr gespeichert, sodass der genaue Wortlaut im Dunkeln bleibt. Die P selbst führte ihr Mobbingtagebuch erst ab Jänner 2019 und war die Einteilung bereits im März 2017 erfolgt.

Selbst, wenn es das Mail gegeben hat und die P darin für die Schmutzwäsche eingeteilt wurde, würde dies an der rechtlichen Beurteilung (dazu unten) nichts ändern. Dass P diese Aufgabe unangenehm war, mag sein, sie hat das aber nicht kommuniziert und irgendjemand musste sie machen. Die Reinigungsfirma war dafür nicht verantwortlich.

Zum Spruchpunkt 2) stehen auf den ersten Blick Aussage gegen Aussage und bestreitet der BF den Satz (die Phrase) gesagt (benutzt) zu haben.

Dem Gedächtnisprotokoll der P ist zum BF - auf das Wesentliche zusammengefasst - zu entnehmen, dass dieser die

nervige Phrase betreffen O ständig wiederholt und es immer witzig gefunden habe (AS 133), die Phrase sei im Auto auch nach ihrer Rückkehr nach vier Monaten vom XXXX und auch in Anwesenheit von Kollegen erfolgt (AS 135). O habe gedacht, dass tatsächlich etwas an dieser Aussage dran sei und habe sodann selbst gesagt, sie würden gut zusammenpassen und habe mit ihr verreisen wollen (AS 137). Sie nannte auch Zeugen (XXXX , XXXX) die dies im Sozialraum im Sommer 2018 gehört hätten (AS 137). Erst ein klärendes Gespräch, dass die P mit O geführt hat, hat die Situation bereinigt. Dass diese Aussprache zwischen O und P stattgefunden hat, wurde von V bestätigt (AS 227).

Aufgrund der speziellen Formulierung und dem erläuterten Kontext könnte diese Aussage, so wie von der P behauptet gefallen sein und ist sie daher mehr als eine bloße Behauptung oder ein vages Gerücht.

Durch die Einvernahme der vorhandenen Zeugen sollten der Vorwurf aufgrund der Häufigkeit des gebrauchten Satzes objektivbar sei. Nach Feststellung der gemeinsamen Dienste können allenfalls weitere Zeugen namentlich ausgeforscht und befragt werden. Hier werden vor allem die Aussagen jener Personen relevant sein, die nicht (mehr) mit den Beschuldigten zusammenarbeiten müssen, insb auch jene des O, mit dem es eine Aussprache der P gab und der diese vor dem BF gewarnt haben soll, als ihr der Geduldsfaden riss und sie dem BF alles an den Kopf warf, was sie an ihrer Behandlung an der Dienststelle gestört hat (AS 143).

Wenn der BF anführt, es sei bis dato durch Auswertung der Dienstpläne nicht festgestellt worden, wann er mit ihr Dienst gemacht hat und könne die Zeitangabe "ab Juli 2018" nicht stimmen, weil die BF von April 2019 an auf Ausbildungskurs gewesen ist, dann ist er damit im Recht. Er übersieht aber, dass die Formulierung im EB eindeutig auf "gemeinsame Dienste" abstellt und somit eine eindeutige zeitliche Festlegung erfolgt ist, die auch überprüfbar ist. Dennoch wird die Formulierung klarer zu fassen sein (vgl dazu die rechtliche Beurteilung).

Wenn der BF anführt, er habe in überprüfbarer Weise dargelegt, dass er die BF nicht überdurchschnittlich oft mit GrpInsp O eingeteilt habe, verkennt er, dass dies nicht (mehr) der Vorwurf im EB ist, sondern es darum geht, dass er diesen Satz immer und immer wieder gebraucht hat, obwohl sie ihn ersucht hatte, es nicht zu tun (Gedächtnisprotokoll, 141).

Zum Spruchpunkt 3) der DK, ist dem Gedächtnisprotokoll der P zu entnehmen, dass er sie bei dem im Spruch genannten Nachdienst im Auto, anlässlich des Liedes "Cordula Grün", dass er bei Diensten mit ihr immer lauter gedreht habe, als seine "Cordula Grün" bezeichnet habe. Sie habe das ignoriert und aus heiterem Himmel habe er "MILF" gesagt. Sie habe mit, "NEIN! Ganz sicher nicht!", geantwortet. Er habe sich dann verwundert gezeigt, dass sie gewusst habe, was das bedeute. Sie habe gesagt, dass sie das bei den vielen gemeinsamen Diensten mit Soldaten erklärt bekommen habe (AS 139).

Es steht ebenfalls Aussage gegen Aussage und gibt es darüber hinaus keine Zeugen. Es wird wesentlich auf die Beurteilung der Glaubhaftigkeit der Aussage der P in der Verhandlung im Gesamtkontext ihrer Aussagen und der Zeugenaussagen zum Verhältnis der P gegenüber dem BF und seinem sonstigen Verhalten ankommen. Die bloße Bestreitung, reicht in einer Vier-Augen-Situation im gegebenen Kontext nicht aus, um zum Urteil zu gelangen, dass der Verdacht offensichtlich nicht richtig ist. Es werden auch weitere Erhebungen anzustellen sein, um die Tatzeit einzugrenzen und Details zur konkreten Gesprächssituation herauszuarbeiten, die objektivierbar sind. Die Behauptung, er könne mit den Begriffen "Cordula Grün" und "MILF" nichts anfangen und kenne sie nicht, ist zumindest angesichts der Medienpräsenz des Liedes "Cordula Grün" fragwürdig, wobei auch hier zu betonen ist, dass ihm im Einleitungsbeschluss nur mehr die Aussage "MILF" vorgeworfen wird.

Dass ihr (P) der Senat nicht abgenommen habe, dass er sie als "Cordula Grün" bezeichnet haben soll, ist der Begründung nicht zu entnehmen. Vielmehr geht aus der Anzeige hervor, dass dieser Name nicht derart eindeutig "sexistisch" belegt ist, sodass vielmehr davon auszugehen ist, dass der Senat ihn deshalb nicht in den Spruch aufgenommen hat.

Wenn der BF in der Beschwerde ausführt, die P hätte sich an die Gleichbehandlungsbeauftragte oder Vorgesetzte wenden können, hätte dies aber nicht getan, verkennt er, dass die P ab Dezember 2018 mit der Gleichbehandlungsbeauftragte Insp Z im Kontakt stand und diese ihr empfahl ein Mobbingtagebuch zu führen. Die Aufzeichnungen waren dann allerdings zum Teil bereits rückblickend und entsprechend ungenau, was sie aber im vorliegenden Kontext nicht von vornherein nicht glaubhaft macht. Sie wirken authentisch und bringen die Verzweiflung und das Unverständnis der P, gegenüber dem ihr gezeigten Verhalten zum Ausdruck. Wobei sie durchaus auch Fehler und Überreaktionen bei sich selbst sieht und sich als gereizten und misstrauischen Menschen bezeichnet,

zu dem sie aufgrund der Behandlung geworden sei (AS 155 unter Anführung des Zeugen XXXX L XXXX).

Er übersieht auch, dass sich die P erst an der SIAK - nach Abschluss ihrer Ergänzungsausbildung - entschlossen hat, die Vorfälle (Mobbing an der Dienststelle) zur Anzeige zu bringen, weil ihr auch dort im Zuge eines Streites vorgeworfen zu Ohren kam, dass die Kursteilnehmer aus ihrer PI (XXXX B XXXX und XXXX M XXXX) gesagt hätten, dass es mit ihr keiner aushalten würde (AS 175). Dabei wurde ihr bewusst, dass sie wieder an die PI zurückkehren und dort mit denselben Vorgesetzten und Kollegen zusammenarbeiten müsste, weshalb sie auch ein Versetzungsgesuch einbrachte. Das ist nachvollziehbar.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zulässigkeit und Verfahren

Gemäß § 7 Abs 4 VwGVG beträgt die Frist zur Erhebung einer Beschwerde gegen den Bescheid einer Behörde beim BVwG vier Wochen. Die Beschwerde wurde fristgerecht eingebracht. Gründe für eine Unzulässigkeit der Beschwerde sind nicht ersichtlich.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. § 135a BDG sieht bei Entscheidungen über einen Einleitungsbeschluss keine Senatszuständigkeit vor, gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor (und zwar auch bei einer Beschwerde des Disziplinaranwaltes vgl. dazu VwGH 21.04.2015, Ra 2014/09/0042).

Eine mündliche Verhandlung wurde nicht beantragt und wird auch vom BVwG aus den folgenden Gründen nicht für notwendig erachtet (§ 24 Abs 1 iVm Abs 4 VwGVG).

Der für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Einleitungsbeschlusses notwendige Sachverhalt war den Akten zu entnehmen und steht fest. Es handelt sich beim Einleitungsbeschluss um einen vorbereitenden verfahrensrechtlichen Bescheid, der den Eintritt der Verjährung verhindert, und eine Umgrenzung des Verfahrensgegenstandes und erst eine Voraussetzung für die Entscheidung in der Sache selbst aber keine abschließende Entscheidung darüber darstellt. Der Beschuldigte hat auch nach Erlassung eines Einleitungsbeschlusses die Möglichkeit, alle zu seiner Verteidigung sprechenden Umstände geltend zu machen (VwGH 17.02.2015, Ra 2014/09/0007).

Ein unionsrechtlicher Anknüpfungspunkt, der die Anwendung des Art 47 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl Nr C 83 vom 30.03.2010 S. 389, indizieren würde, liegt nicht vor.

Zu A)

3.2. Gesetzliche Grundlagen und Judikatur

Die anzuwendenden Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG) lauten (Auszug):

"Verjährung

§ 94. (1) Der Beamte darf wegen einer Dienstpflichtverletzung nicht mehr bestraft werden, wenn gegen ihn nicht

---

1.-innerhalb von sechs Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem der Disziplinarbehörde die Dienstpflichtverletzung zur Kenntnis gelangt ist, oder

2.-innerhalb von drei Jahren, gerechnet von dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung,

eine Disziplinarverfügung erlassen oder ein Disziplinarverfahren vor der Disziplinarkommission eingeleitet wurde. Sind von der Dienstbehörde vor Einleitung des Disziplinarverfahrens im Auftrag der Disziplinarkommission notwendige Ermittlungen durchzuführen (§ 123 Abs. 1 zweiter Satz), verlängert sich die unter Z 1 genannte Frist um sechs Monate.

(1a) Drei Jahre nach der an den beschuldigten Beamten erfolgten Zustellung der Entscheidung, gegen ihn ein Disziplinarverfahren durchzuführen, darf eine Disziplinarstrafe nicht mehr verhängt werden.

(2) Der Lauf der in Abs. 1 und 1a genannten Fristen wird - sofern der der Dienstpflichtverletzung zugrundeliegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines der folgenden Verfahren ist - gehemmt

---

1.-für die Dauer eines Verfahrens vor dem Verfassungsgerichtshof, dem Verwaltungsgerichtshof oder einem Verwaltungsgericht,

2.-(Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 120/2012)

2a.-für die Dauer eines Verfahrens vor einem Verwaltungsgericht über Beschwerden von Personen, die behaupten, durch die Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt oder auf andere Weise in ihren Rechten verletzt worden zu sein,

3.-für die Dauer eines Strafverfahrens nach der StPO oder eines bei einem Verwaltungsgericht oder einer Verwaltungsbehörde anhängigen Strafverfahrens,

4.-für den Zeitraum zwischen der rechtskräftigen Beendigung oder, wenn auch nur vorläufigen, Einstellung eines Strafverfahrens und dem Einlangen einer diesbezüglichen Mitteilung bei der Dienstbehörde und

5.-für den Zeitraum zwischen der Erstattung der Anzeige und dem Einlangen der Mitteilung

a)-über die Beendigung des verwaltungsbehördlichen oder des gerichtlichen Verfahrens bzw. des Verfahrens vor dem Verwaltungsgericht,

b)-der Staatsanwaltschaft über die Einstellung des Strafverfahrens oder

c)-der Verwaltungsbehörde über das Absehen von der Einleitung eines Verwaltungsstrafverfahrens

-bei der Dienstbehörde.

(3) Der Lauf der in Abs. 1 und 1a genannten Fristen wird weiters gehemmt in den Fällen des § 28 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG), BGBl. Nr. 133/1967,

---

1.-für den Zeitraum ab Antragstellung der Disziplinarbehörde auf Erteilung der Zustimmung bis zur Entscheidung durch das zuständige Organ der Personalvertretung,

2.-für die Dauer eines Verfahrens vor der Personalvertretungsaufsichtsbehörde.

Im Verfahren vor der Disziplinarkommission im PTA-Bereich und in der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung ist Z 1 anzuwenden.

(4) Hat der Sachverhalt, der einer Dienstpflichtverletzung zugrunde liegt, zu einer strafgerichtlichen Verurteilung geführt und ist die strafrechtliche Verjährungsfrist länger als die im Abs. 1 Z 2 genannte Frist, so tritt an die Stelle dieser Frist die strafrechtliche Verjährungsfrist.

Disziplinaranzeige

§ 109. (1) Der unmittelbar oder mittelbar zur Führung der Dienstaufsicht berufene Vorgesetzte (Dienstvorgesetzte) hat bei jedem begründeten Verdacht einer Dienstpflichtverletzung die zur vorläufigen Klarstellung des Sachverhaltes erforderlichen Erhebungen zu pflegen und sodann unverzüglich im Dienstwege der Dienstbehörde Disziplinaranzeige zu erstatten. Erweckt der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung auch den Verdacht einer von Amts wegen zu verfolgenden gerichtlich strafbaren Handlung, so hat sich der Dienstvorgesetzte in dieser Eigenschaft jeder Erhebung zu enthalten und sofort der Dienstbehörde zu berichten. Diese hat gemäß § 78 StPO vorzugehen.

(2) Von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde ist abzusehen, wenn nach Ansicht der oder des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist der Beamtin oder dem Beamten nachweislich mitzuteilen. Nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung an die Beamtin oder den Beamten darf eine Belehrung oder Ermahnung zu keinen dienstlichen Nachteilen führen und sind die Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung zu vernichten, wenn die Beamtin oder der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat. [...]

Einstellung des Disziplinarverfahrens

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

---

1.-der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen,

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

3.-Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen, oder

4.-die Schuld des Beschuldigten gering ist, die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und überdies eine Bestrafung nicht geboten ist, um den Beschuldigten von der Verletzung der Dienstpflichten abzuhalten oder der Verletzung von Dienstpflichten durch andere Beamte entgegenzuwirken.

(2) Das Disziplinarverfahren gilt als eingestellt, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beschuldigten endet. [...]

Einleitung

§ 123. (1) Der Senatsvorsitzende hat nach Einlangen der Disziplinaranzeige den Disziplinarsenat zur Entscheidung darüber einzuberufen, ob ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist. Notwendige Ermittlungen sind von der Dienstbehörde im Auftrag des Senatsvorsitzenden durchzuführen.

(2) Hat die Disziplinarkommission die Durchführung eines Disziplinarverfahrens beschlossen, so ist dieser Einleitungsbeschluss der oder dem Beschuldigten, der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt und der Dienstbehörde zuzustellen. Im Einleitungsbeschluss sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen und die Zusammensetzung des Senates einschließlich der Ersatzmitglieder bekanntzugeben. [...]

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 43a. Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. 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."

Die relevanten Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) lauten (Auszug):

"Sexuelle Belästigung

§ 8. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

---

1.-1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,

2.-2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder

3.-3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

---

1.-1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2.-2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Belästigung

§ 8a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

---

1.-1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,

2.-2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder

3.-3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

---

1.-1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

2.-2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor."

Die Höchstgerichte haben dazu ua. folgende einschlägige Aussagen getroffen [Anmerkung des BVwG: Da der Verhandlungsbeschluss nach der aktuellen Rechtslage im Einleitungsbeschluss aufgegangen ist, gelten die Aussagen des VwGH für den Verhandlungsbeschluss sinngemäß nunmehr auch für den Einleitungsbeschluss.]:

Voraussetzung für den Verhandlungsbeschluss ist die ausreichende Klärung des Sachverhaltes, auf Grund dessen im Verhandlungsbeschluss als unabdingbarer Inhalt die Anschuldigungspunkte zu formulieren sind, die die Grundlage für die mündliche Verhandlung darstellen. Eine weiter darüber hinausgehende Behandlung des Sachverhaltes im Rahmen der einzelnen Anschuldigungspunkte erübrigt sich im Stadium des Verhandlungsbeschlusses, weil damit der Beurteilung im folgenden Disziplinarverfahren vorgegriffen würde und es nicht Aufgabe des Verhandlungsbeschlusses, sondern des nachfolgenden Disziplinarverfahrens ist, die Rechtsfrage bzw. Schuldfrage zu klären (VwGH 18.03.1998, 96/09/0145 mit Hinweis E 29.6.1989, 88/09/0126).

Wie beim Einleitungsbeschluss oder bei der Entscheidung über die Suspendierung erfolgt die Entscheidung der Disziplinarkommission beim Verhandlungsbeschluss noch im Verdachtsbereich. Daraus folgt, dass in dieser Phase des Disziplinarverfahrens (Fassung des Verhandlungsbeschlusses und damit Weiterführung des Disziplinarverfahrens oder dessen Einstellung) nur offenkundige Einstellungsgründe zu beachten sind. (VwGH 16.11.1995, 93/09/0054).

Im Disziplinarverfahren ist - anders als im strafgerichtlichen Verfahren - nicht die strafrechtliche Qualifikation von Handlungen zu beurteilen, sondern die Prüfung der Disziplinarbehörde auf die Beurteilung des vom Beamten gesetzten Verhaltens aus disziplinärer Sicht beschränkt. Diese Prüfung obliegt den Disziplinarbehörden unabhängig von der Frage, ob der Beamte wegen seines Verhaltens angeklagt bzw. strafrechtlich verurteilt wurde oder nicht (VwGH 16.1.1992, 91/09/0175, 21.10.1998, 96/09/0169).

Im Spruch des Verhandlungsbeschlusses sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen. Daraus folgt, dass im Anschuldigungspunkt der vom Beschuldigten gesetzte strafbare Sachverhalt darzustellen ist, wobei alle Umstände anzugeben sind, die zur Bezeichnung der strafbaren Handlung und zur Subsumtion unter einen bestimmten gesetzlichen Tatbestand notwendig sind. Aus dem Begriff "Anschuldigungspunkt" in § 124 Abs. 2 BDG [nunmehr § 123 Abs. 2 BDG] folgt weiters, dass anzugeben ist, welche Dienstpflichten der beschuldigte Beschwerdeführer im Einzelnen

durch welches Verhalten verletzt haben soll, also welchen gesetzlichen Bestimmungen der angeführte Sachverhalt zu unterstellen sein wird. Angesichts dieser Bedeutung des Verhandlungsbeschlusses für den Gegenstand und die Entscheidungsgrundlagen des Disziplinarerkenntnisses ist die "BESTIMMTE" Darstellung der Tatsachen, in denen eine Dienstpflichtverletzung erblickt wird, rechtserheblich: Der vorgeworfene Sachverhalt muss der Eigenart der Dienstpflichtverletzung entsprechend substantiiert dargestellt sein, also schlüssig alle Einzelumstände darstellen, die Voraussetzung für den Tatbestand der Dienstpflichtverletzung und für die Strafbemessung sind. Danach gehört zum notwendigen Inhalt eines Verhandlungsbeschlusses die spruchmäßige Darstellung der Tatsachen, in denen eine Dienstpflichtverletzung gesehen wird. Er muss eine so hinreichende Substantiierung enthalten, dass dem Beamten eine sachgerechte Verteidigung möglich und die - an den Inhalt und Umfang der Anschuldigung gebundene - Disziplinarkommission in der Lage ist, den in bestimmter Hinsicht erhobenen Vorwürfen nachzugehen, ohne genötigt zu sein, aus einem allgemeinen Sachverhalt das herauszufiltern, was als konkrete Verletzung der Dienstpflichten in Betracht kommt. (VwGH 19.12.2002, 2002/09/0128, mit Hinweis auf E 16. Juli 1992, 92/09/0016, und B 1. Juli 1998, 97/09/0095, jeweils mit weiteren Nachweisen).

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. Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen am Arbeitsplatz Mobbing zugrunde liegt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab (vgl. OGH B 24. März 2017, 9 ObA 32/17x; das ausdrückliche Mobbingverbot in § 43a BDG 1979 und die Erläuterungen der Regierungsvorlage 488 BlgNR 24. GP, S 9; VwGH 24.05.2017, Ra 2016/09/0115).

Der Beschwerdeführer lässt seine Stellung als Vorgesetzter und als Dienststellenleiter unberücksichtigt. Als solcher gehörte es unter anderem zu seinen Pflichten, Abhilfe gegen sexuelle Belästigung zu schaffen und seine Vorbildfunktion als Vorgesetzter zu wahren. Der Beschwerdeführer hat jedenfalls ein- bzw. mehrdeutige Äußerungen gebraucht, die bei objektiver Beurteilung als der sexuellen Sphäre zugehörig zu betrachten sind. Dabei muss der Beschwerdeführer auch eine für ihn ungünstige inhaltliche Auslegung - soweit sie im objektiven Wortlaut der Äußerungen Deckung findet - gegen sich gelten lassen. Selbst wenn der Beschwerdeführer mit seinen Äußerungen subjektiv andere, vom objektiven Bedeutungsinhalt abweichende Vorstellungen tatsächlich hatte, vermag dies jedoch daran nichts zu ändern, dass der Beschwerdeführer die bei den Adressaten seiner ein- bzw. mehrdeutigen Äußerungen bewirkten sexuellen Belästigungen zu verantworten hat. Mit der Behauptung, es habe mit den "beiden Damen" Konflikte gegeben, seine Autorität als Vorgesetzter sei untergraben worden, bzw. er sei provoziert worden, vermag der Beschwerdeführer sein Verhalten weder zu rechtfertigen noch zu entschuldigen (VwGH 04.09.2003, 2000/09/0165).

3.3. Beurteilung des konkreten Sachverhaltes

Die Beschwerde richtet sich gegen den Beschluss der DK zu den im Spruch angeführten Vorwürfen ein Disziplinarverfahren gegen den BF einzuleiten.

Die DK hat nicht - positiv - zu prüfen, ob eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung begangen wurde, sondern - negativ - zu erheben, ob nicht ein Grund für die Einstellung des Verfahrens vorliegt, der eine Bestrafung ausschließt. Es handelt sich dabei um eine Entscheidung im Verdachtsbereich (Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, 567).

Gemäß der zitierten ständigen Rsp des VwGH sind in dieser Phase des Disziplinarverfahrens nur offenkundige Einstellungsgründe gemäß § 118 BDG zu beachten.

Der Einleitungsbeschluss dient der hinreichend bestimmten Darstellung jenes Verhaltens, aufgrund dessen sich der Verdacht von konkreten Dienstpflichtverletzungen ergibt. Diese Darstellung muss so substantiiert sein, dass die Tatbestände sowohl von der DK als auch vom Beschuldigten abgegrenzt werden können ("Unverwechselbarkeit", um eine Doppelbestrafung auszuschließen) und der Beschuldigte in die Lage versetzt wird, sich sachgerecht zu

verteidigen. Die Konkretisierung muss umso genauer sein, je größer die Möglichkeit von Verwechslungen mit anderen Dienstpflichtverletzungen besteht oder wo Verdachtsmomente bestritten werden (vgl Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, 571 und die dort zitierte umfangreiche Judikatur).

Diesen gesetzlichen Voraussetzungen wird der Spruch des Einleitungsbeschlusses - entgegen der Ansicht des BF - gerecht. Lediglich der Spruchpunkt 2 der DK (nunmehr 1 im vorliegenden Erkenntnis) hinsichtlich des Zeitraums bzw der gemeinsamen Einteilung des BF mit der P (und damit der Möglichkeit die ihm angelastete Phrase zu tätigen) ist präziser zu fassen (dazu unten).

Offensichtliche Einstellungsgründe nach § 118 BDG sind zum Spruchpunkt 2 und 3 des Erkenntnisses der DK (nunmehr 1 und 2 im Erkenntnis des BVwG) nicht ersichtlich und ist in der Phase der Überprüfung, ob eingeleitet werden muss oder nicht - entgegen der Ansicht des BF - bei widersprüchlichen Angaben, nicht im Zweifel den Angaben des Beschuldigten zu folgen. Der Verdacht einer Dienstpflichtverletzung nach § 43a BDG iVm §§ 8, 8a B-GlBG liegt durch die dem BF im Verdachtsbereich vorgeworfenen Aussagen vor.

Der BF hatte als Stellvertreter unter dem Blickwinkel des § 43a BDG der P nicht nur selbst mit Achtung zu begegnen und zu einem "guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit" beizutragen. Er hatte auch dafür zu sorgen, dass sich die Mitarbeiter untereinander mit Achtung begegnen und diskriminierende die Würde verletzende Verhaltensweisen unterlassen und keine diskriminierenden Arbeitsbedingungen entstehen. Diese Pflicht bedeutet ein allgemeines kollegiales Verhalten an den Tag zu legen, und unkooperatives Verhalten zu unterlassen. Auch eine Art der dienstlichen Kommunikation die verbal völlig korrekt, aber unterschwellig aggressiv oder aufdringlich ist, kann in schweren Fällen unter diesen Tatbestand subsumiert werden (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, 213 und VwGH 24.05.2017, Ra 2016/09/0115).

Als speziellerer Tatbestand verdrängt der § 43a BDG den § 43 Abs 2 BDG unter den ein derartiges Verhalten davor subsumierbar war (diesbezüglich ist der Spruch daher lediglich anzupassen).

Zu Spruchpunkt 1 liegt hingegen keine Dienstpflichtverletzung vor. Der BF war als Vorgesetzter der P berechtigt ihr eine Weisung gemäß § 44 Abs 1 BDG hinsichtlich der Dokumentation, dem Einsacken und der Bereitstellung der benutzten Bettwäsche der Kolleginnen und Kollegen zu geben. Vor ihr und auch nach ihr haben andere Beamtinnen und Beamte diese Aufgabe ebenfalls erfüllt und musste diese von jemandem erledigt werden, da die Reinigungskräfte dafür nicht zuständig waren. Die BF hat nach ihren eigenen Angaben dem BF nicht von ihrer Abneigung gegen diese Tätigkeit und von ihrem Gefühl der Erniedrigung erzählt, sodass für den BF auch nicht erkennbar war, dass sie unter dieser Aufgabe, die lediglich rund alle drei Monate zu erledigen war, litt und er daher auch nicht reagieren konnte. Sofern sie ihm vorwirft, er habe sich dabei amüsiert und eine sichtbare Freude gezeigt, beruht das auf der subjektiven Einschätzung der P und ändert nichts an der Rechtmäßigkeit der Weisung.

Selbst wenn der BF seine Freunde darüber - sichtbar für die anderen - zum Ausdruck gebracht hätte, wäre dies allenfalls unangebracht gewesen. Die Schwelle zu einer Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs 2 BDG ist damit noch nicht überschritten, weil nicht jedes Vergreifen im Ausdruck disziplinär relevant ist (vgl die Rsp des VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 04.09.1989, 89/09/0076 zu spontanen mündlichen Äußerungen die problemlos auch auf Mimik oder Gestik übertragbar ist).

Eine Verletzung des achtungsvollen Umgangs, des Anstandes, der menschlichen Würde der P oder eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (iSd des § 43a BDG oder des B-GlBG) ist mit der Betrauung mit dieser notwendigen und zu erfüllenden Aufgabe ebenfalls nicht verbunden. Wäre das der Fall, würde dies für alle dafür einzuteilenden Mitarbeiter zutreffen und wären auf höherer Ebene organisatorische Vorkehrungen zu treffen, dass nicht Polizistinnen und Polizisten diese Aufgabe durchführen müssen, sondern Reinigungskräfte.

Sofern die P in ihrem ergänzenden Mail (AS 185) ein Gespräch mit einer Kollegin Anfang 2019 anführt, die diese Tätigkeit ebenfalls ausgeführt hatte und diese ihr gesagt habe, dass sie den vollen Sack lediglich nach unten bringen musste, bleibt offen, wie die Sortierung und Erfassung zu diesem Zeitpunkt organisiert war. Auch hier musste irgendjemand die benutzte Wäsche zählen, dokumentieren und einsacken. Die allenfalls andere Organisation dieser Tätigkeit musste dem dafür zuständigen BF als Vorgesetzten zugestanden werden.

Selbst wenn der BF in einem Mail oder sonst gegenüber den Kolleginnen und Kollegen die P als für diese Arbeit nunmehr zuständige bezeichnet hat - was nicht (mehr) beweisbar ist - liegt darin noch keine die "menschliche Würde"

der BF beeinträchtigende Behandlung gemäß § 43a BDG als Vorgesetzter vor, sondern allenfalls ebenfalls ein Vergreifen im Ausdruck. Er durfte diese Aufgaben als Vorgesetzter jemandem übertragen, um sie nicht selbst durchführen zu müssen. Dass er diese Einteilung auch kommuniziert hat, hat reinen Informationscharakter und kann auch so gesehen werden, dass die BF nun diese für die PI notwendige Aufgabe - so wie auch andere davor - übernommen hat und sich eben nicht zu schade dafür ist. In diesem Zusammenhang muss nochmals darauf hingewiesen werden, dass die P ihre Abneigung gegen diese Tätigkeit nicht kommuniziert hat. Es liegt diesbezüglich daher der Einstellungsgrund des § 118 Abs 1 Z 2 BDG vor. Die Einleitung bezüglich dieses Punktes ist daher aufzuheben.

Zu Spruchpunkt 2 (nunmehr 1) ist dieser hinsichtlich der dem BF vorgeworfenen Aussage hinreichend präzisiert. Der Satz ist einprägsam und sehr speziell, sodass auch eine Verwechslung mit allenfalls anderen Aussagen nicht zu befürchten ist. Es steht auch fest, dass dem BF vorgeworfen wird, diese Aussage bei "gemeinsamen Diensten" bis zu 10 mal getätigt zu haben und kann der Zeitraum entsprechend eingeschränkt werden. Hinsichtlich des Zeitraumes nimmt das BVwG eine Klarstellung vor, die sich aus der ermittelten Anwesenheit der BF an der Dienststelle und den gemeinsamen Diensten ergibt und grenzt diesen näher auf Dezember 2017 bis Februar 2018 und von Juli 2018 bis März 2019 ein. Der BF setzt der detaillierten Schilderung und den angeführten Zeugen, seine Behauptung entgegen, dass er diesen Satz niemals verwendet habe und auch keiner der befragten Kollegen ihn gehört habe. Er verkennt dabei, dass bis jetzt nur die mitbeschuldigten Vorgesetzten befragt wurden und die gleichzeitig mit ihm und der P versehenden Kolleginnen und Kollegen in den genannten Zeiträumen in der Verhandlung erfolgen muss, damit sich die DK ein unmittelbares Bild von der Glaubhaftigkeit der Angaben machen kann. Tatsache ist, dass es die Aussprache der P mit O gab und dies einen Grund gehabt haben muss. Da es aufgrund der geringen Anwesenheit an der Dienststelle von nur 6 Monaten (aufgrund von Dienstzuteilungen und Krankenständen), möglich sein wird, über die bereits von der P genannten Zeugen hinaus, weitere Zeugen zu ermitteln ist unzweifelhaft. Ob diese auch im Disziplinarverfahren zu laden und zu befragen sein werden, hängt von den Aussagen der anderen Zeugen ab und mach eine Einleitung, vor deren Befragung nicht unzulässig. Angesichts der speziellen Formulierung und des Kontextes dieser Aussage, kann jedenfalls nicht bloß von einem vagen Gerücht oder einer substanzlosen Behauptung ausgegangen werden, sodass ein offensichtlicher Einstellungsgrund nicht vorliegt.

Zu Spruchpunkt 3 liegt eine Vier-Augen-Situation vor, wo naturgemäß Aussage gegen Aussage steht und es keine Zeugen gibt. Die konkrete Aussage, der Zeitraum und Ort sind jedoch ausreichend beschrieben und können durch Befragung der P als Zeugin, der Gleichbehandlungsbeauftragten, des BPK-Kommandanten (der diese ebenfalls dazu befragt hat) sowie dem Vergleich der dort getätigten Aussagen der P (Realitätskriterien) und der Aussagengenese Rückschlüsse auf die Glaubhaftigkeit der Aussage getroffen werden. Auch hier muss sich die DK ein persönliches Bild der P sowie des BF machen, um zu ergründen, ob die Aussagen so gefallen sind oder nicht. Erst dann kann beurteilt werden, ob Zweifel vorliegen und der BF von diesem Vorwurf freizusprechen ist.

Die P hat den BF als intelligenten aber intriganten Kollegen dargestellt, der zuerst Interesse an ihr gezeigt (Vorfall in FAAK) und versucht habe, sie auf seine Seite zu ziehen (AS 126, Anstacheln von O, sie habe Interesse an ihm, AS 135; Verhindern gemeinsamer Dienste der P mit XXXX M XXXX , den die P mochte, AS 126, 139, 145). Sodann aber, als sie ihn zurückwies, sie gegen andere Kollegen auszuspielen begann und die jungen Kollegen - in ihrem Krankenstand - gegen sie aufgestachelt habe (Behauptung XXXX schimpfe hinter ihrem Rücken über sie, AS 145; Ausgrenzung durch die jungen Kollegen, AS 143; Unterstellung, sie würde sich durch Beziehungen in die Personalabteilung, ihr nicht zustehende Ausbildungsplätze bzw Vorteile verschaffen, AS 153).

Es gibt durch die von der P vorgelegten Unterlagen und den gesamten Kontext ihrer Vorwürfe gegen ua den BF (mögen diese auch in einigen Fällen keine Pflichtverletzung darstellen) ausreichend Anhaltspunkte für den Verdacht, dass die Aussage "MILF" so gefallen ist. Ein offensichtlicher Einstellungsgrund liegt jedenfalls nicht vor.

Es ist daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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 dargestellte Judikatur darf verwiesen werden.

Schlagworte

Dienstpflichtverletzung Disziplinarkommission Disziplinarverfahren Einleitungsbeschluss Maßgabe Mobbing Mobbingvorwurf Nichteinleitungsbeschluss Polizist sexuelle Belästigung Teileinstellung Verdacht

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W208.2230366.1.00

Im RIS seit

22.09.2020

Zuletzt aktualisiert am

22.09.2020

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at