

TE Bwvg Erkenntnis 2020/4/27 W136 2229016-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 27.04.2020

Entscheidungsdatum

27.04.2020

Norm

BDG 1979 §112 Abs3

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs2 Z1

Spruch

W136 2229016-1/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch Richterin Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER als Einzelrichterin über die Beschwerde der Disziplinaranwältin beim XXXX gegen den Bescheid der Disziplinarkommission beim XXXX vom 23.01.2020, GZ BMI-40062/0019-DK/1/2019, mit dem die Suspendierung des XXXX nicht verfügt wurde, zu Recht:

A)

Die Beschwerde wird gem. § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG iVm § 112 Abs. 3 BDG 1979 als unbegründet abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Der Disziplinarbeschuldigte XXXX , im Folgenden DB, steht als Beamter der Verwendungsgruppe A1 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis und leitet seit XXXX die Abteilung XXXX .

2. Mit Bescheid der Dienstbehörde vom 16.12.2019 wurde der DB vorläufig vom Dienst wegen des Verdachtes von Dienstpflichtverletzung, gemäß §§ 43, 43a, 44 und 45 BDG 1979, im Wesentlichen in Form von Mobbing bzw. Bossing, suspendiert, da bei einer Belassung im Dienst wesentliche dienstliche Interessen gefährdet würden. Gegen diesen Bescheid wurde vom DB rechtzeitig Beschwerde erhoben.

3. Mit Schriftsatz vom 13.12.2019, bei der belangten Behörde am 27.01.2019 eingelangt, brachte die Dienstbehörde Disziplinaranzeige gegen den DB ein, wegen des Verdachtes von schweren systematischen Mobbings ein und führte

aus, dass die Sofortmaßnahme der vorläufigen Suspendierung zum Schutz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Abteilung XXXX vor Gesundheitsschädigung auszusprechen gewesen wäre.

4. Mit Note vom 13.01.2020 wurde dem DB von der belangten Behörde Akteneinsicht und die allfällige Abgabe einer Stellungnahme angeboten. Mit Note vom 14.01.2020 wurde die Dienstbehörde von der belangten Behörde um Vorlage von in der Disziplinaranzeige angesprochenen Beweismitteln (va. E-Mails), weiteren Beweismitteln zu näher angeführten jedoch in der Disziplinaranzeige nicht näher konkretisierten Vorwürfen sowie von Informationen über die Aufgabenverteilung innerhalb der vom DB geleiteten Organisationseinheit ersucht.

Mit Note der Dienstbehörde vom 22.01.2020 wurde der belangten Behörde eine vom XXXX des DB persönlich verfasste Nachtragsanzeige vom 13.01.2019 [gemeint 2020] übermittelt, wo ausgeführt wird, dass der DB am XXXX um etwa XXXX Uhr (Anm. BVwG: somit kurz vor persönlicher Ausfolgung des Bescheides über die vorläufige Suspendierung an den DB) bei einer dienstlichen Weihnachtsfeier erschienen sei und dort gegenüber Mitarbeitern der XXXX beunruhigende Äußerungen, ("Lügen haben kurze Beine", "Zuerst ignorieren sie dich, dann lachen sie über dich, dann bekämpfen sie dich und dann gewinnst du.", "Sie werden schon sehen.") getätigt und habe sich, nachdem er frohe Weihnachten gewünscht habe, nach wenigen Minuten entfernt. Nachdem aus dem Kontext ein Zusammenhang mit den Entwicklungen der letzten Wochen und Monaten und damit zu einem eingeschränkten Personenkreis aus dem engen beruflichen Umfeld des DB herzustellen sei, sei mit diesen Äußerungen die Würde dieser Personen verletzt worden. Die Ausführungen des DB seien für jene, die den Mobbinghandlungen des DB in den letzten Monaten ausgesetzt gewesen wären, einschüchternd und besorgniserregend gewesen und würden die Mitarbeiter in Furcht und Unruhe versetzen. Der Vorfall zeige, dass der DB zu einem feindseligen Arbeitsklima beitrage. Nachdem einige Mitarbeiter die Situation als existentielle Bedrohung wahrnehmen würden, hätten sie um Dienstverrichtung in einem gesicherten Amtsgebäude ersucht, da sie sich am Standort XXXX nicht sicher fühlen würden.

Mit E-Mail vom 22.01.2019 wurde der belangten Behörde die von ihr angeforderten weiteren Informationen bzw. Beweismittel vorgelegt.

4. Mit dem bekämpften Bescheid 23.01.2019 verfügte die belangte Behörde wegen des näher dargestellten Verdachtes von Dienstpflichtverletzungen gemäß § 112 Abs. 3 BDG 1979 keine Suspendierung des DB.

Begründend wurde nach detaillierten Ausführungen zum Verfahrensgang und den anzuwendenden Bestimmungen auszugsweise wörtlich wie folgt ausgeführt (Anonymisierung durch das Bundesverwaltungsgericht):

"Grundsätzlich ist anzumerken, dass in der Disziplinaranzeige -die Anlastungen in derselben wurden in den Bescheid vom 16.12.2019, mit welchem die Suspendierung des Beamten gemäß § 112 Abs. 1 BDG verfügt wurde, übernommen- einige Vorwürfe mehrfach zum Vorhalt gemacht wurden. So wurden dem Beamten im Punkt A als Verletzung der § 43 a und 43 Abs. 2 BDG (letzteres bezüglich Herrn XXXX , Frau XXXX und Mag. XXXX) erachtete Verhaltensweisen zum Vorwurf gemacht werden, welche in ihrer Gesamtheit auch als Dienstpflichtverletzung unter die Tatbestände des § 45 Abs. 1 BDG (Punkt B lit. b) und § 43 Abs. 1 BDG (Punkt D lit. d) subsumiert wurden.

Teilweise wurden einzelne Vorwürfe innerhalb eines Themenkomplexes mehrfach angelastet:

Finden sich im Punkt A lit. b, i als Beispiel für Herabwürdigung der Vorwurf gegenüber Mag. XXXX illoyal und schizopren zu sein, findet sich dieser Vorwurf auch im Punkt A lit. b, v, was sich aus dem Seitenverweis [Seite 9] zur niederschriftlichen Befragung von Mag. XXXX ergibt.

Das im Punkt A lit. b, vi monierte Verhalten gegenüber Frau XXXX , wonach bei Mehrdienstleistungen die Zeit auch abgessen werden könne und Nasen gebohrt wird, findet sich auch im Punkt A lit. k wieder.

Der im Punkt A lit c. formulierte Vorwurf, demotivierend und demoralisierend zu wirken, indem die bisherige Tätigkeit des Referates in Frage gestellt wird, wird im Punkt A lit o. im Speziellen in Bezug auf Mag. XXXX wiederholt, was sich aus den in den jeweiligen Punkten vorgenommenen Verweis auf die Beilage 13 ergibt.

Der im Punkt A lit p unter dem Schlagwort "Manipulation von abteilungsunmittelbaren Mitarbeiterinnen" umschrieben Vorwurf, wonach sie sich für eine Seite entscheiden müssen und von bösen Menschen sprach, wird unter Punkt B lit. b, als Verstoß gegen seine Pflichten als Vorgesetzter (seine Mitarbeiter nicht angeleitet sowie Fehler und Missstände nicht abgestellt zu haben) wiederholt. [...]

Teilweise wurden einzelne Vorwürfe eines Themenkomplexes auch unter einen anderen Themenkomplex subsumiert:

Der im Punkt B lit. b erhobene Vorwurf (seinen Pflichten als Vorgesetzter nicht nachgekommen zu sein) im Hinblick auf die Adaptierung der Geschäftseinteilung findet sich auch im Punkt C lit. a (seinen Vorgesetzten nicht unterstützt zu haben), was sich aus jeweiligen Verweisen auf den zwischen den Beamten und Mag. XXXX geführten E-Mailverkehr 01.04.2019 bis 05.04.2019 ergibt. [...]

Der Vorwurf der Infragestellung des per Geschäftseinteilung bestehenden Aufgabenbereiches, die Geschäftseinteilung umzuschreiben, der Hinweis, dass die Tätigkeit der Abteilung XXXX nicht notwendig bzw. sinnvoll wäre und die Bemerkung Frau Mag. XXXX gegenüber, keinen Sinn hinter der Migrationsstrategie zu sehen wird auch unter den Themenkreis der nicht ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung subsumiert (Punkt D).

Die Infragestellung des per Geschäftseinteilung bestehenden Aufgabenbereiches (Umschreiben der Geschäftseinteilung) wird daher vier Mal angelastet -zweimal als Verletzung des § 43a BDG (Punkt A, lit. b und v), dann als Verletzung des § 45 Abs. 1 BDG und zuletzt als Verletzung des § 43 Abs. 1 BDG.

So findet sich ad Punkt A, lit. p unter Verweis auf die Beilagen 22, 23, 24, 25, 61 und 64 der Vorwurf, wonach Anfang Oktober bis dato Mag. XXXX meinte, dass der Beamte "weitere Intrigen gegen das Referat" plane und sowohl diese wie auch Frau XXXX die Referatsbediensteten Mag. XXXX, Frau XXXX und Mag. XXXX über den Gesprächsinhalt informierten auch in Punkt B lit. b.

Aus der angeführten Beilage 23 (Mail von Frau XXXX an Mag. XXXX vom 06.11.2019) geht hervor, dass hier auf einen nicht näher bezeichneten vom Beamten an Frau XXXX und Herrn XXXX erteilten Auftrag Bezug genommen wird. Inwiefern daher diese Beilage den oben genannten Vorwurf (Planung weiterer Intrigen gegen das Referat) zu belegen vermag bzw. überhaupt damit im Zusammenhang steht, verschließt sich dem Senat. Beilage 22 (Aktenvermerk von Mag. XXXX vom 24.11.2019) nimmt Bezug auf ein Gespräch Mag. XXXX mit Frau Mag. XXXX am 22.11.2019. Danach habe ihm diese berichtet, dass der Beamte "etwas für den nächsten Abteilungs-Jour-fixe vorbereiten" würde, etwas "gegen uns (gemeint die Bediensteten des Referates XXXX) planen" würde, womit er aber noch nicht fertig geworden sei, weshalb der JF Termin vom 20.11. auf den 27.11. verschoben worden wäre. Mag. XXXX hätte Mag. XXXX gegenüber angegeben, dass der Beamte nur gegen das Referat "intrigiert" hätte. Was der Beamte gegen die Referatsbedienstete "planen" würde, bleibt im Dunkeln und handelt es sich daher dabei um eine durch nichts belegte Mutmaßung.

Dies trifft auch auf den von Frau XXXX am 28.11.2019 verfassten Aktenvermerk über ein Gespräch mit Mag. XXXX am 25.11.2019 zu, wonach diese ihr (Frau XXXX) erzählt habe, dass diese vermute (!), dass Frau XXXX den Beamten bei einer Sache gegen das Referat unterstützt. Frau XXXX hätte nämlich gesagt, dass diese vom Beamten gefragt wurde, ob sie an einem Tag länger im Büro sein kann und ihn bei seiner Tätigkeit unterstützen könnte. Ein für den 27.11.2019 geplanten Abteilungs-Jour-fixe wäre daher am 25.11.2016 abgesagt worden, weshalb in Verbindung mit der der Aussage von Mag. XXXX, wonach der Beamte etwas "gegen uns (gemeint die Bediensteten des Referates XXXX) planen" würde, das Team schließe den Schluss ziehen, dass der Beamte mit der Vorbereitung noch nicht fertig sei.

Schon aus der Textierung (" XXXX vermute") ergibt sich, dass der Vorwurf auf einer Vermutung basiere, welche, der eingangs zitierten Judikatur des VwGH zufolge, zur Verfügung einer Suspendierung nicht ausreicht, da damit keine begründeter Verdacht einer Dienstpflichtverletzung vorliegt.

Dem Aktenvermerk vom 06.11.2019 (ebenso Beilage 23) zufolge wurde Frau XXXX und Herrn XXXX Aufträge im Zusammenhang mit dem Fördervertrag mit XXXX erteilt.

Der Beilage 24 (Aktenvermerk vom 07.11.2019) ist zu entnehmen, dass Frau XXXX zufolge vom Beamten in Bezug auf den Fördervertrag angerufen worden ist. Für den Senat ist nicht nachvollziehbar, worin sich daraus der Vorwurf der Intrigenplanung ergibt.

Gegenständlicher Vorwurf ist daher nicht geeignet eine Suspendierung zu tragen.

Was den Vorwurf ad A lit. p betrifft, in Einzelgesprächen Mag. XXXX und Frau XXXX gegenüber angegeben zu haben, sich für eine Seite entscheiden zu müssen, findet sich derselbe unter Punkt B lit. b. auch als Vorhalt, seine Mitarbeiterinnen nicht angeleitet, aufgetretene Fehler und Missstände nicht abgestellt und es unterlassen zu haben, das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiterinnen zu fördern und deren Verwendung entsprechend deren Fähigkeiten zu lenken.

Die Bemerkung des Beamten Frau XXXX gegenüber, wonach sich diese für eine Seite entscheiden müsse, fußt dem Aktenvermerk von Mag. XXXX vom 22.11.2019 [und nicht wie in der Anzeige angeführt wurde vom 24.11.2019] (Beilage

22) zufolge auf eine Behauptung von Mag. XXXX . Weder hat Mag. XXXX gegenständliche Bemerkung selbst wahrgenommen, noch ist geklärt- zumal auch keine Niederschrift mit Frau XXXX vorgelegt wurde-, ob Mag. XXXX Zeuge dieser Äußerung gegenüber Frau XXXX wurde bzw. diese (Mag. XXXX) dies von Frau XXXX erzählt bekam.

Gegenständlicher Vorwurf ist daher für eine Suspendierung nicht ausreichend substantiiert.

Im Punkt A lit. g wird mit Verweis auf die Beilage 7 und 7.1 dem Beamten zum Vorhalt gemachte, bei Frau XXXX und Mag. XXXX nachgefragt zu haben, welche Stärken und Schwächen bei anderen Kolleginnen und Kollegen vorliegen. In der offenbar ausschließlich von den Bediensteten des Referates XXXX unterfertigten Resolution (Beilage 7) findet sich diesbezüglich kein Hinweis. Dieser Vorhalt findet sich ausschließlich im Gesprächsprotokoll mit sechs -namentlich nicht genannten- Bediensteten vom 13.09.2019 (fünf Kolleginnen) und vom 27.09.2019 (ein Kollege). Den im Akt aufliegenden zeugenschaftlichen Einvernahmen von Frau XXXX, Frau XXXX , Frau XXXX , Mag. XXXX und Herrn XXXX ist kein derartiger Vorwurf zu entnehmen.

Der Senat erachtet einen Verweis auf ein Gesprächsprotokoll mit namentlich nicht bezeichneten Bediensteten als Beweis für das Vorliegen einer begründeten Dienstpfllichtverletzung als nicht ausreichend substantiiert, um eine Suspendierung zu tragen.

Dem Vorwurf in Punkt B, lit. b zufolge würde der Beamte Schriftstücke und Fragebögen zu Dokumentationszwecken verfassen und würde die Aussage von Mag. XXXX bestätigen, dass der Beamte intensiv an der Vorbereitung und Dokumentation einer Unterlage gegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Referates XXXX arbeite. Gegenüber Frau LEITER hätte er gesagt, sich für eine Seite entscheiden zu müssen Zum Beweis dieses Vorbringens wurde auf die Beilage 28 (E-Mail Verkehr im Zusammenhang mit XXXX) sowie auf den E-Mail Verkehr mit Mag. XXXX die Adaptierung der Geschäftseinteilung der Abteilung XXXX und die Einvernahmen mit den Referatsbediensteten und auf die Beilage 30 (ein von Frau XXXX am 28.11.2019 verfassten Aktenvermerk) verwiesen. Weder aus den Niederschriften noch aus den angeführten Beilagen ergibt sich, dass der Beamte Schriftstücke und Fragebögen zu Dokumentationszwecken verfasst hat, wobei in der Disziplinaranzeige auch nicht verbalisiert wurde, inwiefern darin eine Dienstpfllichtverletzung erachtet wird. Aus den besagten Vorwurf beweisenden Beilagen ist auch nicht erkennbar, dass der Beamte intensiv an der Vorbereitung und Dokumentation einer Unterlage gegen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Referates XXXX tätig gewesen wäre. Es gibt keine Niederschrift mit Mag. XXXX , die diese Behauptung objektivieren würde, womit gegenständlicher Vorwurf für eine Suspendierung nicht ausreichend substantiiert ist.

Die Äußerung von den "bösen Menschen des Referates" wäre einem Aktenvermerk von XXXX vom 12.11.2019 (Beilage 25) Mag. XXXX gegenüber getätigt worden, wobei Mag. XXXX einen Aktenvermerk darüber angelegt hätte, welcher von Mag. XXXX gelesen worden wäre. Gegenständlicher Aktenvermerk ist jedoch der Disziplinaranzeige nicht angeschlossen. Überdies ist dem Aktenvermerk vom 12.11.2019 zu entnehmen, dass der Beamte Mag. XXXX darauf angesprochen habe, wonach Mag. XXXX ihm gegenüber erwähnt hätte, dass das Referat (Mitarbeiter) böse ist, was von Mag. XXXX dementiert worden wäre. Nach ihrem Hinweis, nicht zwischen die Fronten geraten zu wollen, hätte der Beamte wieder auf die "bösen Menschen" des Referates verwiesen, was von Mag. XXXX erneut dementiert worden wäre. Der als Beweis für das Vorliegen einer begründeten Dienstpfllichtverletzung angesprochene Aktenvermerk ist aber nach Ansicht des Senates nicht klar formuliert und lässt dieser auch durchaus eine andere Interpretation zu. Sohin ist dieser Vorwurf nicht ausreichend substantiiert, um eine Suspendierung zu tragen.

Der Vorwurf, Frau XXXX gegenüber gesagt zu haben, dass sich diese für eine Seite entscheiden müsse, wurde bereits ad Punkt A lit p behandelt.

Der -unter Hinweis auf die mit Mag. XXXX aufgenommene Niederschrift (Beilage 14)- allgemein gehaltene Vorwurf ad Punkt D, lit. a, ii, wonach der Beamte die politische Zugehörigkeit von Mag. XXXX zur SPÖ mit einer "negativen Konnotation" hervorhob, ist mangels Konkretisierung ebenfalls nicht geeignet, eine Suspendierung zu tragen, zumal sich aus der als Beweis angebotenen Niederschrift mit Mag. XXXX hierzu nicht ergibt. Darin wird nur das zwischen dem Beamten und Mag. XXXX geführte Gespräch erwähnt und findet sich selbst in der Niederschrift mit Mag. XXXX keine Aussage, wonach dessen Zugehörigkeit zur SPÖ vom Beamten kritisiert worden wäre.

Hinsichtlich des - unter Hinweis auf den, als Beilage 39 zusammengefassten E-Mail Verkehr zwischen dem Beamten an Mag. XXXX vom 15. bzw. 16.10.2019 und das EMail von Mag. XXXX an den Beamten vom 16.10.2019, angebotenen Beweis - ad Punkt D, lit. a, iii erhobenen Vorwurfs, wonach der Beamte dem SC XXXX eine politische Zugehörigkeit zur

ÖVP bzw. Teil "schwarzer Netzwerke im XXXX zu sein" unterstellt, ist festzuhalten, dass sich aus dieser Beilage nicht erschließt, inwiefern er dadurch seiner Verpflichtung der ordnungsgemäßen und unparteiischen Aufgabenerfüllung nicht nachgekommen ist, zumal sich aus dem -als Beweis dazu- vorgelegten E-Mail Verkehr ergibt, dass der Beamte aufgrund von Terminkollision (er hatte zeitgleich einen Termin bei SC XXXX) einen KBM Termin zum Thema XXXX nicht wahrnehmen konnte (siehe auch Beilage 45 und 46). Aus diesen Unterlagen geht nicht hervor, dass der Beamte SC XXXX am 25.03.2019 eine politische Zugehörigkeit zur ÖVP bzw. Teil "schwarzer Netzwerke im XXXX zu sein" unterstellt, weshalb gegenständlicher Vorhalt, weil nicht ausreichend substantiiert, nicht geeignet ist, eine Suspendierung zu tragen.

Die ihm Punkt D lit. d, i- iii sowie e als mangelhafte, weil parteiische Aufgabenerfüllung beschriebenen Verhaltensweisen sind nach Ansicht des Senates noch näher zu konkretisieren und daher ebenso wenig geeignet, eine Suspendierung zu tragen

Im Punkt D lit g. wird dem Beamten -unter anderem- zum Vorhalt gemacht, Vorgaben seitens SC XXXX zu Konzeption und Erstellung eines XXXX berichts nicht erfolgreich vorangetrieben zu haben. Welche Vorgaben das waren, wurde nicht ausgeführt. Demgegenüber ist einem vom Beamten vorgelegten E-Mail Verkehr (BeilagenOrdner, Beilage E) zu entnehmen, dass -einem E-Mail von Mag. XXXX an den Beamten zufolge- nach gegenwärtigen Überlegungen Beiträge zum XXXX bericht nicht innerhalb der Abteilung XXXX verfasst, sondern Beiträge zum Thema von internen und externen Experten gesammelt werden sollten. Das Erscheinungsdatum solch eines Berichts sei ebenso unklar und werde von einem periodischen Erscheinen desselben (und sei es auch nur jährlich) abgeraten. Einem im Anschluss daran vom Beamten an den Gruppenleiter -unter anderen Personen- versendeten E-Mail ist zu entnehmen, dass die die Erstellung des XXXX berichts laut Geschäftseinteilung Gegenstand des Referates XXXX sei, welches Referat jedoch noch nicht über Personal verfüge und er - nachdem die Bediensteten insbesondere für die Finalisierung des Berichts der XXXX kommission und für die XXXX kommunikation zuständig wären- anregt, vorab Zweck, Ziel und Schwerpunkte des oder der XXXX berichtes vorzugeben bzw. zu konkretisieren, wofür er eine Besprechung mit dem Gruppenleiter und dem XXXX vorschläge. Prima vista erscheint daher der gegenständliche Vorhalt nicht ausreichend substantiiert, um eine Suspendierung zu tragen. Der Vorwurf, wonach kein eigeninitiatives Herantreten an den SC XXXX feststellbar sei, ist nicht ausreichend konkretisiert, um eine Suspendierung zu tragen

Zuletzt ist noch der Vorwurf Punkt D lit. h zu erwähnen, in welchem dem Beamten vorgeworfen wird, sich im Anschluss einer Besprechung beim Zentralbetriebsratsvorsitzenden der XXXX in abwertender Weise über die (mangelnde Qualifikation der Juristen/Legisten im XXXX geäußert zu haben und auch seine kritische Haltung im Hinblick auf andere Bedienstetengruppen des öffentlichen Dienstes kundgetan zu haben. Zum Beweis wird ein von Frau XXXX am 06.09.2019 verfasster Aktenvermerk vorgelegt, welcher aber -wie der beschriebene Vorwurf allgemein gehalten ist. Welche Äußerungen der Beamte konkret getätigt hat, bleibt offen. Auch dieser Vorhalt ist daher nicht ausreichend substantiiert, um einen Suspendierung zu tragen.

Dazu kommt, dass einzelne Vorwürfe im Gegensatz zu den dazu vorgelegten Beilagen stehen:

Zu Punkt A lit. e wurde behauptet, dass Herr XXXX aufgefordert wurde, wenn er Urlaub oder Freizeitausgleich benötigt, mittels persönlicher Vorsprache vor dem ESS-Antrag den Urlaubsgrund zu benennen. Dem dazu als Beweis vorgelegten E-Mail von Frau XXXX vom 22.03.2019 ist nur zu entnehmen, dass bei Abwesenheiten (Urlaub, Gleittag, unter anderem) eine Absprache mit den Kolleginnen/Kollegen erfolge solle, dann der Beamte über die beabsichtigte Abwesenheit zu informieren ist und dann dieselbe im ESS mit der Anmerkung, dass vorherige Absprache stattgefunden hat, vorzunehmen sei. Aus dem E-Mail geht eindeutig nicht hervor, dass der Bedienstete dazu aufgefordert worden ist, den Urlaubsgrund zu benennen. Dieser Vorwurf ist daher nicht geeignet, eine Suspendierung zu tragen.

Was den -unter Verweis auf die Beilage 26 (E-Mail des Beamten von 09.12.2019 und EMail Mag. XXXX von 11.12.2019)- zu Punkt A lit. q, ii erhobenen Vorwurf anbelangt, am 09.12.2019 an Mag. XXXX und Mag. XXXX in Form eines E-Mails (ergangen auch an sektionsexterne Abteilungen bzw. Personen wie AL Mag. XXXX , RL Mag. XXXX , Mag. XXXX) schikanöse Arbeitsaufträge mit ebensolchen kurzen Tagesfristen in einem Stil, der Kompetenz und Eigenständigkeit der Bediensteten in Frage stellt, erteilt zu habe, ist nicht nachvollziehbar, was der Verfasser der Anzeige gemeint hat. Die angeführte Beilage 26 bezieht sich, wie oben dargelegt, auf die Klärung der Frage, ob, wann und wer E-Mails aus dem Referatspostfach gelöscht hat, wobei keine der in diesem Zusammenhang versendeten E-Mails nur an Mag. XXXX und/oder Mag. XXXX ging. In der Beilage 26 findet sich auch keine E-Mail von Mag. XXXX vom 11.12.2019, insbesondere

findet sich kein E-Mail, das überdies an sektionsexterne Abteilungen bzw. die oben angeführten Personen erging, ebenso wenig eine vom Beamten am 11.12.2019 abgesetzte E-Mail mit weiteren überschießende Fragestellungen und Aufträgen zu einer Thematik, die derzeit keine Priorität hat. Es kann daher nicht nachvollzogen werden, was gemeint ist. Gegenständlicher Vorwurf ist daher weder ausreichend konkretisiert noch durch Beilagen belegbar und daher nicht geeignet, eine Suspendierung zu tragen.

Hinsichtlich des Vorwurfs ad Punkt C lit. a, durch die Auftragserteilung an Mag. XXXX, eine von ihm erstellte Vorlage zur Änderung der Geschäftseinteilung der Abteilung XXXX kritisch durchzusehen und auf Durchführbarkeit zu überprüfen seiner Verpflichtung, seinen Vorgesetzten SC XXXX nicht unterstützt zu haben, zumal ihm schon aufgrund der Ausführungen im Rahmen der Antrittsrede von SC XXXX und des mit diesem geführten Erstgesprächs klar sein hätte müssen, dass die Geschäftseinteilung vor dem Hintergrund der langjährigen Erfahrungen und realen Entwicklungen im Migrationsbereich erstellt wurde und daher in Widerspruch zur gewählten Geschäftseinteilung und den Ausführung von SC XXXX steht, ist anzumerken, dass sich daraus nicht ergibt, von SC XXXX dezidiert den Auftrag erhalten zu haben, hiervon Abstand zu nehmen.

Bezüglich des Vorwurfs ad C lit c, wonach in der Kalenderwoche 25, nach einem Gespräch mit SC XXXX, dieser gegenüber Mag. XXXX die internationale Organisation XXXX als "Kropf am Hals" bezeichnet und gegenüber Mag. XXXX wahrheitswidrig gemeint habe, dass dies die Auffassung von SC XXXX sei, ist anzumerken, dass sich dies in der Form (Behauptung, dass diese Bemerkung von XXXX getätigt wurde) nicht aus der mit Mag. XXXX aufgenommenen Niederschrift (Beilage 14) ergibt.

Inhaltlich ist anzumerken, dass nicht alles, was als "Mobbing" (vorliegenden Falls Bossing) erachtet wird, tatsächlich als Mobbing zu qualifizieren ist. Der Zusammenarbeit mit anderen Menschen ist immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen (SMUTNY/HOPF, ausgemobbt, S. 28). 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. Der dem Rechtssatz RIS Justiz RS0124076 [T2] zugrunde liegenden oberstgerichtlichen Entscheidung (OGH 04.08.2009, 9 ObA/08z) ist ebenso die Klarstellung zu entnehmen, dass Mobbing ein vorsätzliches Verhalten voraussetzt. Bloß subjektiv als solches empfundenen "gefühltes Mobbing" stellt, wenn es sich auf keine systematisch rechtswidrigen Verhaltensweisen stützen kann, noch kein die Fürsorgepflicht verletzendes rechtswidriges Mobbing dar (siehe SCHRANK, ZAS 2017/22 zu OGH 26.02.2016, 8 ObA 2/16a).

Der Judikatur des VwGH (25.01.2013, ZI 2012/09/0154) zufolge wird unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Mit dem als Tatbestand neu eingefügten § 43a BDG wurde eine eindeutig formulierte Verpflichtung des Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander verankert. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichen Fehlverhalten hintanzuhalten an die ständige Rechtsprechung des VwGH angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung auf die Goldwaage gelegt wird. Nur wenn die "menschliche Würde" eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt" oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede "ernstlich gestört" wird, ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend und anstößig sind.

Der Senat verkennt auch nicht, dass gerade Mobbing eine Dienstpflichtverletzung darstellt, die grundsätzlich geeignet ist, eine Suspendierung zu tragen.

Die dazu ergangene Judikatur jedoch zeigt, dass es sich dabei in erster Linie um Mobbing durch massive Beschimpfungen und oder sexuelle Belästigungen, teilweise auch um Tätlichkeiten handelt.

Die vorliegenden Falls ins Treffen geführten Vorwürfe, aus denen sich teilweise, trotz der Behauptung des Beamten, dass es sich hierbei um Unterstellungen handelt, schon der Verdacht auf Begehung von Dienstpflichtverletzungen ergibt- gefährden jedoch nach Ansicht des Senates im Gegensatz zur Ansicht der Dienstbehörde weder das Ansehen des Amtes noch wesentliche Interessen des Dienstes in einem derartigen Ausmaß, dass eine Suspendierung zu

verfügen wäre. Dazu kommt -wie oben ausführlich erörtert-, dass einige Verhaltensweisen jeweils unter einem anderen Schlagwort mehrfach angelastet wurden, einige Vorwürfe sich auf Vermutungen stützen, viele Vorwürfe sich nicht aus den dazu als Beweis vorgelegten Beilagen erschließen lassen bzw. nicht ausreichend substantiiert sind oder aber vom Senat nicht als Dienstpflichtverletzung qualifiziert wurden und daher -im Zusammenhalt mit jenen, bezüglich deren noch eine nähere Konkretisierung in Form einer Disziplinarachtragsanzeige begehrt wurde- in den Spruch des vorliegenden Bescheides keinen Eingang fanden-, sodass diese ohnehin nicht geeignet sind, eine Suspendierung zu tragen.

Bezüglich der Einleitung eines Disziplinarverfahrens, in welchem über alle in der Disziplinaranzeige aufgelisteten Verhaltensweisen abgesprochen werden wird, wird ein gesonderter Beschluss ergehen. [...]"

5. Gegen diesen Bescheid richtet sich die fristgerechte Beschwerde der Disziplinaranwältin beim XXXX vom 20.02.2020 wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften, mit der beantragt wurde, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung den angefochtenen Bescheid dahingehend abzuändern, dass die Suspendierung verfügt wird, in eventu den Bescheid zu beheben und das Verfahren an die belangte Behörde zur Verfahrensergänzung zurück zu verweisen.

Begründend wurde nach Darlegung des Sachverhaltes ausgeführt, dass gerade dann, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede erheblich gestört würden, das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden sei. Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Bereits vor diesem Hintergrund erscheine die vorläufige Suspendierung als notwendige und auch angemessene Maßnahme, um an dieser Dienststelle einen normalen Dienstbetrieb unverzüglich wiederherzustellen und - insbesondere auch für die Hauptbetroffenen - bis zur abschließenden Klärung im Disziplinarverfahren ein entsprechendes Betriebsklima (um dadurch Nachteile und Gefahren - insbesondere für das allgemeine Wohl - abzuwehren und zu verhindern) zu gewährleisten. Der Verwaltungsgerichtshof führt in seiner Rechtsprechung vom 11.12.1985, GZ 85/09/02/23, aus, dass die Grenze der Pflichtwidrigkeit dann erreicht ist, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder wenn der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird.

Aus Sicht der Disziplinaranwaltschaft sei aufgrund der vorliegenden Aktenbestandteile unmissverständlich erkennbar, dass durch die vom DB verwirklichten Dienstpflichtverletzungen der für eine gedeihliche Zusammenarbeit notwendige und erwartete Betriebsfriede in massiver Art und Weise gestört wurde. Durch die angezeigten Verhaltensweisen des DB seien wesentlichste dienstliche Interessen verletzt und sei eine respektvolle und geordnete Zusammenarbeit in keinem Fall mehr möglich gewesen, weshalb die von der Dienstbehörde gesetzte Maßnahme als dringend geboten erachtet werden musste. Des Weiteren erachte die Disziplinaranwaltschaft die von der Dienstbehörde durchgeführte gesetzte Sicherungsmaßnahme auch deswegen als unabdingbar, um die in der Geschäftseinteilung dem Referat XXXX zugewiesenen dienstlichen Aufgaben bzw, die Erfüllung der notwendigen Geschäfte sicherzustellen. Und auf Grund der vorliegenden Dokumente und Erklärungen der Betroffenen, sei das Verhalten des DB auch dahingehend ausgerichtet gewesen, das Referat bzw, den zuständigen Referatsleiter und die Mitarbeiter des Referates zu isolieren.

Die Schwere der angezeigten Dienstpflichtverletzungen sei daraus ableitbar, dass das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung nach Prüfung der eingelangten Unterlagen am 06.12.2019 einen Anfallsbericht zur Prüfung eines Anfangsverdacht wegen § 83 StGB (Körperverletzung) an die zuständige Staatsanwaltschaft in Ausarbeitung habe. Nach Meinung der Disziplinaranwaltschaft lasse die von mehreren Mitarbeitern der Abteilung XXXX unterfertigte Resolution für erträgliche Arbeitsverhältnisse unmissverständlich erkennen, dass der DB die als Dienstpflichtverletzung angezeigten Verhaltensweisen geplant und strategisch einsetzt habe, um ein Klima der Unsicherheit in der Abteilung zu schaffen und damit einer gedeihlichen Zusammenarbeit entgegenzuwirken. Für Mobbing sei das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, welches im angelasteten Verhalten des DB gesehen werde. Wie in der Disziplinaranzeige angeführt, sei eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit innerhalb der Abteilung bzw. im Referat nicht mehr möglich gewesen.

Wenn die Disziplinarcommission ins Treffen führe, dass einige Verhaltensweisen bzw. einige Vorwürfe sich auf Vermutungen stützten und sich nicht aus den vorgelegten Beilagen erschließen lassen, sei dem entgegenzuhalten, dass es genügt, wenn gegenüber dem Disziplinarbeschuldigten ein Verdacht besteht. Die Berechtigung zur Verfügung

einer Suspendierung liege allein im dem Bedürfnis, noch vor der Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung, in der abschließenden Entscheidung über die angemessene Disziplinarstrafe des Beamten, eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen. Schon in Anbetracht der Funktion des Beschuldigten als Abteilungsleiter, in welcher Funktion dem Beamten besondere Vorbildwirkung zukommt, wäre mit einer weiteren Dienstverletzung eine Ansehens- und Vertrauensschädigung verbunden.

Der Kritik der belangten Behörde zur Mehrfachanlastung könne nicht gefolgt werden, zumal ein und derselbe Sachverhalt unter verschiedenen Dienstpflichtverletzungen subsumiert werden könne. Nach ständig geltender Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH 07.07.1989, 97/09/0275) genügt für die Suspendierung als sichernde Maßnahme der Verdacht von Dienstpflichtverletzungen und es braucht nicht den Nachweis, dass der Beamte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung auch tatsächlich erbracht hat. Im Hinblick auf die Funktion der Suspendierung können an die in der Begründung eines die Suspendierung verfügenden Bescheides darzulegenden Tatsachen, die den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung begründen, keine übertriebenen Anforderungen gestellt werden. Es kann auch von der Dienstbehörde die die vorläufige Suspendierung verfügt hat, in diesem Stadium des Verfahrens nicht erwartet werden, die dem Beamten zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen bis ins kleinste Detail zu beschreiben.

Der Spruch des angefochtenen Bescheides sei insofern fehlerhaft, da von der belangten Behörde die angewendete Gesetzesstelle falsch zitiert wurde, indem angeführt wird, dass die vorläufige Suspendierung durch die Dienstbehörde am Tag dieser Entscheidung ende. Aufgrund gegenständlicher Beschwerde ende die vorläufige Suspendierung erst mit der rechtskräftigen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes gemäß § 112 Abs. 3 BDG 1979 mangels Rechtskraft des angefochtenen Bescheides.

6. Mit Note vom 21.02.2020 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt den Verfahrensakten dem Bundesverwaltungsgericht vor.

7. Mit Replik des DB vom 09.03.2020 wurde zur Beschwerde ausgeführt, dass die Beschwerde mangels Aktivlegitimation der beschwerdeerhebenden Beamtin zurückzuweisen sei, da sie auf der Homepage des XXXX nicht als Disziplinaranwältin ausgewiesen sei. Im Übrigen sei der in der Beschwerde vorgebrachte Sachverhalt unrichtig, unsubstantiiert, unbestimmt und unschlüssig, was näher dargelegt wurde. Tatsächlich handle es sich bei dem, was dem DB widerfahre um eine Täter-Opfer-Umkehr. Es handle sich um eine Intrige des näher genannten XXXX und einem der Mitarbeiter des DB. Tatsächlich sei der DB Opfer von schweren Mobbing, weshalb er auch gegen die Genannten eine entsprechende Anzeige bei der Dienstbehörde erstattet habe, die jedoch "liegendeblieben" sei. Die Disziplinaranzeige und die darauf folgende vorläufige Suspendierung seien die Retourkutsche des XXXX. Das ihm angelastete Mobbing gegenüber dem namentlich genannten Team (Anm. BVwG: im Wesentlichen die Mitarbeiter des Referates XXXX) in einer Art und Weise, dass diese gesundheitlich geschädigt wurden, sei schon deswegen absurd, weil der DB mit den Genannten nur eine Handvoll Besprechungen im Juni und August 2019 gehabt habe und zudem örtlich und räumlich getrennt von den Betroffenen sei. Seine Vorgesetzten, nämlich Gruppenleiter und XXXX, habe er stets unterstützt und ihre Weisungen befolgt, wobei der XXXX ihm nie eine formelle Weisung erteilt habe, denn er ignoriere den DB einfach.

Am 27.03.2020 legte der DB dem Bundesverwaltungsgericht die von ihm der belangten Behörde übermittelten Stellungnahme zur Disziplinaranzeige vor.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen und Beweiswürdigung:

1.1. Es besteht der begründete Verdacht, dass der DB mit seiner Wortwahl gegenüber Bediensteten, insbesondere des Referates XXXX seine Dienstpflicht insoweit verletzt hat, als die Wortwahl zumindest gegen das Gebot des achtungsvollen Umgangs verstoßen hat (zB "Sie sind ein fleißiges Bienchen" zu einer Hauptreferentin (AS 119 unten) oder durch Herstellen unpassender Vergleiche aus der Tierwelt, wie "alte/junge Hühner", "Hahn, der versucht sein Territorium abzustecken").

Obige Feststellung konnten auf der Grundlage der vorliegenden Niederschriften mit den Mitarbeitern getroffen werden.

1.2. Aus der bisherigen Aktenlage ergibt sich nicht der Verdacht, dass der DB laut Disziplinaranzeige drei Mitarbeiter (AS 25, 26) derart systematisch gemobbt hätte, dass diese deswegen an der Gesundheit geschädigt worden wären.

Die Feststellung gründet auf folgenden Erwägungen:

1.2.1. Nach den Ausführungen in der Disziplinaranzeige bzw. dem Bescheid über die vorläufige Suspendierung des DB hätte dieser den Mitarbeiter K. in drei Einzelgesprächen zwischen 11. und 14.06. 2019, am 05.07.2019 und am 14.08.2019 mit bohrenden Fragen zu Themen, die nicht mit der Tätigkeit des Mitarbeiters in Zusammenhang gestanden wären, derart massiv unter Druck gesetzt und erniedrigt, sodass dieser aus diesem Grund seit Juni 2019 wiederkehrend im Krankenstand, in ärztlicher Behandlung, und seit 23.10.2019 in psychosomatischer Therapie in einem Krankenhaus ist.

Abgesehen davon, dass aus dem Protokoll der zeugenschaftlichen Befragung des Mitarbeiters K (Disziplinarakt AS 135) nicht hervorgeht, durch welche Handlungsweise oder Äußerungen der DB den Mitarbeiter K erniedrigt haben soll, erscheint der Mitarbeiter K durch Suggestivfragen seitens des Einvernahmeleiters (SC XXXX) geradezu zu den für den DB nachteiligen Angaben angeleitet worden zu sein. Jedenfalls erscheint das vom Mitarbeiter K sehr vage und allgemein geschilderte Verhalten des DB anlässlich dreier Einzelgespräche innerhalb eines Zeitraumes von eineinhalb Monaten für einen durchschnittlichen Betrachter nicht geeignet, eine psychische Erkrankung oder Störung hervorzurufen. Auffällig ist auch, dass der Zeuge die Frage nach bei ihm bestehenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch das gestörte Arbeitsklima ganz allgemein mit dem Hinweis auf massiv erhöhte Krankenstandstage beantwortet, jedoch etwa drei Wochen später in einer Mail an einen Kollegen (AS 1497) davon berichtet, dass bereits seit geraumer Zeit der Anblick von Fahrradboten mit orangen Jacken bei ihm Erschrecken und massives Unwohlbefinden hervorrufen, weil auch der DB eine orange Jacke trage, und Ähnliches auch eintrete, wenn er ein bestimmtes Wort (Anm. BVwG: ähnlich dem Namen des DB) höre. Dass der Zeuge diese massiven psychischen Störungen anlässlich seiner zeugenschaftlichen Befragung völlig unerwähnt ließ, erscheint unverständlich und lässt durchaus Zweifel an der Richtigkeit seiner Angaben in der Mail an den Kollegen zu. Dass die Erkrankung des Mitarbeiters K ab Juni 2019 durch den DB zu verantworten ist, erscheint umso unwahrscheinlicher, als der Mitarbeiter angibt, bis zu diesem Zeitpunkt nur ein einziges Einzelgespräch mit dem DB geführt zu haben. Im Hinblick auf die Angaben des Mitarbeiters K. über den Inhalt dieses Gespräches erscheint es nicht plausibel, dass dieser auf Grund dieses eines Gespräches bereits eine psychische Erkrankung oder Störung entwickelt hätte.

1.2.2. Nach der Disziplinaranzeige wäre weiters der Mitarbeiterin R. eine länger als 24 Tage dauernde Gesundheitsschädigung zugefügt worden (AS 27), sie sei seit Ende August 2019 in regelmäßiger ärztlicher Behandlung und seit 21.10.2019 in einer psychosomatischen Therapie in einem Krankenhaus.

Auch hier lässt sich aus dem Inhalt der aufgenommenen Niederschrift mit dieser Mitarbeiterin, (AS 99 ff) nicht nachvollziehbar erklären, dass aufgrund der drei geschilderten Gespräche mit dem DB im Juni und August 2019, wobei das zweite Gespräch im August über Ersuchen der Mitarbeiterin selbst geführt wurde, die Mitarbeiterin psychisch erkrankt sein soll. Zwar gibt die Mitarbeiterin (Anm BVwG: aufgrund einer Suggestivfrage des Leiters der Amtshandlung) an, dass sie sich beim ersten Gesprächen unter Druck gesetzt fühlte, macht aber in weiterer Folge keine Angaben, durch welche Äußerungen oder Handlungen der DB sie unter Druck gesetzt habe. Ebenso gibt die Mitarbeiterin über das zweite Gespräch am 12.08.2019 (Anm BVwG: aufgrund einer Suggestivfrage des Leiters der Amtshandlung) an, dass der DB sie persönlich beleidigt und eingeschüchtert habe, erwähnt jedoch in weiterer Folge keine beleidigende oder einschüchternde Bemerkung des DB.

1.2.3. Die vorliegende Aktenlage lässt auch insbesondere unter Bedachtnahme auf die niederschriftliche Befragung des Mitarbeiters Mag. S. (AS 191 ff) nicht den Schluss zu, dass dieser aufgrund von Mobbing durch den DB an der Gesundheit geschädigt worden wäre. Denn der Mitarbeiter Mag. S. gibt an, dass er die vorliegende "Resolution" (Anm BVwG: ein "Resolution" der Mitarbeiter des Referates XXXX für "menschenwürdige Arbeitsbedingungen") im Wesentlichen deswegen mitunterzeichnet habe, weil er den verzweifelten Mitarbeitern des Referates, das er faktisch leite, habe helfen wollen, weil diese ungehemmt dem aggressiven Verhalten des DB ausgesetzt wären. Er selbst sei einmal am 30.07.2020 in einem Gespräch vom DB "in unbeschreiblicher Aggression" als illoyal und schizophren bezeichnet worden. Der Zeuge schildert seine inhaltlich-sachlichen Konflikte mit dem DB und auch dem Gruppenleiter, wobei der Zeuge überwiegend, die inhaltliche Arbeit des DB und dessen dazu ergangenen Aufträge und Weisungen in

Frage stellt, weil er sie für untunlich oder unrichtig hält. Im weiteren stellt der Zeuge auch umfangreich dar, dass der DB andere Mitarbeiter der Abteilung, insbesondere jene die abteilungsunmittelbar tätig sind, im Vergleich zu den Mitarbeitern des Referates bevorzugt behandeln würden.

Es erscheint daher nicht nachvollziehbar, dass der Mitarbeiter Mag. S., der nach eigenen Angaben einmal mit aggressiven Verhalten des DB konfrontiert war, das er nach eigenen Angaben mit einem kurzen Hinweis an den DB beenden konnte (AS 207), durch Mobbing psychisch erkrankt sein sollte. Im Übrigen erwähnt selbst der Zeuge diese psychische Erkrankung in seiner Einvernahme mit keinem Wort, obwohl er sich zum Zeitpunkt der Befragung schon drei Wochen in psychosomatischer Therapie in einem Krankenhaus befunden hat.

2. Rechtliche Beurteilung:

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

Gem. § 28 Abs. 1 VwGVG hat, das Verwaltungsgericht, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen. Gem. Abs. 2 hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß 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. Zwar wurde von der Disziplinaranwältin eine mündliche Verhandlung beantragt, jedoch wurde diese vom BVwG nicht für notwendig erachtet (§ 24 Abs. 1 VwGVG), da der für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Nichtverfügung der Suspendierung notwendige Sachverhalt war den Akten zu entnehmen war.

Zu A)

1. Für den Beschwerdefall ist folgende Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 24/2020 (BDG 1979) maßgeblich:

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

1.-wenn über sie oder ihn die Untersuchungshaft verhängt wird oder

2.-wenn gegen sie oder ihn eine rechtswirksame Anklage wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts vorliegt und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2013 bezieht oder

3.-wenn durch ihre oder seine Belassung im Dienst wegen der Art der ihr oder ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet würden.

Die Staatsanwaltschaft hat die zuständige Dienstbehörde umgehend vom Vorliegen einer rechtswirksamen Anklage gegen eine Beamtin oder einen Beamten wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts zu verständigen.

(Anm.: Abs. 2 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 210/2013)

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

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

....."

2. Allgemeine Voraussetzung für eine Suspendierung im Sinne des BDG 1979 ist, dass eine schwerwiegende Dienstpflichtverletzung zur Last gelegt wird, die "ihrer Art nach" geeignet ist, das Ansehen des Amtes oder wesentliche dienstliche Interessen zu gefährden (VwGH 24.04.2014, 2013/09/0195). Es genügt im Sinne der Rechtsprechung des VwGH ein entsprechend konkreter Verdacht ("begründeter Verdacht" iSd § 109 Abs. 1 BDG); die Dienstpflichtverletzung

muss zum Zeitpunkt der Suspendierung auch noch nicht nachgewiesen sein (VwGH 20.11.2001, 2000/09/0133; 29.11.2002, 95/09/0039; 4.9.2003, 2000/09/0202).

3. Beschwerdegegenständlich wird vorgebracht, dass aufgrund der vorliegenden Aktenbestandteile unmissverständlich erkennbar sei, dass durch die vom DB verwirklichten Dienstpflichtverletzungen der für eine gedeihliche Zusammenarbeit notwendige und erwartete Betriebsfriede in massiver Art und Weise gestört wurde. Durch die angezeigten Verhaltensweisen des DB seien wesentlichste dienstliche Interessen verletzt und eine geordnete Zusammenarbeit nicht mehr möglich gewesen, weshalb die von der Dienstbehörde gesetzte Maßnahme als dringend geboten erachtet werden musste.

Mit diesem allgemeinen Vorbringen ist eine Rechtswidrigkeit des bekämpften Bescheides nicht aufgezeigt. Denn die belangte Behörde hat in schlüssiger Weise dargelegt, dass die dem DB im Verdachtsbereich angelasteten Pflichtverletzung entweder ihrer Schwere nach nicht geeignet sind, einen ausreichenden Grund für eine Suspendierung darzustellen, oder aber die Anlastungen in verschiedenen Punkten nach der Aktenlage als zu vage, pauschal und undifferenziert, teilweise sogar als unzureichend begründet erachtet werden.

Wenn die Disziplinaranwältin darauf verweist, dass die Schwere der Pflichtverletzung schon daraus ableitbar wäre, dass das Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung einen Anfallsbericht zur Prüfung eines Anfangsverdachts wegen des Verdachts der Körperverletzung "in Ausarbeitung" hat, kann dem nicht gefolgt werden. Denn wie oben unter Punkt II.1. Feststellungen bereits ausgeführt, lässt die vorliegende Aktenlage ungeachtet des Umstandes, dass dies in der Disziplinaranzeige behauptet wird, nicht den begründeten Verdacht zu, dass der DB Mitarbeiter derart gemobbt hätte, dass diese deshalb psychisch erkrankt wären. Auch das Mail der Chefärztin des XXXX an den Sektionsleiter (AS 415), in dem mehreren nicht näher genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Abteilung XXXX eine "durch erhebliche berufliche Belastungsfaktoren ausgelöste Stresssituation" bescheinigt wird, ist aufgrund der Allgemeinheit der Ausführungen nicht geeignet, den Verdacht des schweren Mobbings durch den DB zu stützen.

Wenn seitens der Disziplinaranwältin weiters ausgeführt wird, dass der DB versucht habe, dass Referat bzw. dessen Mitarbeiter zu isolieren, weswegen seine Suspendierung zur Aufrechterhaltung der dienstlichen Aufgabenerledigung des Referates unabdingbar gewesen wäre, bleibt offen, in welcher Form der DB versucht habe eine Isolierung der Mitarbeiter herbei zu führen, vor wem er sie zu isolieren versucht haben soll und inwiefern dies dazu geführt haben soll, dass die Aufgaben nicht mehr erledigt werden konnten.

Das Beschwerdevorbringen, dass der letzte Satz des Spruches des bekämpften Bescheides fehlerhaft ist, weil die gesetzliche Bestimmung des § 112 Abs. 3 BDG 1979 unrichtig zitiert wurde, ist zwar berechtigt, daraus ergibt sich jedoch keine Rechtswidrigkeit des bekämpften Bescheid insoweit die Nichtsuspendierung des DB ausgesprochen wurde. Mangels rechtsgestaltender Wirkung dieses Spruchteiles war dieser auch nicht zu beheben, zumal die dort (fehlerhaft) getroffene Feststellung mit der gegenständlichen Entscheidung eintritt.

4. Zur Replik des DB zur gegenständlichen Beschwerde ist folgendes zu bemerken:

Das Vorbringen, dass die Beschwerde des Disziplinaranwältin XXXX deswegen zurückzuweisen wäre, weil sie keine Disziplinaranwältin sei und deswegen nicht beschwerdelegitimiert, ist unzutreffend. Denn zum einen hat nicht die genannte (stv) Disziplinaranwältin die Beschwerde erhoben, sondern wurde - wie aus der Fertigungsklausel hervorgeht, die Beschwerde von der Disziplinaranwältin XXXX erhoben, welche vom XXXX im Oktober 2018 mit dieser Funktion betraut wurde. Der Umstand, dass diese auf der Internetseite des XXXX nicht als Disziplinaranwältin ausgewiesen ist, schadet nicht, im Übrigen hat die Genannte auf Ersuchen des Bundesverwaltungsgerichtes die Bestellungsurkunde übermittelt.

Zum sinngemäßen Vorbringen, dass überhaupt kein Verdacht einer Dienstpflichtverletzung bestünde, sondern umgekehrt der DB Opfer einer Intrige gegen seine Person durch seinen Sektionsleiter und einen seiner Mitarbeiter wäre, ist Folgendes zu bemerken:

Entgegen diesem Vorbringen besteht durchaus in einigen Punkten der Verdacht, dass der DB zB. durch unangemessene Äußerungen, Pflichtverletzungen begangen hat, mögen diese auch keine Suspendierung rechtfertigen. Dies ist allerdings nicht Gegenstand dieses Verfahrens sondern wird von der Disziplinarkommission im weiteren Verfahren zu beurteilen sein. Was den Vorwurf der Intrige gegen den DB betrifft, entsteht allerdings beim

Studium der vorgelegten Akten durchaus der Eindruck, dass nicht nur die behaupteten "Mobbingopfer" des DB diesem voreingenommen gegenüberstehen, sondern auch der apostrophierte Vorgesetzte. Exemplarisch seien hier die bereits oben unter Punkt II. 1.2. erwähnten suggestiven Fragestellungen bei der Zeugenbefragung oder auch die oben unter Punkt I.4. angesprochene Nachtragsanzeige des Vorgesetzten erwähnt. Auf der Grundlage eines entsprechenden Schreibens des Mitarbeiters XXXX wird in dieser Nachtragsanzeige dargestellt, dass der DB unangekündigt bei einer Weihnachtsfeier erschienen wäre und dort die Bediensteten durch Beschimpfungen und Drohungen derart in Furcht und Unruhe versetzt hätte, dass diese zukünftig in einem gesicherten Amtsgebäude Dienst verrichten wollten, weil sie eine Gewalttat des DB befürchten würden. Aus den vorliegenden Sachverhaltsdarstellungen zweier bei dieser Feier anwesender Bediensteter (XXXX) ergibt sich jedoch keinerlei Drohungen des DB, im Gegenteil wurde das dem DB als Drohung oder Beunruhigung angelastete Zitat als eines, das gemeinhin Mahatma Ghandi zugeschrieben wird, erkannt. Der Bericht des Sektionsleiters bzw. des Mitarbeiters erscheint daher zum Nachteil des DB entstellt.

5. Zusammengefasst kann daher keine Rechtswidrigkeit darin erkannt werden, dass die belangte Behörde keine Suspendierung des DB verfügt hat und waren auch die Beschwerdeausführungen nicht geeignet, eine Suspendierung des DB als erforderlich erscheinen zu lassen. Die Beschwerde war daher abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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.

Schlagworte

Arbeitsbedingungen Betriebsklima Dienstpflichtverletzung Disziplinaranwalt Disziplinaranwalt - Abweisung Mobbing Suspendierung Verdacht Verdachtsgründe Verdachtslage vorläufige Suspendierung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W136.2229016.1.00

Im RIS seit

25.09.2020

Zuletzt aktualisiert am

25.09.2020

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at