

# TE Bvwg Erkenntnis 2020/5/26 W208 2230367-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.05.2020

## Entscheidungsdatum

26.05.2020

## Norm

BDG 1979 §109

BDG 1979 §123 Abs1

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §45

BDG 1979 §45a

BDG 1979 §91

B-GIBG §8

B-GIBG §8a

B-VG Art133 Abs4

## Spruch

W208 2230367-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER über die Beschwerde von Chefinspektor XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Walter SUPPAN, gegen den Einleitungsbeschluss der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES, SENAT 3, vom 13.03.2020, GZ 44151/3-DK/3/20, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird mit der Maßgabe abgewiesen, dass der Spruch zu lauten hat:

"Chefinspektor XXXX ist verdächtig:

1. Er habe während eines gemeinsamen Nachtdienstes bei einer Streifentätigkeit in XXXX im Jahre 2018 zu seiner Mitarbeiterin Inspektor XXXX gesagt: 'Du bist auch nur bei der Polizei, weil dir jemand die Fragen gegeben hat'.
2. Er habe es unterlassen mit seiner Mitarbeiterin Inspektor XXXX in den Jahren 2017 und 2018 einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch nach den Vorgaben im § 45a BDG zu führen.
3. Er habe es im Zeitraum von ca März 2017 bis März 2019 in seiner Funktion als Kommandant der PI XXXX unterlassen, dafür zu sorgen, dass Ausgrenzungen, bzw geschlechtliche oder altersbedingte Diskriminierungen der Mitarbeiterin Inspektor XXXX durch seine Stellvertreter Kontrollinspektor XXXX , Abteilungsinspektor XXXX , Bezirksinspektor XXXX ,

sowie noch zu ermittelnde weitere Mitarbeiter geklärt und beendet werden, obwohl ihm dies bekannt war, oder - bei entsprechender Wahrnehmung seiner Verpflichtung als Inspektionskommandant, nämlich für ein gutes Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit und für diskriminierungsfreie Arbeitsbedingungen an der Dienststelle zu sorgen - hätten bekannt sein müssen. Es besteht der Verdacht, dass Inspektor XXXX von den genannten Personen mitgeteilt wurde, man würde keine Alten an der Dienststelle brauchen, man brauche ihr nichts mehr zu erklären, sie sei schon fünfzig Jahre, ihre Ausbildung zahle sich nicht aus; ihr ihre Fehlsichtigkeit vorgeworfen bzw auf ihre Kosten Späße damit getrieben wurde; in ihrer Gegenwart gesagt wurde, Frauen würden an den Herd gehören, Frauen müssten mehr leisten; sie sei ein Opfer, sie sei eine zum Flachlegen; sie passe gut zu dem kurz vor der Versetzung in den Ruhestand stehenden und wenig motivierten Kollegen " XXXX ", der sie daraufhin verbal belästigt hat; sie verschaffe sich - obwohl nicht qualifiziert - ungerechtfertigt Vorteile in der Ausbildung durch ihre Kontakte in die Personalabteilung. Weiters besteht der Verdacht, dass Inspektor XXXX von jungen Kollegen, insbesondere Inspektor XXXX sozial ausgegrenzt wurde, sodass diese den Sozialraum verließen, wenn sie eintrat, und ihr dann von diesen und vom BF vorgeworfen wurde, mit ihr könne man nicht reden. Zudem besteht der Verdacht, dass der BF Inspektor XXXX ihre Fähigkeiten betreffend, auf eine Stufe mit einer Reinigungskraft gestellt habe, als sie ihre Tätigkeit als für die schmutzige Bettwäsche eingeteilte Beamtin, wegen eines Kursbesuches zurücklegte und er - entgegen besseren Wissens - sagte, das mache jetzt die Putzfrau.

Der Beamte ist verdächtig, Dienstpflichten nach

\* § 43a BDG, nämlich als Vorgesetzter dafür zu sorgen, dass Mitarbeiter einander mit Achtung begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beitragen und das Schaffen von Arbeitsbedingungen unterlassen, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, im Spruchpunkt 1 und 3, sowie

\* § 45a BDG, nämlich einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch zu führen, im Spruchpunkt 2,

gemäß § 91 BDG schuldhaft verletzt zu haben."

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 ist seit 2016 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 227)

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 Disziplinarcommission (DK) vorgelegt wurde (AS 41).

3. Am 13.03.2020 fasste die zuständige Disziplinarcommission (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 während eines gemeinsamen Nachtdienstes im Jahre 2018 zu seiner Mitarbeiterin Insp [P] gesagt: 'Du bist auch nur bei der Polizei, weil dir jemand die Fragen gegeben hat'.
2. Er habe es - entgegen den Vorgaben im § 45a BDG - wiederholt unterlassen, mit seiner Mitarbeiterin Insp [P] einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch zu führen und zwar in den Jahren 2017 und 2018,
3. Er habe es im Zeitraum von ca März 2017 bis März 2019 in seiner Funktion als Kommandant der PI [...] unterlassen, dafür zu sorgen, dass
  - a. Ausgrenzungen, bzw geschlechtliche, oder altersbedingte Diskriminierungen der Beamtin durch andere Mitarbeiter aufgeklärt und beendet werden, obwohl ihm dies bekannt war, oder - bei entsprechender Wahrnehmung seiner Verpflichtung als Inspektionskommandant, nämlich für ein geordnetes Zusammenwirken der ihm unterstellten Organisationseinheiten und für einen intakten Betriebsfrieden in der Dienststelle zu sorgen - hätten bekannt sein müssen,
  - b. die Beamtin, ihren Fähigkeiten entsprechend gefördert und nach Zuweisung an die Dienststelle auch fortlaufend in den Dienstbetrieb eingewiesen, bzw. ausgebildet wird.

Der Beamte ist verdächtig, Dienstpflichten nach

- \* § 43a BDG, nämlich Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und diskriminierende Verhaltensweisen zu unterlassen,
  - \* § 45 Abs 1 und 2 BDG, nämlich als Vorgesetzter das dienstliche Fortkommen der Mitarbeiter zu fördern, sie anzuleiten und für ein geordnetes Zusammenwirken der Mitarbeiter in einer Dienststelle zu sorgen und
  - \* § 45a BDG, nämlich einmal jährlich ein Mitarbeitergespräch zu führen,
- 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.

Während eines gemeinsamen Nachtdienstes zwischen dem DB und seiner Mitarbeiterin waren diese zu Streifenaktivitäten nach XXXX kommandiert. Im Zuge der Anfahrt soll der DB zu [P] gesagt haben: 'Du bist auch nur bei der Polizei, weil dir jemand die Fragen gegeben hat'.

Punkt 2.

Dem DB wird vorgeworfen, mit seiner Mitarbeiterin Insp [P] im Jahre 2017 kein Mitarbeitergespräch durchgeführt zu haben. Im Jahre 2018 soll er die Beamtin, nach einem gemeinsamen Nachtdienst aufgefordert haben, die Durchführung des MA-Gesprächs zu unterschreiben, weil das Gespräch im Dienstfahrzeug als solches gelte. Dies sei von ihr verweigert, bzw die Unterschrift durchgestrichen worden.

Die Vollzugsmeldung über die Durchführung des MA-Gesprächs für 2017 erfolgte am 10.04.2017 (Durchführung zwischen 25.03.2017 und 10.04.2017); für 2018 am 04.04.2018 (Durchführung am 27.02.2018) (lt Bericht des BPK [...] vom 10.03.2020).

Punkt 3.

Aus dem von der Beamtin vorgelegten Mobbing-Tagebuch ergibt sich, dass sie - nach derzeitiger Verdachtslage - von vier Führungskräften der PI [...] (inkl dem DB), in unterschiedlicher Intensität herabgewürdigt, (geschlechtlich, altersbedingt) diskriminiert, sowie ein angemessener, achtungsvoller Umgang mit ihr teils unterlassen wurde. Bereits

bei ihrem Dienstantritt sei ihr vermittelt worden, dass 'Alte' nicht erwünscht seien und man ihr nichts beibringen werde. Die, sollte sie tatsächlich stattgefunden haben, Diskriminierung der Beamtin dauerte, unterbrochen von Dienstzuteilungen, im Wesentlichen von März 2017 bis März 2019 an. Im Kontext mit dem Vorwurf, der DB habe es unterlassen die MA-Gespräche ordnungsgemäß zu führen, sind auch sonst keine Maßnahmen dokumentiert, welche auf eine Abklärung der Problematik zwischen der Bediensteten und den Führungskräften der PI [...] hinweisen würden."

Zu folgenden zwei Punkten erfolgte keine Einleitung:

"a) Er habe sie im März 2017 in XXXX vor anderen Beamten angeschrien und zu Unrecht zurechtgewiesen.

b) Er habe anlässlich der Verleihung eines Belobigungsdekretes an Insp [P] im Februar 2018, sinngemäß ihre Leistung herabgewürdigt."

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 eingeleitet werde, weil sich aus den Äußerungen ua des BF keine hinreichend konkreten Anhaltspunkte für ein wesentlich-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 Beschwerdeentscheidung Gebrauch zu machen - dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Der 1959 geborene BF ist Chefinspektor, seit 1980 im Polizeidienst und seit 2016 Kommandant der im Verfahrensgang genannten PI. Die PI hatte bzw hat bei 22 systemisierten Arbeitsplätzen einen Mitarbeiterstand zwischen 19 und 14 Beamten. Er hat drei Stellvertreter, die als Dienstführende agieren:

1. Stellvertreter - Kontrollinspektor XXXX (H)

2. Stellvertreter - Abteilungsinspektor XXXX (J)

3. Stellvertreter - Bezirksinspektor XXXX (D)

1.2. Die [P] - der im Jahr 2012 ein bösartiger Krebstumor entfernt wurde - wollte mit 46 Jahren noch einmal 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).

1.3. Zum Spruchpunkt 1), bei einem gemeinsamen Nachtdienst, im Zuge der Anfahrt nach XXXX im Jahr 2018, habe der BF zu ihr gesagt: "Du bist auch nur bei der Polizei, weil dir jemand die Fragen gegeben hat". steht Aussage gegen Aussage.

Die P hat in ihrem Gedächtnisprotokoll, darüber hinaus nur angeführt, er habe dabei gegrinst, es aber definitiv nicht

scherzhaft gemeint, sie habe sich erniedrigt und nicht wertgeschätzt gefühlt, weil sie gewusst habe, dass sie die Matura habe und er nicht und die Aufnahmeprüfung besser bewältigt habe als ganz viele ihrer jungen Kolleginnen und Kollegen (AS 131).

Es wird wesentlich auf die Beurteilung der Glaubhaftigkeit der Aussage der P in der Verhandlung im Gesamtkontext ihrer Aussagen und der Zeugen zum Betriebsklima an der Dienststelle und vor allem zum Umgangston des BF mit der P ankommen. Die bloße Bestreitung, reicht in einer Vier-Augen-Situation - die hier offenbar vorlag - 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 (Auswertung der gemeinsamen Nachtdienste) und Details zur konkreten Gesprächssituation herauszuarbeiten, die objektivierbar sind.

1.4. Zum Spruchpunkt 2), er habe 2017 und 2018 kein Mitarbeitergespräch durchgeführt, stehen nur auf den ersten Blick ebenfalls Aussage gegen Aussage.

Der BF gab an ständig Mitarbeitergespräche zu führen, der Ort sei kein Kriterium. Damit bestärkt er aber den Verdacht anstatt ihn zu zerstreuen, weil Mitarbeitergespräche, sollen sie ihrem Zweck gerecht werden, nach § 45a BDG angekündigt werden, damit sich beide Seiten darauf vorbereiten können, und deren Ergebnisse auch schriftlich dokumentiert werden müssen, wobei Teile der unterschriebenen Dokumentation beim Vorgesetzten und bei der Mitarbeiterin verbleiben und Teile in den Personalakt kommen. Nichts davon - mit Ausnahme der Meldung (dazu unten) - hat der BF erwähnt oder vorgelegt. Es erscheint auch der Ort "Dienstauto" (während eines gemeinsamen Nachtdienstes) nicht geeignet dafür, weil bei einem derartigen Dienst ständig mit Störungen zu rechnen ist.

Angesichts des Leidensdruck der P, der aus dem Mobbingtagebuch bzw dem Gedächtnisprotokoll hervorgeht, ist es weiters sehr unwahrscheinlich, dass bei einem derartigen Gespräch keine Vorhalte gegenüber Kollegen geäußert worden wären, hätte es tatsächlich stattgefunden.

Schließlich ist die Meldung des BF über die Durchführung auch nicht ausreichend um den Verdacht zu entkräften, weil darin für das Gespräch 2017 als Zeitraum 25.03.2017 bis 10.04.2017 angeführt ist, was bedeuten würden, dass das Gespräch an mehreren Tagen geführt wurde, was äußerst ungewöhnlich erscheint. Das einzige Ergebnisfeld das in der Meldung ausgefüllt ist, beinhaltet die Aussage "Erfüllen der Anforderungen". Beim Gespräch im nächsten Jahr (27.02.2018) wurde dieses Feld lediglich ergänzt um ein weiteres Wort: "Fremdenpolizei". Konkret vereinbarte Maßnahmen iSd Gesetzes sind das nicht und hat die BF - nach ihren Angaben - selbst beim Gespräch im Auto, diverse Probleme an der Dienststelle mit Kollegen angesprochen (dazu gleich).

1.5. Zum Spruchpunkt 3) gibt es den Aktenvermerk der SIAK vom 05.12.2019, auf den die Disziplinaranzeige verweist und wo "einem Dienstführenden" zugeschriebene Aussagen: "Du bist schon über 50 Jahre, die brauchen wir nix mehr erklären wie man was macht, das zahlt sich bei die im Gegensatz zu den Jungen nimma aus.", "Das einzige was du bist, is ane zum flachlegen." (AS 203) zitiert sind. Weiters liegen die im Gedächtnisprotokoll (Mobbingtagebuch) der P, zitierten unten angeführten Aussagen der beschuldigten Vorgesetzten und die in der Anzeige angeführte Einschätzung des BPK-Kommandanten I sowie der Gleichbehandlungsbeauftragten Z vor. Aus all dem ergeben sich konkrete Verdachtsgründe für eine vorliegende "Mobbingssituation" und der Verdacht, dass diese dem BF als Dienststellenleiter nicht entgangen sein kann.

Sie behauptete H habe ihr gleich bei ihrem ersten gemeinsamen Dienst vorgehalten, dass sie hier keine "Alten" brauchen würden (AS 121), er habe ihr immer wieder ihre Fehlsichtigkeit vorgehalten und sie aufgefordert die Brille (Lesebrille) zu tragen, die sie aber lt ihrem Augenarzt nur tragen sollte, wenn es unbedingt nötig sei (AS 123). Im Sommer 2017 habe er ihr den Auftrag gegeben die Windschutzscheibe des Dienstbusses zu waschen, mit dem sie gemeinsam unterwegs gewesen seien, obwohl sie ihm angeboten hätte, auf ihre eigenen Kosten in die Waschstraße zu fahren (AS 127). Er habe am 08.03.2019 zu einem Fernsehbeitrag am Weltfrauentag, laut im Sozialraum geschrien: "Schaltet ab den Dreck! Frauen sollen Kinder bekommen und gehören hinter den Herd. Frauen sollen nichts zu sagen haben. Ich brauche keine Wirtschaft. Ich will das Frauen sich bücken und nichts zu sagen haben, wie bei den Moslems" (AS 153). Er habe ihr am 11.03.2019 vorgeworfen, dass sie den anderen aus dem Weg gehe, da sie nicht mit ihnen Kaffee trinken würde. Er habe gesagt: "Wir haben dich nicht ausgebildet, weil du nicht selbst aktiv geworden bist. Die, die was können, haben wir gefördert. Auf dich haben wir einhacken müssen, damit du stärker wirst. Frauen müssen immer mehr leisten, um die gleiche Anerkennung zu bekommen. Überall gibt es einen, der das Opfer ist" (AS 157).

H gab im Wesentlichen an, die ihm zugeschriebenen Aussagen so nicht getätigt zu haben, er habe lediglich auf die

"Problematik des Altersdurchschnitts" an der PI hingewiesen. Er habe sie in einem kameradschaftlichen Umgangston an ihre Brille erinnert. Den Vorfall mit der Autoreinigung habe er so nicht wahrgenommen und könne sich an das Angebot, die Reinigung auf eigenen Kosten durchzuführen nicht erinnern. Die Äußerungen zum Weltfrauentag habe er anders in Erinnerung und seien diese satirisch gemeint gewesen. Das Gespräch hinsichtlich der Nichtteilnahme am Kaffee habe er anders in Erinnerung. Er habe sie darauf angesprochen, dabei habe sie ihm von ihrer Krebserkrankung erzählt. Ihm sei nicht aufgefallen, dass sie bei gemeinsamen Diensten geweint habe. Er habe ihre Arbeitsleistung nie in Frage gestellt, aber ein Gespräch wegen ihres Verhaltens geführt. Er habe gesagt, sie dürfe nicht darauf vertrauen, dass ihr alles vorgezeigt werden könne, sie müsse selbst aktiv werden. Dass Frauen mehr leisten müssten, um anerkannt zu werden, sei Gegenstand der öffentlichen Diskussion. Aufgrund seiner militärischen Ausbildung habe er eine "eher kräftige Aussprache". Inspektor M habe sich nach dem Ergänzungslehrgang sehr negativ über P geäußert und habe nicht mehr mit ihr eingeteilt werden wollen. Es habe an der SIAK zwischenmenschliche Probleme der P mit Insp M und Inspektor XXXX (B) gegeben, es sei um zurückgewiesene Liebe und Eifersucht gegangen. Er glaube ein gutes Verhältnis zu ihr gehabt zu haben (Disziplinaranzeige, 14 und Stellungnahme H vom AS 237).

Diese Aussagen zeigen, dass das Alter und die damit verbundenen Probleme wie Fehlsichtigkeit, sowie die Leistungsanforderungen an Frauen Thema waren.

Der BF musste davon auch wissen, war er doch bei einigen dieser Aussagen anwesend (Sozialraum, wo er sogar - nach den Aussagen der P - eingegriffen und Insp XXXX K XXXX gegenüber gesagt hat: "Entscheide dich, du bist noch jung. Du schimpfst über Frauen hast aber eine Freundin." - AS 155). Auch wurde von J die Thematik mit Grpl Insp XXXX [O]) und mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die anderen Inhalte des Emotionsausbruchs der P bei ihrem gemeinsamen Dienst mit J, an ihn herangetragen (AS 143).

J habe sie im Zeitraum vom Dezember 2017 bis Februar 2018 und ab Juli 2018 bei gemeinsamen Diensten damit belästigt, dass er zu ihr bis zu 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" (Abteilungsinspektor [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 hat sie darauf angesprochen und ihr angeboten mit O zu sprechen, was sie aber abgelehnt und selbst das Gespräch mit O gesucht hat. Das hat der BF auch bestätigt (AS 227). Ab wann der BF von diesem Sachverhalt Kenntnis hatte und ob er diese Hänseleien (wenn sie tatsächlich stattgefunden haben) eine Zeit lang geduldet hat, steht nicht fest und wird noch zu erheben sein. Fakt ist, dass es ein Problem der P mit O gab.

D warf sie vor, er habe ihr bei einem der ersten gemeinsamen Dienste gesagt: "Eines sage ich dir gleich, wir werden dir nichts beibringen. Wir sind fünf Dienstführende und werden nicht alles siebenmal sagen. Und eines sage ich dir auch, der Obst D XXXX ist ein guter Freund von mir, wenn du muckst, dann bist du gleich weg". Es sei ihr verwehrt worden im Sommer 2017 bei einer Einvernahme nach einer Suchtgiftamtshandlung dabei zu sein. Ein Kollege, M, habe dabei sein dürfen. D habe ihr grundlos bei einem Dienst am XXXX vorgeworfen, nichts zu sehen. Dieser Spruch sei zum "running gag" geworden und von anderen Kollegen übernommen und immer wieder abwertend verwendet worden. Er habe ihr bei einer Anfahrt zu einer SPA (Schwerpunktaktion) am 23.12.2018 gesagt: "Wir werden dir nichts beibringen, das weißt du ja." Zu ihr, auf Nachfrage ob sie zu einem Spurensicherungseinsatz mitfahren dürfe, abwertend gesagt: "Du, sicha nit!"

Der D bestritt, dass er mit dem genannten Oberst gedroht habe und auch, dass sie (die Dienstführenden) ihr nichts beibringen werden. Er räumt aber ein, sie bei der angeführten Einvernahme nicht beigezogen zu haben (es könnten nicht alle Auszubildenden im gleichen Maße beigezogen werden, es gäbe aber keine Ungleichbehandlung) und habe er eine "berechtigte Teilnahme" an einer Spurensicherung nicht untersagt (Stellungnahme des D, ON 2, AS 273.). Auch aus diesen Aussagen lässt sich ableiten, dass ein gewisses Tatsachensubstrat vorhanden war. Die Aussage des H (oben), sie müsse selbst aktiv werden und man könne ihr nicht alles vorzeigen, steht jedenfalls im Widerspruch dazu, von der P gezeigtes Engagement, zu einer Ausbildung zu kommen (möglicherweise gerechtfertigt) nicht zu würdigen und sie nicht einzubinden oder zuzulassen. Ob tatsächlich eine systematische ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bei der Ausbildung stattfand oder ob es sich um gerechtfertigte Einzelereignisse handelte und was davon der BF wusste bzw. duldete, wird die DK zu klären haben. Letztlich wird es auch hier auf den von Zeugen dazulegenden Umgangston an der PI ankommen, weil oft weniger der Inhalt als die Art und Weise wie etwas gesagt wird, eine die Würde

beeinträchtigendes Klima schafft.

Zur Austeilung aus einer Fortbildungswoche im Jahr 2019, trotz bereits Eintragung dafür im Dienstplan und Teilnahme eines namentlich genannten anderen Bediensteten, der die Voraussetzungen dafür ebenfalls nicht gehabt hätte, gab J in seiner Stellungnahme vom 18.02.2020 an, dass die Austeilung durch den BF erfolgt sei und vor dem Hintergrund, dass es Vorgaben seitens der BPK gegeben habe, wonach Kollegen und Kolleginnen die die Ergänzungsausbildung noch nicht abgeschlossen hätten, nicht teilnehmen hätten dürfen (AS 261, 262). Die P gab in diesem Zusammenhang an, J habe ihr diesbezüglich vorgeworfen, sich über Beziehungen in die Personalabteilung (Kollegen T XXXX ), ihr nicht zustehende Vorteile bei Ausbildungen zu verschaffen (AS 153). Ob der BF von diesen Vorwürfen wusste, steht nicht fest.

Die P wirft dem BF auch vor - obwohl er sie zweimal darauf angesprochen habe (AS 145) und sie im Streifenwagen (149) mit ihm darüber gesprochen habe, dass sie sich von den anderen Kollegen unkollegial behandelt fühle, diese den Sozialraum verlassen würden, wenn sie hineinkomme, sie ihr Essen deshalb im Umkleideraum oder Büro einnehme - er es unterlassen habe, als Vorgesetzter die Hintergründe zu klären und ihr stattdessen vorgeworfen habe, mit ihr könne man nicht normal reden. Er habe einfach gesagt, dass die jungen Kollegen unter sich sein wollten und es dabei bewenden lassen (AS 151).

Wenn der BF anführt, es seien keine Beschwerden von P über andere Kollegen an ihn herangetragen worden, die ein Einschreiten als Vorgesetzter erforderlich gemacht hätten (Stellungnahme des BF vom 18.02.2020 [AS 227]), ist dies vor dem Hintergrund der detaillierten Darstellungen, nicht geeignet der Verdacht, zumindest der Untätigkeit bei Mobbing bzw. allenfalls sogar die Teilnahme und Förderung zu entkräften. Als Beispiel sei hier die (zulässige vgl W208 2230366-1) erwiesene Einteilung für die Schmutzwäsche angeführt, wo der BF anlässlich der Rückgabe dieser Agenden vor der Kursteilnahme, gesagt haben soll, diese Arbeit mache nun die Putzfrau (AS 126), was nicht den Tatsachen entsprach, weil die Reinigungsfirma, das nicht macht (Erhebungsbericht der LPD vom 03.03.2020, Beilage zur Disziplinaranzeige, was der BF auch wusste, weil er selbst angab der J sei dafür verantwortlich (AS 227).

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 (AS 53), ebenfalls 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 ergebe, 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 und teilweise auch von Kollegen erhalten. Diese feindselige und demütigende Arbeitsumgebung habe zu gesundheitlichen Problemen geführt (Disziplinaranzeige 11 und Gedächtnisprotokoll 159).

## 2. Beweiswürdigung:

2.1. Zunächst ist auf die in Klammern bei den jeweiligen Feststellungen und im Verfahrensgang angeführten Beweismittel zu verweisen. Das handgeschriebene Mobbingtagebuch (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.

Ungeachtet dessen, dass die Aufzeichnungen teilweise rückblickend und entsprechend ungenau sind, sind die Vorwürfe unverwechselbar und ausreichend klar, damit sich der BF verteidigen kann.

2.2. Dass der BF gemeinsame Nachdienste mit der P gemacht hat, steht fest und ist der Begründung des Bescheides und den Aussagen der P auch zu entnehmen, dass es sich um einen Dienst in XXXX im Jahr 2018 gehandelt hat (Spruchpunkt 1). Die Feststellung des Zeitpunktes ist durch Auswertung der Dienstdokumentation bzw des Fahrtenbuches nach Befragung der BF zu den näheren Umständen möglich, was die DK zu veranlassen haben wird, um im Spruch eines Disziplinarerkenntnisses die oder den relevanten Zeitpunkt festzustellen. Der Vorwurf ist aufgrund der Aussage unverwechselbar, geringfügige Abweichungen im Wortlaut, können den Verdacht nicht entkräften.

2.3. Zu Spruchpunkt 2 wurde bereits festgestellt, dass die bloße Meldung noch nichts darüber aussagt, dass das Mitarbeitergespräch tatsächlich in der von § 45a BDG geforderte Form stattgefunden hat und die bisherigen

Rechtfertigungen des BF eher darauf hindeuten, dass dies nicht der Fall war. Der Zeitraum bzw Zeitpunkt steht durch die Meldung fest.

2.4. Dem BF ist Recht zu geben, dass der Bescheid zum Spruchpunkt 3 (im Gegensatz zur Anzeige der Dienstbehörde) keine ausreichenden Angaben enthält.

Das BVwG konnte diesen Mangel jedoch aufgrund der Aktenlage sanieren, vgl dazu oben die Feststellungen (1.5.). Die dem BF im Verdachtsbereich konkret vorgeworfenen Handlungen bzw Unterlassungen stehen somit ausreichend fest, wenngleich die einzelnen Handlungen und Aussagen (noch) nicht allen konkreten Mitarbeitern zugeordnet und nachgewiesen werden konnten.

Es geht um die Diskriminierung der BF aufgrund ihres Alters sowie ihres Geschlechts und der damit verbundenen Hinnahme die Würde verletzender Arbeitsbedingungen durch diskriminierende Behandlung oder Aussagen der anderen Dienstführenden und bestimmter Kollegen, gegen die der BF - so der Verdacht - nicht ausreichend aufgetreten ist. Konkret ist das der frauenfeindliche Ton und die Ansicht Frauen müssten mehr leisten, der "running gag" sie sehe nichts und damit die Anspielung auf ihr Alter, sie brauche aufgrund ihres Alter ohnehin nichts mehr lernen und würde zu dem wenig motivierten und kurz vor dem Ruhestand stehenden Mitarbeiter O passen, sie könne von den jungen Beamten ausgegrenzt werden, weil diese unter sich bleiben wollen, die Gleichstellung mit einer Putzfrau und sie müsse durch "hinhacken" abgehärtet werden. Schließlich, man könne mit ihr nicht normal reden, nachdem sie Emotionen zeigte und sich zurückzog.

Wenn der BF ist seiner Beschwerde zur Entkräftung anführt, die P habe behauptet, ein Dienstführender habe gesagt: "Du bist schon fünfzig Jahre, wir brauchen dir nichts mehr zu erklären wie man das macht, das zahlt sich im Gegensatz zu den Jungen nicht aus. Das Einzige was du bist, ist eine zum Flachlegen." Die P habe aber nicht gesagt, von wem und wann diese Aussage gefallen ist, verkennt er, dass ihm nach der vorliegenden Aktenlage jedenfalls diese Aussage nicht vorgeworfen wird und es beim Vorwurf gegen den BF nicht um einzelne Aussagen/Handlungen geht, sondern darum, dass der Verdacht besteht, dass er die dadurch entstehende diskriminierende und die Würde verletzenden Arbeitsbedingungen hingenommen hat und nicht energisch genug als Vorgesetzter dagegen aufgetreten ist.

Das oben angeführte Mobbingtagebuch bzw Gedankenprotokoll enthält eine Reihe konkreter Sachverhalte (die der Eigenart und Vielschichtigkeit des Mobbingvorwurfs entsprechend), erst in den zu führenden Disziplinarverfahren durch Befragung von Zeugen durch die Disziplinarkommission ein Gesamtbild ergeben und eine Beurteilung ermöglichen werden, ob dem BF ein diesbezüglich schuldhaftes Verhalten vorzuwerfen sein wird. Die bis dato vorliegenden Stellungnahmen des BF und der Mitbeschuldigten, können den Verdacht nicht offensichtlich entkräften.

Die Glaubhaftigkeit der Aussagen ist von der DK, nach Bewertung der Zeugenaussagen und der Aussage des BF - nicht zuletzt auch aufgrund des persönlichen Eindruckes - zu bewerten.

### 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, wird vom BVwG aber 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. Der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt ist von der Verwaltungsbehörde ausreichend in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben worden. Ein Fall des Art 6 EMRK liegt in diesem Verfahrensstadium noch nicht vor (vgl. im Übrigen auch VfSlg 16716/2002 mwH, wonach ein Einleitungsbeschluss keine Entscheidung über eine "strafrechtliche Anklage" iSd Art 6 Abs 1 der Konvention zum

Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten [EMRK], BGBl 1958/210 darstellt - für einen Verhandlungsbeschluss gilt sinngemäß das Gleiche u. VfGH 30.11.2004, B 94/04). Mit einer Entscheidung über die disziplinarrechtliche Schuld und Strafe eines Beamten wird in der Regel eine Entscheidung über eine zivilrechtliche Streitigkeit iSd Art 6 Abs 1 MRK getroffen (vgl. 09.09.2014, Ro 2014/09/0049; 14.10.2011, 2008/09/0125). Bei der Entscheidung über einen Einleitungsbeschluss im Disziplinarverfahren der Beamten nach § 123 BDG 1979 wird im Unterschied zu einem Disziplinarerkenntnis jedoch noch nicht über die Schuld und Strafe entschieden. Es handelt sich vielmehr 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.

#### Dienstplichten des Vorgesetzten und des Dienststellenleiters

§ 45. (1) Der Vorgesetzte hat darauf zu achten, daß seine Mitarbeiter ihre dienstlichen Aufgaben gesetzmäßig und in zweckmäßiger, wirtschaftlicher und sparsamer Weise erfüllen. Er hat seine Mitarbeiter dabei anzuleiten, ihnen erforderlichenfalls Weisungen zu erteilen, aufgetretene Fehler und Mißstände abzustellen und für die Einhaltung der Dienstzeit zu sorgen. Er hat das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken, daß sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

(2a) [...]

(2) Der Leiter einer Dienststelle oder eines Dienststellenteiles hat außerdem für ein geordnetes Zusammenwirken der einzelnen ihm unterstehenden Organisationseinheiten zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung zu sorgen.

#### Mitarbeitergespräch

§ 45a. (1) Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte (Vorgesetzter) hat einmal jährlich mit jedem seiner Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen.

(2) Das Mitarbeitergespräch umfaßt zwei Teile:

-----

1. a)-Erörterung des Arbeitszieles der Organisationseinheit sowie ihrer Aufgabenstellungen im Folgejahr; darauf aufbauend ist der wesentliche Beitrag des Mitarbeiters zur Aufgabenerfüllung zu vereinbaren.

b)-Sind für das abgelaufene Jahr bereits Vereinbarungen getroffen worden, so sind sie Grundlage für die Erörterung der Aufgabenerfüllung.

2.-2. Vereinbarung von Maßnahmen, die zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung des Mitarbeiters notwendig und zweckmäßig sind und die dem Mitarbeiter auch im Rahmen seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung eröffnet werden sollen; Auflistung allfälliger Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Mitarbeiter auf seinem Arbeitsplatz nicht einbringen kann.

(3) Das Mitarbeitergespräch ist ausschließlich zwischen dem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter zu führen.

(4) Die Ergebnisse der beiden Teile des Mitarbeitergespräches sind von einem der Gesprächspartner während des Gespräches kurz schriftlich zusammenzufassen und von den Gesprächspartnern zu unterschreiben. Ist dies mangels Übereinstimmung nicht möglich, so ist ein abschließender Gesprächstermin festzulegen, dem auf Wunsch jedes der Gesprächspartner eine Person seines Vertrauens beigezogen werden kann, die

1-1. bei Dienststellen im Inland Gleichbehandlungsbeauftragter oder Personalvertreter oder Behindertenvertrauensperson ist,

2-2. bei Dienststellen im Ausland Angehöriger der betreffenden Dienststelle ist.

(5) Je eine Ausfertigung des Ergebnisses des ersten Teiles verbleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Diese Ausfertigungen dürfen nicht weitergegeben werden.

(6) Je eine Ausfertigung des Ergebnisses des zweiten Teiles des Mitarbeitergespräches bleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Eine weitere Ausfertigung ist der personalführenden Stelle zuzuleiten und dem Personalakt beizufügen.

(7) Der nächsthöhere Vorgesetzte ist nachweislich zu verständigen, daß das Mitarbeitergespräch stattgefunden hat."

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 Disziplinerkenntnisses 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).

Der BF bringt in seiner Beschwerde im Wesentlichen vor, dass der Einleitungsbeschluss hinsichtlich Ort, Zeit und Tatumstände den gesetzlichen Voraussetzungen nicht gerecht wird und daher zu unbestimmt formuliert ist.

Zum Spruchpunkt 1) ist dazu festzustellen, dass durch die Eindeutigkeit der Aussage und den Wortlaut "gemeinsamen Nachdienstes im Jahr 2018" eine für den Einleitungsbeschluss ausreichende Abgrenzung gegeben ist. Dass eine derartige Aussage eines Vorgesetzten gegenüber einer Kollegin den Tatbestand des § 43a BDG erfüllt, liegt auf der Hand, weil es distanzlos ist und ihr im gegebenen Kontext unterstellt, sie sei zu alt oder zu dumm um die Polizeiaufnahmsprüfung sonst zu schaffen. Von einem Vergreifen im Ausdruck kann nach vorliegenden Ermittlungsergebnissen derzeit ebenfalls nicht ausgegangen werden.

Zum Spruchpunkt 2) geht dieser Vorwurf ins Leere, weil durch die zeitliche Einordnung der Vollzugsmeldung des BF, die Dokumentationspflichten denen er bei einem Mitarbeitergespräch gemäß § 45a BDG nachzukommen hat und das in der Regel nur ein strukturiertes Mitarbeitergespräch pro Jahr an der Dienststelle stattfindet, sowohl Zeit als auch Ort bestimmt sind. Hinsichtlich der Tatumstände, stehen wieder Aussage gegen Aussage. Der BF hat die Nichtdurchführung bestritten, aber keinerlei Dokumentation iSd § 45a Abs 5 und 6 BDG vorgelegt. Die bloße Vollzugsmeldung über die Durchführung (die ja von ihm selbst stammt), kann ihn, anlässlich ihres Inhalts nicht entlasten. Er konnte daher den Verdacht mit der bloßen Behauptung, er habe das Mitarbeitergespräch durchgeführt, nicht entkräften. Im Gegenteil, die Ansicht dieses im Auto während eines Nachtdienstes durchführen zu können, deutet ua daraufhin, dass er es nicht wie gesetzlich vorgesehen durchgeführt hat. Eine allfällige gesetzwidrige Verwaltungspraxis wäre ein Milderungsgrund, kann aber den Verdacht nicht entkräften.

Zum Spruchpunkt 3) wird der Spruch iVm der Begründung des Einleitungsbeschlusses den gesetzlichen Voraussetzungen hingegen nicht gerecht. Die Beschreibung des vorgeworfenen Verhaltens ist im Bescheid nicht ausreichend bestimmt, enthält nur allgemeine Aussagen und keine konkreten Sachverhalte.

Die angeführten Mängel im Spruch des Einleitungsbeschlusses konnten durch das BVwG jedoch unter Heranziehung der Anzeige und deren Beilagen, sowie des weiteren Akteninhaltes saniert werden.

Ein konkreter Sachverhalt zum Vorwurf gegen den BF selbst, er habe das dienstliche Fortkommen der BF iSd§ 45 Abs 1 BDG nicht gefördert oder nicht für eine ordnungsgemäßes Zusammenwirken iSd§ 45 Abs 2 BDG gesorgt, ist weder der Begründung des Einleitungsbeschlusses noch dem Akt zu entnehmen, sodass eine diesbezügliche Dienstpflichtverletzung nicht vorliegt. Die konkreten Vorwürfe treffen die Stellvertreter des BF (Nichtteilnahme

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

© 2026 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)