jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Bvwg Erkenntnis 2020/9/17 W136 2232326-1

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.09.2020

Entscheidungsdatum

17.09.2020

Norm

BDG 1979 §118 Abs1
BDG 1979 §123
BDG 1979 §43
BDG 1979 §43a
BDG 1979 §44 Abs1
B-VG Art133 Abs4
VwGVG §28 Abs2 Z1

Spruch

W 136 2232326-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER als Einzelrichterin über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch HOCHWIMMER & HORCICKA RECHTSANWÄLTE, Neutorstraße 21A, 5020 Salzburg, gegen den Beschluss der Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer beim Bundesministerium für Landesverteidigung vom 11.03.2020, GZ 7/6-DKfBuL/19, betreffend Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG 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. Mit dem im Spruch genannten Beschluss leitete die belangte Behörde ein Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer (im Folgenden kurz BF) wegen des Verdachtes der schuldhaften Verletzung seiner Dienstpflichten gemäß §§ 43 Abs. 1, 43a und 44 Abs. 1 BDG 1979 ein. Der Spruch dieses Beschlusses lautet wörtlich (Anonymisierung durch das BVwG):

„ XXXX wird beschuldigt,

1) Er habe die bereits mehrmals mündlich aber auch schriftlich mit Mail des damaligen Abteilungsleiters HR Mag. XXXX , vom 25.09.2015 sowie mit GZ: S90120/33-MIMZ/2019 vom 28.01.2019 über den Meldevorgang bzw. das Einbringen jeglicher Anträge, die im dienstlichen Interesse liegen erteilten Weisungen nicht befolgt und sich am 22. November sowie am 25. November 2019 anstatt weisungsgemäß den Personalreferenten nicht persönlich aufzusuchen sondern das Anliegen an eMail-Adresse mmz.fueabt@bmlv.gv.at zu übermitteln direkt an den Personalreferenten ADir RgR XXXX gewendet und diesen betreffend Herausgabe dienstlicher Unterlagen sowie einer Aufstellung über die Krankenstandstage des Beschuldigten bedrängt.

2) Er habe es bei seinen Vorsprachen bei ADir RgR XXXX am 22. November sowie am 25. November 2019 die von diesem als bedrängend und bedrohlich wahrgenommen wurden an dem in § 43a BDG 1979 normierten achtungsvollen Umgang mit dem Kollegen fehlen lassen.

Dadurch steht er im Verdacht, gegen die Bestimmungen der §§ 43 Abs. 1, 43a sowie 44 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 verstoßen und Dienstpflichtverletzungen begangen zu haben.“

Begründend wurde ausgeführt, dass sich der angelastete Sachverhalt, der inhaltlich detailliert wiedergegeben wurde, aus der mit Schreiben vom 13. Dezember 2019, GZ: S90120/121-MIMZ/Ltg/2019 (3), erstatteten Disziplinaranzeige des Leiters des MIMZ an die Disziplinarkommission für Beamte und Lehrer beim BMLV ergeben würde.

Darin wurde zusammenfassend im Wesentlichen ausgeführt, dass der Disziplinarbeschuldigte laut Beilage 1 (Mail vom 25.11.2019, 08:30 Uhr) am Montag, den 25.11.2019, um 07:55 Uhr in die Kanzlei von ADir RgR XXXX getreten sei und vorerst in höflicher Form um Ausgabe verschiedener Unterlagen gebeten habe. Darüber informiert, dass dienstliche Unterlagen nicht einfach ohne Befugnis ausgegeben werden dürften, sei der Tonfall des Disziplinarbeschuldigten aggressiv und bestimmend gegenüber dem Personalreferenten geworden. Er habe ihn angewiesen, seinen Verpflichtungen als Personalreferent, für die dieser auch bezahlt würde, nachzukommen und dem BF gefälligst „Einschau in das PERSIS“ zu gewähren und die benötigten Unterlagen auszuhändigen. Ergänzend wird erwähnt, dass der BF fast täglich, bis zu dreimal entweder persönlich oder schriftlich irgendwelche Unterlagen vom Referat Personal, insbesondere von ADir RgR XXXX fordern würde, ohne den Zweck dafür anzugeben. Weiters habe er den RgR auch am Freitag, den 22.11.2019, in dessen Kanzlei aufgesucht und ihm zum Vorwurf gemacht, als Zeuge für die Republik bzw. das BMLV in einem vom BF angestrengten Amtshaftungsverfahren zur Verfügung zu stehen. Der RgR würde sich durch dieses Handeln bedroht fühlen, diesen Zustand nicht mehr aushalten und dadurch über extreme Magenkrämpfe bzw. Schmerzen klagen. Obwohl der Disziplinarbeschuldigte seit 03.07.2019 gemäß GZ: P665370/385-PersB/2019 (Beilage 2) bis auf Weiteres vom Dienst freigestellt sei, da die Dienstbehörde dessen Dienstfähigkeit für nicht gegeben erachten würde und deshalb auch mit GZ: P665370/372-PersB/2019 vom 03.07.2019 ein Ruhestandsversetzungsverfahren eingeleitet habe (Beilage 3), würde sich dieser des Öfteren, zur Zeit fast täglich, an der Dienststelle bzw. in dessen Kanzlei aufhalten, was Verwunderung hervorrufen würde, da er die Dienststelle für seine lange andauernden Krankenstände der letzten Jahre verantwortlich machen würde. ADir RgR XXXX habe sich schon vor Jahren über die ständigen „Beübungen“ des Disziplinarbeschuldigten beim damaligen, gemeinsamen Vorgesetzten und Abteilungsleiter HR Mag. XXXX beschwert, der ihn bereits mehrmals mündlich und per E-Mail die Weisung erteilt habe, sich nicht ständig des RgRs für persönliche Zwecke zu bedienen (Beilage 4). Ferner sei der BF wiederholt bei Wiederantritt nach langem Krankenstand bzw. mit Mitteilung der neuen dienstrechtlichen Unterstellung in die Wirtschaftsabteilung gemäß GZ: S90120/33-MIMZ/2019, vom 28.01.2019 (Beilage 5) über den Meldevorgang bzw. das Einbringen jeglicher Anträge, die im dienstlichen Interesse liegen, informiert bzw. angewiesen worden. Ebenso sei bei Nichtanwesenheit, z.B. Abwesenheit durch Krankheit oder andere Gründe, ausdrücklich auf die E-Mail-Adresse mmz.fueabt@bmlv.gv.at verwiesen worden. Aufgrund der Meldung des namentlich genannten Personalreferenten und der Nichtbeachtung der bisher erteilten Weisungen sei der Disziplinarbeschuldigte durch seinen namentlich genannten Vorgesetzten am 26.11.2019 telefonisch belehrt worden bzw. habe die mündliche Weisung bekommen, sich

von ADir RgR XXXX fernzuhalten und allfällige Anliegen bzw. von ihm benötigte Unterlagen direkt bei seinem Vorgesetzten bzw. schriftlich über den Dienstweg zu beantragen und den Personalreferenten nicht ständig mit Unterstellungen, Vorhaltungen oder Ähnlichem zu belästigen oder gar zu bedrohen. Der Disziplinarbeschuldigte würde dadurch im Verdacht stehen, schuldhaft Pflichtverletzungen begangen zu haben, wofür er gemäß § 91 BDG 1979 disziplinär zur Verantwortung zu ziehen sei. Aufgrund der geschilderten Vorwürfe müsse der gegebene Sachverhalt als erwiesene Dienstpflichtverletzung erkannt werden, weshalb die gegenständliche Disziplinaranzeige zu erstatten sei. Da auch der Verdacht der Bedrohung eines Zeugen bestehen würde, was gemäß § 105 StGB (Nötigung) bzw. § 107 StGB (Gefährliche Drohung) eine Straftat darstellt, sei gleichzeitig mit der Disziplinaranzeige auch eine Mitteilung/Anzeige bei der Staatsanwaltschaft Wien getätigt worden.

Am 25.09.2015, 13:33 Uhr habe HR Mag. XXXX per Mail an den Disziplinarbeschuldigten geschrieben: „Ich weise Sie an, Herrn RgR XXXX nicht mit Unterstellungen, Vorhaltungen, Wünschen etc. zu behelligen. Alle Ihre Anliegen sind schriftlich bei mir einzubringen! Ein weiteres weisungswidriges Verhalten wird disziplinär zu würdigen sein."

Am 28.01.2019 habe der Ltr MIMZ mit GZ: S90120/33-MIMZ/2019 (1) dem Disziplinarbeschuldigten u.a. angeordnet: „Die tägliche Standesmeldung (Arbeitsbeginn sowie Arbeitsende, ausgenommen bei einer angeordneten Dienstreise, die nicht unmittelbar von der Dienststelle aus angetreten werden muss), Krankmeldung sowie ärztliche Bestätigungen, ZGA-Anträge, sonstige dienstliche Verhinderungen, Zeitkarten und dergleichen, sind zeitgerecht ausschließlich an die eMail-Adresse mimz.fueabt@bmlv.gv.at zu übermitteln."

Anschließend werden die Beilagen 1 bis 8 und die §§ 43 Abs. 1 und Abs. 2, 43a, 44 Abs. 1 und 123 Abs. 1 BDG 1979 angeführt.

Die Disziplinarkommission habe in diesem Stadium lediglich (negativ) zu erheben, ob nicht ein Grund für die Einstellung des Verfahrens im Sinne des § 118 leg. cit. vorliegt (vgl. die Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes vom 15. Dezember 1989, Zl. 89/09/0113, und vom 25. Juni 1992, Zl. 92/09/0056). Für einen solchen Einstellungsgrund fehle aus der vorliegenden Aktenlage jeglicher Anhaltspunkt, weshalb gemäß § 123 Abs. 1 leg. cit. ein Disziplinarverfahren einzuleiten und in weiterer Folge die mündliche Verhandlung anzuberaumen sei. Das vorgeworfene Verhalten würde gegen Grundprinzipien jeglicher Verwaltung – nämlich die Befolgung von Weisungen sowie den achtungsvollen Umgang mit Kollegen und Kolleginnen verstoßen. Daher wäre nicht von einem Bagatellvergehen auszugehen. Der durch Missachtung dieser grundlegenden Prinzipien jedes Zusammenwirkens der Bediensteten eines Unternehmens eintretende Schaden wäre erheblich. Ein geordnetes Zusammenwirken der Bediensteten sei ohne die Einhaltung der erforderlichen Disziplin und Ordnung bzw. des gebotenen achtungsvollen Umganges nicht denkbar. Insbesondere in Ansehung der hohen dienstrechtlichen Stellung des Beschuldigten als langjähriger Bediensteter des Ressorts in höherer Verwendung seien die vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen in besonderem Maße kritisch zu betrachten und könne eine Einstellung des Verfahrens wegen bloß geringfügiger Folgen nicht in Erwägung gezogen werden. Die abschließende Feststellung und rechtliche Würdigung des maßgeblichen Sachverhaltes habe im Disziplinarverfahren zu erfolgen.

2. Gegen diesen Bescheid erhob der BF rechtzeitig am 05.05.2020 Beschwerde und beantragte, den angefochtenen Einleitungsbeschluss aufzuheben und auszusprechen, dass das Disziplinarverfahren gemäß § 123 BDG 1979 nicht durchzuführen sei; in eventu zu 1. den angefochtenen Einleitungsbeschluss aufzuheben und auszusprechen, dass das Disziplinarverfahren gemäß § 118 BDG 1979 mit Bescheid einzustellen sei; in eventu zu 1. und 2. den angefochtenen Einleitungsbeschluss ersatzlos aufzuheben; in eventu zu 1., 2. und 3. den angefochtenen Einleitungsbeschluss aufzuheben und zur neuerlichen Sachverhaltsfeststellung und Entscheidung an die I. Instanz zurückzuverweisen; in jedem Fall gemäß § 24 VwGVG eine mündliche Verhandlung anzuberaumen. Begründend wurde dazu ausgeführt, dass abgesehen vom Fehlen jeglicher Ausführungen zum Stand der strafrechtlichen Ermittlungen im Einleitungsbeschluss – wodurch nicht einmal die Voraussetzungen dafür vorliegen würden, dass über eine Unterbrechung des Disziplinarverfahrens gemäß § 114 BDG 1979 entschieden werden könnte – hinsichtlich des Vorwurfs unter Punkt 2 des Einleitungsbeschlusses anknüpfend auszuführen sei, dass keinerlei Tatsachensubstrat vorliegen würde, welches den Vorwurf beschreibt. In Hinblick auf die angenommene Nötigung bzw. gefährliche Drohung würden jegliche Ausführungen darüber fehlen, in welcher Weise der BF ADir RgR XXXX bedroht oder bedrängt haben soll. Eine genaue Umschreibung des vorgeworfenen Verhaltens sei nicht nur für die Beurteilung der Verwirklichung der genannten Straftatbestände notwendig, sondern auch für die disziplinarrechtliche Beurteilung, zumal der Disziplinarbeschuldigte ansonsten nicht in der Lage sei, zu beurteilen, welcher Vorwurf ihm gemacht wird. Konkrete Ausführungen zum

genauen Wortlaut bzw. ob der BF überhaupt etwas gesagt hat oder wie er gegenüber ADir RgR XXXX aufgetreten ist, würden jedoch fehlen. Dies wäre zur Beurteilung, ob ein straf- und disziplinarrechtlich relevantes Verhalten gesetzt worden sei, aber notwendig. Die in der Begründung des Einleitungsbeschlusses wiedergegebene Disziplinaranzeige würde dazu nicht ausreichen. Weiters könnte das dem BF zustehende Recht auf Akteneinsicht nach § 17 AVG nicht durch dienstliche Anweisungen eingeschränkt werden. Da der angefochtene Einleitungsbeschluss nicht mit hinreichender Deutlichkeit erkennen ließe, in welchen der im Beschlusstext umschriebenen Verhaltensweisen nun eine (angebliche) Dienstpflichtverletzung des BF erblickt wird, worauf die Disziplinarkommission die Sachverhaltsannahme (im Verdacht) stützt und wie sie den solcherart angenommenen Sachverhalt (vorläufig) rechtlich beurteilt, sei der Einleitungsbeschluss aufzuheben (vgl. VwGH 25.06.1992, 91/09/0109). Nachdem weder in der Disziplinaranzeige noch im Einleitungsbeschluss ausgeführt worden sei, mit welchen Worten oder Handlungen der BF den angeblichen Verstoß gegen § 43a BDG 1979 verwirklicht haben soll, sei es letztlich nicht möglich, das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung festzustellen. Aus diesem Grund habe die Staatsanwaltschaft in Folge Fehlens jeglichen Anfangsverdachts auch von einem Ermittlungsverfahren abgesehen und das Verfahren gemäß § 35c StPO niedergelegt. Daher könnte nicht festgestellt werden, ob der BF Äußerungen getätigt hat, die disziplinarrechtlich erheblich sind. Nach der Rechtsprechung des VwGH würde der Mobbingtatbestand nach § 43a BDG 1979 nämlich eine gewisse Erheblichkeit erfordern, weil nicht jede spontane Gemütsäußerung oder Äußerung „auf die Goldwaage" zu legen sei und disziplinarrechtliche Folgen nach sich ziehen würde. Denn nur bei einer Verletzung der menschlichen Würde oder ernstlichen Störung der dienstlichen Zusammenarbeit und damit des Betriebsfriedens sei das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Außerdem sei der BF nahezu während des gesamten inkriminierten Zeitraumes dienstunfähig. Aufgrund der ärztlich diagnostizierten, für die obengenannten Krankenstände ursächlichen psychischen Erkrankungen, einer – nach wie vor noch aktuellen – rezidivierenden depressiven Störung (F 33.9) bzw. einer incip. depressiven Symptomatik sei der BF im inkriminierten Zeitraum offenkundig nicht schuldfähig gewesen, sohin wäre jedenfalls ein Vorgehen iSd § 118 BDG 1979 angezeigt und der gegenständliche Einleitungsbeschluss nicht zu fassen gewesen. Bei Vorliegen eines Schuldausschließungsgrundes habe keine Bestrafung zu erfolgen (vgl. u.a. Schwabl/Chilf, Disziplinarrecht der Bundesbeamten, Landeslehrer und Soldaten, 2. Aufl., zu § 118 BDG 1979, e. 2). Schließlich würde am Arbeitsplatz des BF ein konfliktbelastetes Arbeitsumfeld bestehen, welches für seine Erkrankung ursächlich sei. Statt einer mehrfach gutachterlich empfohlenen Versetzung des BF seien wegen geringfügigen, behaupteten Dienstpflichtverletzungen mehrfach Disziplinaranzeigen gegen ihn eingebracht worden. So auch im gegenständlichen Fall. Es sei zu zahlreichen Maßnahmen der Dienstbehörde gegen den BF gekommen, u.a. auch zur unter Punkt 1 genannten Weisung. Diese seien Teil eines systematischen Mobbings/Bossings gegen ihn. Die dem BF erteilte Weisung würde jedenfalls gegen § 43a BDG 1979 und § 7b Abs. 1 Z 6 BehEinstG (Diskriminierungsverbot – Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz) verstoßen. Beim BF würde es sich nämlich um einen begünstigten Behinderten im Sinne dieses Gesetzes handeln (vgl. VwGH vom 23.06.2014, GZ: 2013/12/0154).

3. Die gegenständliche Beschwerde samt Verfahrensakt wurde mit Schreiben der belangten Behörde vom 18.06.2020 dem BVwG (eingelangt am 25.06.2020) vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt) und Beweiswürdigung:

1.1. Zur Person des BF:

Der am XXXX geborene BF steht als Beamter in einem öffentlich – rechtlichen Dienstverhältnis, seine Dienststelle ist das XXXX . Diese Feststellung konnte unmittelbar aus der unbedenklichen Aktenlage getroffen werden.

1.2. Zur im Verdachtsbereich angelasteten Dienstpflichtverletzung:

Der der angelasteten Dienstpflichtverletzung zugrunde liegende Sachverhalt ergibt sich unmittelbar aus der Aktenlage bzw. aus dem unter Punkt I dargestellten Verfahrensgang und konnte somit der gegenständlichen Entscheidung zu Grunde gelegt werden. Der BF bestreitet zwar grundsätzlich nicht, dass er wiederholt, insbesondere an den beiden im Spruch genannten Tagen in der Kanzlei von ADir RgR XXXX war, behauptet aber, dass vor allem zum Vorwurf unter Punkt 2 des Einleitungsbeschlusses keine nähere Beschreibung der Geschehnisse und keinerlei Tatsachensubstrat vorliegen würde bzw. dass jegliche Ausführungen darüber fehlen würden, in welcher Weise der BF den genannten Personalreferenten bedroht oder bedrängt haben soll, bzw. würden konkrete Ausführungen zum genauen Wortlaut oder dazu fehlen, ob der BF überhaupt etwas gesagt hat oder wie er diesem gegenüber aufgetreten ist. Aus diesem

Grund sei die Einleitung des Disziplinarverfahrens rechtswidrig erfolgt. Außerdem würde es sich beim BF um einen begünstigten Behinderten handeln, der darüber hinaus während des maßgeblichen Zeitraums wegen näher angeführter Erkrankungen offenkundig nicht schuldfähig gewesen sei. Es steht jedenfalls eindeutig fest, dass der (damalige) Vorgesetzte und Abteilungsleiter HR Mag. XXXX den BF aufgrund wiederholter Beschwerden von ADir RgR XXXX bereits vor Jahren mehrmals mündlich und per E-Mail die Weisung erteilt hat, sich nicht ständig des genannten Personalreferenten für persönliche Zwecke zu bedienen (vgl. Beilage 4) und sich mit seinen Anliegen an eine näher genannte E-Mail-Adresse zu wenden (vgl. E-Mail vom 25.09.2015, GZ: S90120/33-MIMZ/2019 vom 28.01.2019) bzw. dass der BF zuletzt am 26.11.2019 telefonisch belehrt worden ist bzw. die mündliche Weisung bekommen hat, sich von ADir RgR XXXX fernzuhalten und allfällige Anliegen bzw. benötigte Unterlagen direkt bei seinem Vorgesetzten bzw. schriftlich über den Dienstweg zu beantragen und den Personalreferenten nicht ständig mit Unterstellungen, Vorhaltungen oder Ähnlichem zu belästigen oder gar zu bedrohen, und dass der BF dennoch am 22.11.2019 in die Kanzlei von ADir RgR XXXX getreten ist und diesem zum Vorwurf gemacht hat, als Zeuge für die Republik bzw. das BMLV in einem von ihm angestrengten Amtshaftungsverfahren zur Verfügung zu stehen und diesen am 25.11.2019, um 07:55 Uhr in dessen Kanzlei abermals aufgesucht und verschiedene Unterlagen gefordert hat. Der BF hat fast täglich, manchmal bis zu dreimal entweder persönlich oder schriftlich irgendwelche Unterlagen vom Personalreferat, insbesondere vom genannten Personalreferenten gefordert. Vor allem hat es der BF gegenüber dem Personalreferenten möglicherweise auch am achtungsvollen Umgang mit dem Kollegen fehlen lassen. Weiters steht fest, dass sich ADir RgR XXXX durch dieses Handeln offenbar bedroht gefühlt bzw. diesen Zustand nicht mehr ausgehalten hat und dadurch nunmehr über extreme Magenkrämpfe bzw. Schmerzen klagt. Es liegt somit der Verdacht nahe, dass der BF die genannten Dienstpflichten tatsächlich verletzt hat. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit wird nämlich erreicht, wenn die menschliche Würde eines Vorgesetzten oder Kollegen verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird (Kucsko-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten, S 209ff).

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 mangels anderslautender gesetzlicher Anordnung in den anzuwendenden Gesetzen eine Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG,BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG,BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Vom BF wurde die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt. Ungeachtet dieses Antrages wurde vom Bundesverwaltungsgericht von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung im Gegenstand gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG abgesehen, da der für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit des bekämpften Bescheides notwendige Sachverhalt den Akten zu entnehmen war und einer weiteren Klärung in einer Verhandlung nicht bedurfte. Insbesondere war im gegenständlichen Verfahren nicht zu prüfen, ob der BF tatsächlich Dienstpflichtverletzungen begangen hat, sondern ob hinreichende Verdachtsgründe für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens vorliegen. Art 6 Abs. 1 EMRK steht im derzeitigen Verfahrensstadium dem Entfall einer mündlichen Verhandlung nicht entgegen, da nur die Frage der Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu klären war und zivile Rechte im Sinne des Art. 6 Abs. 1 EMRK mit der gegenständlichen Entscheidung nicht verändert oder gestaltet werden (VwGH vom 16.09.2010 Zl. 2007/09/0141). Die Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC) kommt im gegenständlichen Fall mangels Vorliegens eines unionsrechtlichen Sachverhaltes nicht zur Anwendung (VwGH vom 09.09.2014, Zl. Ra 2014/09/0017).

Zu Spruchpunkt A):

Für den Beschwerdefall sind folgende Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979,BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F BGBl. I Nr. 98/2020 (BDG 1979) maßgeblich:

„43 (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

(2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, daß das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

.....

§ 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.

.....

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

.....

§ 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.“

Der Beschwerde kommt keine Berechtigung zu.

Wie der Verwaltungsgerichtshof zur vergleichbaren Rechtslage des BDG 1979 und des LDG 1984 in ständiger Rechtsprechung dargelegt hat (Hinweis E 9.9.1997, 95/09/0243, sowie E 16.9.1998,96/09/0320), ist die dem Einleitungsbeschluss in einem Disziplinarverfahren zukommende rechtliche Bedeutung in erster Linie darin gelegen, dem wegen einer Dienstpflichtverletzung beschuldigten Beamten gegenüber klarzustellen, hinsichtlich welcher Dienstpflichtverletzung ein Disziplinarverfahren innerhalb der Verjährungsfrist eingeleitet wurde. Der Bescheid, durch den das Disziplinarverfahren eingeleitet wird, und der für dessen weiteren Gang eine Prozessvoraussetzung bildet, dient zugleich dem Schutz des Beschuldigten, der ihm entnehmen kann, nach welcher Richtung er sich vergangen und inwiefern er pflichtwidrig gehandelt haben soll. Der Einleitungsbeschluss begrenzt regelmäßig den Umfang des vor der Disziplinarkommission stattfindenden Verfahrens: Es darf keine Disziplinarstrafe wegen eines Verhaltens ausgesprochen werden, das nicht Gegenstand des durch den Einleitungsbeschluss in seinem Umfang bestimmten Disziplinarverfahrens ist. Um dieser Umgrenzungsfunktion gerecht zu werden, muss das dem Disziplinarbeschuldigten als Dienstpflichtverletzung vorgeworfene Verhalten im Einleitungsbeschluss derart beschrieben werden, dass unverwechselbar feststeht, welcher konkrete Vorgang den Gegenstand des Disziplinarverfahrens bildet. Die angelastete Tat muss daher nach Ort, Zeit und Tatumständen so gekennzeichnet werden, dass keine Unklarheit darüber möglich ist, welches dem Disziplinarbeschuldigten zur Last gelegte Verfahren auf der Grundlage des Einleitungsbeschlusses als Prozessgegenstand im anschließenden Disziplinarverfahren behandelt werden darf. Solcherart muss sich daher der Tatvorwurf von anderen gleichartigen Handlungen oder Unterlassungen, die dem Disziplinarbeschuldigten angelastet werden können, genügend unterscheiden lassen (VwGH vom 18.12.2012, Zl. 2011/09/0124).

Nur offenkundige Gründe für eine sofortige Verfügung der Einstellung des Disziplinarverfahrens gem.§ 118 Abs. 1 BDG 1979 stehen der Einleitung des Disziplinarverfahrens entgegen (VwGH vom 25.06.1992, Zl.92/09/0056).

Für den vorliegenden Fall ergibt sich daraus Folgendes:

Aufgrund des in der Disziplinaranzeige der Dienstbehörde dargestellten Sachverhaltes, insbesondere auch des Umstandes, dass der BF nach der Aktenlage letztlich nicht bestreitet, dass er den genannten Personalreferenten insbesondere an den beiden im Spruch genannten Tagen in dessen Kanzlei aufgesucht und um Ausfolgung mehrerer Unterlagen ersucht und nicht wie von ihm per Weisung wiederholt mündlich und schriftlich gefordert wurde, bei seinem Vorgesetzten oder über eine bekanntgegebene E-Mail-Adresse angefordert hat bzw. nicht näher darauf eingeht, dass er dabei den gegenüber Kollegen notwendigen achtungsvollen Umgang möglicherweise nicht eingehalten hat, kann keine Rechtswidrigkeit darin erblickt werden, dass die belangte Behörde ein Disziplinarverfahren eingeleitet hat. Es wird damit vielmehr der Verdacht nahegelegt, dass im konkreten Fall entsprechende Weisungen nicht befolgt wurden bzw. der zwischen Kollegen notwendige achtungsvolle Umgang nicht eingehalten wurde. Wie sich nämlich aus den im angefochtenen Bescheid zitierten Weisungen insbesondere vom 25.09.2015 (E-Mail von HR Mag. XXXX) und vom 28.01.2019 (Mitteilung GZ: S90120/33-MIMZ/2019 (1)) unmissverständlich ergibt, wurde der BF ausdrücklich angewiesen, ADir RgR XXXX nicht mit Unterstellungen, Vorhaltungen, Wünschen etc. zu behelligen und alle Anliegen ausschließlich bei HR Mag. XXXX schriftlich einzubringen bzw. jegliche persönlichen Anträge, die im dienstlichen Interesse liegen, nach wie vor im ELAK (als EStk) zu übermitteln. Dies begründet letztlich den Verdacht, dass der BF Weisungen seines Vorgesetzten nicht entsprechend befolgt hat (vgl. § 44 Abs. 1 BDG 1979). Weiters ergibt sich insbesondere aus den Aussagen des genannten Personalreferenten, wonach das häufige Erscheinen des BF und dessen Verhalten offenbar bereits zu näher angeführten gesundheitlichen Beschwerden bei ADir RgR XXXX geführt hat, bzw. aus dem in der Disziplinaranzeige beschriebenen Verhalten des BF eindeutig, dass er im Umgang mit seinem Kollegen möglicherweise eine Atmosphäre geschaffen bzw. Verhaltensweisen an den Tag gelegt hat, die u.U. geeignet waren, das gute Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit zu beeinträchtigen oder Arbeitsbedingungen zu schaffen, die die notwendigen Voraussetzungen für ein gutes Funktionieren der Verwaltung konterkarieren und gesundheitliche Beschwerden bei seinem Kollegen auslösen können (vgl. § 43a BDG 1979). Allein die häufigen Besuche des BF beim Personalreferenten (bis zu dreimal täglich), sind grundsätzlich geeignet, den Dienstbetrieb zu stören und unangenehme Arbeitsbedingungen zu schaffen. Es ist vor diesem Hintergrund somit nicht gänzlich ausgeschlossen, dass das dem BF vorgeworfene Verhalten (vgl. § 43a BDG 1979) geeignet ist, gegen die Grundprinzipien des achtungsvollen Umganges zwischen Kollegen zu verstoßen. Das Beschwerdevorbringen, wonach konkrete Ausführungen zum genauen Wortlaut bzw. dazu fehlen würden, ob der BF überhaupt etwas gesagt hat oder wie er gegenüber ADir RgR XXXX aufgetreten ist bzw. in welcher Weise er den Personalreferenten bedroht oder bedrängt haben soll, vermag eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides daher nicht darzutun, zumal diese Fragestellungen bzw. die Frage, ob der BF tatsächlich seine Dienstpflichten verletzt hat, gerade im ordentlichen Disziplinarverfahren zu klären sind. Vor allem die vorgebrachten Rechtfertigungs- oder Entschuldigungsgründe bzw. allfällige Milderungsgründe (etwa mangelnde Schuldfähigkeit des BF infolge näher angeführter psychischer Erkrankungen) werden im Rahmen des weiteren Disziplinarverfahrens, insbesondere in der mündlichen Verhandlung entsprechend zu prüfen und zu würdigen sein. Nur offenkundige Gründe für eine sofortige Verfügung der Einstellung des Disziplinarverfahrens gemäß § 118 Abs. 1 BDG 1979 stehen der Einleitung des Disziplinarverfahrens entgegen (VwGH vom 21.09.1993, Zl. 93/09/0449). Die geschilderten Umstände reichen – entgegen den Ausführungen in der Beschwerde – daher durchaus für das Stadium des Einleitungsbeschlusses aus, um von einem begründeten Verdacht auszugehen. Es liegt somit auch nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes grundsätzlich der Verdacht nahe, dass der BF diese Dienstpflichten tatsächlich verletzt haben könnte. Ob dieser Verdacht letztlich auch für einen Schuldspruch reichen wird, wird im weiteren Disziplinarverfahren zu klären sein.

Der von der belangten Behörde verfügte Einleitungsbeschluss betreffend Vorliegen von Dienstpflichtverletzungen im Verdachtsbereich ist daher nicht rechtswidrig, weshalb die Beschwerde letztlich als unbegründet abzuweisen war.

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.

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.

Die maßgebliche Rechtsfrage im Zusammenhang mit der Fassung eines Einleitungsbeschlusses nach§ 123 Abs. 2 BDG 1979 wurde in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes mehrfach behandelt. Die gegenständliche Entscheidung weicht von dieser nicht ab. Auf die unter Spruchpunkt A zitierte Judikatur wird verwiesen.

Schlagworte

achtungsvoller Umgang Befolgung einer Weisung Dienstpflichtverletzung Disziplinaranzeige Disziplinarverfahren Einleitungsbeschluss psychische Erkrankung Schuldfähigkeit Verdacht

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2020:W136.2232326.1.00

Im RIS seit

28.12.2020

Zuletzt aktualisiert am

28.12.2020

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at