

TE Bvwg Erkenntnis 2016/12/9 W136 2135719-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 09.12.2016

Entscheidungsdatum

09.12.2016

Norm

BDG 1979 §118 Abs1 Z2

BDG 1979 §123 Abs1

BDG 1979 §43a

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 118 heute
2. BDG 1979 § 118 gültig ab 31.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
3. BDG 1979 § 118 gültig von 01.01.1980 bis 30.07.2016
1. BDG 1979 § 123 heute
2. BDG 1979 § 123 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
4. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
5. BDG 1979 § 123 gültig von 29.05.2002 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
6. BDG 1979 § 123 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
7. BDG 1979 § 123 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
8. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.1985 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1984
9. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1984
1. BDG 1979 § 43a heute
2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946

10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945

11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W 136 2135719-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER über die Beschwerde des XXXX gegen den Beschluss der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz, Senat 3, vom 05.08.2016, GZ 3 Ds 3/16-6, betreffend Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER über die Beschwerde des römisch 40 gegen den Beschluss der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz, Senat 3, vom 05.08.2016, GZ 3 Ds 3/16-6, betreffend Einleitung eines Disziplinarverfahrens zu Recht:

A)

Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG stattgegeben, der bekämpfte Bescheid aufgehoben und das Disziplinarverfahren gemäß § 118 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 eingestellt. Der Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG stattgegeben, der bekämpfte Bescheid aufgehoben und das Disziplinarverfahren gemäß Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 2, BDG 1979 eingestellt.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. 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 § 43a BDG 1979 ein. Im Spruch dieses Beschlusses wird zusammenfassend im Wesentlichen ausgeführt, XXXX werde beschuldigt: 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 Paragraph 43 a, BDG 1979 ein. Im Spruch dieses Beschlusses wird zusammenfassend im Wesentlichen ausgeführt, römisch 40 werde beschuldigt:

1) er habe in einer Morgenbesprechung des Leitungsteams der Justizanstalt XXXX am 3. Februar 2016, in Anwesenheit des Anstaltsleiters und drei weiterer Kollegen in Bezug auf seine allfällig bevorstehende Verwendungsänderung näher zitierte Aussagen getroffen, welche sich gegen XXXX gerichtet hätten; 1) er habe in einer Morgenbesprechung des Leitungsteams der Justizanstalt römisch 40 am 3. Februar 2016, in Anwesenheit des Anstaltsleiters und drei weiterer Kollegen in Bezug auf seine allfällig bevorstehende Verwendungsänderung näher zitierte Aussagen getroffen, welche sich gegen römisch 40 gerichtet hätten;

2) sei im Rahmen einer an die Dienstbehörde (Generaldirektion im Bundesministerium für Justiz) gerichteten vorläufigen Stellungnahme vom 12. Februar 2016 auf einen Konflikt mit einem ihm untergeordneten Beamten eingegangen, welchen er dabei als mit jedem Anstaltsleiter Probleme habend und laufend provozierend, aber durch die Personalvertretung geschützt, geschildert habe bzw. habe auf frühere Anträge auf Prüfung von dessen Exekutivdiensttauglichkeit bezogen, deren Zweck- und Notwendigkeit betont und schließlich den Anstaltsleiter als neuartigen Managertypus beschrieben, der sehr locker, sehr freundlich und angenehm, aber sehr enthaltsam sei, was Arbeit und Verantwortung anbelangt, und folglich eine Sonderrevision zum Thema Arbeitsteilung im Leitungsbereich angeregt;

3) habe im Verlauf eines Gesprächs bei der Dienstbehörde am 8. März 2016 auf Vorhalt des Stils seiner Stellungnahme vom 12. Februar 2016 (. /R) sowie des Schreibens des Leiters der Justizanstalt XXXX vom 3. Februar 2016 (. /O) entgegnet, dass er, "wenn er unter der Gürtellinie angegriffen werde bzw. verkauft werden soll, er auf seinen Stil nicht mehr achte und ihm Obrigkeitshörigkeit sicher nicht liege", bzw. bezogen auf den Konflikt mit XXXX, dass "eine Mediation in der Hierarchie des Exekutivdienstes Fehl am Platze sei" und er ja an dem Schlichtungsgespräch - nach Verweigerung der Mediation - teilgenommen habe, bei dem er offiziell von dessen Behinderung erfahren habe, die anschließende Eingabe an die Dienstbehörde auf Überprüfung der Exekutivdienstfähigkeit des XXXX als "Absicherung" diene, falls es zu einem Vorfall kommt, bei dem dieser aufgrund seiner Behinderung nicht einschreiten könne, sowie ferner wiederholt, dass die vorherigen Anstaltsleiter (XXXX, XXXX) Erstaussgänge und Vollzugslockerungen selbst bearbeitet hätten, von3) habe im Verlauf eines Gesprächs bei der Dienstbehörde am 8. März 2016 auf Vorhalt des Stils seiner Stellungnahme vom 12. Februar 2016 (. /R) sowie des Schreibens des Leiters der Justizanstalt römisch 40 vom 3. Februar 2016 (. /O) entgegnet, dass er, "wenn er unter der Gürtellinie angegriffen werde bzw. verkauft werden soll, er auf seinen Stil nicht mehr achte und ihm Obrigkeitshörigkeit sicher nicht liege", bzw. bezogen auf den Konflikt mit römisch 40 , dass "eine Mediation in der Hierarchie des Exekutivdienstes Fehl am Platze sei" und er ja an dem Schlichtungsgespräch - nach Verweigerung der Mediation - teilgenommen habe, bei dem er offiziell von dessen Behinderung erfahren habe, die anschließende Eingabe an die Dienstbehörde auf Überprüfung der Exekutivdienstfähigkeit des römisch 40 als "Absicherung" diene, falls es zu einem Vorfall kommt, bei dem dieser aufgrund seiner Behinderung nicht einschreiten könne, sowie ferner wiederholt, dass die vorherigen Anstaltsleiter (römisch 40 , römisch 40) Erstaussgänge und Vollzugslockerungen selbst bearbeitet hätten, von

XXXX hingegen Arbeiten an ihn übertragen worden seien, die die früheren Anstaltsleiter selbst erledigt hätten, er jedoch keine Wunder vollbringen könne, die früheren Anstaltsleiter also mehr gearbeitet hätten als der jetzige, und dass XXXX ihn "verkaufen" wolle, aber er mit Blick auf seinen Ruhestand mit Ablauf XXXX ja nichts mehr zu verlieren habe und er die Zeit bis zum Ruhestand sinngemäß mit Urlaub, Kur und Krankenstand schon überstehen werde;römisch 40 hingegen Arbeiten an ihn übertragen worden seien, die die früheren Anstaltsleiter selbst erledigt hätten, er jedoch keine Wunder vollbringen könne, die früheren Anstaltsleiter also mehr gearbeitet hätten als der jetzige, und dass römisch 40 ihn "verkaufen" wolle, aber er mit Blick auf seinen Ruhestand mit Ablauf römisch 40 ja nichts mehr zu verlieren habe und er die Zeit bis zum Ruhestand sinngemäß mit Urlaub, Kur und Krankenstand schon überstehen werde;

4) habe in der Vergangenheit wiederholt versucht, zuletzt mit Antrag an die Dienstbehörde vom 22. Jänner 2016, XXXX einer Prüfung von dessen Exekutivdiensttauglichkeit zuzuführen, wobei er in diesem Zusammenhang diesen mehrmals, namentlich in einem Schreiben vom 6. Juli 2015 an den Anstaltsleiter mit der Formulierung: "Die behauptete Überforderung des Sachbearbeiters dürfte auf seine Behinderung zurückzuführen sein.", in der Beantwortung eines Berichtsauftrags an den Anstaltsleiter vom 6. Juli 2015 durch die Formulierung: "Hinsichtlich der langen Krankenstände, die für den Dienstbetrieb in der Vollzugsstelle untragbar sind und der Behinderung des JWB, die den derzeitigen Einsatz in der Verwahrstelle und im Aufnahmebereich höchst problematisch erscheinen lässt, ...", im Schreiben vom 5. November 2013 an den Anstaltsleiter mit der Formulierung: "Bei XXXX liegt eine Art ‚infantile Paranoia‘ vor.", in einer undatierten schriftlichen Stellungnahme an den Anstaltsleiter mit der Formulierung, "Weiters kann die Behinderung dieses Exekutivbeamten nicht außer Acht gelassen werden.", und im Schreiben vom 21. Mai 2015 an den Anstaltsleiter mit der Formulierung: "Weiters wird nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass XXXX eine Behinderung aufweist...", abschätzig als "behindert" titulierte oder dargestellt und überdies die in der Vollzugsstelle eingesetzten Justizwachebeamten XXXX und XXXX zur Abgabe von Stellungnahmen über die Person des XXXX veranlasst.4) habe in der Vergangenheit wiederholt versucht, zuletzt mit Antrag an die Dienstbehörde vom 22. Jänner 2016, römisch 40 einer Prüfung von dessen Exekutivdiensttauglichkeit zuzuführen, wobei er in diesem Zusammenhang diesen mehrmals, namentlich in einem Schreiben vom 6. Juli 2015 an den Anstaltsleiter mit der Formulierung: "Die behauptete Überforderung des Sachbearbeiters dürfte auf seine Behinderung zurückzuführen sein.", in der Beantwortung eines Berichtsauftrags an den Anstaltsleiter vom 6. Juli 2015 durch die Formulierung: "Hinsichtlich der langen Krankenstände, die für den Dienstbetrieb in der Vollzugsstelle untragbar sind und der Behinderung des JWB, die den derzeitigen Einsatz in der Verwahrstelle und im Aufnahmebereich höchst problematisch erscheinen lässt, ...", im Schreiben vom 5. November 2013 an den Anstaltsleiter mit der Formulierung: "Bei römisch 40 liegt eine Art ‚infantile Paranoia‘ vor.", in einer undatierten schriftlichen Stellungnahme an den Anstaltsleiter mit der Formulierung, "Weiters kann die Behinderung dieses Exekutivbeamten nicht außer Acht gelassen werden.", und im Schreiben vom 21. Mai

2015 an den Anstaltsleiter mit der Formulierung: "Weiters wird nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass römisch 40 eine Behinderung aufweist...", abschätzig als "behindert" titulierte oder dargestellt und überdies die in der Vollzugsstelle eingesetzten Justizwachebeamten römisch 40 und römisch 40 zur Abgabe von Stellungnahmen über die Person des römisch 40 veranlasst.

XXXX stehe damit im Verdacht, hiedurch gegen seine Dienstpflichten nach § 43a BDG 1979 verstoßen und damit Dienstpflichtverletzungen im Sinn des § 91 BDG 1979 begangen zu haben. römisch 40 stehe damit im Verdacht, hiedurch gegen seine Dienstpflichten nach § 43a BDG 1979 verstoßen und damit Dienstpflichtverletzungen im Sinn des Paragraph 91, BDG 1979 begangen zu haben.

Begründend wurde ausgeführt, dass sich der angelastete Sachverhalt, der inhaltlich detailliert wiedergegeben wurde, aus dem Inhalt der Disziplinaranzeige und den dieser angeschlossenen Unterlagen (ON 1 samt Beilagen; ON 2 und ON 4) ergebe. Der Vorwurf unter Punkt 1 stütze sich auf einen entsprechenden, zeitnahen Bericht des Anstaltsleiters XXXX vom 3. Februar 2016 an die Generaldirektion im Bundesministerium für Justiz (70 = S 5 in ON 2). Die unter Punkt 2 angesprochene vorläufige Stellungnahme des Disziplinarbeschuldigten und die referierten Formulierungen würden sich aus der aktenkundigen Beilage R (S 5ff in ON 4) ergeben. Der zu Punkt 3 berichtete Gesprächsverlauf und die inkriminierten Äußerungen des Disziplinarbeschuldigten würden sich aus dem Protokoll vom 8. März 2016 (./B = S 23ff in ON 2) und die zu Punkt 4 vorgeworfenen Verhaltensweisen aus näher angeführten Schriftstücken (vgl. ./P = S 7ff in ON 2, ./D = S 23 in ON 1, S 21 in ON 2, JE = S 25 in ON 1, ./K = S 37 in ON 1, ./H = S 33 in ON 1, S 14 in ON 2, ./M = S 65 in ON 1; ./N = S 67 in ON 1) erschließen.

Eine von XXXX - neben dem Begehren auf Erstattung der aktuellen Disziplinaranzeige - wegen dieser Sachverhalte beim Leiter der Justizanstalt XXXX entrichtete Strafanzeige gegen den Disziplinarbeschuldigten in Richtung §§ 302 Abs 1, 310, 83 Abs. 1 StGB und Verstoßes gegen das Datenschutzgesetz (S 12f in ON 1) habe die Staatsanwaltschaft XXXX am 29. Februar 2016 gemäß § 35c StAG mangels Vorliegens eines Anfangsverdachts zurückgelegt (S 27ff in ON 2). Eine von römisch 40 - neben dem Begehren auf Erstattung der aktuellen Disziplinaranzeige - wegen dieser Sachverhalte beim Leiter der Justizanstalt römisch 40 entrichtete Strafanzeige gegen den Disziplinarbeschuldigten in Richtung Paragraphen 302, Absatz eins, 310, 83, Absatz eins, StGB und Verstoßes gegen das Datenschutzgesetz (S 12f in ON 1) habe die Staatsanwaltschaft römisch 40 am 29. Februar 2016 gemäß Paragraph 35 c, StAG mangels Vorliegens eines Anfangsverdachts zurückgelegt (S 27ff in ON 2).

XXXX habe sich zu den ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen im Kern damit verantwortet (./X = S 11 in ON 4), dass er lediglich als verantwortlicher Bereichsleiter eine Klärung herbeiführen habe wollen, ob der Bedienstete (gemeint: XXXX) im Fall einer tatsächlichen Behinderung seinen Exekutivdienst im vollen Umfang erbringen könne. Dies habe er, wie letztlich auch bei einem Termin mit XXXX besprochen, zu seiner Absicherung gemacht; andernfalls sei zu besorgen gewesen, dass XXXX oder einem seiner Kollegen aufgrund der Gefahren im Bereich der Aufnahme und den damit verbundenen Situationen ein Nachteil entstehen könnte und die eventuelle Verantwortung bei ihm (XXXX) als Bereichsleiter ende, nachdem er diesbezüglich keinerlei Rückmeldung vom Dienststellenleiter erhalten habe. Zu dem Zeitpunkt, wo er erfahren habe, dass er womöglich als Vollzugsleiter abgelöst werden soll, habe er seinen Unmut darüber in einem persönlichen Gespräch mit dem Anstaltsleiter geäußert, weil er die Art und Weise bzw. die Methode für befremdlich gehalten habe. Da er geglaubt habe, dass dieses Gespräch eher den Charakter von "Smalltalk" hätte,

habe er möglicherweise Begrifflichkeiten verwendet, die er in breiter Öffentlichkeit so nicht gesagt hätte. Die Ernsthaftigkeit sei in diesem Umfeld auch nicht gegeben gewesen. Die Aussagen seien insofern vielmehr aus dem Zusammenhang gerissen. römisch 40 habe sich zu den ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen im Kern damit verantwortet (./X = S 11 in ON 4), dass er lediglich als verantwortlicher Bereichsleiter eine Klärung herbeiführen habe wollen, ob der Bedienstete (gemeint: römisch 40) im Fall einer tatsächlichen Behinderung seinen Exekutivdienst im vollen Umfang erbringen könne. Dies habe er, wie letztlich auch bei einem Termin mit römisch 40 besprochen, zu seiner Absicherung gemacht; andernfalls sei zu besorgen gewesen, dass römisch 40 oder einem seiner Kollegen aufgrund der Gefahren im Bereich der Aufnahme und den damit verbundenen Situationen ein Nachteil entstehen könnte und die eventuelle Verantwortung bei ihm (römisch 40) als Bereichsleiter ende, nachdem er diesbezüglich keinerlei Rückmeldung vom Dienststellenleiter erhalten habe. Zu dem Zeitpunkt, wo er erfahren habe, dass er womöglich als Vollzugsleiter abgelöst werden soll, habe er seinen Unmut darüber in einem persönlichen Gespräch mit dem Anstaltsleiter geäußert, weil er die Art und Weise bzw. die Methode für befremdlich gehalten habe. Da er geglaubt habe, dass dieses Gespräch eher den Charakter von "Smalltalk" hätte, habe er möglicherweise Begrifflichkeiten verwendet, die er in breiter Öffentlichkeit so nicht gesagt hätte. Die Ernsthaftigkeit sei in diesem Umfeld auch nicht gegeben gewesen. Die Aussagen seien insofern vielmehr aus dem Zusammenhang gerissen.

Diese Einlassung des Disziplinarbeschuldigten vermöge im Licht der bisherigen Verfahrensergebnisse, allem voran der erwähnten schriftlichen Eingaben an den Anstaltsleiter und an die Generaldirektion, der unbedenklichen Gesprächsprotokolle sowie des Berichts des Anstaltsleiters XXXX vom 3. Februar 2016 an die Generaldirektion, die dargestellte Anfangsverdachtslage nicht entscheidend zu entkräften. Denn erkennbar laste die Dienstbehörde dem Disziplinarbeschuldigten weder an, im Rahmen seiner Funktion als Leiter des XXXX Vorschläge zu dem von ihm als geboten erachteten Personaleinsatz erstattet, noch gegenüber seinen Vorgesetzten eine klare Handlungsstrategie im Umgang mit XXXX eingemahnt zu haben. Im Fokus stehe vielmehr die Art und Weise, wie der Disziplinarbeschuldigte mutmaßlich mit der von ihm persönlich als unbefriedigend erachteten dienstlichen Situation umgegangen sei. Diese Einlassung des Disziplinarbeschuldigten vermöge im Licht der bisherigen Verfahrensergebnisse, allem voran der erwähnten schriftlichen Eingaben an den Anstaltsleiter und an die Generaldirektion, der unbedenklichen Gesprächsprotokolle sowie des Berichts des Anstaltsleiters römisch 40 vom 3. Februar 2016 an die Generaldirektion, die dargestellte Anfangsverdachtslage nicht entscheidend zu entkräften. Denn erkennbar laste die Dienstbehörde dem Disziplinarbeschuldigten weder an, im Rahmen seiner Funktion als Leiter des römisch 40 Vorschläge zu dem von ihm als geboten erachteten Personaleinsatz erstattet, noch gegenüber seinen Vorgesetzten eine klare Handlungsstrategie im Umgang mit römisch 40 eingemahnt zu haben. Im Fokus stehe vielmehr die Art und Weise, wie der Disziplinarbeschuldigte mutmaßlich mit der von ihm persönlich als unbefriedigend erachteten dienstlichen Situation umgegangen sei.

In dem Sinn bestehe gegen XXXX der Verdacht einer schuldhaften Verletzung seiner Dienstpflichten nach § 43a BDG 1979, wonach Beamte als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern und als Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen sowie im Umgang mit ihren Vorgesetzten und Kollegen sowie Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen hätten, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Zwar erachte die durch den VwGH geprägte Judikatur (Kucsko-Stadlmayer Disziplinarrecht 4 209 ff mwN) nicht jede unpassende Äußerung als tatbildliche Dienstpflichtverletzung. So dürften etwa spontane mündliche Äußerungen im dienstlichen Umgang nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Fraglos habe der Beamte auch das Recht, sich zur Wehr zu setzen; dies müsse aber sachlich, in einer den Mindestanforderungen des Anstands entsprechenden Form vorgetragen werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit sei hingegen überschritten, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werden. Der Klammerausdruck im Titel des § 43a BDG 1979 dürfe nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Bestimmung mehr als ein Mobbingverbot enthalte und auch schon im Vorfeld von Mobbing wirke. Vor allem die Pflicht zu achtungsvoller Begegnung im Verhältnis zu Vorgesetzten und Mitarbeitern und das Gebot, zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, würden weit darüber hinausgehen. Der Beamte müsse bei seiner Arbeit allgemein kollegiales Verhalten an den Tag legen. Diese Pflicht könne auch dann verletzt sein, wenn ein Beamter durch unkooperatives Verhalten die Arbeitsabläufe beeinträchtigt. Selbst eine Art der dienstlichen Kommunikation, die verbal völlig korrekt, aber unterschwellig aggressiv oder aufdringlich ist, könne in schweren Fällen diesem Tatbestand subsumiert werden. Disziplinäre Strafbarkeit auslösen werde hier vor allem ein Verhalten, das

mehrmals erfolgt oder längere Zeit hindurch anhält. In dem Sinn bestehe gegen römisch 40 der Verdacht einer schuldhaften Verletzung seiner Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG 1979, wonach Beamte als Vorgesetzte ihren Mitarbeitern und als Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen sowie im Umgang mit ihren Vorgesetzten und Kollegen sowie Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen hätten, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Zwar erachte die durch den VwGH geprägte Judikatur (Kucsko-Stadlmayer Disziplinarrecht 4 209 ff mwN) nicht jede unpassende Äußerung als tatbildliche Dienstpflichtverletzung. So dürften etwa spontane mündliche Äußerungen im dienstlichen Umgang nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Fraglos habe der Beamte auch das Recht, sich zur Wehr zu setzen; dies müsse aber sachlich, in einer den Mindestanforderungen des Anstands entsprechenden Form vorgetragen werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit sei hingegen überschritten, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werden. Der Klammerausdruck im Titel des Paragraph 43 a, BDG 1979 dürfe nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Bestimmung mehr als ein Mobbingverbot enthalte und auch schon im Vorfeld von Mobbing wirke. Vor allem die Pflicht zu achtungsvoller Begegnung im Verhältnis zu Vorgesetzten und Mitarbeitern und das Gebot, zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, würden weit darüber hinausgehen. Der Beamte müsse bei seiner Arbeit allgemein kollegiales Verhalten an den Tag legen. Diese Pflicht könne auch dann verletzt sein, wenn ein Beamter durch unkooperatives Verhalten die Arbeitsabläufe beeinträchtigt. Selbst eine Art der dienstlichen Kommunikation, die verbal völlig korrekt, aber unterschwellig aggressiv oder aufdringlich ist, könne in schweren Fällen diesem Tatbestand subsumiert werden. Disziplinäre Strafbarkeit auslösen werde hier vor allem ein Verhalten, das mehrmals erfolgt oder längere Zeit hindurch anhält.

Eine spezifische Art der "Diskriminierung" im Sinn des § 43a BDG 1979 am Arbeitsplatz sei Mobbing. Die Erläuterungen würden es als "konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern [definieren], 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." Eine spezifische Art der "Diskriminierung" im Sinn des Paragraph 43 a, BDG 1979 am Arbeitsplatz sei Mobbing. Die Erläuterungen würden es als "konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern [definieren], 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."

Erfasst sei daher auch das sogenannte "Bossing" (Schikanierung durch den Vorgesetzten). "Würdeverletzend" bzw. "diskriminierend" sei dabei zwar nicht jedes Verhalten, das der Betroffene subjektiv als ausschließend empfindet. Vielmehr müsse das Verhalten objektiv geeignet sein, solche Empfindungen auszulösen. Nach den Erläuterungen würde jedenfalls auch die Schaffung "feindseliger oder demütigender" Arbeitsbedingungen den Tatbestand verwirklichen. Unerheblich sei dabei, aus welchem Grund solche Verhaltensweisen stattfinden.

Die bisherigen Verfahrensergebnisse indizierten, dass der Disziplinarbeschuldigte die angelasteten Verhaltensweisen und Äußerungen in der gebotenen Gesamtbetrachtung, zumal die der Disziplinaranzeige beigefügten Unterlagen (im Verdachtsbereich) auf eine seit Jahren schwelende persönliche Abneigung zwischen ihm und dem mitunter seinerseits gesteigerte Führungsqualitäten herausfordernden Mitarbeiter XXXX hindeuten (§ 11 ff, § 19 ff und § 59 in ON 1; § 12 ff in ON 2; § 18, § 22 und § 45 ff in ON 4), die letztlich aber in eine (wohl unfreiwillige) Verwendungsänderung des Disziplinarbeschuldigten mündete, in einer Frequenz und Schärfe platziert habe, die vorliegend die Grenzen der Wahrung der menschlichen Würde von Kollegen und Vorgesetzten und des Betriebsfriedens sowie des zulässigen Vortrags von Kritik in einer sachlichen, den Mindestanforderungen des Anstands entsprechenden Form insgesamt durchaus bewusst und gewollt hintanstellte. So könnten die geradezu penetrant wirkenden Erwähnungen der "Behinderung" des XXXX in den diversen Eingaben an die übergeordneten Dienststellen im Empfängerhorizont durchaus als zweideutige, respektlose, abqualifizierende Zuschreibungen an einen missliebigen Mitarbeiter aufgefasst werden. Ähnlich beschränkt sich die teils mündlich, teils aber auch schriftlich deponierte Kritik am Führungsverhalten des Anstaltsleiters nicht bloß auf Tatsachenbehauptungen, die auf das Aufgabengebiet des Disziplinarbeschuldigten bezogen und einer Beweisführung zugänglich wären (vgl. Kucsko-Stadlmayer aaO 212 mN); vielmehr ließe sich der

Bedeutungsinhalt jener Erklärungen als offenes Zur-Schau-Stellen von Geringschätzung und Aggression gegenüber den solcherart angesprochenen Vorgesetzten verstehen. Die bisherigen Verfahrensergebnisse indizierten, dass der Disziplinarbeschuldigte die angelasteten Verhaltensweisen und Äußerungen in der gebotenen Gesamtbetrachtung, zumal die der Disziplinaranzeige beigefügten Unterlagen (im Verdachtsbereich) auf eine seit Jahren schwelende persönliche Abneigung zwischen ihm und dem mitunter seinerseits gesteigerte Führungsqualitäten herausfordernden Mitarbeiter römisch 40 hindeuten (S 11 ff, S 19ff und S 59 in ON 1; S 12f in ON 2; S 18, S 22 und S 45f in ON 4), die letztlich aber in eine (wohl unfreiwillige) Verwendungsänderung des Disziplinarbeschuldigten mündete, in einer Frequenz und Schärfe platziert habe, die vorliegend die Grenzen der Wahrung der menschlichen Würde von Kollegen und Vorgesetzten und des Betriebsfriedens sowie des zulässigen Vortrags von Kritik in einer sachlichen, den Mindestanforderungen des Anstands entsprechenden Form insgesamt durchaus bewusst und gewollt hintanstellte. So könnten die geradezu penetrant wirkenden Erwähnungen der "Behinderung" des römisch 40 in den diversen Eingaben an die übergeordneten Dienststellen im Empfängerhorizont durchaus als zweideutige, respektlose, abqualifizierende Zuschreibungen an einen missliebigen Mitarbeiter aufgefasst werden. Ähnlich beschränkt sich die teils mündlich, teils aber auch schriftlich deponierte Kritik am Führungsverhalten des Anstaltsleiters nicht bloß auf Tatsachenbehauptungen, die auf das Aufgabengebiet des Disziplinarbeschuldigten bezogen und einer Beweisführung zugänglich wären (vergleiche Kucsko- Stadlmayer aaO 212 mN); vielmehr ließe sich der Bedeutungsinhalt jener Erklärungen als offenes Zur-Schau-Stellen von Geringschätzung und Aggression gegenüber den solcherart angesprochenen Vorgesetzten verstehen.

Die Disziplinarcommission habe in dem der Einleitung vorausgehenden Verfahren 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. Ob XXXX die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen tatsächlich zu verantworten hat, werde erst im weiteren gemäß §123 Abs 1 BDG 1979 durchzuführenden Disziplinarverfahren zu klären sein. Die Disziplinarcommission habe in dem der Einleitung vorausgehenden Verfahren 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. Ob römisch 40 die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen tatsächlich zu verantworten hat, werde erst im weiteren gemäß §123 Absatz eins, BDG 1979 durchzuführenden Disziplinarverfahren zu klären sein.

Umstände, die zur Einstellung des Disziplinarverfahrens gemäß § 118 BDG 1979 zu führen hätten, seien nicht ersichtlich. Die nach der Verdachtslage wiederholten, sich über einen längeren Zeitraum hin erstreckenden Dienstpflichtverletzungen und die - nach den Bekundungen des XXXX - durch das inkriminierte Verhalten des Disziplinarbeschuldigten hervorgerufenen gravierenden Krankheitsfolgen würden aus Präventionsgründen insbesondere auch die Anwendung des § 118 Abs 1 Z 4 BDG 1979 verwehren. Umstände, die zur Einstellung des Disziplinarverfahrens gemäß Paragraph 118, BDG 1979 zu führen hätten, seien nicht ersichtlich. Die nach der Verdachtslage wiederholten, sich über einen längeren Zeitraum hin erstreckenden Dienstpflichtverletzungen und die - nach den Bekundungen des römisch 40 - durch das inkriminierte Verhalten des Disziplinarbeschuldigten hervorgerufenen gravierenden Krankheitsfolgen würden aus Präventionsgründen insbesondere auch die Anwendung des Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 4, BDG 1979 verwehren.

2. Gegen diesen Bescheid erhob der BF rechtzeitig am 22.08.2016 Beschwerde und beantragte eine Aufhebung des gegenständlichen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit, zumal kein begründeter Anfangsverdacht der Verletzung einer Dienstpflicht durch seine Person vorliegen würde. Begründend wurde zu den Vorwürfen unter Punkt 1 im Wesentlichen ausgeführt, dass das persönliche Verhältnis zwischen ihm und dem Anstaltsleiter immer sehr gut gewesen und es sehr oft zu einem Smalltalk mit einer sehr regen Beteiligung des Anstaltsleiters gekommen sei, was nun als eine Dienstpflichtverletzung durch seine Person dargestellt werde. Außerdem sei die Darstellung des Inhalts in der Anzeige völlig realitätsfremd und sei auch nach der Morgenbesprechung über diese Angelegenheit unter vier Augen diskutiert worden. Dieser Punkt könne keineswegs den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung begründen. Vielmehr hätte der Anstaltsleiter ihm signalisieren müssen, wenn eine seriöse bzw. ernsthafte Gesprächskultur angestrebt ist. Es sei Unrecht, ihm diesen Humor plötzlich anzulasten bzw. nicht nachvollziehbar, diese spontane Äußerung auf die Goldwaage zu legen. Zu Punkt 2 wurde angemerkt, dass die Macht der Personalvertretung schon von anderen vielfach kritisiert worden sei und dass die in letzter Zeit betriebenen Verwendungsänderungen in der Justizanstalt

XXXX ein klares Bild zeichnen würden. Seine Kritik sei begründet und berechtigt und könne daher niemals den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung begründen. Seine Angaben hinsichtlich des Anstaltsleiters seien wahrheitsgetreu, nachweisbar und auch nicht bestritten worden. Er habe diese nicht aus Gehässigkeit gemacht, sondern wegen eines Beweisnotstandes. Auf seitens der Dienstbehörde vorgeworfene Unterlassungen habe er sich nur zur Wehr setzen können, indem er auf die Arbeitsteilung im Leitungsteam und die daraus resultierende bürokratische Überlastung des Vollzugsleiters eingegangen sei. Der Anstaltsleiter habe fast alle Agenden delegiert und damit den Arbeitsaufwand des Vollzugsleiters drastisch erhöht, der jetzt für diese vorprogrammierte Überlastung herhalten soll. Auch daraus ließe sich kein Verdacht einer Dienstpflichtverletzung herleiten. Ebenso würde Punkt 3 keinen begründeten Anfangsverdacht für eine Verletzung seiner Dienstpflicht enthalten. Seine Sorge, dass ein Justizwachebeamter mit einer höheren Behinderung im Ernstfall zu einer ausreichenden Gefahrenabwehr nicht fähig sein könnte, sei objektiv nachvollziehbar. Er habe (nur) seinen Vorgesetzten informiert und mangels Rückmeldung einen Antrag auf eine Untersuchung im Dienstweg eingebracht. Es werde versucht, die Erfüllung einer Dienstpflicht als Dienstpflichtverletzung hinzustellen. Schließlich sei die Behauptung unter Punkt 4, dass errömisich 40 ein klares Bild zeichnen würden. Seine Kritik sei begründet und berechtigt und könne daher niemals den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung begründen. Seine Angaben hinsichtlich des Anstaltsleiters seien wahrheitsgetreu, nachweisbar und auch nicht bestritten worden. Er habe diese nicht aus Gehässigkeit gemacht, sondern wegen eines Beweisnotstandes. Auf seitens der Dienstbehörde vorgeworfene Unterlassungen habe er sich nur zur Wehr setzen können, indem er auf die Arbeitsteilung im Leitungsteam und die daraus resultierende bürokratische Überlastung des Vollzugsleiters eingegangen sei. Der Anstaltsleiter habe fast alle Agenden delegiert und damit den Arbeitsaufwand des Vollzugsleiters drastisch erhöht, der jetzt für diese vorprogrammierte Überlastung herhalten soll. Auch daraus ließe sich kein Verdacht einer Dienstpflichtverletzung herleiten. Ebenso würde Punkt 3 keinen begründeten Anfangsverdacht für eine Verletzung seiner Dienstpflicht enthalten. Seine Sorge, dass ein Justizwachebeamter mit einer höheren Behinderung im Ernstfall zu einer ausreichenden Gefahrenabwehr nicht fähig sein könnte, sei objektiv nachvollziehbar. Er habe (nur) seinen Vorgesetzten informiert und mangels Rückmeldung einen Antrag auf eine Untersuchung im Dienstweg eingebracht. Es werde versucht, die Erfüllung einer Dienstpflicht als Dienstpflichtverletzung hinzustellen. Schließlich sei die Behauptung unter Punkt 4, dass er

XXXX abschätzig als Behinderten bezeichnet habe, "aus der Luft gegriffen". Während der Vorgänger des Anstaltsleiters einen völlig anderen Umgang mit derartigen Schriftstücken gepflegt habe, haberömisich 40 abschätzig als Behinderten bezeichnet habe, "aus der Luft gegriffen". Während der Vorgänger des Anstaltsleiters einen völlig anderen Umgang mit derartigen Schriftstücken gepflegt habe, habe

XXXX offensichtlich alle Schreiben an den JWB weitergegeben, wodurch ein Konflikt erst erzeugt bzw. angetrieben worden sei. Er habe XXXX gegenüber niemals als Behinderten bezeichnet oder sei ihm sonst abschätzig gegenübergetreten. Er habe lediglich in schriftlichen Berichten im Auftrag des Anstaltsleiters auf diese Problematik eingehen müssen. Mit einer Weitergabe an den JWB sei nicht zu rechnen gewesen. Auch seinem Vorgesetzten sei er niemals achtlos gegenübergetreten, sondern habe sich gegen eine ungerechtfertigte Ablöse zur Wehr gesetzt. Seine diesbezüglichen Äußerungen seien wahr und könnten bezeugt werden. Die eigentlichen Gründe für seine Ablöse seien ihm bis heute unbekannt, die ursprünglich genannten Gründe (Revisionsbericht u. a.) würden im Feststellungsbescheid nicht mehr aufscheinen. Seiner Ansicht nach würde es sich bei der Disziplinaranzeige durch XXXX um einen Racheakt handeln, weil er aufgrund der (anfänglichen) Verweigerung der Akteneinsicht Strafanzeige gegen ihn erstatten habe müssen. Er habe die Würde keiner einzigen Person verletzt und könne auch weder von einem achtlosen Umgang, noch von einer Störung des Betriebsfriedens die Rede sein. Die Zusammenarbeit und der persönliche Umgang mit allen Beteiligten würde nach wie vor ungestört funktionieren. Auch XXXX würde ihn seit Bekanntgabe der Disziplinaranzeige grüßen. Da kein begründeter Anfangsverdacht für eine Verletzung einer Dienstpflicht vorliegen würde, werde die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit beantragt. Der Beschwerde waren insgesamt 19 Beilagen beigefügt, zu welchen der Beschwerdeführer sich näher äußerte.römisich 40 offensichtlich alle Schreiben an den JWB weitergegeben, wodurch ein Konflikt erst erzeugt bzw. angetrieben worden sei. Er habe römisich 40 gegenüber niemals als Behinderten bezeichnet oder sei ihm sonst abschätzig gegenübergetreten. Er habe lediglich in schriftlichen Berichten im Auftrag des Anstaltsleiters auf diese Problematik eingehen müssen. Mit einer Weitergabe an den JWB sei nicht zu rechnen gewesen. Auch seinem Vorgesetzten sei er niemals achtlos gegenübergetreten, sondern habe sich gegen eine ungerechtfertigte Ablöse zur Wehr gesetzt. Seine diesbezüglichen Äußerungen seien wahr und könnten bezeugt werden. Die eigentlichen Gründe für seine Ablöse seien ihm bis heute unbekannt, die ursprünglich

genannten Gründe (Revisionsbericht u. a.) würden im Feststellungsbescheid nicht mehr aufscheinen. Seiner Ansicht nach würde es sich bei der Disziplinaranzeige durch römisch 40 um einen Racheakt handeln, weil er aufgrund der (anfänglichen) Verweigerung der Akteneinsicht Strafanzeige gegen ihn erstatten habe müssen. Er habe die Würde keiner einzigen Person verletzt und könne auch weder von einem achtlosen Umgang, noch von einer Störung des Betriebsfriedens die Rede sein. Die Zusammenarbeit und der persönliche Umgang mit allen Beteiligten würde nach wie vor ungestört funktionieren. Auch römisch 40 würde ihn seit Bekanntgabe der Disziplinaranzeige grüßen. Da kein begründeter Anfangsverdacht für eine Verletzung einer Dienstpflicht vorliegen würde, werde die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit beantragt. Der Beschwerde waren insgesamt 19 Beilagen beigelegt, zu welchen der Beschwerdeführer sich näher äußerte.

3. Die gegenständliche Beschwerde samt Verfahrensakt wurde mit Schreiben der belangten Behörde vom 20.09.2016 dem BVwG (eingelangt am 26.09.2016) vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt) und Beweiswürdigung:

1.1. Zur Person des BF:

Der am 08.10.XXXX geborene BF steht als Justizwachebeamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Seine Dienststelle ist die Justizanstalt XXXX, wo er seit 1983 als leitender Beamter tätig war und zuletzt Dienst als XXXX versah. Seit Ende Oktober 2016 ist der BF im Ruhestand. Diese Feststellung konnte unmittelbar aus der unbedenklichen Aktenlage getroffen werden. Der am 08.10.XXXX geborene BF steht als Justizwachebeamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Seine Dienststelle ist die Justizanstalt römisch 40, wo er seit 1983 als leitender Beamter tätig war und zuletzt Dienst als römisch 40 versah. Seit Ende Oktober 2016 ist der BF im Ruhestand. 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 dem unter Punkt I dargestellten Verfahrensgang, insbesondere aus dem Bericht des Anstaltsleiters vom 3. Februar 2016, der vorläufigen Stellungnahme des Disziplinarbeschuldigten vom 12. Februar 2016, dem Protokoll vom 8. März 2016 und des Schreibens des BF vom 6. Juli 2015 an den Anstaltsleiter, und konnte somit der gegenständlichen Entscheidung zu Grunde gelegt werden. Der BF bestreitet zwar nicht, dass er im Rahmen der Morgenbesprechung am 3. Februar 2016 bezüglich seiner allfällig bevorstehenden Verwendungsänderung möglicherweise Begrifflichkeiten verwendet habe, welche er in breiter Öffentlichkeit so nicht gesagt hätte, bzw. seinen Vorgesetzten hinsichtlich seiner Sorge betreffend XXXX informiert und mangels Rückmeldung einen Antrag auf eine Untersuchung im Dienstweg eingebracht, bzw. kritische Angaben zur näheren Dienstleistung seines Vorgesetzten gemacht zu haben, vermeint jedoch, dass das Gespräch den Charakter eines "Smalltalk" gehabt habe und eine Ernsthaftigkeit nicht gegeben gewesen sei, bzw. er lediglich als verantwortlicher Bereichsleiter klären habe wollen, ob XXXX seinen Exekutivdienst in vollem Umfang erbringen kann, um diesen oder dessen Kollegen vor Nachteilen im gefährlichen Bereich der Aufnahme zu bewahren, bzw. seien seine Angaben hinsichtlich des Anstaltsleiters wahrheitsgetreu, nachweisbar und auch nicht bestritten worden und habe er diese nicht aus Gehässigkeit gegenüber seinem Vorgesetzten, sondern zur Rechtfertigung vor der Dienstbehörde gemacht, welche ihm diverse Unterlassungen vorgeworfen habe. Das persönliche Verhältnis zwischen dem Anstaltsleiter und ihm sei immer sehr gut gewesen bzw. sei sehr oft "Smalltalk" geführt worden, welcher durch dessen Humor forciert wurde, und hätte sein Vorgesetzter signalisieren müssen, wenn eine seriöse oder ernsthafte Gesprächskultur angestrebt werde. Er sei dem Vorgesetzten auch niemals achtlos gegenübergetreten. Schließlich habe er gegenüber XXXX niemals den Begriff Behinderter verwendet oder ihn sonst abschätzig behandelt, sondern sei lediglich in schriftlichen Berichten im Auftrag seines Vorgesetzten darauf eingegangen. Mit einer Weitergabe dieser Berichte an den JWB sei nicht zu rechnen gewesen. Der der angelasteten Dienstpflichtverletzung zugrunde liegende Sachverhalt ergibt sich unmittelbar aus dem unter Punkt römisch eins dargestellten Verfahrensgang, insbesondere aus dem Bericht des Anstaltsleiters vom 3. Februar 2016, der vorläufigen Stellungnahme des Disziplinarbeschuldigten vom 12. Februar 2016, dem Protokoll vom 8. März 2016 und des Schreibens des BF vom 6. Juli 2015 an den Anstaltsleiter, und konnte somit der gegenständlichen Entscheidung zu Grunde gelegt werden. Der BF bestreitet zwar nicht, dass er im Rahmen der Morgenbesprechung am 3. Februar 2016 bezüglich seiner allfällig bevorstehenden Verwendungsänderung möglicherweise Begrifflichkeiten verwendet habe, welche er in breiter Öffentlichkeit so nicht

gesagt hätte, bzw. seinen Vorgesetzten hinsichtlich seiner Sorge betreffend römisch 40 informiert und mangels Rückmeldung einen Antrag auf eine Untersuchung im Dienstweg eingebracht, bzw. kritische Angaben zur näheren Dienstleistung seines Vorgesetzten gemacht zu haben, vermeint jedoch, dass das Gespräch den Charakter eines "Smalltalk" gehabt habe und eine Ernsthaftigkeit nicht gegeben gewesen sei, bzw. er lediglich als verantwortlicher Bereichsleiter klären habe wollen, ob römisch 40 seinen Exekutivdienst in vollem Umfang erbringen kann, um diesen oder dessen Kollegen vor Nachteilen im gefährlichen Bereich der Aufnahme zu bewahren, bzw. seien seine Angaben hinsichtlich des Anstaltsleiters wahrheitsgetreu, nachweisbar und auch nicht bestritten worden und habe er diese nicht aus Gehässigkeit gegenüber seinem Vorgesetzten, sondern zur Rechtfertigung vor der Dienstbehörde gemacht, welche ihm diverse Unterlassungen vorgeworfen habe. Das persönliche Verhältnis zwischen dem Anstaltsleiter und ihm sei immer sehr gut gewesen bzw. sei sehr oft "Smalltalk" geführt worden, welcher durch dessen Humor forciert wurde, und hätte sein Vorgesetzter signalisieren müssen, wenn eine seriöse oder ernsthafte Gesprächskultur angestrebt werde. Er sei dem Vorgesetzten auch niemals achtlos gegenübergetreten. Schließlich habe er gegenüber römisch 40 niemals den Begriff Behinderter verwendet oder ihn sonst abschätzig behandelt, sondern sei lediglich in schriftlichen Berichten im Auftrag seines Vorgesetzten darauf eingegangen. Mit einer Weitergabe dieser Berichte an den JWB sei nicht zu rechnen gewesen.

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. Gemäß Paragraph 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.

Zu Spruchpunkt A):

Für den Beschwerdefall sind folgende Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 64/2016 (BDG 1979) maßgeblich: Für den Beschwerdefall sind folgende Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 64 aus 2016, (BDG 1979) maßgeblich:

"§ 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.

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

.....

§ 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. Paragraph 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 Disziplinarcommission 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 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). Nur offenkundige Gründe für eine sofortige Verfügung der Einstellung des Disziplinarverfahrens gem. Paragraph 118, Absatz eins, 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:

Die belangte Behörde hat in ihrer Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass der Disziplinarbeschuldigte die angelasteten Verhaltensweisen und Äußerungen in der gebotenen Gesamtbetrachtung, in einer Frequenz und Schärfe platziert habe, die vorliegend die Grenzen der Wahrung der menschlichen Würde von Kollegen und Vorgesetzten und des Betriebsfriedens sowie des zulässigen Vortrags von Kritik in einer sachlichen, den Mindestanforderungen des Anstands entsprechenden Form insgesamt durchaus bewusst und gewollt hintanstellen würde. Die geradezu penetrant wirkenden Erwähnungen der "Behinderung" des XXXX in den diversen Eingaben an die übergeordneten Dienststellen könnten im Empfängerhorizont durchaus als zweideutige, respektlose, abqualifizierende Zuschreibungen an einen missliebigen Mitarbeiter aufgefasst werden. Ähnlich würde sich die teils mündlich, teils aber auch schriftlich deponierte Kritik am Führungsverhalten des Anstaltsleiters nicht bloß auf Tatsachenbehauptungen beschränken, die auf das Aufgabengebiet des Disziplinarbeschuldigten bezogen und einer Beweisführung zugänglich wären (vgl. Kucsko-Stadlmayer aaO 212 mN); vielmehr ließe sich der Bedeutungsinhalt jener Erklärungen als offenes Zur-Schau-Stellen von Geringschätzung und Aggression gegenüber den solcherart angesprochenen Vorgesetzten verstehen. Die belangte Behörde hat in ihrer Begründung im Wesentlichen ausgeführt, dass der Disziplinarbeschuldigte die angelasteten Verhaltensweisen und Äußerungen in der gebotenen Gesamtbetrachtung, in einer Frequenz und Schärfe platziert habe, die vorliegend die Grenzen der Wahrung der menschlichen Würde von Kollegen und Vorgesetzten und des Betriebsfriedens sowie des zulässigen Vortrags von Kritik in einer sachlichen, den Mindestanforderungen des Anstands entsprechenden Form insgesamt durchaus bewusst und gewollt hintanstellen würde. Die geradezu penetrant wirkenden Erwähnungen der "Behinderung" des römisch 40 in den diversen Eingaben an die übergeordneten Dienststellen könnten im Empfängerhorizont durchaus als zweideutige, respektlose, abqualifizierende Zuschreibungen an einen missliebigen Mitarbeiter aufgefasst werden. Ähnlich würde sich die teils mündlich, teils aber auch schriftlich deponierte Kritik am Führungsverhalten des Anstaltsleiters nicht bloß auf Tatsachenbehauptungen beschränken, die auf das Aufgabengebiet des Disziplinarbeschuldigten bezogen und einer Beweisführung zugänglich wären (vergleiche Kucsko-Stadlmayer aaO 212 mN); vielmehr ließe sich der Bedeutungsinhalt jener Erklärungen als offenes Zur-Schau-

Stellen von Geringschätzung und Aggression gegenüber den solcherart angesprochenen Vorgesetzten verstehen.

Diese Einschätzung wird vom erkennenden Gericht jedoch nicht geteilt.

Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes hat der Beschuldigte weder in der Morgenbesprechung am 3. Februar 2016 bzw. im Verlauf des Gespräches bei der Dienstbehörde am 8. März 2016, noch im Rahmen der an die Dienstbehörde gerichteten vorläufigen Stellungnahme vom 12. Februar 2016 bzw. in den schriftlichen Berichten an den Anstaltsleiter Äußerungen getätigt, welche grundsätzlich geeignet sind, die menschliche Würde eines Vorgesetzten oder Kollegen zu verletzen oder den Rahmen zulässiger sachlicher Kritik derart zu überschreiten, dass sie disziplinarrechtlich erheblich sind. Es handelt sich dabei zwar um zynische und teilweise auch als unhöflich und entbehrlich zu qualifizierende Aussagen, mit welchen er seinen Unmut über die im Raum stehende Verwendungsänderung bzw. seinen Ärger über einen unterstellten Beamten kundgetan hat, welchen die Behörde selbst als "mitunter seinerseits gesteigerte Führungsqualitäten herausfordernden Mitarbeiter" bezeichnet, jedoch wurden dabei die Grenzen zur persönlichen Beleidigung nicht überschritten. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die dem BF vorgeworfenen Aussagen bzw. Handlungen der Aktenlage zufolge stets an den vorgesetzten Anstaltsleiter oder die Dienstbehörde und nicht an den betroffenen Vorgesetzten bzw. den nachgeordneten Bediensteten gerichtet waren. Vor diesem Hintergrund konnte auch nicht nachvollzogen werden, inwiefern die Erwähnung bzw. Thematisierung einer Behinderung eines untergeordneten Mitarbeiters als penetrant oder zweideutig, respektlos oder abqualifizierend gesehen werden kann, dies insbesondere unter dem Aspekt, dass der Mitarbeiter offenbar tatsächlich zum Kreis der begünstigten Behinderten gehört. Dass der Anstaltsleiter diese Schriftstücke dem betroffenen Beamten anscheinend zur Kenntnis bringt, damit musste der BF nicht rechnen. Ferner ist darauf aufmerksam zu machen, dass es zwischen dem BF und dem Anstaltsleiter offenbar des Öfteren zu "Smalltalk" gekommen ist und der BF auch bei dem ihm nunmehr zum Vorwurf gemachten Morgengespräch eine entsprechende Ernsthaftigkeit nicht wahrgenommen hat. Nach dem Empfinden des BF hat bei dem konkreten Gespräch offenbar eine Atmosphäre vorgeherrscht, wie bei den regelmäßigen "Smalltalks" mit seinem Vorgesetzten. Es konnte dem Akt auch nicht entnommen werden, dass der Anstaltsleiter den BF in Hinblick auf XXXX ermahnt oder sich gegen ein weiteres Vorgehen gegenüber diesem ausgesprochen hat. Auch aus den vorliegenden Zeugenaussagen konnten letztlich keine Hinweise auf tatsächliche Mobbinghandlungen des BF entnommen werden (niederschriftliche

Nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichtes hat der Beschuldigte weder in der Morgenbesprechung am 3. Februar 2016 bzw. im Verlauf des Gespräches bei der Dienstbehörde am 8. März 2016, noch im Rahmen der an die Dienstbehörde gerichteten vorläufigen Stellungnahme vom 12. Februar 2016 bzw. in den schriftlichen Berichten an den Anstaltsleiter Äußerungen getätigt, welche grundsätzlich geeignet sind, die menschliche Würde eines Vorgesetzten oder Kollegen zu verletzen oder den Rahmen zulässiger sachlicher Kritik derart zu überschreiten, dass sie disziplinarrechtlich erheblich sind. Es handelt sich dabei zwar um zynische und teilweise auch als unhöflich und entbehrlich zu qualifizierende Aussagen, mit welchen er seinen Unmut über die im Raum stehende Verwendungsänderung bzw. seinen Ärger über einen unterstellten Beamten kundgetan hat, welchen die Behörde selbst als "mitunter seinerseits gesteigerte Führungsqualitäten herausfordernden Mitarbeiter" bezeichnet, jedoch wurden dabei die Grenzen zur persönlichen Beleidigung nicht überschritten. In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die dem BF vorgeworfenen Aussagen bzw. Handlungen der Aktenlage zufolge stets an den vorgesetzten Anstaltsleiter oder die Dienstbehörde und nicht an den betroffenen Vorgesetzten bzw. den nachgeordneten Bediensteten gerichtet waren. Vor diesem Hintergrund konnte auch nicht nachvollzogen werden, inwiefern die Erwähnung bzw. Thematisierung einer Behinderung eines untergeordneten Mitarbeiters als penetrant oder zweideutig, respektlos oder abqualifizierend gesehen werden kann, dies insbesondere unter dem Aspekt, dass der Mitarbeiter offenbar tatsächlich zum Kreis der begünstigten Behinderten gehört. Dass der Anstaltsleiter diese Schriftstücke dem betroffenen Beamten anscheinend zur Kenntnis bringt, damit musste der BF nicht rechnen. Ferner ist darauf aufmerksam zu machen, dass es zwischen dem BF und dem Anstaltsleiter offenbar des Öfteren zu "Smalltalk" gekommen ist und der BF auch bei dem ihm nunmehr zum Vorwurf gemachten Morgengespräch eine entsprechende Ernsthaftigkeit nicht wahrgenommen hat. Nach dem Empfinden des BF hat bei dem konkreten Gespräch offenbar eine Atmosphäre vorgeherrscht, wie bei den regelmäßigen "Smalltalks" mit seinem Vorgesetzten. Es konnte dem Akt auch nicht entnommen werden, dass der Anstaltsleiter den BF in Hinblick auf römisch 40 ermahnt oder sich gegen ein weiteres Vorgehen gegenüber diesem ausgesprochen hat. Auch aus den vorliegenden Zeugenaussagen konnten letztlich keine Hinweise auf tatsächliche Mobbinghandlungen des BF entnommen werden (niederschriftliche

Vernehmungen von XXXX am 3. Mai 2016: "Über die einzelnen Vorhalte auch in Hinblick auf Mobbingtatbestände kann ich nichts angeben." Vernehmungen von römisch 40 am 3. Mai 2016: "Über die einzelnen Vorhalte auch in Hinblick auf Mobbingtatbestände kann ich nichts angeben."

XXXX am 12. Mai 2016: "Ich kann mich in diesem Zusammenhang nicht erinnern ob XXXX XXXX in ungebührlicher Art und Weise behandelt hätte. [...] Ich weiß von Hörensagen, dass XXXX und XXXX einen konfliktbehafteten Umgang haben. Ich habe aber weder von dem einen noch vom anderen persönlich gehört, dass sie sich beschimpft hätten oder sonst ungebührlich verhalten hätten." XXXX, römisch 40 am 12. Mai 2016: "Ich kann mich in diesem Zusammenhang nicht erinnern ob römisch 40 römisch 40 in ungebührlicher Art und Weise behandelt hätte. [...] Ich weiß von Hörensagen, dass römisch 40 und römisch 40 einen konfliktbehafteten Umgang haben. Ich habe aber weder von dem einen noch vom anderen persönlich gehört, dass sie sich beschimpft hätten oder sonst ungebührlich verhalten hätten." römisch 40 ,

Sachverhaltsfeststellung vom 8. Juni 2015: "Vom Bereichsleiter höre und sehe ich, außer seinen Anträgen an den AL gegen meine Person, schon seit ca. 3 Jahren nichts mehr. Keine Teamsitzungen mehr, die totale Ignoranz wenn ich ihn grüße oder auch bei der Erstattung der Meldepflicht. [...] Seine Versuche mich permanent anzuputzen, sprich, mich über den AL rechtswidrig einer Verwendungsänderung zu zuführen, kürzlich erst zum dritten Mal, spricht für sich."). Schließlich wurde das gegen den BF angestrenzte Strafverfahren von der Staatsanwaltschaft XXXX am 29. Februar 2016 gemäß § 35c StAG mangels Vorliegens eines Anfangsverdachts zurückgelegt. Insgesamt kann daher nicht vom Vorliegen eines, die Schwelle der disziplinären Relevanz übersteigenden Fehlverhaltens gesprochen werden. Sachverhaltsfeststellung vom 8. Juni 2015: "Vom Bereichsleiter höre und sehe ich, außer seinen Anträgen an den AL gegen meine Person, schon seit ca. 3 Jahren nichts mehr. Keine Teamsitzungen mehr, die totale Ignoranz wenn ich ihn grüße oder auch bei der Erstattung der Meldepflicht. [...] Seine Versuche mich permanent anzuputzen, sprich, mich über den AL rechtswidrig einer Verwendungsänderung zu zuführen, kürzlich erst zum dritten Mal, spricht für sich."). Schließlich wurde das gegen den BF angestrenzte Strafverfahren von der Staatsanwaltschaft römisch 40 am 29. Februar 2016 gemäß Paragraph 35 c, StAG mangels Vorliegens eines Anfangsverdachts zurückgelegt. Insgesamt kann daher nicht vom Vorliegen eines, die Schwelle der disziplinären Relevanz übersteigenden Fehlverhaltens gesprochen werden.

Der Einleitungsbeschluss war daher mangels hinreichenden Verdachts der Begehung einer Dienstpflichtverletzung zu beheben. Im Hinblick darauf, dass anstelle eines Beschlusses auf Nichteinleitung des Verfahrens eine Einstellung mit Bescheid verfügt werden kann (vgl. VwGH vom 18.10.1990, Zl. 90/09/0121), war diese, da das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich in der Sache zu entscheiden hat, auszusprechen. Der Einleitungsbeschluss war daher mangels hinreichenden Verdachts der Begehung einer Dienstpflichtverletzung zu beheben. Im Hinblick darauf, dass anstelle eines Beschlusses auf Nichteinleitung des Verfahrens eine Einstellung mit Bescheid verfügt werden kann (vergleiche VwGH vom 18.10.1990, Zl. 90/09/0121), war diese, da das Bundesverwaltungsgericht grundsätzlich in der Sache zu entscheiden hat, auszusprechen.

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. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 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 Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 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. Die maßgebliche Rechtsfrage im Zusammenhang mit der Fassung eines Einleitungsbeschlusses nach Paragraph 123, Absatz 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, Beleidigung, Dienstpflichtverletzung,
disziplinarische Erheblichkeit, Einleitungsbeschluss, Einstellung,
Kritik, Verfahrensgegenstand

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:W136.2135719.1.00

Zuletzt aktualisiert am

30.01.2017

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at