

TE Bvwg Erkenntnis 2016/9/22 W208 2129845-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.09.2016

Entscheidungsdatum

22.09.2016

Norm

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §92 Abs1 Z2

BDG 1979 §93 Abs1

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 43a heute

2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009

1. BDG 1979 § 92 heute

2. BDG 1979 § 92 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022

3. BDG 1979 § 92 gültig von 09.07.2019 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019

4. BDG 1979 § 92 gültig von 01.01.2012 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011

5. BDG 1979 § 92 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995

6. BDG 1979 § 92 gültig von 05.03.1983 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 137/1983

1. BDG 1979 § 93 heute

2. BDG 1979 § 93 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008

3. BDG 1979 § 93 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.2008

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

W208 2129845-1/13E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über die Beschwerde von Chefinspektor XXXX, geb. XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. XXXX, gegen das Disziplinarerkenntnis der DISZIPLINARKOMMISSION DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR INNERES, SENAT 2 vom 29.06.2016, GZ:XXXX, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über die Beschwerde von Chefinspektor römisch 40, geb. römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Mag. römisch 40, gegen das Disziplinarerkenntnis der DISZIPLINARKOMMISSION DES BUNDESMINISTERIUMS FÜR INNERES, SENAT 2 vom 29.06.2016, GZ:XXXX, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird gem. § 28 Abs. 2 VwGVG mit der Maßgabe stattgegeben, dass der Spruch abgeändert wird und zu lauten hat: Der Beschwerde wird gem. Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG mit der Maßgabe stattgegeben, dass der Spruch abgeändert wird und zu lauten hat:

"Chefinspektor XXXX ist schuldig als Vorgesetzter," Chefinspektor römisch 40 ist schuldig als Vorgesetzter,

1. am 11.10.2015, während eines laufenden dienstlichen Einsatzes die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S Julia XXXX mit dem Handrücken an der Wange berührt zu haben, um ihr zu zeigen wie kalt es draußen war und sie im Laufe des Dienstes mehrmals als ‚Kleine‘ bzw. ‚Klane‘ bezeichnet zu haben; 1. am 11.10.2015, während eines laufenden dienstlichen Einsatzes die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S Julia römisch 40 mit dem Handrücken an der Wange berührt zu haben, um ihr zu zeigen wie kalt es draußen war und sie im Laufe des Dienstes mehrmals als ‚Kleine‘ bzw. ‚Klane‘ bezeichnet zu haben;

2. am 27.08.2015, während eines laufenden dienstlichen Einsatzes die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S Jasmin XXXX ein- bis zweimal als ‚Klane‘ bezeichnet bzw. die Worte ‚wo is mei Klane‘, verwendet zu haben. 2. am 27.08.2015, während eines laufenden dienstlichen Einsatzes die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S Jasmin römisch 40 ein- bis zweimal als ‚Klane‘ bezeichnet bzw. die Worte ‚wo is mei Klane‘, verwendet zu haben.

Dadurch hat er seine Dienstpflichten gemäß § 43a Abs. 1 BDG iVm § 91 BDG schuldhaft verletzt, wonach ein Beamter als Vorgesetzter seinen Mitarbeiterinnen mit Achtung zu begegnen, zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und im Umgang mit Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen zu unterlassen hat, die deren menschliche Würde verletzen. Dadurch hat er seine Dienstpflichten gemäß Paragraph 43 a, Absatz eins, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG schuldhaft verletzt, wonach ein Beamter als Vorgesetzter seinen Mitarbeiterinnen mit Achtung zu begegnen, zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und im Umgang mit Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen zu unterlassen hat, die deren menschliche Würde verletzen.

Über den Beschuldigten wird gemäß § 92 Abs. 1 Z 2 iVm § 93 BDG die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 200,- (in Worten: zweihundert) verhängt. "Über den Beschuldigten wird gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 2, in Verbindung mit Paragraph 93, BDG die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 200,- (in Worten: zweihundert) verhängt."

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. Der Beschwerdeführer/Beschuldigte (BF) steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Polizist.

2. Am 18.01.2016 erstattete die Dienstbehörde, der Landespolizeipräsident, Disziplinaranzeige (AS 3 - 15) bei der Disziplinarkommission (DK).

Der BF stehe im Verdacht, vermutlich am 27.08.2015 sowie am 11.10.2015 im Zusammenhang mit verbalen Äußerungen gegenüber Mitarbeiterinnen bzw. Berührungen einer Mitarbeiterin, Dienstpflichtverletzungen gemäß §§ 43 und 43a BDG i.V.m. § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) begangen zu haben. Der BF stehe im Verdacht, vermutlich am 27.08.2015 sowie am 11.10.2015 im Zusammenhang mit verbalen Äußerungen gegenüber Mitarbeiterinnen bzw. Berührungen einer Mitarbeiterin, Dienstpflichtverletzungen gemäß Paragraphen 43 und 43 a BDG in Verbindung mit Paragraph 8, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) begangen zu haben.

Die Dienstbehörde habe aufgrund einer Meldung vom 15.10.2015 (eingelangt am 20.10.2015) von dem Vorfall Kenntnis erlangt.

3. Am 03.02.2016 fasste die DK einen Einleitungsbeschluss (AS 87), wegen des Verdachtes der BF habe:

"1. [...] am 11.10.2015 während seines Dienstes als Kommandant eines Arbeitstrupps zum Aufstellen von Tretgittern im Bereich des Rathausplatzes die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S XXXX [S.], welche als Lenkerin des Transportfahrzeuges VW T5 fungierte, körperlich und verbal belästigt, indem er zunächst auf dem Beifahrersitz sitzend mit seiner linken Hand an ihrem Bein entlanggeglitten ist, um vermeintlich an die Handbremse des Dienstwagens zu gelangen, sowie am selben Tag zu einem späteren Zeitpunkt [S.] mit den Fingern an der Wange berührte, und sie im Zuge des oben angeführten Dienstes im Beisein mehrerer Exekutivbeamten als ‚Kleine‘ bzw. ‚Klane‘ bezeichnet," 1. [...] am 11.10.2015 während seines Dienstes als Kommandant eines Arbeitstrupps zum Aufstellen von Tretgittern im Bereich des Rathausplatzes die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S römisch 40 [S.], welche als Lenkerin des Transportfahrzeuges VW T5 fungierte, körperlich und verbal belästigt, indem er zunächst auf dem Beifahrersitz sitzend mit seiner linken Hand an ihrem Bein entlanggeglitten ist, um vermeintlich an die Handbremse des Dienstwagens zu gelangen, sowie am selben Tag zu einem späteren Zeitpunkt [S.] mit den Fingern an der Wange berührte, und sie im Zuge des oben angeführten Dienstes im Beisein mehrerer Exekutivbeamten als ‚Kleine‘ bzw. ‚Klane‘ bezeichnet,

2. [...] am 27.08.2015 Frau Insp XXXX [T.] während des Dienstes des Öfteren als "Klane" bezeichnet bzw. die Worte verwendet: ‚wo is mei Klane‘ und diese dadurch verbal belästigt." 2. [...] am 27.08.2015 Frau Insp römisch 40 [T.] während des Dienstes des Öfteren als "Klane" bezeichnet bzw. die Worte verwendet: ‚wo is mei Klane‘ und diese dadurch verbal belästigt."

4. Am 23.06.2016 fand eine mündliche Verhandlung vor der DK statt (Protokoll AS 159), die mit folgendem Disziplinarerkenntnis endete (schriftliche Ausfertigung datiert mit 29.06.2016, dem Rechtsvertreter des BF am 05.07.2016 zugestellt):

"[Der BF] ist schuldig,

1. er habe am 11.10.2015 während seines Dienstes als Kommandant eines Arbeitstrupps zum Aufstellen von Tretgittern im Bereich des Rathausplatzes die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S [S.], welche als Lenkerin des Transportfahrzeuges VW T5 fungierte, körperlich und verbal belästigt, indem er diese mit den Fingern an der Wange berührte, und sie im Zuge des oben angeführten Dienstes im Beisein mehrerer Exekutivbeamten als ‚Kleine‘ bzw. ‚Klane‘ bezeichnet,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 8a B-GIBG i. V.m. § 91 BDG 1979 i.d.g.F. begangen, er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 8 a, B-GIBG i. römisch fünf.m. Paragraph 91, BDG 1979 i.d.g.F. begangen,

2. er habe am 27.08.2015 Frau Insp [T.] während des Dienstes des Öfteren als "Klane" bezeichnet bzw. die Worte verwendet: ‚wo is mei Klane‘ und diese dadurch verbal belästigt,

er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 43 Abs. 2 BDG und § 43 a Abs. 1 BDG i.V.m. § 91 BDG 1979 i.d.g.F. begangen. er habe dadurch eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 43, Absatz 2, BDG und Paragraph 43, a Absatz eins, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 i.d.g.F. begangen.

Über den Beschuldigten wird gemäß § 92 Abs. 1 Z 3 BDG die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von € 4.000,- (in Worten: viertausend) verhängt. Über den Beschuldigten wird gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3, BDG die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von € 4.000,- (in Worten: viertausend) verhängt.

Hingegen wird der Beamte von dem Vorwurf (zu Punkt 1 teilweise)

er habe während des oben angeführten Dienstes die Kollegin [S.] körperlich belästigt, indem er zunächst auf dem Beifahrersitz sitzend mit seiner linken Hand an ihrem Bein entlang geglitten ist, um vermeintlich an die Handbremse des Dienstwagens zu gelangen, gemäß § 126 Abs. 2 i.V.m. § 118 Abs. 1 Zi 2 BDG in dubio pro reo freigesprochen. er habe während des oben angeführten Dienstes die Kollegin [S.] körperlich belästigt, indem er zunächst auf dem Beifahrersitz sitzend mit seiner linken Hand an ihrem Bein entlang geglitten ist, um vermeintlich an die Handbremse des Dienstwagens zu gelangen, gemäß Paragraph 126, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 118, Absatz eins, Zi 2 BDG in dubio pro reo freigesprochen.

Dem Beschuldigten erwachsen keine Kosten aus dem Verfahren gemäß § 117 BDG. "Dem Beschuldigten erwachsen keine Kosten aus dem Verfahren gemäß Paragraph 117, BDG."

Begründend führte die DK zu den für die Beschwerde noch relevanten Punkten im Wesentlichen - nach detaillierten Ausführungen zu den einzelnen Verfahrensschritten und Aussagen der Zeugen - rechtlich zusammengefasst aus, dass der BF die Taten schuldhaft begangen habe.

Zu Spruchpunkt 1, sei § 8a B-GIBG ("bloße Belästigung") als Spezialnorm gegenüber dem § 43 Abs. 2 BDG anzusehen. Der Tatbestand komme insbesondere als Auffangtatbestand für jenes Verhalten in Betracht, dessen Zugehörigkeit zur sexuellen Sphäre nicht eindeutig und dessen Subsumtion unter § 8 B-GIBG daher zweifelhaft sei. Wesentliche Tatbestandsmerkmale seien, dass das Verhalten 1. eine Würdeverletzung bewirke oder bezwecke, 2. für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sei und 3. ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumwelt geschaffen oder bezweckt werde oder zur Grundlage eine Entscheidung über das Dienstverhältnis gemacht werde. Diese Tatbestandsvoraussetzungen müssten kumulativ vorliegen. Das Verhalten müsse schwerwiegend sein, also Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld bewirken und im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit der Person stehen. Zu Spruchpunkt 1, sei Paragraph 8 a, B-GIBG ("bloße Belästigung") als Spezialnorm gegenüber dem Paragraph 43, Absatz 2, BDG anzusehen. Der Tatbestand komme insbesondere als Auffangtatbestand für jenes Verhalten in Betracht, dessen Zugehörigkeit zur sexuellen Sphäre nicht eindeutig und dessen Subsumtion unter Paragraph 8, B-GIBG daher zweifelhaft sei. Wesentliche Tatbestandsmerkmale seien, dass das Verhalten 1. eine Würdeverletzung bewirke oder bezwecke, 2. für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sei und 3. ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumwelt geschaffen oder bezweckt werde oder zur Grundlage eine Entscheidung über das Dienstverhältnis gemacht werde. Diese Tatbestandsvoraussetzungen müssten kumulativ vorliegen. Das Verhalten müsse schwerwiegend sein, also Auswirkungen auf das Arbeitsumfeld bewirken und im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit der Person stehen.

Als Belästigung definiere die Judikatur nicht nur körperliche, sondern auch verbale und nicht verbale Verhaltensweisen, die die Betroffene in eine unangenehme Lage versetzen und das übliche Normalmaß übersteigen würden. Dies liege hier vor, da die Berührung mit dem Handrücken im Gesicht eindeutig über das normale Maß hinweg gehen würde. Das Tatbestandsmerkmal "entwürdigend", sei nach objektiven Kriterien zu beurteilen. Es sei zu bejahen, wenn ein gewisses Ausmaß erreicht werde. Nicht alle Formen, wie etwa eine Umarmung oder Nachpfeifen würden darunter fallen. Das zu akzeptierende Maß sei aber jedenfalls überschritten, wenn dieses Verhalten fortgesetzt oder gehäuft vorkomme. Dies sei vorliegendenfalls aufgrund der mehrmaligen distanzlosen Ausdrucksweise "mei Klane", der offenbaren Suche nach der körperlichen Nähe und der Berührung zu bejahen.

Zur Feststellung der Unerwünschtheit werde in der Judikatur ausgeführt, dass dies dem Beschuldigten gegenüber klargemacht werden müsse bzw. auch erkennbare Zeichen als hinreichend anzusehen seien. Die Zeugen hätten übereinstimmend ausgesagt, dass sie aufgrund des Gesichtsausdruckes, der Körpersprache und des gesamten Verhaltens der Betroffenen bemerkt hätten, dass sie das Verhalten des Beschuldigten ablehne - nur dieser selbst hätte dies angeblich nicht bemerkt. Die Rechtfertigung dass die subjektive Wahrnehmung des Beschuldigten eine andere

gewesen sei, gehe somit ins Leere. Alle Zeugen hätten übereinstimmend ausgesagt, dass sie ein derartiges Verhalten von einem Vorgesetzten als unangemessen und unangebracht betrachten würden. Die Zeugin S. habe dieses Verhalten wörtlich als "Bloßstellen" ihrer Person empfunden.

Das Verhalten habe auch Auswirkungen auf das Arbeitsklima gehabt. Die Zeugin S. habe bestätigt, dass seitens des Vorgesetzten veranlasst worden sei, dass sie über ihren eigenen Wunsch nicht mehr mit dem BF zum Arbeitstrupp eingeteilt werde, um einer unerträglichen Situation beim Arbeiten zu entkommen.

Da somit die Voraussetzungen des § 8a Art B-GIBG kumulativ vorlägen, sei "Belästigung" zu bejahen. Es sei nicht so wie der Beschuldigte behauptet habe, dass er ein grundsätzliches lockeres und amikales Verhalten gegenüber allen Schülern an den Tag gelegt habe, sondern habe er sich bewusst Kolleginnen ausgesucht, die nicht nur hübsch seien, sondern deren Persönlichkeit er so eingeschätzt habe, dass diese nicht zum Widerspruch neigen würden. Eine sexuelle Belästigung liege hingegen nicht vor. Die Angaben des BF seien als reine Schutzbehauptungen zu werten. Die Zeugen hätten an der Körpersprache und Mimik erkannt, dass die Zeugin um Abstand zum BF bemüht gewesen sei (sie sei beim Fahren sogar an die Fahrertür gerückt). Die Zeugin habe sich aufgrund ihrer Stellung als Schülerin nicht getraut, einem Chefinspektor entgegenzutreten. Da somit die Voraussetzungen des Paragraph 8 a, Art B-GIBG kumulativ vorlägen, sei "Belästigung" zu bejahen. Es sei nicht so wie der Beschuldigte behauptet habe, dass er ein grundsätzliches lockeres und amikales Verhalten gegenüber allen Schülern an den Tag gelegt habe, sondern habe er sich bewusst Kolleginnen ausgesucht, die nicht nur hübsch seien, sondern deren Persönlichkeit er so eingeschätzt habe, dass diese nicht zum Widerspruch neigen würden. Eine sexuelle Belästigung liege hingegen nicht vor. Die Angaben des BF seien als reine Schutzbehauptungen zu werten. Die Zeugen hätten an der Körpersprache und Mimik erkannt, dass die Zeugin um Abstand zum BF bemüht gewesen sei (sie sei beim Fahren sogar an die Fahrertür gerückt). Die Zeugin habe sich aufgrund ihrer Stellung als Schülerin nicht getraut, einem Chefinspektor entgegenzutreten.

Zu Spruchpunkt 2 liege keine Belästigung im Sinne des § 8a B-GIBG vor, weil die Zeugin T. ihre Ablehnung des Verhaltens des BF klar zum Ausdruck gebracht habe und dieser es sofort eingestellt und sich entschuldigt habe. Dennoch werde das Vertrauen der Allgemeinheit als auch das Vertrauen der Dienstbehörde im Sinne des § 43 Abs. 2 BDG dadurch gestört, wenn ein Beamter durch distanzloses verbales Verhalten die allgemeine Anstandsverpflichtung, die ein Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeiterinnen hätte, verletze. Zu Spruchpunkt 2 liege keine Belästigung im Sinne des Paragraph 8 a, B-GIBG vor, weil die Zeugin T. ihre Ablehnung des Verhaltens des BF klar zum Ausdruck gebracht habe und dieser es sofort eingestellt und sich entschuldigt habe. Dennoch werde das Vertrauen der Allgemeinheit als auch das Vertrauen der Dienstbehörde im Sinne des Paragraph 43, Absatz 2, BDG dadurch gestört, wenn ein Beamter durch distanzloses verbales Verhalten die allgemeine Anstandsverpflichtung, die ein Vorgesetzter gegenüber seinen Mitarbeiterinnen hätte, verletze.

Das vorliegende distanzlose Verhalten sei als standeswidriges Verhalten zu definieren, bei welchem die Schwelle des Anstandes überschritten worden sei und das nicht als "Kavaliersdelikt eines Reliktes vergangener Zeiten" bagatellisiert werden dürfe. Die Judikatur der Disziplinaroberkommission (DOK) sehe sowohl eine allgemeine Anstandsverpflichtung (vgl. 81/7-DOK/01) als auch eine Verletzung des § 43 Abs. 2 BDG, wenn es zur Belästigung von Mitarbeitern durch wiederholten unnötigen Körperkontakt wie Umlegen des Armes, Anpressen des Körpers sowie Drücken der Wange komme (vgl. 113/6-DOK/93). Insgesamt werde bei dienstlichem Verhalten in strenger Maßstab angelegt, als bei einer Annäherung außer Dienst. Das vorliegende distanzlose Verhalten sei als standeswidriges Verhalten zu definieren, bei welchem die Schwelle des Anstandes überschritten worden sei und das nicht als "Kavaliersdelikt eines Reliktes vergangener Zeiten" bagatellisiert werden dürfe. Die Judikatur der Disziplinaroberkommission (DOK) sehe sowohl eine allgemeine Anstandsverpflichtung (vergleiche 81/7-DOK/01) als auch eine Verletzung des Paragraph 43, Absatz 2, BDG, wenn es zur Belästigung von Mitarbeitern durch wiederholten unnötigen Körperkontakt wie Umlegen des Armes, Anpressen des Körpers sowie Drücken der Wange komme (vergleiche 113/6-DOK/93). Insgesamt werde bei dienstlichem Verhalten in strenger Maßstab angelegt, als bei einer Annäherung außer Dienst.

Die mehrfache Bezeichnung der Zeugin T. als "Klane" sei auch unter § 43a BDG zu subsumieren. Dieser verpflichte die Beamten zu einem "achtungsvollen Umgang", womit offenbar der Kommunikationsstil gemeint sei, der nach allgemeiner Auffassung ein menschlich "respektvoller" sein solle. Dabei gehe der VwGH jedoch davon aus, dass nicht jede unpassende Äußerung, nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einem Kollegen eine Dienstpflichtverletzung darstelle. Spontane mündliche Äußerungen dürften nicht "auf die Goldwaage gelegt" werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit werde dort erreicht, wo die menschliche Würde verletzt oder der Betriebsfriede

gestört werde. Die mehrfache Bezeichnung der Zeugin T. als "Klane" sei auch unter Paragraph 43 a, BDG zu subsumieren. Dieser verpflichte die Beamten zu einem "achtungsvollen Umgang", womit offenbar der Kommunikationsstil gemeint sei, der nach allgemeiner Auffassung ein menschlich "respektvoller" sein solle. Dabei gehe der VwGH jedoch davon aus, dass nicht jede unpassende Äußerung, nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einem Kollegen eine Dienstpflichtverletzung darstelle. Spontane mündliche Äußerungen dürften nicht "auf die Goldwaage gelegt" werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit werde dort erreicht, wo die menschliche Würde verletzt oder der Betriebsfriede gestört werde.

Die Ausdrucksweise "mei Klane" sei nicht als respektvollen Umgang zu bezeichnen und sei von der Zeugin als herabwürdigend empfunden worden. Die Äußerungen des BF seien nicht einzelne spontane Bemerkungen gewesen, sondern seien die Worte während des gesamten Tages mehrfach gefallen.

Der Rechtfertigung des BF, dass er ein lockerer und legerer Mensch sei und einen amikalen Umgangston pflege, um die Leistungsfähigkeit der Kollegen zu steigern und den Arbeitsdruck zu nehmen, sei entgegenzuhalten, dass ein amikaler und auch respektloser, untergriffiger und distanzloser Umgangston zwischen Vorgesetzten und Schülern nichts verloren und definitiv fehl am Platz sei. Die Zeugin habe diese Ausdrucksweise nicht nur gestört, sondern es sei unangenehm für sie gewesen und sie habe sich von einem Vorgesetzten ein derartiges Verhalten nicht erwartet, wenngleich sie glaube, dass der BF es nicht böse gemeint habe.

Zur Strafbemessung sei auszuführen, dass der BF bereits im Jahre 2011 mit ähnlichen Vorwürfen konfrontiert gewesen sei, was zu einem Disziplinarverfahren und ein Schuldspruch ohne Strafe geführt habe. Dieser Umstand dürfe zwar nicht als erschwerend gewertet werden, zeige aber deutlich die Lernresistenz und mangelnde Selbstreflexion des Beamten. Eine Bestrafung müsse grundsätzlich in einem angemessenen Verhältnis zum Unrechtsgehalt der Verfehlung stehen und müsse spezial- und generalpräventiv erforderlich sein. Die Geldstrafe sei deshalb zu verhängen, da dem BF nur mit einer empfindlichen Geldstrafe vor Augen geführt werden könne, dass ein derartiges Verhalten - noch dazu eines Vorgesetzten über eine Schülerin - absolut inakzeptabel sei und keinesfalls toleriert werde. Auch sei anderen Beamten mit dieser empfindlichen Strafe vor Augen zu führen, dass Belästigungen - in welcher Form auch immer - kein Kavaliärsdelikt darstellen würden. Mildernd hätten die gute Dienstbeschreibung und das dienstliche Engagement des Beamten gewertet werden können, erschwerend sei die Vorbildwirkung als Vorgesetzter und das mehrmalige Fehlverhalten zu sehen.

5. Mit Schriftsatz vom 06.07.2016 (Postaufgabedatum 07.07.2016) brachte der BF gegen das oben angeführte Disziplinarerkenntnis - mit Ausnahme des Freispruchs - innerhalb offener Frist Beschwerde gegen den Schuld- und Strafausspruch ein und beantragte die Aufhebung des Schuldspruches in eventu die Herabsetzung der Strafe.

Moniert wurde zusammengefasst, dass keine Belästigung gem. § 8a B-GIBG vorliege, weil das festgestellte Verhalten (einmalige Berührung der Wange, um zu zeigen, dass es kalt gewesen sei oder die Bezeichnung als "Klane") in keinem Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit gestanden und nicht entwürdigend gewesen sei oder die Schaffung einer demütigenden Arbeitswelt bezweckt habe. Der Gesetzgeber habe ein einmaliges, amikales Berühren der Wange um den Dienst aufzulockern, oder die Bezeichnung "Klane" nicht pönalisieren wollen. Der BF habe nicht erkannt, dass der S. dieses Verhalten unangenehm gewesen sei und sei er für seinen kumpelhaften Umgang bekannt (Zeugen dafür seien aber abgelehnt worden). Es sei bewiesen, dass er sein Verhalten hinsichtlich der T. sofort eingestellt und sich entschuldigt habe, als diese ihn darauf hingewiesen habe. Ein derartiger Hinweis, wäre trotz des Respekts zwischen Schülerin und Vorgesetzten auch von der S. - die als Polizistin eine gewisse "Härte" haben müsse - zu erwarten gewesen. Das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben sei keinesfalls erschüttert. Moniert wurde zusammengefasst, dass keine Belästigung gem. Paragraph 8 a, B-GIBG vorliege, weil das festgestellte Verhalten (einmalige Berührung der Wange, um zu zeigen, dass es kalt gewesen sei oder die Bezeichnung als "Klane") in keinem Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit gestanden und nicht entwürdigend gewesen sei oder die Schaffung einer demütigenden Arbeitswelt bezweckt habe. Der Gesetzgeber habe ein einmaliges, amikales Berühren der Wange um den Dienst aufzulockern, oder die Bezeichnung "Klane" nicht pönalisieren wollen. Der BF habe nicht erkannt, dass der S. dieses Verhalten unangenehm gewesen sei und sei er für seinen kumpelhaften Umgang bekannt (Zeugen dafür seien aber abgelehnt worden). Es sei bewiesen, dass er sein Verhalten hinsichtlich der T. sofort eingestellt und sich entschuldigt habe, als diese ihn darauf hingewiesen habe. Ein derartiger Hinweis, wäre trotz des Respekts zwischen Schülerin und Vorgesetzten auch von der S. - die als Polizistin eine gewisse "Härte" haben müsse - zu erwarten gewesen. Das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen

Aufgaben sei keinesfalls erschüttert.

Hinsichtlich der Strafhöhe, sei eine Geldstrafe weitaus überzogen. Die DK habe einen bereits getilgten Schuldspruch ohne Strafe aus 2011 (Rechtskraft 22.03.2012) zu einem ähnlichen Vorfall, zwar nicht formal als erschwerend gewertet doch in der Verhandlung verlesen und entgegen § 121 Abs. 2 BDG in die Strafbemessung einfließen lassen und als mildernd lediglich die gute Dienstbeschreibung und das Engagement des Beamten, ins Treffen geführt. Der BF habe sein Verhalten, aus achtenswerten Gründen gesetzt, nämlich, um ein Vertrauensverhältnis zur Auflockerung zu schaffen und sei auch geständig gewesen. Er habe lediglich die Absicht bestritten, beleidigend oder herabwürdigend gehandelt zu haben. Die Unbescholtenheit sei nicht berücksichtigt worden, jedoch erschwerend seine Vorbildwirkung als Vorgesetzter sowie das mehrmalige Fehlverhalten. Hinsichtlich der Strafhöhe, sei eine Geldstrafe weitaus überzogen. Die DK habe einen bereits getilgten Schuldspruch ohne Strafe aus 2011 (Rechtskraft 22.03.2012) zu einem ähnlichen Vorfall, zwar nicht formal als erschwerend gewertet doch in der Verhandlung verlesen und entgegen Paragraph 121, Absatz 2, BDG in die Strafbemessung einfließen lassen und als mildernd lediglich die gute Dienstbeschreibung und das Engagement des Beamten, ins Treffen geführt. Der BF habe sein Verhalten, aus achtenswerten Gründen gesetzt, nämlich, um ein Vertrauensverhältnis zur Auflockerung zu schaffen und sei auch geständig gewesen. Er habe lediglich die Absicht bestritten, beleidigend oder herabwürdigend gehandelt zu haben. Die Unbescholtenheit sei nicht berücksichtigt worden, jedoch erschwerend seine Vorbildwirkung als Vorgesetzter sowie das mehrmalige Fehlverhalten.

Ein Verweis würde aus spezialpräventiven Gründen ausreichen, weil der BF durch seine Entschuldigung bei T. bewiesen haben, dass er zur Selbstreflexion fähig sei. Im Kollegenkreis habe die hohe Geldstrafe eher zu Unverständnis und Unsicherheit geführt und sei aus generalpräventiven Gründen nicht notwendig.

6. Mit Schreiben vom 11.07.2016 (eingelangt beim BVwG am 12.07.2016) wurden die Beschwerden und die Akten des Verwaltungsverfahrens - ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdeentscheidung Gebrauch zu machen - von der DK dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt.

7. Das BVwG beraumte für 14.09.2016 eine mündliche Verhandlung unter Ladung der Parteien und von mehreren Zeugen (die beiden Opfer: S. u. T. sowie zwei Augen- bzw. Ohrenzeugen der Vorfälle am 11.10.2015 und den Vorgesetzten des BF) ein. Ein nicht näher begründeter Antrag auf Verlegung der Verhandlung des BF wegen "urlaubsbedingter Abwesenheit" wurde, nachdem einem diesbezüglichen Verbesserungsauftrag nicht nachgekommen wurde, abgewiesen, da sich herausgestellt hat, dass der Rechtsvertreter des BF sich im Urlaub befand und sich vertreten lassen konnte.

8. Am 14.09.2016 fand die mündliche Verhandlung vor dem BVwG statt, bei der sich der BF geständig und einsichtig zeigte, nachdem alle vor Ort befindlichen Zeugen die ihm vorgeworfenen Handlungen bestätigt und insbesondere die beiden Opfer (S. und T.) ihre Empfindungen geschildert hatten.

Er stellte jede Absicht einer Belästigung, Demütigung, Bloßstellung oder entwürdigenden Behandlung in Abrede. Er habe sich - als amikaler Vorgesetzter - in der stressigen Einsatzsituation nicht mit Förmlichkeiten wie der korrekten Anrede aufhalten können (die Spitznamen hätten auch der raschen Identifikation gedient und seien in einem neutralen Tonfall erfolgt) sowie den fordernden Dienst auflockern wollen. Zudem seien ihm die Gefühle der Schülerinnen nicht erkennbar und die Berührung an der Wange spontan gewesen.

Da der Sachverhalt des bereits getilgten Disziplinarerkenntnis vom 26.03.2012 strittig war, die Disziplinaranwaltschaft die diesbezüglich gemachten Ausführungen des BF in der Verhandlung in Zweifel zog und die DK, obwohl sie sich bei der Strafbemessung auf dessen Sachverhalt bezog, diesen nicht im Akt dokumentiert hatte, unterblieb eine Verkündung des Erkenntnisses und erklärte sich der BF bereit das angeführte Erkenntnis dem BVwG vorzulegen.

9. Mit Schreiben vom 14.09.2016 (eingelangt am 15.09.2016) brachte der Rechtsvertreter des BF dem erkennenden Richter das bereits getilgte Disziplinarerkenntnis vom 26.03.2012 zur Kenntnis. Dem Erkenntnis ist der Sachverhalt zu entnehmen, dass der BF in einem ähnlichen Kontext einer Schülerin gegenüber wiederholt Bemerkungen wie "mein Prinzesschen, meine Eisprinzessin, meine kleine Prinzessin" gemacht hatte.

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

1. Feststellungen und Beweiswürdigung:

1.1. Zur Person des Beschwerdeführers

Der 1960 geborene BF ist seit 1979 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Polizist (Definitivstellung 01.02.1983). Er führt seit 01.12.2005 den Dienstgrad Chefinspektor, hat 33 Belobigungen (AS 19), 2009 das Exekutivdienstzeichen und 2011 das Goldene Verdienstzeichen der Republik erhalten (AS 17). Er war in verschiedenen Kommandantenfunktionen tätig und wurde im Zuge der Dienstausübung mehrfach verletzt. Seit Auflösung seiner Dienststelle - wobei er unverschuldet seine Kommandantenfunktion verloren hat - ist er ua. im Ordnungsdienst bei Großeinsätzen als Kommandant beim Aufstellen von Tretgittern eingesetzt, auch zuvor war er als Kommandant der örtlichen Polizeiinspektion dafür zuständig. Der BF hat dabei in enger Abstimmung mit den übrigen eingesetzten Sicherheitsorganen eigenverantwortlich die taktisch sinnvolle Aufstellung der Absperrungen (Tretgitter) festzulegen und die Aufstellungstrupps - die in den allermeisten Fällen aus Polizeischülerinnen und -schülern bestehen - zu befehligen.

Nach der Dienstbeschreibung des (stv) Stadtpolizeikommandanten ist er im Umgang mit Parteien, Kollegen und Vorgesetzten korrekt, höflich, freundlich und hilfsbereit (AS 21) und würde er sich mehrere solche Mitarbeiter wünschen. Während der Verhandlung vor dem BVwG hat er einen engagierten und emotionalen Eindruck gemacht.

Er ist strafrechtlich und disziplinar unbescholten. Beschwerden oder Disziplinlosigkeiten sind dem Vorgesetzten mit Ausnahme eines Vorfalles aus 2011 nicht bekannt (Zeugenaussage Oberst XXXX [K.], VHS BVwG, 25 u. 26). Er ist strafrechtlich und disziplinar unbescholten. Beschwerden oder Disziplinlosigkeiten sind dem Vorgesetzten mit Ausnahme eines Vorfalles aus 2011 nicht bekannt (Zeugenaussage Oberst römisch 40 [K.], VHS BVwG, 25 u. 26).

Im Oktober 2011 hatte der BF, in einem dem vorliegenden Fall ähnlichen Kontext, einer Schülerin gegenüber wiederholt Bemerkungen wie "mein Prinzesschen, meine Eisprinzessin, meine kleine Prinzessin" gemacht (vgl. den Sachverhalt des vorgelegten Erkenntnisses vom 26.03.2012/ON 12). Im Oktober 2011 hatte der BF, in einem dem vorliegenden Fall ähnlichen Kontext, einer Schülerin gegenüber wiederholt Bemerkungen wie "mein Prinzesschen, meine Eisprinzessin, meine kleine Prinzessin" gemacht vergleiche den Sachverhalt des vorgelegten Erkenntnisses vom 26.03.2012/ON 12).

Sein Bruttomonatsbezug beträgt nach Abzug der Kinderzulage und des Fahrtkostenzuschuss € 4.029,89 (AS 119).

Der BF ist verheiratet und hat zwei Töchter, wovon die ältere (geb. 1982) bereits ausgezogen ist und die jüngere (geb. 1998) die Handelsakademie besucht und noch zu Hause wohnt.

Gemeinsam mit seiner Frau führt er nebenbei einen kleinen Winzerbetrieb (3 ha) und einen Buschenschank für den monatlich Ausgaben von rund € 3.000,- anfallen. Die Einkünfte daraus kann er nicht beziffern und schwanken.

Er übt weiters die Funktion eines Jagdleiters bei einer Jagdgesellschaft aus, erzielt daraus aber keine Einkünfte.

1.2. Zum Sachverhalt

1.2.1. Zum Kontext:

Das Aufstellen der Tretgitter im polizeilichen Ordnungsdienst ist eine körperlich herausfordernde Aufgabe, die unter großen Zeitdruck zu bewerkstelligen ist. Die Tretgitter können bis zu 50 kg wiegen (speziell im Winter wenn sie vereist sind), sind 2,97 m lang und ca. 1,20 m hoch (VHS, 6). Sinn ist die Absicherung von Örtlichkeiten durch rasche Bildung eines Sperrringes, indem nur Berechtigte Zutritt haben und der in der Folge auch zu überwachen und flexibel an die Verhältnisse anzupassen ist.

Für die Aufstellungsarbeiten werden regelmäßig Polizeischülerinnen und Polizeischüler in mehreren Trupps (vier bis acht zu je vier bis acht Personen) herangezogen, die unter dem Kommando des BF stehen. Die eingesetzten Personen wechseln ständig. Nicht alle Polizeischülerinnen und Polizeischüler sind aufgrund ihrer körperlichen Konstitution in der Lage, solche Gitter alleine zu bewegen, meist handelt es sich dabei um zartere Frauen. Der BF teilt diese als Fahrer, Funker oder zum Absperren der aufgestellten Gitter ein (VHS, 6).

T. und S. waren zum Tatzeitpunkt Polizeischülerinnen die ihre Ausbildung zwar schon abgeschlossen, aber noch nicht zu Inspektorinnen ernannt und erst wenige Monate an den Polizeiinspektionen (PI) im Praxiseinsatz waren.

In den beiden beschwerdegegenständlichen Fällen teilte der BF am 27.08.2015 die T. als Fahrerin und am 11.10.2015 die S. ein. S. war bereits bei einem ähnlichen Dienst am 09.10.2015 als Fahrerin von ihm eingeteilt worden, weil sie von derselben PI wie der BF war und sie unter den ersten war die dies auf eine diesbezügliche Frage des BF bekannt gab.

Fest steht, dass der BF als Vorgesetzter sowohl amikal und leger im Umgangston sein und Späße machen konnte, aber wenn es darauf ankam mit der notwendigen Bestimmtheit agiert hat (Zeugenaussagen T., VHS 17; Zeugenaussage Phillip XXXX [D.], VHS 24). Er stand bei den gegenständlichen Ordnungseinsätzen unter Zeitdruck und war Ansprechpartner für Vorgesetzte und Kommandanten anderer eigesetzter Einheiten. Dadurch stand er unter einem erhöhten Stresspegel (Zeugenaussagen T., VHS 16 u. 17). Dennoch sprach er die immer wieder unterschiedlich zugeteilten Schüler mit wenigen Ausnahmen immer korrekt mit Frau Kollegin oder Herr Kollege und mit "Sie" an (Zeugenaussage Karin XXXX [H.]; VHS 18; Zeugenaussage D., VHS 22). Im Rahmen des Einsatzstresses konnte es vorkommen, dass er manche von ihnen fallweise zur rascheren Identifizierung mit körperlichen Merkmalen, wie "Langer" oder "Kleine" und mit "Du" ansprach (Aussage BF, VHS 9 und 10: "... die Ansprache ‚Kleine‘ war eindeutig ..."). Fest steht, dass der BF als Vorgesetzter sowohl amikal und leger im Umgangston sein und Späße machen konnte, aber wenn es darauf ankam mit der notwendigen Bestimmtheit agiert hat (Zeugenaussagen T., VHS 17; Zeugenaussage Phillip römisch 40 [D.], VHS 24). Er stand bei den gegenständlichen Ordnungseinsätzen unter Zeitdruck und war Ansprechpartner für Vorgesetzte und Kommandanten anderer eigesetzter Einheiten. Dadurch stand er unter einem erhöhten Stresspegel (Zeugenaussagen T., VHS 16 u. 17). Dennoch sprach er die immer wieder unterschiedlich zugeteilten Schüler mit wenigen Ausnahmen immer korrekt mit Frau Kollegin oder Herr Kollege und mit "Sie" an (Zeugenaussage Karin römisch 40 [H.]; VHS 18; Zeugenaussage D., VHS 22). Im Rahmen des Einsatzstresses konnte es vorkommen, dass er manche von ihnen fallweise zur rascheren Identifizierung mit körperlichen Merkmalen, wie "Langer" oder "Kleine" und mit "Du" ansprach (Aussage BF, VHS 9 und 10: "... die Ansprache ‚Kleine‘ war eindeutig ...").

Es handelte sich dabei um Ausnahmen und entsprach nicht den Gepflogenheiten bzw. der Verwaltungspraxis im Umgang von Vorgesetzten mit jungen Kolleginnen und Kollegen (Zeugenaussage K., VHS 26).

1.2.2. Zum Spruchpunkt 1:

Am 11.10.2015, während eines laufenden dienstlichen Einsatzes als Kommandant eines Arbeitstrupps zum Aufstellen von Tretgittern im Bereich des Rathausplatzes, hat der BF die seinem Arbeitstrupp zugeteilte VB/S S., die erst seit vier Wochen aus der Polizeischule ausgemustert war und die er als Lenkerin eines mehrsitzigen Transportfahrzeuges eingeteilt hatte, im Beisein mehrerer Exekutivbeamten mehrmals (die genaue Anzahl ist nicht mehr feststellbar) als "Kleine" bzw. "Klane" bezeichnet.

Er hat diese Bezeichnung den ganzen Tag über und auch bereits bei einem vorhergehenden Dienst am 09.10.2015 gebraucht.

Dass er diese Bezeichnung gebraucht hat, weil die BF eine Frau war, konnte nicht mit der notwendigen Sicherheit festgestellt werden, weil die S. kleiner als die anderen war (Zeugenaussage H., VHS 19) und der BF nachvollziehbar körperlich Schwächere für andere Aufgaben wie Lenkerin oder Funkerin einsetzte (VHS, 6).

Die S. empfand die Bezeichnung zwar als unangebracht, hat sich aber

daran nicht gestört (Zeugenaussage S., VHS 14: "... ich bin

darübergestanden, das war mit egal ..."). Gestört hat die S., dass der BF - weil er wusste, dass sie als Steirerin nicht ortskundig war - während der Fahrt auf dem doppelsitzigen Beifahrersitz unmittelbar neben ihr Platz genommen, den Arm um die Nackenstütze des Fahrersitzes gelegt hat um ihr den Weg anzusagen und das korrekte Anziehen der Handbremse unter zufälliger Berührung ihres Beines kontrolliert hat sowie ihr beim Einsteigen - mit der Bemerkung, dass es draußen kalt sei - mit dem Handrücken kurz an die Wange gegriffen

hat (Zeugenaussage S., VHS 12: "... Für mich war der Auslöser der

Griff an die Wange. Die Bezeichnungen hätten mich nicht weiter gestört, aber angreifen lasse ich mich nicht ..." und VHS 14: "... Die Berührung und das Sitzen neben mir, war mit nicht egal ...").

Weiters, dass die im Wagen befindlichen Kollegen und Kolleginnen über dieses Gehabe des BF - in dessen Abwesenheit - "gescherzt" haben (Zeugenaussage D., VHS 23: "Die Scherze habe wir in Abwesenheit des BF gemacht ...").

Festgestellt wird, dass hinsichtlich der körperlichen Nähe während der Fahrsituation keine Einleitung eines Disziplinarverfahrens erfolgte und hinsichtlich der Berührung des Beines bei der Kontrolle der Handbremse ein Freispruch im Zweifel erfolgte.

Bis zur Berührung an der Wange hat die S. weder durch konkrete Äußerungen noch durch ihre Körpersprache für den

BF erkennbar darauf hingewiesen, dass der BF mit seinem Verhalten ihre subjektiven Grenzen überschritten hat, weil sie sich das aus Respekt vor dem Chefinspektor und aufgrund ihrer eigenen Unerfahrenheit zum damaligen Zeitpunkt nicht getraut hat (Zeugenaussage S., VHS 12 und

14: " ... Ich habe das nicht gezeigt ... Ich war innerlich

angespannt, ob er das mitbekommen hat, weiß ich nicht ...").

Nach der Berührung an der Wange, war für sie der Punkt erreicht, wo sie durch ihre Körpersprache und das Setzen auf den Rücksitz in ihren Pausen - zumindest für die anderen Kolleginnen und Kollegen erkennbar - ihr Unbehagen zum Ausdruck brachte (Zeugenaussagen S., VHS 14). Konkret angesprochen hat sie dieses Unbehagen nicht und hat der BF dies auch nicht erkannt, was glaubhaft ist, da er mit der Einsatzkoordinierung ausgelastet war. Erst später als sie sich ihrer Vertrauensperson (T.) anvertraute, weinte und zitterte sie bei der Erinnerung an das Verhalten des BF (Zeugenaussagen T., VHS 17), dass sich den ganzen Tag über aufgeschaukelt hatte (Zeugenaussage H., VHS

19: " ... Die gesamte Situation hat sich aus einigen Kleinigkeiten

zugespitzt. Die Bezeichnung als ‚Kleine‘ hat sie nicht gestört, aber für mich als Beobachterin war die Sitzposition am Mittelsitz, statt bei der Tür, neben der Fahrerin S. und das Legen des Arms um die Nackenstütze eine Distanzverletzung. Wir haben uns auch ein wenig lustig gemacht darüber, ob die S. das auch so empfunden hat, weiß ich nicht, wir kannten uns damals noch nicht so lange. ...").

Erst nach dem Dienst (sie hat auch nach der Berührung an der Wange noch auftragsgemäß als Lenkerin fungiert), hat sie die Vorfälle dem Vorgesetzten gemeldet, um nicht mehr mit dem BF zum Tretgitteraufstellen eingeteilt zu werden, weil ihr "sein gesamtes Gehabe gegen den Strich ging" (Zeugenaussage S., VHS 12). Diesem Wunsch wurde nachgekommen und wurde die S., auch weil sie in der Folge zur Inspektorin ernannt wurde, nicht mehr zum Aufstellen von Tretgittern eingeteilt. Die S. versah mit dem BF noch ca. ein halbes Jahr an derselben PI Dienst, wobei er sie dabei korrekt angesprochen hat und sie ihm an der großen PI im Wesentlichen aus dem Weg

gegangen ist (Zeugenaussage S., VHS 14: " ... Wir haben ein normales

Verhältnis gehabt, die PI ist außerdem groß ..."). Darüber hinaus konnten keine Auswirkungen auf das Arbeitsklima oder das Arbeitsverhältnis festgestellt werden.

1.2.3. Zum Spruchpunkt 2:

Fest steht, dass der BF als Vorgesetzter, am 27.08.2015 während eines laufenden dienstlichen Einsatzes unter Stress, die damalige seinem Arbeitstrupp (Tretgitteraufstellen) zugeteilte und von ihm als Fahrerin eingeteilte Polizeischülerin (damals noch VB/S und nicht Inspektorin wie im Spruch offenbar irrtümlich angeführt) T. ein- bis zweimal als "Klane" bezeichnet und dieses Verhalten abgestellt und sich entschuldigt hat, als sie ihn lautstark darauf hingewiesen hat, dass sie das nicht möchte. Auslöser für die T. war, dass der BF sie vor anderen Kolleginnen und Kollegen so genannt und diese darüber gelacht hatten (Zeugenaussagen T., VHS 16: "... Ein-,

zweimal ... Ich bin explodiert ... es war ein chaotischer Tag ...

wir haben das ausgediskutiert ... er hat das nicht mehr gemacht ...").

Es konnte nicht festgestellt werden, dass - wie von der DK angeführt - die Bezeichnung darüber hinaus "mehrmals" erfolgt ist.

Für die T. war die Angelegenheit mit der Entschuldigung des BF und der Verwendung der korrekten Anrede (Frau Kollegin) erledigt. Die Meldung erfolgte durch einen Vorgesetzten, dem eine Kollegin den Vorfall später geschildert hatte. Auswirkungen auf das Arbeitsklima oder das Arbeitsverhältnis konnten nicht festgestellt werden.

Dass der BF die Bezeichnung "Kleine" bzw. "Klane" gebraucht hat, weil die BF eine Frau war, konnte nicht mit der notwendigen Sicherheit festgestellt werden. Die T. selbst bezog die Anrede auf ihr Alter (Zeugenaussage T., VHS 16).

1.2.4. Zur Verantwortung des BF:

Der BF ist zu beiden Sachverhalten - insbesondere auch den Griff an die Wange, wo er noch in der Verhandlung vor der DK zwar die Handbewegung selbst eingestand aber die Berührung abstritt -

geständig (VHS, 24: " ... ich schließe es aber auch nicht aus, wenn

die Zeugen es so gesehen haben, dann war es wahrscheinlich so, ich bin aber nicht eingestiegen mit der Absicht, sie anzugreifen, es war ein Reflex.") Er gibt an, die betroffenen Schülerinnen weder belästigen noch sonst in ihrer Würde verletzen haben zu wollen und sein Verhalten geändert zu haben, sobald ihm dies bewusst gemacht worden sei.

Dazu wird festgestellt, dass die Bezeichnung "Kleine" oder "Klane" durch einen Vorgesetzten objektiv betrachtet eine Herabwürdigung der Person darstellt. Dabei spielt es nur eine untergeordnete Rolle, ob dies aufgrund des physischen Erscheinungsbildes der betroffenen Person (Körpergröße, Kraft) erfolgt, ihrer praktischen Unerfahrenheit als Schüler(in) oder aufgrund des Geschlechtes.

Aufgrund des Sachverhalts des Disziplinarverfahrens aus dem Jahr 2011 (Bezeichnung einer Schülerin ua. als Prinzessin), spätestens aber nach dem konkreten Hinweis der T., dass sie eine Bezeichnung als "Kleine" oder "Klane" nicht toleriere, musste dem BF klar sein, dass eine derartige Bezeichnung geeignet ist die menschliche Würde der so benannten Person zu beeinträchtigen, auch wenn er dies nicht bezweckt hat und die Bezeichnung unter Stress - und zumindest bei der T. nur ein- oder zweimal im Lauf des Dienstes - erfolgte. Die Würdeverletzung gewinnt dabei mit jeder weiteren Verwendung, insb. vor Publikum, an Gewicht.

Der Rechtfertigungsversuch, er habe dies aufgrund seines "amikalen" Verhaltens und zur Auflockerung des anstrengenden Dienstes getan, überzeugt nicht, weil aus den Zeugenaussagen hervorging, dass er zumindest an den beiden Tagen (27.08. und 11.10.2015) jeweils nur seine Fahrerin so titulierte (Zeugenaussage T., VHS 16;

Zeugenaussage H., VHS 19; Zeugenaussage D., VHS 22) und diese damit

vor den anderen bis zu einem gewissen Grad auch lächerlich gemacht

hat (Zeugenaussage D., VHS 23: "Wir haben ... Scherze gemacht ...";

Zeugenaussagen T., VHS 16: "Sie haben ... gelacht, die Situation war

komisch ..."; Zeugenaussage H., VHS 19: "... Wir haben uns auch ein wenig lustig gemacht ...").

Die Zeugenaussagen haben keinen Hinweis geliefert, dass aufgrund der Hierarchieebene, der Unternehmenskultur bei der Polizei, der Einsatzsituation oder der Vertrautheit der handelnden Personen, eine derartige Ansprache gerechtfertigt oder notwendig wäre. Dass der BF auch andere fallweise als "Langer" bezeichnet hat und er selbst als "Dünni" bezeichnet wurde (VHS 9), ändert an diesem Befund nichts, weil es immer auf die oben genannten Faktoren (insb. die Vertrautheit der handelnden Personen) ankommt, die im vorliegenden Fall jedenfalls nach einhelligen Aussagen jedenfalls nicht gegeben war.

Der Vorgesetzte Oberst K. hat als Zeuge ausgesagt, dass es zwar in der Natur der Sache liege, dass Kolleginnen und Kollegen, die Tag und Nacht zusammenarbeiten, sich früher oder später duzen. Beim Vorgesetzten-Untergebenen-Verhältnis sei allerdings ein zu amikaler Umgang der Führungstätigkeit abträglich (VHS 26). Ausdrücke wie "Kleine" seien im Vergleich zu jenen, die den Polizistinnen auf der Straße begegnen würden als geringfügig zu betrachten, wenngleich die Vorbildwirkung als Vorgesetzter im konkreten Fall zu sehen sei (VHS 27).

Der BF hat vor diesem Hintergrund zumindest bewusst in Kauf genommen, dass er, wenn er als Vorgesetzter und Vorbild bestimmte Untergebene so bezeichnet, damit deren menschliche Würde verletzen könnte.

Kann die ein- oder zweimalige Bezeichnung als "Kleine" der T. im Einsatzstress noch als vergleichsweise geringe Respektlosigkeit angesehen werden, stellt sich die Situation bei einer oftmaligen Bezeichnung über den ganzen Tag hinweg jedenfalls als nicht mehr geringfügig dar.

Die einmalige Berührung an der Wange im Sekundenbereich, um zu unterstreichen wie kalt es draußen ist, war ein Eingriff in die körperliche Integrität und daher - zumindest im hier vorliegenden Kontext (Bezeichnung als "Kleine" über den Tag hinweg, enge Sitzhaltung und Berührung im Gesicht) - trotz der Kürze geeignet die menschliche Würde der S. nicht nur geringfügig zu verletzen. Wobei die Rechtfertigung des BF, er habe nicht nachgedacht und es habe sich um eine spontane reflexartige Bewegung gehandelt, glaubhaft ist, weil die Berührung sofort nach dem Einsteigen und nur ganz kurz mit dem Handrücken erfolgt ist.

Abschließend wird festgestellt, dass nunmehr ein vollständiges Geständnis vorliegt, Schuldeinsicht des BF gegeben und er glaubhaft seine Bereitschaft bekundet hat sein Verhalten künftig zu ändern (VHS 24, 28 und 29).

2. Rechtliche Beurteilung:

2.1. Zulässigkeit und Verfahren

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

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß § 135a BDG ist im vorliegenden Fall - Beschwerde nur des Beschuldigten gegen eine Geldstrafe - keine Senatsentscheidung vorgesehen. Es besteht daher Einzelrichterzuständigkeit. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 135 a, BDG ist im vorliegenden Fall - Beschwerde nur des Beschuldigten gegen eine Geldstrafe - keine Senatsentscheidung vorgesehen. Es besteht daher Einzelrichterzuständigkeit.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das BVwG die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 hat das BVwG über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das BVwG die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, hat das BVwG über Beschwerden nach Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Wie oben bereits ausgeführt, steht der in der Angelegenheit maßgebliche Sachverhalt aufgrund der Aktenlage in Verbindung mit den Ergebnissen der Verhandlung vor dem BVwG fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A)

2.2. Zu den Beschwerdegründen

Der BF führte im Wesentlichen an, dass keine "Belästigung" iSd § 8a B-GIBG vorliege, weil kein Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit und keine entwürdigendes Verhalten gesetzt oder eine demütigende Arbeitsumwelt geschaffen worden sei. Der BF führte im Wesentlichen an, dass keine "Belästigung" iSd Paragraph 8 a, B-GIBG vorliege, weil kein Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit und keine entwürdigendes Verhalten gesetzt oder eine demütigende Arbeitsumwelt geschaffen worden sei.

Hinsichtlich der Strafbemessung dürfe der bereits getilgte Schuldspruch ohne Strafe (Rechtskraft 22.03.2012) nicht bei der Strafbemessung berücksichtigt werden und sei die Unbescholtenheit des BF zu Unrecht nicht als Milderungsgrund, hingegen die Vorbildwirkung als Vorgesetzter sowie das mehrmalige Fehlverhalten erschwerend gewertet werden worden.

Eine Geldstrafe sei weder aus spezial- noch aus generalpräventiven Gründen erforderlich, weil der BF durch die Entschuldigung bei der T. bewiesen habe, dass er zur Selbstreflexion fähig sei und die hohe Strafe zu Unsicherheit und Unverständnis bei der Kollegenschaft geführt hätte.

Dazu ist vorerst festzustellen, dass § 93 BDG die Schwere der Pflichtverletzung als vorrangige Grundlage für die Strafbemessung normiert. Zur Schwere der Pflichtverletzung wird bei Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, Seite 103f Folgendes ausgeführt: Dazu ist vorerst festzustellen, dass Paragraph 93, BDG die Schwere der Pflichtverletzung als vorrangige Grundlage für die Strafbemessung normiert. Zur Schwere der Pflichtverletzung wird bei Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, Seite 103f Folgendes ausgeführt:

"Als Maß für die Höhe der Strafe normiert § 93 Abs. 1 BDG zunächst grundsätzlich die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Da gem § 91 BDG nur schuldhaftes Pflichtverletzungen strafbar sind, kann daher auch nur die

Schuld das grundlegende Kriterium für die Beurteilung der "Schwere" der Dienstpflichtverletzung sein; dies ist eine konsequente Folge des Schuldprinzips. Das Ausmaß der Schuld wird zwar wesentlich auch durch das objektive Gewicht, dh den Unrechtsgehalt der Tat als Schwere der Rechtsgutbeeinträchtigung (Verletzung dienstlicher Interessen) konstituiert; dieser darf für die Strafbemessung jedoch nur insoweit berücksichtigt werden, als er in den Schuldvorwurf miteinbezogen werden kann. Lange Zeit hatte dagegen der VwGH den Begriff der "Schwere" der Dienstpflichtverletzung überwiegend im Sinne einer objektiven Schwere verstanden. Primär maßgeblich sei die "Bedeutung der verletzten Pflicht" sowie "in welchem objektiven Ausmaß gegen die einem Beamten auferlegten Pflichten verstoßen oder der Dienst beeinträchtigt wird". Betont wurde, es gehe "anders als im Strafrecht, wo moralische Wertung, Vergeltung und Sühne im Vordergrund stehen", hier darum, "einen ordnungsgemäßen und korrekten Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten und wiederherzustellen" und "die Sauberkeit und Leistungsfähigkeit des österreichischen Beamtentums zu erhalten und sein Ansehen zu wahren." Als Maß für die Höhe der Strafe normiert Paragraph 93, Absatz eins, BDG zunächst grundsätzlich die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Da gem Paragraph 91, BDG nur schuldhaftes Pflichtverletzungen strafbar sind, kann daher auch nur die Schuld das grundlegende Kriterium für die Beurteilung der "Schwere" der Dienstpflichtverletzung sein; dies ist eine konsequente Folge des Schuldprinzips. Das Ausmaß der Schuld wird zwar wesentlich auch durch das objektive Gewicht, dh den Unrechtsgehalt der Tat als Schwere der Rechtsgutbeeinträchtigung (Verletzung dienstlicher Interessen) konstituiert; dieser darf für die Strafbemessung jedoch nur insoweit berücksichtigt werden, als er in den Schuldvorwurf miteinbezogen werden kann. Lange Zeit hatte dagegen der VwGH den Begriff der "Schwere" der Dienstpflichtverletzung überwiegend im Sinne einer objektiven Schwere verstanden. Primär maßgeblich sei die "Bedeutung der verletzten Pflicht" sowie "in welchem objektiven Ausmaß gegen die einem Beamten auferlegten Pflichten verstoßen oder der Dienst beeinträchtigt wird". Betont wurde, es gehe "anders als im Strafrecht, wo moralische Wertung, Vergeltung und Sühne im Vordergrund stehen", hier darum, "einen ordnungsgemäßen und korrekten Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten und wiederherzustellen" und "die Sauberkeit und Leistungsfähigkeit des österreichischen Beamtentums zu erhalten und sein Ansehen zu wahren. ..."

Für die Strafbemessung im engeren Sinn ist weiters zu prüfen, welche konkrete Strafhöhe erforderlich ist, um einerseits den Täter von der Begehung weiterer Pflichtverletzungen abzuhalten (Spezialprävention) und andererseits auch um Pflichtverletzungen anderer Personen entgegenzuwirken (Generalprävention). Ferner sind die Erschwerungs- und Milderungsgründe iS der §§ 33 ff StGB zu berücksichtigen, die nicht die Tatbegehungsschuld betreffen, also im Zeitpunkt der Tatausübung noch nicht vorhanden waren, wie etwa die seither verstrichene Zeit, Schadenswiedergutmachung oder das reumütige Geständnis. Wiegt die Dienstpflichtverletzung besonders schwer - insbesondere unter Berücksichtigung des objektiven Unrechtsgehalts der Tat - so kann von der Verhängung einer hohen (der höchsten) Disziplinarstrafe allerdings nur abgesehen werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe erheblich überwiegen oder wenn keine spezialpräventiven Gründe die Verhängung einer Strafe in diesem Ausmaß gebieten (VwGH 24.03.2009, 2008/09/0219). Für die Strafbemessung im engeren Sinn ist weiters zu prüfen, welche konkrete Strafhöhe erforderlich ist, um einerseits den Täter von der Begehung weiterer Pflichtverletzungen abzuhalten (Spezialprävention) und andererseits auch um Pflichtverletzungen anderer Personen entgegenzuwirken (Generalprävention). Ferner sind die Erschwerungs- und Milderungsgründe iS der Paragraphen 33, ff StGB zu berücksichtigen, die nicht die Tatbegehungsschuld betreffen, also im Zeitpunkt der Tatausübung noch nicht vorhanden waren, wie etwa die seither verstrichene Zeit, Schadenswiedergutmachung oder das reumütige Geständnis. Wiegt die Dienstpflichtverletzung besonders schwer - insbesondere unter Berücksichtigung des objektiven Unrechtsgehalts der Tat - so kann von der Verhängung einer hohen (der höchsten) Disziplinarstrafe allerdings nur abgesehen werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe erheblich überwiegen oder wenn keine spezialpräventiven Gründe die Verhängung einer Strafe in diesem Ausmaß gebieten (VwGH 24.03.2009, 2008/09/0219).

Bei der Entscheidung über die disziplinarrechtliche Schuld und Strafe (§§ 91 ff BDG) handelt es sich um eine aus gebundenen Entscheidungen und einer Ermessensentscheidung zusammengesetzte Entscheidung. Bei der Beurteilung der Schuld und deren Schwere ist kein Ermessen zu üben, erst die Auswahl der Strafmittel (§ 92 Abs. 1 leg cit) und gegebenenfalls (im Fall einer Geldbuße oder Geldstrafe) die Festlegung von deren Höhe stellen Ermessensentscheidungen dar. Hierbei sind Beurteilungen betreffend die Persönlichkeit des Beschuldigten, sein vergangenes und zukünftiges Verhalten zu treffen (VwGH 21.04.2015, Ra 2015/09/0009). Bei der Entscheidung über die disziplinarrechtliche Schuld und Strafe (Paragraphen 91, ff BDG) handelt es sich um eine aus gebundenen Entscheidungen und einer Ermessensentscheidung zusammengesetzte Entscheidung. Bei der Beurteilung der Schuld und deren Schwere ist kein Ermessen zu üben, erst die Auswahl der Strafmittel (Paragraph 92, Absatz eins, leg cit) und

gegebenenfalls (im Fall einer Geldbuße oder Geldstrafe) die Festlegung von deren Höhe stellen Ermessensentscheidungen dar. Hierbei sind Beurteilungen betreffend die Persönlichkeit des Beschuldigten, sein vergangenes und zukünftiges Verhalten zu treffen (VwGH 21.04.2015, Ra 2015/09/0009).

Bei der Bemessung einer Disziplinarstrafe nach § 93 BDG ist - auch - eine Ermessensentscheidung zu treffen (vgl. E 12.11.2013, 2013/09/0027). Bei der Entscheidung über ein Disziplinarerkenntnis nach dem BDG handelt es sich nicht um eine Verwaltungsstrafsache iSd Art. 130 Abs. 3 B-VG. Das VwG darf, wenn es zur selben sachverhaltsmäßigen und rechtlichen Beurteilung kommt, vor dem Hintergrund des Art. 130 Abs. 3 B-VG nicht sein eigenes Ermessen an die Ermessensübung durch die Disziplinarkommission setzen. Jedoch ist das VwG bei seiner Entscheidung über die Bemessung einer Disziplinarstrafe nicht von der Verpflichtung zur Beurteilung entbunden, ob die Ermessensübung durch die Disziplinarkommission auf gesetzmäßige Weise erfolgte. Weiters ist zu bedenken, dass das VwG im Fall einer gesetzwidrigen Entscheidung der Verwaltungsbehörde im Fall des § 28 Abs. 2 VwGVG 2014 (Art. 130 Abs. 4 B-VG) in der Sache selbst zu entscheiden und dabei auch eine Ermessensentscheidung zu treffen hat (VwGH 21.04.2015, Ra 2015/09/0009). Bei der Bemessung einer Disziplinarstrafe nach Paragraph 93, BDG ist - auch - eine Ermessensentscheidung zu treffen (vergleiche E 12.11.2013, 2013/09/0027). Bei der Entscheidung über ein Disziplinarerkenntnis nach dem BDG handelt es sich nicht um eine Verwaltungsstrafsache iSd Artikel 130, Absatz 3, B-VG. Das VwG darf, wenn es zur selben sachverhaltsmäßigen und rechtlichen Beurteilung kommt, vor dem Hintergrund des Artikel 130, Absatz 3, B-VG nicht sein eigenes Ermessen an die Ermessensübung durch die Disziplinarkommission setzen. Jedoch ist das VwG bei seiner Entscheidung über die Bemessung einer Disziplinarstrafe nicht von der Verpflichtung zur Beurteilung entbunden, ob die Ermessensübung durch die Disziplinarkommission auf gesetzmäßige Weise erfolgte. Weiters ist zu bedenken, dass das VwG im Fall einer gesetzwidrigen Entscheidung der Verwaltungsbehörde im Fall des Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG 2014 (Artikel 130, Absatz 4, B-VG) in der Sache selbst zu entscheiden und dabei auch eine Ermessensentscheidung zu treffen hat (VwGH 21.04.2015, Ra 2015/09/0009).

2.2.1. Zu den Dienstpflichtverletzungen

Die DK hat im Falle der S. eine "Belästigung" iSd § 8a B-GIBG angenommen, eine solche bei der T. (aufgrund der Tatsache, dass der BF nach dem Hinweis der T., dass sie das nicht wünsche, sein Verhalten eingestellt und sich entschuldigt hat) jedoch als nicht vorliegend gesehen. § 8a Abs. 2 B-GIBG (bloße Belästigung) wurde von der DK als Spezialnorm zu § 43 Abs. 2 BDG herangezogen, nachdem sie offenbar von vornherein davon ausging, dass die "sexuelle Sphäre" der beiden Schülerinnen durch die vorgeworfenen Aussagen bzw. das Berühren an der Wange nicht tangiert war. Die DK hat im Falle der S. eine "Belästigung" iSd Paragraph 8 a, B-GIBG angenommen, eine solche bei der T. (aufgrund der Tatsache, dass der BF nach dem Hinweis der T., dass sie das nicht wünsche, sein Verhalten eingestellt und sich entschuldigt hat) jedoch als nicht vorliegend gesehen. Paragraph 8 a, Absatz 2, B-GIBG (bloße Belästigung) wurde von der DK als Spezialnorm zu Paragraph 43, Absatz 2, BDG herangezogen, nachdem sie offenbar von vornherein davon ausging, dass die "sexuelle Sphäre" der beiden Schülerinnen durch die vorgeworfenen Aussagen bzw. das Berühren an der Wange nicht tangiert war.

§ 8a Abs. 2 B-GIBG lautet (Hervorhebungen und Kürzung auf das Wesentliche durch BVwG) Paragraph 8 a, Absatz 2, B-GIBG lautet (Hervorhebungen und Kürzung auf das Wesentliche durch BVwG):

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

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

2. [...]"

Die von der DK getroffene Differenzierung zwischen dem Verhalten des BF der T. und der S. gegenüber, kann nicht nachvollzogen werden, weil die Bezeichnung "Kleine" einer Untergebenen durch einen Vorgesetzten - unabhängig davon, ob er von dieser auf die Unerwünschtheit hingewiesen wird oder nicht, objektiv betrachtet offensichtlich "unangebracht" ist und jedenfalls eine Beeinträchtigung der Würde der so bezeichneten Person darstellt.

Es müssen darüberhinaus zwei weitere Tatbestände erfüllt sein. Erstens muss das unangebrachte Verhalten ihr Motiv in der Geschlechtszugehörigkeit haben und zweitens eine einschüchternde, feindselige oder demütigende

Arbeitsumwelt schaffen oder bezwecken, um eine Diskriminierung iSd § 8a Abs. 2 B-GlBG darzustellen. Es müssen darüberhinaus zwei weitere Tatbestände erfüllt sein. Erstens muss das unangebrachte Verhalten ihr Motiv in der Geschlechtszugehörigkeit haben und zweitens eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt schaffen oder bezwecken, um eine Diskriminierung iSd Paragraph 8 a, Absatz 2, B-GlBG darzustellen.

Im Gegenstand ist bereits der Geschlechtsbezug fraglich, weil die Bezeichnung "Klein(e)", auch auf das Lebensalter, das Dienstalter (im Sinne der Erfahrung) oder hier, aufgrund der nachvollziehbaren Anforderungen an den Tretgitteraufstelltrupp wohl zutreffend, die physischen Voraussetzungen (Kraft, Größe) meinen kann und damit geschlechtsneutral, verwendet werden kann. Die T. hat die Bezeichnung "Kleine" auf ihr Lebensalter bezogen und die S. hat die Bezeichnung selbst nicht einmal gestört.

Erst die Berührung im Gesicht ordnete die S. aufgrund ihrer subjektiven Empfindung dem Umstand zu, dass sie eine Frau ist. Dies auch aus dem Eindruck heraus, dass der BF bereits davor eine relativ nahe Sitzposition im Fahrzeug eingenommen hatte, um ihr den Weg zu zeigen.

Demgegenüber hat der BF glaubhaft angeführt, die Frauen aufgrund ihrer körperlich schwächeren Konstitution ausgesucht, als seine Fahrerin eingeteilt und zu Zwecken der eindeutigen Identifizierung so angesprochen zu haben (es waren mehrere weibliche Bedienstete im Arbeitstrupp, sodass die Anrede Frau Kollegin in Stresssituationen nicht eindeutig gewesen wäre). Die Berührung sei eine spontane unüberlegte Handbewegung gleich nach dem Einsteigen aus der Kälte kommend in den warmen Wagen der Schüler gewesen. Er hätte auch jeden anderen der am Lenkersitz gesessen wäre, so berührt. Ungeachtet der darin dennoch liegenden Würdeverletzung, ist daher - entgegen der Ansicht der DK - der Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit nicht mit ausreichender Sicherheit bewiesen.

Selbst wenn man die Bezeichnung "Kleine" bzw. die Berührung an der Wange als "geschlechtliches Verhalten" klassifizieren wollte, wurden durch die festgestellten Verhaltensweisen keine "unerträgliche Situation am Arbeitsplatz geschaffen" (vgl. dazu die in Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, 193 abgedruckten Hinweise auf die Erläuternden Bemerkungen zum B-GlBG zu den Begriffen der "einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt"). Selbst wenn man die Bezeichnung "Kleine" bzw. die Berührung an der Wange als "geschlechtliches Verhalten" klassifizieren wollte, wurden durch die festgestellten Verhaltensweisen keine "unerträgliche Situation am Arbeitsplatz geschaffen" vergleiche dazu die in Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, 193 abgedruckten Hinweise auf die Erläuternden Bemerkungen zum B-GlBG zu den Begriffen der "einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt").

Im Fall der T. hat der BF die Ausdrücke nur zweimal verwendet und nach Hinweis eingestellt und war die Angelegenheit für die T. damit erledigt.

Im Fall der S. hat diese selbst gesagt, dass sie die Bezeichnungen nicht gestört haben und war erst die Berührung im Gesicht der Auslöser für ihren Wunsch auf Nichtmehrerteilung beim Arbeitstrupp des BF, dem seitens der Vorgesetzten nachgekommen wurde. Diese Berührung war allerdings derart kurz und spontan und ist ein Einzelfall geblieben, sodass auch sie bei objektiver Betrachtung nicht als schwerwiegende Auswirkung auf das Arbeitsumfeld qualifiziert werden kann, weil beide betroffenen Schülerinnen in der Folge zu Inspektorinnen ernannt worden und damit ohnehin nicht mehr zum Kreis des in der Regel einteilbaren Personenkreises zählten und bis dahin auch nicht mehr eingeteilt wurden. Die S. hat noch ein halbes Jahr problemlos mit dem sie korrekt behandelnden BF Dienst versehen.

Zudem darf bei Polizistinnen in einer Großstadt nicht außer Acht gelassen werden, dass derartige Bezeichnungen und wohl auch der eine oder andere Eingriff in die körperliche Integrität durch ungewollte Berührungen von zu beamtshandelnden Personen, wohl zu den harmloseren Dingen gehören die ihre Arbeitsumwelt prägen. Dabei verkennt das BVwG keineswegs, dass es einen Unterschied macht, wenn eine Polizistin von einem Vorgesetzten derart bezeichnet bzw. berührt wird, der zur Fürsorge und zu einer professionellen Distanz verpflichtet ist.

Die Art der Berührung an der Wange sowie die Bezeichnung als "Kleine" bzw. "Klane" ist zweifellos eine Distanzverletzung und auch entwürdigend, doch liegen zusammengefasst keine Beweisergebnisse vor, dass der BF diese Bezeichnungen bewusst im Zusammenhang mit der Geschlechtszugehörigkeit verwendet und dadurch ein demütigende Arbeitsumwelt geschaffen hat.

Im Ergebnis bedeutet dies, dass eine Dienstpflichtverletzung iSd § 8a Abs. 2 B-GIBG auch hinsichtlich der S. nicht vorliegt und die DK dies verkannt hat. Im Ergebnis bedeutet dies, dass eine Dienstpflichtverletzung iSd Paragraph 8 a, Absatz 2, B-GIBG auch hinsichtlich der S. nicht vorliegt und die DK dies verkannt hat.

Es liegt nach Ansicht des BVwG jedoch eine Dienstpflichtverletzung gem. § 43a BDG vor, der wie folgt lautet (Hervorhebungen durch BVwG): Es liegt nach Ansicht des BVwG jedoch eine Dienstpflichtverletzung gem. Paragraph 43 a, BDG vor, der wie folgt lautet (Hervorhebungen durch BVwG):

"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 haben. 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."

§ 43a BDG ist die speziellere Norm im Verhältnis zu § 43 Abs. 2 BDG und sind deren Tatbestände erfüllt. Paragraph 43 a, BDG ist die speziellere Norm im Verhältnis zu Paragraph 43, Absatz 2, BDG und sind deren Tatbestände erfüllt.

Der BF hat als Vorgesetzter durch Benützung der Begriffe "Kleine" bzw. "Klane" und die Berührung an der Wange eine Verhaltensweise gesetzt, die die Würde der betroffenen Mitarbeiterinnen verletzt hat und ist diesen nicht mit der gebotenen Achtung begegnet. Dies ist - wie die DK richtig erkannt hat - keineswegs ein "respektvoller" Umgang.

Ungeachtet der entwürdigenden Wirkung von Ausdrücken wie "Kleine" oder "Klane", wenn sie ein Vorgesetzter gegenüber einer Untergebenen vor anderen Kolleginnen und Kollegen gebraucht, ist die Schwere der Pflichtverletzung - objektiv betrachtet - dennoch als vergleichsweise gering einzustufen, wenngleich die mehrmalige Bezeichnung der S. über den ganzen Tag hinweg die schließlich in der Berührung gipfelte, als schwerwiegender einzustufen ist, als die bloß ein- bzw. zweimalige Bezeichnung der T. in der stressigen Einsatzsituation. Zumal der BF zumindest nach der klaren ablehnenden Reaktion der so bedachten Kollegin T., sofort sein Verhalten eingestellt und sich entschuldigt hat. Es ist glaubhaft und nachvollziehbar, dass er genauso bei der S. vorgegangen wäre, hätte sie ihn darauf hingewiesen. Ebenso glaubhaft und nachvollziehbar ist, dass diese sich zum damaligen Zeitpunkt nicht getraut hat den vorgesetzten Chefinspektor zu kritisieren.

Die Subsumtion der ein- bis zweimaligen Äußerungen (im Spruch ist unpräzise von "des Öfteren" die Rede und war er diesbezüglich zu korrigieren) des BF der T. gegenüber, auch unter § 43 Abs. 2 BDG, die die DK vorgenommen hat, ist angesichts der Spezialität des § 43a BDG nicht zulässig. Der Gesetzgeber hat hinsichtlich der Auslegung des § 43a BDG zwar an § 43 Abs. 2 BDG angeknüpft, wollte aber keine parallele Strafbarkeit schaffen, sondern nur "schwerwiegende Verhaltensweisen" im Bereich der Kommunikation auf Grund ihrer Bedeutung nunmehr disziplinar nach § 43a BDG strafbar machen. Die von der DK zitierte Judikatur der DOK aus 2001 und 1994 ist diesbezüglich veraltet, da § 43a BDG mit BGBl. I 153/2009 eingefügt wurde (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, 209 ff und die dort zitierte Judikatur, sowie VwGH 25.01.2013, 2012/09/0154). Die Subsumtion der ein- bis zweimaligen Äußerungen (im Spruch ist unpräzise von "des Öfteren" die Rede und war er diesbezüglich zu korrigieren) des BF der T. gegenüber, auch unter Paragraph 43, Absatz 2, BDG, die die DK vorgenommen hat, ist angesichts der Spezialität des Paragraph 43 a, BDG nicht zulässig. Der Gesetzgeber hat hinsichtlich der Auslegung des Paragraph 43 a, BDG zwar an Paragraph 43, Absatz 2, BDG angeknüpft, wollte aber keine parallele Strafbarkeit schaffen, sondern nur "schwerwiegende Verhaltensweisen" im Bereich der Kommunikation auf Grund ihrer Bedeutung nunmehr disziplinar nach Paragraph 43 a, BDG strafbar machen. Die von der DK zitierte Judikatur der DOK aus 2001 und 1994 ist diesbezüglich veraltet, da Paragraph 43 a, BDG mit Bundesgesetzblatt Teil eins, 153 aus 2009, eingefügt wurde vergleiche Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 4. Auflage, 209 ff und die dort zitierte Judikatur, sowie VwGH 25.01.2013, 2012/09/0154).

2.2.2. Zur Schuld

Für Jedermann - und insbesondere auch für den BF - ist die entwürdigende Wirkung von Ausdrücken wie "Kleine" oder "Klane", wenn sie ein Vorgesetzter gegenüber einer Untergebenen vor anderen Kolleginnen und Kollegen gebraucht, erkennbar. Dazu braucht es nicht eines Hinweises durch die betroffene Person.

Die Anrede "Kleine" bzw. "Klane" unterscheidet sich aber von der klar herabwürdigenden mehrfachen Bezeichnung "Prinzessin" wegen der der sich der BF 2011 einem Verfahren ausgesetzt sah. Der Behörde ist es - entgegen der Ansicht

des BF - diesbezüglich nicht verwehrt, auch wenn eine getilgte einschlägige Vorstrafe nicht mehr als erschwerend gewertet werden darf, diese zur Beurteilung der subjektiven Tatseite heranzuziehen (VwGH 27.01.2011, 2010/09/0243).

Die ein- bis zweimaligen spontanen Äußerungen in der stressigen Einsatzsituation, der T. gegenüber, sind zwar gem. § 43a BDG - weil die menschliche Würde verletzend - strafbar, können hinsichtlich der Schuld des BF aber gerade noch als gering betrachtet und nur unbedeutende Folgen nach sich ziehend angesehen werden. Der emotionale BF hat die würdeverletzende Anrede in einer stressigen Einsatzsituation nur zweimal verwendet, sich entschuldigt und diese Anrede eingestellt, weil ihm von der T. die Würdeverletzung bewusst gemacht wurde. Die ein- bis zweimaligen spontanen Äußerungen in der stressigen Einsatzsituation, der T. gegenüber, sind zwar gem. Paragraph 43 a, BDG - weil die menschliche Würde verletzend - strafbar, können hinsichtlich der Schuld des BF aber gerade noch als gering betrachtet und nur unbedeutende Folgen nach sich ziehend angesehen werden. Der emotionale BF hat die würdeverletzende Anrede in einer stressigen Einsatzsituation nur zweimal verwendet, sich entschuldigt und diese Anrede eingestellt, weil ihm von der T. die Würdeverletzung bewusst gemacht wurde.

Ein Freispruch und eine Einstellung des Verfahrens iSd § 118 Abs. 1 Z 4 BDG scheitert jedoch an der weiteren Voraussetzung, dass eine Bestrafung auch nicht geboten sein muss, um den Beschuldigten von weiteren Verletzungen der Dienstpflichten abzuhalten. Ein Freispruch und eine Einstellung des Verfahrens iSd Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 4, BDG scheitert jedoch an der weiteren Voraussetzung, dass eine Bestrafung auch nicht geboten sein muss, um den Beschuldigten von weiteren Verletzungen der Dienstpflichten abzuhalten.

Der BF hat nur zwei Monate später einen ganzen Dienst über mehrmals, diesmal die S., wiederum so bezeichnet, sodass ihm diesbezüglich eine bewusste Inkaufnahme einer Würdeverletzung (und damit eine vorsätzliche Dienstpflichtverletzung) zu Recht vorgeworfen wurde. Dass er dies nicht beabsichtigt hat, ist nicht entscheidend, weil gem. § 91 BDG eine schuldhafte Verletzung - Fahrlässigkeit oder auch Eventualvorsatz - ausreicht und Absicht nicht gefordert ist (VwGH 13.12.1990, 89/09/0025 uva.). Der BF hat nur zwei Monate später einen ganzen Dienst über mehrmals, diesmal die S., wiederum so bezeichnet, sodass ihm diesbezüglich eine bewusste Inkaufnahme einer Würdeverletzung (und damit eine vorsätzliche Dienstpflichtverletzung) zu Recht vorgeworfen wurde. Dass er dies nicht beabsichtigt hat, ist nicht entscheidend, weil gem. Paragraph 91, BDG eine schuldhafte Verletzung - Fahrlässigkeit oder auch Eventualvorsatz - ausreicht und Absicht nicht gefordert ist (VwGH 13.12.1990, 89/09/0025 uva.).

Seine Rechtfertigung damit den stressigen und anstrengenden Dienst auflockern gewollt zu haben, ändert daran, dass ihm die entwürdigende Wirkung aufgrund der Reaktionen des Dienstgebers 2011 und der Kollegin T. bekannt war, nichts. Er hat den Dienst auf Kosten einzelner Kolleginnen aufgelockert und sie zumindest zum Teil lächerlich gemacht.

Hinsichtlich der kurzen Berührung an der Wange mit dem Handrücken, zur Illustration der Kälte draußen, ist zwar glaubhaft, dass diese spontan bzw. unüberlegt passierte, sie ist jedoch jedenfalls willentlich erfolgt und musste dem BF klar sein, dass eine derartige Berührung einer Untergebenen durch einen Vorgesetzten, gepaart mit der den ganzen Tag über verwendeten Anrede "Kleine" und der für die Beobachter im Auto übertriebenen körperlichen Nähe beim Ansagen des Weges, ebenfalls eine entwürdigende Wirkung innewohnt.

2.2.3. Zu den Erschwerungsgründen

Mehrmaliges Fehlverhalten wurde zurecht als erschwerend gem. § 33 Abs. 1 Z 1 StGB herangezogen, da der BF nicht nur die S., sondern eben auch die T. mit der entwürdigenden, unerwünschten und unangebrachten Bezeichnung "Klane" versehen hat. Wenngleich diesem Erschwerungsgrund qualitativ nur geringes Gewicht zukommt, da der BF (nur) zweimal eine derartige Äußerung getätigt sowie auf Hinweis auch sofort eingestellt und sich entschuldigt hat. Mehrmaliges Fehlverhalten wurde zurecht als erschwerend gem. Paragraph 33, Absatz eins, Ziffer eins, StGB herangezogen, da der BF nicht nur die S., sondern eben auch die T. mit der entwürdigenden, unerwünschten und unangebrachten Bezeichnung "Klane" versehen hat. Wenngleich diesem Erschwerungsgrund qualitativ nur geringes Gewicht zukommt, da der BF (nur) zweimal eine derartige Äußerung getätigt sowie auf Hinweis auch sofort eingestellt und sich entschuldigt hat.

Die Vorbildwirkung des BF als Vorgesetzter durfte hingegen von der DK nicht mehr als erschwerend herangezogen werden, weil das Verhalten als Vorgesetzter schon Teil des Strafvorwurfes des § 43a BDG ist und eine nochmalige Heranziehung als Erschwerungsgrund eine nicht zulässige Doppelverwertung (des Tatbestandsmerkmals) darstellt. Die Vorbildwirkung des BF als Vorgesetzter durfte hingegen von der DK nicht mehr als erschwerend herangezogen werden, weil das Verhalten als Vorgesetzter schon Teil des Strafvorwurfes des Paragraph 43 a, BDG ist

und eine nochmalige Heranziehung als Erschwerungsgrund eine nicht zulässige Doppelverwertung (des Tatbestandsmerkmals) darstellt.

2.2.4. Zu den Milderungsgründen

Gem. § 34 Abs. 1 Z 2 StGB stellte es einen Milderungsgrund dar, wenn der Täter bisher einen ordentlichen Lebenswandel geführt hat und die Tat mit seinem sonstigen Verhalten in auffallendem Widerspruch steht. Die DK hat diesbezüglich die gute Dienstbeschreibung und das Engagement des BF als mildernd gewertet, nicht jedoch die formelle Unbescholtenheit, was nach Ansicht des BF aber ebenfalls berücksichtigt werden hätte müssen. Gem. Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2, StGB stellte es einen Milderungsgrund dar, wenn der Täter bisher einen ordentlichen Lebenswandel geführt hat und die Tat mit seinem sonstigen Verhalten in auffallendem Widerspruch steht. Die DK hat diesbezüglich die gute Dienstbeschreibung und das Engagement des BF als mildernd gewertet, nicht jedoch die formelle Unbescholtenheit, was nach Ansicht des BF aber ebenfalls berücksichtigt werden hätte müssen.

Gemäß § 121 Abs. 2 BDG darf die erfolgte disziplinarische Bestrafung in einem weiteren Disziplinarverfahren nicht berücksichtigt werden, wenn der Beamte innerhalb von drei Jahren nach Rechtskraft der Disziplinarverfügung oder des Disziplinarerkenntnisses keine Dienstpflichtverletzung begangen hat. Diese Bestimmung verbietet jedoch nicht, dass auf das der disziplinarischen Bestrafung zugrunde liegende Verhalten auch nach Ablauf der in § 121 Abs. 2 BDG 1979 genannten Zeit zwecks Beurteilung der gesamten Persönlichkeitsstruktur des Täters sowohl im Hinblick darauf, ob der Milderungsgrund des § 34 Abs. 1 Z 2 StGB vorliege (vgl. aus der zur Bestimmung des § 55 VStG ergangenen Rechtsprechung z.B. das hg. Erkenntnis vom 27. Jänner 2011, Zl. 2010/09/0243) als auch zur Beurteilung, ob für den Täter die Prognose erstellt werden könne, er werde sich in Zukunft wohl verhalten (siehe dazu unten), Bedacht genommen werden darf (VwGH 19.03.2014, 2013/09/0179). Gemäß Paragraph 121, Absatz 2, BDG darf die erfolgte disziplinarische Bestrafung in einem weiteren Disziplinarverfahren nicht berücksichtigt werden, wenn der Beamte innerhalb von drei Jahren nach Rechtskraft der Disziplinarverfügung oder des Disziplinarerkenntnisses keine Dienstpflichtverletzung begangen hat. Diese Bestimmung verbietet jedoch nicht, dass auf das der disziplinarischen Bestrafung zugrunde liegende Verhalten auch nach Ablauf der in Paragraph 121, Absatz 2, BDG 1979 genannten Zeit zwecks Beurteilung der gesamten Persönlichkeitsstruktur des Täters sowohl im Hinblick darauf, ob der Milderungsgrund des Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2, StGB vorliege vergleiche aus der zur Bestimmung des Paragraph 55, VStG ergangenen Rechtsprechung z.B. das hg. Erkenntnis vom 27. Jänner 2011, Zl. 2010/09/0243) als auch zur Beurteilung, ob für den Täter die Prognose erstellt werden könne, er werde sich in Zukunft wohl verhalten (siehe dazu unten), Bedacht genommen werden darf (VwGH 19.03.2014, 2013/09/0179).

Vor dem Hintergrund dieser Rsp hat die DK zurecht keine Unbescholtenheit des BF bei der Bewertung des Milderungsgrund des § 34 Abs. 1 Z 2 StGB berücksichtigt und diesen daher nur eingeschränkt herangezogen. Vor dem Hintergrund dieser Rsp hat die DK zurecht keine Unbescholtenheit des BF bei der Bewertung des Milderungsgrund des Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2, StGB berücksichtigt und diesen daher nur eingeschränkt herangezogen.

Von "achtenswerten Beweggründen" (§ 34 Abs. 1 Z 3 StGB) - die der BF aufgrund seiner Absicht den Dienst aufzulockern als Milderungsgrund berücksichtigt sehen will - kann nicht die Rede sein. Die für Jedermann erkennbare "entwürdigenden" Wirkung von Ausdrücken wie "Kleine" oder "Klane" bzw. des Griffes an die Wange (zur Demonstration von Kälte, wie bei einem Kind) des Vorgesetzten vor anderen Kolleginnen und Kollegen, ist ein Lächerlichmachen und damit keinesfalls achtenswert. Von "achtenswerten Beweggründen" (Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 3, StGB) - die der BF aufgrund seiner Absicht den Dienst aufzulockern als Milderungsgrund berücksichtigt sehen will - kann nicht die Rede sein. Die für Jedermann erkennbare "entwürdigenden" Wirkung von Ausdrücken wie "Kleine" oder "Klane" bzw. des Griffes an die Wange (zur Demonstration von Kälte, wie bei einem Kind) des Vorgesetzten vor anderen Kolleginnen und Kollegen, ist ein Lächerlichmachen und damit keinesfalls achtenswert.

Das nunmehr vorliegende vollinhaltliche Geständnis des BF hinsichtlich der Berührung an der Wange, ist angesichts der einhelligen Zeugenaussagen nicht als mildernd im Sinne des § 34 Abs. 1 Z 17 StGB zu werten, weil Leugnen keine Aussicht auf Erfolg mehr gehabt hätte (Hinweis Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 20.9.1994, 11 Os 109/94; VwGH 21.09.2005, 2005/09/0042). Das nunmehr vorliegende vollinhaltliche Geständnis des BF hinsichtlich der Berührung an der Wange, ist angesichts der einhelligen Zeugenaussagen nicht als mildernd im Sinne des Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 17, StGB zu werten, weil Leugnen keine Aussicht auf Erfolg mehr gehabt hätte (Hinweis Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 20.9.1994, 11 Os 109/94; VwGH 21.09.2005, 2005/09/0042).

Als teilweise mildernd zu bewerten ist die nun mehr gegebene Schuldeinsicht des BF und seine Bereitschaft sein Verhalten künftig zu ändern (VwGH 28 und 29).

2.2.5. Zur Generalprävention

Ein nicht respektvoller Kommunikationsstil, insbesondere gegenüber jungen und unerfahrenen Kolleginnen und Kollegen, ist aufgrund seiner Auswirkung auf das Betriebsklima und die psychische Gesundheit und Motivation der Bediensteten, kein Bagatelldelikt. Die Verletzung der menschlichen Würde einer Kolleginnen oder eines Kollegen stellt daher kein geringfügiges Delikt dar, wenn dies mehrfach bzw. öffentlichkeitswirksam erfolgt. Schon deshalb ist die Verhängung einer Geldbuße gerechtfertigt, um der Nichtbefolgung des § 43a BDG durch andere Beamte iSd § 93 Abs. 1 BDG entgegenzuwirken. Ein nicht respektvoller Kommunikationsstil, insbesondere gegenüber jungen und unerfahrenen Kolleginnen und Kollegen, ist aufgrund seiner Auswirkung auf das Betriebsklima und die psychische Gesundheit und Motivation der Bediensteten, kein Bagatelldelikt. Die Verletzung der menschlichen Würde einer Kolleginnen oder eines Kollegen stellt daher kein geringfügiges Delikt dar, wenn dies mehrfach bzw. öffentlichkeitswirksam erfolgt. Schon deshalb ist die Verhängung einer Geldbuße gerechtfertigt, um der Nichtbefolgung des Paragraph 43 a, BDG durch andere Beamte iSd Paragraph 93, Absatz eins, BDG entgegenzuwirken.

Eine Geldstrafe ist hingegen nur bei schweren Dienstpflichtverletzungen, bsp. im gegebenen Kontext bei massivem Vergreifen im Ton wie Beschimpfungen oder körperlichen Übergriffen, Mobbing, etc. erforderlich und iSd Generalprävention gerechtfertigt.

Bei der Festsetzung der Strafhöhe unter dem Blickwinkel der Generalprävention, ist bei der Ermessensausübung auch die Relation zu anderen Dienstpflichtverletzungen und die Rsp zu § 43 Abs. 2 BDG zu berücksichtigen (an die der Gesetzgeber bei § 43a ausdrücklich anknüpfen wollte). Demgemäß ist die von der DK verhängte Strafe von € 4.000,- bzw. einem Monatsbezug, für die Bezeichnung zweier Kolleginnen als "Kleine" bzw. "Klane" im Rahmen eines dienstlichen Einsatzes und eine kurze Berührung mit dem Handrücken an der Wange, dem Gewicht der Taten nicht angemessen. Bei der Festsetzung der Strafhöhe unter dem Blickwinkel der Generalprävention, ist bei der Ermessensausübung auch die Relation zu anderen Dienstpflichtverletzungen und die Rsp zu Paragraph 43, Absatz 2, BDG zu berücksichtigen (an die der Gesetzgeber bei Paragraph 43 a, ausdrücklich anknüpfen wollte). Demgemäß ist die von der DK verhängte Strafe von € 4.000,- bzw. einem Monatsbezug, für die Bezeichnung zweier Kolleginnen als "Kleine" bzw. "Klane" im Rahmen eines dienstlichen Einsatzes und eine kurze Berührung mit dem Handrücken an der Wange, dem Gewicht der Taten nicht angemessen.

So finden sich beispielsweise in Erkenntnissen gegen die Beschwerden durch den VwGH abgewiesen wurden und wo eine Geldstrafe von einem Monatsbezug oder eine Geldbuße verhängt wurde, folgende disziplinar geahndete Handlungen:

§ 43 Abs. 2 BDG, Leugnung von Verbrechen des Nationalsozialismus durch einen Universitätsprofessor - 1 Monatsbezug (VwGH 20.05.2015, Ro 2014/09/0053). Paragraph 43, Absatz 2, BDG, Leugnung von Verbrechen des Nationalsozialismus durch einen Universitätsprofessor - 1 Monatsbezug (VwGH 20.05.2015, Ro 2014/09/0053).

§ 43 Abs. 2 BDG, Unsubstanziierter Vorwurf des Amtsmissbrauches eines karenzierten Beamten an seinen Bundesminister in einem Leserbrief und Übermittlung an 70 Adressaten (darunter Zeitungen) per Mail - 1 Monatsbezug (VwGH 15.02.2013, 2013/09/0001). Paragraph 43, Absatz 2, BDG, Unsubstanziierter Vorwurf des Amtsmissbrauches eines karenzierten Beamten an seinen Bundesminister in einem Leserbrief und Übermittlung an 70 Adressaten (darunter Zeitungen) per Mail - 1 Monatsbezug (VwGH 15.02.2013, 2013/09/0001).

§ 43 Abs. 2 und § 44 Abs. 1 BDG, Verstoß gegen eine Weisung des Vorgesetzten durch Versand einer E-Mail an verschiedene Personen außerhalb des Dienstweges - Geldbuße € 300,- (VwGH 12.11.2013, 2013/09/0044). Paragraph 43, Absatz 2 und Paragraph 44, Absatz eins, BDG, Verstoß gegen eine Weisung des Vorgesetzten durch Versand einer E-Mail an verschiedene Personen außerhalb des Dienstweges - Geldbuße € 300,- (VwGH 12.11.2013, 2013/09/0044).

§ 43 Abs. 2 BDG, Diebstahl von Batterien im Wert von € 4,99 durch einen Polizisten außer Dienst - Geldbuße € 500,- (VwGH 18.05.2010, 2006/09/0230). Paragraph 43, Absatz 2, BDG, Diebstahl von Batterien im Wert von € 4,99 durch einen Polizisten außer Dienst - Geldbuße € 500,- (VwGH 18.05.2010, 2006/09/0230).

§ 43 Abs. 2 BDG und § 44 Abs. 1 BDG, Unterlassung der Aufsichtspflicht als Überwachungsposten im Polizeianhaltezentrum und Verstoß gegen Sicherheitsweisungen, sodass zwei Schubhäftlinge flüchten konnten -

Geldbuße € 500,- (VwGH 10.11.2009, 208/09/0183). Paragraph 43, Absatz 2, BDG und Paragraph 44, Absatz eins, BDG, Unterlassung der Aufsichtspflicht als Überwachungsposten im Polizeianhaltezentrum und Verstoß gegen Sicherheitsweisungen, sodass zwei Schubhäftlinge flüchten konnten - Geldbuße € 500,- (VwGH 10.11.2009, 208/09/0183).

§ 43 Abs. 2 BDG, Abnahme von Fahrprüfungen durch einen Polizeioffizier im Rahmen seiner Nebenbeschäftigung während des angeordneten Dienstes (Plan- und Überstundendienst) und Nutzung des Dienstfahrzeuges für private Zwecke - Geldbuße € 800,- (VwGH 28.10.2004, 2003/09/0045). Paragraph 43, Absatz 2, BDG, Abnahme von Fahrprüfungen durch einen Polizeioffizier im Rahmen seiner Nebenbeschäftigung während des angeordneten Dienstes (Plan- und Überstundendienst) und Nutzung des Dienstfahrzeuges für private Zwecke - Geldbuße € 800,- (VwGH 28.10.2004, 2003/09/0045).

§ 43 Abs. 2 BDG, Ein Polizist gab in drei Fällen bei ihn betreffenden Lenkererhebungen der Strafbehörde Personen bekannt, die in der Zeit zwischen den Übertretungen und den Lenkeranfragen verstorben waren - Geldbuße ATS 5.000,- (VwGH 04.04.2001, 2001/09/0013). Paragraph 43, Absatz 2, BDG, Ein Polizist gab in drei Fällen bei ihn betreffenden Lenkererhebungen der Strafbehörde Personen bekannt, die in der Zeit zwischen den Übertretungen und den Lenkeranfragen verstorben waren - Geldbuße ATS 5.000,- (VwGH 04.04.2001, 2001/09/0013).

Die Verhängung bloß eines "Verweises", wie vom BF im Falle einer Bestätigung des Schuldspruches beantragt, würde dem Unrechtsgehalt der Tat(en) hingegen nicht gerecht werden, weil in der als schwerstes Delikt anzusehenden Verwendung der Kosenamen einen ganzen Tag über, gepaart mit der Berührung an der Wange durch einen Vorgesetzten im hier gegebenen Kontext, nicht mehr eine nur geringfügige Verletzung der Dienstpflicht erblickt werden kann.

2.2.6. Zur Spezialprävention

Der BF hat bereits 2011 ähnliche Verhaltensweisen gesetzt und hat insb. trotz der klaren Ablehnung einer ähnlichen Bezeichnung durch die T. nur zwei Monate davor, bei der Kommunikation mit der S. wieder "Kose- bzw. Spitznamen" verwendet.

Wie oben bereits ausführlich erläutert, ist im gegenständlichen Fall von vorsätzlicher Tatbegehung und damit von einem an sich hohen Verschuldensgrad auszugehen. Auch der objektive Unrechtsgehalt des vorliegenden Verstoßes gegen die Pflichten des Vorgesetzten kann im gegenständlichen Fall jedenfalls nicht mehr als gering betrachtet werden, wenngleich die gewählte Ausdruckweise nicht mit einer Belästigung iSd § 8a Abs. 2 GIBG, einer Beschimpfung oder einem massiven körperlichen Übergriff gleichgesetzt werden kann und das Verhalten so gut wie keine Auswirkungen auf den Dienstbetrieb hatte. Hier hat die DK die Beweisergebnisse - wie dargestellt - unrichtig gewürdigt und ist ihr in der Folge ein Ermessensfehler unterlaufen. Wie oben bereits ausführlich erläutert, ist im gegenständlichen Fall von vorsätzlicher Tatbegehung und damit von einem an sich hohen Verschuldensgrad auszugehen. Auch der objektive Unrechtsgehalt des vorliegenden Verstoßes gegen die Pflichten des Vorgesetzten kann im gegenständlichen Fall jedenfalls nicht mehr als gering betrachtet werden, wenngleich die gewählte Ausdruckweise nicht mit einer Belästigung iSd Paragraph 8 a, Absatz 2, GIBG, einer Beschimpfung oder einem massiven körperlichen Übergriff gleichgesetzt werden kann und das Verhalten so gut wie keine Auswirkungen auf den Dienstbetrieb hatte. Hier hat die DK die Beweisergebnisse - wie dargestellt - unrichtig gewürdigt und ist ihr in der Folge ein Ermessensfehler unterlaufen.

Da weiters ein Erschwerungsgrund (wegen Doppelverwertung) weggefallen ist und dem mehrmalige Fehlverhalten, als verbleibendem Erschwerungsgrund, aufgrund der Umstände qualitativ nur ein geringes Gewicht beizumessen ist (nur zweimal den Kosenamen verwendet, eingestellt nach Hinweis und Entschuldigung), überwiegen die oa. angeführten Milderungsgründe.

Schon von daher war die verhängte Strafe zu reduzieren und kam daher keine Geldstrafe mehr, sondern allenfalls eine Geldbuße in Betracht.

Das BVwG ist in diesem Strafraumen, auf Grund des gewonnenen Eindrucks von der Persönlichkeit des BF überzeugt, dass die Aussichten auf ein künftiges Unterbleiben von ähnlichen Dienstpflichtverletzungen - bei Beschränkung auf die mildere Strafe einer niedrigen Geldbuße - sich nicht in einer vagen Hoffnung erschöpfen, sondern vielmehr die Wahrscheinlichkeit besteht, dass der BF keine weiteren Dienstpflichtverletzungen begehen werde (VwGH 24.03.2009, 2008/09/0219).

Dabei werden die mehrmalige Bezeichnung der S. als "Kleine" bzw. "Klane" den ganzen Tag über, die schließlich im Griff an der Wange, um draußen die Kälte zu demonstrieren (Spruchpunkt 1) gipfelte, mit € 150,- bewertet und weitere € 50,- aufgrund des Erschwerungsgrundes, das der BF bereits zuvor die T. ebenso bezeichnet hat, bis sie ihn in die Schranken wies. Dies alles auch vor dem Hintergrund, dass dem BF bereits im Verfahren 2011 vor Augen geführt wurde, dass die ungewollte Verwendung von "Kosenamen" oder "Spitznamen" auch in Einsatzsituation und unter Stress nicht zulässig sind.

2.2.7. Zu den persönlichen Verhältnissen und zur wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit

In Anbetracht des Strafrahmens einer Geldbuße gem. § 92 Abs. 1 Z 3 BDG von bis zu einem halben Bruttomonatsbezug, was im vorliegenden ca. € 2.000,- bedeuten würde, hält das BVwG eine Geldbuße von ca. 10 % dieses Strafrahmens für tat- und schuldangemessen, aber auch notwendig sowie vor dem Hintergrund der festgestellten persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse jedenfalls für wirtschaftlich verkraftbar. In Anbetracht des Strafrahmens einer Geldbuße gem. Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3, BDG von bis zu einem halben Bruttomonatsbezug, was im vorliegenden ca. € 2.000,- bedeuten würde, hält das BVwG eine Geldbuße von ca. 10 % dieses Strafrahmens für tat- und schuldangemessen, aber auch notwendig sowie vor dem Hintergrund der festgestellten persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse jedenfalls für wirtschaftlich verkraftbar.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Auf die dargestellte Judikatur des VwGH zu Geldstrafen wird verwiesen und hat das BVwG seine die für die Ermessensübung hinsichtlich der Strafbemessung maßgebenden Überlegungen und Umstände iSd Erkenntnisses des VwGH 21.04.2015, Ra 2015/09/0009 offen gelegt und begründet. 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. Auf die dargestellte Judikatur des VwGH zu Geldstrafen wird verwiesen und hat das BVwG seine die für die Ermessensübung hinsichtlich der Strafbemessung maßgebenden Überlegungen und Umstände iSd Erkenntnisses des VwGH 21.04.2015, Ra 2015/09/0009 offen gelegt und begründet.

Schlagworte

Äußerungen, Dienstpflichtverletzung, Diskriminierung, Geldbuße,
Polizist, Respektlosigkeit, Strafbemessung, Vorgesetzter

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:W208.2129845.1.00

Zuletzt aktualisiert am

17.10.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at