

TE Bvwg Erkenntnis 2015/4/10 W136 2003243-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.04.2015

Entscheidungsdatum

10.04.2015

Norm

BDG 1979 §126 Abs2

BDG 1979 §43a

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 126 heute
2. BDG 1979 § 126 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. BDG 1979 § 126 gültig von 31.07.2016 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
4. BDG 1979 § 126 gültig von 01.01.2014 bis 30.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
5. BDG 1979 § 126 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
6. BDG 1979 § 126 gültig von 01.07.1997 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
7. BDG 1979 § 126 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
8. BDG 1979 § 126 gültig von 01.09.1988 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1988
9. BDG 1979 § 126 gültig von 01.01.1980 bis 31.08.1988

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

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

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

Spruch

W136 2003243-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER als Einzelrichterin über die Beschwerde des Oberrevident XXXX, vertreten durch TELOS Law Group Rechtsanwälte OG, 9020 Klagenfurt, Pfarrhofgasse 2, gegen das Disziplinarerkenntnis der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, Senat IX, vom 28.11.2013, GZ K7/19-DK-IX/13, betreffend Schuldspruch ohne Strafe, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER als Einzelrichterin über die Beschwerde des Oberrevident römisch 40, vertreten durch TELOS Law Group Rechtsanwälte OG, 9020 Klagenfurt, Pfarrhofgasse 2, gegen das Disziplinarerkenntnis der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, Senat römisch neun, vom 28.11.2013, GZ K7/19-DK-IX/13, betreffend Schuldspruch ohne Strafe, zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG Folge gegeben und der Disziplinarbeschuldigte von dem gegen ihn erhobenen Tatvorwurf gemäß § 126 Abs. 2 BDG 1979 freigesprochen. Der Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG Folge gegeben und der Disziplinarbeschuldigte von dem gegen ihn erhobenen Tatvorwurf gemäß Paragraph 126, Absatz 2, BDG 1979 freigesprochen.

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 (BF) steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Distributionsleiter der Österreichischen Post

AG.

2. Am 18.04.2013 sendete der BF folgendes E-Mail an seine Distributionsmanagerin, seine Bereichsleiterin, vier Zustellbasen in XXXX, den Vorsitzenden des Zentralausschusses der Österreichischen Post AG und den Vorsitzenden des Personalausschusses in XXXX (Anonymisierung durch das BVwG): 2. Am 18.04.2013 sendete der BF folgendes E-Mail an seine Distributionsmanagerin, seine Bereichsleiterin, vier Zustellbasen in römisch 40, den Vorsitzenden des Zentralausschusses der Österreichischen Post AG und den Vorsitzenden des Personalausschusses in römisch 40 (Anonymisierung durch das BVwG):

"Liebe Kollegen!

Am 16.04.2013 teilte mir Elke mit, dass ich Eure bereits geplanten Urlaube wieder einmal nicht mehr vertreten "darf". Auf Anweisung von X [Anm.: Bereichsleiterin], weil diese von Y [Anm.: Am 16.04.2013 teilte mir Elke mit, dass ich Eure bereits geplanten Urlaube wieder einmal nicht mehr vertreten "darf". Auf Anweisung von römisch zehn [Anm.: Bereichsleiterin], weil diese von Y [Anm.:

Personalvertreter] erfahren habe, dass es in der Zustellbasis F "Probleme" mit einem Zusteller gegeben habe. (Originalzitat Y: [Der BF] hat sein "wahres" Gesicht gezeigt.) Ein Zusteller hat lt. Aussage von Y angerufen und sich über mich beschwert. Nachdem wir den Zusteller eruiert hatten, kann sich dieser nur Wahrnehmungsprobleme von Y vorstellen, da es ein ausgezeichnetes Einvernehmen gab. Als Y damit konfrontiert wurde, konnte er sich plötzlich nicht mehr erinnern, welcher Zusteller es nun tatsächlich gewesen sei. Dieser Vorfall reiht sich lückenlos in die seit langem dauernden Mobbingintrigen copyright by X und Y gegen mich ein. Personalvertreter] erfahren habe, dass es in der Zustellbasis F "Probleme" mit einem Zusteller gegeben habe. (Originalzitat Y: [Der BF] hat sein "wahres" Gesicht gezeigt.) Ein Zusteller hat lt. Aussage von Y angerufen und sich über mich beschwert. Nachdem wir den Zusteller

eruiert hatten, kann sich dieser nur Wahrnehmungsprobleme von Y vorstellen, da es ein ausgezeichnetes Einvernehmen gab. Als Y damit konfrontiert wurde, konnte er sich plötzlich nicht mehr erinnern, welcher Zusteller es nun tatsächlich gewesen sei. Dieser Vorfall reiht sich lückenlos in die seit langem dauernden Mobbingintrigen ein.
copyright by römisch zehn und Y gegen mich ein.

@ Y: Du bist eines Personalvertreters unwürdig.

@ X: Das Mobbing gegen mich hat nun ein Ende - ich wehre mich!"

3. Mit beschwerdegegenständlichem Disziplinarerkenntnis wurde der BF nach mündlicher Verhandlung schuldig erkannt, er habe durch das vorangeführte E-Mail einen Sachverhalt in unangemessener Form weitergegeben und in seiner Formulierung die darin angeführten Personen herabwürdigend und verletzend behandelt sowie Aussagen getätigt, die geeignet sind, das gute Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit nachhaltig zu belasten und habe dadurch seine Dienstpflicht gemäß § 44 Abs. 1 BDG 1979, seine Vorgesetzten zu unterstützen, verletzt und eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des § 91 BDG 1979 begangen. Von der Verhängung einer Strafe wurde abgesehen.
Mit beschwerdegegenständlichem Disziplinarerkenntnis wurde der BF nach mündlicher Verhandlung schuldig erkannt, er habe durch das vorangeführte E-Mail einen Sachverhalt in unangemessener Form weitergegeben und in seiner Formulierung die darin angeführten Personen herabwürdigend und verletzend behandelt sowie Aussagen getätigt, die geeignet sind, das gute Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit nachhaltig zu belasten und habe dadurch seine Dienstpflicht gemäß Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979, seine Vorgesetzten zu unterstützen, verletzt und eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des Paragraph 91, BDG 1979 begangen. Von der Verhängung einer Strafe wurde abgesehen.

Begründend wurde ausgeführt, der BF habe im Juli und September 2012 sowie im April 2013 mit E-Mail gegenüber einem Mitarbeiter des Compliance Office geäußert, dass er von seiner Bereichsleiterin gemobbt werde. Erhebungen des Personalmanagements hätten jedoch ergeben, dass sich diese Vorwürfe nicht erhärtet bzw. bestätigt hätten. Aus der Dienstbeschreibung des Regionalleiters vom August 2013 gehe hervor, dass Einsatzbereitschaft und Flexibilität beim BF nur in geringem Ausmaß gegeben seien und er aufgrund von Mängeln im Führungsverhalten nicht als Distributionsleiter geeignet sei. Auf Grund der glaubwürdigen positiven Aussage seiner unmittelbaren Vorgesetzten, der Distributionsmanagerin, über die Arbeitsleistung des BF und den vom BF vorgelegten Unterlagen, wie einem sehr guten Revisionsbericht vom Juni 2013, hervorragenden Auditberichten vom Oktober 2007 und 2008 sowie dem dritten Platz des Logistik Award 2008 würde diese Dienstbeschreibung jedoch erheblich relativiert. Der BF habe vorgebracht, dass er sich aufgrund dienstlicher Vorgänge und Begebenheiten im Zusammenhang mit seiner Person im Vorfeld der verfahrensgegenständlichen Handlung in einem Ausnahmezustand befunden habe und ihn die als unwahr empfundene Behauptung des Personalvertreters, die dienstliche Konsequenzen nach sich gezogen habe, nur schwer habe umgehen können. Er habe sich sowohl von seiner Bereichsleiterin und auch dem Personalvertreter als ungerechtfertigt benachteiligt behandelt gefühlt und habe das angeordnete Unterlassen von Vertretertätigkeiten nicht nachvollziehen können. Mit seiner E-Mail habe sich der BF jedoch unangemessen verhalten und das gute Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit nachhaltig belastet. Die gewählte Vorgangsweise stünde seiner Unterstützungspflicht diametral entgegen, weshalb er gegen die in § 44 Abs. 1 BDG 1979 normierte Unterstützungspflicht verstoßen habe. Ein wertschätzender und korrekter Umgang untereinander sei unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren von Arbeitsabläufen und werde insbesondere von Führungskräften verlangt.
Begründend wurde ausgeführt, der BF habe im Juli und September 2012 sowie im April 2013 mit E-Mail gegenüber einem Mitarbeiter des Compliance Office geäußert, dass er von seiner Bereichsleiterin gemobbt werde. Erhebungen des Personalmanagements hätten jedoch ergeben, dass sich diese Vorwürfe nicht erhärtet bzw. bestätigt hätten. Aus der Dienstbeschreibung des Regionalleiters vom August 2013 gehe hervor, dass Einsatzbereitschaft und Flexibilität beim BF nur in geringem Ausmaß gegeben seien und er aufgrund von Mängeln im Führungsverhalten nicht als Distributionsleiter geeignet sei. Auf Grund der glaubwürdigen positiven Aussage seiner unmittelbaren Vorgesetzten, der Distributionsmanagerin, über die Arbeitsleistung des BF und den vom BF vorgelegten Unterlagen, wie einem sehr guten Revisionsbericht vom Juni 2013, hervorragenden Auditberichten vom Oktober 2007 und 2008 sowie dem dritten Platz des Logistik Award 2008 würde diese Dienstbeschreibung jedoch erheblich relativiert. Der BF habe vorgebracht, dass er sich aufgrund dienstlicher Vorgänge und Begebenheiten im Zusammenhang mit seiner Person im Vorfeld der verfahrensgegenständlichen Handlung in einem Ausnahmezustand befunden habe und ihn die als unwahr empfundene Behauptung des Personalvertreters, die dienstliche Konsequenzen nach sich gezogen habe,

nur schwer habe umgehen können. Er habe sich sowohl von seiner Bereichsleiterin und auch dem Personalvertreter als ungerechtfertigt benachteiligt behandelt gefühlt und habe das angeordnete Unterlassen von Vertretertätigkeiten nicht nachvollziehen können. Mit seiner E-Mail habe sich der BF jedoch unangemessen verhalten und das gute Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit nachhaltig belastet. Die gewählte Vorgangsweise stünde seiner Unterstützungspflicht diametral entgegen, weshalb er gegen die in Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979 normierte Unterstützungspflicht verstoßen habe. Ein wertschätzender und korrekter Umgang untereinander sei unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren von Arbeitsabläufen und werde insbesondere von Führungskräften verlangt.

4. Mit Schriftsatz vom 02.01.2014 brachte der rechtsfreundlich vertretene BF rechtzeitig Beschwerde gegen das oben angeführte Disziplinarerkenntnis wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung ein. Er beantragte einen Freispruch im Gegenstand, weil er kein disziplinäres Verhalten gesetzt habe, in eventu die Sache an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

Begründend wurde ausgeführt, dass die Erwägungen der belangte Behörde, wonach der BF eine Dienstpflichtverletzung gemäß § 44 Abs. 1 BDG 1979 begangen hätte, rechtlich verfehlt wären, da Verhaltensweisen, wie vom BF gesetzt, seit Inkrafttreten des § 43a BDG 1979 - sollten sie die notwendige Intensität erreichen - ausschließlich unter diese Bestimmung zu subsumieren seien. Da der BF sein Verhalten nach Inkrafttreten der zitierten Bestimmung gesetzt habe, wäre diese nunmehr anzuwenden. Spontane Äußerungen im dienstlichen Umgang dürften nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht auf die Goldwaage gelegt werden, nach der Judikatur der Disziplinaroberkommission wurde eine Beleidigung nicht als Dienstpflichtverletzung gewertet, wenn sie in einem Zustand der begreiflichen Entrüstung erfolgte. Nachdem auch die belangte Behörde zu dem Schluss gekommen sei, dass sich der BF in einer Ausnahmesituation befunden habe, erfülle das vorliegende Verhalten nicht den Tatbestand des § 43a BDG 1979, weshalb der BF freizusprechen sei.

Begründend wurde ausgeführt, dass die Erwägungen der belangte Behörde, wonach der BF eine Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979 begangen hätte, rechtlich verfehlt wären, da Verhaltensweisen, wie vom BF gesetzt, seit Inkrafttreten des Paragraph 43 a, BDG 1979 - sollten sie die notwendige Intensität erreichen - ausschließlich unter diese Bestimmung zu subsumieren seien. Da der BF sein Verhalten nach Inkrafttreten der zitierten Bestimmung gesetzt habe, wäre diese nunmehr anzuwenden. Spontane Äußerungen im dienstlichen Umgang dürften nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht auf die Goldwaage gelegt werden, nach der Judikatur der Disziplinaroberkommission wurde eine Beleidigung nicht als Dienstpflichtverletzung gewertet, wenn sie in einem Zustand der begreiflichen Entrüstung erfolgte. Nachdem auch die belangte Behörde zu dem Schluss gekommen sei, dass sich der BF in einer Ausnahmesituation befunden habe, erfülle das vorliegende Verhalten nicht den Tatbestand des Paragraph 43 a, BDG 1979, weshalb der BF freizusprechen sei.

5. Mit Schreiben vom 14.01.2014 (eingelangt beim BVwG am 07.03.2014) legte die DK - ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdeentscheidung Gebrauch zu machen - die Beschwerde und den Verfahrensakt dem BVwG vor.

6. Mit Schriftsatz vom 12.01.2015 übermittelte der BF einen Beschluss des Bundesverwaltungsgerichtes vom 23.10.2014, mit dem der Bescheid des Personalamtes XXXX der Österreichischen Post AG, mit dem der BF mit Ablauf Mai 2014 von seiner Verwendung als Distributionsleiter abberufen und eine neue Verwendung nicht zugewiesen wurde, aufgehoben wurde. Ergänzend wurde ausgeführt, dass das Bundesverwaltungsgericht in dieser Entscheidung davon ausgegangen sei, dass die von der Dienstbehörde behauptete, die Abberufung des BF von seinem Arbeitsplatz bedingende Organisationsänderung lediglich eine unsachliche Scheinargumentation darstelle, um den BF von seinem Arbeitsplatz abberufen zu können. Wenngleich sich die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes auf Vorgänge beziehe, die sich nach dem disziplinarrechtlich inkriminierten Verhalten des BF ereigneten, sei zu beachten, dass nach den Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichtes an der Dienststelle des BF ein sehr schlechtes Betriebsklima herrsche, wofür aber nicht der BF verantwortlich gemacht werden könne.

6. Mit Schriftsatz vom 12.01.2015 übermittelte der BF einen Beschluss des Bundesverwaltungsgerichtes vom 23.10.2014, mit dem der Bescheid des Personalamtes römisch 40 der Österreichischen Post AG, mit dem der BF mit Ablauf Mai 2014 von seiner Verwendung als Distributionsleiter abberufen und eine neue Verwendung nicht zugewiesen wurde, aufgehoben wurde. Ergänzend wurde ausgeführt, dass das Bundesverwaltungsgericht in dieser Entscheidung davon ausgegangen sei, dass die von der Dienstbehörde behauptete, die Abberufung des BF von seinem Arbeitsplatz bedingende Organisationsänderung lediglich eine unsachliche Scheinargumentation darstelle, um den BF von seinem Arbeitsplatz abberufen zu können. Wenngleich sich die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes auf Vorgänge beziehe, die sich nach dem

disziplinarrechtlich inkriminierten Verhalten des BF ereigneten, sei zu beachten, dass nach den Feststellungen des Bundesverwaltungsgerichtes an der Dienststelle des BF ein sehr schlechtes Betriebsklima herrsche, wofür aber nicht der BF verantwortlich gemacht werden könne.

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

1. Feststellungen:

1.1. Der am XXXX geborene BF steht seit 01.06.1993 im Postdienst und wurde mit 01.07.1994 zum Beamten ernannt. Der BF wurde von September 2002 bis Jänner 2011 und von September 2012 bis September 2013 als Distributionsleiter in der Zustellbasis Winklern verwendet, weiters wurde er vorübergehend in drei anderen Zustellbasen in seinem Bundesland als Distributionsleiter verwendet. Seit Oktober 2013 wird der BF faktisch im Bereich Post-Arbeitsmarkt XXXX verwendet. Mit Bescheid der Dienstbehörde wurde der BF mit Ablauf Mai 2014 von seiner Verwendung als Distributionsleiter wegen Auflösung seines Arbeitsplatzes abberufen, ohne dass ihm eine neue Verwendung zugewiesen wurde. Dieser Bescheid der Dienstbehörde wurde vom Bundesverwaltungsgericht mit Beschluss vom 23.10.2014, GZ W 106 2010920-1/5E, aufgehoben, da der Verdacht einer unsachlichen Vorgangsweise aufgrund der mangelnden Begründung der den Abberufungsbescheid zugrunde liegenden Organisationsänderung besteht.

1.1. Der am römisch 40 geborene BF steht seit 01.06.1993 im Postdienst und wurde mit 01.07.1994 zum Beamten ernannt. Der BF wurde von September 2002 bis Jänner 2011 und von September 2012 bis September 2013 als Distributionsleiter in der Zustellbasis Winklern verwendet, weiters wurde er vorübergehend in drei anderen Zustellbasen in seinem Bundesland als Distributionsleiter verwendet. Seit Oktober 2013 wird der BF faktisch im Bereich Post-Arbeitsmarkt römisch 40 verwendet. Mit Bescheid der Dienstbehörde wurde der BF mit Ablauf Mai 2014 von seiner Verwendung als Distributionsleiter wegen Auflösung seines Arbeitsplatzes abberufen, ohne dass ihm eine neue Verwendung zugewiesen wurde. Dieser Bescheid der Dienstbehörde wurde vom Bundesverwaltungsgericht mit Beschluss vom 23.10.2014, GZ W 106 2010920-1/5E, aufgehoben, da der Verdacht einer unsachlichen Vorgangsweise aufgrund der mangelnden Begründung der den Abberufungsbescheid zugrunde liegenden Organisationsänderung besteht.

1.2. Der BF wird von seiner unmittelbaren Vorgesetzten als grundsätzlich guter Distributionsleiter mit zum Teil schwierigen Mitarbeitern beschrieben. Der Regionalleiter bescheinigt ihm hingegen mangelnde Einsatzbereitschaft, mangelnde Flexibilität und mangelnde Führungsfähigkeit.

1.3. Der BF ist verheiratet und für 2 Kinder sorgepflichtig.

1.4. Dass der BF die ihm als Dienstpflichtverletzung angelastete E-Mail verfasst und versendet hat, wird von ihm nicht bestritten. Er vermeint jedoch, dass er damit keine Pflichtverletzung begangen hat, zumal er sich bei Verfassung der E-Mail in einem Ausnahmezustand befunden habe.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen konnten unmittelbar aufgrund der vorliegenden unbestrittenen Aktenlage getroffen werden. Die Feststellungen zum Verfahren betreffend Abberufung vom Arbeitsplatz konnten nach Einsichtnahme in den Akt GZ W106 2010920-1 des Bundesverwaltungsgerichtes getroffen werden.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit des BVwG

Art. 131 B-VG regelt die grundsätzliche Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden. Artikel 131, B-VG regelt die grundsätzliche Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden.

Das Dienstrecht und damit auch das Disziplinarrecht der Beamten ist gem. Art. 10 Abs. 1 Z. 16 B-VG unmittelbar von Bundesbehörden zu vollziehen. Das Dienstrecht und damit auch das Disziplinarrecht der Beamten ist gem. Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 16, B-VG unmittelbar von Bundesbehörden zu vollziehen.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch

Senate vorgesehen ist.

§ 135a Abs. 3 BDG sieht vor, dass bei einer durch die Disziplinaranwältin bzw. den Disziplinaranwalt erhobenen Beschwerde oder wenn die Disziplinarstrafe der Entlassung oder der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließender Rechte und Ansprüche verhängt wurde, die Entscheidung des BVwG durch einen Senat zu erfolgen hat. Gegenständlich liegt daher Einzelrichterzuständigkeit vor. Paragraph 135 a, Absatz 3, BDG sieht vor, dass bei einer durch die Disziplinaranwältin bzw. den Disziplinaranwalt erhobenen Beschwerde oder wenn die Disziplinarstrafe der Entlassung oder der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließender Rechte und Ansprüche verhängt wurde, die Entscheidung des BVwG durch einen Senat zu erfolgen hat. Gegenständlich liegt daher Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 in der Fassung BGBl. I 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Im vorliegenden Fall hat weder der BF die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt noch lassen die vorgelegten Verfahrensakten erkennen, dass eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache erwarten ließe. Der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt ist von der Verwaltungsbehörde vollständig in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben worden und weist bezogen auf den Zeitpunkt der Entscheidung des BVwG immer noch die gesetzlich gebotene Aktualität und Vollständigkeit auf. In der Beschwerde wird kein dem Ergebnis des behördlichen Ermittlungsverfahrens entgegenstehender oder darüber hinaus gehender für die Beurteilung relevanter Sachverhalt behauptet. Der Sachverhalt wird vom BF eingestanden und ist unstrittig. Ein Entfall der Verhandlung widerspricht weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389. Im vorliegenden Fall hat

weder der BF die Durchführung einer mündlichen Verhandlung beantragt noch lassen die vorgelegten Verfahrensakten erkennen, dass eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache erwarten ließe. Der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt ist von der Verwaltungsbehörde vollständig in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben worden und weist bezogen auf den Zeitpunkt der Entscheidung des BVwG immer noch die gesetzlich gebotene Aktualität und Vollständigkeit auf. In der Beschwerde wird kein dem Ergebnis des behördlichen Ermittlungsverfahrens entgegenstehender oder darüber hinaus gehender für die Beurteilung relevanter Sachverhalt behauptet. Der Sachverhalt wird vom BF eingestanden und ist unstrittig. Ein Entfall der Verhandlung widerspricht weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958,, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389.

Zu A)

3.2. Die anzuwendenden Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. 333, idF BGBl. I Nr. 210/2013 (BDG) lauten: 3.2. Die anzuwendenden Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. 333, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 210 aus 2013, (BDG) lauten:

§ 43a. Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Paragraph 43 a, Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

§ 91. Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen. Paragraph 91, Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

§ 126. (2) Das Disziplinarerkenntnis hat auf Schuldspruch oder Freispruch zu lauten und im Falle eines Schuldspruches, sofern nicht nach § 115 von einem Strafausspruch abgesehen wird, die Strafe festzusetzen. Paragraph 126, (2) Das Disziplinarerkenntnis hat auf Schuldspruch oder Freispruch zu lauten und im Falle eines Schuldspruches, sofern nicht nach Paragraph 115, von einem Strafausspruch abgesehen wird, die Strafe festzusetzen.

Der Beschwerde kommt Berechtigung zu.

3.3. Ein Schuldspruch ohne Strafe gemäß § 115 BDG 1979 darf nur erfolgen - sofern die Voraussetzungen für einen solchen vorliegen - wenn von der Verhängung einer Strafe ohne Verletzung dienstlicher Interessen (also im Hinblick auf generalpräventive Erwägungen) abgesehen werden kann und nach den Umständen des Falles und nach der Persönlichkeit des Beamten angenommen werden kann, dass ein Schuldspruch allein genügen werde, den Beamten von weiteren Verfehlungen abzuhalten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Disziplinarbehörden bei geringem Verschulden und unbedeutenden Folgen einer Dienstpflichtverletzung stets und in jedem Fall einen Schuldspruch gemäß § 115 BDG 1979 zu fällen hätten (VwGH 19.09.2001, 99/09/0202). 3.3. Ein Schuldspruch ohne Strafe gemäß Paragraph 115, BDG 1979 darf nur erfolgen - sofern die Voraussetzungen für einen solchen vorliegen - wenn von der Verhängung einer Strafe ohne Verletzung dienstlicher Interessen (also im Hinblick auf generalpräventive Erwägungen) abgesehen werden kann und nach den Umständen des Falles und nach der Persönlichkeit des Beamten angenommen werden kann, dass ein Schuldspruch allein genügen werde, den Beamten von weiteren Verfehlungen abzuhalten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Disziplinarbehörden bei geringem Verschulden und unbedeutenden Folgen einer Dienstpflichtverletzung stets und in jedem Fall einen Schuldspruch gemäß Paragraph 115, BDG 1979 zu fällen hätten (VwGH 19.09.2001, 99/09/0202).

3.4. Dem Beschwerdevorbringen, wonach das vom BF gesetzte Verhalten, sofern es überhaupt als Dienstpflichtverletzung zu werten ist, seit Inkrafttreten des § 43a BDG 1979 mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009

allenfalls als Verletzung dieser Bestimmung zu werten ist, kommt Berechtigung zu. Vor Inkrafttreten dieser Bestimmung hat die Judikatur derartige Grenzen in der Verhaltensweise gegenüber Vorgesetzten aus § 43 Abs. 2 BDG 1979, manchmal auch aus der Unterstützungspflicht gegenüber dem Vorgesetzten nach § 44 Abs. 1 BDG 1979 abgeleitet (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Disziplinarrecht 2010, S. 218). Allein schon die von der belangten Behörde vorgenommene unrichtige rechtliche Subsumtion des dem BF zur Last gelegten Verhaltens als Dienstpflichtverletzung im Sinne des § 44 Abs. 1 BDG 1979 belastet den bekämpften Bescheid mit Rechtswidrigkeit. Denn der Beschuldigte hat ein subjektives Recht darauf, dass ihm die als erwiesen angenommene Tat und die dadurch verletzte Verwaltungsvorschrift richtig und vollständig vorgehalten wird (vgl. VwGH vom 15.10.2009, Zl. 2008/09/0009). Im Übrigen ist darauf zu verweisen, dass "ungehörige" schriftlichen Äußerungen, soweit sie sich auch wie im vorliegenden Fall auf einen Personalvertreter in seiner Funktion beziehen, auch vor Inkrafttreten der Bestimmung des § 43a BDG 1979 allenfalls eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des § 43 Abs. 2 BDG 1979, jedoch keine Verletzung der Pflicht zur Unterstützung des Dienstvorgesetzten darstellen konnten.

3.4. Dem Beschwerdevorbringen, wonach das vom BF gesetzte Verhalten, sofern es überhaupt als Dienstpflichtverletzung zu werten ist, seit Inkrafttreten des Paragraph 43 a, BDG 1979 mit der 2. Dienstrechts-Novelle 2009 allenfalls als Verletzung dieser Bestimmung zu werten ist, kommt Berechtigung zu. Vor Inkrafttreten dieser Bestimmung hat die Judikatur derartige Grenzen in der Verhaltensweise gegenüber Vorgesetzten aus Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979, manchmal auch aus der Unterstützungspflicht gegenüber dem Vorgesetzten nach Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979 abgeleitet (vergleiche Kucsko-Stadlmayer, Disziplinarrecht 2010, S. 218). Allein schon die von der belangten Behörde vorgenommene unrichtige rechtliche Subsumtion des dem BF zur Last gelegten Verhaltens als Dienstpflichtverletzung im Sinne des Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979 belastet den bekämpften Bescheid mit Rechtswidrigkeit. Denn der Beschuldigte hat ein subjektives Recht darauf, dass ihm die als erwiesen angenommene Tat und die dadurch verletzte Verwaltungsvorschrift richtig und vollständig vorgehalten wird (vergleiche VwGH vom 15.10.2009, Zl. 2008/09/0009). Im Übrigen ist darauf zu verweisen, dass "ungehörige" schriftlichen Äußerungen, soweit sie sich auch wie im vorliegenden Fall auf einen Personalvertreter in seiner Funktion beziehen, auch vor Inkrafttreten der Bestimmung des Paragraph 43 a, BDG 1979 allenfalls eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979, jedoch keine Verletzung der Pflicht zur Unterstützung des Dienstvorgesetzten darstellen konnten.

3.5. Im Zusammenhang mit Dienstpflichtverletzungen gemäß § 43a BDG 1979 hat der Verwaltungsgerichtshof mit Rechtssatz vom 25.01.2013, Zl. 2012/09/0154, Folgendes ausgesprochen:

3.5. Im Zusammenhang mit Dienstpflichtverletzungen gemäß Paragraph 43 a, BDG 1979 hat der Verwaltungsgerichtshof mit Rechtssatz vom 25.01.2013, Zl. 2012/09/0154, Folgendes ausgesprochen:

"Nach den Erläuterungen 488 BlgNR 24. GP, S. 9, zu § 29a LDG 1984 idF 2009/I/153, versteht man unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (siehe dazu auch das Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002- III/7/2005). Schon § 26 der DP enthielt eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu findet sich in den §§ 43 bis 45 BDG 1979 keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen 'Betriebsfrieden' zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können. Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema 'Mobbing' zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue § 43a BDG 1979 deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird - um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten - an die ständige Rechtsprechung des VwGH angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber 'auf die Goldwaage gelegt' wird (vgl. E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 4. September 1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört' wird

(vgl. E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 16. Oktober 2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff 'Diskriminierung' umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen." "Nach den Erläuterungen 488 BlgNR 24. GP, S. 9, zu Paragraph 29 a, LDG 1984 in der Fassung 2009/I/153, versteht man unter Mobbing eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird (siehe dazu auch das Rundschreiben des Bundeskanzleramts, GZ BKA-931.015/0002-III/7/2005). Schon Paragraph 26, der DP enthielt eine Verpflichtung der Bediensteten zum achtungsvollen Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen. Im Gegensatz dazu findet sich in den Paragraphen 43 bis 45 BDG 1979 keine ausdrückliche Regelung, welche die Art und Weise des Umgangs von Bediensteten miteinander bzw. den allgemeinen 'Betriebsfrieden' zum Inhalt hat. Mobbinghandlungen sind jedoch schon nach derzeitiger Rechtslage als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren, wenn durch sie entweder Tatbestände des gerichtlichen Strafrechts (etwa Körperverletzung oder ehrenrühriges Verhalten) verwirklicht werden oder wenn aus ihnen Rückschlüsse auf dienstlich relevante Charaktermängel gezogen werden können. Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinbildung unter den Bediensteten zum Thema 'Mobbing' zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue Paragraph 43 a, BDG 1979 deshalb eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird - um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten - an die ständige Rechtsprechung des VwGH angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber 'auf die Goldwaage gelegt' wird (vergleiche E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 4. September 1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört' wird (vergleiche E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 16. Oktober 2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff 'Diskriminierung' umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen."

Für die gute Zusammenarbeit in einer Behörde ist es wünschenswert, dass jeder Beamte seinen Kollegen und Vorgesetzten mit der Achtung und Hilfsbereitschaft begegnet, die er selbst von ihm erwartet. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einem Vorgesetzten stellt schon eine Dienstpflichtverletzung dar. Es sind die Bedingungen des Einzelfalles entscheidend. An spontane mündliche Äußerungen sind geringere Anforderungen zu stellen als an schriftliche. Einer verständlichen Erregung ist billigerweise Rechnung zu tragen. Die Grenze der Pflichtwidrigkeit ist erst erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder wenn der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird (VwGH vom 04.09.1989, Zl. 89/09/0076).

3.6. Der BF vermeint, dass die in seiner E-Mail getroffenen Äußerungen auch nicht als Pflichtverletzung im Sinne des § 43a BDG 1979 und der dazu ergangenen Rechtsprechung gewertet werden können. Diesem Vorbringen ist zu folgen. 3.6. Der BF vermeint, dass die in seiner E-Mail getroffenen Äußerungen auch nicht als Pflichtverletzung im Sinne des Paragraph 43 a, BDG 1979 und der dazu ergangenen Rechtsprechung gewertet werden können. Diesem Vorbringen ist zu folgen.

Die belangte Behörde hat ausgeführt, dass der BF einen Sachverhalt in einer unangemessenen Form weitergegeben habe und die darin angeführten Personen verletzend und herabwürdigend behandelt habe. Eine weitere Darlegung welche Äußerungen genau unangemessen wären bzw. welche Passagen herabwürdigend und beleidigend wären ist jedoch unterblieben und kann auch hg. nicht erkannt werden. Zunächst ist darauf zu verweisen, dass der BF das, was ihm seine unmittelbare Vorgesetzte [Anm. "Elke"] mitgeteilt hat, inhaltlich richtig wieder gegeben hat. Dies ergibt sich aus der Aussage der diesbezüglich zeugenschaftlich vernommenen Vorgesetzten in der mündlichen Verhandlung vor der belangten Behörde. Inwiefern daher die richtige Darstellung einer Mitteilung, die der BF in dieser Form erhalten hat, unangemessen sein sollte, kann nicht erkannt werden.

Wenn sich nun also der BF nach der Mitteilung, er dürfe auf Anordnung der Bereichsleiterin X. keine Vertretertätigkeiten mehr übernehmen, weil der Personalvertreter Y. ihr über eine Beschwerde eines Zustellers über den BF berichtet habe, jedoch in weiterer Folge der angegebene Beschwerdeführer seinerseits angibt, sich nicht beschwert zu haben, von X. und Y. gemeinschaftlich "gemobbt" fühlt und dieses Empfinden auch so zum Ausdruck bringt, kann dies nachvollzogen werden und stellt dies an sich keine Pflichtverletzung dar. Daran vermag auch der Umstand, dass der tatsächliche Grund für das "Verbot" von Vertretertätigkeiten durch den BF offenbar die dadurch entstehenden hohen Kosten für die Post AG gewesen sein dürften, nichts zu ändern, wurde doch dieser Grund dem BF gegenüber durch seine Regionalleiterin gerade nicht kommuniziert. Wenn sich nun also der BF nach der Mitteilung, er dürfe auf Anordnung der Bereichsleiterin römisch zehn. keine Vertretertätigkeiten mehr übernehmen, weil der Personalvertreter Y. ihr über eine Beschwerde eines Zustellers über den BF berichtet habe, jedoch in weiterer Folge der angegebene Beschwerdeführer seinerseits angibt, sich nicht beschwert zu haben, von römisch zehn. und Y. gemeinschaftlich "gemobbt" fühlt und dieses Empfinden auch so zum Ausdruck bringt, kann dies nachvollzogen werden und stellt dies an sich keine Pflichtverletzung dar. Daran vermag auch der Umstand, dass der tatsächliche Grund für das "Verbot" von Vertretertätigkeiten durch den BF offenbar die dadurch entstehenden hohen Kosten für die Post AG gewesen sein dürften, nichts zu ändern, wurde doch dieser Grund dem BF gegenüber durch seine Regionalleiterin gerade nicht kommuniziert.

Hinsichtlich des vom BF diesbezüglich formulierten Ausdrucks "Mobbingintrige" ist insbesondere der Wortteil "...intrige" grundsätzlich geeignet, die Würde desjenigen, dem intrigantenhaftes Verhalten unterstellt wird, zu verletzen. So hat auch der Verwaltungsgerichtshof, festgestellt dass mit dem Vorwurf des "Schürens von Intrigen" und der "Hinterhältigkeit" ungeachtet der Frage der Richtigkeit der allenfalls hinter solchen Anschuldigungen stehenden Vorwürfe die durch das BDG 1979 gezogene Schranke im Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten überschritten ist (VwGH vom 19.10.1995, Zl. 94/09/0024). Im vorliegenden Fall ist jedoch zu beachten, dass sich der BF, wie von der belangte Behörde aufgrund der glaubwürdigen Angaben des BF festgestellt wurde, in einem subjektiv empfundenen "Ausnahmestand" befunden hat. Dieser "Ausnahmestand ist, wie den im Akt der belangten Behörde aufliegenden Niederschriften sowie dem Protokoll der mündlichen Verhandlung zu entnehmen ist, offenbar als Folge eines bereits seit Jahren zwischen ihm und einer größeren Anzahl von Mitarbeitern seiner Dienststelle bestehenden Konfliktes, bei dem er sich insbesondere von der zuständigen Bereichsleiterin und einem Personalvertreter als ungerecht behandelt bzw. gemobbt gefühlt hat, entstanden. Der einmalige in einem ansonsten sachlich begründeten E-Mail erhobene Vorwurf der "Mobbingintrige" erscheint daher, mag diese E-Mail auch an in die Angelegenheit nicht direkt involvierte Organisationseinheiten ergangen sein, in Anbetracht der auch von der belangten Behörde festgestellten Konfliktsituation nicht geeignet, die menschliche Würde der so bezichtigten Person zu beeinträchtigen. Dass die schriftliche Äußerung des BF geeignet gewesen ist, das gute Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit nachhaltig zu belasten, wurde von der belangten Behörde spruchgemäß zwar behauptet, aber in weiterer Folge nicht einmal ansatzweise begründet, und ist auch aus der Aktenlage nicht nachvollziehbar.

Im Hinblick auf die unter 3.5. dargestellte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, wonach nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einem Vorgesetzten schon eine Dienstpflichtverletzung darstellt, sondern die Bedingungen des Einzelfalles entscheidend sind, war im Sinne der obigen Ausführungen ein Freispruch zu fällen

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 unter A) zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes wird verwiesen. 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 unter A) zitierte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes wird verwiesen.

Schlagworte

Äußerungen, Dienstpflichtverletzung, Freispruch, Konkretisierung,
Mobbing, Subsumtion

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:W136.2003243.1.00

Zuletzt aktualisiert am

11.05.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at