

TE Bvwg Erkenntnis 2015/3/17 W136 2002919-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.03.2015

Entscheidungsdatum

17.03.2015

Norm

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §93 Abs1

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2 Z1

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 § 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

W136 2002919-1/7E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER als Vorsitzende und Helmut

TOMEK und Dr. Martin MÜHLGASSNER als fachkundige Laienrichter in der Disziplinarsache gegen XXXX, vertreten durch RA Dr. Horst Mayr, Bahnhofstraße 1, 4655 Vorchdorf, über die Beschwerde der Disziplinaranwältin für den Bereich der Österreichischen Post AG gegen den Bescheid der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat V vom 05.12.2013, GZ L4/24-DK-V/, betreffend Disziplinarstrafe der Geldstrafe zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Mag. Brigitte HABERMAYER-BINDER als Vorsitzende und Helmut TOMEK und Dr. Martin MÜHLGASSNER als fachkundige Laienrichter in der Disziplinarsache gegen römisch 40, vertreten durch RA Dr. Horst Mayr, Bahnhofstraße 1, 4655 Vorchdorf, über die Beschwerde der Disziplinaranwältin für den Bereich der Österreichischen Post AG gegen den Bescheid der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat römisch fünf vom 05.12.2013, GZ L4/24-DK-V/, betreffend Disziplinarstrafe der Geldstrafe zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde der Disziplinaranwältin gegen die Strafbemessung wird gemäß § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt. Die Beschwerde der Disziplinaranwältin gegen die Strafbemessung wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG abgewiesen und der angefochtene Bescheid bestätigt.

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

1. Mit Disziplinarerkenntnis der belangten Behörde vom 05.12.2013 wurde über den Disziplinarbeschuldigten XXXX (im Folgenden kurz DB) die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe eines Monatsbezuges wegen schuldhafter Verletzungen seiner Dienstpflichten verhängt. Der Spruch des bekämpften Bescheides lautet auszugsweise wörtlich (Anonymisierung durch das Bundesverwaltungsgericht): 1. Mit Disziplinarerkenntnis der belangten Behörde vom 05.12.2013 wurde über den Disziplinarbeschuldigten römisch 40 (im Folgenden kurz DB) die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe eines Monatsbezuges wegen schuldhafter Verletzungen seiner Dienstpflichten verhängt. Der Spruch des bekämpften Bescheides lautet auszugsweise wörtlich (Anonymisierung durch das Bundesverwaltungsgericht):

"[Der DB] Distributionsleiter im Bereich der Regionalleistung Distribution O ist schuldig. Er hat

1. a) als Distributionsleiter und Vorgesetzter in der Zustellbasis

XXXX von Juli 2010 bis 26. März 2012 gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig unangebrachte, beleidigende und verunglimpfende Verhaltensweisen an den Tag gelegt, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, indem römisch 40 von Juli 2010 bis 26. März 2012 gegenüber seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern regelmäßig unangebrachte, beleidigende und verunglimpfende Verhaltensweisen an den Tag gelegt, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, indem er

-sich von Mitte August 2010 bis Anfang November 2010 über seinen Mitarbeiter XXXX nach einer Leistenbruch-Operation dahingehend äußerte, dass dieser "im Urlaub zu viel gefressen habe und es ihm daher die Wampe zerrissen habe" sowie diesen mehrmals als "Wampenplatzer" bezeichnete, -sich von Mitte August 2010 bis Anfang November 2010 über seinen Mitarbeiter römisch 40 nach einer Leistenbruch-Operation dahingehend äußerte, dass dieser "im Urlaub zu viel gefressen habe und es ihm daher die Wampe zerrissen habe" sowie diesen mehrmals als "Wampenplatzer" bezeichnete,

-im Jahr 2011 seinen Mitarbeiter XXXX als "Wildschwein" bezeichnete, das er bei einer Wildschweinjagd erlegen werde, im Jahr 2011 seinen Mitarbeiter römisch 40 als "Wildschwein" bezeichnete, das er bei einer Wildschweinjagd erlegen werde,

-im September 2011 über den Mitarbeiter XXXX, der sich einer Operation am After unterziehen musste, die Aussage tätigte, dass es ihm "beim Arschficken den Arsch zerrissen" habe, -im September 2011 über den Mitarbeiter römisch 40

, der sich einer Operation am After unterziehen musste, die Aussage tätigte, dass es ihm "beim Arschficken den Arsch zerrissen" habe,

-Ende 2011 mehrmals seinen Mitarbeiter XXXX als "Flachkopf" bezeichnete und als bei XXXX Lebensgefährtin ein Krebsleiden festgestellt worden war, unangebrachte und unangemessene Äußerungen tätigte, wie "er solle nicht so einen Aufstand machen, einfach rausschneiden und passt schon wieder",-Ende 2011 mehrmals seinen Mitarbeiter römisch 40 als "Flachkopf" bezeichnete und als bei römisch 40 Lebensgefährtin ein Krebsleiden festgestellt worden war, unangebrachte und unangemessene Äußerungen tätigte, wie "er solle nicht so einen Aufstand machen, einfach rausschneiden und passt schon wieder",

-im Jahr 2011 seinen Mitarbeiter XXXX regelmäßig als "Flattermann" bezeichnete und sich, nachdem dieser vom Bundessozialamt einen Bescheid erhalten habe, sich dahingehend äußerte, dass dieser Status jedem "Bettbrunzer" zuerkannt werden würde,-im Jahr 2011 seinen Mitarbeiter römisch 40 regelmäßig als "Flattermann" bezeichnete und sich, nachdem dieser vom Bundessozialamt einen Bescheid erhalten habe, sich dahingehend äußerte, dass dieser Status jedem "Bettbrunzer" zuerkannt werden würde,

-im Sommer 2010 den Ferialpraktikanten XXXX mit einer Hasenscharte als "Beißer" verunglimpfte,im Sommer 2010 den Ferialpraktikanten römisch 40 mit einer Hasenscharte als "Beißer" verunglimpfte,

-im März 2012 seinen Mitarbeiter XXXX als "Hurentreiber" bezeichnete, da dieser angeblich zu viel Deospray verwenden würde,-im März 2012 seinen Mitarbeiter römisch 40 als "Hurentreiber" bezeichnete, da dieser angeblich zu viel Deospray verwenden würde,

-im Jahr 2011 regelmäßig den ehemaligen Zustellbasenleiter XXXX als "Glatzkopf und "Hosenbrunzer" bezeichnete und die Aussage tätigte, dass man nur ins Bett brunzen müsse und schon würde man pensioniert werden,-im Jahr 2011 regelmäßig den ehemaligen Zustellbasenleiter römisch 40 als "Glatzkopf und "Hosenbrunzer" bezeichnete und die Aussage tätigte, dass man nur ins Bett brunzen müsse und schon würde man pensioniert werden,

-im Jahr 2011 regelmäßig den ehemaligen Distributionsmanager XXXX aufgrund eines Sprachfehlers ständig nachäffte, den damaligen Regionalleiter XXXX als "Pferdekopf und den Bereichsleiter XXXX als "Beserl" bezeichnete,-im Jahr 2011 regelmäßig den ehemaligen Distributionsmanager römisch 40 aufgrund eines Sprachfehlers ständig nachäffte, den damaligen Regionalleiter römisch 40 als "Pferdekopf und den Bereichsleiter römisch 40 als "Beserl" bezeichnete,

-im Jahr 2011 als Vorgesetzter im Aufenthaltsraum der Zustellbasis XXXX regelmäßig Vorkommnisse, wie Urlaubswünsche, Krankenstände etc. auf eine herabwürdigende Art und Weise kommentierte bzw. lächerlich machte,-im Jahr 2011 als Vorgesetzter im Aufenthaltsraum der Zustellbasis römisch 40 regelmäßig Vorkommnisse, wie Urlaubswünsche, Krankenstände etc. auf eine herabwürdigende Art und Weise kommentierte bzw. lächerlich machte,

b) als Distributionsleiter und Vorgesetzter in der Zustellbasis XXXX von 27. März 2012 bis 14. Juli 2012 gegenüber seiner Mitarbeiterinb) als Distributionsleiter und Vorgesetzter in der Zustellbasis römisch 40 von 27. März 2012 bis 14. Juli 2012 gegenüber seiner Mitarbeiterin

XXXX regelmäßig unerwünschte, unangebrachte und beleidigende Verhaltensweisen an den Tag gelegt, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, indem errömisch 40 regelmäßig unerwünschte, unangebrachte und beleidigende Verhaltensweisen an den Tag gelegt, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, indem er

-seine Mitarbeiterin regelmäßig als "Black Beauty" bzw. "Pferdedompteuse" bezeichnete und in ihrer Nähe zusätzlich wieherte und dieses Verhalten trotz Ersuchen der Mitarbeiterin, dieses zu unterlassen, fortsetzte, sowie

-seine Mitarbeiterin aufforderte, eine Perücke abzunehmen, nachdem sie sich die Haare getönt hatte, sowie

2. am 25. Juli 2013 als Distributionsleiter und Vorgesetzter in der Zustellbasis XXXX nach Verlassen der Dienststelle - trotz bestehendem absoluten Alkoholverbot - in einem Lokal alkoholische Getränke (zwei Bier) konsumiert und ab 14:38 Uhr seinen Dienst in alkoholisiertem Zustand fortgesetzt hat.2. am 25. Juli 2013 als Distributionsleiter und Vorgesetzter in der Zustellbasis römisch 40 nach Verlassen der Dienststelle - trotz bestehendem absoluten Alkoholverbot - in einem Lokal alkoholische Getränke (zwei Bier) konsumiert und ab 14:38 Uhr seinen Dienst in alkoholisiertem Zustand fortgesetzt hat.

[Der DB] hat dadurch die Dienstpflichten eines Beamten nach dem Beamtendienstrechtsgesetz 1979, BGBl. 333/1979 i.d.g.F, (BDG 1979), nämlich bezüglich des Anschuldigungspunktes 1. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit Vorgesetzten, 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 1979) und bezüglich des Anschuldigungspunktes 2. seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nichts anderes bestimmt ist, zu befolgen (§ 44 Abs 1 BDG 1979) schuldhaft verletzt und dadurch Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 91 BDG 1979 begangen." [Der DB] hat dadurch die Dienstpflichten eines Beamten nach dem Beamtendienstrechtsgesetz 1979, Bundesgesetzblatt 333 aus 1979, i.d.g.F, (BDG 1979), nämlich bezüglich des Anschuldigungspunktes 1. den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit Vorgesetzten, 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, BDG 1979) und bezüglich des Anschuldigungspunktes 2. seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nichts anderes bestimmt ist, zu befolgen (Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979) schuldhaft verletzt und dadurch Dienstpflichtverletzungen im Sinne des Paragraph 91, BDG 1979 begangen."

Von einem weiteren Vorwurf, er habe seine Zustellbasis am 25. Juli 2013 ca. drei Stunden unerlaubt verlassen und die Zusteller-Abrechnung verspätet durchgeführt, wurde der DB freigesprochen.

Begründend wurde nach Darlegung des der Disziplinaranzeige zugrunde liegenden Sachverhaltes ausgeführt, dass sich der Sachverhalt aus den im Rahmen der mündlichen Verhandlungen im November und Dezember 2013 erhobenen Beweise, insbesondere den Zeugenaussagen von 11 näher genannten Zeugen sowie den vorliegenden niederschriftlichen Einvernahmen ergäbe. Der DB zeige sich lediglich hinsichtlich des Vorwurfes des Verstoßes gegen das Alkoholverbot geständig. Der DB habe durch sein Handeln die Grenzen des Erlaubten und Zumutbaren erheblich überschritten und habe sein Verhalten trotzdem er verschiedentlich aufmerksam gemacht wurde, es einzustellen, fortgesetzt. Nach näherer Darlegung der Rechtsprechung des VwGH zur Bestimmung des § 43a BDG 1979 wurde ausgeführt, dass die Erfahrung zeige, dass sich manche Täter - so auch im vorliegenden Fall der DB - gar nicht bewusst wären, was sie mit ihrem Verhalten anrichten würden und in welche Gefahr die sich selbst begeben würden, was auch die bisherige Verantwortung des DB, der nur rudimentäre Schuldeinsicht zeige, erkläre. Auch der grundsätzlich raue Umgangston in der Zustellbasis B. könne die Verunglimpfungen des DB nicht rechtfertigen. Es handle sich im Hinblick auf die soziale Schädlichkeit des Verhaltens des DB grundsätzlich um eine gravierende Dienstpflichtverletzung, wobei erschwerend hinzukäme, dass der DB sein Verhalten über einen sehr langen Zeitraum gesetzt habe. Dem DB sei zumindest bedingter Vorsatz anzurechnen, sei er doch auf den verunglimpfenden Charakter seiner Äußerungen hingewiesen worden. Aufgrund der objektiven Schwere der Dienstpflichtverletzung könne nur die Disziplinarstrafe der Geldstrafe eine angemessene Reaktion darstellen. Die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug sei spürbar, aber für den DB dennoch wirtschaftlich verkraftbar. Begründend wurde nach Darlegung des der Disziplinaranzeige zugrunde liegenden Sachverhaltes ausgeführt, dass sich der Sachverhalt aus den im Rahmen der mündlichen Verhandlungen im November und Dezember 2013 erhobenen Beweise, insbesondere den Zeugenaussagen von 11 näher genannten Zeugen sowie den vorliegenden niederschriftlichen Einvernahmen ergäbe. Der DB zeige sich lediglich hinsichtlich des Vorwurfes des Verstoßes gegen das Alkoholverbot geständig. Der DB habe durch sein Handeln die Grenzen des Erlaubten und Zumutbaren erheblich überschritten und habe sein Verhalten trotzdem er verschiedentlich aufmerksam gemacht wurde, es einzustellen, fortgesetzt. Nach näherer Darlegung der Rechtsprechung des VwGH zur Bestimmung des Paragraph 43 a, BDG 1979 wurde ausgeführt, dass die Erfahrung zeige, dass sich manche Täter - so auch im vorliegenden Fall der DB - gar nicht bewusst wären, was sie mit ihrem Verhalten anrichten würden und in welche Gefahr die sich selbst begeben würden, was auch die bisherige Verantwortung des DB, der nur rudimentäre Schuldeinsicht zeige, erkläre. Auch der grundsätzlich raue Umgangston in der Zustellbasis B. könne die Verunglimpfungen des DB nicht rechtfertigen. Es handle sich im Hinblick auf die soziale Schädlichkeit des Verhaltens des DB grundsätzlich um eine gravierende Dienstpflichtverletzung, wobei erschwerend hinzukäme, dass der DB sein Verhalten über einen sehr langen Zeitraum gesetzt habe. Dem DB sei zumindest bedingter Vorsatz anzurechnen, sei er doch auf den verunglimpfenden Charakter seiner Äußerungen hingewiesen worden. Aufgrund der objektiven Schwere der Dienstpflichtverletzung könne nur die Disziplinarstrafe der Geldstrafe eine angemessene Reaktion darstellen. Die

Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug sei spürbar, aber für den DB dennoch wirtschaftlich verkraftbar.

2. Die dagegen rechtzeitig erhobene Beschwerde der Disziplinaranwältin für den Bereich der Österreichischen Post AG vom 29.01.2014 richtet sich gegen den Strafausspruch der belangten Behörde, der Schuldspruch des Disziplinarerkenntnisses der belangten Behörde ist somit in Rechtskraft erwachsen. Beantragt wurde, die Entlassung des DB auszusprechen. Begründend wurde ausgeführt, die belangte Behörde sei bei der Beurteilung des Verschuldensgrades und der Strafbemessung einem Rechtsirrtum erlegen und läge damit Rechtswidrigkeit des Inhalts vor. Die Disziplinarkommission gehe hinsichtlich der den beiden Schuldsprüchen zugrunde liegenden Handlungen von zumindest bedingtem Vorsatz aus, da der Beschuldigte mehrmals auf den beleidigenden und verunglimpfenden Charakter seiner Äußerungen hingewiesen worden ist und er seine Handlungsweise hätte hinterfragen müssen. Gerade dieser Umstand den ersten Schuldvorwurf betreffend, nämlich, dass der Beschuldigte seine Handlungen auch fortgesetzt hat, nachdem er mehrmals darauf hingewiesen worden war, ließe jedoch nur den Schluss zu, dass unbedingter Vorsatz vorliegt. Auch bezüglich des zweiten Schuldvorwurfes sei von unbedingtem Vorsatz auszugehen, da der Beschuldigte als Führungskraft sogar qualifiziert Kenntnis vom absoluten Alkoholverbot und den drohenden Konsequenzen bei einem Verstoß dagegen gehabt habe. Die objektive Schwere der Beeinträchtigung des Rechtsgutes "Menschenwürde" sei im vorliegenden Fall besonders gravierend und sei nicht ausreichend gewichtet worden. Der Beschuldigte habe wiederkehrend eine konfliktfördernde Kommunikation in Worten, Lauten und Gesten gepflegt und dadurch für die Betroffenen, aber auch für alle jene, die nicht umhin kamen, sein Verhalten wahrzunehmen, belastende und peinliche Situationen geschaffen. Dabei habe er einerseits im direkten Umgang mit ihm unterstellten Personen seine Vormachtstellung als Vorgesetzter ausgenutzt und diese systematisch, oft und während längerer Zeit persönlich angegriffen und andererseits hinter dem Rücken seiner eigenen Vorgesetzten deren Autorität zu untergraben gesucht. Die Äußerungen und das teilweise "Nachäffen" wären nicht nur unerwünscht, unangebracht, beleidigend und anstößig sondern auch geeignet gewesen, feindselige und demütigende Arbeitsbedingungen zu schaffen sowie die dienstliche Zusammenarbeit und den betrieblichen Frieden ernstlich zu stören. In Konsequenz dazu wäre die Schwere der Taten als so hoch zu bewerten, dass schon im Sinne der Generalprävention ein deutlicheres Zeichen als eine Geldstrafe gesetzt werden muss und nur eine Entlassung diesen Ansprüchen gerecht werde. Ein Weiterbelassen des Beschuldigten im Dienst der Österreichischen Post AG hätte nicht nur intern, sondern auch extern eine negative Signalwirkung. Niemand aus dem Vorgesetzten- und Kollegenkreis, aber auch die Allgemeinheit, würde es daher verstehen, wenn bei einem derart langen Deliktszeitraum und bei einer derartigen Intensität der Dienstpflichtverletzungen eine andere Disziplinarstrafe als die Entlassung verhängt würde. Nach den Erfahrungen des täglichen Lebens würde dies vielmehr dazu führen, dass daraus ein Freibrief für die Begehung derart schwerer und fortgesetzter Dienstpflichtverletzungen abgeleitet würde.

3. Mit Schreiben vom 31.01.2014, beim BVwG am 06.03.2014 eingelangt, legte die belangte Behörde verfahrensgegenständliche Beschwerde samt Disziplinarakt vor. Mit Schreiben vom 12.02.2014 übermittelte das BVwG dem DB die Beschwerde gemäß § 10 VwGVG zur Kenntnisnahme und allfälligen Äußerung. Mit Schreiben vom 31.01.2014, beim BVwG am 06.03.2014 eingelangt, legte die belangte Behörde verfahrensgegenständliche Beschwerde samt Disziplinarakt vor. Mit Schreiben vom 12.02.2014 übermittelte das BVwG dem DB die Beschwerde gemäß Paragraph 10, VwGVG zur Kenntnisnahme und allfälligen Äußerung.

4. In seiner Äußerung vom 06.03.2014 beantragte der DB die Zurückweisung der Beschwerde wegen Verspätung, da diese, von einem Zustellzeitpunkt 08.01.2014 ausgehend, spätestens am 22.01.2014 einzubringen gewesen wäre. Unabhängig von der Frage der Rechtzeitigkeit der Beschwerde habe die belangte Behörde richtig entschieden, eine Rechtswidrigkeit des Inhaltes des bekämpften Bescheides läge nicht vor. Die belangte Behörde habe in umfassender Beweiswürdigung letztlich den Grad des Verschuldens erkannt und damit die Strafe richtig bemessen. Außerdem sei anzufügen, dass für die Schwere der Pflichtverletzung maßgebend sei, in welchem objektiven Ausmaß gegen Standes- oder Amtspflichten verstoßen oder der Dienstbereich beeinträchtigt wurde. Gerade aus spezialpräventiver Sicht, sei mit einer Geldstrafe bereits das Auslangen gefunden, es sei auch nicht richtig, dass die Konsequenzen als derart hoch zu bewerten sei, dass aus Gründen der Generalprävention eine Entlassung notwendig wäre, vielmehr habe die belangte Behörde unter rechtskonformer Erwägung der Erschwerungs- und Milderungsgründe, deren Vorliegen von der Disziplinaranwältin ignoriert werde, die Disziplinarstrafe der Geldstrafe rechtskonform ausgesprochen.

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

1. Feststellungen und Beweiswürdigung

1.1. Zur Person des DB

Der DB ist am 25.08.1968 geboren, wurde am 03.10. 1983 als Vertragsbediensteter der Post aufgenommen und mit 01.01.1991 zum Beamten ernannt. Seit dem Jahr 2004 wird der DB als Distributionsleiter verwendet. Mit Dienstbeurteilung vom 27.05.2013 wurde dem DB ein umfangreiches Fachwissen und durchschnittliche Arbeitsleistung mit Bereitschaft zur Mehrleistung bei höherem Arbeitsanfall beschrieben. In der Zusammenarbeit mit Vorgesetzten erweise er sich teilweise als wenig konstruktiv, im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen teilweise als wenig wertschätzend.

Der dem DB zum Zeitpunkt der Dienstpflichtverletzung vorgesetzte Distributionsmanager, selbst Opfer der inkriminierten Verhaltensweisen des DB, beschreibt dessen fachliche Qualifikation als "unumstritten", weshalb der DB auch in Problembereichen eingesetzt worden sei.

Der DB ist disziplinarrechtlich unbescholten.

1.2. Zur angelasteten Pflichtverletzung

Von der Disziplinaranwältin wurde lediglich die Strafzumessung des bekämpften Bescheides in Beschwerde gezogen, der Schuldspruch des bekämpften Bescheides ist somit in Rechtskraft erwachsen und gilt die angelastete Pflichtverletzung als erwiesen.

1.3. Obige Feststellungen konnten unmittelbar auf Grund der unbestrittenen Aktenlage getroffen werden.

2. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 135a BDG 1979 hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes durch einen Senat zu erfolgen, wenn die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt gegen ein Erkenntnis Beschwerde erhoben hat. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 135 a, BDG 1979 hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichtes durch einen Senat zu erfolgen, wenn die Disziplinaranwältin oder der Disziplinaranwalt gegen ein Erkenntnis Beschwerde erhoben hat. Gegenständlich liegt somit Senatszuständigkeit vor.

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

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 4 kann das Verwaltungsgericht, soweit das Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für

erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Absatz 4, kann das Verwaltungsgericht, soweit das Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt ist, ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

Im vorliegenden Fall konnte ungeachtet des Antrages der Disziplinaranwältin auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung von dieser abgesehen werden, da der Sachverhalt im Hinblick darauf, dass zu den begangenen Pflichtverletzungen ein rechtskräftiger Schuldspruch vorliegt, feststeht. Im gegenständlichen Fall waren lediglich die Strafzumessung und damit zusammenhängende Rechtsfragen zu klären. Dem Entfall einer mündlichen Verhandlung steht im Hinblick darauf, dass ausschließlich die Disziplinaranwältin und nicht der DB Beschwerde erhoben hat, auch nicht Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) oder Art. 47 der Charta der Grundrechte der europäischen Union entgegen. Es konnte daher von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen werden. Im vorliegenden Fall konnte ungeachtet des Antrages der Disziplinaranwältin auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung von dieser abgesehen werden, da der Sachverhalt im Hinblick darauf, dass zu den begangenen Pflichtverletzungen ein rechtskräftiger Schuldspruch vorliegt, feststeht. Im gegenständlichen Fall waren lediglich die Strafzumessung und damit zusammenhängende Rechtsfragen zu klären. Dem Entfall einer mündlichen Verhandlung steht im Hinblick darauf, dass ausschließlich die Disziplinaranwältin und nicht der DB Beschwerde erhoben hat, auch nicht Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK) oder Artikel 47, der Charta der Grundrechte der europäischen Union entgegen. Es konnte daher von der Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung abgesehen werden.

Gemäß § 27 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde zu überprüfen. Gemäß Paragraph 27, VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde zu überprüfen.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 hat das Verwaltungsgericht 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 haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, hat das Verwaltungsgericht 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 fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

Zu A)

3.1. Für den Beschwerdefall ist folgende Bestimmung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979 i.d.F. BGBl. I Nr. 210/2013 (BDG 1979) maßgeblich: 3.1. Für den Beschwerdefall ist folgende Bestimmung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 210 aus 2013, (BDG 1979) maßgeblich:

"§ 93. (1) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

(2) Hat der Beamte durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die

nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind."

Die für die Strafbemessung maßgeblichen Bestimmungen des Strafgesetzbuch - (StGB)

StF: BGBl. Nr. 60/1974 idF BGBl. I Nr. 134/2013 lauten:Stammfassung, Bundesgesetzblatt Nr. 60 aus 1974, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 134 aus 2013, lauten:

"§ 32. (1) Grundlage für die Bemessung der Strafe ist die Schuld des Täters.

(2) Bei Bemessung der Strafe hat das Gericht die Erschwerungs- und die Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen und auch auf die Auswirkungen der Strafe und anderer zu erwartender Folgen der Tat auf das künftige Leben des Täters in der Gesellschaft Bedacht zu nehmen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte.

(3) Im allgemeinen ist die Strafe umso strenger zu bemessen, je größer die Schädigung oder Gefährdung ist, die der Täter verschuldet hat oder die er zwar nicht herbeigeführt, aber auf die sich sein Verschulden erstreckt hat, je mehr Pflichten er durch seine Handlung verletzt, je reiflicher er seine Tat überlegt, je sorgfältiger er sie vorbereitet oder je rücksichtsloser er sie ausgeführt hat und je weniger Vorsicht gegen die Tat hat gebraucht werden können.

§ 33. (1) Ein Erschwerungsgrund ist es insbesondere, wenn der TäterParagraph 33, (1) Ein Erschwerungsgrund ist es insbesondere, wenn der Täter

1. mehrere strafbare Handlungen derselben oder verschiedener Art begangen oder die strafbare Handlung durch längere Zeit fortgesetzt hat;

.....

§ 34. (1) Ein Milderungsgrund ist es insbesondere, wenn der Täter

.....

18. die Tat schon vor längerer Zeit begangen und sich seither wohlverhalten hat;

....."

Im Gegenstand ist folgende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes beachtlich:

3.2. Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung ausführt, ist die Strafbemessung eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im § 93 BDG 1979 festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, wobei die Behörde verpflichtet ist, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf ihre Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (zuletzt VwGH vom 04.11.2014, Zl. Ro 2014/09/0023).3.2. Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung ausführt, ist die Strafbemessung eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im Paragraph 93, BDG 1979 festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, wobei die Behörde verpflichtet ist, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf ihre Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (zuletzt VwGH vom 04.11.2014, Zl. Ro 2014/09/0023).

3.3. Durch die mit der Dienstrechts-Novelle 2008, BGBl. I Nr. 147/2008, erfolgte Novellierung des§ 93 BDG 1979 wurde im zweiten Satz des § 93 Abs. 1 BDG 1979 die Zielsetzung "der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken", als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage kommt der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht mehr eine derart wesentliche Bedeutung wie bisher zu und sind Gründe der Generalprävention wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Ist eine Disziplinarstrafe in einem bestimmten Ausmaß geboten, um der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken, dann haben gegebenenfalls spezialpräventive Überlegungen, die eine solche Disziplinarstrafe nicht

als erforderlich erscheinen lassen würden, demgegenüber zurückzutreten. Dementsprechend enthalten die Gesetzeserläuterungen (RV BlgNR 24. GP, 1) zu dieser Bestimmung die Aussage, es soll nach der Novelle möglich sein, dass "bei besonders schweren Dienstpflichtverletzungen allein schon aus generalpräventiven Gründen eine Entlassung auszusprechen" sein wird (VwGH vom 19.05.2014, Zl. 2013/09/0194).

3.3. Durch die mit der Dienstrechts-Novelle 2008, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 147 aus 2008,, erfolgte Novellierung des Paragraph 93, BDG 1979 wurde im zweiten Satz des Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 die Zielsetzung "der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken", als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage kommt der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht mehr eine derart wesentliche Bedeutung wie bisher zu und sind Gründe der Generalprävention wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Ist eine Disziplinarstrafe in einem bestimmten Ausmaß geboten, um der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken, dann haben gegebenenfalls spezialpräventive Überlegungen, die eine solche Disziplinarstrafe nicht als erforderlich erscheinen lassen würden, demgegenüber zurückzutreten. Dementsprechend enthalten die Gesetzeserläuterungen Regierungsvorlage BlgNR 24. GP, 1) zu dieser Bestimmung die Aussage, es soll nach der Novelle möglich sein, dass "bei besonders schweren Dienstpflichtverletzungen allein schon aus generalpräventiven Gründen eine Entlassung auszusprechen" sein wird (VwGH vom 19.05.2014, Zl. 2013/09/0194).

3.4. Zu der nunmehr anzuwendenden Rechtslage ist zu bemerken, dass der erste Satz des § 93 Abs. 1 BDG 1979 durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nicht verändert worden ist. Nach wie vor gilt als "Maß für die Höhe der Strafe" die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld im Sinne der "Strafbemessungsschuld" des Strafrechtes und für die Strafbemessung ist danach sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend als auch der Grad des Verschuldens (vgl. die ErläutRV zur Vorgängerbestimmung des § 93 BDG 1979 im BDG 1977, 500 BlgNR14. GP 83). Das objektive Gewicht der Tat (der "Unrechtsgehalt") wird dabei in jedem konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB - wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt (vgl. E 18. September 2008, 2007/09/0320; E 29. April 2011, 2009/09/0132). Bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß § 93 Abs. 1 BDG 1979 fällt als gravierend ins Gewicht, wenn ein Beamter durch die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag (vgl. E 20. November 2001, 2000/09/0021). Daran hat sich auch durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nichts geändert. Unverändert ist durch die Dienstrechts-Novelle 2008 auch § 93 Abs. 1 dritter Satz BDG 1979 geblieben (VwGH vom 24.04.2012, Zl. 2011/09/0170).

3.4. Zu der nunmehr anzuwendenden Rechtslage ist zu bemerken, dass der erste Satz des Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nicht verändert worden ist. Nach wie vor gilt als "Maß für die Höhe der Strafe" die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld im Sinne der "Strafbemessungsschuld" des Strafrechtes und für die Strafbemessung ist danach sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend als auch der Grad des Verschuldens (vgl. die ErläutRV zur Vorgängerbestimmung des Paragraph 93, BDG 1979 im BDG 1977, 500 BlgNR14. Gesetzgebungsperiode 83). Das objektive Gewicht der Tat (der "Unrechtsgehalt") wird dabei in jedem konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB - wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt (vgl. E 18. September 2008, 2007/09/0320; E 29. April 2011, 2009/09/0132). Bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 fällt als gravierend ins Gewicht, wenn ein Beamter durch die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag (vgl. E 20. November 2001, 2000/09/0021). Daran hat sich auch durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nichts geändert. Unverändert ist durch die Dienstrechts-Novelle 2008 auch Paragraph 93, Absatz eins, dritter Satz BDG 1979 geblieben (VwGH vom 24.04.2012, Zl. 2011/09/0170).

3.5. 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 (VwGH vom 25.01.2013, Zl. 2012/09/0154).

3.5. 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 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 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 (VwGH vom 25.01.2013, Zl. 2012/09/0154).

Gerade bei Tatbeständen wie "Mobbing" und "sexuelle Belästigung" handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und - handlungen einen Verstoß gegen § 43a BDG 1979 und § 8 iVm § 9 B-GIBG 1993 ergeben (VwGH vom 26.06.2012, Zl.2011/09/0197). Gerade bei Tatbeständen wie "Mobbing" und "sexuelle Belästigung" handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die

Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und - handlungen einen Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG 1979 und Paragraph 8, in Verbindung mit Paragraph 9, B-GIBG 1993 ergeben (VwGH vom 26.06.2012, Zl. 2011/09/0197).

Der Beschwerde kommt im Ergebnis keine Berechtigung zu.

Die Disziplinaranwältin verneint, dass die belangte Behörde wegen der Schwere der Dienstpflichtverletzung allein schon aus generalpräventiven Erwägungen die Disziplinarstrafe der Entlassung zu aussprechen gehabt hätte, da es niemand aus dem Vorgesetzten -und Kollegenkreis verstehen würde, wenn eine andere Disziplinarstrafe als die der Entlassung verhängt würde. Diesem Vorbringen jedoch nicht gefolgt werden. Die belangte Behörde hat die Pflichtverletzungen des DB nachvollziehbar begründet und zutreffend im Hinblick auf die soziale Schädlichkeit des Verhaltens des DB und unter Bedachtnahme auf seine Stellung als Vorgesetzter mit Leitungsfunktion als objektiv gravierend erkannt. Es besteht kein Zweifel, dass die Äußerungen des DB unerwünscht, unangebracht, anstößig und beleidigend waren und demgemäß eine angemessene Strafe zu verhängen war, es kann jedoch nicht erkannt werden, dass die regelmäßigen verbalen Entgleisungen des DB im Hinblick auf den allgemein als eher rau zu bezeichnenden Umgangston an der Zustellbasis B. und unter Bedachtnahme auf das sonstige Verhalten des DB (zB. Unterstützung eines Mitarbeiters bei der Dienstzeitgestaltung, dessen Lebensgefährtin schwer erkrankt war) tatsächlich ein feindseliges und demütigendes Arbeitsumfeld unter den Betroffenen geschaffen hätten, dass diese "gelitten und geschwiegen" hätten, wie beschwerdegegenständlich vorgebracht wird.

Zwar haben die vom Verhalten des DB Betroffenen- wie von der Disziplinaranwältin zutreffend ausgeführt wurde - diesen wiederholt darauf hingewiesen, dass sein Verhalten unerwünscht ist und sich schließlich auch bei der Personalvertretung beschwert, wobei auch ein klärendes Gespräch durch einen Vorgesetzten mit dem DB keinen Erfolg zeigten. Dass letztlich keine entsprechende Maßnahmen gegen den DB gesetzt wurden, ist entgegen dem Beschwerdevorbringen nicht auf die Furcht der Opfer vor weiteren nachteiligen Folgen, die sie durch den DB zu befürchten hätten, zurückzuführen, sondern dass sich diese im Hinblick auf die Unbelehrbarkeit des DB einfach mit dessen Verhalten abgefunden haben (zB Aussage Zeugin H in der mündlichen Verhandlung vor der belangten Behörde:".....Dieses Verhalten hat mich gestört, dann habe ich es ignoriert, irgendwann war es nicht mehr lustig und ich habe dann nicht mehr hingehört. Ich habe ihn darauf hingewiesen, dass ich diese Aussagen nicht mag und habe auch ihn als Vorgesetzten appelliert.....Ich möchte aber auch betonen, es hat sicher Gespräche gegeben, die konfliktfrei waren, sonst bin ich mit ihm als Vorgesetzten gut ausgekommen.") Ähnliche Aussagen gibt es vom Zeugen M ("...da ich kein streitbarer Mensch bin, bin ich dienstlich mit [dem DB] korrekt ausgekommen und habe mit ihm sonst keine Schwierigkeiten gehabt.....Ich persönlich habe ihn in meiner Angelegenheit nicht angesprochen,..... ich glaube ich hätte es vielleicht machen sollen"), Zeugen R ("...Er hatte einfach einen lockeren Umgangston, vor allem im Hinblick auf seine Spitznamen. Der Beschuldigte ist fachlich super, diese Spitznamen hat es gegeben, es

war ein lockerer Umgangston..... Die Aussage, die da gefallen ist, hat mich persönlich verletzt."), Zeugen K ("...Der Umgangston war halt so. Ich habe nicht genau gewusst, ob das böse gemeint war oder nicht. Mich persönlich hat dieser Umgangston nicht wirklich gestört.....Das Verhältnis zum DB war schon gut, er hat mich eingestellt und es hat nie etwas gegeben"), Zeuge I (....Herr G. hat mir gesagt, dass der DB mich nachäffen würde.....Mich hat das nicht gestört. Herr [DB] hat einen Humor den viele nicht vertragen, ich vertrage ihn und ich glaube, dass der [DB] das nicht böse gemeint hat").

Unter Bedachtnahme auf die sich aus der mündlichen Verhandlung der belangten Behörde ergebenden näheren Umstände hinsichtlich der begangenen Pflichtverletzung, kann entgegen dem Beschwerdevorbringen nicht erkannt werden, dass die Pflichtverletzungen des DB auch in ihrer Gesamtheit betrachtet derartig schwer wiegen würden, das allein schon aus generalpräventiven Gründen die Entlassung auszusprechen wäre. Die belangte Behörde hat zutreffend darauf hingewiesen, dass gerade bei Mobbing sich manche Täter der möglichen Folgen ihrer Verhaltensweisen gar nicht bewusst sind, womit das mangelnde Unrechtsbewusstsein des DB durchaus zu erklären wäre. In diesem Sinne kann eine Rechtswidrigkeit des bekämpften Bescheides auch nicht darin gesehen werden, dass die belangte Behörde hinsichtlich des Verschuldens des DB von "zumindest" bedingtem Vorsatz ausgegangen ist. Denn das Vorbringen des DB, er habe niemand mit Absicht beleidigen oder verunglimpfen wollen, ist im Hinblick darauf, dass einzelne "Opfer" der Verbalattacken des DB diese gerade nicht als beleidigend wahrgenommen haben sondern mit der besonderen Art von Humor des DB erklärten, durchaus nachvollziehbar. So hat auch jene Zeugin, die der DB regelmäßig als "Black Beauty" oder Pferdedompteuse bezeichnete in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen Angaben des DB angegeben, dass dieser diese unpassenden Bezeichnungen allein deswegen wählte, weil die Zeugen aus einer Gegend kommt, wo es ein Gestüt gibt, jedoch diese Bezeichnungen nicht einen sonstigen negativen Bezug zu ihrer Person herstellen sollte. Wenn also der DB sein Verhalten trotz mehrfachen Ersuchens nicht eingestellt hat, kann im Hinblick darauf, dass ihm nach eigenen Aussagen gar nicht bewusst war, als wie unpassend und störend seine Äußerungen empfunden wurden, durchaus von bedingtem Vorsatz ausgegangen werden.

Dem Beschwerdevorbringen, dass die begangene Pflichtverletzung deswegen besonders schwer wiege, weil der DB gerade jenen Werte verletzt habe, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag kann schließlich auch nicht gefolgt werden. Dass gerade von einer Führungskraft mit Vorbildwirkung im Hinblick auf den von geforderten Stil der Kommunikation höhere Anforderungen zu stellen sind, ist unzweifelhaft, jedoch trifft die Pflicht zum wechselseitigen achtungsvollen Umgang gemäß § 43 a BDG 1979 grundsätzlich alle Beamten sowohl als Vorgesetzte als auch als Mitarbeiter. Somit hat der DB wohl den Kernbereich einer alle Beamten treffenden Dienstpflicht gemäß § 43a BDG 1979 verletzt (siehe dazu zB VwGH vom 18.02.1993, Zl. 92/09/028), aber wohl nicht einen Wert dessen Schutz ihm oblag, kann doch nicht erkannt werden, dass der Schutz des Rechtsgutes "Menschenwürde" einem Postbeamten, wenn auch als Distributionsleiter mit Führungsaufgaben betraut, in einem besonderen Maße zukäme. Dem Beschwerdevorbringen, dass die begangene Pflichtverletzung deswegen besonders schwer wiege, weil der DB gerade jenen Werte verletzt habe, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag kann schließlich auch nicht gefolgt werden. Dass gerade von einer Führungskraft mit Vorbildwirkung im Hinblick auf den von geforderten Stil der Kommunikation höhere Anforderungen zu stellen sind, ist unzweifelhaft, jedoch trifft die Pflicht zum wechselseitigen achtungsvollen Umgang gemäß Paragraph 43, a BDG 1979 grundsätzlich alle Beamten sowohl als Vorgesetzte als auch als Mitarbeiter. Somit hat der DB wohl den Kernbereich einer alle Beamten treffenden Dienstpflicht gemäß Paragraph 43 a, BDG 1979 verletzt (siehe dazu zB VwGH vom 18.02.1993, Zl. 92/09/028), aber wohl nicht einen Wert dessen Schutz ihm oblag, kann doch nicht erkannt werden, dass der Schutz des Rechtsgutes "Menschenwürde" einem Postbeamten, wenn auch als Distributionsleiter mit Führungsaufgaben betraut, in einem besonderen Maße zukäme.

Zusammengefasst konnte die von der Beschwerdeführerin behauptete besondere Schwere der begangenen Pflichtverletzung im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht erkannt werden und ist die belangte Behörde ohnehin davon ausgegangen, dass dem DB Vorsatz vorzuwerfen ist. Eine Rechtswidrigkeit des bekämpften

Bescheides hinsichtlich der Strafzumessung konnte nicht zuletzt im Hinblick auf die nachvollziehbare Begründung des bekämpften Bescheides somit nicht erkannt werden.

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 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 wird verwiesen.

Schlagworte

Disziplinaranwalt - Abweisung, Geldstrafe, Mobbing, Strafbemessung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:W136.2002919.1.00

Zuletzt aktualisiert am

17.06.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at