

TE Bvwg Erkenntnis 2014/12/11 W208 2014533-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.12.2014

Entscheidungsdatum

11.12.2014

Norm

BDG 1979 §123

BDG 1979 §43 Abs2

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §48 Abs1

BDG 1979 §76 Abs4

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2 Z1

1. BDG 1979 § 123 heute
 2. BDG 1979 § 123 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
 3. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
 4. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
 5. BDG 1979 § 123 gültig von 29.05.2002 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
 6. BDG 1979 § 123 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
 7. BDG 1979 § 123 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 8. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.1985 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1984
 9. BDG 1979 § 123 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1984
-
1. BDG 1979 § 43 heute
 2. BDG 1979 § 43 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
 3. BDG 1979 § 43 gültig von 31.12.2009 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
 4. BDG 1979 § 43 gültig von 29.05.2002 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
 5. BDG 1979 § 43 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 6. BDG 1979 § 43 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997
-
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 § 48 heute
 2. BDG 1979 § 48 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
 3. BDG 1979 § 48 gültig von 30.12.2022 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
 4. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.2019 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018

5. BDG 1979 § 48 gültig von 23.12.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
6. BDG 1979 § 48 gültig von 25.05.2018 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
7. BDG 1979 § 48 gültig von 28.12.2013 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
8. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.2008 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
9. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
10. BDG 1979 § 48 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
11. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997

1. BDG 1979 § 76 heute
2. BDG 1979 § 76 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2021 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
5. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
6. BDG 1979 § 76 gültig von 23.12.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
7. BDG 1979 § 76 gültig von 15.08.2018 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
8. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2014 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
9. BDG 1979 § 76 gültig von 01.08.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2013
10. BDG 1979 § 76 gültig von 29.12.2012 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
11. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2010 bis 28.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 135/2009
12. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
13. BDG 1979 § 76 gültig von 01.07.2007 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 53/2007
14. BDG 1979 § 76 gültig von 31.12.2005 bis 30.06.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 165/2005
15. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2002 bis 30.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
16. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.2000 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2000
17. BDG 1979 § 76 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
18. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.1993 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 873/1992
19. BDG 1979 § 76 gültig von 01.07.1991 bis 31.12.1992 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
20. BDG 1979 § 76 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1991

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

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W208 2014533-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über die Beschwerde von Gruppeninspektor XXXX, vertreten durch Rechtsanwälte Dr. XXXX, gegen den Einleitungsbeschluss der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES; SENAT 3, vom 29.09.2014, GZ. 31/3-DK/3-14, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über

die Beschwerde von Gruppeninspektor römisch 40 , vertreten durch Rechtsanwälte Dr. römisch 40 , gegen den Einleitungsbeschluss der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES; SENAT 3, vom 29.09.2014, GZ. 31/3-DK/3-14, zu Recht erkannt:

A)

I. Gem. § 28 Abs. 2 Z. 1 VwGVG i.V.m. § 123 BDG wird der angefochtene Einleitungsbeschluss insofern abgeändert, dass der Anschuldigungspunkt 2.d) zu lauten hat:römisch eins. Gem. Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 123, BDG wird der angefochtene Einleitungsbeschluss insofern abgeändert, dass der Anschuldigungspunkt 2.d) zu lauten hat:

"Er habe sich innerhalb der letzten drei Jahre im Kreis der Mitarbeiter der Polizeiinspektion XXXX herablassend über den Bezirkspolizeikommandanten Oberstleutnant XXXXgeäußert, indem er z. B. sagte ‚was wüll den des klane Bezirkskommandantle schon, der hat eh nix zu sogn‘ und über Bezirksinspektor XXXX ‚wos wüll den der‘."Er habe sich innerhalb der letzten drei Jahre im Kreis der Mitarbeiter der Polizeiinspektion römisch 40 herablassend über den Bezirkspolizeikommandanten Oberstleutnant XXXXgeäußert, indem er z. B. sagte ‚was wüll den des klane Bezirkskommandantle schon, der hat eh nix zu sogn‘ und über Bezirksinspektor römisch 40 ‚wos wüll den der‘.

II. Im Übrigen wird die Beschwerde gem.§ 28 Abs. 2 Z. 1 VwGVG i. V.m.§ 123 BDG als unbegründet abgewiesen.römisch zwei. Im Übrigen wird die Beschwerde gem. Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG i. römisch fünf.m. Paragraph 123, BDG als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässigDie 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 Polizeibeamter bei einer Polizeiinspektion

(PI).

2. Am 11.08.2014 erstattete der PI-Kommandant Disziplinaranzeige bei der Landespolizeidirektion (LPD) gegen den BF. Darin wird angeführt, dass das Verhalten des BF gegenüber seinen Kollegen seit dem Jahr 2010 gestört sei, dieses Verhalten habe sich seit Februar 2014 massiv verschlechtert und sei mittlerweile betriebsstörend. Bereits 2008 und 2010 sei es zu massiven Beschimpfungen von Kollegen gekommen.

Am 28.03.2014 von 07:00 bis 19:00 Uhr habe der BF eine Pflegefreistellung im Ausmaß von 12 Stunden zur Pflege der Tochter seiner Ehegattin beansprucht. Dies zu Unrecht, da die Tochter seiner Ehegattin an diesem Tag von 7:45 Uhr bis 11:25 Uhr in der Schule gewesen sei und am Unterricht teilgenommen habe, somit nicht erkrankt gewesen sei. Die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung habe demnach dem § 76 BDG widersprochen.Am 28.03.2014 von 07:00 bis 19:00 Uhr habe der BF eine Pflegefreistellung im Ausmaß von 12 Stunden zur Pflege der Tochter seiner Ehegattin beansprucht. Dies zu Unrecht, da die Tochter seiner Ehegattin an diesem Tag von 7:45 Uhr bis 11:25 Uhr in der Schule gewesen sei und am Unterricht teilgenommen habe, somit nicht erkrankt gewesen sei. Die Inanspruchnahme der Pflegefreistellung habe demnach dem Paragraph 76, BDG widersprochen.

Der BF habe darüber hinaus auch ein massiv betriebsstörendes Verhalten an den Tag gelegt, indem er von Februar 2014 bis April 2014 näher bezeichnete verbale Ausfälle gegen Kollegen und Vorgesetzte begangen und damit gegen §§ 43 Abs. 2 und 43a BDG verstoßen habe.Der BF habe darüber hinaus auch ein massiv betriebsstörendes Verhalten an den Tag gelegt, indem er von Februar 2014 bis April 2014 näher bezeichnete verbale Ausfälle gegen Kollegen und Vorgesetzte begangen und damit gegen Paragraphen 43, Absatz 2 und 43 a BDG verstoßen habe.

Als Beweismittel wurden diverse Aktenvermerke des PI-Kommandanten sowie die Erklärung des BF anlässlich der oa. Inanspruchnahme der Pflegefreistellung (Begründung "Pflege der Tochter meiner Ehegattin nach Erkrankung") beigelegt.

Den Aktenvermerken vom 07.04.2014 ist zu entnehmen, dass der BF am 25.03.2014 (08:15 Uhr) für den 26.03. bis 28.03.2014, jeweils von 07:00 bis 19:00 Uhr, Pflegefreistellung für die Pflege seiner Ehegattin beansprucht und diese sich im Zeitraum vom 26. - 28.03.2014 tatsächlich im Krankenstand befunden habe. Nachdem der BF am Nachmittag des 25.03.2014 vom zuständigen Bearbeiter telefonisch darauf hingewiesen worden sei, dass sein Pflegeurlaubsanspruch i. S.d. § 76 Abs. 1. BDG bereits nahezu ausgeschöpft sei (er hatte bei einem Anspruch von 39 Stunden bereits 36 verbraucht), habe der BF in der Folge am 27.03.2014 (13:15) telefonisch vorgebracht, dass der Pflegeurlaub am 28.03.2014 der Pflege seiner nunmehr ebenfalls erkrankten im gemeinsamen Haushalt lebenden Tochter seiner Ehefrau dienen würde. Den Aktenvermerken vom 07.04.2014 ist zu entnehmen, dass der BF am 25.03.2014 (08:15 Uhr) für den 26.03. bis 28.03.2014, jeweils von 07:00 bis 19:00 Uhr, Pflegefreistellung für die Pflege seiner Ehegattin beansprucht und diese sich im Zeitraum vom 26. - 28.03.2014 tatsächlich im Krankenstand befunden habe. Nachdem der BF am Nachmittag des 25.03.2014 vom zuständigen Bearbeiter telefonisch darauf hingewiesen worden sei, dass sein Pflegeurlaubsanspruch i. S.d. Paragraph 76, Absatz eins, BDG bereits nahezu ausgeschöpft sei (er hatte bei einem Anspruch von 39 Stunden bereits 36 verbraucht), habe der BF in der Folge am 27.03.2014 (13:15) telefonisch vorgebracht, dass der Pflegeurlaub am 28.03.2014 der Pflege seiner nunmehr ebenfalls erkrankten im gemeinsamen Haushalt lebenden Tochter seiner Ehefrau dienen würde.

Eine Nachschau des PI-Kommandanten in der Volksschule der Tochter habe allerdings ergeben, dass die Tochter am 28.03.2014 von Unterrichtsbeginn 07:45 bis Unterrichtsende um 11:25 Uhr in der Schule gewesen sei und am Unterricht teilgenommen habe und daher nicht aufgrund einer Erkrankung pflegebedürftig gewesen sei.

Einem Aktenvermerk vom 10.04.2014 ist zu entnehmen, dass für den 10.04.2014 eine niederschriftliche Vernehmung zu diesem Sachverhalt mit dem BF vereinbart worden sei. Der BF habe den PI-Kommandanten jedoch in Kenntnis gesetzt, dass er sich bereits mit seinem Rechtsanwalt in Verbindung gesetzt und dieser ihm geraten habe vorerst zum Sachverhalt keine Angaben zu machen. Im Laufe des 16. Kalenderwoche [Anmerkung BVwG: 14. - 19.04.2014] werde er von seinem Rechtsanwalt weitere Instruktionen erhalten und sich dann zum Sachverhalt äußern, bis dahin werde er für den 28.03.2014 weder Zeitausgleich noch Urlaub legen, weil sich lt. seinem Anwalt noch herausstellen werden, ob er an diesem Tag zu Unrecht Pflegeurlaub in Anspruch genommen habe.

Aus einem Aktenvermerk vom 25.06.2014 geht hervor, dass am 24.04.2014 eine Aussprache des BF mit dem Bezirkspolizeikommandanten, weiteren Angehörigen der Bezirkspolizeikommando (BPK) sowie dem PI-Kommandanten und seinem Stellvertreter, im Beisein des Vorsitzenden des Dienststellenausschusses stattgefunden habe. Der BF habe sich zum Vorwurf, dass er am 28.03.2014 zu Unrecht Pflegeurlaub bezogen habe, nicht einsichtig gezeigt. Es sei ihm daher die Erstattung einer Disziplinaranzeige angekündigt worden. Darüber hinaus würde dem BF angeführtes massiv betriebsstörendes Verhalten vorgeworfen und ein nicht achtungsvoller Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten. Mehrere Sechsaugengespräche hätten diesbezüglich nichts gefruchtet und der BF sei nach der Aussprache am 25.04.2014 auf unbestimmte Dauer in Krankenstand gegangen.

3. Einer im Akt einliegenden Meldung des BPK an die LPD vom 11.08.2014, der mehrerer Aktenvermerke angeschlossen sind, ist u.a. zu entnehmen, dass bereits am 02.04.2014 ein Vieraugengespräch des BF mit dem Bezirkspolizeikommandanten zum Thema: "Unrechtmäßige Inanspruchnahme von Pflegefreistellung für seine Tochter am 28.03.2014, obwohl diese nachweislich in der Schule gesessen sei", stattgefunden habe. Der BF habe bei diesem Gespräch als Begründung für sein Verhalten angeführt, er habe nur an die Familie gedacht, das Wohl der Familie stehe im Vordergrund, die Tochter hätte wegen ihres kränklichen Zustandes eigentlich zuhause bleiben sollen, da diese aber gebettelt habe, habe er sie in die Schule gebracht und von dort gegen 11:30 Uhr wieder abgeholt. Am Vormittag habe er sich dann um seine kranke Frau gekümmert.

4. Die Disziplinaranzeige wurde mit Schriftsatz vom 14.08.2014, welcher bei der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres, Senat 3 (DK) am 18.08.2014 eingelangt ist, vorgelegt. In dem Schriftsatz wird angeführt, dass die Vorfälle der Dienstbehörde seit 02.04.2014 bekannt sind.

5. Am 18.08.2014 erteilte die DK einen Erhebungsauftrag an die LPD zur Konkretisierung der Beschimpfungsvorwürfe (Tatzeit, Wortlaut).

6. Am 03.09.2014 langte das Erhebungsergebnis mit beigelegten Niederschriften und Aktenvermerken bei der DK ein.

7. Mit Schriftsatz vom 16.09.2014 (zugestellt 17.09.2014) wurde der BF von der DK zur Stellungnahme zum Erhebungsergebnis bis 23.09.2014 (einlangend) aufgefordert.

8. Mit Schreiben vom 23.09.2014 (eingelangt bei der DK am 23.09.2014) teilte der BF die Erteilung einer Vollmacht an seine Rechtsanwälte mit und stellte den Antrag die Frist für eine allfällige Stellungnahme bis 30.10.2014 zu erstrecken, weil er derzeit aufgrund seines Gesundheitszustandes nicht in der Lage sei, sich mit dem Sachverhalt auseinanderzusetzen. Beigelegt war ein Befundbericht einer namentlich angeführten Ärztin für Allgemeinmedizin vom 23.09.2014 mit der Diagnose: "Schwere depressive Episode, bei Beg. Burn-Out-Symptomatik, Panikattacken, Schlafstörungen" sowie die Information, dass sich der BF auch in Behandlung bei einer weiteren Ärztin befinde und regelmäßig Gruppengespräche absolviere, sowie aufgrund seiner Panikattacken derzeit nicht vernehmungsfähig sei. Des weiteren war ein Kurzarztbrief eines namentlich angeführten Krankenhauses beigelegt, in dem sich der BF vom 13.05.2014 bis zum 17.06.2014 zur Behandlung befunden habe, welchem die Entlassungsdiagnose: "F32.2 Schwere depressive Episode ohne psychotische Symptome, F10.2 Alkohol-Abhängigkeitssyndrom, F17.2. Tabak- Abhängigkeit" zu entnehmen ist.

9. Die Erstreckung der Stellungnahmefrist wurde von der DK mit E-Mail vom 23.09.2014 abgelehnt. Begründend wurde angeführt, dass bereits in den nächsten Tagen der Disziplinarsenat über die allfällige Einleitung eines Disziplinarverfahrens beraten werde.

10. Am 29.09.2014 fasste die DK einen Einleitungsbeschluss mit folgendem Spruch:

Der BF sei verdächtig, er habe

1.) am 28.03.2014, 12 Stunden Pflegefreistellung gemäß § 76 Abs. 1 Z. 1 BDG konsumiert und in diesem Zusammenhang 1.) am 28.03.2014, 12 Stunden Pflegefreistellung gemäß Paragraph 76, Absatz eins, Ziffer eins, BDG konsumiert und in diesem Zusammenhang

a) am 20.03.2014, nachmittags, mündlich per Telefon, sowie

b) am 30.03.2014, schriftlich,

wahrheitswidrig gemeldet, dass seine Stieftochter erkrankt wäre, obwohl das Mädchen die Schule besucht hätte und die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme tatsächlich nicht vorgelegen seien.

2.) von Februar bis Mai 2014 es wiederholt unterlassen, Vorgesetzten und Amtskollegen mit Achtung zu begegnen, sowie zu einem guten Funktionieren der Zusammenarbeit beizutragen und durch folgende Handlungen deren menschliche Würde verletzt:

a) am 20.03.2014, nach 19:00 Uhr, in XXXX an, Revierinspektorinspektor XXXX (Sl.) aufgefordert "sich versetzen zu lassen, weil es sonst dienstlich mit ihm kein gutes Ende nehmen würde" und weiters diesen Beamten und Bezirksinspektor XXXX (M.) als "die größten Drecksäcke" und "Zöllnerschweine, die man eh nirgends brauchen könne" beschimpft; a) am 20.03.2014, nach 19:00 Uhr, in römisch 40 an, Revierinspektorinspektor römisch 40 (Sl.) aufgefordert "sich versetzen zu lassen, weil es sonst dienstlich mit ihm kein gutes Ende nehmen würde" und weiters diesen Beamten und Bezirksinspektor römisch 40 (M.) als "die größten Drecksäcke" und "Zöllnerschweine, die man eh nirgends brauchen könne" beschimpft;

b) am 24.04.2014, im Dienst, seine Vorgesetzten Chefinspektor Johann

XXXX (J.), Abteilungsinspektor Gottfried XXXX (P.), sowie den Bezirkspolizeikommandanten Oberstleutnant Klaus XXXX (Kl.) als "Hyänen" bezeichnet; römisch 40 (J.), Abteilungsinspektor Gottfried römisch 40 (P.), sowie den Bezirkspolizeikommandanten Oberstleutnant Klaus römisch 40 (Kl.) als "Hyänen" bezeichnet;

c) am 10.05.2014 ca. 18:45 Uhr, seinen Inspektionskommandanten J., während eines Telefonats mit Abteilungsinspektor Christian XXXX (S.) als "Arschloch" beschimpft; c) am 10.05.2014 ca. 18:45 Uhr, seinen Inspektionskommandanten J., während eines Telefonats mit Abteilungsinspektor Christian römisch 40 (S.) als "Arschloch" beschimpft;

d) sich zu nicht näher bestimmten Tatzeiten über Kl. herablassend geäußert, indem er sagte "was wüll den des klane Bezirkskommandante schon, der hat eh nix zu sogn" und über M. "wos wüll den der".

Der Beamte sei dadurch verdächtig seine Dienstpflichten nach §§ 48 Abs. 1 und 43a i.V.m. § 91 BDG schuldhaft verletzt zu haben. Der Beamte sei dadurch verdächtig seine Dienstpflichten nach Paragraphen 48, Absatz eins und 43 a in Verbindung mit Paragraph 91, BDG schuldhaft verletzt zu haben.

Begründend wurde angeführt der BF befinde sich seit 25.04.2014 durchgehend im Krankenstand. Von der Dienstbehörde sei ein Verfahren nach § 14 BDG eingeleitet worden. Begründend wurde angeführt der BF befinde sich seit 25.04.2014 durchgehend im Krankenstand. Von der Dienstbehörde sei ein Verfahren nach Paragraph 14, BDG eingeleitet worden.

Der nunmehrige Verdacht mehrfacher Dienstpflichtverletzungen ergäbe sich aus der Disziplinaranzeige der LPD vom 14.08.2014 samt Beilagen sowie den über Auftrag der DK durchgeführten weiteren Erhebungen.

Zu Punkt 1.) wurde ausgeführt der BF habe einen Pflegeurlaubsanspruch im Ausmaß von 39 Stunden pro Jahr. Er habe bereits am 14., 26. und 27.03.2014 - jeweils nach Erstellung des Dienstplanes - Pflegefreistellung im Ausmaß von je 12 Stunden zur Pflege seine Stieftochter (am 14. März) bzw. seiner Ehefrau (26. und 27. März) konsumiert. Laut Dienstplan der PI, sei er am 28.03.2014 ab 7:00 Uhr zu einem zwölfstündigen Außendienst eingeteilt gewesen. Am 27.03.2014, nachmittags, habe er der PI telefonisch die Inanspruchnahme von 12 Stunden Pflegeurlaub für den 28.03.2014 gemeldet. Begründend habe er angegeben, dass er seine erkrankte Stieftochter L., geboren am 23.01.2007, pflegen müsse. Der BF sei in der Folge an diesem Tag dem Dienst ferngeblieben. Am 28.03.2014 um 8:05 Uhr habe der PI-Kommandant J., in der Volksschule eine Nachschau durchgeführt und in Anwesenheit der Klassenlehrerin festgestellt, dass das Mädchen am Unterricht (07:45 bis 11:25 Uhr) teilgenommen habe.

Am 30.05.2014 habe der BF gem. § 76 BDG seine Pflegefreistellung schriftlich nachgemeldet, indem er neuerlich angegeben habe, dass er am 28.03.2014 von 07:00 bis 19:00 Uhr (12 Stunden) zur Pflege der erkrankten Tochter seiner Ehegattin verbraucht habe. Am 30.05.2014 habe der BF gem. Paragraph 76, BDG seine Pflegefreistellung schriftlich nachgemeldet, indem er neuerlich angegeben habe, dass er am 28.03.2014 von 07:00 bis 19:00 Uhr (12 Stunden) zur Pflege der erkrankten Tochter seiner Ehegattin verbraucht habe.

Zu Punkt 2.) führte die DK aus, dass der BF bereits 2008 und 2010 mehrere Kollegen massiv beschimpft habe ("Arschlöcher, Schweine, Idioten"). Der BF habe damals die Vorwürfe bestritten es sei kein Disziplinarverfahren eingeleitet worden. Zu den nunmehr neuerlichen Vorwürfen wurde angeführt, dass der BF:

Zu a) am 20.03.2014 zu einem zwölfstündigen Außendienst eingeteilt gewesen wäre und nach Dienstende, aber noch in den Räumlichkeiten der PI, seinen anwesenden Kollegen SI. sowie den nicht anwesenden M. als die größten "Drecksäcke" und "Zöllnerschweine", die sowieso für nichts zu gebrauchen wären, bezeichnet habe. Danach sei er dem Kollegen in Richtung Ausgang bis zum Parkplatz gefolgt und habe ihn beschuldigt, dass er ihm "seine Freundin unter dem Arsch heraus gevögelt hätte" und dass er ein Verhältnis mit einer Kollegin habe. Nach der Aufforderung an SI., er solle sich bald versetzen lassen, weil es sonst dienstlich kein gutes Ende mit dem nehmen werde, habe er nochmals gesagt: "Ach ja, euch Zöllnerschweine kann man eh nirgends brauchen".

Zu b) am 24.04.2014 habe zwischen dem BF und seinen Vorgesetzten KI. und J. ein Gespräch in den Räumen des BPK stattgefunden. Gegenstand sei der nach Ansicht der Vorgesetzten zu Unrecht in Anspruch genommene Pflegeurlaub vom 28.03.2014 gewesen. Nach diesem Gespräch sei der BF auf die Dienststelle zurückgekehrt und habe dort in Anwesenheit weiterer Beamter, seine Vorgesetzten als "Hyänen" bezeichnet, die über ihn "hergefallen" seien.

Zu c) am 10.05.2014 um 18:15 Uhr habe der PI-Kommandant [Anmerkung BVwG Johann J.] gemeinsam mit S. eine Krankenstandskontrolle am Wohnort des seit 25.04.2014 erkrankten BF durchgeführt, [Anmerkung BVwG: Dabei hat sich der BF nach dem Bericht des J. vom 10.05.2014 verachtend angesehen und nicht begrüßt]. Danach seien die Beamten zurück zur Dienststelle. Um ca. 18:45 Uhr habe der BF S. angerufen und ihm mitgeteilt, dass sich sein Verhalten (gemeint sei gewesen, dass er nicht begrüßt habe) nicht gegen diesen [S.] gerichtet habe, sondern der "Hanse" gemeint gewesen sei. Weiters hätte er gesagt:

"Das Arschloch kommt mich jetzt schon im Krankenstand kontrollieren".

Zu d) Lt. Disziplinaranzeige solle sich der BF bereits vor der Besprechung am 24.04.2014 gegenüber seinem Vorgesetzten dem Bezirkspolizeikommandanten herablassend geäußert haben, indem er gesagt habe: "was wüll den des klane Bezirkskommandantle schon, der hat eh nix zu sogn". Seinen unmittelbaren Vorgesetzten M. habe er als Führungskraft nicht ernst genommen und Aussagen wie, "was wüll den der" getätigt.

Im Anschluss wurden die Aussagen von drei Zeugen wiedergegeben. Die Aussagen der Zeugen SI. und S. bestätigten die Beschimpfungen des BF zu den Punkten 2a) und 2c). Ein weiterer Zeuge (Revierinspektor Markus XXXX [O.]) habe über eine Diskussion bzw. einen Streit zwischen SI. und dem BF bezüglich der Verwendung von Dienstfahrzeugen

berichtet, aber nichts zum genauen Wortlaut sagen zu können. Im Anschluss wurden die Aussagen von drei Zeugen wiedergegeben. Die Aussagen der Zeugen SI. und S. bestätigten die Beschimpfungen des BF zu den Punkten 2a) und 2c). Ein weiterer Zeuge (Revierinspektor Markus römisch 40 [O.]) habe über eine Diskussion bzw. einen Streit zwischen SI. und dem BF bezüglich der Verwendung von Dienstfahrzeugen berichtet, aber nichts zum genauen Wortlaut sagen zu können.

Der BF habe bis dato eine Einvernahme verweigert. Seinem Antrag auf Erstreckung der Stellungnahmefrist zu den Vorwürfen, vom 23.09.2014 auf 30.10.2014, sei nicht stattgegeben worden.

Rechtlich wurde nach Wiedergabe der §§ 43a, 48 Abs. 1, 76 BDG sowie § 15d Abs. 2 MSchG sinngemäß ausgeführt, dass ausreichende Anhaltspunkte für die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung bestehen würden. Rechtlich wurde nach Wiedergabe der Paragraphen 43 a, 48, Absatz eins, 76, BDG sowie Paragraph 15 d, Absatz 2, MSchG sinngemäß ausgeführt, dass ausreichende Anhaltspunkte für die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung bestehen würden.

Zu Punkt 1.) ergebe sich der Verdacht daraus, dass gemäß § 76 Abs. 1 Z. 1 BDG die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung nur zur notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes ermögliche. Dies habe der BF auch beantragt, jedoch sei die Erkrankung gar nicht vorgelegen, weil das Mädchen am 28.03.2014 ordnungsgemäß am Unterricht in der Volksschule teilgenommen habe. Der BF sei daher verdächtig seine Dienstzeit nicht eingehalten und somit für die Dauer von 12 Stunden ungerechtfertigt vom Dienst abwesend gewesen zu sein, weil er seinen Dienstvorgesetzten und die Dienstbehörde wahrheits- und tatsachenwidrig über das Vorliegen eines Pflegefreistellungsgrundes getäuscht habe. Zu Punkt 1.) ergebe sich der Verdacht daraus, dass gemäß Paragraph 76, Absatz eins, Ziffer eins, BDG die Inanspruchnahme einer Pflegefreistellung nur zur notwendigen Pflege eines erkrankten Kindes ermögliche. Dies habe der BF auch beantragt, jedoch sei die Erkrankung gar nicht vorgelegen, weil das Mädchen am 28.03.2014 ordnungsgemäß am Unterricht in der Volksschule teilgenommen habe. Der BF sei daher verdächtig seine Dienstzeit nicht eingehalten und somit für die Dauer von 12 Stunden ungerechtfertigt vom Dienst abwesend gewesen zu sein, weil er seinen Dienstvorgesetzten und die Dienstbehörde wahrheits- und tatsachenwidrig über das Vorliegen eines Pflegefreistellungsgrundes getäuscht habe.

Zu Punkt 2.) wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Bestimmung des § 43a BDG (welche Verhaltenspflichten regle, welche bisher aus § 43 Abs. 2 BDG ableitbar gewesen seien) alle Bediensteten verpflichte einen achtungsvollen Umgangston untereinander und im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu beachten. Die Beamten müssten durch eine respektvolle Kommunikation sowie ihr Verhalten, zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beitragen. Verhaltensweisen, welche die menschliche Würde verletzen, seien zu unterlassen. Als disziplinar relevante Verletzungen dieser Verhaltenspflichten seien z.B. die Äußerung eines Beamten an seinen Kollegen, er möge "seinen blöden Mund halten" (VwGH 19.03.1993, 92/09/0316), die Bezeichnung als "riesengroßes Arschloch" (VwGH 04.09.1989, 98/09/0076) oder "Denunziantenhäuptling", oder auch der Gebrauch der Worte, er solle "scheißen gehen" bzw. "ihn am Arsch lecken" (VwGH 16.10.2008, 2006/09/0180) zu werten, ebenso wie sonstige verbale Ausschreitungen, wie Verspottungen und Lächerlichmachen. Als die Grenze jedenfalls überschreitend seien auch Beschimpfungen eines Kollegen als "Idiot" und "Trottel" angesehen worden. Der Beamte müsse darüber hinaus bei seiner Arbeit auch ein allgemein kollegiales Verhalten an den Tag legen, dürfe nicht durch unkooperatives Verhalten die Arbeitsabläufe beeinträchtigen. Auch eine Kommunikation, die unterschwellig aggressiv sei, könne bereits tatbestandsbegründend wirken. Zu Punkt 2.) wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass die Bestimmung des Paragraph 43 a, BDG (welche Verhaltenspflichten regle, welche bisher aus Paragraph 43, Absatz 2, BDG ableitbar gewesen seien) alle Bediensteten verpflichte einen achtungsvollen Umgangston untereinander und im Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern zu beachten. Die Beamten müssten durch eine respektvolle Kommunikation sowie ihr Verhalten, zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beitragen. Verhaltensweisen, welche die menschliche Würde verletzen, seien zu unterlassen. Als disziplinar relevante Verletzungen dieser Verhaltenspflichten seien z.B. die Äußerung eines Beamten an seinen Kollegen, er möge "seinen blöden Mund halten" (VwGH 19.03.1993, 92/09/0316), die Bezeichnung als "riesengroßes Arschloch" (VwGH 04.09.1989, 98/09/0076) oder "Denunziantenhäuptling", oder auch der Gebrauch der Worte, er solle "scheißen gehen" bzw. "ihn am Arsch lecken" (VwGH 16.10.2008, 2006/09/0180) zu werten, ebenso wie sonstige verbale Ausschreitungen, wie Verspottungen und Lächerlichmachen. Als die Grenze jedenfalls überschreitend seien auch Beschimpfungen eines Kollegen als "Idiot" und

"Trottel" angesehen worden. Der Beamte müsse darüber hinaus bei seiner Arbeit auch ein allgemein kollegiales Verhalten an den Tag legen, dürfe nicht durch unkooperatives Verhalten die Arbeitsabläufe beeinträchtigen. Auch eine Kommunikation, die unterschwellig aggressiv sei, könne bereits tatbestandsbegründend wirken.

Die dargestellten, durch Zeugenaussagen ausreichend belegten Verhaltensweisen des BF, seien nach derzeitiger Verdachtslage jedenfalls geeignet, die menschliche Würde zu verletzen, sowie eine feindliche Arbeitsumgebung zu schaffen und dadurch den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören. Das Verhalten des BF sei von einem Kommunikationsstil geprägt, der eines mit hoheitlichen Befugnissen betrauten Polizeibeamten unwürdig sei und in einer Polizeidienststelle nichts verloren habe. Der Dienstgeber habe ein unbedingtes Interesse daran, dass ein innerbetriebliches Klima herrsche, welches von gegenseitigem Respekt und Achtung getragen sei. Nur dadurch könnten Mitarbeiter ihre Leistungen bringen und in einem diffizilen und schwierigen Umfeld, wie es der sensible Bereich der öffentlichen Sicherheit darstelle, auf Dauer erfolgreich arbeiten. Der BF sei verdächtig, mit seinen Beschimpfungen und Diffamierungen einer Atmosphäre geschaffen zu haben, welche einem geordneten Dienstbetrieb abträglich sei. Die Einstellungsgründe nach § 118 BDG lägen nicht vor. Die dargestellten, durch Zeugenaussagen ausreichend belegten Verhaltensweisen des BF, seien nach derzeitiger Verdachtslage jedenfalls geeignet, die menschliche Würde zu verletzen, sowie eine feindliche Arbeitsumgebung zu schaffen und dadurch den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören. Das Verhalten des BF sei von einem Kommunikationsstil geprägt, der eines mit hoheitlichen Befugnissen betrauten Polizeibeamten unwürdig sei und in einer Polizeidienststelle nichts verloren habe. Der Dienstgeber habe ein unbedingtes Interesse daran, dass ein innerbetriebliches Klima herrsche, welches von gegenseitigem Respekt und Achtung getragen sei. Nur dadurch könnten Mitarbeiter ihre Leistungen bringen und in einem diffizilen und schwierigen Umfeld, wie es der sensible Bereich der öffentlichen Sicherheit darstelle, auf Dauer erfolgreich arbeiten. Der BF sei verdächtig, mit seinen Beschimpfungen und Diffamierungen einer Atmosphäre geschaffen zu haben, welche einem geordneten Dienstbetrieb abträglich sei. Die Einstellungsgründe nach Paragraph 118, BDG lägen nicht vor.

11. Gegen den am 07.10.2014 zugestellten Einleitungsbeschluss erhob der BF mit Schriftsatz vom 04.11.2014 (Aufgabedatum vom selben Tag) Beschwerde. Er führte eine Verletzung von Verfahrensvorschriften sowie Rechtswidrigkeit des Inhaltes an, beantragte die Aufhebung bzw. die Vorlage der Beschwerde vor das BVwG und die Durchführung einer mündlichen Verhandlung.

Im Rahmen der Wiedergabe des Sachverhaltes führte der Rechtsvertreter des BF u.a. aus, dass die angeblichen Äußerungen bzw. Beleidigungen seitens des BF lediglich von SI. bestätigt worden seien. Zwischen dem BF und dem SI. krisle es schon längere Zeit. Die Behauptung er hätte seine Vorgesetzten als "Hyänen bezeichnet, die über ihn hergefallen seien" seien von den Aussagen der einvernommenen Polizeibeamten und somit von den Beweisergebnissen nicht gedeckt. Der Polizeibeamte S., den der BF am Privathandy angerufen habe und demgegenüber er J. als "Arschloch, dass ihn jetzt schon im Krankenstand kontrollieren komme" bezeichnet haben soll, habe keine konkreten Anschuldigungen gegen den BF vorgebracht. Die Äußerungen "was wüll den des klane Bezirkskommandantle schon, der hat eh nix zu sogn. Glabst der kann Befehle vom LPD glei so negieren", seien lediglich vom Aktenvermerk des J. übernommen und durch keinerlei Aussagen der Polizeibeamten gedeckt. Die behaupteten dienstrechtlichen Verfehlungen auf den Jahren 2008 und 2010 hätten dem BF nicht nachgewiesen werden können und seien verjährt.

Der BF sei seit 25.04.2014 (schwere depressive Episode samt Alkohol-Abhängigkeitssyndrom und Tabak-Abhängigkeit) durchgehend im Krankenstand, die vorgeworfenen Vorfälle hätten sich im Zeitraum Februar bis Mai 2014 ereignet.

Der BF habe mitgeteilt, dass er aufgrund seines Gesundheitszustandes keine Stellungnahme abgeben könne, ein Fristerstreckungsantrag vom 23.09.2014 sei abgelehnt worden. Es sei dem BF die Möglichkeit zum Parteigenhör genommen worden, er habe die im Einleitungsbeschluss konkret angeführten Aussagen nicht getätigt und auch sonst keinerlei Handlungen gesetzt, die dazu geeignet gewesen wären den Betriebsfrieden zu stören oder die menschliche Würde zu verletzen.

Der BF habe sich zwar über die Kontrolle im Pflegeurlaub am 28.03.2014 geärgert. Jedoch habe er seinen Ärger nicht mit abschätzigen Aussagen Luft gemacht. Der BF sei auch durch die forsche Gesprächsführung der vorgesetzten Beamten Kl. und J. am 24.04.2014 psychisch überfordert gewesen. Den Pflegeurlaub habe er zur Pflege seiner Tochter und seiner Gattin berechtigterweise in Sinne des § 76 Abs. 3 BDG in Anspruch genommen. Der BF habe sich zwar über

die Kontrolle im Pflegeurlaub am 28.03.2014 geärgert. Jedoch habe er seinen Ärger nicht mit abschätzigen Aussagen Luft gemacht. Der BF sei auch durch die forschende Gesprächsführung der vorgesetzten Beamten Kl. und J. am 24.04.2014 psychisch überfordert gewesen. Den Pflegeurlaub habe er zur Pflege seiner Tochter und seiner Gattin berechtigterweise in Sinne des Paragraph 76, Absatz 3, BDG in Anspruch genommen.

Gemäß § 76 Abs. 3 BDG dürfe die Pflegefreistellung nach Abs. 1 leg cit im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit des Beamten nach § 48 Abs. 2 oder 6 oder nach den §§ 50a bis 50c und 50e nicht übersteigen. (§ 48 Abs. 2: Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten beträgt 40 Stunden. Sie könne in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, habe aber im Kalenderjahr im Gemäß Paragraph 76, Absatz 3, BDG dürfe die Pflegefreistellung nach Absatz eins, leg cit im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit des Beamten nach Paragraph 48, Absatz 2, oder 6 oder nach den Paragraphen 50 a bis 50 c und 50 e nicht übersteigen. (Paragraph 48, Absatz 2 : , Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten beträgt 40 Stunden. Sie könne in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, habe aber im Kalenderjahr im

Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen ...). Darüber hinaus

besteht gemäß § 76 Abs. 4 BDG - unbeschadet des § 74 - Anspruch auf Pflegegeldfreistellung bis zum Höchstmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Beamte den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht habe und wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt), dass das zwölfter Lebensjahr noch nicht überschritten habe, an der Dienstleistung neuerlich verhindert sei. Die Pflegefreistellung könne tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichte der Beamte jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßige Dienst, sei die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen (Abs. 5). besteht gemäß Paragraph 76, Absatz 4, BDG - unbeschadet des Paragraph 74, - Anspruch auf Pflegegeldfreistellung bis zum Höchstmaß einer weiteren Woche der im Absatz 3, angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Beamte den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Absatz eins, verbraucht habe und wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt), dass das zwölfter Lebensjahr noch nicht überschritten habe, an der Dienstleistung neuerlich verhindert sei. Die Pflegefreistellung könne tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichte der Beamte jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßige Dienst, sei die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen (Absatz 5,).

Diese Voraussetzungen würden vorliegen. Die neuerliche Verhinderung an der Dienstleistung liege darin, dass er am 28.03.2014, nach der notwendigen Pflege betreffend seiner Ehefrau, neuerlich durch die Erkrankung seiner Tochter (nach der Schule) an der Dienstverrichtung verhindert gewesen sei. Der erkrankten Ehegattin sei es aufgrund ihrer eigenen Erkrankung auch nicht möglich gewesen die notwendige Pflege der Tochter an diesem Tag zu übernehmen.

Der Tatbestand des § 43a BDG sei nicht erfüllt. Es habe keine oftmalige, systematische, während eines längeren Zeitraums andauernde, direkt oder indirekt angreifende Verhaltensweise gegenüber Kollegen, mit dem Ziel des Arbeitsausstoßes gegeben. Vielmehr habe er sich in einer Gemütsbewegung und in einem Zustand des Verärgertseins hinreißen lassen, seine Kollegen zu kritisieren. Der Tatbestand des Paragraph 43 a, BDG sei nicht erfüllt. Es habe keine oftmalige, systematische, während eines längeren Zeitraums andauernde, direkt oder indirekt angreifende Verhaltensweise gegenüber Kollegen, mit dem Ziel des Arbeitsausstoßes gegeben. Vielmehr habe er sich in einer Gemütsbewegung und in einem Zustand des Verärgertseins hinreißen lassen, seine Kollegen zu kritisieren.

Die Anschuldigungen seien aus dem Zusammenhang gerissen. Der BF habe sich beispielsweise über J. aufgeregt, weil er sich über die Kontrolle im Pflegeurlaub geärgert habe. Weiters habe er den SI., sowie M. nicht als "die größten Drecksäcke und Zöllnerschweine" bezeichnet. Dies könne keiner außer dem SI. bezeugen, den der BF im Zuge des gegenständlichen Streitgespräches davor darauf aufmerksam gemacht habe, dass er widerrechtlich mit dem Streifenwagen Privatfahrten durchgeführt habe.

Der dritte Zeuge O., habe in seiner niederschriftlichen Einvernahme vom 01.09.2014 ausgesagt: "Ich habe bei meinen dienstlichen Tätigkeiten mit dem [BF] keine Probleme mit ihm auszukommen. Auch hatte ich den Eindruck, dass er seine Aufgaben ordnungsgemäß verrichtete."

Laut Aussage des Zeugen S. solle der BF den J. als "Arschloch" bezeichnet haben, nachdem dieser ihn gemeinsam mit S. im Pflegeurlaub kontrolliert hatte. S. habe wie folgt ausgesagt:

"Konkrete Anschuldigungen oder Rechtfertigung brachte er jedoch nicht vor [...] Auch sagte ich ihm, dass er das Verhalten nicht persönlich nehmen soll [...]".

Der Sachverhalt sei nicht ausreichend geklärt; es lägen keine konkreten Beweisergebnisse zu den Aussagen, er habe seine Vorgesetzten als "Hyänen" bezeichnet vor, ebenso verhalte es sich mit der Aussage "was will den das klane Bezirkskommandante schon, der hat eh nix zu sogn".

Laut Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes müsse die angelastete Tat nach Ort, Zeit und Tatumständen so gekennzeichnet sein, dass keine Unklarheit darüber möglich sei, welches dem BF zur Last gelegte Verhalten auf der Grundlage des Einleitungsbeschlusses als Prozessgegenstand im anschließend Disziplinarverfahren behandelt werde. Der Tatvorwurf müsse sich von anderen gleichartigen Handlungen oder Unterlassungen, die den BF angelastet werden könnten, genügend unterscheiden lassen (VwGH vom 18.12.2012 2011/09/0124). Die angeführten Äußerungen seien weder nach Ort, noch nach Zeit oder nach Tatumständen so konkretisiert, dass keine Unklarheiten bestehen würden. Vielmehr sei im Einleitungsbeschluss ein genereller Zeitraum von Februar bis Mai 2014, ohne Angabe von Zeugen, die diese Aussagen bestätigen könnten, angeführt. Dies stehe im Widerspruch dazu, dass sich der BF seit April 2014 im Krankenstand befunden habe.

Dem BF könnte sein Verhalten auch im Zuge seines jetzigen Gesundheitszustandes (Panikattacken, Alkoholabhängigkeitssyndrom, Tabakabhängigkeit) nicht subjektiv vorgeworfen werden, wenn die oben angeführten Erkrankungen kausal für sein Verhalten gewesen seien. Beantragt werde ausdrücklich die Beiziehung eines medizinischen Sachverständigen zum Beweis dafür, dass der BF derzeit nicht vernehmungsfähig sei und er deshalb nicht in der Lage sei seine Parteienrechte zu wahren.

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

1. Feststellungen:

1.1. Zur Person des Beschwerdeführers

Der 44-jährige Beschwerdeführer steht seit 02.09.1991 (Definitivstellung 01.03.1995) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Polizeibeamter. Er führt den Dienstgrad Gruppeninspektor und hat keine strafrechtlichen oder disziplinären Vorstrafen.

Er ist verheiratet und lebt mit seiner Ehefrau (einer Kindergärtnerin) und deren siebenjähriger Tochter in einem gemeinsamen Haushalt.

Seine Dienstzeit ist auf 97,5 % herabgesetzt und beträgt seine regelmäßige Wochenarbeitszeit daher 39 Stunden (ebenso sein Anspruch auf Pflegefreistellung gem. § 76 Abs. 3 BDG). Er befindet sich seit 25.04.2014 durchgehend im Krankenstand. Von der Dienstbehörde wurde nach einer amtsärztlichen Untersuchung ein Verfahren nach § 14 BDG zur vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet. Seine Dienstzeit ist auf 97,5 % herabgesetzt und beträgt seine regelmäßige Wochenarbeitszeit daher 39 Stunden (ebenso sein Anspruch auf Pflegefreistellung gem. Paragraph 76, Absatz 3, BDG). Er befindet sich seit 25.04.2014 durchgehend im Krankenstand. Von der Dienstbehörde wurde nach einer amtsärztlichen Untersuchung ein Verfahren nach Paragraph 14, BDG zur vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit eingeleitet.

Aus einem Befundbericht (AS 121) der Ärztin für Allgemeinmedizin Dr.med. D-Z. vom 23.09.2014 geht hervor, dass sich der BF wegen einer "schweren depressive Episode, bei Beg Burn-Out-Symptomatik, Panikattacken, Schlafstörungen", in Behandlung bei einer weiteren Ärztin befindet und regelmäßig Gruppengespräche absolviert, sowie aufgrund seiner Panikattacken derzeit nicht vernehmungsfähig ist.

Aus einem Kurzarztbrief eines namentlich angeführten Krankenhauses (AS 123) geht hervor, dass sich der BF vom 13.05.2014 bis zum 17.06.2014 dort in Behandlung befunden hat und bestehen lt. der Entlassungsdiagnose folgende Erkrankungen: "F32.2 Schwere depressive Episode ohne psychotische Symptome, F10.2 Alkohol- Abhängigkeitssyndrom, F17.2. Tabak- Abhängigkeit", aufgrund dessen die Empfehlung ausgesprochen wurde: GPT im niedergelassenen Bereich und psychiatrisch fachärztliche Kontrolle in 6 Monaten.

Medikamente: WEILBUTRIN 300 mg, PANTOLOC 40 mg.

1.2. Zum Sachverhalt

Die Beschwerde wurde fristgerecht eingebracht und ist zulässig.

Dem BF werden die im Einleitungsbeschluss und im Punkt I.10. Des Erkenntnisses dargestellten Verhaltensweisen vorgeworfen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei

um die unberechtigte Inanspruchnahme von Pflegeurlaub, aufgrund einer wahrheitswidrigen Meldung und die damit im Zusammenhang stehende - nach Meinung der Dienstbehörde - ungerechtfertigte Abwesenheit vom Dienst am 28.03.2014, und

um verschiedene Beschimpfungen seiner Vorgesetzten und bestimmter Kollegen.

Zu 1.) ist unbestritten und steht fest, dass der BF am 28.03.2014 nicht im Dienst war und für diesen Tag eine Pflegfreistellung zur Pflege seiner im selben Haushalt wohnhaften 7-jährigen Tochter seiner Ehegattin "nach Erkrankung" in Anspruch genommen hat. Ebenso steht fest, dass sich seine Ehefrau an diesem Tag im Krankenstand befand.

Ob die Ehefrau, aufgrund ihrer Erkrankung, die bereits seit 26.03. andauerte, tatsächlich nicht in der Lage war, ihre Tochter selbst zu pflegen und ob die Tochter aufgrund einer Erkrankung tatsächlich pflegebedürftig war, steht hingegen nicht fest.

Hier liegt zwar einerseits die Aussage bzw. die schriftliche Erklärung des BF vor, der erklärt hat, dass er diese zu pflegen gehabt habe, andererseits die unbestrittene Tatsache, dass sich die Tochter am 28.03. von 07:45 bis 11:25 in der Volksschule befand. Ein weiterer Anhaltspunkt, dass die Aussage des BF möglicherweise nicht der Wahrheit entspricht ist der Umstand, dass dieser zuerst für den 28.03. Pflugurlaub zur Pflege seiner Ehefrau beanspruchte und erst nachdem er informiert wurde, dass sein diesbezüglicher Rechtsanspruch erschöpft sei, auch die Tochter erkrankte. Beweismittel für die Krankheit der Tochter und/oder die Ehefrau hat der BF nicht vorgelegt.

Der BF wurde bereits im April 2014 von der Dienstbehörde mit dem Verdacht konfrontiert und kündigte er eine Stellungnahme nach Rücksprache mit seinem Anwalt für die 16. Kalenderwoche an (14. - 19.04.2014) die jedoch nicht erfolgt ist.

Zu 2.a), der Aufforderung des BF an den Kollegen SI. "sich versetzen zu lassen, weil es sonst dienstlich mit ihm kein gutes Ende nehmen würde" und seiner Beschimpfung von SI. und des abwesenden M. als "die größten Drecksäcke" und "Zöllnerschweine, die man eh nirgends brauchen könne" liegt die Zeugenaussage des SI. vor (AS 89). Dass diese Aussagen vom BF bestritten werden und der Rechtsvertreter ein mögliches Motiv für eine Falschaussage des SI. (Streit, um die vom BF dem SI. unterstellte unberechtigte Privatnutzung von Dienst-Kfz) in den Raum stellt, kann diesen Anhaltspunkt für einen Verdacht nicht beseitigen; ebensowenig die dazu angeführte Aussage des O., der zwar den Streit und dessen Inhalt bestätigte, aber sonst nichts dazu angeben konnte, weil er nicht in Hörweite gewesen sein will.

Zu 2.b), wonach der BF am 24.04.2014, im Dienst, seine Vorgesetzten Chefinspektor J., dessen Stellvertreter Abteilungsinspektor P., sowie den Bezirkspolizeikommandanten Oberstleutnant KI. als "Hyänen" bezeichnet habe, liegt der Aktenvermerk des J. (AS 97) vor, indem angegeben ist, dass der BF diese Aussage gegenüber anwesenden Kollegen der namentlich bezeichneten PI getätigt habe. Auch das stellt einen Anhaltspunkt für einen Verdacht dar, der allerdings von der DK im Rahmen des weiteren Verfahrens durch Zeugenaussagen der Bediensteten der PI noch zu verifizieren sein wird. Den vorliegenden Niederschriften sind diesbezüglich zwar keine Angaben zu entnehmen - wie der Rechtsvertreter zutreffend angeführt hat - doch kann daraus noch nicht geschlossen werden, dass die Aussage nicht getätigt worden wäre, weil in den Niederschriften offensichtlich auch keine Frage, diesen Sachverhalt betreffend, gestellt wurde.

Zu 2.c), wonach der BF am 10.05.2014, ca. 18:45 Uhr, seinen Inspektionskommandanten J., während eines Telefonats mit Abteilungsinspektor S. als "Arschloch" beschimpft habe, liegt die eindeutige niederschriftliche Aussage des S. zugrunde. Es kann vom BVwG nicht erkannt werden, warum die weitere Aussage des S., dass der BF darüber hinaus keine konkreten Anschuldigungen vorgebracht habe, den Verdacht zerstreuen sollte.

Zu 2.d), wonach sich der BF, zu nicht näher bestimmten Tatzeiten, über KI. herablassend geäußert haben soll, indem er sagte "was wüll den des klane Bezirkskommandantle schon, der hat eh nix zu sogn" und über M. "wos wüll den der", geht dieser Anschuldigungspunkt auf den Aktenvermerk des J. vom 31.08.2014 zurück, der darüber hinaus angab, dass

sich der BF in den letzten drei Jahren immer wieder unter Mitarbeitern herabwürdigend gegenüber der Dienstführung der PI (J.,P.,M.) geäußert habe, allerdings eine nähere Präzisierung des Wortlautes und der Tatzeit mangels Aufzeichnungen nicht möglich sei. Diesbezüglich liegt daher - entgegen der Ansicht des Rechtsvertreters - zumindest eine amtliche Meldung vor, jene des J., sowie ein Tatort (die PI bzw. der Kreis der Mitarbeiter der PI) und eine Tatzeit, die letzten drei Jahre.

Die DK wird im Rahmen des Verfahrens durch weitere Zeugeneinvernahmen festzustellen haben, ob diese Aussagen gefallen sind oder nicht und die Tatzeit noch weiter einzugrenzen haben.

Von diesen Vorwürfen, war der BF im Rahmen diverser Gespräche bereits seit April 2014 in Kenntnis, eine formelle Einvernahme dazu hat er mehrfach abgelehnt. Spätestens mit dem Schreiben der DK vom 17.09.2014 (und damit 3 Monate nach seiner Entlassung aus dem Krankenhaus, in dem er sich wegen Depressionen, Alkohol- und Tabaksucht behandeln ließ) wurde er formell und im Detail von der DK in Kenntnis gesetzt und aufgefordert bis spätestens 23.09.2014 eine allfällige Stellungnahme abzugeben. Dass sich der BF - trotz der Tatsache, dass er anwaltlich vertreten war, nicht in der Lage sah bis zu diesem Zeitpunkt eine Stellungnahme abzugeben, jedoch bis 30.10.2014 dies hätte können, ist dem BVwG nicht nachvollziehbar. Der Grund, er sei nicht vernehmungsfähig überzeugt nicht, weil es bei einer schriftlichen Stellungnahme, nicht um eine Vernehmung ging, sondern um ein vertrauliches Gespräch mit seinem Rechtsanwalt. Im Übrigen erscheint eine Allgemeinmedizinerin nicht in der Lage zu sein, die Vernehmungsfähigkeit eines Patienten zu beurteilen.

Fest steht, der BF und sein Rechtsanwalt waren in Kenntnis der Vorwürfe und hatten Gelegenheit eine Stellungnahme noch vor Erlassung des Einleitungsbeschlusses abzugeben.

Für das Verfahrensstadium des Einleitungsbeschlusses ist der Sachverhalt ausreichend geklärt.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus den Akten des Verwaltungsverfahrens, die ihm Punkt I.1 (Verfahrensgang) dargestellt sind. Insoweit der Sachverhalt durch den BF bestritten wird, ist darauf hinzuweisen, dass einerseits Fakten und Zeugenaussagen vorliegen die die Anschuldigungen stützen und andererseits die von der Verteidigung angeführten Argumente nicht ausgereicht haben, um bereits in diesem Stadium des Verfahrens den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen auszuräumen. Die Feststellungen ergeben sich aus den Akten des Verwaltungsverfahrens, die ihm Punkt römisch eins.1 (Verfahrensgang) dargestellt sind. Insoweit der Sachverhalt durch den BF bestritten wird, ist darauf hinzuweisen, dass einerseits Fakten und Zeugenaussagen vorliegen die die Anschuldigungen stützen und andererseits die von der Verteidigung angeführten Argumente nicht ausgereicht haben, um bereits in diesem Stadium des Verfahrens den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen auszuräumen.

Die diagnostizierten Beeinträchtigungen des Gesundheitszustandes des BF haben allenfalls Auswirkungen auf die Schuldfähigkeit zu den Tatzeitpunkten, diese ist allerdings erst im weiteren Verfahren zu klären. Dass diese offensichtlich nicht vorlag, ergibt sich aus den beiden vorgelegten Arztbriefen nicht. Ein fundiertes Gutachten eines Facharztes hat die Verteidigung weder zur Schuldfähigkeit noch zur Unfähigkeit eine zeitgerechte Stellungnahme zu den Vorwürfen abzugeben, nicht vorgelegt.

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.

Gegenständlich liegt mangels anderslautender gesetzlicher Anordnung in den anzuwendenden Gesetzen (§ 135a BDG) eine Einzelrichterzuständigkeit vor. Gegenständlich liegt mangels anderslautender gesetzlicher Anordnung in den anzuwendenden Gesetzen (Paragraph 135 a, BDG) eine Einzelrichterzuständigkeit vor.

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

§ 28. (1) VwGVG normiert, dass sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen. Paragraph 28, (1) VwGVG normiert, dass sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen.

Gem. Abs. 2 hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 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. [...] Gem. Absatz 2, hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß 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. [...]

Hebt das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid auf, sind die Behörden verpflichtet, in der betreffenden Rechtssache mit den ihnen zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln unverzüglich den der Rechtsanschauung des Verwaltungsgerichtes entsprechenden Rechtszustand herzustellen (Abs. 5). Hebt das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid auf, sind die Behörden verpflichtet, in der betreffenden Rechtssache mit den ihnen zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln unverzüglich den der Rechtsanschauung des Verwaltungsgerichtes entsprechenden Rechtszustand herzustellen (Absatz 5,).

Der für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit des Einleitungsbeschlusses notwendige Sachverhalt war den Akten zu entnehmen und steht fest. Der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt ist von der Verwaltungsbehörde ausreichend in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben worden. Die Verwaltungsbehörde hat die entscheidungsmaßgeblichen Feststellungen tragende Beweggründe in ihrem Bescheid in gesetzmäßiger Weise offen gelegt und das BVwG teilt die tragenden Erwägungen.

Eine mündliche Verhandlung wurde beantragt, wird vom BVwG aber aus den o.a. Gründen nicht für notwendig erachtet (§ 24 Abs. 1 i.V.m. Abs. 4 VwGVG). Ein Fall des Art. 6 EMRK liegt in diesem Verfahrensstadium noch nicht vor

(vgl. im Übrigen auch VfSlg 16716/2002 mwH, wonach ein Einleitungsbeschluss keine Entscheidung über eine "strafrechtliche Anklage" i.S.d Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten [EMRK], BGBl. Nr. 210/1958 darstellt - für einen Verhandlungsbeschluss gilt sinngemäß das Gleiche u. VfGH 30.11.2004, B 94/04). Ein unionsrechtlicher Anknüpfungspunkt, der die Anwendung des Art. 47 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389, indizieren würde, liegt nicht vor. Eine mündliche Verhandlung wurde beantragt, wird vom BVwG aber aus den o.a. Gründen nicht für notwendig erachtet (Paragraph 24, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 4, VwGVG). Ein Fall des Artikel 6, EMRK liegt in diesem Verfahrensstadium noch nicht vor vergleiche im Übrigen auch VfSlg 16716 aus 2002, mwH, wonach ein Einleitungsbeschluss keine Entscheidung über eine "strafrechtliche Anklage" i.S.d Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten [EMRK], Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958, darstellt - für einen Verhandlungsbeschluss gilt sinngemäß das Gleiche u. VfGH 30.11.2004, B 94/04). Ein unionsrechtlicher Anknüpfungspunkt, der die Anwendung des Artikel 47, Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389, indizieren würde, liegt nicht vor.

Zu A)

3.2. Gesetzliche Grundlagen und Judikatur

Die anzuwendenden Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. 333, idF BGBl. I Nr. 210/2013 (BDG) lauten: 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.

§ 48. (1) Der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, automationsunterstützt zu erfassen. Paragraph 48, (1) Der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, automationsunterstützt zu erfassen.

(2) Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten beträgt 40 Stunden. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Dienstplan festzulegen.

Pflegefreistellung

§ 76. (1) Der Beamte hat - unbeschadet des § 74 - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist: Paragraph 76, (1) Der Beamte hat - unbeschadet des Paragraph 74, - Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt oder
2. [...]
3. [...]

(2) Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Beamten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt.

(3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit des Beamten nach § 48 Abs. 2 oder 6 oder nach den §§ 50a bis 50c und 50e nicht übersteigen. (3) Die Pflegefreistellung nach Absatz eins, darf im Kalenderjahr das Ausmaß der regelmäßigen Wochendienstzeit des Beamten nach Paragraph 48, Absatz 2, oder 6 oder nach den Paragraphen 50 a bis 50 c und 50 e nicht übersteigen.

(4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des § 74 - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Beamte (4) Darüber hinaus besteht - unbeschadet des Paragraph 74, - Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche der im Absatz 3, angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Beamte

1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat undl. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Absatz eins, verbraucht hat und

2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (einschließlich Wahl-, Pflege- oder Stiefkindes oder Kindes der Person, mit der der Beamte in Lebensgemeinschaft lebt), das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.

(5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichtet der Beamte jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.

(6) [...]

(7) [...]

(8) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige kalendermäßige Festlegung nach § 68 angetreten werden. (8) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Absatz 4, genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige kalendermäßige Festlegung nach Paragraph 68, angetreten werden.

(9) [...]

(10) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Beamtin oder jener Beamte Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 4 und 8, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt. (10) Im Fall der notwendigen Pflege ihres oder seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jene Beamtin oder jener Beamte Anspruch auf Pflegefreistellung nach Absatz eins, Ziffer eins,, Absatz 4 und 8, die oder der nicht mit ihrem oder seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

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

1. der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat oder Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen,

2. die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt,

3. Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen, oder

4. die Schuld des Beschuldigten gering ist, die Tat keine oder nur unbedeutende Folgen nach sich gezogen hat und überdies eine Bestrafung nicht geboten ist, um den Beschuldigten von der Verletzung der Dienstpflichten abzuhalten oder der Verletzung von Dienstpflichten durch andere Beamte entgegenzuwirken.

(2) Das Disziplinarverfahren gilt als eingestellt, wenn das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis des Beschuldigten endet.

§ 123. (1) Der Senatsvorsitzende hat nach Einlangen der Disziplinaranzeige den Disziplinarsenat zur Entscheidung darüber einzuberufen, ob ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist. Notwendige Ermittlungen sind von der

Dienstbehörde im Auftrag des Senatsvorsitzenden durchzuführen. Paragraph 123, (1) Der Senatsvorsitzende hat nach Einlangen der Disziplinaranzeige den Disziplinarsenat zur Entscheidung darüber einzuberufen, ob ein Disziplinarverfahren durchzuführen ist. Notwendige Ermittlungen sind von der Dienstbehörde im Auftrag des Senatsvorsitzenden durchzuführen.

(2) Hat die Disziplinarcommission die Durchführung eines Disziplinarverfahrens beschlossen, so ist dieser Einleitungsbeschluss der oder dem Beschuldigten, der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt und der Dienstbehörde zuzustellen. Im Einleitungsbeschluss sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen und die Zusammensetzung des Senates einschließlich der Ersatzmitglieder bekanntzugeben.

(3) Sind in anderen Rechtsvorschriften an die Einleitung des Disziplinarverfahrens Rechtsfolgen geknüpft, so treten diese nur im Falle des Beschlusses der Disziplinarcommission, ein Disziplinarverfahren durchzuführen, und im Falle der (vorläufigen) Suspendierung ein.

Die Höchstgerichte haben dazu folgende einschlägige Aussagen getroffen [Anmerkung des BVwG: Da der Verhandlungsbeschluss nach der aktuellen Rechtslage im Einleitungsbeschluss aufgegangen ist, gelten die Aussagen des VwGH für den Verhandlungsbeschluss sinngemäß nunmehr auch für den Einleitungsbeschluss.]:

Voraussetzung für den Verhandlungsbeschluss ist die ausreichende Klärung des Sachverhaltes, auf Grund dessen im Verhandlungsbeschluss als unabdingbarer Inhalt die Anschuldigungspunkte zu formulieren sind, die die Grundlage für die mündliche Verhandlung darstellen. Eine weiter darüber hinausgehende Behandlung des Sachverhaltes im Rahmen der einzelnen Anschuldigungspunkte erübrigt sich im Stadium des Verhandlungsbeschlusses, weil damit der Beurteilung im folgenden Disziplinarverfahren vorgegriffen würde und es nicht Aufgabe des Verhandlungsbeschlusses, sondern des nachfolgenden Disziplinarverfahrens ist, die Rechtsfrage bzw. Schuldfrage zu klären (VwGH 18.03.1998, 96/09/0145 mit Hinweis E 29.6.1989, 88/09/0126).

Wie beim Einleitungsbeschluss oder bei der Entscheidung über die Suspendierung erfolgt die Entscheidung der Disziplinarcommission beim Verhandlungsbeschluss noch im Verdachtsbereich. Daraus folgt, dass in dieser Phase des Disziplinarverfahrens (Fassung des Verhandlungsbeschlusses und damit Weiterführung des Disziplinarverfahrens oder dessen Einstellung) nur offenkundige Einstellungsgründe zu beachten sind. (VwGH 16.11.1995, 93/09/0054).

Im Spruch des Verhandlungsbeschlusses sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen. Daraus folgt, dass im Anschuldigungspunkt der vom Beschuldigten gesetzte strafbare Sachverhalt darzustellen ist, wobei alle Umstände anzugeben sind, die zur Bezeichnung der strafbaren Handlung und zur Subsumtion unter einen bestimmten gesetzlichen Tatbestand notwendig sind. Aus dem Begriff "Anschuldigungspunkt" in § 124 Abs. 2 BDG folgt weiters, dass anzugeben ist, welche Dienstpflichten der beschuldigte Beschwerdeführer im Einzelnen durch welches Verhalten verletzt haben soll, also welchen gesetzlichen Bestimmungen der angeführte Sachverhalt zu unterstellen sein wird. Angesichts dieser Bedeutung des Verhandlungsbeschlusses für den Gegenstand und die Entscheidungsgrundlagen des Disziplinarerkenntnisses ist die "BESTIMMTE" Darstellung der Tatsachen, in denen eine Dienstpflichtverletzung erblickt wird, rechtserheblich: Der vorgeworfene Sachverhalt muss der Eigenart der Dienstpflichtverletzung entsprechend substantiiert dargestellt sein, also schlüssig alle Einzelumstände darstellen, die Voraussetzung für den Tatbestand der Dienstpflichtverletzung und für die Strafbemessung sind. Danach gehört zum notwendigen Inhalt eines Verhandlungsbeschlusses die spruchmäßige Darstellung der Tatsachen, in denen eine Dienstpflichtverletzung gesehen wird. Er muss eine so hinreichende Substantiierung enthalten, dass dem Beamten eine sachgerechte Verteidigung möglich und die - an den Inhalt und Umfang der Anschuldigung gebundene - Disziplinarcommission in der Lage ist, den in bestimmter Hinsicht erhobenen Vorwürfen nachzugehen, ohne genötigt zu sein, aus einem allgemeinen Sachverhalt das herauszufiltern, was als konkrete Verletzung der Dienstpflichten in Betracht kommt. (VwGH 19.12.2002, 2002/09/0128, mit Hinweis auf E 16. Juli 1992, 92/09/0016, und B 1. Juli 1998, 97/09/0095, jeweils mit weiteren Nachweisen). Im Spruch des Verhandlungsbeschlusses sind die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen. Daraus folgt, dass im Anschuldigungspunkt der vom Beschuldigten gesetzte strafbare Sachverhalt darzustellen ist, wobei alle Umstände anzugeben sind, die zur Bezeichnung der strafbaren Handlung und zur Subsumtion unter einen bestimmten gesetzlichen Tatbestand notwendig sind. Aus dem Begriff "Anschuldigungspunkt" in Paragraph 124, Absatz 2, BDG folgt weiters, dass anzugeben ist, welche Dienstpflichten der beschuldigte Beschwerdeführer im Einzelnen durch welches Verhalten verletzt haben soll, also welchen gesetzlichen Bestimmungen der angeführte Sachverhalt zu unterstellen sein wird. Angesichts dieser Bedeutung des Verhandlungsbeschlusses für den Gegenstand

und die Entscheidungsgrundlagen des Disziplinarerkenntnisses ist die "BESTIMMTE" Darstellung der Tatsachen, in denen eine Dienstpflichtverletzung erblickt wird, rechtserheblich: Der vorgeworfene Sachverhalt muss der Eigenart der Dienstpflichtverletzung entsprechend substantiiert dargestellt sein, also schlüssig alle Einzelumstände darstellen, die Voraussetzung für den Tatbestand der Dienstpflichtverletzung und für die Strafbemessung sind. Danach gehört zum notwendigen Inhalt eines Verhandlungsbeschlusses die spruchmäßige Darstellung der Tatsachen, in denen eine Dienstpflichtverletzung gesehen wird. Er muss eine so hinreichende Substantiierung enthalten, dass dem Beamten eine sachgerechte Verteidigung möglich und die - an den Inhalt und Umfang der Anschuldigung gebundene - Disziplinarkommission in der Lage ist, den in bestimmter Hinsicht erhobenen Vorwürfen nachzugehen, ohne genötigt zu sein, aus einem allgemeinen Sachverhalt das herauszufiltern, was als konkrete Verletzung der Dienstpflichten in Betracht kommt. (VwGH 19.12.2002, 2002/09/0128, mit Hinweis auf E 16. Juli 1992, 92/09/0016, und B 1. Juli 1998, 97/09/0095, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Voraussetzung für den Verhandlungsbeschluss ist die ausreichende Klärung des Sachverhaltes, auf Grund dessen im Verhandlungsbeschluss als unabdingbarer Inhalt die Anschuldigungspunkte zu formulieren sind, die die Grundlage für die mündliche Verhandlung darstellen. Eine weiter darüber hinausgehende Behandlung des Sachverhaltes im Rahmen der einzelnen Anschuldigungspunkte erübrigt sich im Stadium des Verhandlungsbeschlusses, weil damit der Beurteilung im folgenden Disziplinarverfahren vorgegriffen würde und es nicht Aufgabe des Verhandlungsbeschlusses, sondern des nachfolgenden Disziplinarverfahrens ist, die Rechtsfrage bzw. Schuldfrage zu klären (VwGH 18.03.1998, 96/09/0145 mit Hinweis E 29.6.1989, 88/09/0126).

Die Disziplinarkommission ist nicht gezwungen, vor der Erlassung des Einleitungsbeschlusses über die Disziplinaranzeige hinausgehende Ermittlungen durchführen zu lassen. Weitere Ermittlungen werden in dieser Phase nur im Zweifelsfall notwendig sein. Ein solcher liegt vor, wenn die bisherigen Erhebungen der Dienstbehörde, die in der Disziplinaranzeige ihren Niederschlag gefunden haben, weder die Offenkundigkeit eines zur Einstellung führenden Tatbestandes (in der Regel nach § 118 Abs 1 Z 1 bis 3 BDG 1979) ergeben noch einen für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ausreichenden Tatverdacht begründen; ob dies der Fall ist, hängt von den konkreten Umständen des jeweiligen Einzelfalles ab (Hinweis E 18.10.1990, 90/09/0061; E 19.10.1990, 90/09/0044). Es ist daher der Disziplinarkommission nicht verwehrt, ihre Entscheidung in dieser Phase des Disziplinarverfahrens ausschließlich auf Grund der Disziplinaranzeige (ohne weitere Ermittlungen) zu treffen. Macht sie davon Gebrauch, bleibt freilich zu prüfen, ob sie - unter Berücksichtigung der Funktion und der Stellung des Einleitungsbeschlusses (bzw der Voraussetzungen für die Einstellung) im Disziplinarverfahren - damit ihrer Pflicht zu einer für die Erlassung ihres Bescheides ausreichenden Sachverhaltsermittlung nachgekommen ist (VwGH 18.03.1998, 96/09/0054). Die Disziplinarkommission ist nicht gezwungen, vor der Erlassung des Einleitungsbeschlusses über die Disziplinaranzeige hinausgehende Ermittlungen durchführen zu lassen. Weitere Ermittlungen werden in dieser Phase nur im Zweifelsfall notwendig sein. Ein solcher liegt vor, wenn die bisherigen Erhebungen der Dienstbehörde, die in der Disziplinaranzeige ihren Niederschlag gefunden haben, weder die Offenkundigkeit eines zur Einstellung führenden Tatbestandes (in der Regel nach Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 BDG 1979) ergeben noch einen für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ausreichenden Tatverdacht begründen; ob dies der Fall ist, hängt von den konkreten Umständen des jeweiligen Einzelfalles ab (Hinweis E 18.10.1990, 90/09/0061; E 19.10.1990, 90/09/0044). Es ist daher der Disziplinarkommission nicht verwehrt, ihre Entscheidung in dieser Phase des Disziplinarverfahrens ausschließlich auf Grund der Disziplinaranzeige (ohne weitere Ermittlungen) zu treffen. Macht sie davon Gebrauch, bleibt freilich zu prüfen, ob sie - unter Berücksichtigung der Funktion und der Stellung des Einleitungsbeschlusses (bzw der Voraussetzungen für die Einstellung) im Disziplinarverfahren - damit ihrer Pflicht zu einer für die Erlassung ihres Bescheides ausreichenden Sachverhaltsermittlung nachgekommen ist (VwGH 18.03.1998, 96/09/0054).

Die Frage, ob ein Beamter ungerechtfertigt Pflegefreistellung in Anspruch genommen hat, ist Gegenstand des Disziplinarverfahrens, wenn gegen den Beamten ein derartiger Vorwurf erhoben wird; sie ist bei der Beurteilung der Tatbildmäßigkeit einer solchen zur Last gelegten Dienstpflichtverletzung (Verstoß gegen § 48 Abs. 1 BDG 1979 wegen ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst) zu klären. § 76 BDG 1979 (arg.: "nachweislich") enthält - abweichend von § 39 Abs. 2 AVG - eine Beweislastregel zu Lasten des Beamten, der den Nachweis für das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für die angestrebte bzw. in Anspruch genommene Pflegefreistellung zu erbringen hat. Dies schließt mit ein, dass der Beamte von sich aus (allenfalls nach entsprechender Belehrung über die Rechtslage durch die Dienstbehörde) alles vorzubringen hat (einschließlich der Vorlage von Unterlagen wie z.B. Krankenbestätigungen),

was zur Darlegung seines geltend gemachten Anspruches erforderlich ist (VwGH 24.01.1996, 93/12/0103). Die Frage, ob ein Beamter ungerechtfertigt Pflegefreistellung in Anspruch genommen hat, ist Gegenstand des Disziplinarverfahrens, wenn gegen den Beamten ein derartiger Vorwurf erhoben wird; sie ist bei der Beurteilung der Tatbildmäßigkeit einer solchen zur Last gelegten Dienstpflichtverletzung (Verstoß gegen Paragraph 48, Absatz eins, BDG 1979 wegen ungerechtfertigter Abwesenheit vom Dienst) zu klären. Paragraph 76, BDG 1979 (arg.: "nachweislich") enthält - abweichend von Paragraph 39, Absatz 2, AVG - eine Beweislastregel zu Lasten des Beamten, der den Nachweis für das Vorliegen der Anspruchsvoraussetzungen für die angestrebte bzw. in Anspruch genommene Pflegefreistellung zu erbringen hat. Dies schließt mit ein, dass der Beamte von sich aus (allenfalls nach entsprechender Belehrung über die Rechtslage durch die Dienstbehörde) alles vorzubringen hat (einschließlich der Vorlage von Unterlagen wie z.B. Krankenbestätigungen), was zur Darlegung seines geltend gemachten Anspruches erforderlich ist (VwGH 24.01.1996, 93/12/0103).

Grundsätzlich ist zu fordern, dass sich eine vorgetragene Kritik auf die Sache beschränkt, in einer den Mindestanforderungen des Anstandes entsprechenden Form vorgebracht wird und nicht Behauptungen enthält, die einer Beweisführung nicht zugänglich sind. Disziplinarrechtlich ergibt sich die diesbezügliche Grenze (die auch gegen verfassungsrechtliche Grundrechte, wie das der Meinungsäußerungsfreiheit nach Art 13 StGG bzw Art 10 EMRK wirkt, Hinweis E VfGH 14.12.1994, B 1400/92) vor allem aus der Bestimmung des § 43 Abs 2 BDG 1979 (VwGH 24.02.2011, 2009/09/0184). Grundsätzlich ist zu fordern, dass sich eine vorgetragene Kritik auf die Sache beschränkt, in einer den Mindestanforderungen des Anstandes entsprechenden Form vorgebracht wird und nicht Behauptungen enthält, die einer Beweisführung nicht zugänglich sind. Disziplinarrechtlich ergibt sich die diesbezügliche Grenze (die auch gegen verfassungsrechtliche Grundrechte, wie das der Meinungsäußerungsfreiheit nach Artikel 13, StGG bzw Artikel 10, EMRK wirkt, Hinweis E VfGH 14.12.1994, B 1400/92) vor allem aus der Bestimmung des Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 (VwGH 24.02.2011, 2009/09/0184).

Hat ein Beamter die gezogene, dem Schutz des guten Rufes anderer dienende Grenze überschritten, kann er sich nicht auf die zulässige Ausübung der Freiheit der Meinungsäußerung stützen, sondern ist es insoweit zulässig, seine Meinungsfreiheit im Sinne des Art. 10 Abs. 2 MRK einzuschränken und ihn dafür disziplinarrechtlich zur Verantwortung zu ziehen (VfGH 12.10.1995, B 1166/93, VfSlg 14316/1995; VwGH 06.06.2001, 98/09/0140). Hat ein Beamter die gezogene, dem Schutz des guten Rufes anderer dienende Grenze überschritten, kann er sich nicht auf die zulässige Ausübung der Freiheit der Meinungsäußerung stützen, sondern ist es insoweit zulässig, seine Meinungsfreiheit im Sinne des Artikel 10, Absatz 2, MRK einzuschränken und ihn dafür disziplinarrechtlich zur Verantwortung zu ziehen (VfGH 12.10.1995, B 1166/93, VfSlg 14316 aus 1995; VwGH 06.06.2001, 98/09/0140).

Die durch § 43 Abs 2 BDG 1979 gezogene Schranke im Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist durch Vorwürfe gegenüber einem Vorgesetzten betreffend eines "Schürens von Intrigen" und der "Hinterhältigkeit" überschritten. Mit diesen - in schriftlicher Form gegenüber einer übergeordneten Dienstbehörde gemachten - auch persönlich abwertenden (beleidigenden) Vorwürfen der "Hinterhältigkeit" und "Intrige" verstößt ein Beamter ungeachtet der Frage der Richtigkeit der allenfalls hinter solchen Anschuldigungen stehenden Vorwürfe gegen § 43 Abs 2 BDG 1979 (VwGH 19.10.1995, 94/09/0024). Die durch Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 gezogene Schranke im Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist durch Vorwürfe gegenüber einem Vorgesetzten betreffend eines "Schürens von Intrigen" und der "Hinterhältigkeit" überschritten. Mit diesen - in schriftlicher Form gegenüber einer übergeordneten Dienstbehörde gemachten - auch persönlich abwertenden (beleidigenden) Vorwürfen der "Hinterhältigkeit" und "Intrige" verstößt ein Beamter ungeachtet der Frage der Richtigkeit der allenfalls hinter solchen Anschuldigungen stehenden Vorwürfe gegen Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 (VwGH 19.10.1995, 94/09/0024).

Nicht jede unpassende Äußerung (gegenüber einem Vorgesetzten) ist schon eine Dienstpflichtverletzung. 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 (VwGH 11.12.1985, SlgNF 11.966A.)

Auch von einem Beamten in begreiflicher Erregung kann die Beobachtung eines respektvollen Umganges erwartet werden. Seine Vorgesetzte mit dem abschätzig zu verstehenden Wort "Tussi" zu belegen, widerspricht dem gebotenen respektvollen kollegialen Umgang (VwGH 16.10.2008, 2006/09/0180).

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 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 25.01.2013, 2012/09/0154). 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 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 25.01.2013, 2012/09/0154).

Gemäß § 105 BDG 1979 sind auf das Disziplinarverfahren, soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, u.a. die Bestimmungen des AVG über den Gang des Ermittlungsverfahrens und über das Parteiengehör anzuwenden. Dies trifft somit grundsätzlich auch für das einem Einleitungsbeschluss vorangehende Verwaltungsverfahren zu. Allerdings gehen nach der Textierung des § 105 BDG 1979 in diesem Abschnitt des Gesetzes normierte verfahrensrechtliche Sonderbestimmungen den anzuwendenden Regeln des AVG vor (siehe dazu etwa zur Ausschaltung des § 66 Abs. 2 AVG durch § 124 Abs. 1 BDG 1979 in der Fassung vor der BDG-Novelle 1988, BGBl 1988/287, E 27.4.1989, 86/09/0012). § 109 Abs. 3 BDG 1979 stellt eine lex specialis iSd § 105 erster Halbsatz BDG 1979, und zwar zur Frage der Gewährung des Parteiengehörs zur Disziplinaranzeige, sofern der Einleitungsbeschluss ausschließlich auf diese Anzeige gestützt wird, dar. Die unverzügliche Mitteilung der Disziplinaranzeige an den beschuldigten Beamten, welche die genannte Bestimmung zwingend vorsieht, setzt diesen in die Lage, die gegen ihn erhobenen Vorwürfe zur Kenntnis zu nehmen und allenfalls dazu auch eine Stellungnahme abzugeben. Nur dann, wenn die Disziplarkommission vor der Erlassung des Einleitungsbeschlusses über die Disziplinaranzeige hinaus weitere Ermittlungen durchführen lässt - wozu sie nach dem Wortlaut des § 123 Abs. 1 BDG 1979 keinesfalls gezwungen ist - hat sie zu den zusätzlichen Ermittlungsergebnissen dem beschuldigten Beamten im Sinne des § 45 Abs. 3 AVG das Parteiengehör zu gewähren (VwGH 23.03.1994, 93/09/0259). Gemäß Paragraph 105, BDG 1979 sind auf das Disziplinarverfahren, soweit in diesem Abschnitt nicht anderes bestimmt ist, u.a. die Bestimmungen des AVG über den Gang des Ermittlungsverfahrens und über das Parteiengehör anzuwenden. Dies trifft somit grundsätzlich auch für das einem Einleitungsbeschluss vorangehende Verwaltungsverfahren zu. Allerdings gehen nach der Textierung des Paragraph 105, BDG 1979 in diesem Abschnitt des Gesetzes normierte verfahrensrechtliche Sonderbestimmungen den anzuwendenden Regeln des AVG vor (siehe dazu etwa zur Ausschaltung des Paragraph 66, Absatz 2, AVG durch Paragraph 124, Absatz eins, BDG 1979 in der Fassung vor der BDG-Novelle 1988, BGBl 1988/287, E 27.4.1989, 86/09/0012). Paragraph 109, Absatz 3, BDG 1979 stellt eine lex specialis iSd Paragraph 105, erster Halbsatz BDG 1979, und zwar zur Frage der Gewährung des Parteiengehörs zur Disziplinaranzeige, sofern der Einleitungsbeschluss ausschließlich auf diese Anzeige gestützt wird, dar. Die unverzügliche Mitteilung der Disziplinaranzeige an den beschuldigten Beamten, welche die genannte Bestimmung zwingend vorsieht, setzt diesen in die Lage, die gegen ihn erhobenen Vorwürfe zur Kenntnis zu nehmen

und allenfalls dazu auch eine Stellungnahme abzugeben. Nur dann, wenn die Disziplinarkommission vor der Erlassung des Einleitungsbeschlusses über die Disziplinaranzeige hinaus weitere Ermittlungen durchführen lässt - wozu sie nach dem Wortlaut des Paragraph 123, Absatz eins, BDG 1979 keinesfalls gezwungen ist - hat sie zu den zusätzlichen Ermittlungsergebnissen dem beschuldigten Beamten im Sinne des Paragraph 45, Absatz 3, AVG das Parteiengehör zu gewähren (VwGH 23.03.1994, 93/09/0259).

3.3. Beurteilung des konkreten Sachverhaltes

3.3.1. Allgemein

Die DK ist nicht gezwungen, vor der Erlassung des Einleitungsbeschlusses über die Disziplinaranzeige hinausgehende Ermittlungen durchführen zu lassen. Weitere Ermittlungen sind in dieser Phase nur im Zweifelsfall notwendig. Ein solcher liegt vor, wenn die bisherigen Erhebungen der Dienstbehörde, die in der Disziplinaranzeige ihren Niederschlag gefunden haben, weder die Offenkundigkeit eines zur Einstellung führenden Tatbestandes (in der Regel nach § 118 Abs. 1 Z 1 bis 3 BDG) ergeben noch einen für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ausreichenden Tatverdacht begründen. Es ist daher der DK nicht verwehrt, ihre Entscheidung in dieser Phase des Disziplinarverfahrens ausschließlich auf Grund der Disziplinaranzeige (ohne weitere Ermittlungen) zu treffen. Im konkreten Fall hat die DK weitere Ermittlungen beauftragt, die auch ausreichend sind um die spruchmäßige Darstellung der Tatsachen, aufgrund derer eine Dienstpflichtverletzung gesehen wird, zu tragen. Die DK ist nicht gezwungen, vor der Erlassung des Einleitungsbeschlusses über die Disziplinaranzeige hinausgehende Ermittlungen durchführen zu lassen. Weitere Ermittlungen sind in dieser Phase nur im Zweifelsfall notwendig. Ein solcher liegt vor, wenn die bisherigen Erhebungen der Dienstbehörde, die in der Disziplinaranzeige ihren Niederschlag gefunden haben, weder die Offenkundigkeit eines zur Einstellung führenden Tatbestandes (in der Regel nach Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 BDG) ergeben noch einen für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens ausreichenden Tatverdacht begründen. Es ist daher der DK nicht verwehrt, ihre Entscheidung in dieser Phase des Disziplinarverfahrens ausschließlich auf Grund der Disziplinaranzeige (ohne weitere Ermittlungen) zu treffen. Im konkreten Fall hat die DK weitere Ermittlungen beauftragt, die auch ausreichend sind um die spruchmäßige Darstellung der Tatsachen, aufgrund derer eine Dienstpflichtverletzung gesehen wird, zu tragen.

Die Anschuldigungspunkte sind (mit Ausnahme des Spruchpunktes 2.d] der durch das BVwG zu sanieren war) hinreichend substantiiert, so dass dem Beamten eine sachgerechte Verteidigung möglich und die - an den Inhalt und Umfang der Anschuldigung gebundene - DK in der Lage ist, den erhobenen Vorwürfen nachzugehen. Die Vorwürfe, sind alle durch zumindest eine Zeugenaussage bzw. Niederschrift oder einen Aktenvermerk/Bericht untermauert, während die von der Verteidigung angeführten Argumente nicht ausreichend waren, um den Verdacht zu entkräften bzw. die Offenkundigkeit eines Einstellungsgrundes darzutun. Es ist weder hervorgekommen, dass der BF die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen offensichtlich nicht begangen hat, noch liegen offensichtlich Umstände vor die die Strafbarkeit ausschließen. Ein Beweis ist im Stadium des Einleitungsbeschlusses noch nicht erforderlich, es reichen substantiiert dargelegte Anhaltspunkte für einen Verdacht.

Die Klärung der Schuldfrage ist dem folgenden Verfahren vorbehalten. Das Faktum, dass der BF offenbar psychische Probleme hat und suchtkrank ist, erfordert zwar eine Auseinandersetzung der DK mit diesen Umständen, ist aber nicht geeignet die Schuldfähigkeit des BF von vornherein in Abrede zu stellen, zumal es bis zum stationären Aufenthalt des BF (13.05. - 17.06.2014) keine Anhaltspunkte für eine Beeinträchtigung seiner Dienstfähigkeit gab, hat er doch - abgesehen von den behaupteten verbalen Ausfällen bzw. der vorgeworfenen zu Unrecht in Anspruch genommenen Pflegefreistellung - bis dahin sein Dienst zur Zufriedenheit seiner Vorgesetzten verrichtet und schließt auch eine Sucht, die Schuldfähigkeit nicht von vornherein aus.

Die Einholung eines diesbezüglichen medizinischen Fachgutachtens ist - da eine Schuldunfähigkeit zu den Tatzeitpunkten nicht offensichtlich ist - erst im Rahmen des weiteren Verfahrens, zur Beurteilung der Schuldfrage erforderlich und nicht schon beim Einleitungsbeschluss.

Zum Vorwurf des Entzuges des Parteiengehörs ist auf die Feststellungen zu verweisen. Das BVwG sieht dieses vor dem Hintergrund der mehrmaligen Versuche einer formellen Einvernahme durch die Dienstbehörde sowie die formelle Zustellung der Erhebungsergebnisse zur Stellungnahme und der Einräumung einer Frist von 17. - 23.09.2014 nicht verletzt. Die Verteidigung hat nicht ausreichend fachlich fundiert dargelegt, warum dem BF, trotz der bereits vor drei Monaten erfolgten Entlassung aus dem Krankenhaus und der anwaltlichen Vertretung, eine Stellungnahme in diesem

Zeitraum nicht möglich gewesen sein sollte. Die von einer Allgemeinmedizinerin diagnostizierte "Vernehmungsunfähigkeit aufgrund von Panikattacken" vermag nicht zu erklären, warum der BF nicht zumindest mit den Anwälten seines Vertrauens ein Gespräch (so wie er es sogar mit seinen Vorgesetzten im April geführt hat) führen hätte können.

Da die Verteidigung selbst eingeräumt hat, dass dem BF eine Stellungnahme bis zum 30.10.2014 möglich sei und die ggstl. Beschwerde an das BVwG mit 04.11.2014 datiert ist, geht das BVwG aus, dass die in der Beschwerde angeführten Rechtfertigungsgründe auch damals bei der DK eingebracht worden wären. Da diese allerdings eine Unzulässigkeit des Einleitungsbeschlusses nicht zu begründen vermochten, hätte auch eine allfällige Einbringung noch vor der Erlassung des Einleitungsbeschlusses, keine Auswirkungen auf den Bescheid gehabt. Ein allfälliger Verfahrensfehler hat sich daher nicht ausgewirkt.

3.3.2. Zum Anschuldigungspunkt 1.:

Die in den Feststellungen dargelegten Fakten - insbesondere zuerst die Anmeldung eines Pflegeurlaubes zur Pflege der kranken Ehefrau von drei Tagen und danach erst zur Pflege deren erkrankten Tochter, obwohl sich diese nachweislich in der Schule befand - begründen einen Verdacht einer unrechtmäßigen Inanspruchnahme von Pflegefreistellung nach § 76 Abs. 4 BDG und damit verbunden einer nicht gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst gem. § 48 Abs. 1 BDG. Die in den Feststellungen dargelegten Fakten - insbesondere zuerst die Anmeldung eines Pflegeurlaubes zur Pflege der kranken Ehefrau von drei Tagen und danach erst zur Pflege deren erkrankten Tochter, obwohl sich diese nachweislich in der Schule befand - begründen einen Verdacht einer unrechtmäßigen Inanspruchnahme von Pflegefreistellung nach Paragraph 76, Absatz 4, BDG und damit verbunden einer nicht gerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst gem. Paragraph 48, Absatz eins, BDG.

Selbst wenn man davon ausgeht, dass der BF sich bei der Meldung nur unpräzise ausgedrückt hat, er hatte ja noch drei Stunden für die Pflege der Ehefrau zur Verfügung und konnte damit die Zeit von 07:00 bis 10:00 Uhr abdecken (dann waren die ihm zustehenden 39 Wochenstunden erschöpft und hätte er, falls die Tochter nicht aufgrund Krankheit pflegebedürftig war, wofür der Schulbesuch ein Indiz ist, gem. § 76 Abs. 8 BDG Erholungsurlaub zu konsumieren gehabt), hat er für den Zeitraum danach (10:00 Uhr bis 19:00 Uhr), zwei Dinge nachzuweisen, erstens, dass die Tochter wirklich erkrankt war und zweitens, dass die Ehefrau - trotz Krankenstand - nicht schon wieder soweit gesund war, sodass sie die Pflege und Betreuung hätte übernehmen können. Die Pflege der Tochter durch den BF selbst daher notwendig war. Selbst wenn man davon ausgeht, dass der BF sich bei der Meldung nur unpräzise ausgedrückt hat, er hatte ja noch drei Stunden für die Pflege der Ehefrau zur Verfügung und konnte damit die Zeit von 07:00 bis 10:00 Uhr abdecken (dann waren die ihm zustehenden 39 Wochenstunden erschöpft und hätte er, falls die Tochter nicht aufgrund Krankheit pflegebedürftig war, wofür der Schulbesuch ein Indiz ist, gem. Paragraph 76, Absatz 8, BDG Erholungsurlaub zu konsumieren gehabt), hat er für den Zeitraum danach (10:00 Uhr bis 19:00 Uhr), zwei Dinge nachzuweisen, erstens, dass die Tochter wirklich erkrankt war und zweitens, dass die Ehefrau - trotz Krankenstand - nicht schon wieder soweit gesund war, sodass sie die Pflege und Betreuung hätte übernehmen können. Die Pflege der Tochter durch den BF selbst daher notwendig war.

3.3.3. Zum Anschuldigungspunkt 2.a) und generell zur Auslegung des § 43a BDG: 3.3.3. Zum Anschuldigungspunkt 2.a) und generell zur Auslegung des Paragraph 43 a, BDG:

Aus den Beweisergebnissen sind zu 2.a) keine offenkundige Einstellungsgründe erkennbar. Die Zeugenaussage des SI. (AS 89) ist ein Anhaltspunkt für den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung nach § 43a BDG. Laufende herabwürdigende Aussagen und Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind - und davon ist für den Fall des Zutreffens der unterstellten Aussagen zweifellos auszugehen - fallen unter den Tatbestand des § 43a BDG. Sodass diesbezüglich ein Verdacht vorliegt. Dass andere Bedienstete mit dem BF keine Probleme hatten, vermag an diesem Verdacht nichts zu ändern, weil Mobbing gerade darauf abzielt, einzelne Bedienstete aus der Gemeinschaft hinauszudrängen. Im konkreten Fall wurde dem SI. vom BF eine Versetzung nahegelegt, sagt der Zeuge. Aus den Beweisergebnissen sind zu 2.a) keine offenkundige Einstellungsgründe erkennbar. Die Zeugenaussage des SI. (AS 89) ist ein Anhaltspunkt für den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43 a, BDG. Laufende herabwürdigende Aussagen und Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind - und davon ist für den Fall des Zutreffens der unterstellten Aussagen zweifellos auszugehen - fallen unter den Tatbestand des Paragraph 43 a, BDG.

Sodass diesbezüglich ein Verdacht vorliegt. Dass andere Bedienstete mit dem BF keine Probleme hatten, vermag an diesem Verdacht nichts zu ändern, weil Mobbing gerade darauf abzielt, einzelne Bedienstete aus der Gemeinschaft hinauszudrängen. Im konkreten Fall wurde dem SI. vom BF eine Versetzung nahegelegt, sagt der Zeuge.

§ 43a BDG (Achtungsvoller Umgang, Mobbingverbot) wurde durch die 2. Dienstrechtsnovelle 2009, BGBl. I. 2009/153 in die allgemeinen Dienstpflichten eingefügt. Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber auch ein spezifisches Diskriminierungsverbot normiert. Nach dem 2. Satz der Bestimmung sind im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeiter Verhaltensweisen und das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Nur eine spezifische Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist Mobbing. Die Erläuterungen definieren es als konfliktbelastende Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen, oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. 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 dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Praktisches Beispiel für Mobbing sind etwa ständige böse Bemerkungen hinter dem Rücken des betroffenen Mitarbeiters. Würdeverletzend bzw. diskriminierend ist nicht jedes Verhalten, dass der Betroffene als ausschließlich empfindet. Das Verhalten muss objektiv geeignet sein, solche Empfindungen auszulösen, nach den Erläuterungen umfasst es jedenfalls auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen. Es ist unerheblich, aus welchem Grund solche Verhaltensweisen stattfinden (Kucsko/Stadelmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 209, 214). Paragraph 43 a, BDG (Achtungsvoller Umgang, Mobbingverbot) wurde durch die 2. Dienstrechtsnovelle 2009, BGBl. römisch eins. 2009/153 in die allgemeinen Dienstpflichten eingefügt. Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber auch ein spezifisches Diskriminierungsverbot normiert. Nach dem 2. Satz der Bestimmung sind im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeiter Verhaltensweisen und das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Nur eine spezifische Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist Mobbing. Die Erläuterungen definieren es als konfliktbelastende Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen, oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. 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 dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Praktisches Beispiel für Mobbing sind etwa ständige böse Bemerkungen hinter dem Rücken des betroffenen Mitarbeiters. Würdeverletzend bzw. diskriminierend ist nicht jedes Verhalten, dass der Betroffene als ausschließlich empfindet. Das Verhalten muss objektiv geeignet sein, solche Empfindungen auszulösen, nach den Erläuterungen umfasst es jedenfalls auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen. Es ist unerheblich, aus welchem Grund solche Verhaltensweisen stattfinden (Kucsko/Stadelmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 209, 214).

Die Überschrift des § 43a BDG lautet primär "Achtungsvoller Umgang" nur in der Klammer ist der Ausdruck "Mobbingverbot" angeführt und hat die Überschrift selbst keinen normativen Charakter. Im Text erfasst ist jeder nicht achtungsvolle bzw. die menschliche Würde verletzende, diskriminierende Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, sofern dieses eine Schwere erreicht, die das Arbeitsklima nicht nur vorübergehend und unwesentlich belastet und damit den Betriebsfrieden ernstlich stört. § 43a BDG bezieht sich daher nicht nur auf systematisches Mobbing, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander, weil mit dem Begriff der "Diskriminierung" an die §§ 8 und 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz angeknüpft wird. Damit sind auch jene Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sind und für diese ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen oder bezwecken, verpönt. Die Überschrift des Paragraph 43 a, BDG lautet primär "Achtungsvoller Umgang" nur in der Klammer ist der Ausdruck "Mobbingverbot" angeführt und hat die Überschrift selbst keinen normativen Charakter. Im Text erfasst ist jeder nicht achtungsvolle bzw. die menschliche Würde verletzende, diskriminierende Umgang mit Kollegen und Vorgesetzten, sofern dieses eine Schwere erreicht, die das Arbeitsklima nicht nur vorübergehend und unwesentlich belastet und damit den Betriebsfrieden ernstlich stört. Paragraph 43 a, BDG bezieht sich daher nicht nur auf systematisches Mobbing, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander, weil mit dem Begriff der "Diskriminierung" an die Paragraphen 8 und 8 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz angeknüpft wird. Damit sind auch jene Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sind und für diese ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen oder bezwecken, verpönt.

3.3.4. Zum Anschuldigungspunkt 2.b):

Die Bezeichnung von Vorgesetzten als "Hyänen" überschreitet zweifellos die gezogene, dem Schutz des guten Rufes anderer dienende Grenze. Auch von einem Beamten in begreiflicher Erregung kann die Beobachtung eines respektvollen Umgangstones erwartet werden. Die vorgeworfene Handlung stellt, vor allem im Kontext des Aktenvermerks des J. vom 31.08.2014, wonach der BF sich bereits in den vergangenen drei Jahren wiederholt herabwürdigend über die dienstführenden Beamten bzw. Vorgesetzten geäußert habe, den Verdacht einer Verletzung des § 43a BDG dar. Dass die DK diese Behauptung im weiteren Verfahren - durch Einvernahme der Bediensteten der PI denen gegenüber der BF die inkriminierte Aussage getroffen haben soll - noch zu verifizieren haben wird, ändert am Verdacht nichts, weil nicht davon ausgegangen werden kann, dass eine Falschmeldung des Zeugen vorliegt. Diesbezüglich steht dzt. Aussage gegen Aussage, der Verdacht liegt bis dahin vor. Die Bezeichnung von Vorgesetzten als "Hyänen" überschreitet zweifellos die gezogene, dem Schutz des guten Rufes anderer dienende Grenze. Auch von einem Beamten in begreiflicher Erregung kann die Beobachtung eines respektvollen Umgangstones erwartet werden. Die vorgeworfene Handlung stellt, vor allem im Kontext des Aktenvermerks des J. vom 31.08.2014, wonach der BF sich bereits in den vergangenen drei Jahren wiederholt herabwürdigend über die dienstführenden Beamten bzw. Vorgesetzten geäußert habe, den Verdacht einer Verletzung des Paragraph 43 a, BDG dar. Dass die DK diese Behauptung im weiteren Verfahren - durch Einvernahme der Bediensteten der PI denen gegenüber der BF die inkriminierte Aussage getroffen haben soll - noch zu verifizieren haben wird, ändert am Verdacht nichts, weil nicht davon ausgegangen werden kann, dass eine Falschmeldung des Zeugen vorliegt. Diesbezüglich steht dzt. Aussage gegen Aussage, der Verdacht liegt bis dahin vor.

3.3.5. Zum Anschuldigungspunkt 2.c):

Hier liegt die klare Aussage eines Zeugen vor, demgegenüber der BF die Aussage getätigt hat. Der Verdacht einer Verletzung des § 43a BDG liegt vor, weil der BF sich bereits in den vergangenen drei Jahren wiederholt herabwürdigend über die dienstführenden Beamten bzw. Vorgesetzten geäußert haben soll und ihm daher nicht nur eine einmalige verbale Entgleisung im Zustand einer nachvollziehbaren Erregung angelastet wird. Auch eine verständliche Erregung - sofern diese eine knappe halbe Stunde nach dem eigentlichen Anlass überhaupt noch vorliegen kann (18:15 - 18:20 Uhr Vorortkontrolle, um 18:45 Uhr Anruf des BF am Privathandy des Zeugen S. [AS 85]), rechtfertigt keinesfalls eine derart respektlose Aussage, wie "Arschloch" gegenüber einem Vorgesetzten. Dass dabei vom BF keine sonstigen Anschuldigungen gegen den Vorgesetzten erhoben wurden, kann den Verdacht nicht ausräumen. Hier liegt die klare Aussage eines Zeugen vor, demgegenüber der BF die Aussage getätigt hat. Der Verdacht einer Verletzung des Paragraph 43 a, BDG liegt vor, weil der BF sich bereits in den vergangenen drei Jahren wiederholt herabwürdigend über die dienstführenden Beamten bzw. Vorgesetzten geäußert haben soll und ihm daher nicht nur eine einmalige verbale Entgleisung im Zustand einer nachvollziehbaren Erregung angelastet wird. Auch eine verständliche Erregung - sofern diese eine knappe halbe Stunde nach dem eigentlichen Anlass überhaupt noch vorliegen kann (18:15 - 18:20 Uhr Vorortkontrolle, um 18:45 Uhr Anruf des BF am Privathandy des Zeugen S. [AS 85]), rechtfertigt keinesfalls eine derart respektlose Aussage, wie "Arschloch" gegenüber einem Vorgesetzten. Dass dabei vom BF keine sonstigen Anschuldigungen gegen den Vorgesetzten erhoben wurden, kann den Verdacht nicht ausräumen.

3.3.5. Zum Anschuldigungspunkt 2.d):

Die Kritik der Verteidigung diesen Anschuldigungspunkt betreffend ist berechtigt, kann aber vom BVwG vor dem Hintergrund der Verwaltungsakten (insb. des Aktenvermerks des J. vom 31.08.2014), die sowohl den Zeitraum der Aussagen eingrenzen (die letzten drei Jahre), als auch den Ort (die PI bzw. den Kreis der Mitarbeiter der PI), saniert werden. Vorgeworfen wird die herablassende Aussage gegenüber den Bezirkspolizeikommandanten Kl. „was wüll den des klane Bezirkskommandante schon, der hat eh nix zu sogn' und gegenüber dem Sachbearbeiter Bezirksinspektor M. „wos wüll den der“, jeweils im Zusammenhang mit deren Dienstführung im Hinblick auf den BF. Somit sind auch die Tatumstände ausreichend konkretisiert. Die DK wird im Rahmen der Verhandlung zu klären und zu beweisen haben, ob diese Aussage vom BF, in den letzten drei Jahren, wem gegenüber getätigt wurde. Der Spruch der DK im Einleitungsbeschluss war diesbezüglich vom BVwG zu präzisieren, um den gesetzlichen Anforderungen zu genügen.

Falls die Aussagen so getätigt wurden, stellen auch sie eine respektlose Haltung und ein den Betriebsfrieden und die Führungsfähigkeit der Vorgesetzten und den Dienstbetrieb untergrabende Verhaltensweise dar, die wiederum - im Kontext mit den anderen inkriminierten Handlungen - geeignet sind eine Dienstpflichtverletzung nach § 43a BDG

darzustellen. Auch diesbezüglich liegt daher ein, für das Verfahrensstadium der Einleitung eines Disziplinarverfahrens, ausreichend substantiierter Verdacht vor. Falls die Aussagen so getätigt wurden, stellen auch sie eine respektlose Haltung und ein den Betriebsfrieden und die Führungsfähigkeit der Vorgesetzten und den Dienstbetrieb untergrabende Verhaltensweise dar, die wiederum - im Kontext mit den anderen inkriminierten Handlungen - geeignet sind eine Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43 a, BDG darzustellen. Auch diesbezüglich liegt daher ein, für das Verfahrensstadium der Einleitung eines Disziplinarverfahrens, ausreichend substantiierter Verdacht vor.

3.3.6. Zum Argument der Verjährung und zur Tatsache, dass sich der BF seit 25.04.2014 im Krankenstand befindet, ihm aber Dienstpflichtverletzungen bis Mai 2014 vorgeworfen werden:

Das Argument der Verteidigung, betreffend der Verjährung der behaupteten Verfehlungen des BF in den Jahren 2008 und 2010, geht insofern ins Leere, da diese dem BF im Spruch nicht vorgeworfen wurden; die Verjährungsfrage - die zweifellos zu bejahen wäre - stellt sich daher diesbezüglich gar nicht.

Der BF befand sich (erst) ab 25.04.2014 im Krankenstand; die Anschuldigungspunkte 1., 2.a), 2.b) und 2.d) betreffen ganz klar den Zeitraum davor. Dass der Beamten durch einen Erkrankung gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, schließt nicht aus, dass er in dieser Zeit mit Bezug auf seinen Dienst - wie hier im Punkt 2.c) durch die mutmaßliche Beschimpfung des Vorgesetzten am Telefon gegenüber einem Kollegen - Dienstpflichtverletzungen begangen hat.

Das Delikt des § 43a BDG kann auch außerhalb des Dienstes begangen werden, wenn das Ziel der Beschimpfungen Kollegen oder Vorgesetzte sind und ein dienstlicher Konnex - wie hier die Krankenstandskontrolle oder das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen - besteht. Das Delikt des Paragraph 43 a, BDG kann auch außerhalb des Dienstes begangen werden, wenn das Ziel der Beschimpfungen Kollegen oder Vorgesetzte sind und ein dienstlicher Konnex - wie hier die Krankenstandskontrolle oder das Verhalten von Vorgesetzten und Kollegen - besteht.

Diesbezüglich ist daher mit diesem Argument nichts gewonnen.

Zusammenfassend und vor dem Hintergrund der getroffenen Feststellungen, hat der BF nicht im ausreichenden Ausmaß dargelegt, dass der Verdacht der vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen, "offensichtlich" nicht vorliegt, was aber im Lichte der Rechtsprechung erforderlich wäre. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden und der Spruch lediglich im Spruchpunkt 2.d) anzupassen bzw. zu korrigieren.

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 in Punkt II.3.2. angeführte Rechtsprechung darf hingewiesen werden. 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 in Punkt römisch zwei.3.2. angeführte Rechtsprechung darf hingewiesen werden.

Schlagworte

Anschuldigungspunkt, Äußerungen, Dienstpflichtverletzung, Dienstzeit, Einleitungsbeschluss, Mobbing, Pflegefreistellung, Polizist, Suchterkrankung, Umgangsform, Verdachtsgründe

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2014:W208.2014533.1.00

Zuletzt aktualisiert am

03.02.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at