

TE Bvwg Erkenntnis 2014/9/23 W208 2006079-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.09.2014

Entscheidungsdatum

23.09.2014

Norm

BDG 1979 §117 Abs2

BDG 1979 §43 Abs2

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §93 Abs1

B-VG Art.133 Abs4

EMRK Art.10 Abs2

VwGVG §28 Abs2 Z1

1. BDG 1979 § 117 heute
2. BDG 1979 § 117 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. BDG 1979 § 117 gültig von 01.01.2023 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. BDG 1979 § 117 gültig von 09.07.2019 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
5. BDG 1979 § 117 gültig von 01.09.1988 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1988
6. BDG 1979 § 117 gültig von 01.01.1980 bis 31.08.1988

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 § 93 heute
2. BDG 1979 § 93 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
3. BDG 1979 § 93 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.2008

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
 6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
 8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
 9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
 10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
 11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
-
1. EMRK Art. 10 heute
 2. EMRK Art. 10 gültig ab 01.11.1998 zuletzt geändert durch BGBl. III Nr. 30/1998
 3. EMRK Art. 10 gültig von 01.11.1988 bis 31.10.1998
-
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 2006079-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über die Beschwerde von Bezirksinspektor XXXX vertreten durch Rechtsanwalt XXXX, gegen das Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz, Senat 3, vom 10.02.2014, GZ 3DS 9/13-17, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über die Beschwerde von Bezirksinspektor römisch 40 vertreten durch Rechtsanwalt römisch 40, gegen das Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz, Senat 3, vom 10.02.2014, GZ 3DS 9/13-17, zu Recht erkannt:

A)

I. Die Beschwerde gegen den Schuldspruch und die Strafbemessung wird gem. § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG iVm § 91 BDG abgewiesen. römisch eins. Die Beschwerde gegen den Schuldspruch und die Strafbemessung wird gem. Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG abgewiesen.

II. Der Spruchteil hinsichtlich der Auferlegung eines Teils der Kosten des Verfahrens wird gem. 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG iVm § 117 Abs. 2 BDG aufgehoben. römisch zwei. Der Spruchteil hinsichtlich der Auferlegung eines Teils der Kosten des Verfahrens wird gem. 28 Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 117, Absatz 2, BDG aufgehoben.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer (BF) steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Justizwachebeamter in einer Justizanstalt (JA).
2. Am 06.03.2013 brachte Frau Bezirksinspektorin XXXX(K.) ihrem Vorgesetzten, dem Leiter des Strafvollzugs in der Justizanstalt folgende Vorfälle zur Kenntnis:

Ihr werde seit längerem von mehreren Kollegen kommuniziert, dass sich der BF sehr negativ und äußerst diskriminierend im Kreis seiner Kollegen über sie äußere. Konkret sei Mitte Jänner Revierinspektor XXXX (RI K.) Zeuge einer Diskussion über die bevorstehende Kommandobesetzung in der Justizanstalt geworden. Als im Zuge des Gespräches ihr Name gefallen sei, habe der BF den Kommentar: "Die XXXX, die blöde Fut" abgegeben. Ihr werde seit längerem von mehreren Kollegen kommuniziert, dass sich der BF sehr negativ und äußerst diskriminierend im Kreis

seiner Kollegen über sie äußere. Konkret sei Mitte Jänner Revierinspektor römisch 40 (RI K.) Zeuge einer Diskussion über die bevorstehende Kommandobesetzung in der Justizanstalt geworden. Als im Zuge des Gespräches ihr Name gefallen sei, habe der BF den Kommentar: "Die römisch 40, die blöde Fut" abgegeben.

Ein weiterer Kollege habe sie darauf aufmerksam gemacht, dass am 05.03.2013 im Magazin, dem Arbeitsplatz des BF, ein Foto von ihr aufgehängt sei. Dagegen verwehre sie sich.

Weiters besitze der BF, sowie BI XXXX (B.) eine Kopie eines Schriftstückes aus ihrem Personalakt. Sie würden dieses Schriftstück im Kollegenkreis herzeigen und offensichtlich beabsichtigen, ihren Ruf zu schädigen. Weiters besitze der BF, sowie BI römisch 40 (B.) eine Kopie eines Schriftstückes aus ihrem Personalakt. Sie würden dieses Schriftstück im Kollegenkreis herzeigen und offensichtlich beabsichtigen, ihren Ruf zu schädigen.

Auch werde auf ihren Stellvertreter, Gruppeninspektor XXXX (R.) permanent Druck ausgeübt. Im Zuge seiner Nachtdienste werde er ständig befragt, ob und wie sie ihren Dienst versehe und ob sie irgendwelche Fehler gemacht habe. Die Kollegen, Gruppeninspektor R. und Revierinspektor K. hätten sich bereit erklärt, den von ihr geschilderten Sachverhalt zu bezeugen. Sie sei nicht mehr gewillt, sich diesen Schikanen, Verleumdungen und üblen Nachreden auszusetzen. Sie ersuche um Prüfung des Sachverhaltes und Einleitung der notwendigen Schritte. Auch werde auf ihren Stellvertreter, Gruppeninspektor römisch 40 (R.) permanent Druck ausgeübt. Im Zuge seiner Nachtdienste werde er ständig befragt, ob und wie sie ihren Dienst versehe und ob sie irgendwelche Fehler gemacht habe. Die Kollegen, Gruppeninspektor R. und Revierinspektor K. hätten sich bereit erklärt, den von ihr geschilderten Sachverhalt zu bezeugen. Sie sei nicht mehr gewillt, sich diesen Schikanen, Verleumdungen und üblen Nachreden auszusetzen. Sie ersuche um Prüfung des Sachverhaltes und Einleitung der notwendigen Schritte.

3. Vollzugsleiter Oberstleutnant St. brachte den gegenständlichen Sachverhalt der Anstaltsleitung mit Schreiben vom 22.03.2013 zur Kenntnis und teilte die von ihm getroffenen Maßnahmen zu den einzelnen Punkten mit.

Zum Punkt diskriminierende Äußerung gab er an, dass der angeführte Zeuge Revierinspektor K. dies in seiner angeschlossenen niederschriftlichen Befragung bestätigt habe.

Zum Foto führte er aus, dass der BF angewiesen worden sei, dieses Foto zu entfernen und zu vernichten. Anmerkung: Das Foto ist aufgrund eines längeren Krankenstandes des BF von seinem Vorgesetzten entfernt worden.

Zum Schriftstück aus dem Personalakt teilte er mit, dass dem Zeugen Herrn GI R. nicht mehr Erinnerung wäre, welcher der beiden beschuldigten Bediensteten dieses Schriftstück herzeigt habe. BI B. habe dies bei seiner niederschriftlichen Einvernahme bestritten. Die Mitarbeiter des Personalbüros seien ebenfalls befragt worden und hätten angegeben, keinerlei Unterlagen aus dem Personalakt kopiert und an Dritte weiter gegeben zu haben. Bezüglich dieses Sachverhaltes sei ein Verfahren wegen Missbrauchs der Amtsgewalt zur Zahl XXXX bei der Staatsanwaltschaft anhängig. [Anmerkung BVwG: Das am 21. März 2013 durch Anzeige an die StA eingeleitete Strafverfahren, wurde am 03.04.2013 abgebrochen (somit mehr als 3 Monate vor dem Einleitungsbeschluss)]. Zum Schriftstück aus dem Personalakt teilte er mit, dass dem Zeugen Herrn GI R. nicht mehr Erinnerung wäre, welcher der beiden beschuldigten Bediensteten dieses Schriftstück herzeigt habe. BI B. habe dies bei seiner niederschriftlichen Einvernahme bestritten. Die Mitarbeiter des Personalbüros seien ebenfalls befragt worden und hätten angegeben, keinerlei Unterlagen aus dem Personalakt kopiert und an Dritte weiter gegeben zu haben. Bezüglich dieses Sachverhaltes sei ein Verfahren wegen Missbrauchs der Amtsgewalt zur Zahl römisch 40 bei der Staatsanwaltschaft anhängig. [Anmerkung BVwG: Das am 21. März 2013 durch Anzeige an die StA eingeleitete Strafverfahren, wurde am 03.04.2013 abgebrochen (somit mehr als 3 Monate vor dem Einleitungsbeschluss)].

Zur Ausübung von Druck auf ihren Stellvertreter GI R. sei dies vom Zeugen in Abrede gestellt worden. Weiters sei ein Gespräch mit der Bezirksinspektorin geführt worden, die dabei angegeben habe, dass ihr die gegenständlichen Vorkommnisse sehr nahe gehen würden und sie mittlerweile mit Schlafstörungen kämpfe.

Der BF habe zu den Vorwürfen noch nicht niederschriftlich befragt werden können, da er sich auf Grund einer Operation von Februar 2013 bis voraussichtlich Ende Juni 2013 krankheitsbedingt nicht im Dienst befände.

4. Die Vollzugsdirektion erstattete am 09.04.2013 Disziplinaranzeige gegen den BF wegen des Verdachtes der Begehung einer gerichtlich strafbaren Handlung und einer Dienstpflichtsverletzung gemäß §§ 43 Abs. und 43 a BDG iVm § 91 BDG. 4. Die Vollzugsdirektion erstattete am 09.04.2013 Disziplinaranzeige gegen den BF wegen des Verdachtes

der Begehung einer gerichtlich strafbaren Handlung und einer Dienstpflichtsverletzung gemäß Paragraphen 43, Abs. 2 und 43 a BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG.

Der BF stehe im Verdacht,

I. die Kommandantin der Freigängerabteilung Bezirksinspektorin K. Mitte Jänner 2013 im Zuge einer Diskussion unter Kollegen über die bevorstehende Kommandobesetzung als "Die K., die blöde Fut" bezeichnet zu haben. römisch eins. die Kommandantin der Freigängerabteilung Bezirksinspektorin K. Mitte Jänner 2013 im Zuge einer Diskussion unter Kollegen über die bevorstehende Kommandobesetzung als "Die K., die blöde Fut" bezeichnet zu haben.

II. Er sei im Besitz der Kopie eines Schriftstückes aus dem Personalakt der K. und habe dieses Schriftstück im Jahr 2012 anderen Bediensteten gezeigt, um den Ruf der Genannten zu schädigen. römisch zwei. Er sei im Besitz der Kopie eines Schriftstückes aus dem Personalakt der K. und habe dieses Schriftstück im Jahr 2012 anderen Bediensteten gezeigt, um den Ruf der Genannten zu schädigen.

Für die K. seien die gegenständlichen Vorkommnisse so unerträglich geworden, dass sie mittlerweile mit Schlafstörungen zu kämpfen habe. Der BF habe zu diesen Vorgängen noch nicht befragt werden können, da er sich im Krankenstand befinde. Gegen den BF richte sich der Verdacht, er habe durch sein oben geschildertes Verhalten gegen seine Dienstpflichten nach § 43 Abs. 2 BDG, sowie § 43a BDG verstoßen und hiedurch schuldhaft Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 91 BDG begangen. Es werde ersucht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Ein Verfahren wegen Verdachts des Amtsmissbrauches sei bereits anhängig. Für die K. seien die gegenständlichen Vorkommnisse so unerträglich geworden, dass sie mittlerweile mit Schlafstörungen zu kämpfen habe. Der BF habe zu diesen Vorgängen noch nicht befragt werden können, da er sich im Krankenstand befinde. Gegen den BF richte sich der Verdacht, er habe durch sein oben geschildertes Verhalten gegen seine Dienstpflichten nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG, sowie Paragraph 43 a, BDG verstoßen und hiedurch schuldhaft Dienstpflichtverletzungen im Sinne des Paragraph 91, BDG begangen. Es werde ersucht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Ein Verfahren wegen Verdachts des Amtsmissbrauches sei bereits anhängig.

Weiters werde darauf hingewiesen, dass sich der BF auch in einem an die Vorsitzende des Senates 1 der Bundesgleichbehandlungskommission gerichteten Schreiben, welches auch der Frau Bundesministerin zur Kenntnis gebracht worden sei, einer in Form und Inhalt unangemessenen Ausdrucksweise bedient habe, wofür er erst im Dezember von der Dienstbehörde gerügt worden sei.

5. Mit Schriftsatz vom 10.05.2013 brachte der mittlerweile anwaltlich vertretene BF eine Stellungnahme zu den Vorwürfen ein. [Anmerkung des BVwG: In der Folge wird nur mehr auf den für die gegenständliche Beschwerde relevanten Spruchpunkt I. betreffend den Vorwurf, der BF habe in einer Diskussion unter Kollegen die BI K. als "die K., die blöde Fut" bezeichnet, eingegangen. Bezüglich Spruchpunkt II. er habe im Jahr 2012, rechtswidrig aus dem Personalakt in seinen Besitz gelangte Kopien über die K. anderen Bediensteten gezeigt, ist ein Freispruch der DK erfolgt, der inzwischen auch rechtskräftig geworden ist.] 5. Mit Schriftsatz vom 10.05.2013 brachte der mittlerweile anwaltlich vertretene BF eine Stellungnahme zu den Vorwürfen ein. [Anmerkung des BVwG: In der Folge wird nur mehr auf den für die gegenständliche Beschwerde relevanten Spruchpunkt römisch eins. betreffend den Vorwurf, der BF habe in einer Diskussion unter Kollegen die BI K. als "die K., die blöde Fut" bezeichnet, eingegangen. Bezüglich Spruchpunkt römisch zwei. er habe im Jahr 2012, rechtswidrig aus dem Personalakt in seinen Besitz gelangte Kopien über die K. anderen Bediensteten gezeigt, ist ein Freispruch der DK erfolgt, der inzwischen auch rechtskräftig geworden ist.]

Der Stellungnahme ist zu dem hier relevanten Punkt zu entnehmen, dass der BF bestreitet, diese Äußerung getätigt zu haben. Es sei auch wenig glaubhaft, dass der Zeuge RI K. die behaupteten Äußerungen ausdrücklich gehört haben will, dem BF zuordnen konnte, jedoch nicht einmal wisse, wer ansonst noch anwesend gewesen sei. Hätte dieser tatsächlich eine dermaßen gute Erinnerung an die behauptete Äußerung, dann müsste er sich noch erinnern können, wer ansonsten zugegen gewesen sei. Es sei auch wenig glaubhaft, dass in dessen Anwesenheit eine derartige Äußerung gemacht worden sei, weil jeder wisse, dass er der Anzeigerin dies sofort berichten würde.

6. Mit Einleitungsbeschluss vom 10.06.2013 leitete die Disziplarkommission beim Bundesministerium für Justiz (DK) ein Disziplinarverfahren gegen den BF ein.

7. Mit Schriftsatz vom 10.07.2013 brachte der BF Berufung gegen den Einleitungsbeschluss bei der Berufungskommission (BK) im Bundeskanzleramt dagegen ein.

8. Mit Bescheid vom 25.10.2013 wies die BK die Beschwerde ab.

In der Beschwerde an die BK wurde ua. angeführt, dass gegen den BF bereits früher drei Verfahren vor der DK anhängig gewesen seien, die jedoch entweder eingestellt, nicht eingeleitet oder mit einem Freispruch geendet hätten. Der BF sei damit disziplinarrechtlich völlig unbescholten.

In ihrer Begründung zum Punkt 1. führte die BK aus, dass den Ausführungen in der Berufung, dass der Zeuge RI K. nicht von irgendwelchen anwesenden Personen berichtet und weitere Personen nicht namhaft gemacht habe, und somit nicht überprüft werden könne, ob die Äußerungen so vom BF selbst gefallen seien, nicht geeignet seien, die Glaubwürdigkeit des Zeugen von vornherein zu erschüttern, da aus seinem Einvernahmeprotokoll nicht hervorgehe, ob diesem Fragen in diesem Sinne gestellt worden seien. Diese Fragen seien im Rahmen einer tiefergehenden beweiswürdigenden Auseinandersetzung mit der Aussage dieses Zeugen und des BF der mündlichen Verhandlung vorbehalten.

Der DK sei zu folgen, wenn sie ausführt, dass die Bestimmung des § 43a BDG den achtungsvollen Umgang als allgemeine Dienstpflicht im öffentlichen Dienstrecht festhalte. Beamte hätten einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie hätten im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde beeinträchtigen oder dies bezweckten oder sonst diskriminierend seien. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit werde überschritten, wenn die menschliche Würde einer Kollegin/Kollegen oder Vorgesetzten verletzt und der Betriebsfriede oder die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werde. Betriebsfriede und optimale Rahmenbedingungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit seien an allen Dienststellen wichtige Voraussetzungen für einen funktionierenden Dienstbetrieb. Dies gelte gerade auch für die JA, die in der Vergangenheit von einem erbitterten Konflikt zwischen dem früheren Leiter und dessen Stellvertreter, sowie durch verhärtete Lagerbildungen in Folge von Konflikten im Sog dieser Spannungen geprägt gewesen sei. Der DK sei zu folgen, wenn sie ausführt, dass die Bestimmung des Paragraph 43 a, BDG den achtungsvollen Umgang als allgemeine Dienstpflicht im öffentlichen Dienstrecht festhalte. Beamte hätten einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie hätten im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde beeinträchtigen oder dies bezweckten oder sonst diskriminierend seien. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit werde überschritten, wenn die menschliche Würde einer Kollegin/Kollegen oder Vorgesetzten verletzt und der Betriebsfriede oder die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werde. Betriebsfriede und optimale Rahmenbedingungen für eine gedeihliche Zusammenarbeit seien an allen Dienststellen wichtige Voraussetzungen für einen funktionierenden Dienstbetrieb. Dies gelte gerade auch für die JA, die in der Vergangenheit von einem erbitterten Konflikt zwischen dem früheren Leiter und dessen Stellvertreter, sowie durch verhärtete Lagerbildungen in Folge von Konflikten im Sog dieser Spannungen geprägt gewesen sei.

Die Beschimpfung der in derselben Dienststelle tätigen Mitarbeiterin mit obszönen Inhalten, entspräche objektiv weder einer allgemeinen Anstandsverpflichtung im Dienst, noch den Grundsätzen einer Begegnung anderer Mitarbeiter mit Achtung. Vielmehr erreiche eine derartige verbale Ausschreitung in der Regel ein Gewicht, dass die Grenzen zur Pflichtwidrigkeit klar überschreite (vgl. etwa auch DOK 29.04.1993, GZ 14/6-DOK/93). Dass eine solche Äußerung in einem allgemein begreiflichen Zustand der Entrüstung erfolgt oder sonst zu rechtfertigen gewesen wäre, behaupte der BF selbst nicht. Vom Vorliegen der Einstellungsgründe sei ebenfalls nicht auszugehen gewesen. Die Beschimpfung der in derselben Dienststelle tätigen Mitarbeiterin mit obszönen Inhalten, entspräche objektiv weder einer allgemeinen Anstandsverpflichtung im Dienst, noch den Grundsätzen einer Begegnung anderer Mitarbeiter mit Achtung. Vielmehr erreiche eine derartige verbale Ausschreitung in der Regel ein Gewicht, dass die Grenzen zur Pflichtwidrigkeit klar überschreite (vergleiche etwa auch DOK 29.04.1993, GZ 14/6-DOK/93). Dass eine solche Äußerung in einem allgemein begreiflichen Zustand der Entrüstung erfolgt oder sonst zu rechtfertigen gewesen wäre, behaupte der BF selbst nicht. Vom Vorliegen der Einstellungsgründe sei ebenfalls nicht auszugehen gewesen.

9. Am 10.02.2014 fand die mündliche Verhandlung der DK statt. Als Zeugen wurden BI K., RI K., GI R. und BI B. geladen.

Der BF gab in der Verhandlung zum hier relevanten Spruchpunkt I. im Wesentlichen Folgendes an: Der BF gab in der Verhandlung zum hier relevanten Spruchpunkt römisch eins. im Wesentlichen Folgendes an:

Er habe eigentlich keine Probleme mit der Anzeigerin, sie seien immer "per Du" gewesen, sie habe ihn auch einmal zu einem Seminar mit dem Auto mitgenommen. Vorwürfe und insbesondere die Aussage des RI K. könne er sich nur so erklären, dass ein Verwandtschaftsverhältnis zwischen RI K. und K. bestehe und dieser deswegen sozusagen den Schutzmantel über sie breiten möchte. K. sei Leiterin der Freigänger-Abteilung. Sie hätten sich beide ursprünglich für diesen Posten beworben, seien auch beide gleichermaßen geeignet gewesen. Es habe dann Gerüchte gegeben, wonach K. im Zuge einer früheren Bewerbung einem Wachzimmerkommandanten durch Verbreitung des Gerüchtes, er habe einen Offizier körperlich attackiert, geschadet habe, um sich einen Vorteil zu verschaffen. Er habe dann seine Bewerbung zurückgezogen, weil er Angst gehabt habe, es könne ihm ähnlich ergehen. Er habe sich über die Situation aber so geärgert, dass er an die Gleichbehandlungskommission geschrieben habe. K. habe sich über dieses Schreiben geärgert, weil er Dinge erwähnt habe, die ihr offenbar nicht Recht gewesen seien. Er nehme an, dass die nunmehrigen Vorwürfe ihrerseits nunmehr eine Retourkutsche dafür seien. Es sei so, dass K. alles und jeden anzeige. Insbesondere wende sie sich immer sofort an die Vollzugskammer, noch bevor sie überhaupt versucht habe, die Probleme anderweitig aus der Welt zu schaffen. Auf Vorhalt der Aussage: "Die K., die blöde Fut", gebe er an, dass sei nicht seine Wortwahl. Er sei seit 35 Jahren Justizwachebeamter und habe so etwas noch nie gesagt. Für solche Aussagen sei er sich zu gut. Es sei völlig ausgeschlossen, dass er so einen Satz gesagt habe. Möglicherweise habe es jemand anderer gesagt. Befragt, ob er das Foto an seinem Arbeitsplatz angebracht habe, gab er an, dass an seinem Arbeitsplatz mehrere Fotos hängen würden. Das Foto seiner Kollegin habe er nicht angebracht. Er sei längere Zeit im Krankenstand gewesen. Es gebe etwa 10 Personen, die ihn vertreten würden, er wisse nicht, wer das Bild dorthin gehängt habe. Es habe nie Probleme mit ihr gegeben, sie hätten ein normales Verhältnis gehabt. Es habe nie Beschimpfungen oder ähnliches gegeben. Befragt zur Aussage, wonach RI K. die K. auf Grund ihrer Verwandtschaft ständig verteidige, gab er an, es sei nicht so, dass in Anwesenheit der RI K. anders über K. gesprochen werde.

Die Zeugin K. gab Folgendes an: Es habe schon vor dieser Äußerung öfters unterschwellige Bemerkungen des BF gegen sie gegeben. Konkrete Probleme habe es jedoch nie gegeben. Sie meine damit, dass sie gehört habe, er hätte vor Kollegen, auch vor Insassen so etwas wie: "Fette Sau" oder "Faule Sau" zu ihr gesagt. Sie meine, das sei schon seit mehreren Jahren so. Sie habe nie etwas dagegen unternommen, weil insbesondere jüngere Kollegen früher nie hätten aussagen wollen und sie somit nichts in der Hand gehabt habe. In der konkreten Situation sei das anders gewesen. Deshalb habe sie die Beschwerde geschrieben. RI K. habe ihr diese Aussage erzählt und gemeint, dass sie sich das nicht gefallen lassen müsse und dass er dafür einstehen werde. Das Gespräch, im Zuge dessen diese Äußerung gefallen sein soll, sei ihres Wissens nach letztes Jahr im Jänner gewesen. Sie habe davon ca. 1 Woche bis 14 Tage später erfahren, weil sie nicht der selben Nachtdienstpartie angehören würden. Sie habe sich damals als einzige Frau auf diverse ausgeschriebene Posten beworben. Der BF habe ihr einmal am Gang mitgeteilt, dass er seine Bewerbung zurückgezogen habe, damit sie diese Stelle bekomme. Von dem gegenständlichen Gespräch habe sie von RI K. erfahren. Sie sei selbst nicht dabei gewesen. Sie könne auch nicht sagen, wer sonst noch bei dem Gespräch anwesend gewesen sei. RI K. hätte ihr gegenüber davon gesprochen, dass mehrere Personen dabei gestanden hätten. Angesprochen auf ihr Verwandtschaftsverhältnis gab sie an, sie wüsste nicht, dass sie mit RI K. verwandt wäre. Sie habe, nachdem sie von dem Gespräch erfahren habe, habe sie ua. mit GI R. gesprochen und auch er habe gemeint, sie soll sich das nicht gefallen lassen. Zum Klima in der JA befragt, gab sie an, dass dies nach ihrer Einschätzung schlecht sei. In der JA sei man frauenfeindlich. Sie habe etwa 2 Jahre warten müssen, um Nachtdienst zu machen, der BF gehöre zum frauenfeindlichen Lager. Sie habe den Posten der Leiterin der Freigänger-Abteilung seit 01.08.2012. Die Äußerungen seien im Jänner 2013 gefallen. Sie habe etwa 1 Woche später davon erfahren. Befragt, warum sie mit der Anzeige bis März gewartet habe, gab sie an, es sei so gewesen, dass sich die Situation zugespitzt habe. Zuvor habe sie sich gedacht, sie könne ohnehin nichts machen, wenn niemand für die Aussage einstehe. Später habe sich das geändert und als sie das mit dem Schriftstück und dem Foto erfahren habe, hätte es ihr gereicht.

Der Zeuge RI K. gab an, es sei so gewesen, dass die Leute auf der Ebene 1 zusammen gestanden seien und er dazu gekommen sei. Der BF habe dann die Aussage getätigt. Es sei dies im Jänner 2013 gewesen. Er würde meinen, dass etwa 5 Beamte dabei gestanden seien. Es könnten aber auch 4 oder 6 Beamte gewesen sein. Es sei ein sehr emotionales Gespräch gewesen. Er habe dann gehört, dass die inkriminierte Aussage gefallen sei. Der BF sei sehr emotional gewesen. Er habe es so empfunden, dass der BF Gesprächsführer gewesen sei. Er sei dort vorbeigekommen

und habe sich dazugestellt. Er sei etwa ein bis zwei Minuten bei der Gruppe gestanden, er sei dann aber wieder weiter gegangen. Als er hingekommen sei, hätten die Gesprächsteilnehmer miteinander geredet und der BF sei sehr emotional gewesen. Die meisten Wortspenden seien vom BF gekommen. Es sei nicht zu überhören gewesen, dass es um K. gegangen sei. Daran gebe es keinen Zweifel. Es sei auch ihr Name gefallen. Nach der Gesprächsatmosphäre gefragt, gebe er an, dass es ein Auf und ein Ab gewesen wäre. Er habe dann die Äußerung gehört, was sonst noch gesprochen worden sei, könne er nicht sagen. Er würde einfach meinen, dass massiv geschimpft worden sei. Weil er einige Tage später von K. auf den konkreten Wortlaut angesprochen worden sei, sei ihm dieser besonders in Erinnerung geblieben. Es sei auch nicht so, dass dieses Gespräch versteckt stattgefunden habe. Jeder habe vorbeigehen können und es hören. Er sei von K. darauf angesprochen worden, dass er die Äußerung gehört habe. Er wisse nicht mehr, ob sie ihm gesagt habe, von wem sie von dem Gespräch gewusst habe. Es könne auch sein, dass er selbst an sie herangetreten sei. Es sei jedenfalls so, dass er gesagt habe, dass er die Äußerung gehört habe. Er könne auch ihre Verärgerung darüber verstehen und habe ihr gesagt, dass er auch bereit wäre, eine Aussage zu machen. Wenn ihm seine frühere Aussage vorgehalten werde, wonach er damals angegeben habe, dass die Kommandobesetzung Thema des Gespräches gewesen wäre, wisse er das heute nicht mehr. Wenn er es damals so gesagt habe, stimme es sicher. Wenn er gefragt werde, ob er sich erinnern könne, wer außer dem BF noch anwesend gewesen sei, so gebe er an, dass er das nicht mehr wisse. Er bilde sich ein, dass möglicherweise auch GI R. dabei gewesen sei. Er wisse es aber nicht mehr genau. Wenn er gefragt werde, ob er mit der K. verwandt sei, so gebe er an, dass er meine, dass sein Urgroßvater ihr Großvater gewesen sei, aber das könne eigentlich nicht sein. Er wisse es nicht so genau. Sie hätten sich, bevor er in die JA gekommen wäre, vom Sehen aus gekannt. Sie hätten zuvor nie miteinander gesprochen. Er sei auch in einem anderen Bundesland aufgewachsen. Es gebe irgendeine Verbindung mütterlicherseits, er wisse es nicht. K. brauche niemanden, der sich für sie einsetze. Sie sei durchaus in der Lage, für sich selbst zu sprechen. Wenn er gefragt werde, zu welchem Lager er sich zählen würde, so gebe er an, dass er es begrüßen würde, wenn endlich irgendeine Kommandobesetzung erfolgen würde, ansonsten halte er sich heraus. Einen perfekten Kommandanten gäbe es ohnehin nicht. Er würde mit K. sicherlich gut zu recht kommen. Er würde aber auch mit anderen keine Probleme haben. Er sei sich sicher, dass der BF die konkrete Aussage getätigt habe. Es könne nicht sein, dass es jemand anderer gesagt habe. Seiner Erinnerung nach habe es zweifelsfrei der BF gesagt.

Der Verteidiger legte in der Verhandlung ein Schreiben des Zeugen RI K. vom 10.09.2013 aus einem anderen Verfahren vor, zum Beweis dafür, dass sich der Zeuge bereits auch in einem anderen Fall offensichtlich so missverständlich artikuliert habe, dass er im Nachhinein schriftlich bestätigt habe, dass die von ihm getätigte Äußerung wohl falsch verstanden worden sei. Auch in diesem Fall könnte es sein, dass sich der Zeuge falsch artikuliert habe.

Der Zeuge RI K. gab dazu an, dass er sich sicher sei, dass der Satz von Seiten des BF gefallen sei. Er könne sich auch deshalb erinnern, weil er mehrmals darauf angesprochen worden sei. Er sei sich auch sicher, dass dieser im Zusammenhang mit der K. gefallen sei. Wie genau aber das Gespräch gelaufen sei, an das könne er sich heute nicht mehr erinnern, weil es viele Gespräche über Kommandobesetzungen gegeben habe. Darauf angesprochen, dass er ausgesagt habe, dass er sich an den Satz genau erinnern könne, an alle sonstigen Gesprächsumstände aber heute nicht mehr, gebe er an, er wisse, dass es sich um ein Gespräch in der Ebene 1 gehandelt habe. Er wisse, dass geschimpft wurde. Er wisse, dass der Wortlaut gefallen sei. Er sei mehrfach auf diesen Wortlaut angesprochen worden, deshalb habe er ihn sich gemerkt. Wenn er gefragt werde, ob er K. gesagt habe, wer sonst noch bei dem Gespräch dabei gestanden sei, gebe er an, das sei durchaus möglich. Während des Dienstes rede man öfters in einer Gruppe. Er könne aber heute nicht mehr sagen, wer konkret bei diesem Gespräch dabei gewesen sei. Es gebe auch viele Gespräche in vielen verschiedenen Konstellationen. Er glaube, dass GI R. bei dem Gespräch dabei gewesen sei, ansonsten wisse er es aber nicht.

Der Zeuge GI R. gab sinngemäß an, er sei Stellvertreter von K. Diese Position habe er allerdings schon bevor sie als Leiterin der Freigänger-Abteilung besetzt worden sei, gehabt. Er selbst habe sich nicht als Leiter der Freigänger-Abteilung beworben, weil ihm diesbezüglich eine Qualifikation fehle. Er stehe hierarchisch gesehen, nicht über dem BF. Er habe eigentlich nichts mit den beiden zu tun. Es bestehe keine Weisungsgebundenheit. Wenn ihm die Aussage des K. vorgehalten werde, wonach möglicherweise auch er bei dem Gespräch dabei gewesen sei, gebe er an, er sei nicht dabei gewesen. Er habe keine Beschimpfungen der K. gehört. In seiner Gegenwart habe es so etwas nicht gegeben. Zum Betriebsklima befragt, gebe er an, er würde sagen, dass dieses nicht gut sei. Es seien verschiedene Dinge

vorgefallen. K. und der BF würden sich seiner Einschätzung nach nicht gerne sehen. Er denke, dass gehe schon länger so. Er wisse aber nicht, ob es schon vor diesen Vorfällen so gewesen sei. In der JA seien 153 Justizwachebeamte tätig. Er glaube nicht, dass eine Aussicht auf Besserung des Betriebsklimas bestehe.

Der Zeuge BI B. gab an, vom Punkt I. habe er erst durch die Ladung erfahren, ansonsten sei nicht darüber geredet worden. Er bekomme aber auch nicht alles mit. Seine Abteilung sei im Keller und er sehe eigentlich nur die Vollzugsbeamten, die dort tätig seien. Ab und zu sei er auch Nachtkommandant, dann habe er beruflich mit dem BF zu tun. Ihm sei nicht bekannt, dass sich der BF inadäquat in Bezug auf K. geäußert habe. Er habe ihn immer als korrekt und lustig und nicht beleidigend erlebt. Zum Betriebsklima befragt gab er an, das Betriebsklima sei schlecht gewesen. Ein Punkt wäre auch der allgemeine Umgangston und ein weiterer Punkt, dass Vorgesetzte ihre Aufgaben nicht so wahrnehmen würden, wie sie sollten. Man könne nicht immer loben. Es werde nur weggeschaut. Er habe zu K. kein privates Verhältnis und kein Problem. Er habe lediglich mit ihrer Arbeitsweise ein Problem. Er habe gelernt, mit ihrem schroffen Auftreten umzugehen. Manchmal ärgere ihn ihre Arbeitsweise aber schon. Er wisse nicht, woran es liege. Möglicherweise sei sie schlampig. Es sei aber während des Nachtdienstes oft so, dass die Termine nicht stimmen würden. BI R. habe auch oft seinen Posten verlassen, um ihre Arbeit fertig zu machen. Es sei dies erst so, seitdem sie die Freigänger-Abteilung führe. Ihre Arbeit sei aber oft nicht in Ordnung. Sie sei aber auch nicht kritikfähig. Angesprochen, dass K. bereits gesundheitliche Nachteile auf Grund des Mobbing haben solle, sei ihm dies nicht aufgefallen. Der Zeuge BI B. gab an, vom Punkt römisch eins. habe er erst durch die Ladung erfahren, ansonsten sei nicht darüber geredet worden. Er bekomme aber auch nicht alles mit. Seine Abteilung sei im Keller und er sehe eigentlich nur die Vollzugsbeamten, die dort tätig seien. Ab und zu sei er auch Nachtkommandant, dann habe er beruflich mit dem BF zu tun. Ihm sei nicht bekannt, dass sich der BF inadäquat in Bezug auf K. geäußert habe. Er habe ihn immer als korrekt und lustig und nicht beleidigend erlebt. Zum Betriebsklima befragt gab er an, das Betriebsklima sei schlecht gewesen. Ein Punkt wäre auch der allgemeine Umgangston und ein weiterer Punkt, dass Vorgesetzte ihre Aufgaben nicht so wahrnehmen würden, wie sie sollten. Man könne nicht immer loben. Es werde nur weggeschaut. Er habe zu K. kein privates Verhältnis und kein Problem. Er habe lediglich mit ihrer Arbeitsweise ein Problem. Er habe gelernt, mit ihrem schroffen Auftreten umzugehen. Manchmal ärgere ihn ihre Arbeitsweise aber schon. Er wisse nicht, woran es liege. Möglicherweise sei sie schlampig. Es sei aber während des Nachtdienstes oft so, dass die Termine nicht stimmen würden. BI R. habe auch oft seinen Posten verlassen, um ihre Arbeit fertig zu machen. Es sei dies erst so, seitdem sie die Freigänger-Abteilung führe. Ihre Arbeit sei aber oft nicht in Ordnung. Sie sei aber auch nicht kritikfähig. Angesprochen, dass K. bereits gesundheitliche Nachteile auf Grund des Mobbing haben solle, sei ihm dies nicht aufgefallen.

Der Disziplinaranwalt beantragte in der Folge zu Punkt I. einen Schuldspruch und die Verhängung einer tat- und schuldangemessenen Strafe. Der Disziplinaranwalt beantragte in der Folge zu Punkt römisch eins. einen Schuldspruch und die Verhängung einer tat- und schuldangemessenen Strafe.

Der Verteidiger beantragte den Freispruch.

Die DK verhängte in der Folge einen Schuldspruch über den BF. Er habe Mitte Jänner 2013 im Verlauf einer Diskussion unter Kollegen über die bevorstehende Kommandobesetzung die K. als "die K., die blöde Fut" bezeichnet.

Der BF habe dadurch gegen seine Dienstpflichten nach § 43a BDG einander als Mitarbeiter mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind und nach § 43 Abs. 2 BDG in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen in die Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt, verstoßen und damit schuldhaft Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 91 BDG begangen. Gemäß § 126 Abs. 2 iVm § 92 Abs. 1 Z 2 BDG werde unter Anwendung des § 93 Abs. 2 BDG über den BF die Disziplinarstrafe der Geldbuße in Höhe von Euro 500,- verhängt. Gemäß § 117 Abs. 2 BDG habe der BF einen Teil der Kosten des Verfahrens in Höhe von Euro 100,- zu ersetzen. Der BF habe dadurch gegen seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG einander als Mitarbeiter mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind und nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen in die Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten

bleibt, verstoßen und damit schuldhaft Dienstpflichtverletzungen im Sinne des Paragraph 91, BDG begangen. Gemäß Paragraph 126, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 2, BDG werde unter Anwendung des Paragraph 93, Absatz 2, BDG über den BF die Disziplinarstrafe der Geldbuße in Höhe von Euro 500,- verhängt. Gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG habe der BF einen Teil der Kosten des Verfahrens in Höhe von Euro 100,- zu ersetzen.

10. Der schriftlichen Ausfertigung des mündlich verkündeten Disziplinarerkenntnisses vom 10.02.2014 (zugestellt an den BF am 27.02.2014) ist neben dem oben angeführten Spruch folgende Begründung zum hier relevanten Spruchpunkt I. zu entnehmen: 10. Der schriftlichen Ausfertigung des mündlich verkündeten Disziplinarerkenntnisses vom 10.02.2014 (zugestellt an den BF am 27.02.2014) ist neben dem oben angeführten Spruch folgende Begründung zum hier relevanten Spruchpunkt römisch eins. zu entnehmen:

Vor dem Hintergrund eines durch Jahren durch Spannungen zwischen einzelnen (Gruppierungen von) Justizwachebeamten geprägten Arbeitsklimas in der JA, sei es zu einem nicht mehr genauer feststellbaren Zeitpunkt Mitte Jänner 2013, auf der Ebene 1 zu einer Gesprächsrunde, an der neben dem BF noch weitere 2 - 5 (nicht mehr ausforschbare) Justizwachebeamte teilnahmen, gekommen. Die Debatte habe im Wesentlichen um ein offenes Besetzungsverfahren gekreist; damit im Zusammenhang sei insbesondere die Person der Zeugin K. - abseits des Austausches sachbezogener Argumente - kritisiert worden. Zufällig sei RI K. zu jener Unterredung hinzugestoßen und habe dort für die Dauer von 1 - 2 Minuten verweilt. In dieser Phase, in der sich allen voran der BF sehr emotionsgeladen zu Wort gemeldet habe, habe dieser K. als "die K., die blöde Fut" bezeichnet. Der Zeuge RI K. habe die Zeugin K. wenige Tage später von dem Vorgefallenen informiert. Bei der inkriminierten Äußerung sei es dem BF darum gegangen, seine persönliche Abneigung und seinen Ärger über seine vormalige Mitbewerberin um die Planstelle des Leiters der Freigänger-Abteilung K. zum Ausdruck zu bringen und sie dadurch im kollegialen Umfeld zu diskriminieren. Gleichzeitig sei er sich auch darüber im Klaren gewesen und habe sich damit abgefunden, dass er durch diese zutiefst abschätzige obszöne Bemerkung betreffend seiner Amtskollegin in offener Runde sowohl seine allgemeine Anstandsverpflichtung im Dienst, als auch das Gebot anderen Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen, verletze. Die inkriminierte Äußerung sei keineswegs in einem allgemein begreiflichen Zustand der Entrüstung erfolgt und sei auch sonst nicht zu rechtfertigen. Der BF habe die Äußerung bestritten. Demgegenüber habe der Zeuge RI K. in der mündlichen Verhandlung plausibel und gut nachvollziehbar ausgeführt, dass er seinerzeit ganz zufällig zu jener Gruppe von Justizwachebeamten dazu gestoßen sei und dort mitbekommen habe, dass sich die dort insbesondere vom BF sehr emotional geführte Diskussion um K. gedreht habe. Die Gesprächsatmosphäre sei aufgeheizt gewesen. Es sei massiv geschimpft worden. Sachliche Argumente seien dabei jedoch nicht ausgetauscht worden. Er (RI K.) sei sich sicher, dass die umstrittene Wortmeldung vom BF gekommen sei. Seine Wahrnehmungen habe er kurze Zeit später K. zugetragen. Dazu korrespondierend habe die Zeugin K. angegeben, von RI K. über das Vorgefallene informiert worden zu sein. Unsachliche Belastungstendenzen zum Nachteil des BF hätten sich nach dem Eindruck, den die beiden genannten Zeugen in der mündlichen Verhandlung hinterlassen hätten, nicht im Mindesten erkennen lassen. Dass sich der Zeuge RI K. anders als noch bei seiner niederschriftlichen Einvernahme am 15.03.2013 zunächst nicht mehr an einen näheren Gesprächsgegenstand, namentlich an die Tatsache erinnern habe können, dass in der Kollegenrunde damals über die bevorstehende Kommandobesetzung der Justizanstalt debattiert worden sei, lasse sich unbedenklich mit der längeren Zeitspanne erklären, die inzwischen verstrichen sei. Davon abgesehen, habe der Zeuge RI K. die Richtigkeit seiner früheren Angaben auch zuletzt ausführlich bestätigt. Ganz ähnlich verhalte es sich in Bezug auf die Unschärfe, ob nun der Zeuge RI K. von sich aus an die Zeugin K. herangetreten sei, wie diese den Geschehnisablauf sinngemäß stets geschildert habe oder umgekehrt die Zeugin K. den Zeugen RI K., wie dieser in der mündlichen Verhandlung eingangs deponiert habe, darauf konkret angesprochen habe. Nachdem ihr schon von dritter Seite Informationen über den Vorfall zugesteckt worden waren, habe der Zeuge RI K. beiden Varianten - nachvollziehbar - als möglich bezeichnet. Aus dem Umstand, dass sich der Zeuge RI K. weder an weitere Gesprächsdetails, noch an die konkreten sonstigen Teilnehmer der Runde habe erinnern können, vermöge der erkennende Senat nach Lage der Dinge keine Anhaltspunkte für eine fehlende Glaubwürdigkeit des Zeugen RI K. zu orten. Vielmehr spreche die Zufälligkeit und wohl Unerwartetheit der damaligen Situation, sowie das nur flüchtige Verweilen des Zeugen RI K. in der Runde, durchaus plausibel dafür, dass sich ihm vor allem die markige Äußerung, deren Wortlaut schwerlich zu erfinden und auf die er später noch mehrmals angesprochen worden sei, nachhaltig in sein Gedächtnis eingeprägt habe. Weitaus gewichtiger wiege hier bei lebensnaher Betrachtung, dass der Zeuge RI K. seine belastenden Angaben aufrecht erhalten habe, obwohl er damit riskiere wegen seines Aussageverhaltens künftig selbst Animositäten im Kollegenkreis ausgesetzt zu sein. Denn sämtliche einvernommene Zeugen und letztlich auch der BF, deponierten mehr

oder weniger deutlich, dass das Betriebsklima in der Justizanstalt schon seit längerer Zeit schlecht sei, was insbesondere im Kontext über Personalentscheidungen und Debatten über den Führungsstil einzelner leitender Beamter, die von Teilen der Belegschaft anhaltend abgelehnt würden, offenbare. Auch kurz vor dem aktuellen Tatzeitraum seien, wie der BF selbst bestätigt habe, er und die Zeugin K. als Bewerber um den Posten des Leiters der Freigängerabteilung in Konkurrenz gestanden. Seine beschwichtigende Beschreibung, der zu folge er die Situation in der Justizanstalt nicht als besonders belastend wahrgenommen habe, habe der BF den freilich substratlosen Bericht folgen lassen, dass es im Zusammenhang mit einem früheren Bewerbungsverfahren im Haus das Gerücht gegeben habe, K. habe einen mitbewerbenden Wachzimmerkommandanten ihrerseits durch Verbreitung des Gerüchts, dieser habe einen Offizier körperlich attackiert, zu Schaden versucht, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen. Da er (der BF) Angst gehabt habe, es könne ihm ähnlich ergehen, habe er seine Bewerbung als Leiter der Freigänger-Abteilung zurückgezogen, sich allerdings bei der Gleichbehandlungskommission über die Tatsache beschwert, dass Frauen im Bewerbungsverfahren bei gleicher Eignung bevorzugt würden. Er (der BF) nehme an, dass die gegen ihn erhobenen Tatvorwürfe nunmehr eine Retourkutsche der Zeugin K. seien. Nicht von der Hand zu weisen sei demnach, dass die persönliche Einstellung des BF zur Zeugin K. schon seit längerem von Frustration und innerer Ablehnung geprägt gewesen sei. Eine Einschätzung, auf die im Ergebnis auch die ersichtlich von Neutralität und Wahrheitsliebe gekennzeichnete Aussage des Zeugen GI R. hindeute. In das Bild füge sich ferner, dass der Zeuge BI B. in der mündlichen Verhandlung nicht unerwähnt gelassen habe, dass es, wie überall, auch in der JA, eine Gerüchteküche gäbe, aus der insbesondere bekannt sei, dass die Zeugin K. mit einem Insassen während dessen Haft ein Verhältnis gehabt habe. Die Stichhaltigkeit jenes in das Jahr 1992 zurückreichenden Vorwurfes zu hinterfragen, sei nicht Aufgabe dieses Disziplinarverfahrens. Selbst wenn man aber der kolportierten Begebenheit Wahrheitsgehalt unterstelle, wofür es freilich im gesamten Akt nicht den geringsten objektiven Anhaltspunkt gäbe und sich die Kritik schwerpunktmäßig an behaupteten fehlenden dienstrechtlichen Konsequenzen seitens des damaligen Anstaltsleiters entzündet habe, so falle doch auf, dass einzelnen Kräften in der Justizanstalt offenkundig auch noch nach Jahrzehnten daran gelegen sei, das vermeintliche Fehlverhalten einer Justizwachkollegin unhinterfragt im allgemeinen Bewusstsein zu verankern. Auf diesem Boden aber seien die berichtete, eine potentielle Bewerberin von Führungspositionen in der Justizanstalt vor versammelter Runde abkanzeln- de Bemerkung, allemal wahrscheinlicher, als umgekehrt, dem Zeugen RI K. eine verleumderische Falschaussage ohne greifbare Motivation zu Lasten just des BF zu unterstellen. Denn dessen weiterer Einwand, der Zeuge RI K. schütze die K., weil sie mit ihm verwandt sei, überzeuge nicht. Tatsächlich würden die Verfahrensergebnisse auf eine weitschichtige familiäre Verbindung der beiden Genannten hinweisen. Warum sich allein deshalb der Zeuge RI K. durch unwahre Angaben selbst der Gefahr strafrechtlicher Verfolgung aussetzen sollte, bleibe unter Anlegung eines realitätsbezogenen Maßstabes unerfindlich. Dass die entfernte Verwandtschaft zwischen RI K. und K. in der kollegialen Wahrnehmung und im täglichen Umgang keinerlei Rolle spielte, ergebe sich vielmehr aus den Beteuerungen, es sei in Anwesenheit des RI K. nicht anders, als sonst über K. gesprochen worden. An der Glaubwürdigkeit des Zeugen RI K. vermöge schließlich auch das verfahrensfremde Schriftstück nicht zu rütteln, dass die Verteidigung in der mündlichen Verhandlung eingebracht habe. Es sei auch daraus, nach zutreffenden Einwand des Disziplinaranwaltes, nicht einmal ansatzweise ableitbar, dass RI K. zu Falschbezeichnungen neige. [Anmerkung BVwG: Das Schreiben ist datiert mit 10.09.2013, stammt vom Zeugen RI K. steht in keinem Zusammenhang mit dem gegenständlichen Disziplinarverfahren und darin ist wörtlich ausgeführt: "Am 10.09.2013 wurde mir von BI R. mitgeteilt, dass ihm zu Ohren gekommen sei, ich würde den Vorwurf aufbringen, er würde Insassen prügeln. Dazu gebe ich folgende Stellungnahme ab: „Dieser Vorwurf (Prügel) ist nicht wahr, dieser wurde von mir nicht getätigt. Wahr ist, dass im Zuge mehrerer Gespräche mit Kollegen darüber gesprochen wurde, dass die Gesetzeslage inzwischen sehr streng geworden ist und auch im Gemeinhin als Scherze wahrgenommene Aktionen durchaus zu falsch gedeuteten Misshandlungen/Missbrauch eines Autoritätsverhältnisses ausgelegt werden könnten'."]

Die subjektive Tatsache des BF, erschließe sich aus dem äußeren Tatgeschehen in Verbindung mit der referierten Annahme zu den inneren Vorbehalten gegenüber der Zeugin K.. Indizien, warum sich der BF über die eine Mitarbeiterin zutiefst herabwürdigende und diskriminierende Wirkung seiner im kollegialen Arbeitsumfeld und auch sonst völlig unangemessenen Äußerung nicht im Klaren gewesen wäre, habe das gesamte Beweisverfahren nicht geboten. Dass die Wortmeldung in einem allgemein begreiflichen Zustand der Entrüstung des BF erfolgt sei, sei im Übrigen auch situativ nicht angezeigt. Dass die inkriminierte Äußerung in einem allgemein begreiflichen Zustand der Entrüstung erfolgt sei oder sonst zu rechtfertigen gewesen wäre, habe der BF selbst nicht behauptet. Auch den Angaben der vernommenen Zeugen sei ein in diese Richtung deutendes Tatsachensubstrat nicht zu entnehmen.

Rechtlich wurde ausgeführt, dass gemäß § 43a BDG Mitarbeiter einander mit Achtung zu begegnen hätten und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen hätten, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend seien. Gemäß § 43 Abs. 2 BDG hätten Beamte in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben erhalten bleibe. Angesprochen sei hier die Verpflichtung zur Pflege eines Kommunikationsstils, der nach allgemeiner Auffassung menschlich "respektvoll" sei. Freilich sei, zumal im Spannungsfeld zum Recht auf freie Meinungsäußerung, nicht jede unglückliche zwischenmenschliche Weisung disziplinar, doch sei bei verbalen Ausschreitungen. Beschimpfungen, Verspottungen, Lächerlich-Machen, auf deren Gewicht abzustellen. Spontane mündliche Äußerungen im dienstlichen Umgang dürften nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit sei jedoch erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werde (Kucsko/Stadelmayer, Disziplinarrecht, 4. Auflage, 209 ff). Die hier in Rede stehende obszöne Beschimpfung einer Arbeitskollegin entspreche objektiv weder der objektiven Anstandsverpflichtung im Dienst, noch dem Grundsatz der Begegnung anderer Mitarbeiter mit Achtung. Vielmehr überschreite die inkriminierte verbale Ausschreitung klar die Grenze zur Pflichtwidrigkeit. Das Verhalten des BF lasse den gebotenen wertschätzenden Umgang von Beamten untereinander vermissen und sei einer modernen sachlichen Betriebskultur unwürdig. Vielmehr sei es geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören und den Ruf von Justizwachebeamten, auf deren besonnenes Auftreten es bei Erfüllung ihrer Aufgaben im gesteigerten Maß ankomme, zu schaden. Die aus der umstrittenen Äußerung ableitbare Distanzlosigkeit und abwertende Einstellung des BF weiblichen Justizwachebeamtinnen gegenüber, sei zudem geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die Sache der Wahrnehmungen seiner dienstlichen Aufgaben zu erschüttern. Für den Tatbestand des § 43 Abs. 2 BDG komme es im Übrigen weder auf die öffentliche Begehung der Tat, noch darauf an, ob das Verhalten des Beamten in der Öffentlichkeit bekannt geworden sei (VwGH vom 19.12.1996, 95/09/0153).

Rechtlich wurde ausgeführt, dass gemäß Paragraph 43 a, BDG Mitarbeiter einander mit Achtung zu begegnen hätten und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen hätten, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend seien. Gemäß Paragraph 43, Absatz 2, BDG hätten Beamte in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben erhalten bleibe. Angesprochen sei hier die Verpflichtung zur Pflege eines Kommunikationsstils, der nach allgemeiner Auffassung menschlich "respektvoll" sei. Freilich sei, zumal im Spannungsfeld zum Recht auf freie Meinungsäußerung, nicht jede unglückliche zwischenmenschliche Weisung disziplinar, doch sei bei verbalen Ausschreitungen. Beschimpfungen, Verspottungen, Lächerlich-Machen, auf deren Gewicht abzustellen. Spontane mündliche Äußerungen im dienstlichen Umgang dürften nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit sei jedoch erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werde (Kucsko/Stadelmayer, Disziplinarrecht, 4. Auflage, 209 ff). Die hier in Rede stehende obszöne Beschimpfung einer Arbeitskollegin entspreche objektiv weder der objektiven Anstandsverpflichtung im Dienst, noch dem Grundsatz der Begegnung anderer Mitarbeiter mit Achtung. Vielmehr überschreite die inkriminierte verbale Ausschreitung klar die Grenze zur Pflichtwidrigkeit. Das Verhalten des BF lasse den gebotenen wertschätzenden Umgang von Beamten untereinander vermissen und sei einer modernen sachlichen Betriebskultur unwürdig. Vielmehr sei es geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören und den Ruf von Justizwachebeamten, auf deren besonnenes Auftreten es bei Erfüllung ihrer Aufgaben im gesteigerten Maß ankomme, zu schaden. Die aus der umstrittenen Äußerung ableitbare Distanzlosigkeit und abwertende Einstellung des BF weiblichen Justizwachebeamtinnen gegenüber, sei zudem geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die Sache der Wahrnehmungen seiner dienstlichen Aufgaben zu erschüttern. Für den Tatbestand des Paragraph 43, Absatz 2, BDG komme es im Übrigen weder auf die öffentliche Begehung der Tat, noch darauf an, ob das Verhalten des Beamten in der Öffentlichkeit bekannt geworden sei (VwGH vom 19.12.1996, 95/09/0153).

Der BF habe somit schuldhaft Dienstrechtsverpflichtungen im Sinne des § 91 BDG begangen. Bei der Strafbemessung habe der Senat mildernd die disziplinarische Unbescholtenheit, erschwerend hingegen das Zusammentreffen zweier ideal konkurrierender Dienstpflichtverletzungen gewertet. Ausgehend von der Schwere der Dienstpflichtverletzungen, als deren gravierendere sich der Verstoß gegen das Gebot des achtungsvollen Umgangs darstelle, sei doch die Einhaltung

der Verpflichtung jedes Beamten, auch durch die gebotene Selbstbeherrschung und -reflexion seinen Beitrag zu einem gedeihlichen Betriebsklima zu leisten, essentiell für einen geordneten Dienstablauf. Unter Berücksichtigung der erwähnten Strafbemessungsgründe sei, mit Bedacht auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des BF, die Verhängung der Disziplinarstrafe oder Geldbuße nach § 91 Abs. 1 Z 2 BDG in Höhe von Euro 500,- tat- und schuldangemessen. Diese Sanktion sei mit Blick auf den Unrechtsgehalt der disziplinären Verfehlungen und die zuvor erwähnten Strafzumessungsgründe ausreichend, aber auch notwendig, um den BF das Unrecht seines Verhaltens nachdrücklich vor Augen zu führen um ihn in Hinkunft von der Begehung derartiger Verfehlungen abzuhalten. Im Hinblick auf den Verfahrensaufwand, sei dem BF entsprechend seiner persönlichen Verhältnisse und seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gemäß § 117 Abs. 2 BDG der Ersatz, zumindest eines Teils der Verfahrenskosten, in der Höhe von Euro 100,- aufzuerlegen gewesen. Der BF habe somit schuldhaft Dienstrechtsverpflichtungen im Sinne des Paragraph 91, BDG begangen. Bei der Strafbemessung habe der Senat mildernd die disziplinäre Unbescholtenheit, erschwerend hingegen das Zusammentreffen zweier ideal konkurrierender Dienstpflichtsverletzungen gewertet. Ausgehend von der Schwere der Dienstpflichtverletzungen, als deren gravierendere sich der Verstoß gegen das Gebot des achtungsvollen Umgangs darstelle, sei doch die Einhaltung der Verpflichtung jedes Beamten, auch durch die gebotene Selbstbeherrschung und -reflexion seinen Beitrag zu einem gedeihlichen Betriebsklima zu leisten, essentiell für einen geordneten Dienstablauf. Unter Berücksichtigung der erwähnten Strafbemessungsgründe sei, mit Bedacht auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des BF, die Verhängung der Disziplinarstrafe oder Geldbuße nach Paragraph 91, Absatz eins, Ziffer 2, BDG in Höhe von Euro 500,- tat- und schuldangemessen. Diese Sanktion sei mit Blick auf den Unrechtsgehalt der disziplinären Verfehlungen und die zuvor erwähnten Strafzumessungsgründe ausreichend, aber auch notwendig, um den BF das Unrecht seines Verhaltens nachdrücklich vor Augen zu führen um ihn in Hinkunft von der Begehung derartiger Verfehlungen abzuhalten. Im Hinblick auf den Verfahrensaufwand, sei dem BF entsprechend seiner persönlichen Verhältnisse und seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG der Ersatz, zumindest eines Teils der Verfahrenskosten, in der Höhe von Euro 100,- aufzuerlegen gewesen.

11. Gegen dieses Disziplinarerkenntnis richtet sich die mit 06.03.2014 (Datum des Poststempels 07.03.2014) eingebrachte Bescheidbeschwerde des BF zum hier relevanten Spruchpunkt I. und den auferlegten Kostenbeitrag, sowie der Höhe der verhängten Strafe. Die Beschwerdegründe seien: 11. Gegen dieses Disziplinarerkenntnis richtet sich die mit 06.03.2014 (Datum des Poststempels 07.03.2014) eingebrachte Bescheidbeschwerde des BF zum hier relevanten Spruchpunkt römisch eins. und den auferlegten Kostenbeitrag, sowie der Höhe der verhängten Strafe. Die Beschwerdegründe seien:

a) Die Rechtswidrigkeit des Inhaltes: Die Zeugin K. habe dazu keine Angaben aus eigener Wahrnehmung machen können. Sie selbst habe ausgesagt, dass der Zeuge RI K. zu ihr gekommen sei und ihr berichtet habe. Der Zeuge RI K. habe ausgesagt, dass die Zeugin K. zu ihm gekommen sei. Er möge ihr doch bestätigen, dass der BF diese Äußerung getätigt habe. Die Zeugin K. habe die behauptete Äußerung nicht aus eigenem wahrgenommen. Der Zeuge RI K. wolle sich genau an die Äußerung erinnern, von wem sie gefallen sei, wisse er aber nicht. Er wisse auch nicht, wer sonst noch dagegen gewesen sei. Dies mute eigentümlich an. Ebenso, dass er genau zu jenem Zeitpunkt anwesend gewesen sein will, zu dem die Äußerung gefallen sein soll, er aber lediglich vorbeigegangen sei. Es handle sich dabei um Zufälle, dass gerade der Zeuge RI K., von dem in der Justizanstalt jeder wisse, dass er ein gutes Verhältnis zu der Zeugin K. habe und er ihr auch den Rücken stärke, gerade in dem Moment vorbeikomme, in dem ausgerechnet der BF eine solche Äußerung abgegeben haben solle. Wäre es dem Zeugen RI K. tatsächlich dermaßen wichtig erschienen, dass er die Zeugin K. von dieser Äußerung informiere, hätte er sicherlich noch in Erinnerung, wer dabei gewesen sei. Insbesondere hätte er sicherlich auch auf die Aufforderung der Zeugin K., er möge ihr dies auch in einem allfälligen Verfahren bestätigen, mitgeteilt, wer noch anwesend gewesen sei und wer dies noch bezeugen könne. Die beiden Zeugen wollen aber nicht einmal darüber gesprochen haben, wer ansonsten anwesend gewesen sei und die angebliche Äußerung bestätigen könnten. All dies erscheine eigentümlich und reiche nicht für eine disziplinäre Verurteilung.

Auffällig sei, dass die Anzeigerin K. gerade den BF belange. Dieser sei für sie ein ernstzunehmender Konkurrent, wenn es um Postenbesetzungen gehe. Sie sei offensichtlich davon ausgegangen, dass sich auch der BF für die anstehenden Postenbesetzungen bewerben würde. Anhängige Disziplinarverfahren würden bei entsprechenden Besetzungen naturgemäß keine besonders gute Optik machen.

b) Unrichtige rechtliche Beurteilung: Die belangte Behörde begründe die Verurteilung damit, dass es sich um Mobbing handle. Mobbing müsse aber entsprechend nachhaltig sein. Davon habe das Beweisverfahren nichts ergeben. Einzig und allein diese einzelne Äußerung sei dem BF angelastet worden. Eine einzelne derartige Äußerung verwirkliche den Tatbestand des Mobblings nicht. Mangels entsprechender Nachhaltigkeit und Intensität liege hier kein Mobbing vor. Diese Äußerung wäre aus rechtlicher Sicht, von der getroffenen Feststellung ausgehend, dass der BF eine derartige Äußerung getätigt habe, disziplinar nicht zu ahnden. Unter Mobbing werde im Allgemeinen verstanden, dass eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz, hier zwischen Kolleginnen und Kollegen, bestehe, bei der die angegriffene Person unterlegen sei und von einer oder einigen Personen systematisch oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen werde. Davon könne bei einer einzelnen Äußerung keine Rede sein. Zudem sei die Zeugin K. keineswegs unterlegen. Vielmehr sei es so, dass die Kollegen hier auf "Tauchstation" gehen, um ihr nicht in die Quere zu kommen. Eine einzelne Äußerung sei nicht auf die Goldwaage zu legen. Selbst nach der Schilderung des Zeugen RI K. habe es sich um eine aufgeheizte Stimmung gehandelt. Es könne sich sohin selbst nach seiner Aussage, ausschließlich um eine spontane Entrüstungsäußerung gehandelt haben. Der BF habe keinerlei Grund, die Zeugin BI K. in einer derartigen Art und Weise zu bezeichnen.

Selbst wenn man also davon ausgehen möchte, dass der Zeuge RI K. tatsächlich eine derartige Äußerung und diese auch noch vom BF gehört habe, wäre diese Äußerung selbst nach seiner Schilderung in einer angeregten Diskussion und aufgebrachten Situation gefallen. Keinesfalls könne diese Äußerung ausreichen, um dem BF Mobbing vorzuwerfen.

c) Rechtswidrigkeit infolge von Verletzung von Verfahrensmängeln:

Die Zeugen unterlägen der Verschwiegenheitspflicht gem. § 46 BDG. Diese Regelung gelte auch für Vertragsbedienstete. § 48 Z3a AVG, welcher ausdrücklich auf Disziplinarverfahren anzuwenden sei, normiere, dass eine Aussage nur mit der entsprechenden Entbindung von der Amtsverschwiegenheit zulässig sei. Die Zeugen seien nicht von der Amtsverschwiegenheit entbunden worden. Deren Aussage wäre nicht verwertbar. Die Zeugen unterlägen der Verschwiegenheitspflicht gem. Paragraph 46, BDG. Diese Regelung gelte auch für Vertragsbedienstete. Paragraph 48, Z3a AVG, welcher ausdrücklich auf Disziplinarverfahren anzuwenden sei, normiere, dass eine Aussage nur mit der entsprechenden Entbindung von der Amtsverschwiegenheit zulässig sei. Die Zeugen seien nicht von der Amtsverschwiegenheit entbunden worden. Deren Aussage wäre nicht verwertbar.

Auf den Ladungsformularen sei eine Belehrung nach der StPO gewesen. Die StPO sei auf Disziplinarverfahren nicht anwendbar. Unrichtige Ladungen würden daher zu einer Verletzung von Verfahrensvorschriften führen.

d) Die über den BF verhängte Strafe sei unangemessen und überhöht. Die DK habe seine nicht geständige Verantwortung als Erschwerungsgrund gewertet. Tatsächlich stelle dies aber keinen Erschwerungsgrund dar. Vielmehr verhalte es sich so, dass eine geständige Verantwortung ein Milderungsgrund sei, jedoch eine nicht geständige Verantwortung kein Erschwerungsgrund. Der BF sei bislang disziplinar unbescholten. Es hätte jedenfalls ein Verweis ausgereicht, um ihn vor weiteren derartigen Äußerungen abzuhalten. Es werde darauf hingewiesen, dass der BF seit vielen Jahren als Beamter seinen Dienst verrichte, er habe sich disziplinar nichts zuschulden kommen lassen. In einer JA herrsche naturgemäß ein etwas rauherer Ton. Es sei nicht erforderlich, eine Geldbuße und dazu auch noch in Höhe von Euro 500,- über den BF zu verhängen.

Die DK begründe die Strafe auch damit, dass aus generalpräventiven Gründen, nämlich hinsichtlich der Mitarbeiter, der Bediensteten der JA, die Verhängung einer Geldbuße von Euro 500,- erforderlich sei. Dies sei unrichtig. Nicht einmal die Geschädigte selbst behaupte, dass derartige Äußerungen öfters fielen. Es sei daher nicht erkennbar, welche Kollegen nun davon abgehalten werden sollten, gleichartige Äußerungen zu tätigen. Es sei daher auch aus generalpräventiver Sicht nicht erforderlich, eine strengere Strafe über den BF zu verhängen.

Es werde daher beantragt, der Beschwerde Folge zu geben, den BF frei zu sprechen, in eventu das Disziplinarerkenntnis aufzuheben, in eventu die Disziplinarstrafe dahingehend abzuändern, dass anstelle der verhängten Geldbuße ein Verweis ausgesprochen werde und jedenfalls eine mündliche Verhandlung durchzuführen.

12. Die Beschwerde wurde am 25.03.2014 dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt.

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

Die Beschwerde wurde fristgerecht eingebracht und ist zulässig.

1. Feststellungen:

1.1. Zur Person des Beschwerdeführers (BF)

Der BF wurde mit Wirksamkeit vom 01.12.1979 in ein provisorisches Dienstverhältnis zum Bund für den Planstellenbereich eines Landesgerichtes aufgenommen. Seine Definitivstellung erfolgte mit 01.05.1983. Der BF leistet seinen Dienst als Justizwachebeamter und Sachbearbeiter an der Depositenstelle der dortigen Justizanstalt. Er ist verheiratet und Eigentümer eines Einfamilienhauses im Wert von ca. 300.000 Euro. Er hat keine Schulden, Unterhaltspflichten treffen ihn nicht. Er erzielt ein monatliches Nettoeinkommen von durchschnittlich 2.500,- Euro. Er ist weder strafrechtlich, noch disziplinar vorbestraft.

1.2. Zum Sachverhalt

Der BF hat die im Spruch der DK (Punkt I.10.) angeführte Aussage "die K. die blöde Fut" über eine Kollegin im Kreis mehrerer anderer Kollegen getätigt. Der BF hat die im Spruch der DK (Punkt römisch eins.10.) angeführte Aussage "die K. die blöde Fut" über eine Kollegin im Kreis mehrerer anderer Kollegen getätigt.

Die Aussage ist im Rahmen einer emotional geführten Diskussion um Postenbesetzungen, bei der der BF als Wortführer aufgetreten ist, gefallen.

Der BF stand mit der Zeugin und Auslöserin des Disziplinarverfahrens, K., in einem Konkurrenzverhältnis bei Bewerbungen um Postenbesetzungen.

Das Arbeitsklima in der JA war schlecht, es gab Spannungen und Lagerbildungen die unter anderem auf Unzufriedenheiten mit der Leistung von Vorgesetzten und dem Umgangston zurückzuführen waren.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus den glaubwürdigen Aussagen der Zeugen, insbesondere des Zeugen RI K., in der Verhandlung vor der DK und den sonstigen Akten des Verwaltungsverfahrens. Das BVwG teilt im Wesentlichen die Beweiswürdigung der DK, die sich ausführlich, nachvollziehbar und im Ergebnis überzeugend mit den Aussagen der Zeugen auseinandergesetzt hat. Demgegenüber haben die Behauptungen des BF nicht überzeugt, da sie im Wesentlichen unsubstanziert geblieben sind.

Die in der Beschwerde behaupteten Widersprüche und Eigentümlichkeiten hinsichtlich der Aussagen der beiden Belastungszeugen (K. und RI K.) und damit eine Erschütterung deren Glaubwürdigkeit liegen aus den folgenden Gründen nicht vor.

Der Zeuge RI K. hat hinsichtlich des Zeitpunktes bzw. der Ursache seiner Weitergabe der inkriminierten Aussage an die Zeugin BI K. eingeräumt, dass beide Varianten möglich seien; jene, dass er der Zeugin von sich aus berichtet habe und jene, dass er ihr die Aussage erst auf deren Nachfrage mitgeteilt habe und sie die Aussage schon vorher von anderen gehört habe. Letztlich ist relevant, ob die Aussage gefallen ist oder nicht und daran besteht für das BVwG ebenso wie für die DK die sich mit dieser Frage auseinandergesetzt hat kein Zweifel. Letztlich ist entscheidend, dass die Aussage vom BF getätigt wurde.

Die sinngemäße Aussage des Zeugen BI K. er sei zufällig in der Ebene 1 an einer Gruppe von Kollegen vorbeigegangen, ein- bis zwei Minuten bei der Gruppe dabei gestanden, die emotional diskutiert und geschimpft habe und es sei ihm dabei nur die inkriminierte Aussage des BF in bleibender Erinnerung geblieben, ist glaubhaft. Die Aussage ist dermaßen deftig, dass sie einem in Erinnerung bleibt, der Zeuge hat mit seiner Kollegin später auch darüber gesprochen. Er konnte sich auch erinnern, dass 4 - 6 Beamte dabei gestanden seien und der Wortführer der BF gewesen sei. Dass er nicht mehr wusste, wer die anderen Beamten gewesen sind ist bei einer Belegschaft von 153 Justizwachebeamten, der Kürze des Aufenthaltes und des Umstandes, dass er eigentlich auf dem Weg zu einer anderen dienstlichen Verrichtung war, sowie dem von allen Zeugen bestätigten Faktum, eines angespannten Betriebsklimas und vieler Diskussionen wegen anstehender Postenbesetzungen erklärbar. Es ist vor diesem Hintergrund nachvollziehbar, dass sich der Zeuge auf den Wortführer (den BF) und dessen Aussagen fokussierte und sich daher an die anderen Teilnehmer der Runde nicht (mehr) erinnern konnte. Dazu kommt, dass der Zeuge sich im Gegensatz zum Beschuldigten bei einer Falschaussage strafbar machen würde und keinerlei nachvollziehbares Motiv im gesamten Akt erkennbar ist, warum er den BF ungerechtfertigt belasten sollte.

Im Akt findet sich darüber hinaus der Hinweis, dass der Zeuge RI K. falls er missverständliche Aussagen getätigt hatte,

diese klar zu stellen (oben I.9. Schreiben der Verteidigung vom 10.09.2013). Im Akt findet sich darüber hinaus der Hinweis, dass der Zeuge R. K. falls er missverständliche Aussagen getätigt hatte, diese klar zu stellen (oben römisch eins.9. Schreiben der Verteidigung vom 10.09.2013).

Das sehr entfernte Verwandtschaftsverhältnis zwischen den Zeugen war im Dienstbetrieb - und wie sich aus den Aussagen in der Verhandlung ergibt, offensichtlich weder im dienstlichen noch im privaten Bereich (sie kannten sich vor ihrer Zusammenarbeit nur vom Sehen, hatten nie miteinander gesprochen, wussten von ihrer Verwandtschaft eigentlich nicht Bescheid) - nicht relevant.

Das in der Beschwerde angeführte Motiv, des Konkurrenzverhältnisses bei Postenbesetzungen bzw. der Ausschaltung des BF als ernst zu nehmenden Gegner überzeugt, vor dem Hintergrund der Regelungen über die ex lege Bevorzugung von gleich qualifizierten Frauen bei Postenbesetzungen nicht. Der BF hat selbst angegeben er wäre gleich qualifiziert wie die Zeugin K. gewesen. Nicht die Zeugin K., sondern vielmehr der BF hatten daher ein Motiv, eine unliebsame Konkurrentin um Postenbesetzungen im Misskredit zu bringen.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit und Unterbleiben einer mündlichen Verhandlung vor dem BVwG

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.

Trotz Antrages des BF ist die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gem. § 24 VwGVG und der dazu ergangenen Rechtssprechung des VwGH (Erkenntnis vom 26.01.2012, Zl. 2009/09/0187 und in diesem Sinne wohl auch 28.05.2014, Ra 2014/20/0017) nicht erforderlich. Die vorgelegten Verfahrensakten lassen nicht erkennen, dass eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache erwarten lässt. Trotz Antrages des BF ist die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gem. Paragraph 24, VwGVG und der dazu ergangenen Rechtssprechung des VwGH (Erkenntnis vom 26.01.2012, Zl. 2009/09/0187 und in diesem Sinne wohl auch 28.05.2014, Ra 2014/20/0017) nicht erforderlich. Die vorgelegten Verfahrensakten lassen nicht erkennen, dass eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache erwarten lässt.

Der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt ist von der Verwaltungsbehörde vollständig in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben worden und weist bezogen auf den Zeitpunkt der Entscheidung des BVwG immer noch die gesetzlich gebotene Aktualität und Vollständigkeit auf. Die Verwaltungsbehörde hat die entscheidungsmaßgeblichen Feststellungen tragende Beweiswürdigung in ihrer Entscheidung in gesetzmäßiger Weise offen gelegt und das BVwG teilt die tragenden Erwägungen der verwaltungsbehördlichen Beweiswürdigung. In der Beschwerde wird kein dem Ergebnis des behördlichen Ermittlungsverfahrens entgegenstehender oder darüber hinaus gehender für die Beurteilung relevanter Sachverhalt behauptet, wobei bloß unsubstanziertes Bestreiten des von der Verwaltungsbehörde festgestellten Sachverhaltes außer Betracht bleiben kann.

Ein Entfall der Verhandlung widerspricht weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), BGBl. Nr. 210/1958, noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389. Ein Entfall der Verhandlung widerspricht weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389.

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:

§ 43. (2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Paragraph 43, (2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

§ 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.

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

§ 92. (1) Disziplinarstrafen sind

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges,
3. die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen,
4. die Entlassung.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.

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

(2) Hat der Beamte durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

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

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

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

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

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

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

1. mehrere strafbare Handlungen derselben oder verschiedener Art begangen oder die strafbare Handlung durch längere Zeit fortgesetzt hat;
2. schon wegen einer auf der gleichen schädlichen Neigung beruhenden Tat verurteilt worden ist;
3. einen anderen zur strafbaren Handlung verführt hat;
4. der Urheber oder Anstifter einer von mehreren begangenen strafbaren Handlung oder an einer solchen Tat führend beteiligt gewesen ist;
5. aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen gehandelt hat;
6. heimtückisch, grausam oder in einer für das Opfer qualvollen Weise gehandelt hat;
7. bei Begehung der Tat die Wehr- oder Hilflosigkeit eines anderen ausgenützt hat.

(2) Ein Erschwerungsgrund ist es außer in den Fällen des § 39a Abs. 1 auch, wenn ein volljähriger Täter die Tat unter Anwendung von Gewalt oder gefährlicher Drohung gegen eine unmündige Person begangen hat.(2) Ein Erschwerungsgrund ist es außer in den Fällen des Paragraph 39 a, Absatz eins, auch, wenn ein volljähriger Täter die Tat unter Anwendung von Gewalt oder gefährlicher Drohung gegen eine unmündige Person begangen hat.

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

1. die Tat nach Vollendung des achtzehnten, jedoch vor Vollendung des einundzwanzigsten Lebensjahres oder wenn er sie unter dem Einfluss eines abnormen Geisteszustands begangen hat, wenn er schwach an Verstand ist oder wenn seine Erziehung sehr vernachlässigt worden ist;
2. bisher einen ordentlichen Lebenswandel geführt hat und die Tat mit seinem sonstigen Verhalten in auffallendem Widerspruch steht;
3. die Tat aus achtenswerten Beweggründen begangen hat;
4. die Tat unter der Einwirkung eines Dritten oder aus Furcht oder Gehorsam verübt hat;
5. sich lediglich dadurch strafbar gemacht hat, dass er es in einem Fall, in dem das Gesetz die Herbeiführung eines Erfolges mit Strafe bedroht, unterlassen hat, den Erfolg abzuwenden;
6. an einer von mehreren begangenen strafbaren Handlung nur in untergeordneter Weise beteiligt war;
7. die Tat nur aus Unbesonnenheit begangen hat;
8. sich in einer allgemein begreiflichen heftigen Gemütsbewegung zur Tat hat hinreißen lassen;
9. die Tat mehr durch eine besonders verlockende Gelegenheit verleitet als mit vorgefasster Absicht begangen hat;
10. durch eine nicht auf Arbeitsscheu zurückzuführende drückende Notlage zur Tat bestimmt worden ist;
11. die Tat unter Umständen begangen hat, die einem Schuldausschließungs- oder Rechtfertigungsgrund nahekommen;

12. die Tat in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum (§ 9) begangen hat, insbesondere wenn er wegen vorsätzlicher Begehung bestraft wird; 12. die Tat in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum (Paragraph 9,) begangen hat, insbesondere wenn er wegen vorsätzlicher Begehung bestraft wird;

13. trotz Vollendung der Tat keinen Schaden herbeigeführt hat oder es beim Versuch geblieben ist;

14. sich der Zufügung eines größeren Schadens, obwohl ihm dazu die Gelegenheit offenstand, freiwillig enthalten hat oder wenn der Schaden vom Täter oder von einem Dritten für ihn gutgemacht worden ist;

15. sich ernstlich bemüht hat, den verursachten Schaden gutzumachen oder weitere nachteilige Folgen zu verhindern;

16. sich selbst gestellt hat, obwohl er leicht hätte entfliehen können oder es wahrscheinlich war, dass er unentdeckt bleiben werde;

17. ein reumütiges Geständnis abgelegt oder durch seine Aussage wesentlich zur Wahrheitsfindung beigetragen hat;

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

19. dadurch betroffen ist, dass er oder eine ihm persönlich nahestehende Person durch die Tat oder als deren Folge eine beträchtliche Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung oder sonstige gewichtige tatsächliche oder rechtliche Nachteile erlitten hat.

(2) Ein Milderungsgrund ist es auch, wenn das gegen den Täter geführte Verfahren aus einem nicht von ihm oder seinem Verteidiger zu vertretenden Grund unverhältnismäßig lange gedauert hat.

Artikel 10 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK), Freiheit der Meinungsäußerung, lautet:

Art 10 (1) Jedermann hat Anspruch auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht schließt die Freiheit der Meinung und die Freiheit zum Empfang und zur Mitteilung von Nachrichten oder Ideen ohne Eingriffe öffentlicher Behörden und ohne Rücksicht auf Landesgrenzen ein. Dieser Artikel schließt nicht aus, dass die Staaten Rundfunk-, Lichtspiel- oder Fernsehunternehmen einem Genehmigungsverfahren unterwerfen. Artikel 10, (1) Jedermann hat Anspruch auf freie Meinungsäußerung. Dieses Recht schließt die Freiheit der Meinung und die Freiheit zum Empfang und zur Mitteilung von Nachrichten oder Ideen ohne Eingriffe öffentlicher Behörden und ohne Rücksicht auf Landesgrenzen ein. Dieser Artikel schließt nicht aus, dass die Staaten Rundfunk-, Lichtspiel- oder Fernsehunternehmen einem Genehmigungsverfahren unterwerfen.

(2) Da die Ausübung dieser Freiheiten Pflichten und Verantwortung mit sich bringt, kann sie bestimmten, vom Gesetz vorgesehenen Formvorschriften, Bedingungen, Einschränkungen oder Strafdrohungen unterworfen werden, wie sie in einer demokratischen Gesellschaft im Interesse der nationalen Sicherheit, der territorialen Unversehrtheit oder der öffentlichen Sicherheit, der Aufrechterhaltung der Ordnung und der Verbrechensverhütung, des Schutzes der Gesundheit und der Moral, des Schutzes des guten Rufes oder der Rechte anderer unentbehrlich sind, um die Verbreitung von vertraulichen Nachrichten zu verhindern oder das Ansehen und die Unparteilichkeit der Rechtsprechung zu gewährleisten.

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) und der Verfassungsgerichtshof (VfGH) haben dazu ua. folgende einschlägige Aussagen getroffen:

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).

Die Strafbemessung ist eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im § 93 festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, bzw im Fall des § 115 BDG 1979 nur unter den dort vorgesehenen (eingeschränkten) Voraussetzungen zulässig ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie nur insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat (vgl Art 130 Abs 2 B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist (Hinweis E VS 25.3.1980, 3273/78, VwSlg 10077 A/1980, VwGH 15.12.2011, 2012/09/0113). Die Strafbemessung ist eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im Paragraph 93, festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, bzw im Fall des Paragraph 115, BDG 1979 nur unter den dort vorgesehenen (eingeschränkten) Voraussetzungen zulässig ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie nur insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat (vergleiche Artikel 130, Absatz 2, B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist (Hinweis E VS 25.3.1980, 3273/78, VwSlg 10077 A/1980, VwGH 15.12.2011, 2012/09/0113).

Die Strafbemessung ist eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im § 93 festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, bzw im Fall des § 115 BDG 1979 nur unter den dort vorgesehenen (eingeschränkten) Voraussetzungen zulässig ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie nur insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat (vgl Art 130 Abs 2 B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist (Hinweis E VS 25.3.1980, 3273/78, VwSlg 10077 A/1980, VwGH 15.12.2011, 2012/09/0113). Die Strafbemessung ist eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im Paragraph 93, festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, bzw im Fall des Paragraph 115, BDG 1979 nur unter den dort vorgesehenen (eingeschränkten) Voraussetzungen zulässig ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie nur insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat (vergleiche Artikel 130, Absatz 2, B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist (Hinweis E VS 25.3.1980, 3273/78, VwSlg 10077 A/1980, VwGH 15.12.2011, 2012/09/0113).

Die Strafbemessung ist eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im § 93 festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, bzw. im Fall des § 115 BDG 1979 nur unter den dort vorgesehenen (eingeschränkten) Voraussetzungen zulässig ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie nur insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat (vgl Art 130 Abs 2 B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist (Hinweis E VS 25.3.1980, 3273/78, VwSlg 10077 A/1980, VwGH 15.12.2011, 2012/09/0113) Die Strafbemessung ist eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im Paragraph 93, festgelegten Kriterien vorzunehmen ist, bzw. im Fall des Paragraph 115, BDG 1979 nur unter den dort vorgesehenen (eingeschränkten) Voraussetzungen

zulässig ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie nur insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat (vergleiche Artikel 130, Absatz 2, B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist (Hinweis E VS 25.3.1980, 3273/78, VwSlg 10077 A/1980, VwGH 15.12.2011, 2012/09/0113)

3.3. Beurteilung des konkreten Sachverhaltes

Zu A)

3.3.1. Dienstpflichtverletzung

Der BF behauptet im Beschwerdepunkt zur Rechtswidrigkeit des Inhaltes, sinngemäß, dass die Aussagen der Zeugin BI K. und des Zeugen RI K. für eine disziplinarische Verurteilung nicht ausreichen würden weil diese widersprüchlich und eigentümlich wären. Wie oben festgestellt und in der Beweiswürdigung erläutert, sind diese bereits in der Verhandlung vor der DK aufgestellten Behauptungen nicht ausreichend substantiiert, um ernsthafte Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeugen aufkommen zu lassen. Die DK hat sich mit den Behauptungen sowohl in der Verhandlung als auch in der schriftlichen Begründung des Disziplinarerkenntnisses ausreichend auseinandergesetzt und nachvollziehbar begründet, warum sie die Aussagen der Belastungszeugen für wahr hält. Das BVwG teilt diese Ansicht (vgl. oben Beweiswürdigung) und hat keinen Zweifel, dass der BF die ihm vorgeworfene Aussage tatsächlich getätigt hat. Der BF behauptet im Beschwerdepunkt zur Rechtswidrigkeit des Inhaltes, sinngemäß, dass die Aussagen der Zeugin BI K. und des Zeugen RI K. für eine disziplinarische Verurteilung nicht ausreichen würden weil diese widersprüchlich und eigentümlich wären. Wie oben festgestellt und in der Beweiswürdigung erläutert, sind diese bereits in der Verhandlung vor der DK aufgestellten Behauptungen nicht ausreichend substantiiert, um ernsthafte Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Zeugen aufkommen zu lassen. Die DK hat sich mit den Behauptungen sowohl in der Verhandlung als auch in der schriftlichen Begründung des Disziplinarerkenntnisses ausreichend auseinandergesetzt und nachvollziehbar begründet, warum sie die Aussagen der Belastungszeugen für wahr hält. Das BVwG teilt diese Ansicht (vergleiche oben Beweiswürdigung) und hat keinen Zweifel, dass der BF die ihm vorgeworfene Aussage tatsächlich getätigt hat.

Der BF behauptet, selbst wenn er die inkriminierte Aussage getätigt habe, lege keine Dienstpflichtverletzung gem. § 43a BDG vor, weil eine einzelne Äußerung den Tatbestand des Mobbing nicht erfülle und auch "nicht auf die Goldwaage" zu legen wäre, wenn diese in einer aufgeheizten Stimmung falle. Das BVwG teilt diese Ansicht nicht. Der BF behauptet, selbst wenn er die inkriminierte Aussage getätigt habe, lege keine Dienstpflichtverletzung gem. Paragraph 43 a, BDG vor, weil eine einzelne Äußerung den Tatbestand des Mobbing nicht erfülle und auch "nicht auf die Goldwaage" zu legen wäre, wenn diese in einer aufgeheizten Stimmung falle. Das BVwG teilt diese Ansicht nicht.

§ 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/Stadlmayer, das Disziplinarrecht der Beamten, 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 ausschließend 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 Beamten, 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 achtungsvollen bzw. die menschliche Würde verletzende, diskriminierende Umgang mit Kollegen. § 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. Daran, dass die Bezeichnung einer Kollegin als "blöde Fut", in einer Organisation, wo das Arbeitsklima ohnehin schon schlecht ist, diese Voraussetzungen erfüllt, hat das BVwG keinen Zweifel. 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 achtungsvollen bzw. die menschliche Würde verletzende, diskriminierende Umgang mit Kollegen. 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. Daran, dass die Bezeichnung einer Kollegin als "blöde Fut", in einer Organisation, wo das Arbeitsklima ohnehin schon schlecht ist, diese Voraussetzungen erfüllt, hat das BVwG keinen Zweifel.

Selbst wenn der BF anführt die (bestrittene) Aussage, sei in aufgeheizter Stimmung gefallen und damit nicht auf die "Goldwaage" zu legen, ändert dies nichts an der Qualifizierung der Äußerung als Dienstpflichtverletzung, weil von einem Beamten, selbst wenn sich dieser in begreiflicher Erregung befinden sollte, die Beobachtung eines respektvollen Umganges erwartet werden kann.

3.3.2. Keine Amtsverschwiegenheit bzw. kein Verwertungsverbot

Soweit der BF anführt, dass die Zeugen nicht von Ihrer Pflicht zur Amtsverschwiegenheit (§ 46 BDG) befreit waren, gehen die diesbezüglichen Argumente ins Leere, weil der BF übersieht, dass auch dann, wenn die Zeugen ihre Ladung zur Aussage nicht der Dienstbehörde gemeldet hätten und bei ihren Aussagen gegen die Amtsverschwiegenheit verstoßen hätten, die Verwertung deren Aussagen - aufgrund des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung im Disziplinarverfahren (§§ 45, 46 AVG, VwGH 16.06.1992, 92/08/062) nicht unzulässig wäre. Es besteht auch kein Verwertungsverbot für Zeugenaussagen die entgegen den Bestimmungen der Amtsverschwiegenheitsverpflichtung zustande gekommen sind (VwGH 29.11.2000, 2000/09/0079). Soweit der BF anführt, dass die Zeugen nicht von Ihrer Pflicht zur Amtsverschwiegenheit (Paragraph 46, BDG) befreit waren, gehen die diesbezüglichen Argumente ins Leere, weil der BF übersieht, dass auch dann, wenn die Zeugen ihre Ladung zur Aussage nicht der Dienstbehörde gemeldet hätten und bei ihren Aussagen gegen die Amtsverschwiegenheit verstoßen hätten, die Verwertung deren Aussagen - aufgrund des Grundsatzes der freien Beweiswürdigung im Disziplinarverfahren (Paragraphen 45, 46, AVG, VwGH 16.06.1992, 92/08/062) nicht unzulässig wäre. Es besteht auch kein Verwertungsverbot für Zeugenaussagen die entgegen den Bestimmungen der Amtsverschwiegenheitsverpflichtung zustande gekommen sind (VwGH 29.11.2000, 2000/09/0079).

Davon abgesehen, kann das BVwG nicht erkennen - und hat der BF auch nicht dargetan - welche der in § 46 Abs. 1 BDG angeführten Interessen durch die Aussagen der Zeugen verletzt worden wären. Ein überwiegendes Interesse des BF, dass er trotz Begehung einer Dienstpflichtverletzung, dieser durch die Aussage eines unter Wahrheitspflicht aussagenden Zeugen nicht überführt werde, besteht jedenfalls nicht. Das Interesse an der Wahrheitsfindung im Disziplinarverfahren überwiegt in der Regel das Interesse des BF an der Geheimhaltung der seine Dienstverrichtung betreffenden Tatsachen vor der Disziplinarbehörde (VwGH 29.11.2000, 2000/09/0079). Davon abgesehen, kann das BVwG nicht erkennen - und hat der BF auch nicht dargetan - welche der in Paragraph 46, Absatz eins, BDG angeführten Interessen durch die Aussagen der Zeugen verletzt worden wären. Ein überwiegendes Interesse des BF, dass er trotz Begehung einer Dienstpflichtverletzung, dieser durch die Aussage eines unter Wahrheitspflicht aussagenden Zeugen nicht überführt werde, besteht jedenfalls nicht. Das Interesse an der Wahrheitsfindung im Disziplinarverfahren überwiegt in der Regel das Interesse des BF an der Geheimhaltung der seine Dienstverrichtung betreffenden Tatsachen vor der Disziplinarbehörde (VwGH 29.11.2000, 2000/09/0079).

3.3.3. Falsche Rechtsgrundlage auf Ladungsformular kein relevanter Verfahrensfehler

Welche Auswirkungen, die in der Ladung an die Zeugen angeführte Belehrung nach der StPO, auf das Verfahrensergebnis haben sollten, hat der BF nicht dargelegt, zumal sich die Regelungen zur Amtsverschwiegenheit, zur Wahrheitspflicht und den Aussageverweigerungsgründen von Zeugen im Disziplinarverfahren von jenen im Strafverfahren - soweit hier überhaupt von Relevanz - nicht unterscheiden.

3.3.4. Strafbemessung nicht zu beanstanden

Zur angeführten Unangemessenheit der Höhe der Strafe durch die behauptete Wertung des fehlenden Geständnisses als Erschwerungsgrund, ergibt sich aus dem Disziplinarerkenntnis kein Anhaltspunkt. Im Disziplinarerkenntnis (oben I.10) wird bei der Strafbemessung lediglich als Erschwerungsgrund, das Zusammentreffen zweier ideal konkurrierender Dienstpflichtverletzungen angeführt. Aus der Begründung erschließt sich, dass damit § 43a BDG und § 43 Abs. 2 BDG gemeint sind. Die Disziplinäre Unbescholtenheit wurde ausdrücklich als Milderungsgrund gewürdigt. Zur angeführten Unangemessenheit der Höhe der Strafe durch die behauptete Wertung des fehlenden Geständnisses als Erschwerungsgrund, ergibt sich aus dem Disziplinarerkenntnis kein Anhaltspunkt. Im Disziplinarerkenntnis (oben römisch eins.10) wird bei der Strafbemessung lediglich als Erschwerungsgrund, das Zusammentreffen zweier ideal konkurrierender Dienstpflichtverletzungen angeführt. Aus der Begründung erschließt sich, dass damit Paragraph 43 a, BDG und Paragraph 43, Absatz 2, BDG gemeint sind. Die Disziplinäre Unbescholtenheit wurde ausdrücklich als Milderungsgrund gewürdigt.

Die Ansicht, dass ein Verweis ausgereicht hätte, weil in der JA ein rauherer Umgangston herrsche, wird ebensowenig geteilt, als jene, dass auch generalpräventiv keine strenge Strafe erforderlich wäre, weil selbst die geschädigte Zeugin nicht behauptet habe, dass derartige Äußerungen öfters fallen würden.

Erstens haben Justizwachebeamte (insbesondere jene mit längerer Dienstzeit) eine Vorbildfunktion gegenüber den Insassen und den (jüngeren) Kollegen und zweitens ist gerade bei einem ohnehin angespannten bzw. schlechten Arbeitsklima ein respektvoller Umgangston in der Kollegenschaft unabdingbar. Dass derartige Aussagen geeignet sind auch das Vertrauen in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zu erschüttern, liegt auf der Hand weil darin eine völlig inakzeptable Herabwürdigung von Frauen zum Ausdruck kommt.

Die Geldbuße ist eine vergleichsweise niedrige Disziplinarstrafe und wurde der Straffrahmen der bis zur Höhe einer halben Monatsbezüge reichen würde, aufgrund des vorliegenden Milderungsgrundes bei weitem nicht ausgeschöpft. Ausgehend von der Aussage "blöde Fut" und der damit zum Ausdruck gebrachten Verachtung sowie entwürdigenden Wirkung vor allem für weibliche Justizwachebeamtinnen und dem damit verbundenen hohen Unrechtsgehalt, ist die Strafhöhe sowohl aus spezial- als auch generalpräventiver Sicht sogar im untersten Bereich angesiedelt.

Schlussendlich zeigen die noch in der Beschwerde vertretenen Ansichten des BF, dass angesichts eines rauheren Umgangstones in einer JA, derartigen Aussagen disziplinar nicht relevant seien, wenn sie in einer aufgeheizten Stimmung fallen, deutlich, dass ihm offenbar die entwürdigende und diskriminierende Wirkung und die Auswirkungen derartiger Aussagen auf das Arbeitsklima nicht ausreichend bewusst sind und ihm und ähnlich denkenden Kollegen dies durch eine entsprechende Bestrafung vor Augen geführt werden muss.

3.3.5. Begründungsmangel Kostenersatz

Der Ausspruch hinsichtlich der Auferlegung der Kosten des Verfahrens von Euro 100,- war hingegen aufzuheben. Zwar hat die Behörde im Rahmen der drei Kriterien des § 117 Abs. 2 BDG: verursachter Verfahrensaufwand, persönliche Verhältnisse, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit; bei der Festsetzung der Kostenersatzpflicht freies Ermessen. Die Anwendung dieses Ermessens verlangt aber zumindest eine Feststellung hinsichtlich der Höhe des verursachten Verfahrensaufwandes. Dies gilt auch dann, wenn so wie hier aufgrund des relativ niedrigen Betrages, nicht anzunehmen ist, dass die persönlichen Verhältnisse oder wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gegen eine Auferlegung der Kosten sprechen. Auch Ermessensentscheidungen bedürfen einer Begründung. Der Ausspruch hinsichtlich der Auferlegung der Kosten des Verfahrens von Euro 100,- war hingegen aufzuheben. Zwar hat die Behörde im Rahmen der drei Kriterien des Paragraph 117, Absatz 2, BDG: verursachter Verfahrensaufwand, persönliche Verhältnisse, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit; bei der Festsetzung der Kostenersatzpflicht freies Ermessen. Die Anwendung dieses Ermessens verlangt aber zumindest eine Feststellung hinsichtlich der Höhe des verursachten Verfahrensaufwandes. Dies gilt auch dann, wenn so wie hier aufgrund des relativ niedrigen Betrages, nicht anzunehmen ist, dass die persönlichen Verhältnisse oder wirtschaftliche Leistungsfähigkeit gegen eine Auferlegung der Kosten sprechen. Auch Ermessensentscheidungen bedürfen einer Begründung.

Eine Feststellung des verursachten Verfahrensaufwandes ist im Gegenstand unterblieben. Es ist weder der Begründung des Bescheides noch dem Verwaltungsakt eine Aufstellung der Verfahrenskosten oder allfälliger Gebühren zu entnehmen, diesbezüglich liegt daher ein Begründungsmangel vor der zur Rechtswidrigkeit und damit Aufhebung dieses Spruchpunktes führen musste.

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 (insbesondere VwGH 25.01.2013, 2012/09/0154 u. VwGH 16.10.2008, 2006/09/0180) ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (insbesondere VwGH 25.01.2013, 2012/09/0154 u. VwGH 16.10.2008, 2006/09/0180) 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.

Schlagworte

achtungsvoller Umgang, Äußerungen, Begründungsmangel,
Beweiswürdigung, Diskriminierungsverbot, Geldbuße,
Generalprävention, Justizwachebeamter, Kostenüberwälzung,
Meinungsfreiheit, Spezialprävention, Strafbemessung, Unrechtsgehalt,
Verfahrenskosten, Zeugenbeweis

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2014:W208.2006079.1.00

Zuletzt aktualisiert am

28.10.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at