



VERWALTUNGSGERICHT WIEN

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38600
Telefax: (+43 1) 4000 99 38600
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at

GZ: VGW-171/062/15884/2020-70
Ing. DI(FH) A. B.

Wien, 15.6.2021

Geschäftsabteilung: VGW-B

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien hat durch seinen Richter Univ.-Doz. Dr. Kolonovits M.C.J. als Vorsitzenden, Mag. Holl, LL.M. als Berichterin, seine Richterin Mag. Hornschall als Beisitzerin sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Hassfurther und Mrzena-Merdinger über die Beschwerde des Ing. DI(FH) A. B., vertreten durch RA, gegen das Disziplinarerkenntnis vom 29.10.2020 der Disziplinarkommission der Stadt Wien, GZ: DK-...6/20, betreffend eine Entlassung nach der Dienstordnung 1994 (DO) nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 9.3.2021, 10.3.2021, 22.3.2021 und 31.5.2021 sowie Beschlussfassung im Senat

zu Recht erkannt:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird der Beschwerde insoweit Folge gegeben, als gemäß § 103 Abs. 2 DO iVm § 97 Abs. 1 Z 3 DO das Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer betreffend Punkt 1.) t) und Punkt 3.) eingestellt wird.

Im Übrigen wird die Beschwerde abgewiesen und der angefochtene Bescheid mit der Maßgabe bestätigt, dass

- in Punkt 2.) f) die Wortfolge „und anderen MitarbeiterInnen der C. ca. 5-mal im Monat“ entfällt;

- die Rechtsgrundlagen betreffend Punkt 1.) zu lauten haben: „§ 18 Abs. 2 DO iVm §§ 7 und 8 W-GBG“; sowie

- in den Rechtsgrundlagen betreffend Punkt 2.) a) bis l) „§§ 18 Abs. 2, 18d DO“ und betreffend Punkt 2.) m) nur „§ 18 Abs. 2 DO“ anzuführen sind.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang

Im Zuge von Befragungen durch die Stabstelle Interne Revision der Generaldirektion des Wiener Krankenanstaltenverbundes (KAV) anlässlich des Verdachts von vergaberechtlichen Ungereimtheiten gab Herr D. E., Werkmeister im Krankenhaus C. (C.), am 15.9.2016 an, dass sein Vorgesetzter Herr DI A. B. beleidigende und ausfällige Äußerungen ihm und dem Kollegen Herrn F. G. gegenüber getätigt habe. Herr B. habe auch Geschlechtsverkehr auf dem Schreibtisch von Herrn E. gehabt.

Daraufhin erfolgten weitere Befragungen durch die Interne Revision von Herrn G., Frau I. J., Frau K. L., Herrn Ing. M. N., Herrn O. P., Herrn Ing. Q. R. und Herrn D. S..

Zudem fertigte Herr E. ein Gedankenprotokoll am 18.9.2016 an, welches am 27.9.2016 und am 29.11.2016 ergänzt wurde. Herr G. ergänzte seine Angaben vom 21.9.2016 am 6.10.2016 und am 29.11.2016.

Der nunmehrige Beschwerdeführer wurde mit Bescheid des Magistrats der Stadt Wien vom 16.3.2017 mit Wirksamkeit vom 17.3.2017 vorläufig suspendiert. Mit Bescheid der Disziplinarkommission der Stadt Wien vom 20.4.2017 zur GZ: DK-...5/2017, bestätigt durch das Verwaltungsgericht Wien am 18.8.2017 zur GZ:

VGW-171/056/10025/2017, wurde der Beschwerdeführer mit Wirksamkeit vom 27.4.2017 vom Dienst suspendiert.

Aufgrund des Antrags von Herrn G. erging mit Schreiben vom 25.7.2017 ein Gutachten der Wiener Gleichbehandlungskommission zur GZ: MA 2/GBK-...1/2017. Darin wird festgestellt, dass das dort näher beschriebene Verhalten des Beschwerdeführers im Zeitraum 2010 bis Juli 2016 eine schwere über Jahre fortgesetzte sexuelle Belästigung gemäß § 7 W-GBG darstelle.

Der Magistrat der Stadt Wien (Magistratsabteilung 2 - MA 2) führte ebenfalls eine Einvernahme von Herrn E. am 20.3.2018 durch. Herr G. folgte der Ladung zur Einvernahme vor der MA 2 drei Mal nicht und gab jeweils an, dass er erkrankt bzw. nicht vernehmungsfähig sei. Er nahm hierzu jedoch den Untersuchungstermin bei der Magistratsabteilung 15 nicht wahr. Herr G. erteilte auch keine Zustimmung zwecks Übermittlung seiner Einvernahme vor der Wiener Gleichbehandlungskommission.

Mit Schreiben vom 30.12.2019 zur GZ: MA 2/...B erstattete der Magistrat der Stadt Wien eine Disziplinaranzeige gegen den nunmehrigen Beschwerdeführer an die Disziplinaranwältin. Dabei wurde auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die strafrechtlichen Vorwürfe gegen den Beschwerdeführer zur GZ: 7St ... (u.a. wegen § 168b Abs. 1 StGB) nicht Gegenstand der vorliegenden Disziplinaranzeige seien.

Mit Schreiben vom 9.3.2020 stellte die Disziplinaranwältin einen Strafantrag zur GZ: MDR-DI-...5-2017 gegen den Beschwerdeführer. Dabei wurden ihm 24 Vorfälle von sexuellen Übergriffen, 16 Vorfälle von Mobbing und ein Verstoß gegen § 18 Abs. 2 zweiter Satz DO iVm § 36 Abs. 4 Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien (GOM) angelastet.

Mit Schreiben vom 28.4.2020 gab der Beschwerdeführer eine ausführliche Stellungnahme zum Strafantrag ab. Darin wendete er auch Verjährung der angelasteten Taten, die bis ins Jahr 2008 zurückreichen, ein und beantragte die Unterbrechung des Disziplinarverfahrens bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens zur GZ: 7St

Die Disziplarkommission der Stadt Wien (Senat 4) führte am 14.9.2020 eine mündliche Verhandlung durch. Dabei wurde der Beschwerdeführer sowie die Zeuginnen Herr E. (hier kontradiktorische Vernehmung nach § 101 Abs. 4a DO), Herr Ing. T., Herr Ing. R., Herr Ing. N., Frau J., Herr DI U. und Frau L. einvernommen. Der Zeuge Herr G. erschien trotz ausgewiesener Zustellung der Ladung nicht, wobei von dessen zwangsweiser Vorführung abgesehen wurde. Die Disziplinaranwältin beantragte die Entlassung; der Beschwerdeführer beantragte den Freispruch. Am 14.9.2020 wurde das Erkenntnis der Disziplarkommission der Stadt Wien verkündet und DI B. für schuldig im Sinne des Strafantrages erkannt und die Disziplinarstrafe der Entlassung verhängt. Hinsichtlich der Tatvorwürfe 1.1. d), e), i) und 1.2. a), c) und d) wurde der Beschwerdeführer freigesprochen.

Mit Schreiben vom 29.10.2020 zur GZ: DK-...6/20 wurde das Disziplinarerkenntnis schriftlich ausgefertigt. Der Beschwerdeführer wurde für 21 Vorfälle zwischen 2008 und 20.7.2016 gemäß § 18 Abs. 2 DO iVm §§ 7, 7a und 8 W-GBG, für 13 Vorfälle zwischen 2010 und 20.7.2016 gemäß § 18 Abs. 2 DO iVm § 18d DO sowie für einen Vorfall zwischen 2013 und 20.7.2016 gemäß § 18 Abs. 2 zweiter Satz DO iVm § 36 Abs. 4 GOM für schuldig erkannt. Wegen dieser Dienstpflichtverletzungen wurde gemäß § 76 Abs. 1 Z 4 DO die Disziplinarstrafe der Entlassung verhängt. Gemäß § 103 Abs. 1 und 2 DO iVm § 97 Abs. 1 Z 2 DO wurde der Beschwerdeführer von insgesamt sechs Vorwürfen freigesprochen. Zudem wurden dem Beschwerdeführer für das Disziplinarverfahren gemäß § 106 Abs. 1 DO keine Kosten auferlegt.

Begründend wurde im Wesentlichen ausgeführt, dass sich aus sämtlichen Zeugenaussagen (bis auf jener von Frau J., die keinerlei Aussagen zu den hier relevanten Vorgängen machen konnte) ergeben habe, dass in der Abteilung Y. des C. im hg. Zeitraum ein sehr rauer Umgangston geherrscht habe. Insbesondere der Zeuge E. konnte sich noch an Details erinnern und versuchte sein eigenes Verhalten nicht zu beschönigen. Seine Aussagen seien durch den Zeugen G., der damals durch die Interne Revision einvernommen wurde, auch über weite Teile bestätigt worden. Ein Indiz für die Richtigkeit dieser Aussagen sei auch das Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 25.7.2017, in dem eine schwere über Jahre fortgesetzte sexuelle Belästigung festgestellt worden sei (betreffend Spruchpunkt A) 1.).

Zum Verjährungseinwand wurde festgehalten, dass hier ein fortgesetztes Disziplinarvergehen vorliege, sodass mit dem Endzeitpunkt (Juli 2016) der Lauf der Verjährungsfrist nach § 79 Abs. 1 Z 2 DO ausgelöst werde. Aufgrund der verbalen und sogar körperlichen Übergriffe, die die sexuelle Sphäre berührt hätten und während der Dienstzeit am Dienort begangen worden seien, wurde das Vorliegen des § 7 W-GBG bejaht. Betreffend das Verschulden des Beschwerdeführers wurde zumindest dolus eventualis angenommen, zumal er im Tatzeitraum bereits etliche Jahre Bediensteter der Stadt Wien gewesen sei, dem die einschlägigen Dienstpflichten bekannt gewesen sein mussten. Zur Strafbemessung wurde insbesondere ausgeführt, dass dem Beschwerdeführer als Führungskraft eine Vorbildfunktion zukomme, welche dieser in regelmäßigen Abständen über einen sehr langen Zeitraum verletzt habe. Auch sein leugnendes Verhalten falle erschwerend ins Gewicht. Die Schwere der Dienstpflichtverletzungen (vor allem Verletzung der Würde des Menschen und der sexuellen Integrität) sei erheblich; auch das Ansehen der Beamenschaft sei durch das Verhalten des Beschuldigten stark beschädigt worden. Dadurch sei das Vertrauen zwischen ihm und der Dienstgeberin grundlegend zerstört worden, sodass er nicht mehr im Dienst verbleiben könne. Es sei auch zu erwarten, dass er sich zukünftig gegenüber ihm unterstellten MitarbeiterInnen ähnlich verhalten werde. Überdies sei eine weitere Dienstverrichtung ein fatales Signal an die Öffentlichkeit und an andere Beamten. Denn es entstünde der Eindruck, dass die Stadt Wien sexuelle Belästigungen und Mobbing nicht erst nehme und unkündbaren Beamten nichts passieren könne. Daher sei im Ergebnis die Entlassung zu verhängen.

Mit Schreiben vom 30.11.2020 wurde rechtzeitig Beschwerde gegen das Disziplinarerkenntnis erhoben. Darin wird zusammengefasst vorgebracht, dass der Zeuge G. bis dato nur von der Internen Revision des KAV einvernommen worden sei und die Disziplinarkommission seine Einvernahme unterlassen habe. Es wurde zu den einzelnen Tatvorwürfen Stellung genommen. Der Hauptbelastungszeuge E. sei vor allem unglaubwürdig, da er sich über Jahre hindurch niemandem anvertraut haben wollte und sich vielfach an wesentliche Umstände nicht erinnern habe können. Vielmehr sei es durch die Werkmeister E. und G. selbst zu Verfehlungen gekommen, zu deren Korrektur der Beschwerdeführer als Vorgesetzter verpflichtet gewesen sei. Die Zeugen E. und G. seien explizit und über alle Maßen freizügig mit

ihrer Sexualität umgegangen, sodass es absolut unglaublich erscheine, dass die geschilderten Vorfälle überhaupt passiert seien, sich die beiden äußerst selbstsicheren Zeugen nicht gewehrt haben und sie erst viele Jahre später – gerade als strafrechtliche Ermittlungen gegen sie selbst zu laufen begangen – plötzlich mit derartigen Schilderungen aufgewartet haben. Betreffend den Verstoß nach § 18 Abs. 2 zweiter Satz DO iVm § 36 Abs. 4 GOM (Diplomarbeit) wurde ausgeführt, dass der Beschwerdeführer sein Studium bereits im Juni 2015 abgeschlossen habe. Weiters wurde nochmals Verjährung gegen die erhobenen Vorwürfe eingewendet, die mitunter bis ins Jahr 2008 zurückreichten. Es liege hier kein fortgesetztes Delikt vor, sondern Einzelhandlungen, sodass der Lauf der Verjährung für jedes einzelne Delikt zu prüfen sei. Dies zeige sich auch daran, dass unterschiedliche Rechtsgrundlagen für die Bestrafung herangezogen worden seien (DO, W-GBG, GOM). Auch wären zumindest beispielhaft konkret bezeichnete Einzelakte anzuführen gewesen. Auf den gestellten Unterbrechungsantrag sei die Disziplinarkommission überhaupt nicht eingegangen. Der Unterbrechungsantrag wurde in der Beschwerde auch wiederholt (Hinweis auf das gerichtliche Strafverfahren zur GZ: 7St ...) und darauf verwiesen, dass die Zeugen E. und G. offensichtlich sich erhoffen würden, sich selbst in einem besseren Licht darstellen zu können, wenn sie dem Beschwerdeführer charakterliche Schwäche vorwerfen. Schlussendlich sei die Entlassung überschießend. Die Behörde hätte den lange zurückliegenden Deliktszeitraum mildernd berücksichtigen müssen. Auch dass der Beschwerdeführer während der Verhandlung unter einem akuten schweren Krebsleiden gelitten habe, sei außer Acht gelassen worden. Er habe einen Hauskredit abzuzahlen und sei aufgrund seines Alters über 50 Jahre für den Arbeitsmarkt kaum bzw. schwer vermittelbar.

Die belangte Behörde erließ keine Beschwerdevorentscheidung und legte den Verfahrensakt samt Beschwerde dem Verwaltungsgericht Wien vor (ha. eingelangt am 14.12.2020).

Mit Schreiben vom 21.12.2020 gab die Disziplinaranwältin eine Stellungnahme zur Beschwerde ab. Zum Verjährungseinwand führte sie aus, dass hier von einem fortgesetzten Delikt auszugehen sei, zumal der Beschuldigte zahlreiche gleichartige, in einem zeitlichen und räumlichen Zusammenhang stehende Verletzungshandlungen, die sich gegen dasselbe Rechtsgut richteten und von

einem einheitlichen Gesamtvorsatz getragen werden, gesetzt habe. Dem Antrag auf Unterbrechung des Disziplinarverfahrens wurde entgegengehalten, dass die verfahrensgegenständlichen Dienstpflichtverletzungen nicht Thema des gerichtlichen Strafverfahrens seien. Dies stünde auch im Einklang mit § 95 Abs. 3a DO. Weiters wurde der Antrag auf Entlassung aufrecht gehalten und insbesondere darauf hingewiesen, dass dem Beschwerdeführer als Vorgesetzten eine besondere Pflicht getroffen habe, menschverachtendes, respektloses und geringschätzendes Verhalten hintanzuhalten.

Das Verwaltungsgericht führte am 9.3.2021, 10.3.2021 und 22.3.2021 eine öffentliche mündliche Verhandlung durch. Dabei wurden der Beschwerdeführer sowie die ZeugInnen E. (kontradiktorisch), Ing. R., DI U., Ing. N., L., J., Ing. T., Ing. V. und P. einvernommen.

Der Zeuge G. entschuldigte sich per E-Mail vom 9.3.2021 für das Nichterscheinen zur Verhandlung am 9.3.2021 und verwies zunächst auf Corona Symptome.

Nach Aufforderung durch das Verwaltungsgericht vom 10.3.2021 übermittelte Herr G. am 12.3.2021 das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 10.12.2019 zur GZ: W261 ...E, womit eine 60%ige Behinderung ... festgestellt wurde. Weiters legte er eine Bestätigung der Pensionsversicherungsanstalt vor, wonach er aufgrund einer vorübergehenden Berufsunfähigkeit seit 1.1.2019 Rehabilitationsgeld erhalte.

Über eine weitere Aufforderung des Verwaltungsgerichtes vom 15.3.2021 übermittelte der Zeuge G. am 15.3.2021 eine psychiatrische Stellungnahme vom 4.6.2019, wonach er aufgrund des schweren Missbrauchs und von Mobbing Erfahrungen am letzten Arbeitsplatz (KAV) in dieser Angelegenheit nicht vernehmungsfähig sei, da eine Retraumatisierung zu befürchten sei. Zudem legte er ein Schreiben des Sozialministeriums vom 16.11.2020 bei, wonach sein Behindertenpass bis 31.1.2023 befristet sei und danach eine Überprüfung seines Gesundheitszustandes erforderlich sei. Überdies wurden ein Sachverständigengutachten vom 8.10.2020 (Nachuntersuchung für 10/2022 vorgesehen) und ein Bescheid vom 16.11.2020 zur GZ: 15..., wonach ein Zusatzeintrag („Unzumutbarkeit der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel wegen

dauerhafter Mobilitätseinschränkung aufgrund einer Behinderung“) in den Behindertenpass abgewiesen wurde, vorgelegt.

Am 15.3.2021, 22.3.2021 und 31.3.2021 wurde der Zeuge G. aufgefordert, eine aktuelle ärztliche Bestätigung eines Psychiaters vorzulegen, wonach er nach wie vor nicht vernehmungsfähig sei.

Da keine aktuelle ärztliche Bestätigung durch den Zeugen G. vorgelegt wurde, wurde ein psychiatrischer Amtssachverständige der MA 15 mit der Beurteilung der Vernehmungsfähigkeit des Zeugen beauftragt. Hierzu wurde Herr G. am 10.5.2021 zu einem Untersuchungstermin bei der MA 15 geladen, zu dem er jedoch nicht erschien.

Am 31.5.2021 fand eine weitere öffentliche mündliche Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht statt, wozu die zwangsweise Vorführung des Zeugen G. durch die Landespolizeidirektion Wien angeordnet worden war. Laut Schreiben der Landespolizeidirektion Wien vom 31.5.2021 zur GZ: PAD/.../001/VW scheiterte seine zwangsweise Vorführung jedoch, da um 05:20 Uhr niemand die Türe geöffnet habe.

II. Sachverhalt

Der Beschwerdeführer Ing. DI (FH) A. B. (geb. 1967) steht als Fachbeamter des technischen Dienstes in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Magistrat der Stadt Wien. Er war seit 2004 Referatsleiter der Abteilung W. im Krankenhaus C. (C.), Teil des damaligen Wiener Krankenanstaltenverbundes (KAV) des Magistrats der Stadt Wien.

Bis 2010 hatte der Beschwerdeführer die Werkmeister D. E. und Herrn X. unter sich und sein unmittelbar Vorgesetzter war Ing. T.. Im Jahr 2010 folgte F. G. Herrn X. als Werkmeister nach. Ab diesem Zeitpunkt verschlechterte sich das Arbeitsklima zunehmend in der Abteilung W..

Durch die Pensionierung des Ing. T. wurde der Beschwerdeführer zusätzlich interimistischer Leiter der Y. von 1.3.2013 bis 30.6.2013. In diesem Zeitraum war

sein unmittelbarer Vorgesetzter der damalige technische Direktor Ing. Q. R.. Danach übernahm Ing. V. die Leitung der Y., der sich im Bewerbungsverfahren gegen den Beschwerdeführer durchgesetzt hatte.

Aufgrund interner Unstimmigkeiten und einer nicht funktionierenden Arbeitsbeziehung zwischen Ing. V. und dem Referat W. entschloss sich Ing. V. das C. zu verlassen. Der Beschwerdeführer wurde dadurch erneut zusätzlich interimistischer Leiter der Y. von 1.2.2015 bis 17.1.2016. Danach übernahm DI U. diese Leitung, der ins C. auch als Prüfer aufgrund von festgestellten vergaberechtlichen Unstimmigkeiten laut einem Bericht der Internen Revision entsendet worden war.

Das Büro des Beschwerdeführers lag unmittelbar neben den Büros der Werkmeister E. und G., die alle mit einer internen Verbindungstüre ausgestattet waren; diese internen Verbindungstüren standen meist offen. Die jeweiligen Bürotüren zum Gang hinaus waren hingegen grundsätzlich geschlossen.

Im Zeitraum von 2010 bis 20.7.2016 hat der Beschwerdeführer folgende Taten in seiner Dienststelle des C. gesetzt:

1) a) im Zeitraum von 2010 bis 20.7.2016 regelmäßig zumindest ein- bis zweimal wöchentlich in seinem Büro sitzend und für seine Mitarbeiter erkennbar mit seinem Geschlechtsteil gespielt hat, sodass durch seine Hose eine Erektion sichtbar war, und dabei F. G. und D. E. aufgefordert hat, sich zu bücken, sowie gesagt hat: „Ich fick Dich gleich!“;

b) im Sommer 2014 die Hose von F. G. heruntergezogen, sein nacktes Gesäß fotografiert und sich darüber amüsiert hat, dass dieser „Haare am Oasch“ habe, sowie dieses Foto bis 20.7.2016 mehrmals dritten Personen gezeigt hat;

c) im Sommer 2013 zu F. G. über dessen damals ca. 10 Jahre alte Kinder in deren Anwesenheit gesagt hat, dass sie „so knusprig“ sind und er gerne „über sie drübersteigen“ möchte, sowie angemerkt hat: „Nicht mehr lange, dann kann man's eh schon ficken.“;

d) von 2012 bis 20.7.2016 immer wieder, und zwar in fast jedem Gespräch zu F. G. und D. E. gesagt hat, dass er „alle haben und ficken“ könnte;

e) von 2012 bis 20.7.2016 ein- bis dreimal wöchentlich zu F. G. und D. E. gesagt hat, dass er auch deren Ehefrauen jederzeit „ficken“ könnte;

f) von 2012 bis 20.7.2016 ein- bis dreimal wöchentlich, jedenfalls aber am Montag oder Dienstag nach der Gemeinderatswahl am 11.10.2015, in Anwesenheit von F. G. zu D. E. gesagt hat, dass er seine Ehefrau nicht „vögeln“ könnte, weil sie so dick sei und er daher einen Polster über ihr Gesicht legen müsste;

g) von 2012 bis 20.7.2016 F. G. ein- bis dreimal pro Woche mitgeteilt hat, dass er jederzeit bei seiner Ehefrau in sexueller Hinsicht „aushelfen“ würde und er es seiner Ehefrau „besorgen“ könnte, falls er dies nicht könne;

h) von 2013 bis 20.7.2016 zu D. E. mindestens einmal pro Tag gesagt hat: „Bist Du peterphil oder pädophil?“ und ihn dann ausgelacht hat;

i) sich von 2014 bis 20.7.2016 gegenüber F. G. und D. E. fast täglich, zumindest einmal die Woche seiner „Eroberungen“ und des von ihm vollzogenen Geschlechtsverkehrs gerühmt und angegeben hat, in welchen Stellungen und in welchen Zimmern der C. er bereits Sex gehabt hätte;

j) im Jahr 2014 oder 2015 D. E. mitgeteilt hat, dass er mit einer Frau auf seinem Schreibtisch den Geschlechtsverkehr vollzogen hätte und der auf dem Tisch befindliche Fleck aus „Muschisaft“ und seinem Samen bestanden hat;

k) von 2012 bis 20.7.2016 in Gesprächen mit F. G. mehrmals täglich auf sexuelle Inhalte zurück gekommen ist und ihm mitgeteilt hat, wie „gut“ er im „Muschi-Schlecken“ oder „beim Sex“ sei;

l) von 2014 bis 20.7.2016 F. G. und D. E. mindestens zweimal pro Woche Fotos und kurze Videos von sexuellen Handlungen, wie z. B. Oralverkehr, auf seinem Handy gezeigt hat;

m) von 2011 bis 20.7.2016 F. G. und D. E. nahezu täglich als „Warme“ bezeichnet hat;

n) im Zeitraum von 2012 bis 20.7.2016 zu F. G. und D. E. regelmäßig aus Anlass einer Pflegefreistellung zur Pflege ihrer Kinder gesagt hat: „Du bist halt ein Warmer. Ich würde das nie tun, das muss die Frau machen.“;

o) im Zeitraum von 2013/2014 bis Jänner 2016 ca. einmal im Monat zu D. E. nach dessen mehrmaliger Urgenz eines Bestellscheines gesagt hat: „Loss mi in Ruah, geh tanzen, du Worma, und moch die Hock'n!“;

p) im Zeitraum von 2011 bis Jänner 2016 D. E. ca. 30-mal anlässlich von Beschwerden über ein von ihm ausgehendes, belästigendes Verhalten gefragt hat: „Wos is, wüst odran?“, und ihn in seine Brustwarze gezwickt hat;

q) im Zeitraum von 2012 bis 2013 mindestens fünf- bis zehnmal bei Gesprächen zwischen D. E. und F. G., bei denen sich diese über ihre Ehefrauen unterhielten, aus dem Nebenzimmer kam und sagte: „Suchst dir halt eine andere, da kannst Spaß haben und fick sie in Oarsch, is ur leiwand!“, sowie „Was is mit euch zwei Woarmen? Werdet's net fertig mit eurer Oiden? Dann schickt's mas, ka Problem! Amoi ansaugen lossen, dass amoi an gscheiden Schwanz hom!“ gefolgt von einem Griff durch die Hose an sein Geschlechtsteil, das er den beiden Werkmeistern dadurch präsentierte;

r) im Sommer 2014 D. E. von hinten packte, sein Becken an sein Gesäß drückte und sagte: „So, i brauch's jetzt! Jo, jo, ficken!“, und als D. E. ihn wegstieß und fragte, ob er „deppert“ sei, diesem erwiderte: „Wos is? Gfoit da eh!“, und ihn in die Brust zwickte;

s) im Zeitraum von 2013 bis Jänner 2016 ein- bis zweimal monatlich in Besprechungen mit den Werkmeistern an seinem Geschlechtsteil rieb und nach Aufforderung, dies zu unterlassen, antwortete: „I reib mir einen an und dann geh i auf's Klo zum Owareißen!“;

t) im Zeitraum von 2008 bis 2010 zu D. E. im Bezug auf seine Ehefrau vier- bis sechsmal jährlich gesagt hat: „Na, wie geht's Dir mit der Bladen? Kummst eh noch eine mit dein Klanan oder besser von hinten in Oasch mit dein Micro-Penis?“ bzw. „Mia det des Kotzen kuman mit so ana Bladen, ober is eh kloar, bist jo a schiach!“;

u) im Zeitraum von 2011 bis 2012 einmalig zu D. E. in Bezug auf seine Ehefrau, die sich einer magenverkleinernden Operation unterzogen und deshalb abgenommen hat, gesagt hat: „Na jo, geht schon, komma nehmen. Die Titten deiner Oiden, na servas, a Duttelfick muss leiwand sein.“;

2) a) F. G. den Auftrag erteilt hat, D. E. im Zeitraum von Juni/Juli 2010 bis 2012 mindestens einmal wöchentlich zu kontrollieren und ihm darüber zu berichten, was D. E. als schikanös empfunden hat, als ihn F. G. im Nachhinein darüber informiert hat;

b) D. E. von 2010 bis 20.7.2016 regelmäßig mindestens ein- bis zweimal pro Monat beschimpft hat, etwa durch Aussagen wie: „Es wäre besser, du nimmst einen Ausreibfetzen und gehst putzen, weil für Baustellen bist du nur Scheiße!“;

c) im Zeitraum von Beginn 2010 bis 28.2.2013 gegenüber dem Leiter der Y., Ing. T., und im Zeitraum von Beginn 2010 bis 20.7.2016 gegenüber dem Technischen Direktor des C., Ing. Q. R., anlässlich von Vorhalten ihm gegenüber bzgl. Schwierigkeiten auf Baustellen mindestens einmal monatlich F. G. und D. E. als „Volltrotteln“ bezeichnet hat, deren Arbeit er selber besser machen würde, und diese Beschimpfung auch gegenüber F. G. und D. E. im direkten Gespräch wiederholt hat;

d) von 1.3.2013 bis 30.6.2013 und von 1.2.2015 bis 17.1.2016 als interimistischer Leiter der Y. F. G. und D. E. mindestens einmal monatlich mit einer besonders schlechten Dienstbeurteilung gedroht hat für den Fall, dass die beiden wegen der vorgefallenen sexuellen bzw. geschlechtsbezogenen Belästigungen oder anderer Angelegenheiten „dagegen reden“ würden oder nicht das machen würden, was er wollte (insbesondere nicht zeitgerecht Recherchen oder sonstige Arbeiten für das von ihm privat betriebene Studium an der Hochschule Z. in der Dienstzeit anstellen würden), wodurch er F. G. und D. E. in Angst und Unruhe versetzt hat;

e) im Zeitraum von 2012 bis 20.7.2016 F. G. und D. E. jede Woche jeweils am Donnerstag gedroht hat: „Jetzt beginnt die Jagdsaison und Ihr habt eine Zielscheibe am Rücken. Jetzt seid Ihr im Fadenkreuz!“;

f) sich von 1.3.2013 bis 30.6.2013 und von 1.2.2015 bis 17.1.2016 als interimistischer Leiter der Y., somit als Vorgesetzter, über I. J., Kanzleibedienstete im Sekretariat der Abteilung Y., lustig gemacht hat, da sie Fremdwörter nicht verstand und diese daher nicht richtig schreiben konnte, sowie zu D. E. und F. G. gesagt hat, dass Frau J. „einfach zu deppert“ sei;

g) im Zeitraum von 2012 bis 20.7.2016 nahezu täglich zum Schreibtisch von F. G. kam, dort einen Darmwind abließ und sagte: „Ich krieg Blähungen, wenn ich euch sehe, und mir ist zum Scheißen!“;

h) im Zeitraum von 2011 bis Juni 2016 nahezu täglich ins Zimmer von D. E. kam, dort einen laut hallenden und stark riechenden Darmwind abließ und sagte: „Mir ist zum Scheißen zu Mute, oida!“, und danach das Zimmer lachend verließen;

i) im Zeitraum von 2014 bis 2016 F. G. mindestens einmal monatlich in den Schwitzkasten genommen, körperlich bedrängt oder geschüttelt hat;

j) im Zeitraum von 2013 bis 20.7.2016 ca. viermal pro Jahr über die Kinder von D. E. gesagt hat, dass diese „genauso deppert“ seien wie er;

k) im Zeitraum von Ende 2013 bis Jänner 2016 D. E. und F. G. immer wieder gegeneinander ausgespielt hat, sodass es zwischen den beiden zu Streitigkeiten gekommen ist, worüber er sich belustigt hat;

l) im Zeitraum von 2012 bis Jänner 2016 D. E. und F. G. mehrmals monatlich als „behindert“, „Trotteln“ oder „Orschlöcher“ beschimpft hat und einmal zu D. E. über seine Kinder gesagt hat: „Na eh kloar! Wenn man behindert is, sans die Kinder a.“;

m) sich im Zeitraum von 2012 bis 20.7.2016 gegenüber Firmenvertretern, insbesondere in den Jahren 2014 und 2015 gegenüber Vertretern der Firma Ab.,

unangemessen verhalten hat, indem er sich eines persönlichen, teilweise übergriffigen Umganges bediente und seine Macht ausspielte, z.B. dadurch, dass er die Auftragnehmer hinsichtlich der rechtzeitigen Bezahlung von Rechnungen hinhielt.

Beim Setzen dieser genannten Handlungen hat es der Beschwerdeführer zumindest ernstlich für möglich gehalten und sich damit abgefunden, dass er die Werkmeister E. und G. fortlaufend erniedrigt, um sie unter Kontrolle zu halten. Die beiden Werkmeister fühlten sich dadurch auch unwohl und vor allem psychisch belastet, auch wenn sie dies gegenüber dem Beschwerdeführer als ihren Vorgesetzten nicht immer verbal äußerten.

Der Beschwerdeführer wurde mit Bescheid des Magistrats der Stadt Wien vom 16.3.2017 mit Wirksamkeit vom 17.3.2017 vorläufig suspendiert. Mit Bescheid der Disziplinarkommission der Stadt Wien vom 20.4.2017 zur GZ: DK-...5/2017, bestätigt durch das Verwaltungsgericht Wien am 18.8.2017 zur GZ: VGW-171/056/10025/2017, wurde der Beschwerdeführer mit Wirksamkeit vom 27.4.2017 vom Dienst suspendiert.

Der Beschwerdeführer wurde von der Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft wegen §§ 168b Abs. 1, 12 zweiter Fall StGB mit Schreiben vom 28.10.2020 zur GZ: 7St ... angeklagt.

Der Beschwerdeführer war von 1.9.2013 bis 26.6.2015 im Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen an der Hochschule Z. (FH) immatrikuliert und hat diesen Studiengang auch abgeschlossen.

III. Beweiswürdigung

Das Verwaltungsgericht Wien hat Einsicht genommen in den Behördenakt, insbesondere in die Einvernahmen vor der Internen Revision des KAV bzw. der belangten Behörde und in das Gutachten der Wiener Gleichbehandlungskommission vom 25.7.2017 zur GZ: MA 2/GBK-...1/2017, das Beschwerdevorbringen sowie die Aussagen des Beschwerdeführers und der neun einvernommenen ZeugInnen E. (kontradiktorisch), Ing. R., DI U., Ing. N., L., J.,

Ing. T., Ing. V. und P. vor dem Verwaltungsgericht in Zusammenhalt mit den vom Zeugen G. übermittelten Unterlagen zu seinem Gesundheitszustand gewürdigt.

Die Feststellungen zu den persönlichen Daten des Beschwerdeführers bzw. zu seinen dienstlichen Funktionen innerhalb des C. ergeben sich aus dem Behördenakt und wurden vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten. Die Beschreibung der Büroräumlichkeiten (mit Verbindungstüren zwischen dem Büro des Beschwerdeführers und den Büros der beiden Werkmeister E. und G.) wurde von den einvernommenen Zeugen und dem Beschwerdeführer im Wesentlichen übereinstimmend geschildert. Der Zeuge Ing. V. schilderte in der Verhandlung am 22.3.2021 auch glaubhaft, dass die Gangtüren der Büros des Beschwerdeführers sowie der Werkmeister E. und G. hingegen grundsätzlich geschlossen gewesen seien. Daher ist es für das Verwaltungsgericht nachvollziehbar, dass andere KollegInnen die Vorfälle hinter diesen Türen nicht mitbekommen haben.

Dass Ing. V. das C. schließlich freiwillig aufgrund von Spannungen und Unstimmigkeiten im Referat W. verließ, ergibt sich aus dessen glaubhafter Zeugenaussage vor dem Verwaltungsgericht. Dies wurde vom Beschwerdeführer auch nicht bestritten.

Dass sich das Arbeitsklima mit dem Eintritt von F. G. im Referat Y. zunehmend verschlechterte, ergibt sich aus den Aussagen des Ing. T. am 22.3.2021 (siehe auch AS 113, 207: ab ca. 2010). Selbst der Beschwerdeführer räumt in seiner Beschwerde ein, dass das Betriebsklima stets angespannt und stark belastet gewesen sei.

Die Feststellungen zu den aufgelisteten Handlungen des Beschwerdeführers im C. zwischen 2010 und 20.7.2016 beruhen auf folgenden Erwägungen:

Zunächst wird dem Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach die angelasteten Taten unrichtig seien und nur im Zuge der Erhebungen durch die Wirtschafts- und Korruptionsstaatsanwaltschaft zu Tage getreten seien, um von eigenen Verfehlungen seitens E. und G. abzulenken, entgegengehalten, dass die erstmalige Thematisierung der Vorwürfe durch den Zeugen E. vor der Internen Revision des KAV am 15.9.2016 stattfand. Dieser gab im Zuge der Frage nach der Arbeitsweise

des Beschwerdeführers u.a. an, dass es auch „oft sehr persönlich“ und seiner Person bzw. Herrn G. gegenüber „beleidigend und ausfällig“ geworden sei. Über die einzelnen Vorfälle wolle und könne er noch nicht reden, aber sie würden ihn bis heute stark belasten (AS 33, 208). Erst über Aufforderung des KAV bzw. der MA 2 fertigte der Zeuge E. ein Gedächtnisprotokoll am 18.9.2016 an, welches am 27.9.2016 und am 29.11.2016 ergänzt wurde. Dies zeigt, dass die erste Aussage von E. vom 15.9.2016 nicht vorbereitet oder geplant war, sondern sich im Zuge der Befragung der Internen Revision ergab. Sodann wurde der Zeuge G. am 21.9.2016 dazu befragt, welcher am 6.10.2016 und am 29.11.2016 seine Angaben ergänzte.

In Anbetracht der detaillierten Beschreibung der aufgelisteten Vorfälle (oft mit direkten Zitaten) überzeugt die abstreitende Rechtfertigung durch den Beschwerdeführer das Verwaltungsgericht Wien insgesamt nicht. Der Beschwerdeführer gestand in der Verhandlung am 9.3.2021 selbst ein, dass es „ab und zu dann schon ausgeartet“ sei und der Umgangston „unter der Gürtellinie“ gewesen sei. Er schließe sich dabei durchaus auch mit ein, wobei er dies zu relativieren versuchte, wonach dieser Umgangston im ganzen Referat W. so üblich gewesen sei. Die Behauptung des Beschwerdeführers, wonach die ihm angelasteten Verfehlungen teilweise schon so passiert seien, jedoch durch E. bzw. G. begangen worden seien, ist für das Verwaltungsgericht nicht hinreichend schlüssig (siehe dazu auch die Zeugenaussagen von U. und N. am 10.3.2021). Denn es ist nicht nachvollziehbar, dass sich der Beschwerdeführer als Vorgesetzter der beiden Werkmeister so ein Verhalten hätte gefallen lassen (müssen). Der Beschwerdeführer erklärte in der Verhandlung selbst, dass er keine Niederschriften mit den beiden aufgenommen habe und seinen Vorgesetzten nur berichtet habe, dass nicht produktiv gearbeitet und viel Privates geredet werde. Der Beschwerdeführer versuchte sich selbst als Opfer darzustellen, das von seinen Vorgesetzten mit der Situation alleine gelassen worden sei (er müsse mit den beiden „selber fertig werden“ und sie „in den Griff bekommen“). Der Beschwerdeführer war laut eigener Aussage mit der Arbeit von E. und G. nur teilweise zufrieden bzw. dürften die beiden mitunter nicht die einfachsten Charaktere in der Zusammenarbeit gewesen sein, sodass das Verwaltungsgericht vielmehr davon ausgeht, dass die angelasteten Taten durch den Beschwerdeführer

gesetzt wurden, um die beiden Werkmeister unter Kontrolle zu halten (dazu auch AS 117).

Die angelasteten Vorfälle stehen auch in keinem sachlichen Zusammenhang mit der Anklage gegen den Beschwerdeführer wegen §§ 168b Abs. 1, 12 zweiter Fall StGB, zumal hier höchstpersönliche Vorfälle verfahrensgegenständlich sind, die sich im Wesentlichen zwischen dem Beschwerdeführer und seinen beiden Werkmeistern abgespielt haben. Daher verwundert es auch nicht, dass diese nur selten bzw. kaum nach außen drangen und nur peripher von anderen KollegInnen wahrnehmbar waren. Schließlich ist es für Akte der sexuellen Belästigung und Mobbing durchaus typisch, dass diese oft lange im Verborgenen bleiben, zumal es den betroffenen Personen unangenehm ist, sich dazu zu äußern, weil es die höchstpersönliche Sphäre der körperlichen und psychischen Integrität betrifft. Daher ist/konnte das gesetzte Verhalten des Beschwerdeführers auch keinen Eingang in seine Dienstbeurteilungen finden.

Zu den einzelnen Punkten wird wie folgt ausgeführt:

Zu Punkt 1) a):

Die Feststellung beruht auf den Aussagen der Zeugen E. (AS 109, 207 und in der Verhandlung am 9.3.2021) und G. (AS 36), die diesen Vorfall incl. Wortwahl mit „Ich fick Dich gleich!“ übereinstimmend schilderten (siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Die bloße Bestreitung des Beschwerdeführers war aus den oben genannten Gründen nicht glaubhaft, zumal der Zeuge E. auch vor dem Verwaltungsgericht nicht wirklich etwas beschönigte („Gespräche zwischen G. und mir, wo Blödsinn geredet wurde“) bzw. eingestand, dass er mit dem Beschwerdeführer auch über Intimes (z.B. sein Intimpiercing) gesprochen habe. Der Aussage der Zeugin L. in der Verhandlung am 10.3.2021, wonach Herr E. gerne „GschichterIn“ erzähle, ist entgegenzuhalten, dass sie dies in einem nicht dienstlichen Konnex meinte und an einem von ihr geschilderten Beispiel auch einräumte, dass Herr E. schließlich selbst eingestand, dass er in seiner Schilderung übertrieben habe. Auch das Beschwerdevorbringen, wonach der Werkmeister E. einmal gemeint hätte, dass man eine Person, die man nicht leiden könne, am

besten mit Anschuldigungen des Mobbing und der sexuellen Belästigung loswerde, blieb völlig unsubstantiiert und konnte nicht belegt werden.

Zu Punkt 1) b):

Die Feststellung beruht auf den Angaben der Zeugen E. (AS 109, 207) und G. (AS 36, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Der Zeuge E. bestätigte auch in der Verhandlung am 9.3.2021, dass er sich an den Vorfall noch erinnern könne und der Beschwerdeführer ihm gegenüber (dritte Person) dieses Foto von G. gezeigt habe. Da E. dabei nicht das Opfer war, ist für das Verwaltungsgericht kein Grund ersichtlich, warum er den Beschwerdeführer diesbezüglich fälschlicherweise belasten sollte. Daher ist die Rechtfertigung des Beschwerdeführers, der wiederum G. beschuldigte, dass dieser öfters im Büro mit halb heruntergelassener Hose gestanden sei und telefoniert habe, unglaubwürdig. Denn es ist lebensfremd, dass ein Mitarbeiter im Büro von sich aus grundlos seine Hose herunterlässt und dabei telefoniert.

Zu Punkt 1) c):

Die Feststellung beruht auf den Aussagen der Zeugen E. (AS 109, 207) und G. (AS 36, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Der Zeuge E. schilderte in der Verhandlung am 9.3.2021 glaubhaft, dass sich der Vorfall in seinem Büro ereignet habe und die Kinder des Zeugen G. in dessen Büro anwesend gewesen seien. Der Zeuge G. gab auch an, dass er den Beschwerdeführer diesbezüglich zur Rede gestellt habe (AS 37), was vom Zeugen E. unabhängig davon auch bestätigt wurde (AS 109). Daher ist die Bestreitung des Vorfalls durch den Beschwerdeführer nicht überzeugend, zumal der hier unbeteiligte Zeuge E. wiederum keinen Vorteil hätte, den Beschwerdeführer grundlos zu belasten.

Zu Punkt 1) d) und e):

Die Feststellungen beruhen auf den Angaben der Zeugen E. (AS 110, 207, Verhandlung vom 9.3.2021) und G. (AS 37, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Der Beschwerdeführer brachte dazu hingegen vor, dass Herr E. damit öfters geprahlt habe, wie gut er im Bett sei. In Anbetracht der Aussage des

unbeteiligten Zeugen N., wonach der Beschwerdeführer immer nur „Sex im Kopf“ gehabt habe und fast immer nur über solche Sachen bzw. von sexuellen Erlebnissen erzählt habe, sodass N. oft den Raum verlassen habe (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021), wirkt die Bestreitung des Beschwerdeführers unglaubwürdig.

Zu Punkt 1) f):

Die Feststellung beruht auf den Angaben des Zeugen E. (AS 110, 207), der in der Verhandlung am 9.3.2021 erläuterte, dass damit seine damalige Ehefrau gemeint gewesen sei, die übergewichtig gewesen sei. Dies wurde vom Zeugen G. bestätigt (AS 37, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Der Beschwerdeführer bestreitet diesen Punkt und bringt vor, dass Herr G. sich ihm gegenüber abwertend über die Ehefrau von E. äußerte („bladen Trulla“). Ebenfalls in Anbetracht der oben zitierten Aussage des Zeugen N. (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021) wirkt es wenig überzeugend, wenn der Beschwerdeführer abwechselnd versucht, die angelasteten Aussagen E. oder G. zu unterstellen.

Zu Punkt 1) g):

Die Feststellung beruht auf der Aussage des Zeugen E. (AS 110, 208), der in der Verhandlung am 9.3.2021 die Aussage des Zeugen G. (AS 37, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017) bestätigte, wonach er bei diesem Vorfall auch selbst anwesend gewesen sei. Die Bestreitung seitens des Beschwerdeführers wertete das Verwaltungsgericht unter Berücksichtigung der Angabe des Zeugen N. (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021) als nicht glaubhaft.

Zu Punkt 1) h):

Die Feststellung beruht auf der Aussage des Zeugen E. (AS 110, 208, Verhandlung vom 9.3.2021), die vom Zeugen G. bestätigt wurde (AS 37, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Selbst der Beschwerdeführer gestand ein, dass es grundsätzlich diesen „Spitznamen“ für Herrn E. gegeben habe, er diesen jedoch nicht verwendet habe. Dies konnte das Verwaltungsgericht nicht überzeugen, da der Beschwerdeführer in der Beschwerde erklärte, dass diese „Kosenamen“

eigentlich alle in der Abteilung lustig gefunden hätten, was zeigt, dass der Beschwerdeführer offenkundig kein Unrechtsbewusstsein hat. Es ist auch kein Grund ersichtlich, warum der Zeuge G. diese Aussage bestätigen sollte, wenn sie nicht in dieser Form getätigt worden wäre.

Zu Punkt 1) i) und j):

Die Feststellungen gründen sich auf die Aussagen des Zeugen E. (AS 111, 208, Verhandlung vom 9.3.2021) und des Zeugen G. (AS 37, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Die Bestreitung durch den Beschwerdeführer ist für das Verwaltungsgericht nicht glaubwürdig, zumal die unbeteiligten Zeuginnen U. (AS 221), N., L. und V. in der Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht am 10.3.2021 und 22.3.2021 angaben, dass es Gerüchte über den Beschwerdeführer diesbezüglich gegeben habe (siehe dazu auch die Aussage des Zeugen R. laut AS 93, wonach der Beschwerdeführer „kein Kind der Traurigkeit“ gewesen sei). Zudem blieb Frau L. bei ihrer Aussage, wonach der Beschwerdeführer ihr gegenüber meinte, dass es noch kein Zimmer in der W. gebe, „wo er noch nicht hat“ (AS 44, 225). Dies mag eine Überzeichnung des Beschwerdeführers gewesen sein, steht jedoch im Einklang mit der Aussage unter Punkt 1) i) und auch der bereits zitierten Aussage von N. (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021). Frau L. gab bei ihrer ersten Einvernahme vor der Internen Revision am 21.9.2016 auch an, dass der Beschwerdeführer ordinäre Ausdrucksweisen verwende und alle jahrelang gewohnt seien, dass ihm verbale Entgleisungen passieren würden (AS 44). Da diese Aussage sehr zeitnah zum Tatzeitraum getätigt wurde, misst das Verwaltungsgericht dieser einen hohen Stellenwert bei, zumal die Zeugin L. in der Verhandlung auch einen souveränen Eindruck hinterließ.

Laut dem Zeugen U. habe es damals relativ oft Wochenenddienste (ca. ein bis zwei Mal pro Monat) gegeben – im Gegensatz dazu gebe es solche jetzt trotz reger Bautätigkeit nur mehr ca. ein bis zwei Mal im Jahr –, sodass es für das Verwaltungsgericht auch plausibel ist, dass der Beschwerdeführer, der diese gerne wahrgenommen habe, am Wochenende unbemerkt in den Räumlichkeiten des C. Geschlechtsverkehr hatte.

Zu Punkt 1) k):

Die Feststellung beruht auf den Angaben des Zeugen G. (AS 38, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017), die vom Zeugen E. bestätigt wurden, da dieser dabei anwesend gewesen sei (AS 111, 208, Verhandlung vom 9.3.2021). Die Rechtfertigung des Beschwerdeführers, wonach meistens Herr E. gerne über seine Sexpraktiken berichtet habe, schließt nicht aus, dass der Beschwerdeführer nicht auch selbst versucht hat damit zu prahlen. In Anbetracht der bereits zitierten Aussage des Zeugen N. (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021) erscheint es glaubhaft, dass der Beschwerdeführer regelmäßig über seine sexuellen Bedürfnisse bzw. Vorlieben berichtete.

Zu Punkt 1) l):

Die Feststellung beruht auf der Aussage des Zeugen E. (AS 111, 208), der in der Verhandlung am 9.3.2021 erläuterte, dass die hergezeigten Videos bzw. Fotos teilweise vom Internet und teilweise vom Beschwerdeführer selbst stammten. Auch der Zeuge G. gab dies vor der Internen Revision an (AS 37, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Die Bestreitung durch den Beschwerdeführer wirkte aufgrund der bereits zitierten Aussage des Zeugen N. (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021) nicht überzeugend. Sogar der Zeuge P. gab in der Verhandlung am 22.3.2021 an, dass er sich erinnern könne, dass einmal ein Foto hergezeigt worden sei; er aber dann aufgestanden und gegangen sei. Der Zeuge P. blieb zwar recht vage in seinen Angaben, das Verwaltungsgericht hatte dabei jedoch den Eindruck, dass er den Beschwerdeführer nicht belasten wollte, zumal sich dieser gegenüber dem Werkmeister P. grundsätzlich korrekt verhielt (siehe dazu auch die Aussagen der Zeuginnen G. und L., AS 37 und 44).

Zu Punkt 1) m) und n):

Die Feststellungen gründen sich auf die Angaben des Zeugen E. (AS 111, 208 und Verhandlung am 9.3.2021), die auch vom Zeugen G. bestätigt wurden (AS 38, siehe dazu auch das Gutachten vom 25.7.2017). Der Beschwerdeführer bestritt dies und gab an, dass die Bezeichnung „Worma“ von Herrn G. oft für Herrn E. verwendet worden sei, wenn dieser Tanzeinlagen im Büro aufführte. Das

Verwaltungsgericht folgte dieser Rechtfertigung nicht, da der Beschwerdeführer erneut versuchte, die Tatanlastung einem der beiden Werkmeister zu unterstellen. Auch wenn angenommen werden kann, dass es eine gewisse Gruppendynamik zwischen dem Beschwerdeführer sowie den Werkmeistern E. und G. gab, wo auch von den beiden Werkmeistern vorwerfbare Äußerungen gefallen sein mögen, so schließt dies nicht aus, dass der Beschwerdeführer diese Aussagen getätigt hat bzw. diese von ihm ausgingen.

Zu Punkt 1) o):

Diese Feststellung beruht auf der Angabe des Zeugen E. (AS 112, 208), der in der Verhandlung am 9.3.2021 erläuterte, dass er eine Tanzausbildung habe. Dass Herr E. gerne tanzte, wusste laut Beschwerde auch der Beschwerdeführer. Laut der glaubhaften Aussage des Zeugen N. in der Verhandlung am 10.3.2021 war der Beschwerdeführer für die Bestellscheine zuständig, sodass seine diesbezügliche Rechtfertigung nicht schlüssig ist.

Zu Punkt 1) p):

Diese Feststellung basiert auf der Angabe des Zeugen E. (AS 112, 208), die er in der Verhandlung am 9.3.2021 auch bestätigte. Der Beschwerdeführer bestreitet diesen Vorfall und brachte vor, dass Herr E. Kampfsportarten beherrsche, sodass er sich ein „Brustwarzenzwicken“ nicht gefallen lassen hätte. Das Verwaltungsgericht folgt aus den eingangs erläuterten Erwägungen der Aussage des Zeugen E..

Zu Punkt 1) q):

Diese Feststellung beruht auf der Aussage des Zeugen E. (AS 112, 208 und Verhandlung vom 9.3.2021), die dem Grunde nach sinngemäß auch vom Zeugen G. bestätigt wurde (AS 37). Die Bestreitung durch den Beschwerdeführer überzeugt in Anbetracht der bereits zitierten Aussage des Zeugen N. (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021) nicht (siehe im Übrigen auch die Ausführungen zu den Punkten 1) m) und n)).

Zu Punkt 1) r):

Diese Feststellung beruht auf der Aussage des Zeugen E. (AS 112, 208), die er in der Verhandlung am 9.3.2021 bekräftigte. Der Beschwerdeführer brachte dazu vor, dass er heterosexuell orientiert sei und kein Interesse an sexuell konnotierten gleichgeschlechtlichen körperlichen Kontakten gehabt habe. Dem ist zum einen entgegenzuhalten, dass das angelastete Verhalten durchaus auch unter heterosexuellen Männern vorkommen kann und typischerweise unter dem Deckmantel einer „lustigen Geste“ ausgeübt wird. Zum anderen wird auf die Ausführungen unter Punkt 1) p) verwiesen, die mit diesem Verhalten im Einklang stehen.

Zu Punkt 1) s):

Die Feststellung basiert auf der Aussage des Zeugen E. (AS 112, 208), der in der Verhandlung am 9.3.2021 auch ausführte, dass an den hier gemeinten Besprechungen Herr N. teilweise teilgenommen habe. Wenn es ihm „zu viel wurde“, habe er das Büro verlassen und sei gegangen. Dies steht im Einklang mit der Aussage des Zeugen N., der selbst angab, dass der Beschwerdeführer immer nur „Sex im Kopf“ gehabt habe und fast immer nur über solche Sachen bzw. von sexuellen Erlebnissen erzählt habe, sodass N. oft den Raum verlassen habe (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021). Laut dem Zeugen E. habe der Werkmeister P. fallweise auch an den Besprechungen teilgenommen, jedoch habe der Beschwerdeführer diesen eigentlich in Ruhe gelassen. Dies steht ebenfalls im Einklang mit den Zeugenaussagen von Herrn G. (AS 37) und Frau L. (AS 44), sodass den Angaben des Zeugen E. insgesamt gefolgt wird und nicht der Bestreitung des Beschwerdeführers (siehe im Übrigen ein Widerspruch im Beschwerdevorbringen bzgl. Punkt 1) s) und Punkt 2) a) betreffend die „Morgenbesprechungen“ mit seinen Werkmeistern, wonach diese hier gemeint sein werden).

Zu Punkt 1) t):

Der Zeuge E. bestätigte in der Verhandlung am 9.3.2021 seine Aussagen vor der Internen Revision bzw. der belangten Behörde (AS 112, 208) und bekräftigte, dass

die Äußerungen durch den Beschwerdeführer von 2008 bis 2010 getätigt worden seien.

Zu Punkt 1) u):

Die Feststellung basiert auf den Angaben des Zeugen E. (AS 113, 208), der diese in der Verhandlung am 9.3.2021 wiederholte und angab, dass er über die magenverkleinernde Operation seiner damaligen Ehefrau auch dem Beschwerdeführer berichtet habe. Dass der Beschwerdeführer davon wusste, bestritt er nicht und geht auch aus der Beschwerde hervor. Die Rechtfertigung durch den Beschwerdeführer überzeugte das Verwaltungsgericht auch in Anbetracht der bereits zitierten Aussage des Zeugen N. (AS 50, 217, Verhandlung vom 10.3.2021) nicht hinreichend. Welche Aussagen der Zeuge E. gemacht haben soll, ist hier im Übrigen nicht verfahrensgegenständlich.

In Bezug auf das angelastete Verhalten unter Punkt 2) wird vorab festgehalten, dass – neben den beiden Werkmeistern E. und G. – die unbeteiligten Zeuginnen N. (AS 50, 217), U. (AS 220), T. (AS 213) und L. (AS 225) übereinstimmend sinngemäß vor der belangten Behörde angaben, dass der Umgangston im Referat des Beschwerdeführers rau, „unter der Gürtellinie“, „außerhalb der Norm“ bzw. „deutlich über einem Bau-Umgangston hinaus“ gewesen sei. Weiters erklärte die Zeugin L. glaubhaft, dass sie den Beschwerdeführer nicht als tragbaren Vorgesetzten angesehen habe und begründete dies am 10.3.2021 damit, dass er ein primitives Auftreten gehabt habe (AS 43, 225). Die Zeuginnen L. (AS 44), N. (AS 50) und U. (AS 220) hielten auch fest, dass sich bei ihnen vor allem Herr E. über den Beschwerdeführer beschwert habe. Diese Aussagen wurden vor dem Verwaltungsgericht aufrecht gehalten. Dies zeigt, dass die vorgeworfenen Beschimpfungen durch den Beschwerdeführer mehr als plausibel erscheinen.

Zu Punkt 2) a):

Die Feststellung ergibt sich aus der Aussage des Zeugen E. (AS 113, 209, Verhandlung vom 9.3.2021), welche vom Zeugen G. bestätigt wurde (AS 36). Der Beschwerdeführer führte selbst aus, dass er mit den Arbeiten der Werkmeister E. und G. teilweise nicht zufrieden gewesen sei und er von seinen Vorgesetzten mit

der Situation alleine gelassen worden sei. Daher erscheint es dem Verwaltungsgericht durchaus plausibel, dass der Beschwerdeführer diesen Auftrag an Herrn G., der eine höhere Ausbildung als Herr E. hatte, erteilt hat. Hinzu tritt noch, dass nach dem Abgang des Beschwerdeführers das Ausmaß seiner Untätigkeit (insb. durch die Aufarbeitung von Rechnungen) evident wurde und der Beschwerdeführer einige seiner Aufgaben offenbar an seine Werkmeister delegiert hatte (siehe dazu die Ausführungen des sehr glaubwürdigen Zeugen U. in der Verhandlung vom 10.3.2021, der erst 2016 als Prüfer ins C. kam und vor dem Verwaltungsgericht den Eindruck hinterließ, dass er einen objektiven und distanzierteren Einblick in das Referat geben konnte). Daher wird der diesbezüglichen Aussage des Zeugen Ing. T. vom 22.3.2021 nicht gefolgt, zumal diese nur seine persönliche Einschätzung darstellt.

Zu Punkt 2) b):

Die Feststellung gründet sich auf die Aussage des Zeugen E. (AS 114, 209, Verhandlung vom 9.3.2021), welche vom Zeugen G. bestätigt wurde (AS 36). Die Rechtfertigung des Beschwerdeführers konnte nicht überzeugen, zumal kein Grund ersichtlich ist, warum der Zeuge G. den Beschwerdeführer betreffend einen Vorfall belasten sollte, der nicht auf ihn abzielte. Der Beschwerdeführer als der Vorgesetzte des Werkmeisters E. war laut seinen eigenen Angaben mit dessen Arbeit nur teilweise zufrieden, sodass die dem Beschwerdeführer angelasteten Äußerungen nachvollziehbar erscheinen. Auch in Anbetracht der Zeugenaussage L., wonach „verbale Entgleisungen“ seitens des Beschwerdeführers dazugehört haben (AS 44), wird dem Vorbringen des Beschwerdeführers nicht gefolgt.

Zu Punkt 2) c):

Die Feststellung beruht auf den Aussagen der Zeugen E. (AS 114, 209, Verhandlung vom 9.3.2021) und G. (AS 36). Die Beschimpfungen durch den Beschwerdeführer (u.a. „Volltrotteln“) wurden auch von den Zeugen T. und P. (AS 53) in der Verhandlung am 22.3.2021 bestätigt sowie von den Zeuginnen N. und L. (AS 44, 225) in der Verhandlung am 10.3.2021. Auch der Zeuge R. gab zu, dass er Beschimpfungen wie „Trotteln“ und „Wappler“ gehört habe (AS 93). In diesem Zusammenhang wird auch angemerkt, dass der Zeuge R. sich an auffällig viel nicht

erinnern konnte, was mit seinem noch immer anhängigen Disziplinarverfahren zu tun haben könnte (vgl. auch AS 33, 36 und 116). Dass sich Zeugen mitunter an den genauen Wortlaut der Beschimpfungen in der Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht nach fast fünf Jahren nicht mehr genau erinnern konnten, entspricht aber der allgemeinen Lebenserfahrung. Die Rechtfertigung des Beschwerdeführers ist daher insgesamt nicht schlüssig.

Zu Punkt 2) d):

Die Feststellung basiert auf den Aussagen der Zeugen G. (AS 37) und E. (AS 114, 209), welcher in Verhandlung vom 9.3.2021 schließlich klar stellte, dass der Beschwerdeführer zumindest in der Funktion des interimistischen Leiters der Y. sehr wohl Dienstbeurteilungen für die ihm unterstellten Werkmeister hätte machen können. Dies steht im Einklang mit den Aussagen des Zeugen U. am 10.3.2021 und der Zeugen T. (auch AS 213) und V. am 22.3.2021, wonach diese damals in der Funktion als Leiter der Y. diese Dienstbeurteilungen vorgenommen haben. Dass der technische Direktor Ing. R., der noch eine Ebene oberhalb des Leiters der Y. stand, für Dienstbeurteilungen von Werkmeistern zuständig gewesen sein soll, wäre völlig unüblich und entspricht nicht dem Aufbau einer typisch hierarchischen Verwaltung. Auch Ing. R. gab in der Verhandlung am 9.3.2021 an, dass er nicht für die Dienstbeurteilungen der Werkmeister E. und G. verantwortlich gewesen sei. Daher ist die Bestreitung des Beschwerdeführers insgesamt nicht überzeugend, zumal auch der Umstand der Drohung mit einer schlechten Dienstbeurteilung von der Frage der faktisch durchgeführten (schlechten) Dienstbeurteilung zu trennen ist. Der Beschwerdeführer benutzte diese Form der Drohung offenbar auch als Druckmittel, damit sich die beiden Werkmeister nicht über ihn offiziell beschwerten.

Unstrittig ist, dass der Beschwerdeführer berufsbegleitend an der Hochschule Z. studierte. Dass er dabei vor allem den Werkmeister G. für Recherchen oder sonstige Arbeiten während der Dienstzeit einsetzte, ergibt sich aus den Aussagen der Zeugen E. (AS 117, 210) und G. (AS 5), welche sinngemäß auch vom Zeugen U. in der Verhandlung am 10.3.2021 bestätigt wurden (siehe dazu im Übrigen die alte Fassung der „Danksagung“ laut Diplomarbeit des Beschwerdeführers, wo er noch ausdrücklich Herrn G. für die hervorragende Entlastung dankte, AS 24).

Dass die Werkmeister E. und G. durch die Drohung mit einer schlechten Dienstbeurteilung (dadurch auch bedingter Wegfall der Leistungszulage) beunruhigt werden konnten, ist allgemein nachvollziehbar. Da es sich hierbei um eine subjektive Empfindung handelt, schadet die undifferenzierte Aussage des Zeugen U. vom 10.3.2021 nicht, wonach er nicht den Eindruck gehabt habe, dass jemand Angst vor dem Beschwerdeführer gehabt habe.

Zu Punkt 2) e):

Die Feststellung beruht auf den Aussagen des Zeugen E. (AS 114, 209), die dieser in der Verhandlung am 9.3.2021 bestätigte, in Zusammenhalt mit den Angaben des Zeugen G. (AS 38). Diese Aussage des Beschwerdeführers ist offenbar eine Anspielung darauf, dass Herr E. und sein Vater Jäger waren (siehe dazu auch das Beschwerdevorbringen). Die Bestreitung durch den Beschwerdeführer überzeugt nicht, da in Zusammenschau mit den anderen festgestellten Aussagen des Beschwerdeführers diese ein weiterer Ausdruck der Drohung bzw. Demütigung ist und somit sehr gut ins Bild passt.

Zu Punkt 2) f):

Die Feststellung beruht auf den Aussagen der Zeugen E. (AS 115, 209, Verhandlung vom 9.3.2021) und G. (AS 38). Laut Herrn E. habe Frau J. auch mehrmals im Dienst geweint. Dies wurde durch die Zeugin L. in der Verhandlung am 10.3.2021 auch dahingehend bestätigt, dass Frau J. öfters im Büro aufgrund des rauen Umgangstons u.a. des Beschwerdeführers geweint habe. Auch laut dem Zeugen U. in der Verhandlung am 10.3.2021 habe der Beschwerdeführer die Arbeiten der Sekretärinnen gering geschätzt.

Selbst Frau J., die sich in der Verhandlung am 10.3.2021 ziemlich wortkarg bzw. schüchtern zeigte und auch sonst quasi nichts mitbekommen haben wollte, gab an, dass der Beschwerdeführer sie auf falsche Schreibweisen von Fremdwörtern hingewiesen habe. Dass dieser Hinweis ihr gegenüber in einem normalen Ton passiert sei, schließt nicht aus, dass sich der Beschwerdeführer gegenüber den Werkmeistern E. und G. über sie lustig gemacht und Kraftausdrücke verwendet hat. Die sonstigen fehlenden Wahrnehmungen durch Frau J. – im Unterschied zu

Frau L. (saßen im selben Büro) – wirkten auf das Verwaltungsgericht nicht glaubhaft, da es lebensfremd ist, im Arbeitsumfeld keinerlei Wahrnehmungen (incl. Gerüchte) zu ArbeitskollegInnen oder Vorgesetzten zu haben, mit denen man am selben Gang sitzt und zumindest fallweise zusammenarbeitet.

Dem Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach Herr G. das angelastete Verhalten gesetzt haben soll, wird daher insgesamt nicht gefolgt, auch wenn es sein mag, dass sich – neben dem Beschwerdeführer – Herr G. gegenüber den Sekretärinnen auf andere Weise fehl verhalten hat (hier aber nicht verfahrensgegenständlich).

Dass die Wortfolge „und anderen MitarbeiterInnen der C. ca. 5-mal im Monat“ entfällt, ist dadurch begründet, dass nicht mit hinreichender Sicherheit festgestellt werden konnte, dass der Beschwerdeführer diese Aussage betreffend Frau J. auch anderen Personen – außer Herrn E. und G. – mitteilte.

Zu Punkt 2) g) und h):

Die Feststellungen beruhen auf den Aussagen der Zeugen E. (AS 115, 209, Verhandlung vom 9.3.2021) und G. (AS 38). Der Rechtfertigung des Beschwerdeführers, wonach dieses Verhalten durch Herrn G. gesetzt worden sei, wird nicht gefolgt, da das Verwaltungsgericht keinen Grund erkennen kann, warum Herr E. den Beschwerdeführer diesbezüglich grundlos belasten sollte.

Zu Punkt 2) i):

Die Feststellung geht auf die Aussagen des Zeugen G. (AS 38) zurück, welche vom Zeugen E. (AS 115, 209) auch in der Verhandlung am 9.3.2021 bestätigt wurden. Die Bestreitung durch den Beschwerdeführer überzeugt nicht, zumal es nachvollziehbar erscheint, dass sich Herr G. – selbst wenn er dem Beschwerdeführer körperlich überlegen war – seinem Vorgesetzten gegenüber nicht voll zur Wehr setzte. Eine gewisse Gegenwehr durch Herrn G. wurde vom Zeugen E. in der Verhandlung am 9.3.2021 aber eingestanden.

Zu Punkt 2) j):

Die Feststellung basiert auf den Angaben des Zeugen E. (AS 115, 209), der in der Verhandlung am 9.3.2021 erklärte, dass er auch Privates im Büro erzählt habe (z.B. wenn seine Kinder eine schlechte Note in der Schule bekamen). Das angelastete Verhalten wurde auch vom Zeugen G. (AS 38) bestätigt, der kein erkennbares Motiv hat, den Beschwerdeführer grundlos zu belasten. Die Bestreitung des Beschwerdeführers geht ins Leere, da ihm nicht vorgeworfen wird, dass er diese Aussage gegenüber den Kindern des Herrn E. getätigt hat, sondern gegenüber Herrn E..

Zu Punkt 2) k):

Die Feststellung ergibt sich aus der Zeugenaussage des Herrn E. (AS 115), der seine Angabe in der Verhandlung am 9.3.2021 wiederholte. Auch der unbeteiligte, sehr glaubwürdige Zeuge U. erklärte in der Verhandlung am 10.3.2021, dass der Beschwerdeführer das – auch vom Beschwerdeführer nicht bestrittene – Konkurrenzverhältnis zwischen E. und G. instrumentalisiert und beförderte habe. Daher wird der Rechtfertigung des Beschwerdeführers nicht gefolgt.

Zu Punkt 2) l):

Die Feststellung beruht auf den Aussagen des Zeugen E. (AS 116, 210, Verhandlung vom 9.3.2021), die dem Grunde nach auch vom Zeugen G. bestätigt wurden (AS 36, 38). Weiters gab der Zeuge U. bereits vor der belangten Behörde an, dass er die angelasteten Beschimpfungen in dieser Form selbst gehört habe (AS 220). Zudem wird auf die Ausführungen unter Punkt 2) c) und die dort zitierten Zeugenaussagen von L., P. und R. verwiesen. Daher wirkte die Bestreitung durch den Beschwerdeführer nicht glaubhaft, der im Übrigen versuchte, die Gesprächskultur im Referat Y. mit einem Baustellenjargon zu rechtfertigen, aber gleichzeitig nicht wünschenswerte Äußerungen in Stresssituationen eingestand.

Zu Punkt 2) m):

Die Feststellung ergibt sich aus den Zeugenaussagen von E. (AS 116, 209, Verhandlung vom 9.3.2021) und G. (AS 39). Diese stehen auch im Einklang mit

den Angaben des Zeugen R. vom 9.3.2021, wonach Herr E. sich diesbezüglich bei ihm über den Beschwerdeführer beschwert habe (AS 93), sowie den übereinstimmenden Angaben der Zeugen U. und N. (AS 50, 217) in der Verhandlung am 10.3.2021. Dadurch sei auch ein Rückstand entstanden, den Herr N. aufarbeiten musste. Auch der Zeuge V. bestätigte in der Verhandlung am 22.3.2021, dass es Beschwerden durch Firmenvertreter gegeben habe, insbesondere weil der Beschwerdeführer Rechnungen nicht rechtzeitig angewiesen habe. Daher überzeuge die Rechtfertigung des Beschwerdeführers keinesfalls, der die nicht fristgerechte Erledigung mit fehlenden Unterlagen der Firmen zu begründen versuchte.

Dass der Beschwerdeführer bei den angelasteten Tathandlungen es zumindest ernstlich für möglich gehalten und sich damit abgefunden hat, dass die beiden Werkmeister E. und G. dadurch erniedrigt werden, ist insofern zu bejahen, als diese Akte bewusst vom Beschwerdeführer gesetzt wurden. Der Beschwerdeführer räumte selbst ein, dass er von seinen Vorgesetzten mit der Situation alleine gelassen worden sei (er müsse mit den beiden „selber fertig werden“ und sie „in den Griff bekommen“), sodass der Schluss zulässig ist, dass er E. und G. dadurch unter Kontrolle halten wollte.

Auch aus den Schlussworten des Beschwerdeführers am Ende der Verhandlung am 22.3.2021 kann geschlossen werden, dass ihm ein gewisses Fehlverhalten offenbar doch bewusst ist, indem er sich entschuldigte, wenn er jemanden beleidigt oder gekränkt haben sollte und erklärte, dass er bereits einer Strafe durch seine Krebserkrankung bzw. Knieverletzung zugeführt worden sei.

Der Zeuge E. erklärte bereits vor der MA 2 am 20.3.2018, dass er das Verhalten des Beschwerdeführers von Anfang an als unangenehm und unerwünscht betrachtet habe. Besonders zu Beginn des Tatzeitraums habe er ihn regelmäßig aufgefordert, sein übergriffiges Verhalten einzustellen (siehe auch AS 208 und 210, wonach Herr E. dem Beschwerdeführer „meistens Kontra“ gegeben habe; die Beteiligten sich „nichts schuldig geblieben“ seien, AS 53, 225). Er habe das Verhalten des Beschwerdeführers vereinzelt akzeptiert, um seine Ruhe zu haben. Denn einerseits sei er sein Vorgesetzter gewesen und andererseits habe dieser sich aufgrund von Beschwerden nur ermutigt gefühlt, sein Verhalten fortzusetzen

(AS 113). Auch aus dem Gedankenprotokoll des Zeugen E. geht hervor, dass er lange nichts gesagt und es in sich „hineingefressen“ habe (AS 55-56; auch AS 210). Es sei ihm jedoch dann „herausgerutscht“ und er sei „eingeknickt“ vor der Internen Revision (AS 210). Diesen Aussagen folgt das Verwaltungsgericht, da diese zeitnah zum Tatzeitende getätigt wurden und auch nach Vorhalt am 9.3.2021 vom Zeugen E. bestätigt wurden. Die beschriebene Reaktion des Zeugen E. erscheint dem Verwaltungsgericht nicht unüblich, zumal Opfer von sexueller Belästigung oder Mobbing typischerweise bei einem Machtgefälle das Verhalten länger über sich ergehen lassen, ohne sich einer unbeteiligten dritten Person anzuvertrauen oder Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Aus den vorgelegten Unterlagen zum Gesundheitszustand des Zeugen G., wonach bei ihm eine 60%-ige Behinderung ... festgestellt wurde (siehe Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichtes vom 10.12.2019 zur GZ: W261...E), bis dato eine vorübergehende Berufsunfähigkeit vorliegt (siehe Versicherungsdatenauszug bzw. Bestätigung der Pensionsversicherungsanstalt) und er im Juni 2019 als nicht vernehmungsfähig beurteilt wurde (siehe psychiatrische Stellungnahme vom 4.6.2019 mit Vermerk aufgrund von Erlebnissen im KAV), ist ebenfalls ersichtlich, dass die Vorfälle im C. eine starke psychische Belastung bei Herrn G. verursachten bzw. nach sich zogen. Daher kann davon ausgegangen werden, dass er das Verhalten des Beschwerdeführers bereits im Zeitpunkt der Setzung der angelasteten Akte zumindest als unangenehm empfunden hat (siehe auch AS 39).

Insgesamt ergibt sich aus den zitierten Zeugenaussagen das Gesamtbild eines demütigenden Arbeitsumfeldes, welches primär vom Beschwerdeführer erzeugt wurde, sodass seine Rechtfertigung als Schutzbehauptung zu werten ist.

Die Feststellungen zur Suspendierung des Beschwerdeführers sowie zur Anklage gegen ihn wegen §§ 168b Abs. 1, 12 zweiter Fall StGB gründen sich auf die zitierten behördlichen Entscheidungen.

Dass der Beschwerdeführer von 1.9.2013 bis 26.6.2015 an der Hochschule Z. (FH) immatrikuliert war und den Studiengang Wirtschaftsingenieurwesen mit seiner Diplomarbeit vom 26.6.2015 auch abgeschlossen hat, ergibt sich aus der vorgelegten Diplomarbeit selbst und der E-Mail der Hochschule Z. vom 2.3.2021.

IV. Rechtsvorschriften

Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Gesetzes über das Dienstrecht der Beamten der Bundeshauptstadt Wien (Dienstordnung 1994 – DO), LGBl. Nr. 56/1994, lauten auszugsweise wie folgt:

„Allgemeine Dienstpflichten

§ 18. (1) (...)

(2) Der Beamte hat gegenüber den Vorgesetzten, den Mitarbeitern, den Parteien und Kunden ein höfliches und hilfsbereites Verhalten an den Tag zu legen. Er hat im Dienst und außer Dienst alles zu vermeiden, was die Achtung und das Vertrauen, die seiner Stellung entgegengebracht werden, untergraben könnte. (...)

LGBl. Nr. 56/1994 idF LGBl. Nr. 42/2010:

„Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 18d. Der Beamte hat im Umgang mit den Vorgesetzten und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder in sonstiger Weise diskriminierend sind.“

LGBl. Nr. 56/1994 idF LGBl. Nr. 37/2003:

„Disziplinarstrafen

§ 76. (1) Disziplinarstrafen sind:

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zum 1,5fachen des Monatsbezuges unter Ausschluss der Kinderzulage,
3. die Geldstrafe bis zum 7fachen des Monatsbezuges unter Ausschluss der Kinderzulage,
4. die Entlassung. (...)

LGBl. Nr. 56/1994 idF LGBl. Nr. 2/2010:

„Strafbemessung

§ 77. (1) Maßgebend für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist insbesondere Rücksicht zu nehmen

1. inwieweit das Vertrauen des Dienstgebers in die Person des Beamten durch die Dienstpflichtverletzung beeinträchtigt wurde,
2. inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten,
3. sinngemäß auf die gemäß §§ 32 bis 35 StGB, für die Strafbemessung maßgebenden Gründe.

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

(3) Hat sich der Beamte einer derart schweren Dienstpflichtverletzung schuldig gemacht, dass das Vertrauensverhältnis zwischen ihm und dem Dienstgeber oder das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben so grundlegend zerstört ist, dass er für

eine Weiterbeschäftigung in seiner bisherigen Verwendung untragbar ist, ist ohne Rücksichtnahme auf die in Abs. 1 Z 2 und 3 genannten Strafbemessungsgründe jedenfalls die Disziplinarstrafe der Entlassung zu verhängen, es sei denn, die Tat ist auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte.“

LGBI. Nr. 56/1994 idF LGBI. Nr. 13/2014:

„Verjährung

§ 79. (1) Ein Beamter darf wegen einer Dienstpflichtverletzung nur bestraft werden, wenn gegen ihn

1. innerhalb von sechs Monaten, gerechnet von dem Zeitpunkt, zu dem die nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien oder nach § 3 Abs. 2 des Wiener Stadtwerke – Zuweisungsgesetzes, LGBI. für Wien Nr. 17/1999, mit den Aufgaben der Disziplinarbehörde (§ 81 Z 1) betrauten Dienststellen des Magistrats von der Dienstpflichtverletzung Kenntnis erlangt haben, und

2. innerhalb von drei Jahren, gerechnet vom Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung, ein Disziplinarverfahren eingeleitet wurde.

(2) Hat der Sachverhalt, der einer Dienstpflichtverletzung zugrunde liegt, zu einer strafgerichtlichen Verurteilung geführt und ist die strafrechtliche Verjährungsfrist länger als die in Abs. 1 Z 2 genannte Frist, tritt an die Stelle dieser Frist die strafrechtliche Verjährungsfrist.

(3) Sind seit dem Zeitpunkt der Beendigung der Dienstpflichtverletzung fünf Jahre verstrichen, darf eine Disziplinarstrafe nicht mehr verhängt werden. Die Frist von fünf Jahren verlängert sich in den Fällen des Abs. 2 um jenen Zeitraum, um den die strafrechtliche Verjährungsfrist die in Abs. 1 Z 2 genannte Frist übersteigt.

(4) Der Lauf der in Abs. 1 bis 3 genannten Fristen wird – sofern der der Dienstpflichtverletzung zu Grunde liegende Sachverhalt Gegenstand der Anzeige oder eines der folgenden Verfahren ist – gehemmt

(...)

der Disziplinarbehörde,

2. für die Dauer eines Strafverfahrens nach der Strafprozessordnung 1975 – StPO, BGBl. Nr. 631, oder eines bei einer Verwaltungsbehörde anhängigen Strafverfahrens,

3. für die Dauer eines Verfahrens vor der Gleichbehandlungskommission, (...).“

LGBI. Nr. 56/1994 idF LGBI. Nr. 49/2013:

„Strafanzeige und Unterbrechung des Disziplinarverfahrens

§ 95. (1) (...)

(2) Hat die Disziplinarbehörde Anzeige an die Staatsanwaltschaft, die Sicherheitsbehörde oder die Verwaltungsbehörde erstattet oder hat sie sonst Kenntnis von einem anhängigen Strafverfahren nach der Strafprozessordnung 1975 oder verwaltungsbehördlichen Strafverfahren gegen den beschuldigten Beamten wegen eines Sachverhalts, der auch der Dienstpflichtverletzung zu Grunde liegt, hat sie, wenn nicht nach Abs. 3a das Verfahren fortgeführt wird, die Unterbrechung des Disziplinarverfahrens anzuordnen. Diese Anordnung hat im Verfahren vor der Disziplinarkommission durch Senatsbeschluss zu erfolgen. (...).“

LGBI. Nr. 56/1994 idF LGBI. Nr. 37/2003:

„Einstellung des Disziplinarverfahrens durch den Magistrat

§ 97. (1) Das Disziplinarverfahren ist vom Magistrat mit Aktenvermerk einzustellen, wenn

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

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

3. Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen,

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

5. der Einstellungsgrund des § 80 Abs. 2 vorliegt. (...)

Disziplinarerkenntnis der Disziplinarkommission

§ 103. (1) (...)

(2) Das Disziplinarerkenntnis hat – soweit nicht die teilweise Unterbrechung (Fortführung) des Disziplinarverfahrens gemäß § 95 Abs. 3a anderes erfordert – die im Strafantrag angeführten Anschuldigungspunkte zur Gänze zu erledigen. Es hat auf Schuldspruch, bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 97 Abs. 1 Z 1 oder 2 auf Freispruch und bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 97 Abs. 1 Z 3, 4 oder 5 auf Einstellung zu lauten. (...)"

Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Gesetzes über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern und die Förderung von Frauen als Bedienstete der Gemeinde Wien (Wiener Gleichbehandlungsgesetz – W-GBG), LGBl. 18/1996 idF LGBl. Nr. 42/2010, lauten auszugsweise wie folgt:

„Begriffsbestimmungen

§ 2. (1) (...)

(2) Bedienstete im Sinn dieses Gesetzes sind Beamtinnen oder Beamte und vertraglich Bedienstete einschließlich Lehrlinge der Gemeinde Wien.

(2a) Soweit in diesem Gesetz von Dienststellen die Rede ist, sind darunter die Magistratsdirektion mit Ausnahme der Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsdirektion – Personalstelle Wiener Stadtwerke, die Magistratsabteilungen, die magistratischen Bezirksämter, das Verwaltungsgericht Wien und der Stadtrechnungshof, die in § 3 Abs. 2 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien – GOM, ABl. der Stadt Wien Nr. 28/2007, S 4, in der Fassung ABl. der Stadt Wien Nr. 42/2009, S 4, genannten Organisationseinheiten, die Unternehmungen „Stadt Wien – Wiener Wohnen“ und „Wien Kanal“, die Generaldirektion des Wiener Gesundheitsverbundes sowie deren Teilunternehmungen zu verstehen. (...)"

LGBl. Nr. 18/1996 idF LGBl. Nr. 41/2009:

„Sexuelle Belästigung

§ 7. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis am Ort ihrer Dienstverrichtung sexuell belästigt werden. Ebenso liegt eine Diskriminierung vor, wenn die sexuelle Belästigung (Abs. 2) durch Bedienstete (§ 1 Abs. 1 Z 1) in örtlicher oder zeitlicher Nahebeziehung zur dienstlichen Sphäre der oder des Belästigten erfolgt oder – ohne diese Nahebeziehung aufzuweisen – ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsklima für die Belästigte oder den Belästigten geschaffen hat. (2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

1. die Würde einer Frau oder eines Mannes beeinträchtigt oder dies bezweckt und
2. von der oder dem betroffenen Bediensteten als unerwünscht, unangebracht oder anstößig empfunden wird."

LGBl. Nr. 18/1996 idF LGBl. 37/2005:

„Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 8. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach §§ 3 bis 7a durch Bedienstete verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen."

V. Rechtliche Beurteilung

V.1. Zum Antrag auf Unterbrechung

Zum Antrag auf Unterbrechung des Disziplinarverfahrens ist auszuführen, dass der hg. Sacherhalt (Vorfälle der sexuellen Belästigung, Mobbing und Verstoß nach § 18 Abs. 2 DO) nicht Gegenstand des Strafverfahrens wegen §§ 168b Abs. 1, 12 zweiter Fall StGB ist, wo dem Beschwerdeführer als für die Durchführung und Abwicklung für Vergabeverfahren primär Verantwortlichen vorgeworfen wird, Ac. Ad. zur Ausführung näher beschriebener strafbarer Handlungen bestimmt hat, indem er ihn mit der selbstständigen Beibringung von jeweils ausreichenden Deckangeboten beauftragte und seinen Vorgesetzten eine gesetztes- und ordnungsgemäße Durchführung von Vergabeverfahren vortäuschte. Damit ist die wesentliche Voraussetzung des § 95 Abs. 2 DO („wegen eines Sachverhalts, der auch der Dienstpflichtverletzung zu Grunde liegt“) hier nicht erfüllt. Es handelt sich um selbständige, rechtlich unabhängige Themenkomplexe. Daher war das Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer nicht zu unterbrechen.

V.2. Zum Verjährungseinwand

Voraussetzung für das Vorliegen eines fortgesetzten Deliktes sind im vorliegenden Rechtsbereich „Disziplinarrecht“ - der herrschenden Betrachtungsweise im Strafrecht folgend - sowohl objektive als auch subjektive Faktoren. Als objektive Voraussetzungen müssen gegeben sein:

1. gleichartige Einzelhandlungen,
2. Angriff auf dasselbe Rechtsgut,
3. die einzelnen Handlungen dürfen nicht durch einen großen Zeitraum unterbrochen sein (zeitlicher Zusammenhang) und
4. räumliche Kontinuität.

Darüber hinaus müssen die Einzelakte im Sinne der subjektiven Komponente von einem einheitlichen Willensentschluss (Gesamtvorsatz) getragen sein. Der Gesamtvorsatz muss den erstrebten Gesamterfolg der Tat in seinen wesentlichen Umrissen umfassen. Erst dieser innere Zusammenhang lässt die Einzelakte als sukzessive Verwirklichung des einheitlich gewollten Ganzen erscheinen. Der allgemeine Entschluss, eine Reihe gleichartiger strafbarer Handlungen bei jeder

sich bietenden Gelegenheit zu begehen, reicht nicht aus, um auf der inneren Tatseite Fortsetzungszusammenhang zu begründen (vgl. VwGH 14.1.1993, 92/09/0286; VwGH 28.9.2000, 99/09/0079; siehe auch *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 68 mit Fn. 318 und 122).

Gerade bei Tatbeständen wie dem gegenständlichen „Mobbing“ und der „sexuellen Belästigung“ handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und - handlungen einen Verstoß gegen – die hier vergleichbaren - § 43a BDG und § 8 iVm § 9-B-GIBG ergeben. In einem derartigen Fall ist zwar die Bestimmbarkeit des Zeitpunktes der letzten Tathandlung notwendig, nicht aber die Anführung jeder einzelnen Tathandlung für sich (vgl. VwGH 24.5.2017, Ra 2016/09/0115; VwGH 26.6.2012, 2011/09/0197; VwGH 26.2.2009, 2007/09/0104, wonach es nicht auf die Rechtswidrigkeit jeder einzelnen Tathandlung ankommt, sondern auf deren Gesamtheit, in der die „Beharrlichkeit“ seines Verhaltens gerade zum Ausdruck kommt; bzgl. sexuelle Belästigung siehe VwGH 26.2.2021, Ra 2021/09/0007, Rz 13).

Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer im Zeitraum von 2010 bis 20.7.2016 zum einen wiederholte Akte von sexueller Belästigung und zum anderen von Mobbing – jeweils gerichtet gegen die Würde von zwei Werkmeistern – am Dienstort (C.) regelmäßig begangen. Das inkriminierte Verhalten des Beschwerdeführers wurde zumindest beispielsweise und durch zahlreiche konkret bezeichnete Einzelakte beschrieben, sodass er in die Lage versetzt war, auf den konkreten Tatvorwurf bezogene Beweise anzubieten, um diesen zu widerlegen, und ist er für den gesamten Tatzeitraum davor geschützt, wegen desselben Verhaltens noch einmal zur Verantwortung gezogen zu werden (vgl. VwGH 3.9.2002, 99/09/0152; VwGH 18.12.2012, 2010/09/0075).

Der zeitliche Zusammenhang ist im Beschwerdefall gegeben, da das regelmäßige und wiederholte Verhalten des Beschwerdeführers, das jeweils gegen die Menschenwürde gerichtet war, zwischen 2010 und 20.7.2016 gesetzt wurde und die wenigen punktuellen Einzelhandlungen ebenfalls innerhalb dieses Zeitraumes fallen, sodass keine längeren Zeitabstände zwischen den gesetzten Akten der

sexuellen Belästigung oder des Mobbings vorliegen (vgl. VwGH 5.11.1991, 91/04/0150, mwN; VwGH 4.9.1992, 90/17/0426; im Gegensatz dazu VwGH 14.1.1993, 92/09/0286).

Der Gesamtvorsatz korreliert im vorliegenden Fall mit dem zeitlichen Zusammenhang. Es ist hier von einem Gesamtvorsatz des Beschwerdeführers seit 2010 auszugehen, da ihm als Vorgesetzter einerseits bewusst gewesen sein musste, dass ein derartiges Verhalten nicht erlaubt bzw. zu unterbinden ist und andererseits war sein Handeln offensichtlich vom einheitlichen Willensentschluss getragen, stets die beiden Werkmeister E. und G. zu erniedrigen und sie dadurch unter Kontrolle zu halten (siehe dazu auch Punkt V.6. – vgl. VwGH 3.4.2008, 2007/09/0183; VwGH 24.3.2010, 2008/03/0132 bzgl. gleiche Empfänger wie hier und im Gegensatz dazu VwGH 16.2.2012, 2010/01/0009 bzgl. unterschiedliche Akteure; im Übrigen auch VwGH 22.3.2016, Ra 2016/02/0031 und VwGH 3.5.2017, Ra 2016/03/0108, wonach im Übrigen sogar bei fahrlässigem Verhalten eine tatbestandliche Handlungseinheit bzw. ein fortgesetztes Delikt vorliegen kann).

Alle Einzelhandlungen sind von einem einheitlichen Entschluss des Täters, sich fortgesetzt in bestimmter, gleichgelagerter Weise rechtswidrig zu verhalten, erfasst und bilden solcherart zusammen nicht nur eine (einzige) strafbare Handlung, sondern es ist auch die Verjährungsfrist für dieses eine Delikt - unabhängig davon, wann die strafbare Tätigkeit begonnen hat - erst von dem Zeitpunkt an zu berechnen, an dem dieses abgeschlossen worden ist (vgl. VwGH 4.9.1992, 90/17/0426).

Der hg. Endzeitpunkt der Akte der sexuellen Belästigung als auch des Mobbings ist jeweils der 20.7.2016, sodass kein Verstoß des § 79 Abs. 1 und 3 DO vorliegt (siehe dazu auch Schreiben des Beschwerdeführers vom 21.3.2017).

Betreffend Punkt 1.) t), welcher einen Vorfall von 2008 bis 2010 beschreibt, ist das Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer hingegen gemäß § 103 Abs. 2 DO iVm § 97 Abs. 1 Z 3 DO einzustellen, da der Gesamtvorsatz des Beschwerdeführers seit 2010 (mit Beginn der Tätigkeit des Werkmeisters G. beim C., siehe dazu auch Gutachten vom 25.7.2017) anzunehmen ist. Damit liegt Punkt

1.) t) außerhalb des fortgesetzten Delikts. Daher wurde die Verfolgungshandlung entgegen § 79 Abs. 1 DO nicht binnen drei Jahren gesetzt. Zudem liegt diesbezüglich Strafbarkeitsverjährung nach § 79 Abs. 3 DO vor.

Betreffend Punkt 3.) ist das Disziplinarverfahren gegen den Beschwerdeführer gemäß § 103 Abs. 2 DO iVm § 97 Abs. 1 Z 3 DO ebenfalls einzustellen, da er seine Diplomarbeit nachweislich mit Juni 2015 beendet hat und dieses Verhalten mit den Anlastungen der sexuellen Belästigung und des Mobbings nicht im Zusammenhang steht (keine Identität des Rechtsgutes). Daher liegt diesbezüglich bereits Strafbarkeitsverjährung nach § 79 Abs. 3 DO vor (vgl. *Hutterer/Rath*, Dienst- und Besoldungsrecht der Wiener Gemeindebediensteten, § 97 DO Rz 5).

V.3. Verstoß gegen § 18 Abs. 2 DO

Zunächst wird festgehalten, dass der Verwaltungsgerichtshof zum Vorliegen eines Dienstbezugs ausgesprochen hat, dass mit dem in § 18 Abs. 2 zweiter Satz DO enthaltenen Gebot, „alles zu vermeiden, was die Achtung und das Vertrauen“, die der „Stellung (des Beamten) entgegengebracht werden, untergraben könnte“, dem Beamten - wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 13.12.2007, 2005/09/0044, zur gleichartigen Bestimmung des § 43 Abs. 2 BDG 1979 dargelegt hat - ganz allgemein ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten untersagt wird, das bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben das Einfließenlassen anderer als dienstlicher Interessen vermuten lässt. Diese Rückschlüsse können nur aus einem Verhalten gezogen werden, das mit seinem Aufgabenbereich in Zusammenhang steht (so genannter Dienstbezug). Dieser Dienstbezug kann ein allgemeiner sein, der sich aus jenen Aufgaben ergibt, die jeder Beamte zu erfüllen hat, er kann sich aber auch aus den besonderen Aufgaben des betroffenen Beamten ergeben. Eine Rückwirkung des Verhaltens des Beamten auf den Dienst (Dienstbezug) ist dann gegeben, wenn das Verhalten des Beamten bei objektiver Betrachtung geeignet ist, Bedenken auszulösen, er werde seine dienstlichen Aufgaben - das sind jene konkreten ihm zur Besorgung übertragenen Aufgaben (besonderer Funktionsbezug), aber auch jene Aufgaben, die jedem Beamten zukommen - nicht in sachlicher (rechtmäßig und korrekt sowie unparteiisch und in uneigennütziger) Weise erfüllen. Dabei ist von einer typischen

Durchschnittsbetrachtung auszugehen (vgl. VwGH 22.2.2018, Ra 2017/09/0049; VwGH 6.10.2020, Ra 2020/09/0045).

Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits mehrfach ausgesprochen, dass der in § 18 Abs. 2 DO geregelte - das dienstliche wie das außerdienstliche Verhalten betreffende - Maßstab auf die allgemeine Wertschätzung hinweist, die das Beamtentum in der Öffentlichkeit genießt bzw. nach dem Willen des Gesetzgebers genießen soll. Das zu schützende Rechtsgut liegt dabei in der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und des dafür erforderlichen Ansehens der Beamtenschaft. In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsgerichtshof auch darauf hingewiesen, dass § 43 Abs. 2 BDG 1979 insoweit mit § 18 Abs. 2 DO vergleichbar ist (vgl. VwGH 22.2.2018, Ra 2017/09/0049, mwN; VwGH 15.9.2004, 2002/09/0152). Für die Erfüllung des Tatbestandes des § 43 Abs. 2 BDG 1979 kommt es (auch) nur darauf an, ob das vorgeworfene Verhalten seinem objektiven Inhalt nach geeignet ist, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch den Beamten in Frage zu stellen. Ein Bekanntwerden des Verhaltens in der Öffentlichkeit ist dabei nicht erforderlich (vgl. VwGH 24.2.2011, 2009/09/0184).

Vorgesetzte haben eine hohe Verantwortung für ihre persönliche Verhaltensweise. Im Verhältnis zu den Mitarbeitern und Untergebenen kann sich pflichtwidriges Verhalten vom Vorgesetzten achtungs- und vertrauensmindernd auswirken. Denn Vorgesetzte haben neben der Aufsichts- und Weisungsfunktion auch eine Vorbildfunktion (vgl. VwGH 4.9.2003, 2000/09/0166; VwGH 16.3.2005, 2003/12/0189).

Im gegenständlichen Fall hat sich der Beschwerdeführer zwischen 2012 bis 20.7.2016 gegenüber Firmenvertretern – insbesondere in den Jahren 2014 und 2015 gegenüber Vertretern der Firma Ab. – unangemessen verhalten, indem er sich eines persönlichen, teilweise übergriffigen Umganges bediente und seine Macht ausspielte, z.B. dadurch, dass er die Auftragnehmer hinsichtlich der rechtzeitigen Bezahlung von Rechnungen hinhielt (Punkt 2.) m)). Dadurch kam es vermehrt zu Beschwerden und unnötigen Verzögerungen bzw. Verwaltungsabläufen wie Sitzungen, zu denen die Auftragnehmer eingeladen wurden, obwohl ihnen kein Ergebnis präsentiert werden konnte. Durch dieses

Verhalten des Beschwerdeführers, der als Referatsleiter der Abteilung W. für die korrekte und rechtzeitige Abbrechung von Auftragnehmern zuständig war, vermittelte er gegenüber den Auftragnehmern ein gleichgültiges und unverlässliches Bild eines Auftraggebers, das auch zu Beschwerden führte. Dieses Verhalten war objektiv jedenfalls geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben durch den Beamten in Frage zu stellen, sodass ein Verstoß gegen § 18 Abs. 2 DO bejaht werden kann. Da in diesem Zusammenhang kein Konnex zu § 18d DO (betreffend die Werkmeister E. und G.) erkennbar ist, ist dieser Verweis aus dem Spruch des Disziplinarerkenntnisses betreffend Punkt 2.) m) zu streichen.

V.4. Sexuelle Belästigung

Durch die Bestimmung des § 7 W-GBG wird lediglich eine Konkretisierung des § 18 Abs. 2 DO vorgenommen und es erfolgt keine Bestrafung wegen einer weiteren selbständigen Dienstpflichtverletzung (vgl. VwGH 6.10.2020, Ra 2020/09/0045; VwGH 27.10.1999, 97/09/0105 zu § 43 Abs. 2 BDG).

Unter einem der „sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten“ iSd § 7 W-GBG sind körperliche als auch verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen zu verstehen (vgl. VwGH 26.2.2009, 2007/09/0104). Darunter fallen auch abwertende Bemerkungen über die berufliche Kompetenz unter Betonung der Geschlechtsrolle sowie eindeutig sexuelle Gesten, die die Betroffenen in eine unangenehme Lage versetzen und ihre Kompetenz missachten. Wird die Zugehörigkeit eines Verhaltens zur sexuellen Sphäre verneint, kann es sich aber um eine ebenfalls verbotene geschlechtsbezogene Belästigung nach § 7a W-GBG handeln.

Die sexuelle Belästigung stellt einen Spezialfall der geschlechtsbezogenen Belästigung dar (EB zur RV 307 BlgNR 22.GP 11). Wesentliches Unterscheidungskriterium ist das der „sexuellen Sphäre zugehörige Verhalten“, das bei der geschlechtsbezogenen Belästigung nicht vorliegt. Während unter sexuellem Verhalten jene Verhaltensweisen zu verstehen sind, die auf den körperlich sexuellen Bereich abzielen, sind unter geschlechtsbezogenem Verhalten jene Verhaltensweisen zu subsumieren, welche die Betroffenen objektiv aufgrund ihres Geschlechts belästigen/diskriminieren, die aber nichts mit sexuellem

Verhalten zu tun haben (vgl. OGH 2.9.2008, 8ObA 59/08x; OGH 5.6.2008, 9ObA 18/08z).

Die Würde einer Person wird dann beeinträchtigt, wenn diese nicht mit Respekt behandelt wird und damit Persönlichkeitsverletzungen vorliegen. Dabei hat das Verhalten des Beschwerdeführers auch eine gewisse Intensität erreicht, zumal die einzelnen Handlungen über einen langen Zeitraum fortgesetzt wurden. Rechtswidrig ist jedoch auch bereits, wenn das Verhalten die Würdebeeinträchtigung bloß bezweckt. Danach kommt es auf die Täterperspektive an; es ist nicht erforderlich, dass das Verhalten subjektiv als würdeverletzend erlebt wird (vgl. VwGH 26.2.2009, 2007/09/0104).

Aus der Opferperspektive hat zusätzlich ein Aspekt der Unfreiwilligkeit iWS (unerwünscht, unangebracht oder anstößiges Empfinden) hinzuzutreten. Der Tatbestand der Belästigung kann auch von einem Verhalten erfüllt werden, das vom Adressaten nicht ausdrücklich oder stillschweigend zurückgewiesen oder abgelehnt wird (zu § 6 Abs. 2 GIBG siehe u.a. OGH 29.9.2020, 9 ObA 66/20a; OGH 20.4.2017, 9 ObA 38/17d; siehe auch EuG 26.1.1995, Rs T-549/93 – vollinhaltlich durch EuGH 11.1.1996, Rs C-89/95 P bestätigt worden). Die Unerwünschtheit für den Adressaten ist aber im Zeitpunkt der Belästigung nachzuweisen (vgl. *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 191-195, mwN; VwGH 26.6.2006, 2005/09/0039).

Es geht im Zusammenhang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern es ist auch die psychische Verletzbarkeit gemeint. Sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz sind inakzeptabel, denn sie verletzen die Menschenwürde (vgl. OGH 5.6.2008, 9 ObA 18/08z).

Als sexuelle Belästigung wurden von der Judikatur u.a. folgende Verhaltensweisen qualifiziert (vgl. *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 185-188 und die dort zitierte Judikatur), wobei bei einem dienstlichen Verhalten ein strengerer Maßstab anzulegen ist: das Verwenden ordinärer bzw. obszöner Gesten und Ausdrucksweisen (VwGH 2.7.1987, 87/09/0064; VwGH 28.7.2000, 97/09/0362); Verwendung unsittlicher Redewendungen – auch dann, wenn dieses

Geschehen von der betroffenen Person nicht als Eingriff in ihre Intimsphäre empfunden wird (DOK 25.4.1985, 35/16); wiederholter unnötiger Körperkontakt und Anpressen des Körpers (DOK 14.3.1994, 113/6).

Die sexuelle Belästigung kann auch durch Äußerungen erfolgen, die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung einer Person etwa durch Geringschätzung oder Verspottung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl zu verletzen (vgl. OGH 17.3.2004, 9ObA 143/03z). Anzüglichhe, unerwünschte und unangebrachte Bemerkungen über die Figur und die Schilderung von sexuellen Vorlieben und Erlebnissen stellen eine sexuelle Belästigung dar (OGH 5.6.2008, 9ObA 18/08z).

Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer durch die in Punkt 1) aufgezählten Äußerungen bzw. Verhaltensweisen wiederholt über einen längeren Zeitraum gravierende Akte gegen die sexuelle Integrität und Würde der beiden Werkmeister E. und G. gesetzt. Er hat ordinäre, frauenfeindliche bzw. homophobe Ausdrucksweisen verwendet, unnötigen Körperkontakt (z.B. Zwicken in die Brustwarze) hergestellt und proaktiv über seine sexuellen Vorlieben bzw. Erlebnisse (u.a. anhand von Fotos) in unangebrachter Art und Weise berichtet. Durch dieses Verhalten hat er die Würde seiner ihm unterstehenden Werkmeister verletzt und deren Erniedrigung war durchaus bezweckt, um sie unter Kontrolle zu halten. Denn der Beschwerdeführer war als ihr Vorgesetzter überwiegend überfordert, seine Führungs- und Überwachungsfunktion wahrzunehmen. Das gesetzte Verhalten des Beschwerdeführers war offenbar ein Mittel, um die beiden Werkmeister in „ihre Schranken zu weisen“.

Dabei ist es – wie oben ausgeführt – nicht erforderlich, dass die Werkmeister sein Verhalten stets ausdrücklich oder stillschweigend zurückgewiesen oder abgelehnt haben. Die Unerwünschtheit des Verhaltens des Beschwerdeführers kann im Zeitpunkt der Belästigung bejaht werden, da die Werkmeister E. und G. entweder ohnehin ihren Unmut äußerten (z.B. Aussage gegen die Kinder des Herrn G., körperliche Abwehr durch Herrn E.) oder darlegten, dass ihnen zwar das Verhalten des Beschwerdeführers unangenehm war, sie jedoch nicht immer etwas erwiderten, um ihre „Ruhe zu haben“.

Natürlich haben auch Vorgesetzte sexuelle Belästigungen zu unterlassen und es ist unerheblich, in welcher dienstrechtlichen Hierarchie oder Beziehung sie zum Opfer der Belästigung stehen (vgl. VwGH 4.9.2003, 2000/09/0165; *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 190). Als Vorgesetzter traf den Beschwerdeführer unter anderem die Pflicht Abhilfe gegen sexuelle Belästigung zu schaffen und seine Vorbildfunktion als Vorgesetzter zu wahren. Der Beschwerdeführer hat jedenfalls auch explizite Äußerungen gebraucht, die bei objektiver Beurteilung als der sexuellen Sphäre zugehörig zu betrachten sind. Dabei musste der Beschwerdeführer auch eine für ihn ungünstige inhaltliche Auslegung - soweit sie im objektiven Wortlaut der Äußerungen Deckung findet - gegen sich gelten lassen (vgl. VwGH 4.9.2003, 2000/09/0165). Dies vor allem deswegen, weil es sich bei seinen Bemerkungen nicht um vereinzelte Äußerungen gehandelt hat, sondern weil er die Betroffenen gegen ihren Willen über einen längeren Zeitraum wiederholt mit sexuellen Äußerungen konfrontiert hat.

Laut Gutachten der Gleichbehandlungskommission vom 25.7.2017 wurde eine schwere sexuelle Belästigung festgestellt, was hier in Anbetracht des langen Tatzeitraums und der Regelmäßigkeit der durch den Beschwerdeführer gesetzten Akte zutreffend erscheint. Vor allem auch der unnötige Körperkontakt (Brustwarzenzwicken) kommt einem Verhalten nach § 218 StGB nahe (siehe EB zum LGBl. Nr. 43/2010, § 25 W-GBG, 22, wonach eine schwere sexuelle Belästigung im Wesentlichen dann vorliegen wird, wenn die Tat einer gerichtlich strafbaren Tat gegen die sexuelle Integrität einer Person nahe kommt oder einen solchen Tatbestand erfüllt).

Da die unter Punkt 1.) aufgezählten Verhaltensweisen des Beschwerdeführers eine sexuelle Belästigung gemäß § 7 W-GBG darstellen (siehe dazu auch Gutachten vom 25.7.2017) entfällt der Verweis „§ 7a W-GBG“ in den Rechtsgrundlagen des Disziplinarerkenntnisses (vgl. VwGH 23.4.2013, 2010/09/0005 zur Fassung des Spruchs).

V.5. Mobbing

§ 18d DO ist ebenfalls eine Konkretisierung des § 18 Abs. 2 DO (siehe auch EB zu LGBl Nr. 42/2010; vgl. VwGH 15.12.1999, 98/09/0213 bzgl. § 43 Abs. 2 BDG).

Unter Mobbing wird „eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen („Bossing“), bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet“ verstanden (vgl. VwGH 25.1.2013, 2012/09/0154, mwN; *Posch* in *Rebhahn* GIBG §§ 6 - 7 Rz 10). Mobbing verlangt in der Regel eine andauernde Handlung – auch ohne jegliches besondere Motiv (*Smuty/Hopf*, DRdA 2003, 110 ff) ein prozesshaftes Geschehen, während geschlechtsbezogene Belästigungen schon durch eine einmalige schwerwiegende Verhaltensweise begangen werden können (vgl. OGH 2.9.2008, 8ObA 59/08x; OGH 5.6.2008, 9ObA 18/08z).

Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc. Beispiele von Schikanen bzw. ins Mobbing hineinreichende Maßnahmen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen sind wiederholte Beschimpfungen, ohne dafür den geringsten Anlass gegeben zu haben, negative Äußerungen vor Kollegen und/oder unbeteiligten Dritten (Außenstehenden), sinnlose oder überflüssige Weisungen, wiederholtes Umstoßen und Leugnen getroffener Abmachungen und das Verbot des schriftlichen Festhaltens von Weisungen, Berufung auf die Amtsverschwiegenheit und daher Ausschluss von dritten Gesprächszeugen, im Vergleich zur Kollegenschaft ungewöhnlich häufige und sachlich nicht indizierte oftmalige Weisungserteilung, Anordnung einer vorherigen Vorlagepflicht sämtlicher Erledigungen, welches Aufsichtsniveau nicht auch bei Kollegen in derart einschränkender Art und Weise zur Anwendung gebracht wird (vgl. OGH 24.11.2015, 1Ob 106/15t; VwGH 24.5.2017, Ra 2016/09/0115 mwN).

Für die gute Zusammenarbeit in einer Behörde ist es wünschenswert, dass jeder Beamte seinen Kollegen und Vorgesetzten mit der Achtung und Hilfsbereitschaft begegnet, die er selbst von ihnen erwartet. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einem Vorgesetzten stellt schon eine Dienstpflichtverletzung dar. Die Grenze der Pflichtwidrigkeit ist erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt wird (siehe auch

Hopf, Mobbingverbot - was nun?, ÖJZ [2014], 902) oder wenn der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird. Der Begriff „Diskriminierung“ umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen. Wiederholtes unkameradschaftliches und teilweise gehässiges Verhalten eines Beamten gegenüber einem Kollegen wurde in seiner Gesamtheit im Ergebnis als Mobbing qualifiziert (vgl. VwGH 24.5.2017, Ra 2016/09/0115 mwN; VwGH 25.1.2013, 2012/09/0154).

Beim Tatbestand Mobbing handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und Einzelhandlungen einen Verstoß gegen § 43a BDG (vergleichbar mit § 18d DO) ergeben. Nicht entscheidend ist, dass die einzelnen Handlungen für sich genommen rechtswidrig sind (vgl. OGH 24.11.2015, 10b 106/15t; VwGH 26.6.2012, 2011/09/0197).

Das Verhalten muss objektiv geeignet sein, ausschließende Empfindungen bei der betroffenen Person auszulösen. Davon ist auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen erfasst. Es ist unerheblich, aus welchem Grund solche Verhaltensweisen stattfinden (vgl. *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 214 zu § 43a zweiter Satz BDG; OGH 17.7.2018, 10b 56/18v).

Als solche Dienstpflichtverletzung wurden u.a. Beschimpfungen und Beleidigungen gegenüber Kollegen gewertet, aber auch ein Verhalten eines Beamten, das sein Arbeitsumfeld in unangemessenem Ausmaß mit persönlichen Angelegenheiten beschäftigt (vgl. *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 210-213 zu § 43a BDG mit Verweis auf VwGH 19.5.1993, 92/09/0316; VwGH 18.2.1998, 94/09/0352 und DOK 29.4.1993, 14/6 bzgl. „Idiot“ und „Trottel“).

Im Hinblick auf ein Verhalten entgegen § 18d DO bedarf es keiner von Betroffenen ausgedrückten Ablehnung (vgl. VwGH 26.6.2012, 2011/09/0197 zu § 43a BDG).

Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer systematisch über mehrere Jahre hindurch seine ihm untergeordneten Werkmeister E. und G. auf unterschiedlichste Weise beschimpft und beleidigt (Punkt 2 a) bis l)), sodass sie in

ihrer Würde verletzt wurden und dadurch ein belastendes Arbeitsumfeld erzeugt wurde. Er sprach auch Androhungen ihnen gegenüber aus und spielte die beiden gegeneinander aus bzw. ließ sie überwachen, wodurch demütigende Arbeitsbedingungen geschaffen wurden. Das Arbeitsverhältnis verschlechterte sich zunehmend und die dienstliche Zusammenarbeit im Referat W. wurde dadurch ernstlich gestört, sodass mitunter auch Herr Ing. V. das C. verließ. Dabei spielt es nach der dargelegten Rechtsprechung keine Rolle, warum der Beschwerdeführer dieses Verhalten setzte und ob die betroffenen Werkmeister sein Verhalten nach außen hin erkennbar ablehnten.

Überdies wird festgehalten, dass § 18d DO keineswegs nur Vorgesetzten Dienstpflichten auferlegt; Vorgesetzte haben jedoch eine besondere Vorbildfunktion und Verantwortung (VwGH 15.7.2020, Ra 2020/09/0028 zu § 43a BDG), die der Beschwerdeführer jedenfalls vermissen ließ.

Allfällige unkorrekte bzw. dienstrechtlich zu beanstandende Verhaltensweisen der beiden Werkmeister E. und G. ändern an der Vorwerfbarkeit des Fehlverhaltens des Beschwerdeführers insofern nichts, als ihn der erhöhte Maßstab für das Verhalten eines Vorgesetzten trifft. Er ist nicht nur für das eigene Verhalten, sondern auch für das Arbeitsumfeld der untergeordneten Dienstnehmer verantwortlich. Soweit sich auch diese Fehlleistungen zu Schulde kommen ließen, wäre der Vorgesetzte gehalten, auf sie im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und Weisungsbefugnis positiv einzuwirken. Im Beschwerdefall ist nicht erkennbar, dass der Beschwerdeführer insofern deeskalierend auf das Arbeitsumfeld eingewirkt hätte; vielmehr hat er mit qualitativ und quantitativ gravierenden Pflichtwidrigkeiten zu dessen laufender Beeinträchtigung bzw. Verschlechterung maßgeblich beigetragen.

V.6. Verschulden

Für die Verletzung der Dienstpflichten nach § 18 Abs. 2 DO reicht Fahrlässigkeit aus (VwGH 16.10.2001, 99/09/0253). Das Verwaltungsgericht geht hier von bedingtem Vorsatz des Beschwerdeführers aus, da anzunehmen ist, dass er als (langjährige) Führungskraft seine allgemeinen Dienstpflichten kannte; erfordert doch die mit dieser Funktion einhergehende Dienstaufsicht Kenntnis vom Bestand

der für den Dienstbetrieb einschlägigen Gesetze. Im Übrigen hat er ein Verhalten an den Tag gelegt, das vielfach gegen allgemein gültige gesellschaftliche bzw. soziale Mindeststandards verstößt. Er hat es sohin zumindest ernstlich für möglich gehalten und sich damit abgefunden, dass er durch sein Verhalten die beiden Werkmeister E. und G. in ihrer Würde verletzte.

Es ist auch ein Gesamtvorsatz seitens des Beschwerdeführers zu bejahen (siehe Punkt V.2.), da sein Verhalten vom einheitlichen Willensentschluss getragen war, stets die beiden Werkmeister E. und G. zu erniedrigen und sie dadurch unter Kontrolle zu halten („in den Griff bekommen“ laut Beschwerde, AS 257). Der andauernde zeitliche Zusammenhang von 2010 bis 20.7.2016 und die Fülle der wesensgleichen Handlungen zeigen auch, dass sich der Beschwerdeführer beim Setzen der einzelnen Akte nicht neu motivieren musste, sondern er von vornherein ein bestimmtes Endziel ins Auge gefasst hatte, das er durch die Begehung mehrerer Teilakte, somit schrittweise erreichen wollte (vgl. VwGH 26.2.2007, 2005/10/0011, wonach keine festgestellten Maßnahmen gesetzt worden wären, die auf eine Aufgabe des Willensentschlusses hindeuteten).

Es ist hier besonders zu betonen, dass ein objektiv rechtswidriges, schuldhaftes Verhalten auch nicht dadurch relativiert werden kann, dass anderen Beamten gegenüber dieselbe Handlung nicht als Dienstpflichtverletzung geahndet wurde. Für die Beurteilung des dienstrechtlichen Fehlverhaltens eines Beamten ist es irrelevant, ob auch eine andere Person als der betroffene Beamte wegen gleicher Handlungen zur Rechenschaft gezogen wird oder nicht, weil Gegenstand des Verfahrens nur sein und nicht das Verhalten von anderen Beamten ist (vgl. VwGH 16.10.2001, 2001/09/0096).

V.7. Strafbemessung

Hat ein Beamter durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, ist gemäß § 77 Abs. 2 DO nur eine Strafe zu verhängen. Diese Strafe ist nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

Zunächst ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung einerseits nach der objektiven Schwere des Tatbildes und andererseits nach der Schwere des Verschuldens zu ermitteln (vgl. VwGH 17.2.2015, Ra 2014/09/0027, mwN; VwGH 15.10.2009, 2008/09/0332).

Das objektive Gewicht der Tat (der „Unrechtsgehalt“) wird dabei in jedem konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB - wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt (vgl. VwGH 17.2.2015, Ra 2014/09/0027).

Bei einer Dienstpflichtverletzung nach § 18 Abs. 2 zweiter Satz DO gehört zur Ermittlung des objektiven Gewichtes bereits, ob und in welchem Ausmaß durch die Tat das Vertrauen der Allgemeinheit, die dem Beamten in seiner Stellung entgegengebracht werden, untergraben wird. Wie bereits ausgeführt, ist das durch § 18 Abs. 2 DO geschützte Rechtsgut die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und das dafür erforderliche Ansehens der Beamtenschaft. Das von § 18d DO geschützte Rechtsgut ist die menschliche Würde im Allgemeinen. Das von § 7 W-GBG geschützte Rechtsgut ist wiederum die Würde von Mann und Frau sowie deren sexuelle Integrität.

Im gegenständlichen Fall hat der Beschwerdeführer neben Mobbing vor allem durch die gesetzten Akte der schweren sexuellen Belästigung, die über einen Zeitraum von sechs Jahren reichten und wiederholt von ihm gesetzt wurden, besonders gravierende Dienstpflichtverletzungen (die hier schwersten) begangen, zumal sie auf den höchstpersönlichen Bereich der sexuellen Integrität und Privatsphäre abzielten und unmittelbar am Dienstort gesetzt wurden. Auch das Verschulden des Beschwerdeführers war grob, da dieses mit *dolus eventualis* zu bewerten ist (siehe oben).

Wenn die Schwere der Dienstpflichtverletzung feststeht, ist im nächsten Schritt zu beurteilen, in welchem Ausmaß („inwieweit“) durch diese Dienstpflichtverletzung das Vertrauen des Dienstgebers in die Person des Beamten durch die Dienstpflichtverletzung beeinträchtigt ist (§ 77 Abs. 1 Z 1 DO 1994) oder es sich um eine derart schwere Dienstpflichtverletzung handelt, dass im Sinne des § 77

Abs. 3 DO 1994 das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beamten und dem Dienstgeber oder das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben so grundlegend zerstört ist, dass er für eine Weiterbeschäftigung in seiner bisherigen Verwendung untragbar geworden ist. § 77 Abs. 3 DO 1994 kommt erst dann zum Tragen, wenn die vorangegangene Beurteilung zu einer derart schweren Dienstpflichtverletzung gelangt, dass das Vertrauensverhältnis grundlegend zerstört ist (vgl. VwGH 17.2.2015, Ra 2014/09/0027).

Die Zerstörung des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der Aufgaben eines Bediensteten ist aus objektiver Sicht zu beurteilen, weil es darauf anzukommen hat, ob das Fehlverhalten bei Dritten Bedenken gegen eine rechtmäßige Aufgabenerfüllung auszulösen vermag (vgl. die in *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 163). Gleiches gilt für die Beurteilung der Zerstörung des Vertrauens des Dienstgebers. Der entscheidende Gesichtspunkt ist hierbei, dass sich die Verwaltung (insgesamt, und nicht nur der Vorgesetzte an der Dienststelle) auf die Redlichkeit und Vertrauenswürdigkeit eines Beamten bei dessen Dienstausübung verlassen muss, weil eine lückenlose Kontrolle nicht möglich ist (vgl. VwGH 17.12.2013, 2013/09/0138).

Zudem trifft die Dienstgeberin die Pflicht, notwendige Maßnahmen gegen das Betriebsklima gröblich beeinträchtigende Mitarbeiter zu ergreifen, insbesondere, wenn deren Verhalten so weit geht, dass die Arbeitsbedingungen für andere Mitarbeiter unzumutbar werden (vgl. OGH 26.11.2012, 9ObA 131/11x).

Hiebei ist die Frage, ob durch die inkriminierten Dienstverfehlungen das gegenseitige Vertrauensverhältnis zwischen dem Beschwerdeführer und der Verwaltung zerstört wurde, auf der Grundlage der Schwere der Dienstpflichtverletzung zu beurteilen (vgl. VwGH 21.1.2005, 2003/09/0129; VwGH 18.12.2001, 2000/09/0061). Nach dem Verwaltungsgerichtshof ist bei der Beurteilung der Schwere der Dienstpflichtverletzung auch der Umstand, dass die Vorbildfunktion eines Vorgesetzten verletzt wurde, miteinzubeziehen (vgl. VwGH 15.7.2020, Ra 2020/09/0028; VwGH 16.9.2010, 2007/09/0178).

Ob es über eine Angelegenheit Berichte in den Medien gab oder nicht bzw. ob der Vorfall in der Öffentlichkeit bekannt wurde oder nicht, ist im Rahmen der Strafbemessung rechtlich unbeachtlich, weil dieser Umstand der Einflussphäre des beschuldigten Beamten entzogen ist (vgl. VwGH 22.3.2012, 2011/09/0150).

Im gegenständlichen Fall ist das Vertrauensverhältnis zwischen Dienstgeberin und Beschwerdeführer, der als Vorgesetzter eine Vorbildfunktion inne hatte, sowie das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben auch deshalb als grundlegend zerstört anzusehen, weil die weitere Dienstverrichtung ein fatales Signal an die Öffentlichkeit, aber auch an andere Beamtinnen und Beamte vermitteln würde; es entstünde der Eindruck, dass die Stadt Wien sexuelle Belästigungen bzw. Mobbing nicht ernst nähme und unkündbaren Beamten nichts passieren könne. Eine Weiterbeschäftigung des Beschwerdeführers in seiner bisherigen Verwendung erscheint daher untragbar.

Unzweifelhaft wurde der vom Beschwerdeführer zu verantwortende, unter Ausnützung seiner Autoritätsstellung erfolgte Angriff auf die höchstpersönlichen, auch durch das W-GBG ausdrücklich geschützten Rechte seiner Mitarbeiter hier als derart gravierend gewertet, sodass angesichts der Schwere der Dienstpflichtverletzung wegen der dadurch erfolgten Zerstörung des in den Beschwerdeführer als Beamten gesetzten Vertrauens des Dienstgebers gemäß § 77 Abs. 1 Z 1 DO seine Entlassung zu Recht ausgesprochen wurde (vgl. VwGH 27.6.2002, 2001/09/0082 und VwGH 6.10.2020, Ra 2020/09/0045 bzgl. sexuelle Belästigung).

Davon ausgehend ist in einem solchen Fall gemäß § 77 Abs. 3 DO ausdrücklich nicht mehr auf die in § 77 Abs. 1 Z 2 DO genannten spezialpräventiven Gründe und auf die in dessen Abs. 1 Z 3 genannten Erschwerungs- und Milderungsgründe einzugehen (u.a. VwGH 17.12.2013, 2013/09/0128).

Abschließend ist festzuhalten, dass der Ausnahmetatbestand des § 77 Abs. 3 letzter Satzteil DO eng auszulegen. Er lehnt sich an die Regelung zu den allgemeinen Grundsätzen zur Strafbemessung in § 32 Abs. 2 zweiter Satz StGB an. Er erfasst nach den Erläuterungen (Beilage Nr. 30/2009 LG - 02911-2009/0001) zur Beschlussvorlage „nur Situationen großer Bedrängnis, die einen

so starken Motivationsdruck entfalten, dass auch ein maßgerechter Mensch zur Tat verleitet würde“ (vgl. VwGH 24.2.2016, Ra 2016/09/0009; VwGH 10.9.2015, Ra 2015/09/0053, mwN).

Entsprechende Anhaltspunkte, die für eine Anwendbarkeit des § 77 Abs. 3 letzter Satzteil DO sprechen, sind hier keine hervorgekommen und wurden vom Beschwerdeführer auch nie vorgebracht.

Insgesamt war daher die verhängte Disziplinarstrafe der Entlassung zu bestätigen.

Gemäß § 29 Abs. 3 Z 2 VwGVG ist die mündliche Verkündung im vorliegenden Fall entfallen, da aufgrund der Vielzahl der Tatanlastungen eine komplexe Sachlage vorlag und eine umfassende Beweiswürdigung vorzunehmen war (vgl. VwGH 29.10.2020, Ra 2020/11/0039, mwN; VwGH 18.12.2015, Fr 2015/12/0023 bzgl. zu erwartende lange Beratungszeit). Im Übrigen haben die Verfahrensparteien auf eine mündliche Verkündung verzichtet und einer schriftlichen Ausfertigung zugestimmt.

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab (siehe dazu im Detail die oben zitierte Rechtsprechung) noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor, zumal einzelfallbezogene Fragen der Beweiswürdigung und Strafbemessung grundsätzlich nicht revisibel sind (zur Beweiswürdigung u.a. VwGH 28.4.2015, Ra 2014/19/0177; zur Strafbemessung u.a. VwGH 15.7.2020, Ra 2020/09/0028; VwGH 17.12.2013, 2013/09/0128 bzgl. Entlassung).

Belehrung

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim

Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabegebühr von je EUR 240,-- beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen. Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint. Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Univ.-Doz. Dr. Kolonovits M.C.J.

Vorsitzender