

TE Dok 2023/8/4 2023-0.375.685

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.08.2023

Norm

BDG 1979 §43 Abs2 iVm §43 a iVm §91

1. BDG 1979 § 43 heute
2. BDG 1979 § 43 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. BDG 1979 § 43 gültig von 31.12.2009 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
4. BDG 1979 § 43 gültig von 29.05.2002 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
5. BDG 1979 § 43 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
6. BDG 1979 § 43 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997

Schlagworte

respektloses Verhalten gegenüber Kollegen, nicht genehmigte Abwesenheit

Text

Die Bundesdisziplinarbehörde, Senat 27, hat am 27.07.2023 durch Ministerialrätin Mag. SCHADLER als Senatsvorsitzende sowie Obstdt. FAUSTMANN und ChefInsp. WALCH als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates nach der am 26.07.2023 und 27.07.2023 in Anwesenheit der Beschuldigten, des Verteidigers, des Disziplinaranwaltes und der Schriftführerin durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

I)römisch eins)

Der Beamte ist schuldig,

a)

er hat am 28.09.2022, gegen 09:00 Uhr, während seines Dienstes in den Büroräumlichkeiten der Bereitschaftseinheit N.N. teilweise lautstark geschrien, wobei die nachfolgenden Worte an KontrInsp A.A. gerichtet waren: „Der kommt ned mal in Offizierskurs eine und glaubt er ist schon Offizier! Der mit seiner orschlochmäßigen Art soll lieber schauen, dass er in den Offizierskurs kommt, dann ist er wenigstens weg von da! Der ist größenwahnsinnig. Was glaubt er wer er ist? Du schaffst es ned amal in den Offizierskurs, Hr. B.B.!“

c)

er hat im Zuge dieser obigen Aussage auch zu KontrInsp A.A. gesagt: „Du wärst der perfekte Offizier, du bist schon genauso deppert wie einer!“ wodurch er als Vorgesetzter nicht nur A.A., sondern generell die Führungsebene der N.N. Beamten beleidigt, verächtlich gemacht und in Misskredit gebracht hat,

d)

er hat während des oben angeführten Streitgesprächs mit KontrInsp A.A. die Bürotür einmalig mit voller Wucht zugeschlagen,

er hat dadurch eine Dienstpflichtverletzung gem. § 43 a BDG i.V.m. § 91 BDG 1979 begangen; er hat dadurch eine Dienstpflichtverletzung gem. Paragraph 43, a BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 begangen;

e)

er hat am 28.09.2022, gegen 07:00 Uhr, in den Räumlichkeiten der Bereitschaftseinheit im telefonischen Gespräch mit Insp C.C. das Vorliegen dessen Dienstverhinderung durch eine Erkrankung mit den Worten „Ich glaube dir nicht, dass du krank bist. Du hörst dich nicht krank an. Das ist ein unkollegiales Verhalten,“ grundlos angezweifelt,

er hat dadurch eine Dienstpflichtverletzung gem. § 45 Abs. 1 BDG i.V.m. § 91 BDG 1979 begangen; er hat dadurch eine Dienstpflichtverletzung gem. Paragraph 45, Absatz eins, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 begangen;

f)

er war von 17.10.2022, 06:00 Uhr bis 18.10.2022, 06:00 Uhr, ungerechtfertigt vom Dienst abwesend, zumal er einen Urlaubstag abgegeben hatte, der nicht bewilligt wurde,

er hat dadurch Dienstpflichtverletzungen gemäß § 44 Abs. 1 BDG 1979 i.V.m. den Dienstanweisungen „Dienstzeitregelung 2017“, Punkt 2.2. „Dienstplan“, Punkt „Anmerkung zu Pkt. 2.2.14.“ GZ: P6/241409/2017, v. 14.05.2018 sowie DA „Beamten-Dienstrechtsgesetz; Vertragsbedienstetengesetz – Erholungsurlaub“, Punkt II.13 „Antragstellung und Genehmigung von Urlaubsansuchen sowie Urlaubsadministration“, GZ: P4/385233/11/2012 v. 27.11.2012; und § 48 Abs. 1 BDG i.V.m. § 91 BDG 1979 begangen, er hat dadurch Dienstpflichtverletzungen gemäß Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979 in Verbindung mit den Dienstanweisungen „Dienstzeitregelung 2017“, Punkt 2.2. „Dienstplan“, Punkt „Anmerkung zu Pkt. 2.2.14.“ GZ: P6/241409/2017, v. 14.05.2018 sowie DA „Beamten-Dienstrechtsgesetz; Vertragsbedienstetengesetz – Erholungsurlaub“, Punkt römisch zwei.13 „Antragstellung und Genehmigung von Urlaubsansuchen sowie Urlaubsadministration“, GZ: P4/385233/11/2012 v. 27.11.2012; und Paragraph 48, Absatz eins, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 begangen,

Über den Beschuldigten wird gemäß § 92 Abs. 1 Zi 2 BDG eine Geldbuße in der Höhe von € 800,- (in Worten achthundert) verhängt. Über den Beschuldigten wird gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Zi 2 BDG eine Geldbuße in der Höhe von € 800,- (in Worten achthundert) verhängt.

II) römisch zwei)

Hingegen wird der Beamte von dem Vorwurf,

a)

er hat am 28.09.2022, gegen 09:00 Uhr, während seines Dienstes in den Büroräumlichkeiten der Bereitschaftseinheit N.N. teilweise lautstark geschrien, wobei die nachfolgenden Worte an Kontr Insp A.A. gerichtet waren: „Der Trottler, lern mal lieber was!“

b)

er hat als Vorgesetzter iSd § 45 Abs. 1 BDG des Kontr Insp. A.A. durch die unter Punkt a) angeführte Aussage „Lern mal lieber was“ die Förderung des dienstlichen Fortkommens seines Mitarbeiters nach Maßgabe der Leistung unterlassen, er hat als Vorgesetzter iSd Paragraph 45, Absatz eins, BDG des Kontr Insp. A.A. durch die unter Punkt a) angeführte Aussage „Lern mal lieber was“ die Förderung des dienstlichen Fortkommens seines Mitarbeiters nach Maßgabe der Leistung unterlassen,

er hat dadurch eine Dienstpflichtverletzung gem. § 43 Abs. 2 BDG, § 43 a BDG und § 45 Abs. 1 BDG i.V.m. § 91 BDG 1979 begangen; er hat dadurch eine Dienstpflichtverletzung gem. Paragraph 43, Absatz 2, BDG, Paragraph 43, a BDG und Paragraph 45, Absatz eins, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 begangen;

gem. § 126 Abs. 2 BDG i.V.m. § 118 Abs. 1 Zi 2 BDG freigesprochen. gem. Paragraph 126, Absatz 2, BDG in Verbindung mit Paragraph 118, Absatz eins, Zi 2 BDG freigesprochen.

III) Verfahrenskosten: römisch drei) Verfahrenskosten:

Dem Disziplinarbeschuldigten werden gem. § 117 Abs. 2 Ziff 2 BDG Verfahrenskosten in Höhe von € 10 % der Strafe, sohin € 80,- vorgeschrieben. Dem Disziplinarbeschuldigten werden gem. Paragraph 117, Absatz 2, Ziff 2 BDG Verfahrenskosten in Höhe von € 10 % der Strafe, sohin € 80,- vorgeschrieben.

Diese hat der Disziplinarbeschuldigte innerhalb von 14 Tagen ab Zustellung des rechtskräftigen Erkenntnisses auf das Konto des BM.f Kunst, Kultur öffentlicher Dienst und Sport, unter Angabe des Namens und der Geschäftszahl des Erkenntnisses einzuzahlen. Der IBAN wird in der Beilage angeführt. Die eigenen Kosten hat er selbst zu tragen.

B E G R Ü N D U N G

Der Verdacht, Dienstpflichtverletzungen begangen zu haben, gründet sich auf die Disziplinaranzeige der Dienstbehörde vom 08.03.2023 zu GZ. PAD/22/2229838 sowie den Erhebungen der LPD N.N..

Sachverhalt:

zu a. bis d:

Am 28.09.2022, gegen 09:00 Uhr, habe Kontrlnsp A.A., Abtlnsp D.D. und Revlnsp E.E. mit zwei Ersuchen zu den Beamten entsandt, dieser möge als Dienstplaner einen EB bzgl. eines Grundausbildungslehrganges zur EE umplanen.

In weiterer Folge habe sich folgendes zugetragen:

Der Beamte habe sich vor den Arbeitsplatz des Kontrlnsp A.A. gestellt und diesen lautstark schreiend, in einer aggressiven Tonart mit folgenden Wortlauten konfrontiert: „Du bist Zugskommandant! Du hast mir persönlich Sachen mitzuteilen und nicht irgendwelche fremden Leute zu mir zu schicken! Is irgendwas? Willst ma Fehler unterstellen? Was glaubst du wer du bist? Du hast des zu machen was ich dir sage! [...]“ Der Beamte habe sich vor den Arbeitsplatz des Kontrlnsp A.A. gestellt und diesen lautstark schreiend, in einer aggressiven Tonart mit folgenden Wortlauten konfrontiert: „Du bist Zugskommandant! Du hast mir persönlich Sachen mitzuteilen und nicht irgendwelche fremden Leute zu mir zu schicken! römisch eins s irgendwas? Willst ma Fehler unterstellen? Was glaubst du wer du bist? Du hast des zu machen was ich dir sage! [...]“

Der Beamte habe sich anschließend in sein Büro begeben, die Türe lautstark zugeschlagen und folgendes von sich gegeben „Der Trottl kommt ned mal in Offizierskurs eine und glaubt er ist schon Offizier! Der mit seiner orschlochmäßigen Art soll lieber schauen, dass er in den Offizierskurs kommt, dann ist er wenigstens weg von da! Der ist größtenwahnsinnig. Was glaubt er wer er ist?“

Diese Beschimpfungen seien ob der Lautstärke von diversen im Nebenbüro anwesenden Kollegen wahrgenommen worden und habe man sie auch noch am Gang gehört.

Da die Beschimpfungen in etwa 5 Minuten andauert haben, habe sich Kontrlnsp A.A. zu den Beamten begeben und ihn aufgefordert, sein Verhalten einzustellen.

Der Beamte sei unvermittelt aufgesprungen und habe Kontrlnsp A.A. entgegnet „Du schaffst es ned amal in den Offizierskurs, Hr. B.B.. Du hast mir zuzuarbeiten. Du wärst der perfekte Offizier, du bist schon genauso deppert wie einer. Ich bin Chefinspektor, ich lass ma des von dir sicher nicht bieten.“

Mehrere Versuche durch Kontrlnsp A.A., den Beamten zu beruhigen seien fehlgeschlagen, weshalb sich Erstgenannter wieder in sein Büro begab.

Der Beamte habe weiterhin geschimpft, weshalb noch ein (erfolgloser) Versuch seitens Kontrlnsp A.A. unternommen worden sei, der Beamte zur Beendigung der Beleidigungen zu bewegen. Kontrlnsp A.A. habe ihm verdeutlicht, den Vorfall zu dokumentieren und es nicht hinzunehmen, so als Zugskommandant behandelt zu werden.

Der Beamte habe erneut die oa. Aussagen wiederholt und den Satz „Lern mal lieber was!“ ergänzt.

Da jedwedem weitere Gespräch aussichtslos erschienen sei, habe Kontrlnsp A.A. schließlich das Büro wieder verlassen.

Am 29.09.2022 erhielt Kontrlnsp A.A. auf seinem Privathandy 3 Nachrichten von den Beamten

zu e.

Am 28.09.2022, gegen 07:00 Uhr, habe sich Insp C.C. bei der Beamten krankgemeldet. Der Beamte habe im

telefonischen Gespräch mit Insp C.C. das Vorliegen dessen Krankheit durch die sinngemäßen Worte „Ich glaube dir nicht, dass du krank bist. Du hörst dich nicht krank an. Das ist ein unkollegiales Verhalten.“ in Zweifel gezogen. Auf die Rechtfertigung des Insp C.C., dass dieser eine ärztliche Bestätigung bringen könne, habe der Beamte gesagt „Das kann ich auch, mein Arzt schreibt mich auch krank, wenn ich es möchte. Das ist unkollegial, so kenne ich dich nicht. Ich gehe auch in den Dienst, wenn ich krank bin.“

zu f.

Mit Schreiben vom 03.11.2022 wurde durch die Leitung der Dienststelle N.N. mitgeteilt, dass der Beamte von 17.10.2022, 06:00 Uhr bis 18.10.2022, 06:00 Uhr ungerechtfertigt vom Dienst abwesend war.

Dem Akteninhalt zu Folge beantragte der Beamte am 16.10.2022 ohne vorherige verpflichtende Absprache mit dem Kommando einen Urlaubstag für den 17.10./18.10.2022 im vorgesehenen Anwendungscockpit und fügte in den Anmerkungen ein: 1. Zug, Ersatz KI F.F..

KontrInsp F.F. berichtete, den Beamten habe ihm am 16.10.2022 mitgeteilt, sich am Montag (17.10.) im Urlaub zu befinden und dass er die Agenden des opL (operativer Leiter) übernehmen müsse.

Es wurde festgehalten, dass niemand den Urlaub des Beamten im Anwendungscockpit genehmigte und er auch bei korrekter Vorgehensweise (vorherige Rücksprache mit dem Kommando vor der Beantragung), dem damals aktuellen Personalstand geschuldet, nie genehmigt worden wäre, trotzdem die Urlaubsquote noch nicht ausgeschöpft gewesen sei. KontrInsp F.F. komme keine Befugnis zur Genehmigung einesurlaubes zu, diese obliege dem Kommando (E1 Beamte).

Der Beamte befand sich somit von 17.10.2022, 06:00 Uhr 18.10.2022, 06:00 Uhr ungerechtfertigt abwesend vom Dienst.

Niederschriften sowie Stellungnahmen betroffener/anwesender EB:

zu a bis d.

KontrInsp A.A.s Schilderungen zu Folge habe sich der Beamte ihm gegenüber äußerst aggressiv und wütend verhalten.

Dass er AbtInsp D.D. und RevInsp E.E. zu den Beamten geschickt habe, entspreche der Normalität, wäre im Sinne einer Arbeitsteilung und sei bereits unzählige Male problemlos, auch mit den Beamten, vonstattengegangen.

KontrInsp A.A. hielt in seiner Stellungnahme fest, er sei stets ruhig geblieben, habe der Beamte aber verdeutlicht, so nicht mit sich reden zu lassen, schon gar nicht vor anwesenden Kollegen.

AbtInsp D.D. gab an, als stv. Zugskommandant von KontrInsp A.A. beauftragt worden zu sein, der Beamte um eine Dienstplanänderung zu ersuchen. Nachdem dies geschehen sei, habe der Beamte sichtlich verärgert das Büro betreten und zu KontrInsp A.A. gesagt (auszugsweise) „Is irgendwas? Was glaubst du wer du bist?“ der Beamte habe das Büro schreiend mit den Worten „Was glaubt er wer er ist?!“ verlassen und die Bürotür mit voller Wucht zugeschlagen. Anschließend habe er der Beamte aus dem nebenan befindlichen Büro schreien hören „[...] Du bist größenwahnsinnig, du kommandierst alle herum, du führst dich auf wie ein Offizier. Du wärst der perfekte Offizier, du bist schon genauso deppert wie einer.“

Er habe weiters wahrgenommen wie der Beamte angemerkt habe „... der mit seiner oaschlochmäßigen Art... wäre zu schnell was geworden bei der Polizei...“.

Als er das Büro verlassen habe, habe er bemerkt, dass einige EB (5-10) direkt vor dem Büro gestanden und den Vorfall mitbekommen hatten. Er sei mehrfach gefragt worden, was denn passiert sei und warum so derart laut geschrien worden sei.

BezInsp G.G. befand sich im Nahebereich des Beamten, konnte sich an den genauen Wortlaut des Wortgefechts jedoch nicht mehr erinnern. Er wisse noch, dass der Beamte sinngemäß gesagt habe, KontrInsp A.A. würde es nicht in den Kurs schaffen, sich aber wie ein Offizier aufspielen. Für sein Empfinden habe das Verhalten des Beamten den notwendigen Respekt im Umgang mit anderen Personen vermissen lassen.

AbtInsp H.H. könne den genauen Inhalt nicht mehr wiedergeben, könne sich aber an Aussagen des Beamten wie „der mit seiner oaschlochmäßigen Art soll hoffentlich in den Offizierskurs kommen, dass er endlich weg ist und dort Chef spielen kann.“ erinnern.

BezInsp I.I. gab an, mitbekommen zu haben, wie sich der Beamte über ein Vorgehen des KontrInsp A.A. geärgert habe. Plötzlich sei KontrInsp A.A. in den Raum getreten, habe seine geballten Fäuste auf den Tisch geschlagen und der Beamte aufgefordert, ihn nicht zu schimpfen. BezInsp I.I. habe sich bereitgehalten, um gegebenenfalls einschreiten zu können. Es sei in seiner Gegenwart zu keinen Beschimpfungen gekommen. BezInsp römisch eins.I. gab an, mitbekommen zu haben, wie sich der Beamte über ein Vorgehen des KontrInsp A.A. geärgert habe. Plötzlich sei KontrInsp A.A. in den Raum getreten, habe seine geballten Fäuste auf den Tisch geschlagen und der Beamte aufgefordert, ihn nicht zu schimpfen. BezInsp römisch eins.I. habe sich bereitgehalten, um gegebenenfalls einschreiten zu können. Es sei in seiner Gegenwart zu keinen Beschimpfungen gekommen.

BezInsp J.J. schilderte, mitbekommen zu haben, wie der Beamte die Türe einmal lautstark zugeschlagen habe. Der Beamte habe zu KontrInsp A.A. lautstark sinngemäß gesagt „Er hat jetzt schon einen Umgangston, von oben herab, wie wenn er ein E1 wäre. Ich wünscht eh, dass du in den E1 kommst, dann wäre ich dich los.“

Weiters habe der Beamte die sinngemäße Aussage getätigt „Der Trottl kommt ned mal in Offizierskurs eine und glaubt er ist schon Offizier.“, wobei ihm das Wort „Trottl“ nicht genau in Erinnerung sei.

Ohne sich noch an den exakten Wortlaut erinnern zu können, wisse er allerdings, dass der Beamte zu KontrInsp A.A. gesagt habe „Du wärst der perfekte Offizier, du bist schon genauso deppert wie einer.“

KontrInsp K.K. gab an, zwischen KontrInsp A.A. und der Beamten sei es zu einem laustarken Streitgespräch gekommen, wobei er keinerlei Beschimpfungen oder Kraftausdrücke wahrgenommen habe. Er habe gehört, dass der Beamte, KontrInsp A.A. in einem sarkastischen Ton als „Herr B.B.“ bezeichnet habe und gemeint habe, KontrInsp A.A. würde sich als Offizier aufspielen, obwohl er nicht in den Kurs komme. Auch er habe gehört wie „Du bist ja größenwahnsinnig“ und „Du wärst der perfekte Offizier, du bist schon genauso deppert wie einer“ durch den Beamten gesagt wurde, wobei er sich nicht dezidiert an das Wort „deppert“ erinnern könne, allerdings an den sinngemäßen Wortlaut.

BezInsp L.L. berichtete in ihrer Stellungnahme auch sie könne sich nicht detailliert an die genauen Wortlaute erinnern, wisse allerdings, dass der Beamte zu KontrInsp A.A. „... dass er kein Offizier geworden ist, aber schon genauso deppert ist wie die Offiziere“ gesagt habe. Der Beamte sei beleidigend und herablassend gewesen, auch durch die wiederholten Ansprachen mit „Herr B.B.“, KontrInsp A.A. eher ruhig.

AbtInsp M.M. war beim Vorfall unmittelbar dabei. Er bestätigt gehört zu haben, wie der Beamte die Worte „Du bist ja viel zu schnell etwas geworden.“ an KontrInsp A.A. gerichtet habe. Ebenso habe er miterlebt, wie der Beamte die Türe mit voller Wucht zugeschlagen und anschließend „Herr B.B.... Der ist größenwahnsinnig.... Schafft's eh net in den Offizierskurs...“ von sich gegeben habe.

KontrInsp N.N. gab an, der Beamte habe in seinem Beisein „Der A.A., was glaubt er denn wer er ist.... Ich hab die orschlochmäßige Art satt.“ von sich gegeben.

RevInsp E.E. gab an, der Beamte habe sich beklagt, weshalb KontrInsp A.A. nicht selbst zu ihm komme, um ihm Dinge zu sagen und stattdessen ihn vorschicke. Weitere Wahrnehmungen zum anschließenden Disput habe er keine.

zu e.

Insp C.C. schilderte KontrInsp N.N. sein mit der Beamte am 28.09.2022 geführtes Telefonat betreffend seine Krankmeldung.

Der Beamte habe angezweifelt, dass er krank sei und „Ich glaube dir nicht, dass du krank bist. Du hörst dich nicht krank an. Das ist ein unkollegiales Verhalten.“ gesagt. Nachdem er angegeben habe, eine Bestätigung erbringen zu können, habe der Beamte „Das kann ich auch, mein Arzt schreibt mich auch krank, wenn ich es möchte. Das ist unkollegial, so kenne ich dich nicht. Ich gehe auch in den Dienst, wenn ich krank bin.“ entgegnet.

BezInsp G.G., BezInsp J.J. und BezInsp L.L. gaben an gehört zu haben, wie der Beamte, Insp C.C. vorgeworfen habe, nicht nur ÜD machen zu können, sondern dass dieser auch Plandienststunden leisten müsse. Auch hätten sie gehört, wie der Beamte, Insp C.C. vorgeworfen habe dieser sei nicht krank und könne er (Anm.: der Beamte) ebenso eine Krankmeldung erhalten. BezInsp G.G., BezInsp J.J. und BezInsp L.L. gaben an gehört zu haben, wie der Beamte, Insp C.C. vorgeworfen habe, nicht nur ÜD machen zu können, sondern dass dieser auch Plandienststunden leisten müsse. Auch hätten sie gehört, wie der Beamte, Insp C.C. vorgeworfen habe dieser sei nicht krank und könne er Anmerkung, der Beamte) ebenso eine Krankmeldung erhalten.

KontrInsp N.N. beschreibt Insp C.C. als einen äußerst engagierten Beamten mit stetig sehr hoher Arbeitsleistung und Überstundenbereitschaft.

Auch er habe schon einmal gehört, dass der Beamte seine eigene Krankmeldung angezweifelt habe.

Verantwortung in Form einer Stellungnahme:

Ad Punkte a bis d.

Dass er im Gespräch mit KontrInsp A.A. geschrien hätte, stimme keinesfalls, die behauptete Wortwahl nur zum Teil. Er beschreibt den Umgangston innerhalb der Dienststelle als eher rau, dies treffe auch insbesondere auf KontrInsp A.A. zu.

Das am 28.09.2022 geführte Gespräch mit KontrInsp A.A. habe sich so gestaltet, dass er diesen, keineswegs aggressiv, gefragt habe „Was ist los? Warum redest du nicht mit mir? Warum schreibst du Mails oder schickst andere, um mir etwas mitzuteilen? [...]“ KontrInsp A.A. habe hierauf mit den Worten „Ich habe jetzt keine Zeit. Ich habe 1000 andere Dinge zu tun.“ reagiert, wobei er ihn dabei nicht einmal angesehen, sondern seinen Blick auf den Bildschirm gerichtet hatte. Am Weg zurück zu seinem Arbeitsplatz habe er, im Nachhinein betrachtet leider, seinem Ärger Luft gelassen und einige Sätze bewusst so gesagt, dass KontrInsp A.A. sie hören habe können. Er habe in etwa „scheiß Art, größtenwahnsinnig, B.B. A.A., dass er mit seiner Autorität und seinem Verhalten Offizier spielt“ gesagt.

„Trottl, arschlochmäßige Art oder deppert“ habe er keinesfalls von sich gegeben. Sein gesetztes Verhalten täte ihm leid und hätte er sich beherrschen müssen. Für ihn sei die Sache damit erledigt gewesen und habe er keine weiteren Äußerungen getätigt. Es könne daher nicht sein, dass Kollegen ihn durch die geschlossene Türe gehört hätten.

Für KontrInsp A.A. sei es allerdings offensichtlich nicht beendet gewesen, denn dieser sei plötzlich vor seinem Schreibtisch gestanden, habe die Fäuste auf dem Tisch abgestellt und in einem drohenden Unterton zu ihm gesagt „Hör auf zum Schimpfen, sonst, hör auf zum Schimpfen, sonst!“

Ad Punkt e.

An seine genaue Reaktion im Zuge des Gesprächs mit Insp C.C. könne er sich nicht mehr erinnern, es könne allerdings sein, dass er unwirsch reagiert habe. Dies sei der hektischen Zeit zum Turnuswechsel und der Tatsache, dass dies nicht die einzige Krankmeldung an diesem Tag gewesen sei, geschuldet gewesen.

Vom Kommando würden die Krankenstände der Kollegen immer wieder thematisiert werden. Es werde die Gesamttages-Standesmeldung vorgelesen und erwarte sich der Kommandant von seinen Zugskommandanten, Gründe sowie Dauer der Krankenstände der Kollegen vorbringen zu können. Es werde daher auf die Kollegen eingewirkt, Krankenstände hintanzuhalten.

Dass ihm nun eine Dienstpflichtverletzung vorgeworfen werde, verwundere ihn.

Ad Punkt f.

Anlässlich seines am 18.10.2022 beginnenden Kuraufenthaltes habe er sich im Zuge seiner Vorbereitungen hierauf am 16.10.2022 in seiner Freizeit in Dienststelle begeben und anhand der Urlaubslisten festgestellt, dass die Urlaubsquote für den 17.10. noch nicht ausgeschöpft gewesen sei. Seine Vertretung sei laut Vorgabe des Kommandos KontrInsp F.F. und habe er diesen angerufen und ersucht, seine Agenden zu übernehmen. KontrInsp F.F. habe eine Zusage erteilt.

Da keine U-Sperre bestanden habe, die U-quote nicht ausgeschöpft gewesen sei und er die übliche Vorgehensweise eingehalten habe, habe es für ihn keinen Grund gegeben, weshalb sein Urlaub hätte abgelehnt werden sollen.

Nur im Falle einer Urlaubssperre hätte er mit dem Kommando bzgl. einer Genehmigung Rücksprache halten müssen, da es sich um einen Sonderfall gehandelt hätte.

Durch seine Eintragung in der Urlaubsliste und der administrativen Beantragung im Workflow habe er seiner Meinung nach alles korrekt erledigt. Er bediene sich dieser Vorgehensweise bereits seit 10 Jahren.

Dass sein Urlaub abgelehnt wurde, habe er nicht gewusst, da ihn einerseits niemand kontaktiert und aufgefordert habe, seinen Dienst anzutreten und andererseits er keinen Zugriff auf den Workflow gehabt habe.

Maßnahmen:

Der Beamte wurde per 01.11.2022 der ASE dienstzugeteilt.

Im Zuge dieser Verwendung sei der Beamte negativ, und zwar durch mangelndes Interesse am dienstlichen Geschehen, aufgefallen. Auf Grund seines Verhaltens und seinem fehlenden Interesse am Dienstbetrieb konnte der EB trotz seiner Funktionsgruppe nicht in einer Kommandofunktion verwendet werden.

Immer wieder habe er von sich gegeben „sich um nichts kümmern und sehen zu wollen, was die LPD mit ihm macht“ Er habe sich „dienstrechtlich nichts zu Schulden kommen lassen und bloß den Fehler gemacht, sich mit einem Offizier anzulegen.“

Per 01.02.2023 erfolgte die vorübergehende Zuweisung zur LVA.

Mündliche Disziplinarverhandlung:

Mit Bescheid vom 14.04.2023 wurde das ordentliche Disziplinarverfahren eingeleitet und die mündliche Disziplinarverhandlung für 26.07. und 27.07.2023 anberaumt und durchgeführt.

Der Beamte bekannte sich zu Beginn der Verhandlung teilweise für schuldig und führte an, dass er grundsätzlich bereits gegen 05.30 Uhr im Büro anwesend wäre, um in aller Ruhe und seriös seine Arbeit durchzuführen, die Gruppen einzuteilen, die jedoch erfahrungsgemäß aufgrund von Krankmeldungen wieder umgeschichtet werden müssen, wobei die Gruppeneinteilung grundsätzlich bis 07.00 Uhr fertig gestellt werden müsste, da die ersten Gruppen um 07.00 Uhr und die weiteren um 09.00 Uhr ausfahren würden.

Auch Kollege C.C. hätte sich krankgemeldet, wobei der Disziplinarbeschuldigte zu diesem Mitarbeiter ausführte, dass C.C. zu Beginn der Zuteilung um viele Überstunden ersucht hätte, da er sich eine Eigentumswohnung gekauft habe und den Kredit so rasch wie möglich abzahlen wollte. Nun auf einmal meldete er sich krank und er hätte gedacht, dass die Krankmeldung nur deshalb erfolgte, weil es sich am 28.09.2022 um die letzte Dienstreise des Beamten gehandelt hatte und er im Anschluss wieder in den Bezirk zurückgekommen ist. Deshalb hätte er ihm auch vorgehalten, dass er ihm nicht glaube und sein Verhalten unkollegial wäre – nämlich unkollegial ihm selbst gegenüber, weil er nunmehr durch die Krankmeldung Mehrarbeit hatte und die bereits fertig eingeteilten Gruppen erneut umschichten musste.

Seiner Erinnerung nach wäre Kollege A.A. gegen 08.30 Uhr mit einem kurz angebundenen „Guten Morgen“ im Büro erschienen und hätte ihm gleich einmal von seinem Arbeitsplatz zugerufen, dass er aus der Standesmeldung aussteigen möge. Offenbar hatte A.A. darin etwas geändert, denn plötzlich wäre darin ein Fehler bei der Gruppeneinteilung aufgetaucht, der zuvor, als er selbst die Gruppenplanung durchgeführt hatte, noch nicht vorhanden war. Dies- obwohl es kurz vor 09.00 Uhr gewesen wäre und um 09.00 Uhr die Standesmeldung fertig sein musste.

Dass ein Fehler bestanden hätte, wurde ihm von A.A. nicht persönlich mitgeteilt, sondern ließ er dies durch den Kollegen E.E. ausrichten, obwohl A.A. im Nebenbüro saß und die Verbindungstür offenstand. Es wäre sohin für ihn bei gutem Willen ein leichtes gewesen, ihm – seinen Vorgesetzten – auf die Änderung in der Standesmeldung persönlich hinzuweisen, anstatt dessen hätte er ihm einen Fehler unterstellt.

Aufgrund dieser für ihn nicht zu akzeptierenden Art des A.A. wäre er die paar Schritte in dessen Büro gegangen, um ihn zur Rede zu stellen. A.A. hätte ihn aber insofern ignoriert, indem er weiter an seinem PC gearbeitet hatte und nur sagte, dass er jetzt keine Zeit hätte.

Dieses Verhalten des A.A. war für den DB Auslöser dafür, dass er – wörtlich in der Verhandlung so formuliert – „in die Luft ging.“ Er hätte das Büro des A.A. verlassen, die Verbindungstür in Schloss fallen lassen und dabei seinem Ärger Luft gemacht, indem er lautstark sagte, dass A.A. eine „beschissene Art“ habe und der „B.B.“ sich schon „wie drei Offiziere aufführe“. Beschimpfungen wären nicht gefallen, aber die oben angeführten Beleidigungen sollte A.A. hören, denn er wollte ihn damit treffen und ihn verletzen. Plötzlich hätte A.A. die Verbindungstür aufgerissen und sich vor ihm am Schreibtisch abstützend drohend aufgebaut. Dabei sagte er, er soll aufhören zu Schimpfen denn sonst..., daraufhin wäre er selbst aufgestanden und hätte die gleiche Position, nämlich abstützend am Schreibtisch eingenommen, sodass sie sich mit den Gesichtern knapp gegenüberstanden und hätte gefragt: „was sonst...?“ A.A. hätte sich dann umgedreht und wäre gegangen.

Der Beschuldigte ging auch in der mündlichen Disziplinarverhandlung noch immer davon aus, dass A.A. ihm bewusst einen Fehler unterstellt hätte und diese Aktion geplant war.

Seinen Vorgesetzten hätte er nicht über diesen Vorfall informiert, da er diese Situation selbst bereinigen wollte.

Befragt zum nicht genehmigten Urlaubsantrag gab der DB an, dass er noch nie seinen Vorgesetzten wegen eines Urlaubs gefragt hätte. Grundsätzlich war es immer ausreichend gewesen, wenn das Urlaubskontingent noch nicht erschöpft war und man sich mit den anderen Dienstführenden hinsichtlich Urlaub abgesprochen hätte. Vorliegendenfalls wären die Kollegen F.F. und M.M. anwesend gewesen.

Seit geraumer Zeit würde er sich in einer Psychotherapie befinden, weil er an Schlafstörungen leide. Über Befragen, ob er sich bei seiner Arbeit überfordert fühle, wurde dies seitens des DB definitiv verneint.

Im Zuge des sehr ausführlichen Beweisverfahrens wurden insgesamt 13 Zeugen zur mündlichen Disziplinarverhandlung geladen, wobei sich zwei Zeugen urlaubsbedingt entschuldigten. Mit Zustimmung aller Parteien wurde auf eine neuerliche Ladung verzichtet und galten deren Aussagen als verlesen.

Die Zeugen KontrInsp. A.A., AbtInsp. D.D., BezInsp. G.G., AbtInsp. H.H., BezInsp. I.I., KontrInsp. K.K., AbtInsp. M.M., KontrInsp. N.N. verwiesen teilweise auf ihre schriftlichen Ausführungen, dennoch stellten sie unter Wahrheitspflicht den Sachverhalt im Umfang ihrer jeweils teils umfassenden (die Zeugen D.D., M.M. und K.K.) teils eingeschränkten (die Zeugen N.N. und H.H. waren aufgrund einer Besprechung nur kurz anwesend), eigenen Wahrnehmungen jeweils in sich schlüssig und nachvollziehbar dar. Lediglich die Zeugen KontrInsp. F.F. und Oberst O.O. konnten zu den Vorfällen vom 28.09.2022 nichts beitragen und wurden lediglich zum Vorwurf des nicht genehmigten Urlaubstages befragt, wobei KI F.F. anführte, dass grundsätzlich nie der Vorgesetzte bei allfälligen Urlaubsansuchen gefragt werde und vorliegendenfalls auch genügend Dienstführende zur Verfügung gestanden sind. Oberst O.O. bestätigte, dass die Zugskommandanten ihre Urlaube untereinander absprechen und sich gegenseitig vertreten, schränkte dies jedoch auf den zeitgerechten Urlaubsantrag ein. Ein Urlaubsansuchen, welches einen Tag zuvor- und noch dazu an einem Sonntag – gestellt werde, ist sicherlich nicht zeitnah. Zudem wäre er als Kommandant jederzeit erreichbar –sei es telefonisch oder per WhatsApp. Für derartige Notfälle gebe es immer eine Lösung. Keine Lösung wäre es jedenfalls, einfach einen Urlaub zu beantragen und die Genehmigung nicht abzuwarten und fernzubleiben. Dadurch würde zwar nicht das System zusammenbrechen, aber es gebe klare Rahmenbedingungen, die einzuhalten wären. Die Zeugen KontrInsp. A.A., AbtInsp. D.D., BezInsp. G.G., AbtInsp. H.H., BezInsp. römisch eins.I., KontrInsp. K.K., AbtInsp. M.M., KontrInsp. N.N. verwiesen teilweise auf ihre schriftlichen Ausführungen, dennoch stellten sie unter Wahrheitspflicht den Sachverhalt im Umfang ihrer jeweils teils umfassenden (die Zeugen D.D., M.M. und K.K.) teils eingeschränkten (die Zeugen N.N. und H.H. waren aufgrund einer Besprechung nur kurz anwesend), eigenen Wahrnehmungen jeweils in sich schlüssig und nachvollziehbar dar. Lediglich die Zeugen KontrInsp. F.F. und Oberst O.O. konnten zu den Vorfällen vom 28.09.2022 nichts beitragen und wurden lediglich zum Vorwurf des nicht genehmigten Urlaubstages befragt, wobei KI F.F. anführte, dass grundsätzlich nie der Vorgesetzte bei allfälligen Urlaubsansuchen gefragt werde und vorliegendenfalls auch genügend Dienstführende zur Verfügung gestanden sind. Oberst O.O. bestätigte, dass die Zugskommandanten ihre Urlaube untereinander absprechen und sich gegenseitig vertreten, schränkte dies jedoch auf den zeitgerechten Urlaubsantrag ein. Ein Urlaubsansuchen, welches einen Tag zuvor- und noch dazu an einem Sonntag – gestellt werde, ist sicherlich nicht zeitnah. Zudem wäre er als Kommandant jederzeit erreichbar –sei es telefonisch oder per WhatsApp. Für derartige Notfälle gebe es immer eine Lösung. Keine Lösung wäre es jedenfalls, einfach einen Urlaub zu beantragen und die Genehmigung nicht abzuwarten und fernzubleiben. Dadurch würde zwar nicht das System zusammenbrechen, aber es gebe klare Rahmenbedingungen, die einzuhalten wären.

Insp. C.C. führte an, dass er sich am 28.09.2022 krankgemeldet hätte und es wäre seine vorletzte Dienstreise gewesen. Er hätte nur 2 Krankenstandstage in 6 Monaten Dienstverrichtung gehabt und hätte auch angeboten, eine ärztliche Bestätigung vorzulegen. Aber der Beamte hätte diesbezüglich gesagt, die (ärztliche Bestätigung) könne er auch schreiben, weil ohnehin jeder Arzt eine derartige Bestätigung ausstellt. C.C. führte weiters aus, dass er die Äußerungen zur Kenntnis genommen hätte und noch am selben Tag ein Gespräch mit KontrInsp. N.N. hatte, der meinte, er solle sich über die Äußerungen des Beamten keine Gedanken machen.

Grundsätzlich vermittelten die Zeugen allesamt den Eindruck, bei ihrer Aussage um Sachlichkeit bemüht zu sein und sie machten nicht den Eindruck, den Disziplinarbeschuldigten mutwillig belasten zu wollen. Lediglich die Aussage des KontrInsp. A.A., an welchen die Beleidigungen gerichtet waren, hat den Vorfall subjektiv etwas anders in Erinnerung, dieser Umstand hat aber der grundsätzlichen Glaubwürdigkeit seiner Aussage keinen Abbruch getan.

Der Disziplinaranwalt führte in seinem Plädoyer aus, dass der Sachverhalt aufgrund des teilweisen Geständnisses und des umfangreichen Beweisverfahrens hinreichend geklärt ist.

Der Beschuldigte führte selbst an, dass er „in die Luft gegangen wäre“ und durch seine Äußerungen den Kollegen A.A. „treffen“ wollte. Sollten tatsächlich die arbeitsbedingten Belastungen so stark sein, müsste er das Gespräch mit den anderen Dienstführenden suchen. Dass er den Kollegen C.C. die Erschleichung eines Krankenstandstages unterstellt habe wäre seitens der Disziplinaranwaltschaft insofern freizusprechen, da C.C. selbst angab, sich darüber keine Gedanken gemacht zu haben.

Hinsichtlich der nicht genehmigten Abwesenheit kurz vor seinem Kurantritt ist nicht nachvollziehbar, warum der DB nicht Kontakt zum Vorgesetzten herstellte und ihn über den vergessenen Urlaubstag in Kenntnis setzte. Wie der Vorgesetzte selbst versicherte und auch die anwesenden Zeugen, ist der Vorgesetzte jederzeit –auch an Wochenenden- für seine Mitarbeiter erreichbar.

Mildernd waren das teilweise Geständnis sowie die Belobigungen und die disziplinarrechtliche Unbescholtenheit.

Erschwerend wirkten mehrere Dienstpflichtverletzungen und die Vorbildwirkung als Vorgesetzter.

Antrag: Geldstrafe im unteren Ausmaß

Der Verteidiger führte in seinem Plädoyer aus, dass der Beschuldigte die Beleidigungen subjektiv anders ausgelegt hat, Beschimpfungen hätte es nicht gegeben.

Es handle sich um einen einmaligen Vorfall in 42 Dienstjahren, zudem liege eine gerechtfertigte bzw. entschuldigte Unmutsäußerung vor.

Beim Krankenstand des C.C. hätte er lediglich auf die Fürsorgepflicht des Vorgesetzten Bedacht genommen.

Betreffend den Urlaubsantrag wäre richtigerweise gar kein Urlaub nötig gewesen, da aufgrund des Kurantrittes eine Dienstbefreiung hätte vorliegen müssen.

Grundsätzlich wäre aber genügend Personal vorhanden gewesen.

Insgesamt ist eine menschliche Überreaktion vorgelegen, die entschuldbar ist, sodass ein Freispruch in allen Punkten beantragt wird.

Der Beamte schloss sich den Worten seines Verteidigers an.

Der Senat hat dazu erwogen:

Ad I) Ad römisch eins)

Zum Schuldspruch:

Rechtsgrundlage:

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

§ 44 (1) BDG: Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und deren Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt, zu befolgen. Paragraph 44, (1) BDG: Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und deren Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt, zu befolgen.

§ 45 Abs. 1 BDG beinhaltet, dass der Vorgesetzte das dienstliche Fortkommen seiner Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken hat, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht. Paragraph 45, Absatz eins, BDG beinhaltet, dass der Vorgesetzte das dienstliche Fortkommen seiner

Mitarbeiter nach Maßgabe ihrer Leistungen zu fördern und ihre Verwendung so zu lenken hat, dass sie ihren Fähigkeiten weitgehend entspricht.

§ 48 Abs. 1 BDG besagt, dass jeder Beamte die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten hat, sofern er nicht vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Paragraph 48, Absatz eins, BDG besagt, dass jeder Beamte die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten hat, sofern er nicht vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

Dienstanweisungen:

Die DA „Allgemeine Polizeidienstrichtlinie“, GZ: P4/113730/1/2014 v. 19.05.2014, befasst sich unter Punkt II.2. mit dem Thema „Auftreten“. Der Bedienstete der Bundespolizei bekennt sich dazu, dass eine professionelle Aufgabenerfüllung im Rahmen jedes Zusammenwirkens mit anderen Personen, neben der erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikation, auch eine den allgemeinen gesellschaftlichen Umgangsformen angemessene Höflichkeit und ein respektvolles und der Menschenwürde entsprechendes Auftreten bedingt, um insbesondere das Vertrauen der Bevölkerung und das Ansehen des Polizeikorps zu stärken. Die DA „Allgemeine Polizeidienstrichtlinie“, GZ: P4/113730/1/2014 v. 19.05.2014, befasst sich unter Punkt römisch zwei.2. mit dem Thema „Auftreten“. Der Bedienstete der Bundespolizei bekennt sich dazu, dass eine professionelle Aufgabenerfüllung im Rahmen jedes Zusammenwirkens mit anderen Personen, neben der erforderlichen persönlichen und fachlichen Qualifikation, auch eine den allgemeinen gesellschaftlichen Umgangsformen angemessene Höflichkeit und ein respektvolles und der Menschenwürde entsprechendes Auftreten bedingt, um insbesondere das Vertrauen der Bevölkerung und das Ansehen des Polizeikorps zu stärken.

Weiters ist folgendes unter Punkt II.2 geregelt: Weiters ist folgendes unter Punkt römisch zwei.2 geregelt:

Auszug aus dem Grundsatzerlass des BMI betreffend „Sprachgebrauch in der Sicherheitsexekutive“: Es ist im Sinne einer professionellen Aufgabenerfüllung unabdingbar erforderlich, dass sich alle Mitarbeiterinnen der Sicherheitsexekutive sowohl während der Ausübung des Dienstes als auch außerhalb desselben (§ 43 BDG) solcher Umgangsformen und sprachlicher Ausdrucksformen zu bedienen haben, die den Eindruck einer diskriminierenden, erniedrigenden, entwürdigenden oder voreingenommenen Vorgangsweise bzw. einen Rückschluss auf eine solcherart motivierte Grundhaltung erst gar nicht aufkommen lassen. Dies insbesondere in Anbetracht der Tatsache, dass die Sicherheitsexekutive an sich selbst den Anspruch stellt, die größte Menschenrechtsorganisation zu sein. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Richtlinie des BMI für die private Nutzung von Social Media ausdrücklich hingewiesen. Das Ansehen und die Akzeptanz in der Bevölkerung sowie letztlich auch die Effizienz der sicherheitsbehördlichen Aufgabenerfüllung hängen in hohem Maße davon ab, wie die Organe der Sicherheitsexekutive mit anderen Menschen [...], aber auch mit den eigenen Mitarbeitern (§ 43a BDG) umgehen. In diesem Zusammenhang wird vor allem auf das sittliche Postulat, die Würde des Menschen zu achten und ihn so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden will, nachdrücklich hingewiesen.

Auszug aus dem Grundsatzerlass des BMI betreffend „Sprachgebrauch in der Sicherheitsexekutive“: Es ist im Sinne einer professionellen Aufgabenerfüllung unabdingbar erforderlich, dass sich alle Mitarbeiterinnen der Sicherheitsexekutive sowohl während der Ausübung des Dienstes als auch außerhalb desselben (Paragraph 43, BDG) solcher Umgangsformen und sprachlicher Ausdrucksformen zu bedienen haben, die den Eindruck einer diskriminierenden, erniedrigenden, entwürdigenden oder voreingenommenen Vorgangsweise bzw. einen Rückschluss auf eine solcherart motivierte Grundhaltung erst gar nicht aufkommen lassen. Dies insbesondere in Anbetracht der Tatsache, dass die Sicherheitsexekutive an sich selbst den Anspruch stellt, die größte Menschenrechtsorganisation zu sein. In diesem Zusammenhang sei auch auf die Richtlinie des BMI für die private Nutzung von Social Media ausdrücklich hingewiesen. Das Ansehen und die Akzeptanz in der Bevölkerung sowie letztlich auch die Effizienz der sicherheitsbehördlichen Aufgabenerfüllung hängen in hohem Maße davon ab, wie die Organe der Sicherheitsexekutive mit anderen Menschen [...], aber auch mit den eigenen Mitarbeitern (Paragraph 43 a, BDG) umgehen. In diesem Zusammenhang wird vor allem auf das sittliche Postulat, die Würde des Menschen zu achten und ihn so zu behandeln, wie man selbst behandelt werden will, nachdrücklich hingewiesen.

Die DA „Dienstzeitregelung 2017“, GZ: P6/241409/2017, v. 14.05.2018, sieht unter Punkt 2.2. „Dienstplan“ vor, dass der Bedienstete die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten hat, wenn er nicht vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

Im Sinne des Punktes „Anmerkung zu Pkt. 2.2.14.“ ist die Gewährung von so genannten Spontanurlauben (nach

Erstellung des Dienstplanes) aus sozialen Gründen (Ermessensentscheidung des Dienststellenleiters bzw. Dienstplaners) und nach Abwägung der dienstlichen Erfordernisse/Interessen (z.B. eingeteilte Schulung/ET, Kommandierung, etc.) im Zuge einer Einzelfallentscheidung möglich. Eine taxative Aufzählung dieser Gründe ist nicht möglich. Die Gewährung von Spontanurlaub begründet sich nicht allein durch Nichtausschöpfung der Urlaubsquote.

Die DA „Beamten-Dienstrechtsgesetz; Vertragsbedienstetengesetz – Erholungsurlaub“, GZ: P4/385233/11/2012 v. 27.11.2012, regelt unter II.13. „Antragstellung und Genehmigung von Urlaubsansuchen sowie Urlaubsadministration“, dass im Kommentarfeld der Anwendung durch den Bediensteten die erforderlichen Abstimmungen und erfolgten Absprachen mit den Zwischenvorgesetzten als Information für den Genehmiger (wie z.B.: Urlaub dienstlich tragbar nach Rücksprache mit ..., oder Vertretung gewährleistet durch ..., oder Urlaubsabsprache mit ist erfolgt, etc.) anzuführen sind. Die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung, dass die Urlaubsquote im Sinne der DZR 2017 nicht überschritten wird, sind in geeigneter Form - wie bisher - dezentral zu treffen. Die DA „Beamten-Dienstrechtsgesetz; Vertragsbedienstetengesetz – Erholungsurlaub“, GZ: P4/385233/11/2012 v. 27.11.2012, regelt unter römisch zwei.13. „Antragstellung und Genehmigung von Urlaubsansuchen sowie Urlaubsadministration“, dass im Kommentarfeld der Anwendung durch den Bediensteten die erforderlichen Abstimmungen und erfolgten Absprachen mit den Zwischenvorgesetzten als Information für den Genehmiger (wie z.B.: Urlaub dienstlich tragbar nach Rücksprache mit ..., oder Vertretung gewährleistet durch ..., oder Urlaubsabsprache mit ist erfolgt, etc.) anzuführen sind. Die erforderlichen Maßnahmen zur Gewährleistung, dass die Urlaubsquote im Sinne der DZR 2017 nicht überschritten wird, sind in geeigneter Form - wie bisher - dezentral zu treffen.

Bei „Spontanurlauben“ (Urlaube, bei denen eine Antragstellung nicht zeitgerecht- dh. vor Urlaubsantritt - in der Applikation „Abwesenheitsworkflow“ vorgenommen werden kann) ist zunächst die telefonische Genehmigung einzuholen und bei Dienstantritt die elektronische Antragstellung und Genehmigung nachzuholen.

Der Senat ist nach Durchführung des Beweisverfahrens zu dem Erkenntnis gelangt, dass der Beschuldigte die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen zu den Punkten a) (mit Ausnahme der Beschimpfung „Trottel, lern mal was“), c) , d), e) und f) schuldhaft begangen hat.

Der Vorwurf lautet dahingehend, dass der Beamte den Kollegen A.A. vor allen anderen Mitarbeitern demütigte, beleidigte und diskreditierte, keinen achtungsvollen Umgang mit Kollegen C.C. hatte, der sich lediglich krankmelden wollte und ein von ihm selbst beantragter Urlaub nicht genehmigt wurde, sodass eine ungerechtfertigte dienstliche Abwesenheit des Beschuldigten vorlag.

Die Feststellungen ergeben sich aus der eindeutigen Aktenlage, sowie dem ausführlichen Beweisverfahren und Zeugenaussagen.

Einfachhalber werden nunmehr die Anlastungen zu den Punkten a), c) und d) zusammengefasst, da die einzelnen Tatbestände hintereinander und in einem zeitlichen Zusammenhang gesetzt wurden:

Das aufgebrachte Verhalten des DB wurde von allen Zeugen- mit Ausnahme von I.I., der im Zuge der Aussage das Verhalten des Beschuldigten eher relativierte, bestätigt, wobei der Beschuldigte selbst in der mündlichen Verhandlung zugab, seinem Ärger Luft gemacht zu haben und bewusst beleidigend gewesen zu sein und zwar in einer Lautstärke, die A.A. und auch die übrigen Mitarbeiter hören mussten. Er gab aber auch zu, dass er sich beherrschen hätte müssen. Das aufgebrachte Verhalten des DB wurde von allen Zeugen- mit Ausnahme von römisch eins.I., der im Zuge der Aussage das Verhalten des Beschuldigten eher relativierte, bestätigt, wobei der Beschuldigte selbst in der mündlichen Verhandlung zugab, seinem Ärger Luft gemacht zu haben und bewusst beleidigend gewesen zu sein und zwar in einer Lautstärke, die A.A. und auch die übrigen Mitarbeiter hören mussten. Er gab aber auch zu, dass er sich beherrschen hätte müssen.

Dass er die Tür zuschlug, wurde von den Zeugen, die damals in den Büroräumlichkeiten anwesend waren, bestätigt mit Ausnahme der Zeugen, die aufgrund einer Besprechung vorzeitig das Büro verlassen mussten und nur den ersten Teil des Disputes miterlebten (Zeugen N.N. und H.H.).

Das Zuschlagen der Tür entspricht nicht einem Verhalten eines Vorgesetzten und ist eines Beamten im Rang eines Chefinsp. unwürdig. Die lautstarken Unmutsäußerungen des Beschuldigten, sowie die von ihm verursachten Geräusche, nämlich Zuschlagen der Tür - wurden - wie die befragten Zeugen nachvollziehbar und glaubhaft darlegen konnten - wegen der hohen Lautstärke von zahlreichen Mitarbeitern gehört. M.M. führte dazu auch an, dass er sogar

aufgrund der Lautstärke und der angespannten Situation einen jungen Inspektor aus der Kanzlei wegschickte. Dies mit der Begründung, dass die eingeteilten Beamten nicht unbedingt mitbekommen müssten, wenn sich die Dienstführung unprofessionell verhält.

Unbestritten ist jedenfalls, dass der Beschuldigte seinen Kollegen A.A. mit den Worten: „B.B., schaffst es nicht einmal in den Offizierskurs, der ist ja größenwahnsinnig...“ beleidigen und kränken wollte, wie er selbst bestätigte. Ob er nun die Worte verwendete: „der mit seiner arschlochmäßigen Art“ (wie die Zeugen D.D., H.H., K.K., M.M. und N.N.) behaupteten oder aber die Worte sagte „der mit seiner beschissenen Art“ (wie der Beschuldigte selbst aussagte) ändert nichts an dem Umstand, dass beide Äußerungen Kraftausdrücke sind, die mit einem respektvollen Umgang nichts zu tun haben. Die Aussage „der ist der perfekte Offizier, ist schon genauso deppert wie einer“ wurde von den Zeugen D.D., G.G., K.K. und M.M. wahrgenommen.

Dass Teile des konkreten Wortlautes seit dem Vorfall im September 2022 allen Zeugen nicht mehr präsent sind, ist zum einen dem bereits längeren Zurückliegen des Vorfalles geschuldet und zum anderen der Tatsache, dass die Zeugen teilweise auch Erinnerungslücken einräumen und auf ihre schriftlichen Stellungnahmen verwiesen, die unmittelbar nach dem Vorfall verfasst wurden, was wieder ein Hinweis darauf ist, dass die Aussagen so gefallen sind.

Dass eine beiderseitige emotionale Stimmung herrschte ist unbestritten und wird von den Zeugenaussagen bestätigt. Es mag sein, dass die Aussage „arschlochmäßige Art“ in einem bestimmten Milieu zum allgemeinen Sprachgebrauch zählt, objektiv betrachtet ist dieser Ausdruck von einem Vorgesetzten gegenüber seinem Mitarbeiter unangebracht und als Beschimpfung zu werten.

Angesichts der angeführten, einen lebensnahen Geschehensablauf ergebenden glaubwürdigen Angaben der Genannten, in der mündlichen Verhandlung jeweils unmittelbar einvernommenen Zeugen, war daher insgesamt wie dargetan, die teils leugnende und teils relativierende Verantwortung des Beschuldigten als bloße Schutzbehauptung zu werten.

Inwieweit der Beschuldigte anführte, in einer psychologischen Betreuung gewesen zu sein, weil er mit seiner Arbeit belastet war, vermochte ihn dies nicht von der Schuldhaftigkeit seines Fehlverhaltes zu exkulpiert. Es darf nämlich nicht übersehen werden, dass es sich beim Beschuldigten um einen hohen Dienstführenden der Exekutive handelt, der mit polizeilicher Befehls- und Zwangsgewalt ausgestattet ist. Dementsprechend muss man von ihm eine höhere Stressresistenz und Belastungsfähigkeit erwarten können. Dies ist mit seiner Vorbildfunktion als Zugskommandant und seiner Verpflichtung auf ein gedeihliches Zusammenwirken aller Organisationsteile hinzuwirken, nicht vereinbar.

Darüber hinaus wäre es dem Beamten zumutbar gewesen, selbst bei Annahme einer stressbedingten Überlastungsreaktion sich im Nachhinein beim betroffenen Kollegen zu entschuldigen.

Seitens des Verteidigers wird von einer einmaligen Fehlleistung gesprochen. Diesbezüglich ist auszuführen, dass der VwGH diesen Gedanken in der Weise formuliert, dass der „normale“ Beamte nicht an einem „perfekt und fehlerfrei arbeitenden“ Mustermenschen gemessen werden dürfe. Es sei auf mögliche menschlich verständliche Fehlerquellen und auf die dienstliche Stellung des Beamten Bedacht zunehmen. „Entschuldbare Fehlleistungen“ seien nicht als sorgfaltswidrig zu werten. Nur Fehlleistungen, die „über das normale Versagen eines durchschnittlichen Beamten hinausgehen“ – nicht etwa ein einmaliges Vergessen eines Termins – könne somit einen Schuldvorwurf begründen.

Vorliegendenfalls begründet bereits die dienstliche Stellung des Beamten – er ist Beamter der Verwendungsgruppe N.N. – dass es sich nicht um entschuldbare Fehlleistungen handeln kann.

Dienstpflchtverletzung nach § 43a BDG: Dienstpflchtverletzung nach Paragraph 43 a, BDG:

In § 43a BDG wurde normiert, dass sich alle Bediensteten mit Achtung begegnen müssen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Insbesondere sind Verhaltensweisen, welche die menschliche Würde verletzen, zu unterlassen. Die in den Spruchpunkten a, c und d) dargestellten Verhaltensweisen und Äußerungen gegenüber seinem Mitarbeiter KI A.A. sind jedenfalls geeignet, die menschliche Würde zu verletzen. Dass eine Führungskraft gegenüber einem Kollegen derartige Beleidigungen wie „B.B., schaffst nicht einmal in den Offizierskurs, ist größenwahnsinnig. Aber er wäre der perfekte Offizier, ist schon genauso deppert wie einer“ verwendet erzeugt den Eindruck, dass dem Beschuldigten zumindest zum damaligen Zeitpunkt jegliches Unrechts-, aber auch Verantwortungsbewusstsein fehlte, dies gerade in dem Wissen, dass KI A.A. das Aufnahmeverfahren in den Offizierskurs nicht geschafft hatte. Wie der Beschuldigte ausführte, hätte er diese Worte bewusst gewählt, um den

Kollegen zu verletzen. Im Paragraph 43 a, BDG wurde normiert, dass sich alle Bediensteten mit Achtung begegnen müssen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Insbesondere sind Verhaltensweisen, welche die menschliche Würde verletzen, zu unterlassen. Die in den Spruchpunkten a, c und d) dargestellten Verhaltensweisen und Äußerungen gegenüber seinem Mitarbeiter KI A.A. sind jedenfalls geeignet, die menschliche Würde zu verletzen. Dass eine Führungskraft gegenüber einem Kollegen derartige Beleidigungen wie „B.B., schaffts nicht einmal in den Offizierskurs, ist größtenwahnsinnig. Aber er wäre der perfekte Offizier, ist schon genauso deppert wie einer“ verwendet erzeugt den Eindruck, dass dem Beschuldigten zumindest zum damaligen Zeitpunkt jegliches Unrechts-, aber auch Verantwortungsbewusstsein fehlte, dies gerade in dem Wissen, dass KI A.A. das Aufnahmeverfahren in den Offizierskurs nicht geschafft hatte. Wie der Beschuldigte ausführte, hätte er diese Worte bewusst gewählt, um den Kollegen zu verletzen.

Dies ist ihm auch gelungen, denn wie A.A. in seiner Zeugenaussage anführte, war er zutiefst betroffen. Dies bestätigten auch die Kollegen D.D. und M.M., da A.A. noch vor der Auseinandersetzung mit dem Beschuldigten gerade diese beiden Kollegen fragte, ob er sich so eine Beleidigung gefallen lassen müsse.

Das Verhalten des Beschuldigten war objektiv dazu geeignet, ein respektloses, unfreundliches und negatives Arbeitsklima zu schaffen und stand dieses im klaren Widerspruch zu seinen, sich aus § 43a BDG ergebenden Verpflichtungen, nämlich für ein gedeihliches Zusammenarbeiten zu sorgen. Dies hat umso mehr Bedeutung, weil es sich bei ihm um eine Führungskraft handelt, dem Mitarbeiter zugeordnet sind und der in einem sensiblen Bereich der öffentlichen Sicherheit tätig ist. Der Dienstgeber hat ein unbedingtes Interesse daran, dass in allen Dienststellen ein innerbetriebliches Klima herrscht, welches von gegenseitigem Respekt und Achtung getragen ist. Das Verhalten des Beschuldigten war objektiv dazu geeignet, ein respektloses, unfreundliches und negatives Arbeitsklima zu schaffen und stand dieses im klaren Widerspruch zu seinen, sich aus Paragraph 43 a, BDG ergebenden Verpflichtungen, nämlich für ein gedeihliches Zusammenarbeiten zu sorgen. Dies hat umso mehr Bedeutung, weil es sich bei ihm um eine Führungskraft handelt, dem Mitarbeiter zugeordnet sind und der in einem sensiblen Bereich der öffentlichen Sicherheit tätig ist. Der Dienstgeber hat ein unbedingtes Interesse daran, dass in allen Dienststellen ein innerbetriebliches Klima herrscht, welches von gegenseitigem Respekt und Achtung getragen ist.

Dienstpflchtverletzung nach § 44 Abs. 1 BDG i.V.m. den Dienstanweisungen Allgemeine Polizeidienststrichtlinie und Sprachgebrauch in der Exekutive: Dienstpflchtverletzung nach Paragraph 44, Absatz eins, BDG in Verbindung mit den Dienstanweisungen Allgemeine Polizeidienststrichtlinie und Sprachgebrauch in der Exekutive:

Grundsätzlich würde das Verhalten des Beschuldigten auch unter § 44 Abs. 1 BDG zu subsumieren sein, da er durch seine Äußerungen gegen beide Dienstanweisungen verstoßen hat. Grundsätzlich würde das Verhalten des Beschuldigten auch unter Paragraph 44, Absatz eins, BDG zu subsumieren sein, da er durch seine Äußerungen gegen beide Dienstanweisungen verstoßen hat.

Der Senat ist jedoch der Ansicht, dass vorliegendenfalls die speziellere Norm des § 43a BDG greift. Der Senat ist jedoch der Ansicht, dass vorliegendenfalls die speziellere Norm des Paragraph 43 a, BDG greift.

e) Krankenstand anzweifeln:

Die Art und Weise, wie der Beschuldigte als Vorgesetzter mit Insp. C.C. umgegangen ist und ihm die Vortäuschung einer Erkrankung unterstellt hat, ist übergriffig, indem er diesem vorwarf, dass er „nicht krank klinge und sein Verhalten unkollegial wäre, denn er selbst würde auch am Arbeitsplatz erscheinen, auch wenn er krank wäre.“

Der Beschuldigte war hinsichtlich dieses Verhaltens auch geständig und führte an, dass er deshalb so reagiert hätte, weil er aufgrund der Krankmeldung von C.C. erneut die Gruppeneinteilung verschieben musste. Er würde so aus heutiger nicht mehr reagieren. Dieser Umgang mit Kollegen wurde von den Zeugen H.H. und N.N. auch bestätigt, vor allem N.N. hatte mit C.C. nochmals telefoniert, um diesem zu versichern, dass er sich wegen der Aussage des Beamten keine Gedanken zu machen brauchte. Noch am Nachmittag des gleichen Tages führte N.N. ein Gespräch mit dem Beschuldigten, der dann wiederum behauptete, dass Insp. C.C. ein braver und verlässlicher Mitarbeiter wäre, zuvor diesem aber unterstellte, den Krankenstand nur vorzutäuschen.

Vor allem die Verantwortung des Disziplinarbeschuldigten, das Verhalten von Insp. C.C. wäre unkollegial ihm gegenüber gewesen, weil er nunmehr eine neue Dienstplanung zu machen hatte, kann seitens des Senates nicht nachvollzogen werden.

Dass den Beschuldigte als Vorgesetzten auch eine Fürsorgepflicht iSd§ 45 BDG trifft, dürfte diesem im Zuge des Telefonates nicht bewusst gewesen sein, denn sonst hätte er die Aussage: „ich komme auch, wenn ich krank bin“ nicht getätigt. Dass den Beschuldigte als Vorgesetzten auch eine Fürsorgepflicht iSd Paragraph 45, BDG trifft, dürfte diesem im Zuge des Telefonates nicht bewusst gewesen sein, denn sonst hätte er die Aussage: „ich komme auch, wenn ich krank bin“ nicht getätigt.

f) nicht genehmigter Urlaubstag:

Der Vorgesetzte und Leiter der Dienststelle, Oberst O.O., hat als Zeuge unter Wahrheitspflicht geschildert, wie der Ablauf eines Urlaubsantrages auszusehen hat, es gibt eindeutige Vorgaben und Vorschriften, die jedenfalls einzuhalten sind.

Üblich ist es, dass Urlaube unter Beachtung der vorgegebenen N.N. Quote ohne Befassung des Kommandos bzw des unmittelbaren Vorgesetzten genehmigt werden. So zumindest führten es die Zeugen F.F. und O.O. aus. Unter Berücksichtigung der Bestimmungen der DZR handelt es sich im konkreten Fall jedoch nicht um einen Urlaubsantritt, sondern um eine gerechtfertigte Abwesenheit aus Anlass der Kur. Der Beschuldigte hätte gar keinen Urlaubstag beantragen können. Vorliegendenfalls hat der Beschuldigte seinen Urlaub nur telefonisch bei Kollegen F.F. bekanntgegeben und wurde dieser erst zu einem späteren Zeitpunkt im Workflow beantragt und von F.F. eingetragen.

In einem Fall des Kurantrittes, wie vorliegendenfalls, wäre der unmittelbare Vorgesetzte des Beamten zu befassen gewesen, der auch die gerechtfertigte Abwesenheit genehmigt. Darüber hinaus wäre vor Konsum der gerechtfertigten Abwesenheit bzw. Urlaubes die Genehmigung des Kommandos abzuwarten gewesen.

Der DB hätte grundsätzlich genug Zeit gehabt, seinen Urlaubstag bzw. Dienstfreistellung zu beantragen und notfalls telefonisch mit dem Kommandanten abzusprechen.

Dienstpflchtverletzung nach § 44 Abs. 1 BDG i.V.m. der DA „Beamten-Dienstrechtsgesetz; Vertragsbedienstetengesetz – Erholungsurlaub“, GZ: P4/385233/11/2012 v. 27.11.2012, regelt unter II.13. „Antragstellung und Genehmigung von Urlaubsansuchen sowie Urlaubsadministration“: Dienstpflchtverletzung nach Paragraph 44, Absatz eins, BDG in Verbindung mit der DA „Beamten-Dienstrechtsgesetz; Vertragsbedienstetengesetz – Erholungsurlaub“, GZ: P4/385233/11/2012 v. 27.11.2012, regelt unter römisch zwei.13. „Antragstellung und Genehmigung von Urlaubsansuchen sowie Urlaubsadministration“:

Bei „Spontanurlauben“ (Urlaube, bei denen eine Antragstellung nicht zeitgerecht- dh. vor Urlaubsantritt - in der Applikation „Abwesenheitsworkflow“ vorgenommen werden kann) ist zunächst die telefonische Genehmigung einzuholen und bei Dienstantritt die elektronische Antragstellung und Genehmigung nachzuholen.

Die DA „Dienstzeitregelung 2017“, GZ: P6/241409/2017, v. 14.05.2018, sieht unter Punkt 2.2. „Dienstplan“ vor, dass der Bedienstete die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten hat, wenn er nicht vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

Gemäß § 44 Abs. 1 BDG hat der Beamte seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt, zu befolgen. Gemäß Paragraph 44, Absatz eins, BDG hat der Beamte seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt, zu befolgen.

Unter „Weisung“ ist eine generelle oder individuelle, abstrakte oder konkrete Norm zu verstehen, die an einen oder an eine Gruppe von dem Weisungsgeber untergeordneten Verwaltungsorganwaltern ergeht. Sie ist ein interner Akt im Rahmen der Verwaltungsorganisation.

Der Aufbau und die Struktur einer polizeilichen Organisationseinheit erfordern für ein reibungsloses Funktionieren ein hohes Maß an Kooperationsbereitschaft zwischen Bediensteten auf verschiedenen Hierarchieebenen, welches durch das Instrument der Weisung abgesichert ist.

In diesem Zusammenhang ist auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hinzuweisen, wonach mit der unberechtigten Ablehnung der Befolgung einer Weisung gegen eine grundsätzliche Bestimmung des Dienstrechtes verstoßen wird, was nicht für die Verhängung der geringsten Disziplinarstrafe spricht (vgl. das hg. Erkenntnis vom 21. Februar 1991, Zl. 90/09/0180). In diesem Zusammenhang ist auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes

hinzuweisen, wonach mit der unberechtigten Ablehnung der Befolgung einer Weisung gegen eine grundsätzliche Bestimmung des Dienstrechtes verstoßen wird, was nicht für die Verhängung der geringsten Disziplinarstrafe spricht (vergleiche das hg. Erkenntnis vom 21. Februar 1991, Zl. 90/09/0180).

Wie auch die DOK in ihrem Erkenntnis GZ 29,30/14-DOK/09 ausführte, zählen Verletzungen der Dienstpflicht gemäß 44 Abs. 1 BDG zu den schwerwiegenden Verfehlungen und ist gerade die Befolgung im Bereich eines straff organisierten Systems wie des Exekutivdienstes für den ordnungsgemäßen und effizienten Ablauf des Dienstes von essentieller Bedeutung. Ob das Missachten der Weisung negative Folgen welcher Art auch immer nach sich gezogen hat oder nicht, ist nicht ausschlaggebend. Wie auch die DOK in ihrem Erkenntnis GZ 29,30/14-DOK/09 ausführte, zählen Verletzungen der Dienstpflicht gemäß Paragraph 44, Absatz eins, BDG zu den schwerwiegenden Verfehlungen und ist gerade die Befolgung im Bereich eines straff organisierten Systems wie des Exekutivdienstes für den ordnungsgemäßen und effizienten Ablauf des Dienstes von essentieller Bedeutung. Ob das Missachten der Weisung negative Folgen welcher Art auch immer nach sich gezogen hat oder nicht, ist nicht ausschlaggebend.

Wie bereits oben angeführt, wäre es dem Beschuldigten auch in einer derartigen Ausnahmesituation zumutbar und vor allem auch möglich gewesen, den Kommandanten auch sonntags telefonisch zu erreichen und anzufragen, ob die Dienstfreistellung so kurzfristig vor der Kur möglich wäre.

Warum der Beschuldigte von dieser Möglichkeit nicht Gebrauch gemacht hat, konnte vom Senat nicht nachvollzogen werden, zumal es der allgemeinen Lebenserfahrung entspricht, gerade in Notsituationen und Ausnahmefällen den Vorgesetzten auf kurzem Weg zu informieren und allenfalls um Lösungen zu ersuchen, denn auch für den Kommandanten gelten Fürsorgepflichten.

Ad II) Ad römisch zwei)

Freispruch

Teilweise Punkt a) „Trottel, lern mal was“ –

Dass der Beschuldigte, wie bereits oben angeführt, außer sich war und seinem Ärger „Luft gemacht hat, steht bereits außer Streit und wurde von sämtlichen Zeugen in der mündlichen Verhandlung bestätigt. Dass er aber den Kollegen A.A. als „Trottel“ beschimpfte, der lieber etwas lernen soll“ hat außer A.A. niemand der Zeugen gehört. Einzig der Zeuge K.K. führte an, dass der Beschuldigte womöglich „Depp“ sagte, aber „Trottel“ habe auch er nicht gehört.

Aufgrund des Umstandes, dass sich an eine derartige Beschimpfung keiner der Zeugen, mit Ausnahme des Betroffenen selbst, der naturgemäß sensibler und auch subjektiver als die anderen Mitarbeiter reagierte, erinnern konnte und wird dieser Teilaspekt des Punktes a) im Zweifel freigesprochen.

b) „lern mal was“ –

Um Wiederholungen zu vermeiden, wird auf die obigen Ausführungen verwiesen. Keiner der Anwesenden hat diesen Ausspruch wahrgenommen, und der Beschuldigte selbst führte glaubhaft an, dass er diesen Satz in einem anderen Zusammenhang gesagt hat, nämlich als der Kollege A.A. sich für den Offizierskurs vorbereitete bzw. für die Aufnahmeprüfung lernte, habe er ihn immer wieder darauf hingewiesen – wenn zwischendurch Zeit war – lernen zu gehen.

Gemäß § 118 Abs. 1 BDG ist das Disziplinarverfahren durch Bescheid einzustellen, wenn
Gemäß Paragraph 118, Absatz eins, BDG ist das Disziplinarverfahren durch Bescheid einzustellen, wenn

1)

der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen (Strafausschließungsgründe und Strafaufhebungsgründe) (Z 1) der Beschuldigte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung nicht begangen hat Umstände vorliegen, die die Strafbarkeit ausschließen (Strafausschließungsgründe und Strafaufhebungsgründe) (Ziffer eins,)

2)

die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt (Z 2) die dem Beschuldigten zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden kann oder keine Dienstpflichtverletzung darstellt (Ziffer 2,)

3)

Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen (Verfolgungshindernisse) Z 3 Umstände vorliegen, die die Verfolgung ausschließen (Verfolgungshindernisse) Ziffer 3,

4)

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

Wie bereits oben ausgeführt, konnte im Zuge des sehr ausführlichen Beweisverfahrens nicht zweifelsfrei festgestellt werden, ob der Beschuldigte die oben angeführten Dienstpflichtverletzungen begangen hat. Da somit die Schuld des Beamten nicht mit der für eine Verurteilung notwendige Sicherheit nachgewiesen werden konnte, war mit Freispruch vorzugehen.

Strafbemessung gem. § 93 BDG: Strafbemessung gem. Paragraph 93, BDG:

Gemäß § 93 Abs. 1 BDG ist das Maß für die Höhe der Strafe die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist jedoch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von weiteren Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Zu berücksichtigen sind außerdem die bisherigen dienstlichen Leistungen, sowie sein Verhalten im Dienststand und die Qualität der bisherigen Dienstleistungen. Gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG ist das Maß für die Höhe der Strafe die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist jedoch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von weiteren Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Zu berücksichtigen sind außerdem die bisherigen dienstlichen Leistungen, sowie sein Verhalten im Dienststand und die Qualität der bisherigen Dienstleistungen.

Nach der jüngsten Judikatur des VwGH hat sich der Senat zudem ein umfassendes Bild des Beschuldigten zu machen und dann eine Prognose zu stellen, inwieweit und in welchem Ausmaß eine Bestrafung notwendig erscheint.

Eine Bestrafung muss grundsätzlich in einem angemessenen Verhältnis zum Unrechtsgehalt der Verfehlungen stehen und muss spezial- und generalpräventiv erforderlich sein.

Der Beamte hat vorliegendenfalls in mehreren Fällen ein respektloses Verhalten gesetzt.

Aus der formlosen Dienstbeschreibung des Beamten war zudem ersichtlich - und wurde vom Vorgesetzten und Kommandanten, Oberst O.O., im Zuge seiner Zeugenvernehmung nochmals bestätigt, dass der Beschuldigte offenbar mit seiner Arbeit überfordert war, da er weder lösungsorientiert arbeite noch rasche Entscheidungen treffen könne. Er wäre zwar wirklich dienstlich bemüht, jedoch wäre er nicht kritikfähig und vor allem nicht in der Lage, Fehler einzusehen. Oberst O.O. betonte, dass die Arbeit sehr fordernd und auch stressig ist und er ein Vorgesetzter wäre, der Leistung auch einfordere.

Ähnliches wurde auch vom Zeugen KontrInsp. N.N. ausgesagt, der seit der Dienstzuteilung des Beschuldigten zur LVA, dessen Aufgaben übernommen hat. N.N. sagte wörtlich im Zuge der Zeugeneinvernahme, „dass der Arbeitsdruck und Stress schon etwas mit einem Menschen mache“.

Mildernd waren das teilweise Geständnis, die disziplinarrechtliche Unbescholtenheit sowie die Vielzahl an Belobigungen zu werten.

Als erschwerend hingegen war zu werten, dass der Beschuldigte mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen hat sowie die Vorbildwirkung als Dienstführender. Die Ermahnung selbst kann zwar nicht als erschwerend herangezogen werden, aber im Zusammenhang mit den beiden Dienstbeschreibungen gibt der Beamte ein Bild ab, das grundsätzlich mit einer Führungskraft in seiner Funktion nicht in Einklang zu bringen ist.

Dem Antrag des Verteidigers auf Verhängung eines Freispruchs ist nicht beizupflichten, da die Zeugenaussagen eindeutig und glaubwürdig sowie logisch nachvollziehbar waren und den Beschuldigten belasteten.

Dem Antrag des Disziplinaranwaltes auf Verhängung einer Geldstrafe wurde seitens des Senates ebenso wenig stattgegeben, da nach Meinung des Senates mit einer Geldbuße das Auslangen zu finden war.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zuletzt aktualisiert am

06.03.2024

Quelle: Disziplinarkommissionen, Disziplinaroberkommission, Berufungskommission Dok,
<https://www.ris.bka.gv.at/Dok>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at