

# TE Dok 2023/3/21 2023-0.079.150

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.03.2023

## Norm

BDG 1979 §43 Abs1

BDG 1979 §43a 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
- 
1. BDG 1979 § 43a heute
  2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009

## Schlagworte

Treuepflicht, achtungsvoller Umgang

## Text

Die Bundesdisziplinarbehörde hat – nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 21. März 2023, zu Recht erkannt: Die Beamtin ist gemäß § 126 Abs. 2 BDG schuldig: 1. Sie hat im Dienst, während einer verbalen Auseinandersetzung, N.N. geraten „er solle entweder einen Arzt aufsuchen, oder endlich in Pension gehen“. 2. Sie hat im Dienst bei einem Mitarbeitergespräch, ihre Vorgesetzten und den Stellvertreter schreiend als „Schwachsinnige“ und „Lügner“ beschimpft. 3. Sie hat im Dienst, ein mehrminütiges dienstliches Gespräch zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten ohne dessen Zustimmung und entgegen seiner ausdrücklichen Aufforderung, die Aufzeichnung sofort zu beenden, mit ihrem privaten Mobiltelefon aufgezeichnet. Die Beamtin hat Dienstpflichten nach § 43 Abs. 1 BDG, nämlich ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu und gewissenhaft zu erfüllen und § 43a BDG, sich gegenüber Vorgesetzten und Kollegen achtungsvoll zu verhalten, gemäß § 91 BDG schuldhaft verletzt. Gemäß § 92 Abs. 1 Ziffer 3 BDG wird die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von € 5.500,- (fünftausendfünfhundert) verhängt, deren Abstattung in 20 Monatsraten bewilligt wird. Der Beamtin werden gemäß § 117 Abs. 2 BDG Verfahrenskosten in der Höhe von € 500,- (fünfhundert) vorgeschrieben; die eigenen Kosten hat sie selbst zu tragen. Die Bundesdisziplinarbehörde hat – nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 21. März 2023, zu Recht erkannt: Die Beamtin ist gemäß Paragraph 126, Absatz 2, BDG schuldig: 1. Sie hat im Dienst, während einer verbalen Auseinandersetzung, N.N. geraten „er solle entweder einen Arzt aufsuchen, oder endlich in Pension gehen“. 2. Sie hat im Dienst bei einem Mitarbeitergespräch, ihre Vorgesetzten und den Stellvertreter schreiend als „Schwachsinnige“ und „Lügner“ beschimpft. 3. Sie hat im Dienst, ein mehrminütiges dienstliches Gespräch zwischen ihr und ihrem Vorgesetzten ohne dessen Zustimmung und entgegen seiner ausdrücklichen Aufforderung, die Aufzeichnung sofort zu beenden, mit ihrem privaten Mobiltelefon aufgezeichnet. Die Beamtin hat Dienstpflichten nach

Paragraph 43, Absatz eins, BDG, nämlich ihre dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu und gewissenhaft zu erfüllen und Paragraph 43 a, BDG, sich gegenüber Vorgesetzten und Kollegen achtungsvoll zu verhalten, gemäß Paragraph 91, BDG schuldhaft verletzt. Gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3 BDG wird die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von € 5.500,- (fünftausendfünfhundert) verhängt, deren Abstattung in 20 Monatsraten bewilligt wird. Der Beamtin werden gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG Verfahrenskosten in der Höhe von € 500,- (fünfhundert) vorgeschrieben; die eigenen Kosten hat sie selbst zu tragen

II. Hingegen wird die Beamtin im Hinblick auf den im Einleitungsbeschluss im Punkt 1 angelasteten Sachverhalt, gemäß § 126 Abs. 2 BDG im Zweifel freigesprochen. römisch zwei. Hingegen wird die Beamtin im Hinblick auf den im Einleitungsbeschluss im Punkt 1 angelasteten Sachverhalt, gemäß Paragraph 126, Absatz 2, BDG im Zweifel freigesprochen.

III. Die Suspendierung wird gemäß § 112 Abs. 6 BDG mit sofortiger Wirkung aufgehoben. römisch drei. Die Suspendierung wird gemäß Paragraph 112, Absatz 6, BDG mit sofortiger Wirkung aufgehoben.

BEGRÜNDUNG : Die Beamtin ist seit Z.Z. im Polizeidienst und wird als Mitarbeiterin der Landespolizeidirektion eingesetzt. Die Beamtin ist noch nicht definitiv und beantragte ihre Übernahme in das definitive Dienstverhältnis. Der Dienstvorgesetzte befürwortete den Antrag nicht und führte in seiner Beurteilung zusammenfassend aus, dass die Beamtin den zu erwartenden Arbeitserfolg trotz Ermahnung nicht aufgewiesen habe. Begründend wurde – neben Ausführungen zur fachlichen Qualifikation – auch vermerkt, dass die Beamtin nicht in die Belegschaft integriert sei und bei Meinungsverschiedenheiten sofort mit aggressivem Tonfall auffalle.

Zum Spruchteil I Punkt 1. Am Z.Z. kam es zwischen der Beamtin und ihrem Kollegen zu einer verbalen Auseinandersetzung, bzw. einem Streitgespräch. Nachdem der Beamte ihre Arbeit kritisiert hatte, soll sie zu ihm gesagt haben, er möge „entweder einen Arzt aufsuchen“, oder „endlich in Pension gehen“. Auf die Bemerkung des Kollegen, dass er nicht so wie alle anderen auf der Dienststelle Angst vor ihr habe, soll sie entgegnet haben, „er solle sehr wohl Angst vor ihr haben“. Zum Spruchteil römisch eins Punkt 1. Am Z.Z. kam es zwischen der Beamtin und ihrem Kollegen zu einer verbalen Auseinandersetzung, bzw. einem Streitgespräch. Nachdem der Beamte ihre Arbeit kritisiert hatte, soll sie zu ihm gesagt haben, er möge „entweder einen Arzt aufsuchen“, oder „endlich in Pension gehen“. Auf die Bemerkung des Kollegen, dass er nicht so wie alle anderen auf der Dienststelle Angst vor ihr habe, soll sie entgegnet haben, „er solle sehr wohl Angst vor ihr haben“.

Punkt 2. Am Z.Z. führten der Dienststellenleiter und sein Stellvertreter ein Gespräch mit der Beamtin, in welchem sie – im Zusammenhang mit ihrem Antrag auf Definitivstellung - zunächst darauf hingewiesen wurde, dass ihre bisherigen Leistungen nicht den Vorstellungen der Fachbereichsleitung entsprechen würden. Im Zuge dieses Gesprächs wurde die Beamtin laut und beschimpfte, bzw. beleidigte ihre Vorgesetzten, indem sie sagte „Ich schreie ja nur, wenn ihr lügt – und ihr (du) lügt ja dauernd“, „Ihr seids Lügner – ich sage nur die Wahrheit und nichts als die Wahrheit“, „Schwachsinnige“. Das Gespräch wurde daraufhin abgebrochen.

Punkt 3. Wie oben zum Sachverhalt zu Punkt 3. angeführt, übergab der Dienststellenleiter eine schriftliche Belehrung an seine Mitarbeiterin. Sie wurde dazu aufgefordert in den sogenannten Schichtleiterraum zu kommen. Die Beamtin nahm ihr Mobiltelefon heraus und setzte ihren Vorgesetzten davon in Kenntnis, dass sie das Gespräch aufzeichnen werde und aktivierte auch sofort die Aufzeichnungsfunktion. Der Vorgesetzte teilte ihr mit, dass er mit der Aufzeichnung nicht einverstanden sei und forderte sie auf, die Tonaufnahme unverzüglich zu beenden. Die Beamtin ignorierte diese Anordnung und setzte die Aufnahme fort. Das Gespräch mit der Beamtin dauerte nur einige Minuten, wobei der Vorgesetzte nur wenig sprach.

Angaben der Beamtin: Die Beamtin bekannte sich schuldig; sie räumte ein, dass ihr Verhalten gegenüber ihrem Kollegen und ihren Vorgesetzten unangemessen und beleidigend gewesen sei. Sie beantragte eine milde Strafe und dass man ihr die Chance geben möge, weiterhin im Polizeidienst zu verbleiben.

Plädoyer der Disziplinaranwaltschaft: Die DA fasste die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammen, subsumierte dies unter die entsprechenden Bestimmungen des BDG und stellte fest, dass die Beamtin schwere Dienstpflichtverletzungen zu verantworten hat. Sie beantragte Schuldspruch zu allen Punkten und die Verhängung der Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von € 7.000,-.

Plädoyer des Verteidigers: Der Verteidiger verwies darauf, dass die Beamtin keine notorisch ignorante Beamtin sei,

sondern aufgrund negativer Erfahrungen am Beginn ihrer polizeilichen Karriere sensibel reagiere. Zu beachten sei, dass es nach dem Ergebnis des Beweisverfahrens nur mit ca. 5 von ca. 45 Mitarbeitern Probleme gegeben habe. Er beantragte eine milde Strafe und die Aufhebung der Suspendierung.

Die Bundesdisziplinarbehörde hat dazu erwogen: Auf dieses Verfahren ist die Geschäftsordnung der Bundesdisziplinarbehörde für das Jahr 2023 anzuwenden.

§ 43 BDG (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Paragraph 43, BDG (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

§ 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.

Zur Schuldfrage: Das durchgeführte Beweisverfahren hat ergeben, dass die Beamtin ihre Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat. Ihr ist zu allen Punkten Vorsatz anzulasten, wobei zu 1/3 ein vorwerfbarer Rechtsirrtum (§ 9 Abs. 2 StGB) vorliegt. Zur Schuldfrage: Das durchgeführte Beweisverfahren hat ergeben, dass die Beamtin ihre Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat. Ihr ist zu allen Punkten Vorsatz anzulasten, wobei zu 1/3 ein vorwerfbarer Rechtsirrtum (Paragraph 9, Absatz 2, StGB) vorliegt.

Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 1 BDG : Punkt 1/3. Gemäß § 43 Abs. 1 BDG hat der Beamte seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und engagiert aus eigenem zu erfüllen. Er muss also während der Ausübung seines Dienstes zunächst die Gesetze beachten (Beachtung der geltenden Rechtsordnung; VwGH 4.9.1990, 88/09/0013) und die ihm übertragenen Aufgaben ordentlich erledigen (treu und gewissenhaft), sowie alles unterlassen, was die Interessen des Dienstgebers schädigen könnte. Unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung ist auch zu verstehen, dass ein Beamter in Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben nicht gegen verfassungs- und zivilrechtliche Bestimmungen verstoßen darf (vgl. dazu Kucsko-Stadlmayer; Das Disziplinarrecht der Bundesbeamten, 4. Auflage, Seite 133 ff). Im Sinne der Wortbedeutung „treu“ besteht für Beamte im Verhältnis gegenüber Behörden, sowie Personen mit denen sie im Zusammenhang mit der Amtsführung Kontakt haben, aber auch Vorgesetzten eine umfassende Wahrheitspflicht. So hat ein Beamter gegenüber seinem Vorgesetzten – auch im Hinblick auf seine innere Einstellung zu ihm - ehrlich und offen aufzutreten. Zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter muss also ein grundsätzliches Vertrauensverhältnis bestehen. Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG : Punkt 1/3. Gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG hat der Beamte seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und engagiert aus eigenem zu erfüllen. Er muss also während der Ausübung seines Dienstes zunächst die Gesetze beachten (Beachtung der geltenden Rechtsordnung; VwGH 4.9.1990, 88/09/0013) und die ihm übertragenen Aufgaben ordentlich erledigen (treu und gewissenhaft), sowie alles unterlassen, was die Interessen des Dienstgebers schädigen könnte. Unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung ist auch zu verstehen, dass ein Beamter in Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben nicht gegen verfassungs- und zivilrechtliche Bestimmungen verstoßen darf vergleiche dazu Kucsko-Stadlmayer; Das Disziplinarrecht der Bundesbeamten, 4. Auflage, Seite 133 ff). Im Sinne der Wortbedeutung „treu“ besteht für Beamte im Verhältnis gegenüber Behörden, sowie Personen mit denen sie im Zusammenhang mit der Amtsführung Kontakt haben, aber auch Vorgesetzten eine umfassende Wahrheitspflicht. So hat ein Beamter gegenüber seinem Vorgesetzten – auch im Hinblick auf seine innere Einstellung zu ihm - ehrlich und offen aufzutreten. Zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiter muss also ein grundsätzliches Vertrauensverhältnis bestehen.

Die Beamtin zeichnete, ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten auf, obwohl sie von diesem unmissverständlich darauf hingewiesen worden war, dass er dies nicht wünsche und sie die Aufzeichnung zu unterlassen habe. Sie unterließ es ihren Vorgesetzten vor Beginn der Aufzeichnung um dessen ausdrückliche Zustimmung zu ersuchen und setzte die Aufnahme gegen dessen ausdrücklichen Willen fort. Die Beamtin hat dadurch innerhalb des Schutzzwecks des § 16 ABGB rechtswidrig gehandelt. Diese Norm verankert bestimmte Persönlichkeitsrechte, die jedem zukommen und die Beamtin hätte sie bei der ihr im § 43 Abs. 1 BDG vorgeschriebenen Beachtung der geltenden Rechtsordnung berücksichtigen und die Gesprächsaufzeichnung – spätestens nachdem ihr vom Vorgesetzten mitgeteilt worden war, dass er damit nicht einverstanden sei – sofort abbrechen müssen. Sie hat dies unterlassen, die Aufzeichnung fortgesetzt und dadurch in dessen „Recht am eigenen Wort“ eingegriffen. Auch der OGH hat in mehreren zivilrechtlichen Entscheidungen festgestellt, dass eine Tonbandaufnahme während einer Besprechung unter vier Augen ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesprächspartners rechtswidrig ist und im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Angestellten Vertrauensunwürdigkeit begründet (OGH 21.10.1992, RS0031784, zu 9 ObA 215/92, 3 Ob 131/00m, 4 Ob 160/11z); er stellt insofern auf die Treuepflicht ab. Dieses in der Privatwirtschaft verlangte Vertrauensverhältnis gilt umso mehr in einem hoheitlichen Dienstverhältnis, welches noch dazu in einem besonders sensiblen Bereich der öffentlichen Sicherheit besteht. Gerade im Polizeibereich, wo es oftmals zu kritischen, gefährlichen Einsätzen kommt und wo sich die Polizisten aufeinander verlassen können müssen, ist es notwendig untereinander einen ehrlichen und offenen Umgang zu haben. Die Beamtin zeichnete, ein Gespräch mit ihrem Vorgesetzten auf, obwohl sie von diesem unmissverständlich darauf hingewiesen worden war, dass er dies nicht wünsche und sie die Aufzeichnung zu unterlassen habe. Sie unterließ es ihren Vorgesetzten vor Beginn der Aufzeichnung um dessen ausdrückliche Zustimmung zu ersuchen und setzte die Aufnahme gegen dessen ausdrücklichen Willen fort. Die Beamtin hat dadurch innerhalb des Schutzzwecks des Paragraph 16, ABGB rechtswidrig gehandelt. Diese Norm verankert bestimmte Persönlichkeitsrechte, die jedem zukommen und die Beamtin hätte sie bei der ihr im Paragraph 43, Absatz eins, BDG vorgeschriebenen Beachtung der geltenden Rechtsordnung berücksichtigen und die Gesprächsaufzeichnung – spätestens nachdem ihr vom Vorgesetzten mitgeteilt worden war, dass er damit nicht einverstanden sei – sofort abbrechen müssen. Sie hat dies unterlassen, die Aufzeichnung fortgesetzt und dadurch in dessen „Recht am eigenen Wort“ eingegriffen. Auch der OGH hat in mehreren zivilrechtlichen Entscheidungen festgestellt, dass eine Tonbandaufnahme während einer Besprechung unter vier Augen ohne ausdrückliche Zustimmung des Gesprächspartners rechtswidrig ist und im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Angestellten Vertrauensunwürdigkeit begründet (OGH 21.10.1992, RS0031784, zu 9 ObA 215/92, 3 Ob 131/00m, 4 Ob 160/11z); er stellt insofern auf die Treuepflicht ab. Dieses in der Privatwirtschaft verlangte Vertrauensverhältnis gilt umso mehr in einem hoheitlichen Dienstverhältnis, welches noch dazu in einem besonders sensiblen Bereich der öffentlichen Sicherheit besteht. Gerade im Polizeibereich, wo es oftmals zu kritischen, gefährlichen Einsätzen kommt und wo sich die Polizisten aufeinander verlassen können müssen, ist es notwendig untereinander einen ehrlichen und offenen Umgang zu haben.

Das Verhalten der Beamtin ist geeignet ein Klima des Misstrauens zu erzeugen, welches sich negativ auf den Betriebsfrieden in einer Dienststelle auswirken kann. Negative Auswirkungen auf das Miteinander in einer Dienststelle (Betriebsfrieden) können sich auch nachteilig auf die Erfüllung der sicherheitspolizeilichen Aufgaben auswirken, weshalb der Dienstgeber ein unbedingtes Interesse daran hat, dass in einer Dienststelle ein Klima des Vertrauens zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, sowie Mitarbeitern untereinander besteht.

Dienstpfllichtverletzung nach § 43a BDG : Punkte I/1 und I/2  
Dienstpfllichtverletzung nach Paragraph 43 a, BDG : Punkte I/1 und I/2

Im § 43a BDG wurde normiert, dass sich alle Bediensteten mit Achtung begegnen müssen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Die Reichweite dieser Norm geht weit über die Überschrift „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“ hinaus und umfasst grundsätzlich alle Verhaltensweisen, die geeignet sind die innerbetrieblichen Abläufe in einer Polizeidienststelle zu stören, bzw. den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Gerade im Polizeidienst ist es – aufgrund häufig anfallender gefährlicher Einsätze – zwingend erforderlich, dass sich die Bediensteten untereinander vertrauen und auf einer ehrlichen, sowie sachlichen Art und Weise kommunizieren und sich auch so verhalten. Nur dadurch kann gewährleistet werden, dass die Mitarbeiter auch in gefährlichen Einsätzen bestehen und sich solchen, im Vertrauen auf die Kameradschaft untereinander, auch stellen können. Ein intaktes betriebliches Klima innerhalb der Belegschaft einer Polizeidienststelle und auch einer Leitstelle, in

welcher die gesamten Einsätze in einem Bundesland abgewickelt werden, stellt daher ein elementares dienstliches Interesse dar. Die Norm verpflichtet alle Beamte, also Vorgesetzte und Mitarbeiter, sich mit Achtung und Respekt zu begegnen. Verhaltensweisen welche die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzen sind zu unterlassen. Als Dienstpflichtverletzung wurde in der bisherigen Judikatur wurde etwa die Äußerung zu einem Vorgesetzten, „er möge seinen blöden Mund halten“, die Beschimpfung als „Arschloch“, aber auch z.B. die von einem Lehrer vorgebrachte Behauptung der Direktor sei ein „Lügner (VwGH 20.11.2003, 2002/09/0088), gewertet. 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. Die Reichweite dieser Norm geht weit über die Überschrift „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“ hinaus und umfasst grundsätzlich alle Verhaltensweisen, die geeignet sind die innerbetrieblichen Abläufe in einer Polizeidienststelle zu stören, bzw. den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Gerade im Polizeidienst ist es – aufgrund häufig anfallender gefährlicher Einsätze – zwingend erforderlich, dass sich die Bediensteten untereinander vertrauen und auf einer ehrlichen, sowie sachlichen Art und Weise kommunizieren und sich auch so verhalten. Nur dadurch kann gewährleistet werden, dass die Mitarbeiter auch in gefährlichen Einsätzen bestehen und sich solchen, im Vertrauen auf die Kameradschaft untereinander, auch stellen können. Ein intaktes betriebliches Klima innerhalb der Belegschaft einer Polizeidienststelle und auch einer Leitstelle, in welcher die gesamten Einsätze in einem Bundesland abgewickelt werden, stellt daher ein elementares dienstliches Interesse dar. Die Norm verpflichtet alle Beamte, also Vorgesetzte und Mitarbeiter, sich mit Achtung und Respekt zu begegnen. Verhaltensweisen welche die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzen sind zu unterlassen. Als Dienstpflichtverletzung wurde in der bisherigen Judikatur wurde etwa die Äußerung zu einem Vorgesetzten, „er möge seinen blöden Mund halten“, die Beschimpfung als „Arschloch“, aber auch z.B. die von einem Lehrer vorgebrachte Behauptung der Direktor sei ein „Lügner (VwGH 20.11.2003, 2002/09/0088), gewertet.

Die Beamtin hat sich sowohl gegenüber zwei Vorgesetzten, als auch gegenüber einem gleichrangigen Kollegen beleidigend und nicht mit der gebotenen Achtung verhalten. Aufgrund der ganzheitlich zu beurteilenden Aktenlage scheint die Beamtin Probleme zu haben auf Konflikte, oder Meinungsunterschiede welche in einer Dienststelle mit vielen Mitarbeitern durchaus vorkommen können, angemessen und mit der gebotenen Sachlichkeit zu reagieren. Ihre Reaktion auf eine völlig belanglose, geringfügige Meinungsverschiedenheit bei der Entgegennahme von Notrufen (Punkt I/2) war völlig überzogen und geeignet den betroffenen Kollegen in seiner Würde zu verletzen. Das Verhalten gegenüber ihren beiden Vorgesetzten, welche sie als „Schwachsinnige“ und „Lügner“ beschimpfte, lässt jeglichen Respekt und Anstand vermissen und erweckt den objektiven Eindruck, die Beamtin sei nicht willens, gerechtfertigte Kritik an ihrer Arbeit/ihrem Verhalten zur Kenntnis zu nehmen, sondern reagiere aggressiv und beleidigend. Ihr damaliges Verhalten war geeignet eine massive Störung des Betriebsfriedens zu verursachen, sowie innerbetriebliche Abläufe und die Führung dieser Dienststelle insgesamt zu erschweren. Im Interesse einer professionellen Arbeit und zur Sicherstellung der Erfüllung des gesetzlichen Auftrags muss garantiert sein, dass nur solche Beamte ihren Dienst verrichten, die in der Lage sind dienstliche Aufgaben/Problemstellungen ruhig zu bearbeiten und bereit sind, sich auch in die innerbetriebliche Gemeinschaft einzufügen. Es ist daher zwingend erforderlich, dass in einer Dienststelle ein stabiler Betriebsfrieden herrscht und sich alle Beamten untereinander respektvoll und mit der gebotenen Achtung begegnen.

Strafbemessung - § 93 BDG: Gemäß § 93 Abs. 1 BDG 1979 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 der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Zu berücksichtigen sind aber auch die bisherigen dienstlichen Leistungen sowie sein Verhalten im Dienststand und die Qualität der bisherigen Dienstleistung. Der erkennende Senat hat sich nach der Judikatur des VwGH jedenfalls ein umfassendes Bild zu machen und dann eine Prognose zu stellen, inwieweit und in welchem Ausmaße eine Bestrafung notwendig ist. Für die Schwere der Dienstpflichtverletzung ist nicht nur maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Dienstpflichten verstoßen oder der Dienstbetrieb beeinträchtigt wurde, sondern es muss die Bestrafung grundsätzlich in einem angemessenen Verhältnis zum Unrechtsgehalt der Verfehlung stehen und sie muss spezial- und generalpräventiv erforderlich sein. Innerhalb des Schuldrahmens darf keine strengere Strafe verhängt werden, als sie aus Gründen der Spezialprävention notwendig erscheint (VwGH vom 14.11.2007, 2005/09/0115). Strafbemessung - Paragraph 93, BDG: Gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 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 der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Zu berücksichtigen sind aber

auch die bisherigen dienstlichen Leistungen sowie sein Verhalten im Dienststand und die Qualität der bisherigen Dienstleistung. Der erkennende Senat hat sich nach der Judikatur des VwGH jedenfalls ein umfassendes Bild zu machen und dann eine Prognose zu stellen, inwieweit und in welchem Ausmaße eine Bestrafung notwendig ist. Für die Schwere der Dienstpflichtverletzung ist nicht nur maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Dienstpflichten verstoßen oder der Dienstbetrieb beeinträchtigt wurde, sondern es muss die Bestrafung grundsätzlich in einem angemessenen Verhältnis zum Unrechtsgehalt der Verfehlung stehen und sie muss spezial- und generalpräventiv erforderlich sein. Innerhalb des Schuldrahmens darf keine strengere Strafe verhängt werden, als sie aus Gründen der Spezialprävention notwendig erscheint (VwGH vom 14.11.2007, 2005/09/0115).

Milderungsgründe: Geständnis, Unbescholtenheit, gute Dienstbeschreibung, was die Dienstzeit in der PI betrifft § 34 Abs. 1 Ziffer 12 StGB im Hinblick auf den Schuldspruch zu I/3  
Erschwerungsgründe: mehrere Dienstpflichtverletzungen  
Milderungsgründe: Geständnis, Unbescholtenheit, gute Dienstbeschreibung, was die Dienstzeit in der PI betrifft Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 12 StGB im Hinblick auf den Schuldspruch zu I/3  
Erschwerungsgründe: mehrere Dienstpflichtverletzungen

Es liegt gesamtheitlich eine schwerere Verletzung von Dienstpflichten vor, die geeignet war dienstliche Interessen und betriebliche Abläufe zu beeinträchtigen. Als schwerwiegendste wurde jene nach Punkt I/2 gewertet, gefolgt von jener im Punkt I/3. Dem Antrag der Disziplinaranwaltschaft auf Verhängung einer Geldstrafe war daher aus spezial- und generalpräventiven Gründen nicht entgegenzutreten. Innerhalb des Strafrahmens war eine mittlere Sanktion (ca. 2 ¼ Monatsbezüge) zu verfügen; der konkrete Strafantrag der DA wurde also gemindert. In spezialpräventiver Hinsicht wird durch die Sanktion ausreichend klargestellt, dass von der Beamtin in Zukunft ein korrektes Verhalten gegenüber Vorgesetzten und Kollegen erwartet wird. Es wird an der Beamtin liegen, zu beweisen, dass sie aus dem Disziplinarverfahren gelernt hat, nunmehr in der Lage ist, sich in die hierarchische Ordnung der Polizei einzuleben, Vorgesetzten korrekt zu begegnen, mit Kritik sachlich umzugehen sowie nicht jede Äußerung sofort als gegen sie gerichtete Mobbinghandlung zu sehen. Sie muss erkennen, sich als Teamplayerin innerhalb der Polizei zu begreifen. Die nicht unbedeutende Strafhöhe von € 5.500,- sollte dies in ausreichender Weise sicherstellen.

Spruchteil II Wenngleich im Beweisverfahren zutage trat, dass die Beamtin möglicherweise tatsächlich einigen Schulungsinhalten kritisch gegenübergestanden sein dürfte, wurden im Ergebnis keine tragfähigen Beweise ermittelt, die den Schluss zuließen, sie beabsichtige sich grundsätzlich über Vorschriften hinwegzusetzen. Der im Verfahren als Beweis vorgelegte Vorfall „Messerattentat“ war nicht geeignet, weil es sich hier um eine schlichte Fehlentscheidung der Beamtin (falsche Prioritätenzuweisung) gehandelt hatte. Es wäre aber lebensfremd anzunehmen, sie würde einen derartigen Einsatz grundsätzlich als unbedeutend ansehen und ihn hinsichtlich einer Einsatzpriorität nachrangig behandeln. Sie war daher im Zweifel freizusprechen. Spruchteil römisch zwei Wenngleich im Beweisverfahren zutage trat, dass die Beamtin möglicherweise tatsächlich einigen Schulungsinhalten kritisch gegenübergestanden sein dürfte, wurden im Ergebnis keine tragfähigen Beweise ermittelt, die den Schluss zuließen, sie beabsichtige sich grundsätzlich über Vorschriften hinwegzusetzen. Der im Verfahren als Beweis vorgelegte Vorfall „Messerattentat“ war nicht geeignet, weil es sich hier um eine schlichte Fehlentscheidung der Beamtin (falsche Prioritätenzuweisung) gehandelt hatte. Es wäre aber lebensfremd anzunehmen, sie würde einen derartigen Einsatz grundsätzlich als unbedeutend ansehen und ihn hinsichtlich einer Einsatzpriorität nachrangig behandeln. Sie war daher im Zweifel freizusprechen.

Spruchteil III Aufgrund der Rechtskraft des Erkenntnisses war die Suspendierung aufzuheben. Spruchteil römisch drei Aufgrund der Rechtskraft des Erkenntnisses war die Suspendierung aufzuheben.

Kosten des Verfahrens: Die Kosten bestimmen sich nach § 117 Abs. 2 BDG idF BGBl I. Nr. 205/2022 und waren mit 10 % der Strafhöhe, jedoch maximal € 500,- zu bestimmen. Kosten des Verfahrens: Die Kosten bestimmen sich nach Paragraph 117, Absatz 2, BDG in der Fassung Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 205 aus 2022, und waren mit 10 % der Strafhöhe, jedoch maximal € 500,- zu bestimmen.

**Zuletzt aktualisiert am**

10.05.2023

**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](http://www.jusline.at)