

TE Dok 2016/1/14 1 Ds 3/15

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.01.2016

Norm

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §91

1. BDG 1979 § 43a heute
2. BDG 1979 § 43a gültig ab 01.01.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
1. BDG 1979 § 91 heute
2. BDG 1979 § 91 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. BDG 1979 § 91 gültig von 29.05.2002 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
4. BDG 1979 § 91 gültig von 01.01.1980 bis 28.05.2002

Schlagworte

Dienstplichtverletzung

Text

BESCHEID

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz hat durch EOStA Dr. Harald SALZMANN als Vorsitzenden sowie die weiteren Mitglieder des Disziplinarsenates Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Dr. Anneliese KODEK und Bezirksinspektor Roman SÖLLNER in Gegenwart des Richters des Landesgerichts Mag. Michael FRUHMANN als Schriftführer in der Disziplinarsache gegen Oberst *** ***, *** der Justizanstalt ***, am 1. Dezember 2015 in Anwesenheit des Leitenden Staatsanwaltes Mag. Andreas SACHS als Disziplinaranwalt und des Disziplinarbeschuldigten sowie seines Verteidigers Mag. Andreas BERCHTOLD, Rechtsanwalt in Graz, nach öffentlicher Verhandlung beschlossen:

Oberst *** *** wird vom Vorwurf, er habe im Zeitraum April *** bis Dezember *** jahrelanges Mobbing („Bossing“) zu Lasten von Bezirksinspektor *** ***, Justizwachebeamter in der Justizanstalt ***, zugelassen bzw. daran mitgewirkt und dadurch gegen seine Dienstplicht nach § 43a BDG 1979, seinen Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit seinen Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, verstoßen und damit schuldhaft eine Dienstplichtverletzung nach § 91 BDG 1979 begangen, freigesprochen. Oberst *** *** wird vom Vorwurf, er habe im Zeitraum April *** bis Dezember *** jahrelanges Mobbing („Bossing“) zu Lasten von Bezirksinspektor *** ***, Justizwachebeamter in der Justizanstalt ***, zugelassen bzw. daran mitgewirkt und dadurch gegen seine Dienstplicht nach Paragraph 43 a, BDG 1979, seinen Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit seinen Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von

Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, verstoßen und damit schuldhaft eine Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 91, BDG 1979 begangen, freigesprochen.

Die Verfahrenskosten trägt gemäß § 117 Abs 1 Z 2 BDG 1979 der Bund. Die Verfahrenskosten trägt gemäß Paragraph 117, Absatz eins, Ziffer 2, BDG 1979 der Bund.

BEGRÜNDUNG:

Feststellungen:

Der Disziplinarbeschuldigte ist seit *** der Justizanstalt ***. Ab diesem Zeitpunkt hatte er dienstlich unter anderem mit dem in dieser Justizanstalt als Justizwachebeamter beschäftigten Bezirksinspektor *** zu tun.

Dieser beschwerte sich immer wieder beim Anstaltsleiter über unrichtige Abrechnungen der von ihm geleisteten Überstunden. Seine Beschwerden waren zumindest teilweise berechtigt, sodass er letztlich - aufgrund der dann korrigierten Abrechnungen - Nachzahlungen erhielt, die allerdings nicht immer ausreichend waren. Die Abrechnungen werden nicht vom Anstaltsleiter gemacht, sondern von der Diensterteilung. Der Anstaltsleiter hat die Abrechnungen allerdings abzuzeichnen und wäre zu deren Kontrolle verpflichtet gewesen.

Im *** 2008 stellte der Bundesschlösserwart bei einer routinemäßigen Überprüfung der Vollständigkeit der Schlüssel für die Justizanstalt *** das Fehlen von zwei STUV-Durchgangsschlüsseln fest. Der damalige Justizwachekommandant Chefinspektor *** hielt daraufhin in einem Aktenvermerk fest, dass Bezirksinspektor *** in seiner Funktion als Schlösserwart diese Schlüssel (unrechtmäßig) an ein Einrichtungsunternehmen weitergegeben habe. Bezirksinspektor *** erfuhr von diesem Aktenvermerk durch den damaligen Stellvertreter des Justizwachekommandanten, der ihn aufforderte, für die Rückgabe der fehlenden Schlüssel zu sorgen. Der Inhalt dieses Aktenvermerks war allerdings unrichtig, was Bezirksinspektor *** auch durch ein unterfertigtes Protokoll, aus dem sich die Rückgabe aller ihm seinerzeit anvertrauten Schlüssel ergab, zweifelsfrei belegen konnte. Kurz darauf wurden die beiden fehlenden Schlüssel auch bei anderen Justizwachebeamten aufgefunden.

Obwohl die Sache damit an sich aufgeklärt war, forderte Bezirksinspektor *** den Disziplinarbeschuldigten auf, Maßnahmen zu setzen, um für seine „Rehabilitierung“ zu sorgen und die von ihm als Verleumdung empfundene Vorgangsweise des Justizwachekommandanten zu ahnden. Da sich der Disziplinarbeschuldigte zu einer solchen Vorgangsweise nicht veranlasst sah, weil er davon ausging, dass ohnehin zweifelsfrei feststehe, dass Bezirksinspektor *** in dieser Angelegenheit keinerlei Vorwurf zu machen sei, erstattete dieser persönlich bei der Staatsanwaltschaft *** Strafanzeige gegen den Justizwachekommandanten wegen Verleumdung; dieses Ermittlungsverfahren wurde eingestellt.

Aus Anlass dieses Vorfalls beschwerte sich Bezirksinspektor *** beim Disziplinarbeschuldigten auch darüber, dass er aufgrund der Diensterteilungen oft allein in einem Betrieb eingeteilt sei oder sogar auf zwei oder gar drei Arbeitsplätze gleichzeitig eingeteilt werde, also durch zu viele Aufgaben überfordert sei. Der Disziplinarbeschuldigte unternahm diesbezüglich nichts, weil er aufgrund des tatsächlichen Arbeitsanfalls nicht davon ausging, Bezirksinspektor *** sei objektiv überfordert. Er hatte zuvor durch dessen Verhalten im Gegenteil den Eindruck gewonnen, dass er nur darauf aus sei, Arbeit „abzuwimmeln“, weil er in mehreren Fällen Gründe gefunden hatte, warum Arbeitsaufträge von Unternehmen, die von Insassen erledigt werden hätten können, aus Sicherheitsgründen nicht angenommen werden dürfen.

Die Diensterteilung macht der Anstaltsleiter. Zum Wirtschaftsbetrieb der Justizanstalt *** gehört eine kleine Kfz-Werkstätte, eine kleine Tischlerei und eine kleine Schlosserei. Insgesamt sind im Wirtschaftsbetrieb, der sich aus baulichen Gründen über zwei Etagen erstreckt, etwa 12 bis 14 Insassen beschäftigt, die in der Regel nur noch eine kurze Freiheitsstrafe zu verbüßen haben, von denen also typischerweise kein besonderes Sicherheitsrisiko ausgeht. Diese Insassen sind im Normalfall von zwei Justizwachebeamten (dem Betriebsleiter, damals Bezirksinspektor ***, und seinem Stellvertreter) zu beaufsichtigen. Aufgrund von Personalengpässen kommt es gelegentlich vor, dass nur ein Bediensteter im Wirtschaftsbetrieb eingesetzt werden kann.

Im Jahr 2006 war es tatsächlich mehrfach vorgekommen, dass Bezirksinspektor *** gleichzeitig in mehreren Betrieben eingeteilt wurde. So wurde er etwa am *** 2006 gleichzeitig in der Wäscherei, als Stellvertreter im Wirtschaftsbetrieb und - in der Zeit von *** Uhr bis *** Uhr - an der Torwache eingesetzt. Da der zum Dienst an der Torwache eingeteilte

Beamte diesen Dienstort keinesfalls verlassen darf, konnte er an diesem Tag erst um *** Uhr die beiden anderen Dienstorte aufsuchen, was mit erhöhtem Stress für ihn verbunden war. Am *** 2006 war er als Leiter im Arbeitsbetrieb und gleichzeitig als stellvertretender Leiter der Wäscherei eingeteilt, und am *** 2006 als stellvertretender Leiter des Arbeitsbetriebs und als Leiter der Wäscherei.

Es kann nicht festgestellt werden, dass der Disziplinarbeschuldigte bereits vor dem Gespräch im *** 2008 Kenntnis davon gehabt hätte, dass Bezirksinspektor *** sich durch solche Diensterteilungen massiv überfordert fühlte. Es kann auch nicht festgestellt werden, dass es nach diesem Gespräch noch zu vergleichbaren Diensterteilungen gekommen wäre.

Wegen der von ihm als sehr stressig empfundenen Tätigkeit im Wirtschaftsbetrieb bewarb sich Bezirksinspektor *** in den Jahren 2006 und 2007 um andere intern ausgeschriebene Posten, wie etwa in der Anstaltsküche und im Wohngruppenvollzug. Er erhielt aber keine dieser Stellen. Es kann nicht festgestellt werden, dass er aus unsachlichen Gründen übergangen worden wäre.

Am *** 2008 unterlief Bezirksinspektor *** ein Missgeschick dergestalt, dass er beim Verlassen der Justizanstalt nach Dienstende darauf vergaß, die ihm überlassenen Dienstschlüssel und den Pfefferspray ordnungsgemäß im Schlüssel- bzw. Waffenkasten zu verwahren. Er wurde daraufhin vom Disziplinarbeschuldigten zu einer schriftlichen Stellungnahme aufgefordert. Diese erstattete er am Folgetag wie folgt:

„[...] Ja, es ist richtig, ich habe die oben erwähnten Utensilien vergessen einzusperren. Da es aber 3 Jahre lang egal war, dass im Justizwachkommando Schlüssel gefehlt haben, dürfte sich dieses menschliche Versagen, welches auf permanente Arbeitsüberforderung zurückzuführen ist, hoffentlich entschuldigen lassen. Falls nicht, sehe ich etwaigen disziplinären Konsequenzen gelassen entgegen, da ich schon unzählige Male auf die Missstände im Arbeitsbetrieb aufmerksam gemacht habe und von Seiten der Anstaltsleitung keine Änderung herbeigeführt wurde. Im Gegenteil, es wurden meine Bedenken immer als lächerlich abgetan. Der 2. Arbeitsplatz in den Arbeitsbetrieben wird oftmals nicht besetzt bzw. wird derselbe bei Mittagspausen nie nachbesetzt. [...] In diesem Fall kann man von Glück reden, dass ich nur vergaß, meinen Schlüssel im Schlüsselkasten im Wachzimmer einzusperren, ihn aber in meinem Spind versperrt hielt, und somit die Sicherheit in [der] Anstalt nicht gefährdet war. Die permanente Arbeitsüberforderung im Arbeitsbetrieb führt, wie man sieht, zu Konzentrationsstörungen, die, wie ich immer schon zu bedenken gab, irgendwann einmal fatale Folgen haben könnten. [...]“

Der Disziplinarbeschuldigte teilte Bezirksinspektor *** daraufhin mit Schreiben vom *** 2008 mit, dass er die Nichteinhaltung von grundlegenden Vorschriften über die Verwahrung von Dienstwaffen und Dienstschlüsseln als eine durchaus entschuldbare Fehlleistung qualifiziere und eine disziplinäre Ahndung nicht als notwendig erachte. Etwas schwieriger gestalte sich in diesem Zusammenhang jedoch die Beurteilung seiner Aussagen, wonach er eine „permanente Arbeitsüberforderung im Arbeitsbetrieb“ erlebe, „die zu Konzentrationsstörungen führt, die irgendwann einmal fatale Folgen haben können“. Der Anstaltsleiter müsse aus diesen Aussagen den Schluss ziehen, dass Bezirksinspektor *** aufgrund der von ihm empfundenen Arbeitsüberlastung nicht mehr in der Lage sei, grundlegende und einfache Vorschriften des Dienstbetriebs einzuhalten und sogar andere Fehlleistungen mit eventuell größerer Tragweite selbst nicht mehr ausschließen könne. Da deshalb von Gefahr im Verzug auszugehen sei, werde als Sofortmaßnahme verfügt, dass er mit sofortiger Wirkung nicht mehr zur Nachtdienstleistung heranzuziehen sei, dass ihm die Trageberechtigung für den Rettungsmehrzweckstock ebenso wie die Mitgliedschaft in der Einsatzgruppe mit sofortiger Wirkung entzogen werde, dass ihm die Dienstpistole abgenommen werde und er sich gemäß § 52 Abs 1 BDG 1979 zur Feststellung der Dienstfähigkeit einer entsprechenden fachärztlichen Untersuchung zu unterziehen habe; Arzt und Termin würden ihm noch zeitgerecht zur Kenntnis gebracht werden. Der Disziplinarbeschuldigte teilte Bezirksinspektor *** daraufhin mit Schreiben vom *** 2008 mit, dass er die Nichteinhaltung von grundlegenden Vorschriften über die Verwahrung von Dienstwaffen und Dienstschlüsseln als eine durchaus entschuldbare Fehlleistung qualifiziere und eine disziplinäre Ahndung nicht als notwendig erachte. Etwas schwieriger gestalte sich in diesem Zusammenhang jedoch die Beurteilung seiner Aussagen, wonach er eine „permanente Arbeitsüberforderung im Arbeitsbetrieb“ erlebe, „die zu Konzentrationsstörungen führt, die irgendwann einmal fatale Folgen haben können“. Der Anstaltsleiter müsse aus diesen Aussagen den Schluss ziehen, dass Bezirksinspektor *** aufgrund der von ihm empfundenen Arbeitsüberlastung nicht mehr in der Lage sei, grundlegende und einfache Vorschriften des Dienstbetriebs einzuhalten und sogar andere Fehlleistungen mit eventuell größerer Tragweite selbst nicht mehr ausschließen könne. Da deshalb von Gefahr im Verzug auszugehen sei, werde als Sofortmaßnahme verfügt, dass er

mit sofortiger Wirkung nicht mehr zur Nachtdienstleistung heranzuziehen sei, dass ihm die Trageberechtigung für den Rettungsmehrzweckstock ebenso wie die Mitgliedschaft in der Einsatzgruppe mit sofortiger Wirkung entzogen werde, dass ihm die Dienstpistole abgenommen werde und er sich gemäß Paragraph 52, Absatz eins, BDG 1979 zur Feststellung der Dienstfähigkeit einer entsprechenden fachärztlichen Untersuchung zu unterziehen habe; Arzt und Termin würden ihm noch zeitgerecht zur Kenntnis gebracht werden.

Zur Begründung führte der Disziplinarbeschuldigte aus, dass er aufgrund der Angaben des Bezirksinspektor *** berechnete Zweifel an der für die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben erforderlichen körperlichen oder geistigen Eignung des Beamten habe, zumal auch von einem medizinischen Laien in diesem Fall von einem stressbedingten Überlastungssyndrom oder einem sich eventuell abzeichnenden Burn-out-Syndrom ausgegangen werden müsse. Es gebe in diesem Zusammenhang sogar Anzeichen für einen sich markant abzeichnenden Realitätsverlust; anders wäre es nicht zu erklären, dass er nun plötzlich zur Meinung gelange, dass im Justizwachkommando angeblich drei Jahre lang Schlüssel gefehlt hätten, wo er doch selbst mit Hilfe des Anstaltsleiters erst vor wenigen Wochen den Beweis erbracht habe, dass er sämtliche Schlüssel vollzählig übergeben habe, also kein Schlüssel fehle. Wie er jetzt plötzlich zur gegenteiligen Ansicht kommen könne, sei nicht nachvollziehbar. Als Vorgesetzter sehe er sich verpflichtet, dann, wenn sich jemand überlastet fühle, für eine entsprechende Entlastung, soweit dies dienstlich möglich sei, zu sorgen. Durch die getroffenen Maßnahmen scheine einigermaßen sichergestellt, dass er kontinuierlicher in seiner Funktion als Werkstättenleiter Dienstverwendung finden werde, wodurch für ihn eine Entspannung hinsichtlich der von ihm empfundenen Arbeitsüberforderung eintreten müsste.

Bezirksinspektor *** empfand diese Vorgangsweise des Disziplinarbeschuldigten auch deshalb als gegen ihn gerichtetes Mobbing, weil mit dem Wegfall der Möglichkeit, Nachtdienste zu leisten, eine empfindliche Reduktion seiner Bezüge verbunden war.

Die vom Disziplinarbeschuldigten veranlasste ärztliche Untersuchung erfolgte am *** 2008 durch den Sachverständigen Univ.-Prof. *** in ***. An diesem Tag hätte Bezirksinspektor *** eigentlich Urlaub gehabt; er empfand die Festlegung dieses Tags deshalb als Bestandteil eines gegen ihn gerichteten Mobbing-Geschehens. Tatsächlich wurde der Untersuchungstermin allerdings vom Sachverständigen und nicht etwa vom Anstaltsleiter festgesetzt. Bezirksinspektor *** äußerte damals auch nicht gegenüber dem Disziplinarbeschuldigten, dass der Termin für ihn ungünstig sei.

In seinem mit *** 2008 datierten, jedoch erst am *** 2009 in der Justizanstalt *** eingelangten Gutachten kam der Sachverständige zum Ergebnis, dass Bezirksinspektor *** in psychiatrisch-diagnostischer Hinsicht keine manifeste Störung im Sinne der psychiatrischen Krankheitslehre aufweise. Das gesamte Untersuchungsgespräch habe sich im Wesentlichen um eine Auseinandersetzung gedreht, die am Arbeitsplatz stattfinde. Der Untersuchte führe vieles zum Teil auf Missverständnisse, zum Teil auch auf Provokation seinerseits zurück, die er aber nach seinem Standpunkt nur aufgrund seiner Funktion als Personalvertreter getätigt habe. In der Tatsache, dass er Personalvertreter geworden sei, sehe er auch eine zusätzliche Belastung im Verhältnis zu seinen Vorgesetzten. Der Sachverständige könne nicht überprüfen, inwiefern die Angaben des Untersuchten stimmen. Jedenfalls fühle sich dieser diesbezüglich gemobbt. Mangels Überprüfbarkeit der beschriebenen Situation könne der Sachverständige nicht einschätzen, ob es sich hier um eine paranoide Erlebnisverarbeitung handle oder schlichtweg um die authentische Beschreibung einer Auseinandersetzung am Arbeitsplatz. Bezirksinspektor *** leide an keiner schwerwiegenden psychischen Erkrankung, die behandlungsbedürftig wäre. Insbesondere gebe es keinen Anhaltspunkt für Überforderung und Burn-out oder ähnliches, oder auch für eine depressive Entwicklung. Damit bestehe auch kein Hinweis darauf, dass er für die Erfüllung der Dienstpflicht nicht geeignet wäre und von seinen Obliegenheiten wie zB Nachtdienstleistung, Einsatzgruppe etc entbunden werden müsse. Sollte aber – was wie gesagt aus der Distanz nicht beurteilbar sei – bei ihm eine paranoide Entwicklung stattfinden, bestünde natürlich ein entsprechendes Sicherheitsrisiko, weshalb eine generelle Veränderung des Arbeitsprofils des Untersuchten überdacht werden müsste.

Im Hinblick auf dieses Gutachten nahm der Disziplinarbeschuldigte Ende *** 2009 die von ihm getroffenen Maßnahmen zurück, Bezirksinspektor *** erhielt also wieder seine Dienstwaffe und durfte wieder Nachtdienste und Rufbereitschaft leisten. Hinsichtlich der Einsatzgruppe und der besonderen Dienstwaffe (Rettungsmehrzweckstock) wartete der Anstaltsleiter vorerst noch die weitere Entwicklung der Situation ab.

Bezirksinspektor *** erhielt am *** 2009 an seine dienstliche E-Mail-Adresse von einem (einer) ihm nicht bekannten

Absender(in) ein E-Mail, in dem davon die Rede war, dass jemand („der Idiot“) einen Film, der Oralverkehr zwischen ihm und der (angeblichen) Absenderin „Jena“ zeige, ins Internet gestellt habe. Er wurde in dem E-Mail aufgefordert, den entsprechenden Link anzuklicken und „denen“ ein Mail mit der Aufforderung zu schreiben, „der Film soll da raus“.

Bezirksinspektor *** leitete dieses E-Mail am selben Tag, statt es einfach zu löschen oder als Spam zu markieren, mit dem Betreff „Ich brauche deine Hilfe“, jedoch ohne weiteren Kommentar, an den Anstaltsleiter weiter. Dieser erklärte ihm daraufhin, dass man da nicht viel machen könne, weil ein solches E-Mail „von überall herkommen“ könne.

Am *** 2009 und am *** 2009 erhielt Bezirksinspektor *** jeweils gleichlautende E-Mails, die er wiederum, diesmal ausdrücklich mit der „Bitte um Abstellung im Dienstwege“ bzw um Eruiierung des Absenders, an den Anstaltsleiter, aber auch an dessen Stellvertreter und an Mitarbeiter der Vollzugsdirektion weiterleitete. Der Disziplinarbeschuldigte unternahm auch in weiterer Folge nichts in dieser Sache.

Bezirksinspektor *** war vom *** 2007 bis *** 2013 mit *** *** verheiratet, die ebenfalls in der Justizanstalt *** tätig war (und ist). Seit der Scheidung ihrer Ehe leben die beiden in Lebensgemeinschaft. Sie waren sowohl während ihrer Ehe als auch danach auf eigenen Wunsch stets in derselben Nachtdienstpartie eingesetzt. Im Hinblick darauf wurde Bezirksinspektor *** im Jahr 2009 vom Anstaltsleiter nicht, als er nach der üblichen Vorgangsweise dazu herangestanden wäre, zum (ständigen) Nachtdienstkommandanten für diese Partie bestellt. Er wurde lediglich vereinzelt als sogenannter „Springer“ als Nachtdienstkommandant eingesetzt, wenn der bestellte Nachtdienstkommandant verhindert war. Erst nach der Scheidung von *** wurde Bezirksinspektor *** zum Nachtdienstkommandanten bestellt.

Am *** 2014 erstattete der Disziplinarbeschuldigte gegen Bezirksinspektor *** eine Disziplinaranzeige wegen eines Vorfalls, der sich an diesem Tag zwischen dem Angezeigten und dem Leiter des Wirtschaftsbetriebs, Oberstleutnant ***, ereignet hatte. Als Reaktion auf diesen Vorfall traf der Disziplinarbeschuldigte weiters die Sofortmaßnahme, Bezirksinspektor *** von seiner Funktion als bestellter Nachtdienstkommandant zu entbinden, weil das Vertrauen in den Bediensteten für die Ausübung dieser verantwortungsvollen Tätigkeit nicht mehr gegeben sei. Ab diesem Zeitpunkt wurde Bezirksinspektor *** weder als Nachtdienstkommandant noch als Nachtdienstkommandant-Stellvertreter eingesetzt, sondern hatte den Nachtdienst als einfacher Posten zu absolvieren.

Diese „Degradierung“ war für Bezirksinspektor *** unter anderem deshalb unangenehm, weil der Nachtdienstkommandant im Nachtdienst wesentlich angenehmere Ruhezeiten hat als sein Stellvertreter oder gar ein einfacher Posten.

Beweiswürdigung:

Die Feststellungen beruhen zunächst auf den Personalakten des Disziplinarbeschuldigten und des Zeugen *** und hinsichtlich des Großteils der geschilderten Vorkommnisse auf den im Wesentlichen miteinander in Einklang zu bringenden Aussagen der Genannten.

Während der Zeuge *** angab, die Dienstenteilung werde vom Kommando bzw vom Justizwachekommandanten gemacht, sagte der Disziplinarbeschuldigte aus, dass er die Dienstenteilung vornehme. Es ist davon auszugehen, dass der Disziplinarbeschuldigte besser über die von ihm tatsächlich erbrachten Tätigkeiten Bescheid weiß als der Zeuge, sodass seiner Aussage zu folgen war.

Zu der von Bezirksinspektor *** empfundenen Arbeitsüberforderung ist zu sagen, dass er lediglich drei allenfalls problematische Dienstenteilungen vorlegte, die alle aus dem Jahr 2006 stammten. Dass es auch in den Folgejahren, insbesondere nach dem Gespräch mit dem Disziplinarbeschuldigten im *** 2008 zu solchen Dienstenteilungen gekommen wäre, ist seiner Aussage hingegen nicht (konkret) zu entnehmen, wenngleich er unsubstanziiert behauptete, dass seinem Eindruck nach die Schikanen danach vom Disziplinarbeschuldigten ausgegangen seien. Seiner weiteren Behauptung, dieser habe die Schikanen bis dahin „geduldet“, lässt sich nicht mit der erforderlichen Sicherheit entnehmen, dass der Disziplinarbeschuldigte vor *** 2008 gewusst hätte, dass sich Bezirksinspektor *** durch die (mehr oder weniger häufige) gleichzeitige Einteilung auf mehrere Arbeitsplätze massiv überfordert bzw schikaniert fühlte.

Soweit der Zeuge *** es als Mobbing empfand, dass er Posten, für die er sich beworben hatte, nicht erhielt, konnte er keinen einzigen objektiven Anhaltspunkt dafür benennen, dass dies aus unsachlichen Gründen geschehen wäre. Die bloße Tatsache, dass Kollegen mit niedrigerem Rang die Stellen erhielten, reicht für eine solche Annahme nicht aus.

Der Disziplinarbeschuldigte legte glaubwürdig dar, dass er Bezirksinspektor *** erst nach dessen Scheidung von *** zum Nachtdienstkommandanten bestellte. Der gegenteiligen Aussage des Zeugen ***, er sei bereits ab *** 2013 bestellter Nachtdienstkommandant gewesen, konnte nicht gefolgt werden, weil er unmittelbar daran anschließend angab, ihm sei bei einem Nachtdienst im *** 2013 (einmalig) „wieder einmal ein Kollege vorgezogen“ worden; dies kann im Zusammenhalt mit den übrigen Beweisergebnissen nur so verstanden werden, dass es sich damals um einen „Springer“-Einsatz handelte; es ist aber nicht nachvollziehbar, wie es geschehen hätte können, dass Bezirksinspektor *** als bestellter Nachtdienstkommandant damit konfrontiert wurde, dass ihm, obwohl er im Dienst war, ein „Springer“ als Nachtdienstkommandant vorgesetzt wurde.

Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 43a BDG 1979 haben Beamtinnen und Beamte (unter anderem) als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Gemäß Paragraph 43 a, BDG 1979 haben Beamtinnen und Beamte (unter anderem) als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

§ 43a BDG 1979 normiert ein „Mobbingverbot“. Bei „Mobbing“ handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Dienstverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet (9 ObA 131/11x; 1 Ob 106/15t; RIS-Justiz RS0124076; Kucsko-Stadelmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten 4 214). Paragraph 43 a, BDG 1979 normiert ein „Mobbingverbot“. Bei „Mobbing“ handelt es sich um eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen und Kolleginnen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Dienstverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet (9 ObA 131/11x; 1 Ob 106/15t; RIS-Justiz RS0124076; Kucsko-Stadelmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten 4 214).

Für Mobbing ist das systematische, ausgrenzende und prozesshafte Geschehen über einen längeren Zeitraum typisch, etwa durch systematische Verweigerung jeder Anerkennung, Isolation, Zurückhaltung von Informationen, Rufschädigung etc. Die große Bandbreite möglicher Mobbinghandlungen entzieht sich einer vollständigen Aufzählung (9 ObA 131/11x mwN; RIS-Justiz RS0124076; Kucsko-Stadelmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten 4 214).

Beispiele von Schikanen bzw ins Mobbing hineinreichende Maßnahmen von Vorgesetzten und Arbeitskollegen sind wiederholte Beschimpfungen, ohne dafür den geringsten Anlass gegeben zu haben, negative Äußerungen vor Kollegen und/oder unbeteiligten Dritten (Außenstehenden), sinnlose oder überflüssige Weisungen, wiederholtes Umstoßen und Leugnen getroffener Abmachungen und das Verbot des schriftlichen Festhaltens von Weisungen, Berufung auf die Amtsverschwiegenheit und daher Ausschluss von dritten Gesprächszeugen, im Vergleich zur Kollegenschaft ungewöhnlich häufige und sachlich nicht indizierte Weisungserteilung, Anordnung einer vorherigen Vorlagepflicht sämtlicher Erledigungen, welches Aufsichtsniveau nicht auch bei Kollegen in derart einschränkender Art und Weise zur Anwendung gebracht wird (1 Ob 106/15t mwN).

Mit dem Mobbingverbot soll nicht jede spontane Gemütsäußerung „auf die Goldwaage gelegt“ werden, sehr wohl aber sollen Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit den Betriebsfrieden ernstlich stören, erfasst werden. Die in § 43a BDG 1979 formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander soll sicherstellen, dass Mobbing zielsicher und schnell unterbunden und geahndet werden kann, und soll auch gegenüber dem Bediensteten klarstellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt (ErläutRV 488 BlgNR XXIV. GP 9). Mit dem Mobbingverbot soll nicht jede spontane Gemütsäußerung „auf die Goldwaage gelegt“ werden, sehr wohl aber sollen Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit den

Betriebsfrieden ernstlich stören, erfasst werden. Die in Paragraph 43 a, BDG 1979 formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander soll sicherstellen, dass Mobbing zielsicher und schnell unterbunden und geahndet werden kann, und soll auch gegenüber dem Bediensteten klarstellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt (ErläutRV 488 BlgNR römisch 24 . Gesetzgebungsperiode 9,).

Die rechtliche Würdigung eines als „Mobbing am Arbeitsplatz“ zu bezeichnenden Sachverhalts hat vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten – wie die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht – verletzt wurden (9 ObA 131/11x; 1 Ob 106/15t). Beim Tatbestand „Mobbing“ handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und Einzelhandlungen einen Verstoß gegen § 43a BDG ergeben (VwGH 2011/09/0197). Nicht entscheidend ist, dass die einzelnen Handlungen für sich genommen rechtswidrig sind. Die rechtliche Würdigung eines als „Mobbing am Arbeitsplatz“ zu bezeichnenden Sachverhalts hat vor allem unter dem Blickwinkel zu erfolgen, ob von den beteiligten Akteuren arbeitsrechtliche Pflichten – wie die den Arbeitgeber treffende Fürsorgepflicht – verletzt wurden (9 ObA 131/11x; 1 Ob 106/15t). Beim Tatbestand „Mobbing“ handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und Einzelhandlungen einen Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG ergeben (VwGH 2011/09/0197). Nicht entscheidend ist, dass die einzelnen Handlungen für sich genommen rechtswidrig sind.

In dem aufgrund der Disziplinaranzeige des nunmehrigen Disziplinarbeschuldigten vom 28.5.2014 gegen Bezirksinspektor *** eingeleiteten, zu *** Ds *** geführten Disziplinarverfahren ergab sich aufgrund der Aussage des dortigen Disziplinarbeschuldigten der Verdacht, er sei bei seiner Tätigkeit in der Justizanstalt *** jahrelangem Mobbing („Bossing“) seitens seines unmittelbaren Vorgesetzten Oberstleutnant *** und (zumindest indirekt) auch des Anstaltsleiters ausgesetzt gewesen. Bezirksinspektor *** legte dem Disziplinarsenat in diesem Zusammenhang insbesondere ein sechsseitiges undatiertes Schreiben zur Weiterleitung an die Vollzugsdirektion vor, in dem er von ihm als Mobbing bzw Bossing empfundene Vorfälle beginnend mit *** 2003 bis *** 2014 auflistete.

Diese Vorwürfe lassen sich, bezogen auf den Anstaltsleiter, wie folgt zusammenfassen:

- der Disziplinarbeschuldigte ignoriere diverse Beschwerden des Bezirksinspektor ***, kümmere sich also nicht um berechnigte Anliegen der Bediensteten;
- er nehme Bezirksinspektor *** nicht ernst und bezeichne ihn grundlos als psychisch auffällig;
- er habe Bezirksinspektor *** bei der Bestellung zum Nachtdienstkommandanten jahrelang übergangen;
- er lasse zu, dass Bezirksinspektor *** durch zu viele ihm gleichzeitig gestellte Aufgaben - dies zumindest teilweise als Reaktion auf seine Beschwerden bzw Meldungen über Missstände und damit als Schikane - überfordert werde.

Das Beweisverfahren hat keine ausreichenden Anhaltspunkte für ein derartiges systematisches Mobbingverhalten des Disziplinarbeschuldigten ergeben. Dazu im Einzelnen:

In der Auseinandersetzung zwischen Bezirksinspektor *** und dem damaligen Justizwachekommandanten wegen der STUV-Durchgangsschlüssel war ein weiteres Einschreiten des Disziplinarbeschuldigten objektiv nicht notwendig, nachdem sich die Angelegenheit durch Auffinden der zunächst fehlenden Schlüssel bereits aufgeklärt hatte. Die damalige Reaktion des Bezirksinspektor ***, eine Strafanzeige gegen Chefinspektor *** wegen Verleumdung zu erstatten, ist vielmehr als überzogen zu werten.

Die von Bezirksinspektor *** oftmals (zu Recht) beanstandeten Überstundenabrechnungen sind dem Disziplinarbeschuldigten zwar insofern anzulasten, als er für deren Richtigkeit verantwortlich war und selbst zugestand, dass er verpflichtet gewesen wäre, „da genauer hinzuschauen“. Allerdings gibt es nicht den geringsten Anhaltspunkt dafür, dass der Disziplinarbeschuldigte die unrichtigen Abrechnungen geduldet (oder gar veranlasst) hätte, um Bezirksinspektor *** zu schikanieren oder zu schädigen. Entgegen dessen Ansicht liegt Mobbing nicht schon deshalb vor, weil ein „Diebstahl von Zeit und Geld“ erfolge.

Nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens besteht auch kein Hinweis darauf, dass der Disziplinarbeschuldigte auf das Hilfsersuchen des Zeugen *** bezüglich von ihm erhaltener „Sex-Mails“ nicht ausreichend reagiert hätte: Es wäre zwar vielleicht technisch möglich gewesen, den Absender dieser E-Mails zu eruieren, allerdings ist mit Sicherheit davon

auszugehen, dass dies nur mit sehr großem Aufwand gelingen hätte können, der in keinem Verhältnis zu dem zu erzielenden Nutzen gestanden wäre. Schließlich ging es nicht etwa darum, zu verhindern, dass Dritte, wie etwa Kollegen, E-Mails mit derart pikanten (wenn auch wohl nicht den Tatsachen entsprechenden) Aussagen über Bezirksinspektor *** erhalten, sondern dieser erhielt die E-Mails offenbar als einziger. Im Hinblick darauf ist es aber schlichtweg nicht nachvollziehbar, wieso Bezirksinspektor *** diese E-Mails nicht einfach löschte, sondern sie – durch Weiterleitung an den Anstaltsleiter und letztlich auch an die Vollzugsdirektion – (erstmalig) publik machte.

Dem Disziplinarbeschuldigten können die im Jahr 2006 vorgenommenen, Bezirksinspektor *** überfordernden Diensterteilungen, die für sich genommen grundsätzlich Bestandteil eines Mobbing-Geschehens sein könnten, schon deshalb nicht angelastet werden, weil kein Anhaltspunkt dafür besteht, dass sich der Betroffene bereits damals hilfessuchend an ihn gewendet, ihn also auf seine Überforderung hingewiesen hätte.

Dass Bezirksinspektor *** bis zu seiner Scheidung von *** nicht zum Nachtdienstkommandanten bestellt wurde, kann dem Disziplinarbeschuldigten schon deshalb nicht zum Vorwurf gemacht werden, weil es in der Tat sehr problematisch ist, wenn ein Beamter oder eine Beamtin als Nachtdienstkommandant seiner Ehegattin oder seinem Ehegatten (bzw seiner Lebensgefährtin oder seinem Lebensgefährten) Anweisungen zu erteilen hat. In diesem Zusammenhang ist anzumerken, dass der Disziplinarbeschuldigte insofern nicht konsequent vorging, als er es zuließ, dass Bezirksinspektor *** in dieser Konstellation als Springer Nachtdienstkommandant war, und ihn nach seiner Scheidung zum Nachtdienstkommandanten bestellt, obwohl er weiterhin in Lebensgemeinschaft mit *** lebte; dies kann aber, weil es ja den Intentionen des Bezirksinspektor *** entsprach, keinesfalls Mobbing darstellen.

Die Vorgangsweise des Disziplinarbeschuldigten, Bezirksinspektor *** als Reaktion auf dessen Stellungnahme zum Vorfall vom November 2008 zu einem psychiatrischen Sachverständigen zu schicken und ihn vorübergehend keine Nachtdienste leisten zu lassen etc, war überzogen und möglicherweise auf das schlechte persönliche Verhältnis der beiden zurückzuführen.

Ebenso problematisch war die Entscheidung des Disziplinarbeschuldigten, Bezirksinspektor *** gleichzeitig mit der Erstattung der Disziplinaranzeige im ***, also noch vor Einleitung eines Disziplinarverfahrens durch die Disziplinarkommission, als Nachtdienstkommandant abzusetzen.

Diese zwei Vorgänge reichen aber noch nicht aus, um von Mobbing auszugehen.

Der Disziplinarbeschuldigte war deshalb freizusprechen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen diesen Bescheid kann binnen vier Wochen nach seiner Zustellung Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Die Postaufgabe der Beschwerde an die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz innerhalb von vier Wochen nach Zustellung des Bescheides gilt als rechtzeitig. Die Beschwerde kann auch in jeder anderen technisch möglichen Weise eingebracht werden. Die Einbringung mit E-Mail ist jedoch nur insoweit zulässig, als für den elektronischen Verkehr zwischen der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz und den Parteien nicht besondere Übermittlungsformen vorgesehen bzw. etwaige technische Voraussetzungen oder organisatorische Beschränkungen des elektronischen Verkehrs im Internet bekannt gemacht sind (§ 13 Abs. 2 AVG). Gegen diesen Bescheid kann binnen vier Wochen nach seiner Zustellung Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Die Postaufgabe der Beschwerde an die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz innerhalb von vier Wochen nach Zustellung des Bescheides gilt als rechtzeitig. Die Beschwerde kann auch in jeder anderen technisch möglichen Weise eingebracht werden. Die Einbringung mit E-Mail ist jedoch nur insoweit zulässig, als für den elektronischen Verkehr zwischen der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz und den Parteien nicht besondere Übermittlungsformen vorgesehen bzw. etwaige technische Voraussetzungen oder organisatorische Beschränkungen des elektronischen Verkehrs im Internet bekannt gemacht sind (Paragraph 13, Absatz 2, AVG).

Die Beschwerde hat gemäß § 9 Abs. 1 VwGVG zu enthalten: Die Beschwerde hat gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VwGVG zu enthalten:

1. die Bezeichnung des angefochtenen Bescheides,
2. die Bezeichnung der belangten Behörde,

3. die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt,

4. das Begehren und

5. die Angaben, die erforderlich sind, um zu beurteilen, ob die Beschwerde rechtzeitig eingebracht ist.

Eine rechtzeitig eingebrachte und zulässige Beschwerde hat gemäß § 13 Abs. 1 VwGVG aufschiebende Wirkung. Diese kann jedoch ausgeschlossen werden, wenn nach Abwägung der berührten öffentlichen Interessen und Interessen anderer Parteien der vorzeitige Vollzug des angefochtenen Bescheides oder die Ausübung der durch den angefochtenen Bescheid eingeräumten Berechtigung wegen Gefahr in Verzug dringend geboten ist (§ 13 Abs. 2 VwGVG). Eine rechtzeitig eingebrachte und zulässige Beschwerde hat gemäß Paragraph 13, Absatz eins, VwGVG aufschiebende Wirkung. Diese kann jedoch ausgeschlossen werden, wenn nach Abwägung der berührten öffentlichen Interessen und Interessen anderer Parteien der vorzeitige Vollzug des angefochtenen Bescheides oder die Ausübung der durch den angefochtenen Bescheid eingeräumten Berechtigung wegen Gefahr in Verzug dringend geboten ist (Paragraph 13, Absatz 2, VwGVG).

Zuletzt aktualisiert am

28.01.2016

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