

TE Dok 2015/11/3 3 Ds 1/15

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.11.2015

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

Dienstpflichtverletzung

Text

DISZIPLINARERKENNTNIS

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz hat durch RidOLG Mag. Marc Koller als Vorsitzenden und die weiteren Mitglieder des Disziplinarsenats RidLG Mag. Michael Lichtenegger LL.B. und KI Christian Kircher in der Disziplinarsache gegen ***, *** in der Justizanstalt ***, nach der in Anwesenheit des Disziplinaranwalts OStA Mag. Harald Winkler, des Disziplinarbeschuldigten *** sowie der Schriftführerin VB Marlene Scheuchenpflug durchgeführten mündlichen Verhandlung am 7. September 2015 zu Recht erkannt:

*** ist schuldig,

a) er hat am *** *** anlässlich einer Ausführung von zwei Insassen zum Lungenröntgen in Gegenwart eines weiteren Bediensteten (***) und dieser zwei Insassen in herabwürdigender Art und Weise behandelt, indem er die Äußerung „Eh klar für was soll man die denn (gemeint ***) sonst brauchen?“ getätigt hat; sowie

b) er hat wiederholt bis zu dreimal wöchentlich seit etwa Mai *** bis Dezember *** *** betreffende beleidigende Äußerungen (etwa „Dea kaun mi am Oasch leckn!“, „Bei dem seine Scheiß-Programme kenn i mi net aus!“, „Der kann sich seinen Scheißdreck selber machen!“) und Kraftausdrücke (etwa „Hurens-gott-verschissana-tog“) im Dienst in einem für *** unerträglichen und diese psychisch belastenden Ausmaß verwendet, sodass diese unter diesen Umständen ihre Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß verrichten konnte.

*** hat hiedurch gegen seine Dienstpflichten nach § 43a BDG 1979, einander als Mitarbeiter mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen sowie im Umgang mit Kollegen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen

oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, und nach § 43 Abs 2 BDG 1979, in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt, verstoßen und damit iSd § 91 BDG 1979 schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt.*** hat hierdurch gegen seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG 1979, einander als Mitarbeiter mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen sowie im Umgang mit Kollegen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, und nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979, in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt, verstoßen und damit iSd Paragraph 91, BDG 1979 schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt.

Gemäß § 126 Abs 2 BDG 1979 iVm § 92 Abs 1 Z 1 BDG 1979 wird unter Anwendung des § 93 Abs 2 BDG 1979 über *** die Disziplinarstrafe des Gemäß Paragraph 126, Absatz 2, BDG 1979 in Verbindung mit Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer eins, BDG 1979 wird unter Anwendung des Paragraph 93, Absatz 2, BDG 1979 über *** die Disziplinarstrafe des Verweises verhängt.

Gemäß § 117 Abs 2 BDG 1979 hat *** einen Teil der Kosten des Verfahrens in Höhe von EUR 100,00 (in Worten: Euro einhundert) zu ersetzen. Gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG 1979 hat *** einen Teil der Kosten des Verfahrens in Höhe von EUR 100,00 (in Worten: Euro einhundert) zu ersetzen.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

Der am *** geborene *** trat den Dienst in der Justizanstalt *** am *** an. Mit *** wurde er zum ***inspektor und mit *** zum ***inspektor ernannt. Mit *** wurde er in die Verwendungsgruppe *** eingestuft.

*** ist verwitwet und hat keine Sorgepflichten. Er ist Eigentümer von zwei Liegenschaften mit einem Gesamtverkehrswert von EUR ***. Es bestehen Schulden in Höhe von EUR ***. Der Disziplinarbeschuldigte bezieht ein Grundeinkommen inklusive Zulagen für Nachtdienste und Überstunden von monatlich brutto ***, 14 x jährlich; dies entspricht einem durchschnittlichen Nettoeinkommen von rund EUR *** monatlich (Bezugsauskunft ***, ON ***).

Am *** erstattete der Leiter der Vollzugsdirektion gegen *** Disziplinaranzeige. Darin legt er dem Disziplinarbeschuldigten als Verstoß gegen § 43a BDG 1979 beurteilte Verhaltensweisen zur Last, weil er a) am *** *** anlässlich einer Ausführung von zwei Insassen zum Lungenröntgen in Gegenwart eines weiteren Bediensteten (***) und dieser zwei Insassen in herabwürdigender Art und Weise behandelt habe, indem er die Äußerung „Eh klar für was soll man die denn (gemeint ***) sonst brauchen?“ getätigt habe, sowie b) immer häufiger verbale Beleidigungen („Dea kaun mi am Oasch leckn!“, „Bei dem seine Scheiß-Programme kenn i mi net aus!“, „Der kann sich seinen Scheißdreck selber machen!“) und Kraftausdrücke („Hurens-gott-verschissana-tog“) im Dienst in einem für die Kollegen mittlerweile unerträglichen Ausmaß verwendet habe, wobei besonders für *** *** die gehäuften verbalen Kraftausdrücke des Disziplinarbeschuldigten eine psychische Belastung darstellten und diese unter diesen Umständen ihre Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß verrichten könne. Am *** erstattete der Leiter der Vollzugsdirektion gegen *** Disziplinaranzeige. Darin legt er dem Disziplinarbeschuldigten als Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG 1979 beurteilte Verhaltensweisen zur Last, weil er a) am *** *** anlässlich einer Ausführung von zwei Insassen zum Lungenröntgen in Gegenwart eines weiteren Bediensteten (***) und dieser zwei Insassen in herabwürdigender Art und Weise behandelt habe, indem er die Äußerung „Eh klar für was soll man die denn (gemeint ***) sonst brauchen?“ getätigt habe, sowie b) immer häufiger verbale Beleidigungen („Dea kaun mi am Oasch leckn!“, „Bei dem seine Scheiß-Programme kenn i mi net aus!“, „Der kann sich seinen Scheißdreck selber machen!“) und Kraftausdrücke („Hurens-gott-verschissana-tog“) im Dienst in einem für die Kollegen mittlerweile unerträglichen Ausmaß verwendet habe, wobei besonders für *** *** die gehäuften verbalen Kraftausdrücke des Disziplinarbeschuldigten eine psychische Belastung darstellten und diese unter diesen Umständen ihre Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß verrichten könne.

Die Vollzugsdirektion als Dienstbehörde erlangte vom gegenständlichen Sachverhalt erstmalig durch das vom Anstaltsleiter der Justizanstalt *** am *** gefertigte als Disziplinaranzeige titulierte Schreiben (AS *** ff in ON ***) Kenntnis. Der Dienststellenausschuss der Justizanstalt *** wurde vor der Erstattung der Disziplinaranzeige schriftlich verständigt (AS *** in ON ***).

Mit Bescheid der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz *** wurde gemäß § 123 Abs 1 (iVm § 114 Abs 2 dritter Satz) BDG 1979 gegen *** das Disziplinarverfahren eingeleitet (ON ***). Mit Bescheid der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz *** wurde gemäß Paragraph 123, Absatz eins, in Verbindung mit Paragraph 114, Absatz 2, dritter Satz) BDG 1979 gegen *** das Disziplinarverfahren eingeleitet (ON ***).

Folgender Sachverhalt steht fest:

*** behandelte am *** *** anlässlich einer Ausführung von zwei Insassen zum Lungenröntgen in Gegenwart eines weiteren Bediensteten (****) und dieser zwei Insassen in herabwürdigender Art und Weise, indem er die Äußerung „Eh klar für was soll man die denn (gemeint ***) sonst brauchen?“ tätigte.

*** verwendete wiederholt bis zu dreimal wöchentlich seit etwa Mai *** bis Dezember *** *** betreffende beleidigende Äußerungen (etwa „Dea kaun mi am Oasch leckn!“, „Bei dem seine Scheiß-Programme kenn i mi net aus!“, „Der kann sich seinen Scheißdreck selber machen!“) und Kraftausdrücke (etwa „Hurens-gott-verschissana-tog“) im Dienst in einem für *** unerträglichen und diese psychisch belastenden Ausmaß, sodass diese unter diesen Umständen ihre Tätigkeiten nicht mehr ordnungsgemäß verrichten konnte.

*** wusste um die Schaffung eines von Feindseligkeiten belasteten Arbeitsumfeldes durch die geschilderten Verhaltensweisen.

Diese Feststellungen stützen sich auf die Disziplinaranzeige des Leiters der Vollzugsdirektion vom *** samt angeschlossenen Unterlagen (ON ***), insbesondere auf die den Disziplinarbeschuldigten belastenden Angaben der *** (Sachverhaltsdarstellung S *** in ON ***) und *** (S *** in ON ***), jeweils hinsichtlich Spruchpunkt a), sowie *** (S *** in ON ***), DGKS *** (S *** ff in ON ***) und *** (S *** ff in ON ***), jeweils hinsichtlich Spruchpunkt b).

*** schilderte den zu a) inkriminierten Sachverhalt anlässlich der mündlichen Verhandlung als Verletzung ihrer menschlichen Würde (S 6 ff in ON 9) und hinterließ dabei einen besonders glaubhaften Eindruck, der auch dadurch bestätigt ist, dass die Zeugin in der Disziplinarverhandlung nicht wortidentische Angaben zu ihrer Einvernahme vor dem Anstaltsleiter *** tätigte, wobei aber die wesentlichen Inhalte in der Kernaussage korrelieren. Der Zeuge *** vermochte sich in der Disziplinarverhandlung zwar an die inkriminierte Äußerung nicht mehr zu erinnern (S *** f in ON ***), bestätigte diese aber nachvollziehbar in seiner Einvernahme vor dem Anstaltsleiter *** (S *** in ON ***). Die leugnende Verantwortung des Disziplinarbeschuldigten (S *** ff in ON ***) sowie die Ausführungen des Zeugen *** (S *** f in ON ***), der vielmehr den Eindruck erweckte, den Disziplinarbeschuldigten schützen zu wollen, vermögen die glaubhaften belastenden Angaben der Zeugin *** nicht zu entkräften. *** führte schließlich nachvollziehbar aus, dass er dem Vorfall keine besondere Bedeutung beigemessen und für ihn gar kein Vorfall vorgelegen hat (S *** in ON ***), sodass dann auch für den Disziplinarsenat nachvollziehbar ist, dass sich der Zeuge an eine ihn gar nicht tangierende, die Zeugin *** demgegenüber jedoch verletzend Äußerung nicht mehr erinnern kann. Der der mündlichen Verhandlung ferngebliebene *** konnte im Vorverfahren keine für die Subsumtion des Sachverhaltes unter die in Rede stehenden Tatbestände relevanten Geschehensabläufe betreffend Spruchpunkt a) schildern (S 17 in ON 1). Nicht zuletzt schätzt auch der Anstaltsleiter der Justizanstalt *** *** die Sachverhaltsdarstellung *** als unbedenklich ein (S *** in ON ***).

Bildeten die – wie die mündliche Verhandlung ergab – erst über offenkundig aus der Notwendigkeit der Rechtfertigung der zunächst provisorischen Verwendungsänderung des Disziplinarbeschuldigten per *** (von der Ordination in das Wachzimmer der Justizanstalt ***) mitmotiviertem Andringen *** gefertigten, dem Einleitungsbeschluss zugrundegelegten Sachverhaltsdarstellungen ***, *** und *** Anlass für die (zunächst) begründete Annahme mehrjährigen, im Sinne der §§ 43a und 43 Abs 2 BDG 1979 relevanten, diese drei Kollegen beeinträchtigenden Verhaltens des Disziplinarbeschuldigten, lassen die zeugenschaftlichen Angaben derselben in der mündlichen Verhandlung lediglich spruchgemäßes Delinquieren ableiten. Weder *** noch *** wussten davon zu berichten, dass der Disziplinarbeschuldigte ihnen gegenüber Äußerungen der inkriminierten Art fallen habe lassen bzw. sie durch das spruchgemäße Verhalten entscheidend beeinträchtigt worden wären (S ****f in ON ***). Lediglich *** schilderte eine (allerdings auch nur ihr gegenüber wirksame und erst ab etwa *** ihren Ausgang nehmende) nicht erträgliche, einer zukünftigen Zusammenarbeit entgegenstehende Beeinträchtigung des Betriebsklimas durch den Disziplinarbeschuldigten bzw. dessen *** beleidigende Äußerungen und Kraftausdrücke (****f in ON ***). Dem anfänglichen Verweis des Disziplinarbeschuldigten auf eine Verschwörung seiner (ehemaligen) Kollegen gegen ihn war

nicht näherzutreten. Völlig nachvollziehbar und – mit Blick auf ihre angestrebte und nunmehr tatsächlich ausgeübte Tätigkeit in der ***teilung - glaubwürdig dementierte etwa *** jegliches Interesse am (ehemaligen) Arbeitsplatz des Disziplinarbeschuldigten in der *** der Justizanstalt ***. Letztlich war es auch der Disziplinarbeschuldigte, der sich in Ansehung des Schuldspruches zu Punkt b) geständig zeigte und ein von ihm zu vertretendes, für *** nicht mehr erträgliches und einer zukünftigen Zusammenarbeit entgegenstehendes Betriebsklima einräumte (AS *** in ON ***). Bildeten die – wie die mündliche Verhandlung ergab – erst über offenkundig aus der Notwendigkeit der Rechtfertigung der zunächst provisorischen Verwendungsänderung des Disziplinarbeschuldigten per *** (von der Ordination in das Wachzimmer der Justizanstalt ***) mitmotiviertem Andringen *** gefertigten, dem Einleitungsbeschluss zugrundegelegten Sachverhaltsdarstellungen ***, *** und *** Anlass für die (zunächst) begründete Annahme mehrjährigen, im Sinne der Paragraphen 43 a und 43 Absatz 2, BDG 1979 relevanten, diese drei Kollegen beeinträchtigenden Verhaltens des Disziplinarbeschuldigten, lassen die zeugenschaftlichen Angaben derselben in der mündlichen Verhandlung lediglich spruchgemäßes Delinquieren ableiten. Weder *** noch *** wussten davon zu berichten, dass der Disziplinarbeschuldigte ihnen gegenüber Äußerungen der inkriminierten Art fallen habe lassen bzw. sie durch das spruchgemäße Verhalten entscheidend beeinträchtigt worden wären (S ****f in ON ***). Lediglich *** schilderte eine (allerdings auch nur ihr gegenüber wirksame und erst ab etwa *** ihren Ausgang nehmende) nicht erträgliche, einer zukünftigen Zusammenarbeit entgegenstehende Beeinträchtigung des Betriebsklimas durch den Disziplinarbeschuldigten bzw. dessen *** beleidigende Äußerungen und Kraftausdrücke (****f in ON ***). Dem anfänglichen Verweis des Disziplinarbeschuldigten auf eine Verschwörung seiner (ehemaligen) Kollegen gegen ihn war nicht näherzutreten. Völlig nachvollziehbar und – mit Blick auf ihre angestrebte und nunmehr tatsächlich ausgeübte Tätigkeit in der ***teilung - glaubwürdig dementierte etwa *** jegliches Interesse am (ehemaligen) Arbeitsplatz des Disziplinarbeschuldigten in der *** der Justizanstalt ***. Letztlich war es auch der Disziplinarbeschuldigte, der sich in Ansehung des Schuldspruches zu Punkt b) geständig zeigte und ein von ihm zu vertretendes, für *** nicht mehr erträgliches und einer zukünftigen Zusammenarbeit entgegenstehendes Betriebsklima einräumte (AS *** in ON ***).

Die subjektive Tatseite erhellt aus dem objektiven Tatgeschehen.

Rechtlich folgt daraus:

Gemäß § 43a BDG 1979 haben einander Mitarbeiter mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Gemäß § 43 Abs 2 BDG 1979 haben Beamte in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Gemäß Paragraph 43 a, BDG 1979 haben einander Mitarbeiter mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und im Umgang mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Gemäß Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 haben Beamte in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

§ 43a BDG (Achtungsvoller Umgang, Mobbingverbot) wurde durch die 2. Dienstrechtsnovelle 2009, BGBl. I. 2009/153 in die allgemeinen Dienstpflichten eingefügt. Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber auch ein spezifisches Diskriminierungsverbot normiert. Nach dem 2. Satz der Bestimmung sind im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern Verhaltensweisen und das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Nur eine spezifische Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist Mobbing. Die Erläuterungen definieren es als konfliktbelastende Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen, oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Praktisches Beispiel für Mobbing sind etwa ständige böse Bemerkungen hinter dem Rücken des betroffenen Mitarbeiters. Würde verletzend bzw. diskriminierend ist nicht jedes Verhalten, dass der Betroffene als ausschließend empfindet. Das Verhalten muss objektiv geeignet sein, solche Empfindungen auszulösen, nach den Erläuterungen umfasst es jedenfalls auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen. Es ist unerheblich, aus

welchem Grund solche Verhaltensweisen stattfinden (Kucsko-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten⁴, S 209, 214). Paragraph 43 a, BDG (Achtungsvoller Umgang, Mobbingverbot) wurde durch die 2. Dienstrechtsnovelle 2009, BGBl. römisch eins. 2009/153 in die allgemeinen Dienstpflichten eingefügt. Mit dieser Bestimmung hat der Gesetzgeber auch ein spezifisches Diskriminierungsverbot normiert. Nach dem 2. Satz der Bestimmung sind im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern Verhaltensweisen und das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Nur eine spezifische Art der Diskriminierung am Arbeitsplatz ist Mobbing. Die Erläuterungen definieren es als konfliktbelastende Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kolleginnen und Kollegen, oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch oft und während längerer Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird. Praktisches Beispiel für Mobbing sind etwa ständige böse Bemerkungen hinter dem Rücken des betroffenen Mitarbeiters. Würde verletzend bzw. diskriminierend ist nicht jedes Verhalten, das der Betroffene als ausschließend empfindet. Das Verhalten muss objektiv geeignet sein, solche Empfindungen auszulösen, nach den Erläuterungen umfasst es jedenfalls auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen. Es ist unerheblich, aus welchem Grund solche Verhaltensweisen stattfinden (Kucsko-Stadlmayer, Disziplinarrecht der Beamten⁴, S 209, 214).

Die Überschrift des § 43a BDG lautet primär "Achtungsvoller Umgang" nur in der Klammer ist der Ausdruck "Mobbingverbot" angeführt und hat die Überschrift selbst keinen normativen Charakter. Im Text erfasst ist jeder nicht achtungsvolle bzw. die menschliche Würde verletzende, diskriminierende Umgang mit Kollegen. § 43a BDG bezieht sich daher nicht nur auf systematisches Mobbing, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander, weil mit dem Begriff der "Diskriminierung" an die §§ 8 und 8a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz angeknüpft wird. Damit sind auch jene Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sind und für diese ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen oder bezwecken, verpönt (BVwG 23.9.2014, W208 2006079-1; VwGH 2012/09/0154). Die Überschrift des Paragraph 43 a, BDG lautet primär "Achtungsvoller Umgang" nur in der Klammer ist der Ausdruck "Mobbingverbot" angeführt und hat die Überschrift selbst keinen normativen Charakter. Im Text erfasst ist jeder nicht achtungsvolle bzw. die menschliche Würde verletzende, diskriminierende Umgang mit Kollegen. Paragraph 43 a, BDG bezieht sich daher nicht nur auf systematisches Mobbing, sondern auf jede Verletzung der Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang der Bediensteten untereinander, weil mit dem Begriff der "Diskriminierung" an die Paragraphen 8 und 8 a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz angeknüpft wird. Damit sind auch jene Verhaltensweisen, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig sind und für diese ein einschüchterndes, feindseliges oder demütigendes Arbeitsumfeld schaffen oder bezwecken, verpönt (BVwG 23.9.2014, W208 2006079-1; VwGH 2012/09/0154).

Angesprochen ist hier die Verpflichtung zur Pflege eines Kommunikationsstils, der nach allgemeiner Auffassung menschlich "respektvoll" ist. Freilich ist – zumal im Spannungsfeld zum Recht auf freie Meinungsäußerung – nicht jede unglückliche zwischenmenschliche Entgleisung disziplinar, doch ist bei verbalen Ausschreitungen, Beschimpfungen, Verspottungen, Lächerlich-Machen auf deren Gewicht abzustellen. Spontane mündliche Äußerungen im dienstlichen Umgang dürfen nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit ist jedoch erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört wird (Kucsko-Stadlmayer aaO S 209ff).

Die Tathandlungen des *** sind mit einem achtungsvollen und respektvollen Umgang nicht vereinbar, weil damit 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' und die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört' wird. Dabei ist es nicht entscheidend, dass die zu Spruchpunkt b) inkriminierten Äußerungen nur vor *** gefallen und demnach nur diese die Äußerungen entsprechend belastend und störend empfand. Das Verhalten des Disziplinarbeschuldigten lässt den gebotenen wertschätzenden Umgang von Beamten untereinander vermissen und ist einer modernen sachlichen Betriebskultur unwürdig. Vielmehr ist es geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören und dem Ruf von Justizwachebeamten, auf deren besonnenes Auftreten es bei Erfüllung ihrer Aufgaben in gesteigertem Maß ankommt, zu schaden. Die aus den umstrittenen, teilweise auch in Anwesenheit von Insassen abgegebenen Äußerungen ableitbare Distanzlosigkeit und abwertende Einstellung des Disziplinarbeschuldigten Kollegen bzw. Vorgesetzten gegenüber sind zudem geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit

in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben zu erschüttern. Für den Tatbestand des § 43 Abs 2 BDG 1979 kommt es im Übrigen weder auf die öffentliche Begehung der Tat noch darauf an, ob das Verhalten des Beamten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist (VwGH 19.12.1996, 95/09/0153). Die Tathandlungen des *** sind mit einem achtungsvollen und respektvollen Umgang nicht vereinbar, weil damit 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' und die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfrieden 'ernstlich gestört' wird. Dabei ist es nicht entscheidend, dass die zu Spruchpunkt b) inkriminierten Äußerungen nur vor *** gefallen und demnach nur diese die Äußerungen entsprechend belastend und störend empfand. Das Verhalten des Disziplinarbeschuldigten lässt den gebotenen wertschätzenden Umgang von Beamten untereinander vermissen und ist einer modernen sachlichen Betriebskultur unwürdig. Vielmehr ist es geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören und dem Ruf von Justizwachebeamten, auf deren besonnenes Auftreten es bei Erfüllung ihrer Aufgaben in gesteigertem Maß ankommt, zu schaden. Die aus den umstrittenen, teilweise auch in Anwesenheit von Insassen abgegebenen Äußerungen ableitbare Distanzlosigkeit und abwertende Einstellung des Disziplinarbeschuldigten Kollegen bzw. Vorgesetzten gegenüber sind zudem geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben zu erschüttern. Für den Tatbestand des Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 kommt es im Übrigen weder auf die öffentliche Begehung der Tat noch darauf an, ob das Verhalten des Beamten in der Öffentlichkeit bekannt geworden ist (VwGH 19.12.1996, 95/09/0153).

*** hat somit schuldhaft Dienstpflichtverletzungen iSd § 91 BDG 1979 begangen. *** hat somit schuldhaft Dienstpflichtverletzungen iSd Paragraph 91, BDG 1979 begangen.

Bei der Strafbemessung wertete der Senat mildernd die disziplinarische Unbescholtenheit und die teilweise geständige Verantwortung, erschwerend hingegen das Zusammentreffen zweier (ideal konkurrierender) Dienstpflichtverletzungen und das Setzen von Mobbinghandlungen zwei Mitarbeitern gegenüber.

Ausgehend von der Schwere der Dienstpflichtverletzungen, als deren gravierendere sich der Verstoß gegen das Gebot zum achtungsvollen Umgang darstellt, ist doch die Einhaltung der Verpflichtung jedes Beamten, auch durch die gebotene Selbstbeherrschung und -reflexion seinen Beitrag zu einem gedeihlichen Betriebsklima zu leisten, essentiell für einen geordneten Dienstablauf, sowie unter Berücksichtigung der erwähnten Strafzumessungsgründe, ist mit Bedacht auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Disziplinarbeschuldigten die Verhängung der Disziplinarstrafe des Verweises nach § 92 Abs 1 Z 1 BDG 1979 tat- und schuldangemessen. Diese Sanktion ist mit Blick auf den Unrechtsgehalt der disziplinarischen Verfehlungen und die zuvor erwähnten Strafzumessungsgründe ausreichend aber auch notwendig, um *** das Unrecht seines Verhaltens nachdrücklich vor Augen zu führen und ihn in Zukunft von der Begehung derartiger Verfehlungen abzuhalten. Ausgehend von der Schwere der Dienstpflichtverletzungen, als deren gravierendere sich der Verstoß gegen das Gebot zum achtungsvollen Umgang darstellt, ist doch die Einhaltung der Verpflichtung jedes Beamten, auch durch die gebotene Selbstbeherrschung und -reflexion seinen Beitrag zu einem gedeihlichen Betriebsklima zu leisten, essentiell für einen geordneten Dienstablauf, sowie unter Berücksichtigung der erwähnten Strafzumessungsgründe, ist mit Bedacht auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Disziplinarbeschuldigten die Verhängung der Disziplinarstrafe des Verweises nach Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer eins, BDG 1979 tat- und schuldangemessen. Diese Sanktion ist mit Blick auf den Unrechtsgehalt der disziplinarischen Verfehlungen und die zuvor erwähnten Strafzumessungsgründe ausreichend aber auch notwendig, um *** das Unrecht seines Verhaltens nachdrücklich vor Augen zu führen und ihn in Zukunft von der Begehung derartiger Verfehlungen abzuhalten.

Im Hinblick auf den Verfahrensaufwand war *** entsprechend seiner persönlichen Verhältnisse und seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gemäß § 117 Abs 2 BDG 1979 der Ersatz eines Teils der Verfahrenskosten in Höhe von EUR 100,00 – dies deckt einen Teil der Reisegebühren des Disziplinarsenates sowie der jeweils aus St. Pölten zureisenden Zeugen ab – aufzuerlegen. Im Hinblick auf den Verfahrensaufwand war *** entsprechend seiner persönlichen Verhältnisse und seiner wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG 1979 der Ersatz eines Teils der Verfahrenskosten in Höhe von EUR 100,00 – dies deckt einen Teil der Reisegebühren des Disziplinarsenates sowie der jeweils aus St. Pölten zureisenden Zeugen ab – aufzuerlegen.

RECHTSMITTELBELEHRUNG:

Gegen diesen Bescheid ist das Rechtsmittel der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zulässig. Die Beschwerde ist innerhalb von vier Wochen ab Zustellung bei der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Justiz einzubringen. Die Beschwerde hat zu enthalten

- die Bezeichnung des angefochtenen Bescheids,
- die Bezeichnung der belangten Behörde (jener Behörde, die den Bescheid erlassen hat),
- die Gründe, auf die sich die Behauptung der Rechtswidrigkeit stützt oder die Erklärung über den Umfang der Anfechtung,
- das Begehren und
- jene Angaben, die erforderlich sind, um zu beurteilen, ob die Beschwerde rechtzeitig eingebracht ist.

Zuletzt aktualisiert am

20.11.2015

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