

TE Dok 2014/10/13 02-DK/12/14

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.10.2014

Norm

BDG 1979 §43 Abs2

BDG 1979 §43a

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

körperlicher Übergriff gegenüber Kollegen

Text

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen hat durch MR Dr. Gottfried Nowak als Senatsvorsitzenden sowie ZI Christian Hackl und ASekr Robert Wurm als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates XII nach der am 13. Oktober 2014 in Anwesenheit des Disziplinaranwaltes HR Dr. Wilfried Traar und des Beschuldigten NN und seines Verteidigers RA Dr. Alexander Singer durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen hat durch MR Dr. Gottfried Nowak als Senatsvorsitzenden sowie ZI Christian Hackl und ASekr Robert Wurm als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates römisch zwölf nach der am 13. Oktober 2014 in Anwesenheit des Disziplinaranwaltes HR Dr. Wilfried Traar und des Beschuldigten NN und seines Verteidigers RA Dr. Alexander Singer durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

NN

Sachbearbeiter in der Werkstätte X Sachbearbeiter in der Werkstätte römisch zehn

ist

s c h u l d i g.

Er hat

als Sachbearbeiter in der Werkstätte X gegenüber seinem Arbeitskollegen S., Omnibuslenker der Verkehrsstelle X, unangebrachte, unangemessene und beleidigende Verhaltensweisen an den Tag gelegt, die seine menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, indem er als Sachbearbeiter in der Werkstätte römisch

zehn gegenüber seinem Arbeitskollegen S., Omnibuslenker der Verkehrsstelle römisch zehn, unangebrachte, unangemessene und beleidigende Verhaltensweisen an den Tag gelegt, die seine menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind, indem er

1. am 14. Februar 2014 zwischen 15:00 Uhr und 15:30 Uhr diesem Arbeitskollegen in Räumen der Postbusgarage X mit beiden Händen mehrmals gleichzeitig flach auf die Seiten dessen Kopfes auf die Ohren schlug, wodurch dieser am Körper verletzt wurde, indem er eine traumatische Trommelfellruptur (Trommelfellriss) im linken Ohr erlitt sowie

2. ebenfalls am 14. Februar 2014 diesen Arbeitskollegen mit den Worten: „Ich ziel’ dir eine an“ bedrohte sowie

3. bereits Ende Jänner 2014 diesem Arbeitskollegen mit der flachen Hand auf den Kopf schlug.

NN hat dadurch die Dienstpflichten eines Beamten nach dem Beamtendienstrechtsgesetz 1979, BGBl. 333/1979 i.d.g.F, (BDG 1979), nämlich hinsichtlich aller Spruchpunkte NN hat dadurch die Dienstpflichten eines Beamten nach dem Beamtendienstrechtsgesetz 1979, Bundesgesetzblatt 333 aus 1979, i.d.g.F, (BDG 1979), nämlich hinsichtlich aller Spruchpunkte

den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind (§ 43a BDG 1979) den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie im Umgang mit Vorgesetzten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind (Paragraph 43 a, BDG 1979)

und

in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt (§ 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 (Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979),

schuldhaft verletzt und dadurch Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 91 BDG 1979 begangenschuldhaft verletzt und dadurch Dienstpflichtverletzungen im Sinne des Paragraph 91, BDG 1979 begangen

Es wird daher über ihn gemäß § 126 Abs. 2 i.V. mit § 92 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 die Es wird daher über ihn gemäß Paragraph 126, Absatz 2, i.V. mit Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 2, BDG 1979 die

Disziplinarstrafe der

Geldbuße

in Höhe von EUR 800,--

verhängt.

Gemäß § 127 Abs. 2 BDG 1979 wird die Abstattung der Geldbuße in 8 Monatsraten zu EUR 100,-- bewilligt. Gemäß Paragraph 127, Absatz 2, BDG 1979 wird die Abstattung der Geldbuße in 8 Monatsraten zu EUR 100,-- bewilligt.

Verfahrenskosten sind keine angefallen

B e g r ü n d u n g

Der Beamte NN ist ein gemäß § 17 Abs. 1a Z 3 Poststrukturgesetz, BGBl. Nr. 201/1996 (PTSG) der Österreichischen Postbus AG zugewiesener und bei der ÖBB-Postbus GmbH verwendeter Beamter, für den das gemäß § 17 Abs. 2 PTSD beim Vorstand der Österreichischen Postbus AG eingerichtete Personalamt oberste Dienstbehörde ist. Der Beamte NN ist ein gemäß Paragraph 17, Absatz eins a, Ziffer 3, Poststrukturgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 201 aus 1996, (PTSG) der Österreichischen Postbus AG zugewiesener und bei der ÖBB-Postbus GmbH verwendeter Beamter, für den das gemäß

Paragraph 17, Absatz 2, PTSG beim Vorstand der Österreichischen Postbus AG eingerichtete Personalamt oberste Dienstbehörde ist.

Aufgrund der Dienstbeschreibung vom 19. August 2014 geht im Wesentlichen hervor, dass der Beschuldigte ein äußerst engagierter Mitarbeiter ist und grundsätzlich „einen ehrlichen und offenen Umgang mit seinen direkten Vorgesetzten und den Mitarbeitern“ pflegt. Mit seiner Kommunikations-fähigkeit habe er für die harmonische Integration von Mitarbeitern gesorgt und eine negative Einstellung mancher Lenker in Behindertenfragen in eine positive Stimmung umgewandelt.

Zum Sachverhalt:

NN hat am 14. Februar 2014, zwischen 15:00 und 15:30 Uhr, seinen als Omnibuslenker verwendeten Kollegen S. (geboren am .., Angestellter der ÖBB-Postbus GmbH) in den Räumlichkeiten der Postbusgarage, XX, mit beiden Händen mehrmals gleichzeitig flach auf die Seiten dessen Kopfes auf die Ohren geschlagen. Dadurch ist S. am Körper verletzt worden. NN hat am 14. Februar 2014, zwischen 15:00 und 15:30 Uhr, seinen als Omnibuslenker verwendeten Kollegen S. (geboren am .., Angestellter der ÖBB-Postbus GmbH) in den Räumlichkeiten der Postbusgarage, römisch zwanzig, mit beiden Händen mehrmals gleichzeitig flach auf die Seiten dessen Kopfes auf die Ohren geschlagen. Dadurch ist S. am Körper verletzt worden.

Laut medizinischem Gutachten wurde eine traumatische Trommelfellruptur (Trommelfellriss) im linken Ohr konstatiert. Diese äußerte sich unmittelbar nach den Schlägen durch das Gefühl, „die Ohren singen“, sowie in einem Druckgefühl im linken Ohr, dem Gefühl von Temperaturveränderungen und von „Falschluf“, die beim Atmen ins Ohr eindringt. Ab dem folgenden Tag hatte S. kontinuierlich leichte Ohrenschmerzen, die bei Eintritt von Wasser ins Ohr schwerer wurden und die Einnahme von Schmerzmitteln erforderten, jedoch keinen Krankenstand zur Folge hatten.

NN zeigte sich bezüglich des äußeren Geschehensablaufes der geschilderten Tathandlung geständig, bestreitet jedoch ausdrücklich, die Absicht gehabt zu haben, seinen Arbeitskollegen zu verletzen. Seinen Angaben zufolge wollte er ein Gespräch mit S. beenden, trat deswegen an ihn heran, „umfasste seinen Kopf mit beiden Händen und tätschelte ihn leicht gegen beide Seiten seines Kopfes.“ Dass durch diese Berührung eine derart schwere Verletzung entstanden sein kann, habe er sich nicht vorstellen können.

Überdies hat NN, ebenfalls am 14. Februar 2014, seinen Kollegen S. mit den Worten: „Ich ziel’ dir eine an“ bedroht sowie bereits ca. drei Wochen vor der unter Anschuldigungspunkt 1. dargestellten Handlung, seinen Kollegen mit der flachen Hand auf den Kopf geschlagen.

Am 17. Februar 2014 wurde bezüglich der Körperverletzung Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft X erstattet, die ein Ermittlungsverfahren durchgeführt hat. Am 17. Februar 2014 wurde bezüglich der Körperverletzung Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft römisch zehn erstattet, die ein Ermittlungsverfahren durchgeführt hat.

NN hat dabei in seinem Antrag an die Staatsanwaltschaft vom 8. April 2014 „grundsätzlich nicht die Kausalität seines Handelns“ bestritten und die „strafrechtliche Verantwortlichkeit für die eingetretene Verletzung“ übernommen. Er hat jedoch wiederum darauf hingewiesen, „niemals auch nur mit bedingtem Vorsatz den Eintritt einer nachteiligen Folge in Form einer Verletzung seines Gesprächspartners angestrebt“ zu haben.

Laut Mitteilung der Staatsanwaltschaft X vom 25. Juni 2014 erfolgte der Rücktritt von der Verfolgung gemäß 204 Abs. 1 StPO nach gelungenem Tatausgleich (Diversion), Erstattung der Pauschalkosten sowie erfolgter Schadensgutmachung in der Höhe von EUR 1.000,- an das Opfer als Schmerzensgeld. Überdies wurde unter der Leitung des Vereins „Neustart“ ein Ausgleichsgespräch zwischen Opfer und Täter geführt, in dessen Rahmen beide Parteien die Ursachen und Folgen der Tat besprechen konnten und den Wunsch bekundeten, ihre Arbeitsbeziehungen wieder zu normalisieren. Laut Mitteilung der Staatsanwaltschaft römisch zehn vom 25. Juni 2014 erfolgte der Rücktritt von der Verfolgung gemäß Paragraph 204, Absatz eins, StPO nach gelungenem Tatausgleich (Diversion), Erstattung der Pauschalkosten sowie erfolgter Schadensgutmachung in der Höhe von EUR 1.000,- an das Opfer als Schmerzensgeld. Überdies wurde unter der Leitung des Vereins „Neustart“ ein Ausgleichsgespräch zwischen Opfer und Täter geführt, in dessen Rahmen beide Parteien die Ursachen und Folgen der Tat besprechen konnten und den Wunsch bekundeten, ihre Arbeitsbeziehungen wieder zu normalisieren.

Der Sachverhalt ergibt sich aufgrund der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2014, der Disziplinaranzeige vom 31. Juli 2014, der niederschriftlichen Einvernahmen von NN und S. vom 19. Februar 2014, des

Abschlussberichtes der Landespolizeidirektion X vom 19. März 2014 samt den darin enthaltenen sicherheitspolizeilichen Vernehmungen, des Befundes des Landeskrankenhauses – Universitätsklinikums X vom 17. Februar und 13. März 2014 sowie des Abschlussberichtes des Vereines „Neustart“ vom 13. Mai 2014, der Mitteilung der Staatsanwaltschaft X vom 25. Juni 2014 und der Dienstbeschreibung vom 19. August 2014. Der Sachverhalt ergibt sich aufgrund der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung vom 13. Oktober 2014, der Disziplinaranzeige vom 31. Juli 2014, der niederschriftlichen Einvernahmen von NN und S. vom 19. Februar 2014, des Abschlussberichtes der Landespolizeidirektion römisch zehn vom 19. März 2014 samt den darin enthaltenen sicherheitspolizeilichen Vernehmungen, des Befundes des Landeskrankenhauses – Universitätsklinikums römisch zehn vom 17. Februar und 13. März 2014 sowie des Abschlussberichtes des Vereines „Neustart“ vom 13. Mai 2014, der Mitteilung der Staatsanwaltschaft römisch zehn vom 25. Juni 2014 und der Dienstbeschreibung vom 19. August 2014.

Aufgrund des umfassenden und reumütigen Geständnisses sind Sachverhalt und Schuldvorwürfe unstrittig.

Der Beschuldigte hat sich, insbesondere aufgrund der körperlichen Übergriffe, gegenüber seinem Arbeitskollegen äußerst unangebracht und unangemessen verhalten und damit das Betriebsklima in der Dienststelle in extremer Weise belastet. Er hat somit „die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt“ und die dienstliche Zusammenarbeit und damit den Betriebsfrieden „ernstlich gestört“.

Entgleisungen und Handlungen eines Beamten gegenüber einem Arbeitskollegen, in der oben beschriebenen Art, stellen nicht zu bagatellisierende Dienstpflichtverletzungen dar und müssen disziplinar geahndet werden.

Auch in schwierigen Arbeitssituationen sind ein wertschätzendes Verhalten und korrekte Umgangsformen eine unabdingbare Voraussetzung für das Funktionieren von Arbeitsabläufen, in denen mehrere Mitarbeiter eingebunden sind sowie für eine konstruktive und gedeihliche Zusammenarbeit in einer Dienststelle. Dieses korrekte Verhalten gegenüber seinen Kollegen wird vom Unternehmen von jedem Mitarbeiter ausdrücklich verlangt und eingefordert.

Bei der Strafbemessung ist gemäß § 93 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 vor allem die Schwere der Dienstpflichtverletzung, insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, entscheidend. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Schwere der Dienstpflichtverletzung maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Standes- oder Amtspflichten verstoßen oder der Dienstbereich beeinträchtigt wird. Dabei ist jedoch darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. In diesem Zusammenhang muss auch auf die hohe Wichtigkeit und Bedeutung eines korrekten Umganges mit Kollegen für das Funktionieren der Arbeitsgruppe hingewiesen werden. Bei der Strafbemessung ist gemäß Paragraph 93, Absatz eins, erster Satz BDG 1979 vor allem die Schwere der Dienstpflichtverletzung, insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, entscheidend. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Schwere der Dienstpflichtverletzung maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Standes- oder Amtspflichten verstoßen oder der Dienstbereich beeinträchtigt wird. Dabei ist jedoch darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. In diesem Zusammenhang muss auch auf die hohe Wichtigkeit und Bedeutung eines korrekten Umganges mit Kollegen für das Funktionieren der Arbeitsgruppe hingewiesen werden.

Als Sachbearbeiter der Werkstätte, der mit der Arbeitseinteilung der Mitarbeiter betraut ist, fungiert NN zwar nicht als direkter Vorgesetzter des Opfers. Seine dienstlichen Handlungen haben dennoch aufgrund seiner organisatorischen Stellung und Aufgaben erheblichen Einfluss auf das gesamte Betriebsklima in der Dienststelle.

Gerade die generalpräventiven Aspekte einer disziplinären Bestrafung müssen im gegenständlichen Fall hervorgehoben werden. Spezialpräventive Erfordernisse spielen aufgrund des einsichtigen Verhaltens des Beschuldigten nach seinen inkriminierten Handlungen nur eine nachgeordnete Rolle.

Das Verhalten des Beschuldigten kann durch nichts – weder aufgrund eines in der Dienststelle herrschenden rauerer Umgangstons noch eines allenfalls provokativen Verhaltens des betroffenen Opfers oder einer objektiven Stresssituation zum Tatzeitpunkt – gerechtfertigt werden. Es erfüllt den Straftatbestand der Körperverletzung und hat das Vertrauen des Dienstgebers in seine Zuverlässigkeit auf das Schwerste belastet.

Festgehalten werden muss, dass der Beschuldigte sein Fehlverhalten nie in Abrede gestellt hat. Er wollte durch das mit dem Opfer geführte Ausgleichsgespräch dazu beitragen, das positive Arbeitsklima wiederherzustellen und derartige Übergriffe für die Zukunft ein für alle Mal auszuschließen.

Diese Bereitschaft hat der Beschuldigte neben seiner Schuldeinsicht und Reue in der mündlichen Verhandlung glaubhaft zum Ausdruck gebracht. Dieser Eindruck wird überdies durch sein nunmehr tadelloses Verhalten in der Dienststelle und sein friktionsfreies und sachliches Arbeitsverhältnis mit dem betroffenen Kollegen bestätigt.

Mildernd wurde in gegenständlicher Angelegenheit das reumütige Geständnis des Beschuldigten – die Tatsache, dass dieser zu seinen Handlungen gestanden ist und diese nicht beschönigt hat – seine disziplinarische Unbescholtenheit, seine Schadenswiedergutmachung und seine langjährigen ausgezeichneten dienstlichen Leistungen gewertet, die von seinem Vorgesetzten ausdrücklich hervorgehoben werden. Erschwerend müssen die wiederholten Tatbegehungen und das Zusammentreffen mehrerer Dienstpflichtverletzungen gewertet werden.

Im Hinblick auf die vorliegenden Milderungsgründe ging der erkennende Senat im gegenständlichen Fall daher davon aus, dass die Verhängung einer Geldbuße in Höhe von EUR 800,-- schuld- und tatangemessen ist. Dieses Strafausmaß, das sich im unteren Bereich befindet, ist aus generalpräventiven Gründen – um andere Bedienstete von gleichartigen Dienstpflichtverletzungen abzuhalten – gerade noch als ausreichend anzusehen.

Überdies ist aus den glaubwürdigen Aussagen, der ernst gemeinten Entschuldigung des Beschuldigten und dem Mediationsgespräch mit dem Betroffenen eindeutig davon auszugehen, dass er in der Zukunft keine weiteren unangemessenen und beleidigenden Handlungen gegenüber seinem Arbeitskollegen tätigen werde.

Zur Strafbemessung ist überdies festzuhalten, dass die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschuldigten angemessen berücksichtigt wurden, die zu verhängende Geldbuße mit EUR 800,-- im unteren Bereich belassen wurde und ihm die Abstattung in 8 Monatsraten zu EUR 100,-- gewährt wurde.

Verfahrenskosten sind keine angefallen.

Zuletzt aktualisiert am

06.03.2015

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