

TE Dok 2014/5/21 K03-DK/09/14

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.05.2014

Norm

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §43 Abs2

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

Schlagworte

beleidigendes Verhalten gegenüber Vorgesetzten

Text

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen hat durch MR Dr. Gottfried Nowak als Senatsvorsitzenden sowie OI Elgar Breiling und ADir Claus Kosiak als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates IX nach der am 21. Mai 2014 in Anwesenheit der Disziplinaranwältin MR Dr. Gerda Minarik und des Beschuldigten NN sowie seines Verteidigers Mag. Wolfgang Kofler durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen hat durch MR Dr. Gottfried Nowak als Senatsvorsitzenden sowie OI Elgar Breiling und ADir Claus Kosiak als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates römisch neun nach der am 21. Mai 2014 in Anwesenheit der Disziplinaranwältin MR Dr. Gerda Minarik und des Beschuldigten NN sowie seines Verteidigers Mag. Wolfgang Kofler durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

NN

Fachlicher Hilfsdienst in der Zustellbasis XX Fachlicher Hilfsdienst in der Zustellbasis römisch zwanzig

ist

s c h u l d i g.

Er hat

im Dienst sowie ebenfalls außerhalb des Dienstes, gegenüber seinem Vorgesetzten, F., ein beleidigendes und damit unangebrachtes Verhalten an den Tag gelegt, indem er

1. sich am 7. Oktober 2013 um ca. 7:00 Uhr über seinen Vorgesetzten, Basenkoordinator F., in der Zustellbasis XX gegenüber seinem Kollegen T. „Ist der Chef schwul oder verkühlt, weil er einen Schal trägt?“ äußerte und ca. 10

Minuten später F. diese Frage „Bist du schwul oder verkühlt, weil du einen Schal trägst?“ direkt stellte, 1. sich am 7. Oktober 2013 um ca. 7:00 Uhr über seinen Vorgesetzten, Basenkoordinator F., in der Zustellbasis römisch zwanzig gegenüber seinem Kollegen T. „Ist der Chef schwul oder verkühlt, weil er einen Schal trägt?“ äußerte und ca. 10 Minuten später F. diese Frage „Bist du schwul oder verkühlt, weil du einen Schal trägst?“ direkt stellte,

2. sich anlässlich der beabsichtigten Erteilung einer schriftlichen Ermahnung am 8. Oktober 2013 durch Distributionsmanagerin M., in Anwesenheit der Distributionsleiterin G., äußerte, er könne privat machen was er wolle und wenn F. es wolle, so könne er ihm „einen lutschen“ und

3. einige Wochen zuvor seinem Vorgesetzten F. beim Autofahren begegnete und den mit erhobener Hand getätigten Gruß von F. mit erhobenem Mittelfinger erwiderte.

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

seinen Vorgesetzten und Arbeitskollegen mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und dabei Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind (§ 43 a BDG 1979) seinen Vorgesetzten und Arbeitskollegen mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen und dabei 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 hinsichtlich des Anschuldigungspunktes 3.

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

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

Disziplinarstrafe der

G e l d b u ß e

in Höhe von EUR 250,-- (in Worten zweihundertfünfzig Euro)

verhängt.

Verfahrenskosten sind keine angefallen.

B e g r ü n d u n g

NN steht seit 1978 im Postdienst und wird in der Zustellbasis XX als Fachliche Hilfskraft verwendet. NN steht seit 1978 im Postdienst und wird in der Zustellbasis römisch zwanzig als Fachliche Hilfskraft verwendet.

Aus der vorliegenden Dienstbeurteilung geht hervor, dass seine Einsatzbereitschaft im erforderlichen Ausmaß gegeben ist und er den Anweisungen von Vorgesetzten nicht immer kommentarlos nachkommt.

Zum Sachverhalt:

NN hat am 7. Oktober 2013 um ca. 9:00 Uhr seinen Vorgesetzten, Basenkoordinator F., beleidigt und sich ihm gegenüber unangemessen verhalten. NN hat seinem Kollegen T. gegenüber die Frage gestellt: „Ist der Chef schwul oder verkühlt, weil er einen Schal trägt?“. Im Zuge einer Begegnung des Beschuldigten mit F. hat der Vorgesetzte nachgefragt, ob er die Äußerung von zuvor richtig verstanden habe. Daraufhin hat NN die zuvor gestellte Frage: „Bist du schwul oder verkühlt, weil du einen Schal trägst?“ nochmals wiederholt.

Der Basenkoordinator F. hat aufgrund der Vorkommnisse vom 7. Oktober 2013 in weiterer Folge NN am 8. Oktober 2013, um ca. 7:30 Uhr, in sein Büro zu einem Gespräch gebeten. Bei diesem Gespräch war auch G., Distributionsleiterin, als Zeugin anwesend. Anlass für das Gespräch war das beschriebene Verhalten von NN seinem Vorgesetzten gegenüber. Beabsichtigt war, den Beamten in einem Gespräch auf das unangebrachte Verhalten allgemein und auf sein Fehlverhalten im speziellen hinzuweisen und ihn schriftlich gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 zu ermahnen. NN hat die vorbereitete schriftliche Ermahnung auch durchgelesen, die Unterschrift jedoch verweigert. Das Gespräch hat mit einer weiteren verbalen Entgleisung des Beschuldigten geendet: F. könne, wenn er es wolle, NN „einen lutschen“. Der Beschuldigte hat anlässlich der mündlichen Verhandlung durchaus glaubwürdig erklärt, dass er an diesem Tag bereits gesundheitlich angeschlagen war. Der Basenkoordinator F. hat aufgrund der Vorkommnisse vom 7. Oktober 2013 in weiterer Folge NN am 8. Oktober 2013, um ca. 7:30 Uhr, in sein Büro zu einem Gespräch gebeten. Bei diesem Gespräch war auch G., Distributionsleiterin, als Zeugin anwesend. Anlass für das Gespräch war das beschriebene Verhalten von NN seinem Vorgesetzten gegenüber. Beabsichtigt war, den Beamten in einem Gespräch auf das unangebrachte Verhalten allgemein und auf sein Fehlverhalten im speziellen hinzuweisen und ihn schriftlich gemäß Paragraph 109, Absatz 2, BDG 1979 zu ermahnen. NN hat die vorbereitete schriftliche Ermahnung auch durchgelesen, die Unterschrift jedoch verweigert. Das Gespräch hat mit einer weiteren verbalen Entgleisung des Beschuldigten geendet: F. könne, wenn er es wolle, NN „einen lutschen“. Der Beschuldigte hat anlässlich der mündlichen Verhandlung durchaus glaubwürdig erklärt, dass er an diesem Tag bereits gesundheitlich angeschlagen war.

Überdies hat ein weiterer außerdienstlicher Vorfall stattgefunden. Anlässlich einer zufälligen Begegnung des Beschuldigten mit F. in der Öffentlichkeit beim Autofahren, ca. Mitte September 2013, hat NN einen freundlichen Gruß des Vorgesetzten, das Heben einer Hand, seinerseits mit erhobenem Mittelfinger erwidert.

Der Vorgesetzte F. bestätigte anlässlich seiner Zeugenaussage ausdrücklich, dass der Beschuldigte die ihm vorgeworfenen Äußerungen und Handlungen getätigt hat. Außerdem wurde von F. angemerkt, dass NN ein sehr zuverlässiger und verlässlicher Mitarbeiter sei, der eine gute Arbeitsleistung, auch bei besonderen Aufgabenstellungen, erbringt. Allerdings habe er manchmal eine sogenannte „blöde Goschn“, wobei die Kollegenschaft diese Aussagen so einschätzen und damit kein Problem haben.

Der Sachverhalt ergibt sich aufgrund der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2014, der Zeugenaussage des Vorgesetzten, Basenkoordinator F., der Disziplinaranzeige vom 3. März 2014, den niederschriftlichen Einvernahmen von NN vom 18. Oktober 2013, von M. und G. vom 17. Oktober 2013 und T. vom 6. Februar 2014 sowie den SAP-Ausdrucken.

Am vorliegenden Sachverhalt besteht aufgrund des Geständnisses des Beschuldigten in der mündlichen Verhandlung vom 21. Mai 2014 und der vorliegenden Unterlagen kein Zweifel. Überdies hat das Beweisverfahren, insbesondere die schlüssigen und glaubwürdigen Aussagen des Zeugen F. eindrucksvoll bestätigt, dass die dem Beschuldigten vorgeworfenen Äußerungen und Handlungen so gefallen sind.

Der Beschuldigte hat selbst zugegeben, dass er sich gegenüber seinem Vorgesetzten beleidigend und unangemessen verhalten hat. Verbale Entgleisungen und Handlungen eines Beamten gegenüber seinem Vorgesetzten in der oben beschriebenen Art stellen eine nicht zu bagatellisierende Dienstpflichtverletzung dar und müssen disziplinar geahndet werden.

Auch in schwierigen Arbeitssituationen sind ein wertschätzendes Verhalten und ein korrekter Umgangston 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 seinem Vorgesetzten 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 einer korrekten Kommunikation mit dem Vorgesetzten 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 einer korrekten Kommunikation mit dem Vorgesetzten für das Funktionieren der Arbeitsgruppe hingewiesen werden.

Aufgrund des Zusammentreffens mehrerer Dienstpflichtverletzungen wurden bei der Strafbemessung die beleidigenden Äußerungen des Beschuldigten am 7. Oktober 2013 gemäß § 93 Abs. 2 BDG 1979 als schwerste Dienstpflichtverletzung angesehen, da dieser seine Äußerungen wiederholt getätigt hat. Eine Affekthandlung ist demnach auszuschließen. Die weiteren in den Punkten 2. und 3. angeführten und als erwiesen angenommenen Sachverhalte wurden als Erschwerungsgründe gewertet. Aufgrund des Zusammentreffens mehrerer Dienstpflichtverletzungen wurden bei der Strafbemessung die beleidigenden Äußerungen des Beschuldigten am 7. Oktober 2013 gemäß Paragraph 93, Absatz 2, BDG 1979 als schwerste Dienstpflichtverletzung angesehen, da dieser seine Äußerungen wiederholt getätigt hat. Eine Affekthandlung ist demnach auszuschließen. Die weiteren in den Punkten 2. und 3. angeführten und als erwiesen angenommenen Sachverhalte wurden als Erschwerungsgründe gewertet.

Mildernd wurde das reumütige Geständnis des Beschuldigten – die Tatsache, dass dieser zu seinen Handlungen gestanden ist und diese nicht beschönigt hat – seine disziplinarische Unbescholtenheit und seine durchaus guten dienstlichen Leistungen als Fachlicher Hilfsdienst gewertet, die auch von seinem Vorgesetzten ausdrücklich hervorgehoben werden; erschwerend das Zusammentreffen mehrerer Dienstpflichtverletzungen.

Die durchaus glaubwürdigen Aussagen des Beschuldigten in der mündlichen Verhandlung, wonach dieser zum Tatzeitpunkt am 8. Oktober 2013 bereits gesundheitlich beeinträchtigt war, wurden bei der Strafbemessung entsprechend berücksichtigt.

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 250,-- schuld- und tatangemessen ist. Dieses Strafausmaß, das sich im untersten Bereich befindet, ist aus generalpräventiven Gründen – um andere Bedienstete von gleichartigen Dienstpflichtverletzungen abzuhalten – gerade noch als ausreichend anzusehen.

Überdies ist aus den glaubwürdigen Aussagen und der ernst gemeinten Entschuldigung des Beschuldigten in Anwesenheit des Betroffenen in der mündlichen Verhandlung eindeutig davon auszugehen, dass er in der Zukunft keine weiteren unangemessenen und beleidigenden Äußerungen gegenüber seinem Vorgesetzten tätigen werde.

Zur Strafbemessung ist überdies festzuhalten, dass die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschuldigten angemessen berücksichtigt wurden.

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