jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Dok 2014/5/2 02057/8-DK/13

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 02.05.2014

Norm

BDG 1979 §43a

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

Schlagworte

Dienstpflichtverletzung, Mobbing

Text

-DOKNR-

DKTE_BMF_20140502_02057_8_DK_13

-ORGAN-

BM für Finanzen

-DOKTYP-

WORD

-DATUM-

20140502

-GZ-

02057/8-DK/13

-NORM-

BDG §43a

-SW-

Dienstpflichtverletzungen, Mobbing

-TEXT-

SPRUCH

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat II, hat nach durchgeführter mündlicher Verhandlung am XX.2013 durch HR Mag. Wolfgang Puchleitner als Senatsvorsitzenden sowie HR Dr. Renate Windbichler und RR AD Michael Krall als weitere Mitglieder des Disziplinarsenats gegen den Beschuldigten, Beamter des Finanzamtes XX, in Abwesenheit des Disziplinarbeschuldigten sowie im Beisein des Disziplinaranwaltes HR Dr. Andreas Hasiba und der Schriftführerin AD Martina Mikhail, sowie nach Ablauf

der Herrn Beschuldigten eingeräumten Frist zur Abgabe eine Stellungnahme zum Ergebnis der Beweisaufnahmen, in Ihrer Sitzung am XX.2014 zu Recht erkannt: Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat römisch zwei, hat nach durchgeführter mündlicher Verhandlung am römisch zwanzig.2013 durch HR Mag. Wolfgang Puchleitner als Senatsvorsitzenden sowie HR Dr. Renate Windbichler und RR AD Michael Krall als weitere Mitglieder des Disziplinarsenats gegen den Beschuldigten, Beamter des Finanzamtes römisch zwanzig, in Abwesenheit des Disziplinarbeschuldigten sowie im Beisein des Disziplinaranwaltes HR Dr. Andreas Hasiba und der Schriftführerin AD Martina Mikhail, sowie nach Ablauf der Herrn Beschuldigten eingeräumten Frist zur Abgabe eine Stellungnahme zum Ergebnis der Beweisaufnahmen, in Ihrer Sitzung am römisch zwanzig.2014 zu Recht erkannt:

Der Beschuldigte, XX im Team Allgemeinveranlagung im Finanzamt XX, Standort XX, hat in einem Mail am XX.2013 an seinen Teamleiter XX, das er auch an die Adressaten XX, XX, XX, XX, XX, XX und XX gerichtet hatte, durch die Formulierung „Eine Frechheit ist übrigens auch, dass Hr. XX ohne eigener Überlegungen der österreichweiten Problematiken im IC, hier auftaucht und wie seinerzeit bei Mummpitz und Partner die Probleme und deren vermeintlicher Lösung auslagern will – an einen Psychologen (der ja die Schuld naturgemäß bei den Betroffenen sucht und nicht im System)“ die menschliche Würde im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen verletzt. Der Beschuldigte hat mit dieser schriftlichen Äußerung gegen die Dienstpflicht des § 43a BDG 1979 schuldhaft verstoßen und einerDer Beschuldigte, römisch zwanzig im Team Allgemeinveranlagung im Finanzamt römisch zwanzig, Standort römisch zwanzig, hat in einem Mail am römisch zwanzig.2013 an seinen Teamleiter römisch zwanzig, das er auch an die Adressaten römisch zwanzig, römisch zwanzig, römisch zwanzig, römisch zwanzig, römisch zwanzig, römisch zwanzig und römisch zwanzig gerichtet hatte, durch die Formulierung „Eine Frechheit ist übrigens auch, dass Hr. römisch zwanzig ohne eigener Überlegungen der österreichweiten Problematiken im IC, hier auftaucht und wie seinerzeit bei Mummpitz und Partner die Probleme und deren vermeintlicher Lösung auslagern will – an einen Psychologen (der ja die Schuld naturgemäß bei den Betroffenen sucht und nicht im System)“ die menschliche Würde im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen verletzt. Der Beschuldigte hat mit dieser schriftlichen Äußerung gegen die Dienstpflicht des Paragraph 43 a, BDG 1979 schuldhaft verstoßen und eine

Dienstpflichtverletzung gem. § 91 BDG 1979 begangen. Es wird daher über den Beschuldigten gemäß § 126 Absatz 2 iVm. § 92 Absatz 1 Ziffer 2 BDG 1979 die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 500 (in Worten: Euro fünfhundert) verhängt. Der Beschuldigte hat gemäß § 117 Abs. 2 BDG 1979 die Kosten des Verfahrens, soweit sie in der Beweisaufnahme bzw. den Reisekosten des Disziplinarsenates begründet sind, zu ersetzen. Die Verfahrenskosten werden in einem gesonderten Bescheid festgesetzt.Dienstpflichtverletzung gem. Paragraph 91, BDG 1979 begangen. Es wird daher über den Beschuldigten gemäß Paragraph 126, Absatz 2 in Verbindung mit Paragraph 92, Absatz 1 Ziffer 2 BDG 1979 die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 500 (in Worten: Euro fünfhundert) verhängt. Der Beschuldigte hat gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG 1979 die Kosten des Verfahrens, soweit sie in der Beweisaufnahme bzw. den Reisekosten des Disziplinarsenates begründet sind, zu ersetzen. Die Verfahrenskosten werden in einem gesonderten Bescheid festgesetzt.

Begründung

Verwendete Abkürzungen:

AS Aktenseite

AD Amtsdirektor

TL Teamleiter

I Verfahrensablaufrömisch eins Verfahrensablauf

Der Beschuldigte wurde mittels Schriftsatz vom XX.2013 als Beschuldigter zur mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission in Graz am XX.2013 geladen. In dieser Ladung wurde er darauf hingewiesen, dass gemäß § 125a BDG 1979 die mündliche Verhandlung auch in Abwesenheit des Beschuldigten durchgeführt werden kann (AS 47). Die schriftlich ausgefertigte Ladung hat der Beschuldigte am XX.2013 übernommen und den Empfang bestätigt (AS 48). Am XX.2013 teilte der Beschuldigten mittels Mail an die Mitglieder des

Disziplinarsenates II, Mag. Puchleitner, Dr. Windbichler und AD RR Krall mit, dass es ihm aus finanziellen Gründen nicht möglich sei zur mündlichen Verhandlung zu kommen. Im Weiteren führte er aus, dass er kein faires Verfahren erwarte. Zur schriftlichen Aussage des Zeugen XX
(AS 30–34), die vor der mündlichen Verhandlung an den Beschuldigten zur Kenntnisnahme übermittelt wurde (AS 44,45), führte der Beschuldigte seine Sichtweise des Sachverhaltes aus (AS 60). Der Beschuldigte wurde mittels Schriftsatz vom römisch zwanzig.2013 als Beschuldigter zur mündlichen Verhandlung vor der Disziplinarkommission in Graz am römisch zwanzig.2013 geladen. In dieser Ladung wurde er darauf hingewiesen, dass gemäß Paragraph 125 a, BDG 1979 die mündliche Verhandlung auch in Abwesenheit des Beschuldigten durchgeführt werden kann (AS 47). Die schriftlich ausgefertigte Ladung hat der Beschuldigte am römisch zwanzig.2013 übernommen und den Empfang bestätigt (AS 48). Am römisch zwanzig.2013 teilte der Beschuldigten mittels Mail an die Mitglieder des Disziplinarsenates römisch zwei, Mag. Puchleitner, Dr. Windbichler und AD RR Krall mit, dass es ihm aus finanziellen Gründen nicht möglich sei zur mündlichen Verhandlung zu kommen. Im Weiteren führte er aus, dass er kein faires Verfahren erwarte. Zur schriftlichen Aussage des Zeugen römisch zwanzig , (AS 30–34), die vor der mündlichen Verhandlung an den Beschuldigten zur Kenntnisnahme übermittelt wurde (AS 44,45), führte der Beschuldigte seine Sichtweise des Sachverhaltes aus (AS 60).

Rechtslage zum Verfahrensablauf:

§ 125a Abs. 1 BDG 1979: Die mündliche Verhandlung vor dem Disziplinarsenat kann ungeachtet eines Parteienantrages in Abwesenheit des Beschuldigten durchgeführt werden, wenn der Beschuldigte trotz ordnungsgemäß zugestellter Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung erschienen ist, sofern er nachweislich auf diese Säumnisfolge hingewiesen worden ist.Paragraph 125 a, Absatz eins, BDG 1979: Die mündliche Verhandlung vor dem Disziplinarsenat kann ungeachtet eines Parteienantrages in Abwesenheit des Beschuldigten durchgeführt werden, wenn der Beschuldigte trotz ordnungsgemäß zugestellter Ladung nicht zur mündlichen Verhandlung erschienen ist, sofern er nachweislich auf diese Säumnisfolge hingewiesen worden ist.

§ 125a Abs. 4 BDG 1979: In den Fällen des Abs. 1 ist vor schriftlicher Erlassung des Disziplinarerkenntnisses dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, von dem Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis und dazu Stellung zu nehmen. Der Disziplinarsenat hat am XX.2014 beschlossen, die mündliche Verhandlung in Abwesenheit des Beschuldigten durchzuführen. Diese Verfahrensanordnung war aus folgenden Gründen zu treffen:Paragraph 125 a, Absatz 4, BDG 1979: In den Fällen des Absatz eins, ist vor schriftlicher Erlassung des Disziplinarerkenntnisses dem Beschuldigten Gelegenheit zu geben, von dem Ergebnis der Beweisaufnahme Kenntnis und dazu Stellung zu nehmen. Der Disziplinarsenat hat am römisch zwanzig.2014 beschlossen, die mündliche Verhandlung in Abwesenheit des Beschuldigten durchzuführen. Diese Verfahrensanordnung war aus folgenden Gründen zu treffen:

?
ein Disziplinarbeschuldigter kann nicht verpflichtet werden, an einer mündlichen Verhandlung teilzunehmen;
?
der Beschuldigte hat ausdrücklich erklärt, an der mündlichen Verhandlung nicht teilzunehmen;
?
der Beschuldigte hat von seinem Recht gem. § 107 BDG 1979 nicht Gebrauch gemacht, einen Verteidiger zu bestellen;der Beschuldigte hat von seinem Recht gem. Paragraph 107, BDG 1979 nicht Gebrauch gemacht, einen Verteidiger zu bestellen;
?
die verfahrensgegenständlichen Beweismittel (Disziplinaranzeige samt Beilagen und schriftliche Zeugenaussage) wurden dem Beschuldigten bereits vor der mündlichen Verhandlung bekannt gemacht;
?
der Beschuldigte hat eine Stellungnahme (siehe Punkt II der Begründung) schriftlich eingereicht;der Beschuldigte hat eine Stellungnahme (siehe Punkt römisch zwei der Begründung) schriftlich eingereicht;
? dem abwesenden Beschuldigten ist das Ergebnis der Beweisaufnahme vor der Entscheidung des Senates zur Stellungnahme gem. § 125a Abs. 4 BDG 1979 zuzuleiten;? dem abwesenden Beschuldigten ist

das Ergebnis der Beweisaufnahme vor der Entscheidung des Senates zur Stellungnahme gem. Paragraph 125 a, Absatz 4, BDG 1979 zuzuleiten;

Der Disziplinarsenat hat den Beschuldigten über das Ergebnis der Beweisaufnahmen mit Schriftsatz vom XX.2013 in Kenntnis gesetzt und die Beweismittel in Ablichtung übermittelt (AS 69). Am XX.2013 bestätigte der Beschuldigte den Empfang des Schreibens der Disziplinarkommission beim BMF, Senat II (AS 75a). Dem Beschuldigten wurde die Gelegenheit gegeben, sich innerhalb eines Monats ab Zustellung zu äußern (AS 74). Der Fristbeginn wurde mit der Zustellung am XX.2013 ausgelöst, das Ende der Frist ergab sich dadurch am XX 2014. Bei der Disziplinarkommission beim BMF, Senat II, ist bis zur Beratung des Senates II am XX.2014 keine Stellungnahme des Beschuldigten eingelangt.Der Disziplinarsenat hat den Beschuldigten über das Ergebnis der Beweisaufnahmen mit Schriftsatz vom römisch zwanzig.2013 in Kenntnis gesetzt und die Beweismittel in Ablichtung übermittelt (AS 69). Am römisch zwanzig.2013 bestätigte der Beschuldigte den Empfang des Schreibens der Disziplinarkommission beim BMF, Senat römisch zwei (AS 75a). Dem Beschuldigten wurde die Gelegenheit gegeben, sich innerhalb eines Monats ab Zustellung zu äußern (AS 74). Der Fristbeginn wurde mit der Zustellung am römisch zwanzig.2013 ausgelöst, das Ende der Frist ergab sich dadurch am römisch zwanzig 2014. Bei der Disziplinarkommission beim BMF, Senat römisch zwei, ist bis zur Beratung des Senates römisch zwei am römisch zwanzig.2014 keine Stellungnahme des Beschuldigten eingelangt.

II Beweismittel:römisch zwei Beweismittel:

Angeführt werden jene Beweismittel, die gem.§ 126 Abs. 1 BDG 1979 Gegenstand des Beweisverfahrens der mündlichen Verhandlung waren und die den in der Folge als erwiesen festgestellten Sachverhalt begründen:Angeführt werden jene Beweismittel, die gem. Paragraph 126, Absatz eins, BDG 1979 Gegenstand des Beweisverfahrens der mündlichen Verhandlung waren und die den in der Folge als erwiesen festgestellten Sachverhalt begründen:

? Die Disziplinaranzeige des FA XX vom XX.2013 (AS 2-5)? Die Disziplinaranzeige des FA römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 (AS 2-5)

? Mail vom XX.2013 der Regionalmanagerin XX an Vorstand XX und andere Finanzamtsvorstände mit dem Betreff: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 7 unten)? Mail vom römisch zwanzig.2013 der Regionalmanagerin römisch zwanzig an Vorstand römisch zwanzig und andere Finanzamtsvorstände mit dem Betreff: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 7 unten)

? Mail vom XX 2013 des Vorstandes XX an XX und andere mit dem Betreff: WG: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 7)? Mail vom römisch zwanzig 2013 des Vorstandes römisch zwanzig an römisch zwanzig und andere mit dem Betreff: WG: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 7)

? Mail vom XX.2013 des XX an den Beschuldigten mit dem Betreff: WG: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 6 unten)? Mail vom römisch zwanzig.2013 des römisch zwanzig an den Beschuldigten mit dem Betreff: WG: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 6 unten)

? Mail vom XX.2013 des Beschuldigten an XX mit dem Betreff: AW: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 6)? Mail vom römisch zwanzig.2013 des Beschuldigten an römisch zwanzig mit dem Betreff: AW: Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 6)

? Mail des Vorstandes XX vom XX.2013 mit dem Betreff: AW Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 8)? Mail des Vorstandes römisch zwanzig vom römisch zwanzig.2013 mit dem Betreff: AW Berichtswesen Antrittsbesuche (AS 8)

? Teambesprechungsprotokoll (AS 35,36,37)

? Begriff Mumpitz aus http://de.wikipedia.org/wiki/Mumpitz (AS 57)

? Begriff Mumpitz aus: http://de.wiktionary.org/wiki/Mumpitz (AS 58)

? Begriff Frechheit aus: http://de.wiktionary.org/wiki/Frechheit (AS 59)

? Eingabe des Beschuldigten mittels Mail an die Senatsmitglieder vom XX.2013 (AS 60)? Eingabe des Beschuldigten mittels Mail an die Senatsmitglieder vom römisch zwanzig.2013 (AS 60)

? Verhandlungsschrift über die mündliche Verhandlung vom XX.2013 (AS 61-66)? Verhandlungsschrift über die mündliche Verhandlung vom römisch zwanzig.2013 (AS 61-66)

III Sachverhaltrömisch drei Sachverhalt

Als erwiesener Sachverhalt wird festgestellt: Der Beschuldigte wurde aufgrund einer Auseinandersetzung mit einem anderen Teammitglied (vgl. Disziplinarverfahren GZ. 02 043/DK/12 und GZ. 02 042/DK/12) vom Team AV dem Team IC auf Probe zur weiteren Dienstverrichtung zugeteilt. Diese Dienstzuteilung erfolgte nach einer Besprechung, die der Vorstand des Finanzamtes unter Beiziehung der bisherigen Teamleiters XX (Team AV), des neuen Teamleiters XX (IC) und des Beschuldigten, veranlasst hatte. Ziel der Veränderung des Arbeitsplatzes des Beschuldigten war es dazu beizutragen, die Situation zwischen dem Beschuldigten und seinem Teamkollegen zu entspannen. Durch diese Neuorientierung konnte auch dem Interesse des Beschuldigten an der Tätigkeit im Außendienst entsprochen werden (AS 8). Der Tätigkeitsbereich des Beschuldigten umfasste u.a. die Durchführung von „Antrittsbesuchen“, worunter die Herstellung des Kontaktes zwischen Finanzamt und vom Finanzamt neu zu erfassenden Steuerpflichtigen im Außendienst zu verstehen ist. Im weiteren wurde der Beschuldigte mit der für ihn neuen Tätigkeit der Bearbeitung von NoVA (Normverbrauchsabgabe) Fällen betraut, wofür er sich interessiert zeigte, und mit der Bearbeitung der EUZ-KM (Kontrollmitteilungen), die er schon in seinem bisherigen Team bearbeitet hatte. Für die Übernahme der neuen Aufgaben wurde eine umfassende Einschulung vereinbart. Für das Jahr 2012 (betroffen ist das letzte Quartal) wurden keine Zielvorgaben im Hinblick auf die Erledigungsanzahl festgelegt. Vom Aufgabenbereich ausdrücklich ausgenommen wurden der Telefondienst und der Kundenverkehr sowie die Durchführung von Neuaufnahmen (organisatorische Durchführung der Erfassung neuer Steuerpflichtiger) im Infocenter des Finanzamtes (AS 8). Aufgrund der Zielvereinbarungen, die durch das BMF im Wege über das Regionalmanagement mit den Finanzämtern bekannt gegeben werden, wurde die Erledigungszahl der Antrittsbesuche für den Standort XX mit 178 Fällen pro Jahr festgelegt. Nach der Planung des Teamleiters im Infocenter, XX, entsprach dies einer monatlichen Erledigungszahl von ca. 18. Fällen, da er für Abwesenheiten (z.B. Urlaub et cet.) zwei Monate berechnete. XX hat diese Erledigungsziffer am XX.2013 an
den Beschuldigten als erwartete monatliche Solleistung mitgeteilt (AS 31). Dieses Gespräch ist durch den Beschuldigten bestätigt, der dazu angab: „ Hr XX fragte mich seinerzeit zwischen Tür und Angel, ob knapp 20 Fälle im Monat machbar wären. Ich sagte sinngemäß im Vorbeigehen, dass es schwierig wäre, es sich aber vermutlich ausgehen könnte – mal sehen.“ (AS 60). Beim Team Jour Fix des Infocenters am XX .2013 wurde im Protokoll unter Punkt 3 festgehalten: „Arbeitsaufteilung Neuaufnahmen und Erstbesuche: Für die Vergabe von Steuernummern bei Neuaufnahmen ist Koll. XX zuständig; für Erstbesuche Koll. Beschuldigter (17 Fälle pro Monat). Weiters ist Koll. Beschuldigter für die NOVA zuständig. Eine gegenseitige Vertretung ist nicht vorgesehen“. Am XX.2013 übermittelte die Regionalmanagerin der Region XX, XX, an drei Vorstände ihrer Region ein Mail, darunter auch an den Vorstand des Finanzamtes XX, XX. In diesem Mail gab sie bekannt, dass in den jeweiligen Finanzämtern bei den Antrittsbesuchen eine hohe Abweichung zum statistischen Sollbestand bestehe und verordnete daher eine intensivierte Berichtspflicht. Bis zum 15. des jeweiligen Folgemonats war erstmals ab XX.2014 zu berichten über: „Anzahl der Neuaufnahmen - Anzahl der durchgeführten Antrittsbesuche in Relation zu den Neuauflagen – Gründe für die Abweichung (Spitzenzeit im IC reicht nicht aus) – Namen der MA, die Antrittsbesuche durchführen (können) mit Angabe der OE (also IC, BV usw.) und den ungefähren Prozentsätzen der Tätigkeit Antrittsbesuche an der Gesamttätigkeit – Diese Berichtspflicht gilt immer dann, wenn der Zielwert nicht erreicht wird.“ (AS 7). Der Vorstand des Finanzamtes XX, XX, übermittelte dieses Mail mit dem Betreff „Berichtswesen Antrittsbesuche“ an den in seinem Finanzamt betroffenen Personenkreis weiter, u.a. an Teamleiter XX, und fügte hinzu: „Zur Info!“. TL XX wiederum übermittelte die Mails der Regionalmanagerin vom XX.2013 bzw. des Vorstandes vom XX.2013, am XX.1013 an den Beschuldigten und fügte hinzu: „ ZK und Beachtung – zur neuerlichen Info: monatlicher Zielwert IC ca. 18 Fälle, damit besteht eine Reserve von 2 Monaten für Urlaub und Krankenstand, damit das Jahresziel von 178 Fällen eingehalten werden kann! Laut BP-2000 Erledigungsstand bis Februar 2013 sind 10 Fälle abgeschlossen, keine Fall offen! Bitte bis Ende Februar den Rückstand zumindest stark abbauen, sonst haben wir laufend Berichtspflicht!“ (AS 6,7). Auf dieses Mail antwortete der Beschuldigte am XX.2013 ebenfalls schriftlich mittels Mail: „Ich mach dir einen Vorschlag: Wir einigen uns auf 9 Fälle im Monat und alles Zusätzliche ist Bonus. Vielleicht kommen wir auf 18 Fälle, vielleicht aber auch nicht. Das Diktat des

Controllers oder des Regionalmanagements interessiert mich nicht. Wir sind doch keine Arbeitssklaven. Du hast dir nicht angesehen, wieviel Urlaub und Gleittage ich heuer hatte? Bei Schneestürmen und minus 15 Grad sage ich die Außendienste ebenfalls ab. Ich lasse mich doch nicht chronisch unter Druck setzen!! Jedenfalls nicht für diesen Gehalt! Meine Lebensqualität bei der Arbeit ist mir wichtiger, als deine Statistik. Wenn es sich mit 18 Fällen im Monat ausgehen soll, dann müssen auch die Rahmenbedingungen passen. Ich habe schon Ohrenschmerzen vom Telefondienst meines Gegenüber, die Konzentration für meine Arbeit leidet dadurch ebenfalls, denn jeder Fall erfordert ein Einlesen in die Umsatzsteuer, Treuhandwesen, Vereinsrichtlinien, Besonderheiten bei Ärzten etc. Das ist es, was mich interessiert – und nicht die Stückzahl. Bei einer derartigen Lärmbelästigung im IC kann man deshalb von massiver Arbeitserschwernis sprechen. Der psychische Druck, der hier gang und gäbe ist, führt ja immer wieder zu Burnouts. Es wird Zeit, dass man sich dagegen zu wehren beginnt. Eine Frechheit ist übrigens auch, dass Hr. XX, ohne eigener Überlegungen der österreichweiten Problematiken im IC, hier auftaucht und wie seinerzeit bei Mummpitz und Partner die Probleme und deren vermeintlicher Lösung auslagern will – an einen Psychologen (der ja die Schuld naturgemäß bei den Betroffenen sucht und nicht im System). Und wenn Fr. XX meine Einstellung nicht passt, dann kann sie sich ja in mein Disziplinarverfahren als Nebenklägerin einklinken – die Gelegenheit wäre günstig. Entweder wird hier eine Einstellung des drucklosen Miteinander Fuß fassen, oder es geht weiter wie bisher mit sozialem Druck der Kollegen untereinander, hierarchisch bedingter abfälliger Behandlung im Hause und dem Diktat des Controllers. Die Unzufriedenheit und die Burnoutfälle hier sind ja nicht lokal begrenzt, sondern team- und standortübergreifend. Dies zeigt eindeutig ein massives Verfehlen der Gesamtpolitik und nicht einzelner Teamleiter – oder gar der Mitarbeiter selbst, wie von XX vermutet (`selber Schuld, alle selber Schuld!` lt. Gedächtnisprotokoll). Am XX.2013 wurde im Schulungsraum des Finanzamtes in XX eine zwei stündige Veranstaltung durchgeführt. Thema dieser Veranstaltung war die Feststellung der körperlichen und psychischen Belastung auf Arbeitsplätzen im Infocenter des Finanzamtes. Diese Feststellung wurde deshalb durchgeführt, da eine im Jahr 2012 unter der Bezeichnung „Recovery-Check“ durchgeführte Analyse das Ergebnis brachte, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Infocenter im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in anderen Teams des Finanzamtes im Schnitt als höher belastet ausgewiesen wurden. Die Personalentwicklung im BMF initiierte daher als „Follow UP“ zum Ergebnis des „Recovery-Check“ eine Studie, und beauftragte damit Prof. Kallus vom Institut für Begleitforschung in Graz. Der Leiter der Personalentwicklung im BMF, XX, Frau XX vom BMF und Prof. Kallus aus Graz erläuterten diese Studie. Untersucht wurde die Belastung beim so genannten „Desk-Dienst“ (Kontaktgespräche mit persönlich vorsprechenden Kunden im Infocenter) sowie die Belastung beim Telefondienst durch anrufende Kunden. Die Studie diente zunächst der Analyse des Ist Zustandes. Lösungsmöglichkeiten sollen durch die in der Folge tätige Projektgruppe „Arbeitsplatzanalyse IC“ gesucht werden (AS 34).Als erwiesener Sachverhalt wird festgestellt: Der Beschuldigte wurde aufgrund einer Auseinandersetzung mit einem anderen Teammitglied vergleiche Disziplinarverfahren GZ. 02 043/DK/12 und GZ. 02 042/DK/12) vom Team AV dem Team IC auf Probe zur weiteren Dienstverrichtung zugeteilt. Diese Dienstzuteilung erfolgte nach einer Besprechung, die der Vorstand des Finanzamtes unter Beiziehung der bisherigen Teamleiters römisch zwanzig (Team AV), des neuen Teamleiters römisch zwanzig (IC) und des Beschuldigten, veranlasst hatte. Ziel der Veränderung des Arbeitsplatzes des Beschuldigten war es dazu beizutragen, die Situation zwischen dem Beschuldigten und seinem Teamkollegen zu entspannen. Durch diese Neuorientierung konnte auch dem Interesse des Beschuldigten an der Tätigkeit im Außendienst entsprochen werden (AS 8). Der Tätigkeitsbereich des Beschuldigten umfasste u.a. die Durchführung von „Antrittsbesuchen“, worunter die Herstellung des Kontaktes zwischen Finanzamt und vom Finanzamt neu zu erfassenden Steuerpflichtigen im Außendienst zu verstehen ist. Im weiteren wurde der Beschuldigte mit der für ihn neuen Tätigkeit der Bearbeitung von NoVA (Normverbrauchsabgabe) Fällen betraut, wofür er sich interessiert zeigte, und mit der Bearbeitung der EUZ-KM (Kontrollmitteilungen), die er schon in seinem bisherigen Team bearbeitet hatte. Für die Übernahme der neuen Aufgaben wurde eine umfassende Einschulung vereinbart. Für das Jahr 2012 (betroffen ist das letzte Quartal) wurden keine Zielvorgaben im Hinblick auf die Erledigungsanzahl festgelegt. Vom Aufgabenbereich ausdrücklich ausgenommen wurden der Telefondienst und der Kundenverkehr sowie die Durchführung von Neuaufnahmen (organisatorische Durchführung der Erfassung neuer Steuerpflichtiger) im Infocenter des Finanzamtes (AS 8). Aufgrund der Zielvereinbarungen, die durch das BMF im Wege über das

Regionalmanagement mit den Finanzämtern bekannt gegeben werden, wurde die Erledigungszahl der Antrittsbesuche für den Standort römisch zwanzig mit 178 Fällen pro Jahr festgelegt. Nach der Planung des Teamleiters im Infocenter, römisch zwanzig, entsprach dies einer monatlichen Erledigungszahl von ca. 18. Fällen, da er für Abwesenheiten (z.B. Urlaub et cet.) zwei Monate berechnete. römisch zwanzig hat diese Erledigungsziffer am römisch zwanzig.2013 an , den Beschuldigten als erwartete monatliche Solleistung mitgeteilt (AS 31). Dieses Gespräch ist durch den Beschuldigten bestätigt, der dazu angab: „ Hr römisch zwanzig fragte mich seinerzeit zwischen Tür und Angel, ob knapp 20 Fälle im Monat machbar wären. Ich sagte sinngemäß im Vorbeigehen, dass es schwierig wäre, es sich aber vermutlich ausgehen könnte – mal sehen.“ (AS 60). Beim Team Jour Fix des Infocenters am römisch zwanzig .2013 wurde im Protokoll unter Punkt 3 festgehalten: „Arbeitsaufteilung Neuaufnahmen und Erstbesuche: Für die Vergabe von Steuernummern bei Neuaufnahmen ist Koll. römisch zwanzig zuständig; für Erstbesuche Koll. Beschuldigter (17 Fälle pro Monat). Weiters ist Koll. Beschuldigter für die NOVA zuständig. Eine gegenseitige Vertretung ist nicht vorgesehen“. Am römisch zwanzig.2013 übermittelte die Regionalmanagerin der Region römisch zwanzig, römisch zwanzig, an drei Vorstände ihrer Region ein Mail, darunter auch an den Vorstand des Finanzamtes römisch zwanzig, römisch zwanzig. In diesem Mail gab sie bekannt, dass in den jeweiligen Finanzämtern bei den Antrittsbesuchen eine hohe Abweichung zum statistischen Sollbestand bestehe und verordnete daher eine intensivierte Berichtspflicht. Bis zum 15. des jeweiligen Folgemonats war erstmals ab römisch zwanzig.2014 zu berichten über: „Anzahl der Neuaufnahmen - Anzahl der durchgeführten Antrittsbesuche in Relation zu den Neuauflagen – Gründe für die Abweichung (Spitzenzeit im IC reicht nicht aus) – Namen der MA, die Antrittsbesuche durchführen (können) mit Angabe der OE (also IC, BV usw.) und den ungefähren Prozentsätzen der Tätigkeit Antrittsbesuche an der Gesamttätigkeit – Diese Berichtspflicht gilt immer dann, wenn der Zielwert nicht erreicht wird.“ (AS 7). Der Vorstand des Finanzamtes römisch zwanzig, römisch zwanzig, übermittelte dieses Mail mit dem Betreff „Berichtswesen Antrittsbesuche“ an den in seinem Finanzamt betroffenen Personenkreis weiter, u.a. an Teamleiter römisch zwanzig, und fügte hinzu: „Zur Info!“. TL römisch zwanzig wiederum übermittelte die Mails der Regionalmanagerin vom römisch zwanzig.2013 bzw. des Vorstandes vom römisch zwanzig.2013, am römisch zwanzig.1013 an den Beschuldigten und fügte hinzu: „ ZK und Beachtung – zur neuerlichen Info: monatlicher Zielwert IC ca. 18 Fälle, damit besteht eine Reserve von 2 Monaten für Urlaub und Krankenstand, damit das Jahresziel von 178 Fällen eingehalten werden kann! Laut BP-2000 Erledigungsstand bis Februar 2013 sind 10 Fälle abgeschlossen, keine Fall offen! Bitte bis Ende Februar den Rückstand zumindest stark abbauen, sonst haben wir laufend Berichtspflicht!“ (AS 6,7). Auf dieses Mail antwortete der Beschuldigte am römisch zwanzig.2013 ebenfalls schriftlich mittels Mail: „Ich mach dir einen Vorschlag: Wir einigen uns auf 9 Fälle im Monat und alles Zusätzliche ist Bonus. Vielleicht kommen wir auf 18 Fälle, vielleicht aber auch nicht. Das Diktat des Controllers oder des Regionalmanagements interessiert mich nicht. Wir sind doch keine Arbeitssklaven. Du hast dir nicht angesehen, wieviel Urlaub und Gleittage ich heuer hatte? Bei Schneestürmen und minus 15 Grad sage ich die Außendienste ebenfalls ab. Ich lasse mich doch nicht chronisch unter Druck setzen!! Jedenfalls nicht für diesen Gehalt! Meine Lebensqualität bei der Arbeit ist mir wichtiger, als deine Statistik. Wenn es sich mit 18 Fällen im Monat ausgehen soll, dann müssen auch die Rahmenbedingungen passen. Ich habe schon Ohrenschmerzen vom Telefondienst meines Gegenüber, die Konzentration für meine Arbeit leidet dadurch ebenfalls, denn jeder Fall erfordert ein Einlesen in die Umsatzsteuer, Treuhandwesen, Vereinsrichtlinien, Besonderheiten bei Ärzten etc. Das ist es, was mich interessiert – und nicht die Stückzahl. Bei einer derartigen Lärmbelästigung im IC kann man deshalb von massiver Arbeitserschwernis sprechen. Der psychische Druck, der hier gang und gäbe ist, führt ja immer wieder zu Burnouts. Es wird Zeit, dass man sich dagegen zu wehren beginnt. Eine Frechheit ist übrigens auch, dass Hr. römisch zwanzig, ohne eigener Überlegungen der österreichweiten Problematiken im IC, hier auftaucht und wie seinerzeit bei Mummpitz und Partner die Probleme und deren vermeintlicher Lösung auslagern will – an einen Psychologen (der ja die Schuld naturgemäß bei den Betroffenen sucht und nicht im System). Und wenn Fr. römisch zwanzig meine Einstellung nicht passt, dann kann sie sich ja in mein Disziplinarverfahren als Nebenklägerin einklinken – die Gelegenheit wäre günstig. Entweder wird hier eine Einstellung des drucklosen Miteinander Fuß fassen, oder es geht weiter wie bisher mit sozialem Druck der Kollegen untereinander, hierarchisch bedingter abfälliger Behandlung im Hause und dem Diktat des Controllers. Die Unzufriedenheit und die Burnoutfälle hier sind ja

nicht lokal begrenzt, sondern team- und standortübergreifend. Dies zeigt eindeutig ein massives Verfehlen der Gesamtpolitik und nicht einzelner Teamleiter – oder gar der Mitarbeiter selbst, wie von römisch zwanzig vermutet (`selber Schuld, alle selber Schuld!` lt. Gedächtnisprotokoll). Am römisch zwanzig.2013 wurde im Schulungsraum des Finanzamtes in römisch zwanzig eine zwei stündige Veranstaltung durchgeführt. Thema dieser Veranstaltung war die Feststellung der körperlichen und psychischen Belastung auf Arbeitsplätzen im Infocenter des Finanzamtes. Diese Feststellung wurde deshalb durchgeführt, da eine im Jahr 2012 unter der Bezeichnung „Recovery-Check“ durchgeführte Analyse das Ergebnis brachte, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich Infocenter im Vergleich zu anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in anderen Teams des Finanzamtes im Schnitt als höher belastet ausgewiesen wurden. Die Personalentwicklung im BMF initiierte daher als „Follow UP“ zum Ergebnis des „Recovery-Check“ eine Studie, und beauftragte damit Prof. Kallus vom Institut für Begleitforschung in Graz. Der Leiter der Personalentwicklung im BMF, römisch zwanzig, Frau römisch zwanzig vom BMF und Prof. Kallus aus Graz erläuterten diese Studie. Untersucht wurde die Belastung beim so genannten „Desk-Dienst“ (Kontaktgespräche mit persönlich vorsprechenden Kunden im Infocenter) sowie die Belastung beim Telefondienst durch anrufende Kunden. Die Studie diente zunächst der Analyse des Ist Zustandes. Lösungsmöglichkeiten sollen durch die in der Folge tätige Projektgruppe „Arbeitsplatzanalyse IC“ gesucht werden (AS 34).

IV Rechtslage: § 43a BDG 1979 Achtungsvoller Umgangrömisch vier Rechtslage: Paragraph 43 a, BDG 1979 Achtungsvoller Umgang

Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von

Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind.

V Rechtliche Würdigungrömisch fünf Rechtliche Würdigung

Die unmittelbar aus § 43a BDG 1979 abzuleitenden Umgangsformen von Beamtinnen und Beamten sind im Leitbild der österreichischen Finanzverwaltung als Werte und Grundsätze formuliert, die das Funktionieren der Zusammenarbeit gewährleisten sollen. Darunter heißt es: „Wir begegnen einander mit Wertschätzung, Vertrauen und Aufrichtigkeit. Wir gehen miteinander offen um und sehen Vorteile in der Teamarbeit. Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung kennzeichnen unseren Arbeits- und Führungsstil“; vgl. dazu das Portal für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzverwaltung, Home ▸Finanzressort ▸Kommunikation ▸ Corporate Identity (CI) und Leitbild (https://portal04.bmf.gv.at/Portal). Diese Ausführungen dienen der rechtlichen Interpretation der disziplinarrechtlichen Bestimmungen. Dem Funktionieren der Zusammenarbeit dient auch der offene Umgang miteinander, d.h. die kritische Hinterfragung der Sinnhaftigkeit einzelner Maßnahmen oder der Einsatz von Prozessen im Sinne der Weiterentwicklung von Organisationseinheiten. Das Einbringen kritischer Meinungen betroffener Personen kann Teil eines transparenten Entscheidungsprozesses sein, wodurch für alle sichtbar wird, dass der entscheidungsbefugten Person alle im Team vorhandenen Ideen, Lösungsansätze oder Vorbehalte anlässlich der Entscheidung bekannt waren. Dieser Beitrag zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit ist aber unter Wahrung der gegenseitigen Achtung zu leisten und fordert die Unterlassung von Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken. Der Beschuldigte hat in seinem Mail vom XX.2013 unter anderem Kritik geäußert an jenen Maßnahmen, die durch seine Dienstbehörde gesetzt wurden, um der körperlichen und psychischen Belastung auf Arbeitsplätzen im Infocenter des Finanzamtes Abhilfe zu schaffen, die von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als überdurchschnittlich hoch eingeschätzt wurde. Es ist dem Beschuldigten zuzubilligen, sich über die Sinnhaftigkeit und Erfolgsaussicht der vom Dienstgeber eingeleiteten Maßnahmen eine eigene Meinung zu bilden und es ist ihm auch zuzubilligen, sich diesbezüglich kritisch zu äußern. Dabei ist er aber durch das Gesetz an das Gebot der Sachlichkeit gebunden und verpflichtet alles zu unterlassen, was die menschliche Würde der kritisierten Personen verletzt oder als diskriminierend zu erachten ist. Mit der Aussage „Eine Frechheit ist übrigens auch, dass Hr. XX, ohne eigener

Überlegungen der österreichweiten Problematiken im IC, hier auftaucht und wie seinerzeit bei Mummpitz und Partner die Probleme und deren vermeintlicher Lösung auslagern will – an einen Psychologen (der ja die Schuld naturgemäß bei den Betroffenen sucht und nicht im System).“ überschreitet der Beschuldigte bei weitem jede sachliche Kritik. Dieser Äußerung wird vom Disziplinarsenat die Wirkung bzw. die Absicht zugebilligt, den Leiter der Personalentwicklung des BMF nicht bloß zu kritisieren, sondern lächerlich zu machen bzw. verächtlich darzustellen. Unter Bezugnahme auf http://wikipedia.orf/wiki/Mumpitz wird das Wort Mumpitz als Schreckfigur für Kinder (Mummelputz) oder Vogelscheuche definiert, gilt aber in seiner Bedeutung auch als Synonym für das Wort Unsinn, Humbug, Firlefanz und dergleichen. Das Wort Frechheit definiert http://wikipedia.orf/wiki/Frechheit hinsichtlich seiner Bedeutung mit respektlosem bzw. dreistem Verhalten. Dem Wort Frechheit entsprechen unter anderen die Synonyme Dreistigkeit, Impertinenz, Schamlosigkeit, Unverfrorenheit bzw. Unverschämtheit. Somit ist die Äußerung des Beschuldigten unter Zugrundelegung der Begriffsinhalte der von ihm verwendeten Ausdrücke dahingehend zu verstehen, dass der Leiter der Personalentwicklung des BMF mit einer Vogelscheuche verglichen wird, der mit einer Unverschämtheit im Finanzamt aufgetaucht ist und dort Unsinn/Wischiwaschi/Unfug verbreitet hat. Der Disziplinarsenat erachtet diese Äußerung daher als beleidigend, herabwürdigend und eindeutig als Verhaltensweise, die darauf abzielt die menschliche Würde jener Person, die mit dieser Äußerung bedacht wurde, herabzuwürdigen.Die unmittelbar aus Paragraph 43 a, BDG 1979 abzuleitenden Umgangsformen von Beamtinnen und Beamten sind im Leitbild der österreichischen Finanzverwaltung als Werte und Grundsätze formuliert, die das Funktionieren der Zusammenarbeit gewährleisten sollen. Darunter heißt es: „Wir begegnen einander mit Wertschätzung, Vertrauen und Aufrichtigkeit. Wir gehen miteinander offen um und sehen Vorteile in der Teamarbeit. Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung kennzeichnen unseren Arbeits- und Führungsstil“; vergleiche dazu das Portal für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Finanzverwaltung, Home ris-attachment://image001.gifFinanzressort ris-attachment://image001.gifKommunikation ris-attachment://image001.gifCorporate Identity (CI) und Leitbild (https://portal04.bmf.gv.at/Portal). Diese Ausführungen dienen der rechtlichen Interpretation der disziplinarrechtlichen Bestimmungen. Dem Funktionieren der Zusammenarbeit dient auch der offene Umgang miteinander, d.h. die kritische Hinterfragung der Sinnhaftigkeit einzelner Maßnahmen oder der Einsatz von Prozessen im Sinne der Weiterentwicklung von Organisationseinheiten. Das Einbringen kritischer Meinungen betroffener Personen kann Teil eines transparenten Entscheidungsprozesses sein, wodurch für alle sichtbar wird, dass der entscheidungsbefugten Person alle im Team vorhandenen Ideen, Lösungsansätze oder Vorbehalte anlässlich der Entscheidung bekannt waren. Dieser Beitrag zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit ist aber unter Wahrung der gegenseitigen Achtung zu leisten und fordert die Unterlassung von Verhaltensweisen, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken. Der Beschuldigte hat in seinem Mail vom römisch zwanzig.2013 unter anderem Kritik geäußert an jenen Maßnahmen, die durch seine Dienstbehörde gesetzt wurden, um der körperlichen und psychischen Belastung auf Arbeitsplätzen im Infocenter des Finanzamtes Abhilfe zu schaffen, die von den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als überdurchschnittlich hoch eingeschätzt wurde. Es ist dem Beschuldigten zuzubilligen, sich über die Sinnhaftigkeit und Erfolgsaussicht der vom Dienstgeber eingeleiteten Maßnahmen eine eigene Meinung zu bilden und es ist ihm auch zuzubilligen, sich diesbezüglich kritisch zu äußern. Dabei ist er aber durch das Gesetz an das Gebot der Sachlichkeit gebunden und verpflichtet alles zu unterlassen, was die menschliche Würde der kritisierten Personen verletzt oder als diskriminierend zu erachten ist. Mit der Aussage „Eine Frechheit ist übrigens auch, dass Hr. römisch zwanzig, ohne eigener Überlegungen der österreichweiten Problematiken im IC, hier auftaucht und wie seinerzeit bei Mummpitz und Partner die Probleme und deren vermeintlicher Lösung auslagern will – an einen Psychologen (der ja die Schuld naturgemäß bei den Betroffenen sucht und nicht im System).“ überschreitet der Beschuldigte bei weitem jede sachliche Kritik. Dieser Äußerung wird vom Disziplinarsenat die Wirkung bzw. die Absicht zugebilligt, den Leiter der Personalentwicklung des BMF nicht bloß zu kritisieren, sondern lächerlich zu machen bzw. verächtlich darzustellen. Unter Bezugnahme auf http://wikipedia.orf/wiki/Mumpitz wird das Wort Mumpitz als Schreckfigur für Kinder (Mummelputz) oder Vogelscheuche definiert, gilt aber in seiner Bedeutung auch als Synonym für das Wort Unsinn, Humbug, Firlefanz und dergleichen. Das Wort Frechheit definiert http://wikipedia.orf/wiki/Frechheit hinsichtlich seiner Bedeutung mit respektlosem bzw.

dreistem Verhalten. Dem Wort Frechheit entsprechen unter anderen die Synonyme Dreistigkeit, Impertinenz, Schamlosigkeit, Unverfrorenheit bzw. Unverschämtheit. Somit ist die Äußerung des Beschuldigten unter Zugrundelegung der Begriffsinhalte der von ihm verwendeten Ausdrücke dahingehend zu verstehen, dass der Leiter der Personalentwicklung des BMF mit einer Vogelscheuche verglichen wird, der mit einer Unverschämtheit im Finanzamt aufgetaucht ist und dort Unsinn/Wischiwaschi/Unfug verbreitet hat. Der Disziplinarsenat erachtet diese Äußerung daher als beleidigend, herabwürdigend und eindeutig als Verhaltensweise, die darauf abzielt die menschliche Würde jener Person, die mit dieser Äußerung bedacht wurde, herabzuwürdigen.

VI Verschuldenrömisch sechs Verschulden

Die Heftigkeit der Kritik und die damit ausgesprochenen Beleidigungen des Beschuldigten bleiben dem Disziplinarsenat unverständlich, zumal der Beschuldigte weder im Affekt gehandelt hat, noch von den kritisierten Maßnahmen des BMF unmittelbar betroffen war und auch nicht erkennbar ist, dass er sich vermeintlich beauftragt fühlen konnte, sich für andere Teammitglieder äußern zu müssen. Auslöser der Kritik des Beschuldigten war nach seiner Darstellung vom XX.2013 der Mailverkehr vom X. und XX 2013 (AS 6, 7), wonach ihm aufgetragen wurde, einen monatlichen Zielwert von 18 Fällen zu erreichen. Wörtlich führte der Beschuldigte dazu aus: „Dass ich aber ohne weiterer Besprechung einfach darauf festgenagelt wurde, ging mir gewaltig gegen den Strich und war am Tag der Zurkenntnisnahme Auslöser meines Schreibens!! Irgendeine Jousfixbesprechung soll ich versäumt haben, in welcher die Stückzahl erörtert wurde? Das ist mir neu! Wenn ein Urlaub geplant war, dann war es so und Besprechungsprotokolle wurden mir nie ausgehändigt oder eingefordert, weil es sich immer um Themen handelte, die mich nicht angingen (Desktop, Telefon etc) “ (AS 60). Nicht nachvollziehbar ist für den Disziplinarsenat, weshalb der monatliche Zielwert des Beschuldigten, wie er es ausdrückte, „gewaltig gegen den Strich“ ging, wenn er wenige Tage vorher noch selbst gegenüber seinem Teamleiter angab, dass die Erledigung von 20 Fällen im Monat zwar schwierig wären, „es sich vermutlich aber ausgehen könnte, mal sehen“ (AS 60), und wenn ein anderer Mitarbeiter im Infocenter, der nur zu rund 50% tätig war, 123 Fälle im Jahr 2011 und 116 Fälle im Jahr 2012 einer Erledigung zuführen konnte (AS 8), und im Übrigen die Zahl von 18 Antrittsbesuchen im Monat eine Solleistung aller IC Mitarbeiter in Österreich ist, die mit einer – des Beschuldigten vergleichbaren – Tätigkeit beauftragt sind. Wenn der Beschuldigte ausführt, dass ihm Besprechungsprotokolle nie ausgehändigt werden bzw. dass er nie welche einfordert, ist ihm entgegen zu halten, dass er durch § 43 BDG 1979 verpflichtet ist, seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft und engagiert aus eigenem zu besorgen. Daher ist von Beamten, die auf Urlaub weilen, auch zu erwarten, dass sie sich nach ihrer Rückkehr „aus eigenem“ in ihrer Dienststelle informieren, ob während ihrer Abwesenheit Ereignisse eingetreten sind, die Einfluss auf ihre Arbeit haben. Dazu gehört in der Regel auch die Kenntnisnahme von Dienstbesprechungen, die im Allgemeinen der fachlichen Wissensvermittlung oder/und organisatorischen Belangen dienen. Der Beschuldigte bleibt in seiner Aussage unverständlich, wenn er einerseits anführt, er habe Dienstbesprechungsprotokolle nie angefordert, weil es sich immer um Themen handelte, die mich nicht angingen (Desktop, Telefon etc)“ (AS 60). Es trifft nach der Aktenlage zu, dass der Beschuldigte, wie er selbst auch ausführt, mit dem Dienst am Desktop und mit dem Telefondienst nicht beauftragt war (AS 8, 31). Es erscheint daher als Widerspruch, wenn er im Zusammenhang mit seiner Verärgerung über die von ihm zu erledigende Fallanzahl, an Themen Kritik übt, von denen er selbst angibt, dass sie ihn „nicht angingen“ und sich dabei verächtlich gegen eine Person äußert, die gerade zur Problemlösung im Zusammenhang mit dem Dienst am Desktop und dem Telefondienst Unterstützung unter Einbindung externer Wissenschaftler leistete. Der Disziplinarsenat billigt den beleidigenden Äußerungen des Beschuldigten zu, dass sie mit dem Vorsatz erfolgten, durch die hinsichtlich ihrer Kritik verbal bei weitem überzogenen Formulierungen zu provozieren, die kritisierte Person lächerlich zu machen und herab zu würdigen. Der Disziplinarsenat führt die Äußerungen gegen den Leiter der Personalentwicklung im BMF auf ein beim Beschuldigten vorhandenes Aggressionspotential zurück, das bereits in dem unter GZ 19/11-DOK/13 abgeschlossenen Verfahren – unter anderem auch durch körperliche Aggression - festzustellen war. Der Disziplinarsenat erkennt daher, dass der Beschuldigte die Dienstplichten des § 43a BDG 1979 schuldhaft verletzt hat und damit eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des§ 91 BDG 1979 begangen hat. Die Heftigkeit der Kritik und die damit ausgesprochenen Beleidigungen des Beschuldigten bleiben dem Disziplinarsenat unverständlich, zumal der Beschuldigte weder im Affekt

gehandelt hat, noch von den kritisierten Maßnahmen des BMF unmittelbar betroffen war und auch nicht erkennbar ist, dass er sich vermeintlich beauftragt fühlen konnte, sich für andere Teammitglieder äußern zu müssen. Auslöser der Kritik des Beschuldigten war nach seiner Darstellung vom römisch zwanzig.2013 der Mailverkehr vom römisch zehn. und römisch zwanzig 2013 (AS 6, 7), wonach ihm aufgetragen wurde, einen monatlichen Zielwert von 18 Fällen zu erreichen. Wörtlich führte der Beschuldigte dazu aus: „Dass ich aber ohne weiterer Besprechung einfach darauf festgenagelt wurde, ging mir gewaltig gegen den Strich und war am Tag der Zurkenntnisnahme Auslöser meines Schreibens!! Irgendeine Jousfixbesprechung soll ich versäumt haben, in welcher die Stückzahl erörtert wurde? Das ist mir neu! Wenn ein Urlaub geplant war, dann war es so und Besprechungsprotokolle wurden mir nie ausgehändigt oder eingefordert, weil es sich immer um Themen handelte, die mich nicht angingen (Desktop, Telefon etc)“ (AS 60). Nicht nachvollziehbar ist für den Disziplinarsenat, weshalb der monatliche Zielwert des Beschuldigten, wie er es ausdrückte, „gewaltig gegen den Strich“ ging, wenn er wenige Tage vorher noch selbst gegenüber seinem Teamleiter angab, dass die Erledigung von 20 Fällen im Monat zwar schwierig wären, „es sich vermutlich aber ausgehen könnte, mal sehen“ (AS 60), und wenn ein anderer Mitarbeiter im Infocenter, der nur zu rund 50% tätig war, 123 Fälle im Jahr 2011 und 116 Fälle im Jahr 2012 einer Erledigung zuführen konnte (AS 8), und im Übrigen die Zahl von 18 Antrittsbesuchen im Monat eine Solleistung aller IC Mitarbeiter in Österreich ist, die mit einer – des Beschuldigten vergleichbaren – Tätigkeit beauftragt sind. Wenn der Beschuldigte ausführt, dass ihm Besprechungsprotokolle nie ausgehändigt werden bzw. dass er nie welche einfordert, ist ihm entgegen zu halten, dass er durch Paragraph 43, BDG 1979 verpflichtet ist, seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft und engagiert aus eigenem zu besorgen. Daher ist von Beamten, die auf Urlaub weilen, auch zu erwarten, dass sie sich nach ihrer Rückkehr „aus eigenem“ in ihrer Dienststelle informieren, ob während ihrer Abwesenheit Ereignisse eingetreten sind, die Einfluss auf ihre Arbeit haben. Dazu gehört in der Regel auch die Kenntnisnahme von Dienstbesprechungen, die im Allgemeinen der fachlichen Wissensvermittlung oder/und organisatorischen Belangen dienen. Der Beschuldigte bleibt in seiner Aussage unverständlich, wenn er einerseits anführt, er habe Dienstbesprechungsprotokolle nie angefordert, weil es sich immer um Themen handelte, die mich nicht angingen (Desktop, Telefon etc)“ (AS 60). Es trifft nach der Aktenlage zu, dass der Beschuldigte, wie er selbst auch ausführt, mit dem Dienst am Desktop und mit dem Telefondienst nicht beauftragt war (AS 8, 31). Es erscheint daher als Widerspruch, wenn er im Zusammenhang mit seiner Verärgerung über die von ihm zu erledigende Fallanzahl, an Themen Kritik übt, von denen er selbst angibt, dass sie ihn „nicht angingen“ und sich dabei verächtlich gegen eine Person äußert, die gerade zur Problemlösung im Zusammenhang mit dem Dienst am Desktop und dem Telefondienst Unterstützung unter Einbindung externer Wissenschaftler leistete. Der Disziplinarsenat billigt den beleidigenden Äußerungen des Beschuldigten zu, dass sie mit dem Vorsatz erfolgten, durch die hinsichtlich ihrer Kritik verbal bei weitem überzogenen Formulierungen zu provozieren, die kritisierte Person lächerlich zu machen und herab zu würdigen. Der Disziplinarsenat führt die Äußerungen gegen den Leiter der Personalentwicklung im BMF auf ein beim Beschuldigten vorhandenes Aggressionspotential zurück, das bereits in dem unter GZ 19/11-DOK/13 abgeschlossenen Verfahren – unter anderem auch durch körperliche Aggression - festzustellen war. Der Disziplinarsenat erkennt daher, dass der Beschuldigte die Dienstplichten des Paragraph 43 a, BDG 1979 schuldhaft verletzt hat und damit eine Dienstpflichtverletzung im Sinne des Paragraph 91, BDG 1979 begangen hat.

VII Strafbemessung römisch sieben Strafbemessung

§ 93 Abs. 1 BDG 1979: Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979: Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere

Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

§ 92. Abs. 1 BDG 1979 (Disziplinarstrafen)Paragraph 92, Absatz eins, BDG 1979 (Disziplinarstrafen)

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges
3. die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen
4. die Entlassung.

Abs. 2: In den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen. In Interpretation des § 93 BDG 1979 hat der VwGH zuletzt am 12.11.2013 unter VwGH Zl.2013/09/0045 wörtlich ausgeführt: „Gem. § 93 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung als Maß für die Höhe der Strafe festgelegt. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld im Sinne der Strafbemessungsschuld des Strafrechts. Für die Strafbemessung ist daher sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend wie auch der Grad des Verschuldens (vgl. die ErläutRV zur Vorgängerbestimmung des § 93 BDG 1979 im BDG 1977, 500 Blg. Nr. 14 GP 83). Das objektive Gewicht der Tat (der Unrechtsgehalt) wird dabei in jedem konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB – wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt.“ Der Disziplinarsenat billigt dem Unrechtsgehalt der Tat (beleidigende Äußerung und Herabwürdigen eines Kollegen, der Hilfestellung leistet) erhebliches Gewicht zu. Die schriftliche Schmähung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Verteilung an einen erweiterten Adressatenkreis widerspricht zutiefst den in der Finanzverwaltung dokumentierten ethischen Grundwerten, die unter Punkt V dieser Entscheidung mit Bezug auf das Leitbild der Finanzverwaltung zitiert sind. Der konkrete Sachverhalt wird durch den Disziplinarsenat als geeignet erachtet, das Vertrauensverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander empfindlich zu stören, weil Maßnahmen des Dienstgebers, die zur Unterstützung belasteter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden bzw. die Proponenten, die diese Maßnahmen umsetzen, der Lächerlichkeit preisgegeben werden. Dadurch können Irritationen entstehen, die nicht die beabsichtigte Entspannung belasteter Situationen herbeiführen, sondern den gegenteiligen Effekt bewirken können. Von den gem. § 92 Abs. 1 BDG 1979 möglichen Disziplinarstrafen erachtet der Disziplinarsenat die Festsetzung einer Geldbuße als zutreffende Sanktion. Bei der Ausmessung der Geldbuße sind die Gebote der Spezialprävention und der Generalprävention gem. § 93 Abs. 1 BDG zu beachten. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Dazu hat der Disziplinarsenat bereits unter Punkt VI festgestellt, dass beim Beschuldigten ein Aggressionspotential und eine verminderte Hemmschwelle vorhanden sind, die zur Verhängung einer im Jahr 2013 rechtskräftig festgesetzten Disziplinarstrafe geführt hat.Absatz 2 :, In den Fällen des Absatz eins, Ziffer 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen. In Interpretation des Paragraph 93, BDG 1979 hat der VwGH zuletzt am 12.11.2013 unter VwGH Zl. 2013/09/0045 wörtlich ausgeführt: „Gem. Paragraph 93, Absatz eins, erster Satz BDG 1979 ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung als Maß für die Höhe der Strafe festgelegt. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld im Sinne der Strafbemessungsschuld des Strafrechts. Für die Strafbemessung ist daher sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend wie auch der Grad des Verschuldens vergleiche die ErläutRV zur Vorgängerbestimmung des Paragraph 93, BDG 1979 im BDG 1977, 500 Blg. Nr. 14 Gesetzgebungsperiode 83). Das objektive Gewicht der Tat (der Unrechtsgehalt) wird dabei in jedem

konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB – wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt.“ Der Disziplinarsenat billigt dem Unrechtsgehalt der Tat (beleidigende Äußerung und Herabwürdigen eines Kollegen, der Hilfestellung leistet) erhebliches Gewicht zu. Die schriftliche Schmähung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Verteilung an einen erweiterten Adressatenkreis widerspricht zutiefst den in der Finanzverwaltung dokumentierten ethischen Grundwerten, die unter Punkt römisch fünf dieser Entscheidung mit Bezug auf das Leitbild der Finanzverwaltung zitiert sind. Der konkrete Sachverhalt wird durch den Disziplinarsenat als geeignet erachtet, das Vertrauensverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander empfindlich zu stören, weil Maßnahmen des Dienstgebers, die zur Unterstützung belasteter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten werden bzw. die Proponenten, die diese Maßnahmen umsetzen, der Lächerlichkeit preisgegeben werden. Dadurch können Irritationen entstehen, die nicht die beabsichtigte Entspannung belasteter Situationen herbeiführen, sondern den gegenteiligen Effekt bewirken können. Von den gem. Paragraph 92, Absatz eins, BDG 1979 möglichen Disziplinarstrafen erachtet der Disziplinarsenat die Festsetzung einer Geldbuße als zutreffende Sanktion. Bei der Ausmessung der Geldbuße sind die Gebote der Spezialprävention und der Generalprävention gem. Paragraph 93, Absatz eins, BDG zu beachten. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Dazu hat der Disziplinarsenat bereits unter Punkt römisch sechs festgestellt, dass beim Beschuldigten ein Aggressionspotential und eine verminderte Hemmschwelle vorhanden sind, die zur Verhängung einer im Jahr 2013 rechtskräftig festgesetzten Disziplinarstrafe geführt hat.

Im Weiteren ist im Sinne des § 93 Abs. 1 BDG 1979 der generalpräventive Aspekt bei der Festsetzung der Geldstrafe im gleichen Ausmaß zu berücksichtigen wie die Spezialprävention. Auch diesem gesetzlichen Erfordernis ist durch die Festsetzung einer Geldbuße zu entsprechen und ein deutliches Signal zu setzen, dass das Verhalten der Beamtinnen und Beamten mit der Rechtsordnung im Einklang zu stehen hat und dass die in der Finanzverwaltung dokumentierten ethischen Werte und Grundhaltungen der tatsächlich gelebten Kultur entsprechen. Unter Bezugnahme auf § 92 Absatz 1 Ziffer 2 BDG 1979 war der Strafrahmen mit € XX (Monatsbezug € XX dividiert durch zwei) zu ermitteln. Der Monatsbezug für die Strafbemessung setzt sich aus dem Grundbezug von € XX und der Funktionszulage von € XX zusammen. Die Ausmessung der Geldbuße im Betrag von € 500.- entspricht ca. X% der möglichen Höchststrafe gem. § 92 Absatz 1 Ziffer 2 BDG 1979.Im Weiteren ist im Sinne des Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 der generalpräventive Aspekt bei der Festsetzung der Geldstrafe im gleichen Ausmaß zu berücksichtigen wie die Spezialprävention. Auch diesem gesetzlichen Erfordernis ist durch die Festsetzung einer Geldbuße zu entsprechen und ein deutliches Signal zu setzen, dass das Verhalten der Beamtinnen und Beamten mit der Rechtsordnung im Einklang zu stehen hat und dass die in der Finanzverwaltung dokumentierten ethischen Werte und Grundhaltungen der tatsächlich gelebten Kultur entsprechen. Unter Bezugnahme auf Paragraph 92, Absatz 1 Ziffer 2 BDG 1979 war der Strafrahmen mit € römisch zwanzig (Monatsbezug € römisch zwanzig dividiert durch zwei) zu ermitteln. Der Monatsbezug für die Strafbemessung setzt sich aus dem Grundbezug von € römisch zwanzig und der Funktionszulage von € römisch zwanzig zusammen. Die Ausmessung der Geldbuße im Betrag von € 500.- entspricht ca. X% der möglichen Höchststrafe gem. Paragraph 92, Absatz 1 Ziffer 2 BDG 1979.

Die bisherige disziplinarrechtliche Unbescholtenheit war mildernd zu berücksichtigen, da die unter GZ 19/11-DOK/13 festgesetzte Geldstrafe erst nach dem verfahrensgegenständlichen Tatbestand in Rechtskraft erwuchs. Erschwerend wurde nichts gewertet. Auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (Darstellung des Beschuldigten in seiner Eingabe vom XX.2013, AS 60) wurde Bedacht genommen. Darüber hinaus waren keine besonderen Umstände, die bei der Strafausmessung des im Haus der XX wohnenden Beschuldigten festzustellen, die als außergewöhnlich, und daher mit besonderer Gewichtung, zu berücksichtigen waren.Die bisherige disziplinarrechtliche Unbescholtenheit war mildernd zu berücksichtigen, da die unter GZ 19/11-DOK/13 festgesetzte Geldstrafe erst nach dem verfahrensgegenständlichen Tatbestand in Rechtskraft erwuchs. Erschwerend wurde nichts gewertet. Auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse (Darstellung des Beschuldigten in seiner Eingabe vom römisch zwanzig.2013,

AS 60) wurde Bedacht genommen. Darüber hinaus waren keine besonderen Umstände, die bei der Strafausmessung des im Haus der römisch zwanzig wohnenden Beschuldigten festzustellen, die als außergewöhnlich, und daher mit besonderer Gewichtung, zu berücksichtigen waren.

-END-

Zuletzt aktualisiert am

08.07.2015

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