

TE Dok 2025/12/19 2026-0.225.927

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.12.2025

Norm

BDG 1979 §43 Abs1

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 § 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

beleidigende Äußerungen

Text

Der Senat 29 der Bundesdisziplinarbehörde hat am 19.12.2025 durch Ministerialrat Mag. Markus MITLÖHNER, sowie durch Oberst Alois KNAPP und Cheflnsp Gerhard GROISSHAMMER als weitere Senatsmitglieder, in Anwesenheit des Beschuldigten HR NN, dessen Verteidigerin RAin Mag.a Dr.in Verena HAUMER für die Kanzlei BEURLE Rechtsanwälte, des Disziplinaranwaltes HR Mag. Mario BREUSS, BA, in der durchgeführten öffentlichen mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

HR NN

I. römisch eins.

ist schuldig, er hat, indem er

1.

a) im Zeitraum von August bis Oktober 2023 im Rahmen der Bewerbung um die Funktion der Leitung des Rechtsbüros

eine Nachricht an ADir K und HR F übermittelte, in der er schrieb: „Ich, dreifacher Akademiker, seit x Jahren A1, schuldenfreies Haus und zwei Kinder und sie (gemeint HRin Mag.a S) NN einen geblasen“, wobei diese Nachricht ua auch ChefInsp W und ChefInsp S zur Kenntnis gelangte,

b) im gleichen Zeitraum gegenüber Mitarbeiterinnen betreffend HRin Mag.a S gesagt hat „die deppate Drecksau hat sich das Rechtsbüro nicht verdient, weil sie sich damals schon nicht in den Arsch pudern lassen hat“,

seine Dienstpflichten nach §§ 43 Abs 1 und 2 sowie 43a BDG iVm §§ 8, 8a B-GIBG verletzt; seine Dienstpflichten nach Paragraphen 43, Absatz eins und 2 sowie 43a BDG in Verbindung mit Paragraphen 8, 8 a, B-GIBG verletzt;

2.

im Zeitraum August bis Oktober 2023 in verschiedenen Runden von Bediensteten der LPD NN die Aussage getätigt hat: „was er (gem. der Disziplinarbeschuldigte) erreicht habe und was S erreicht habe, sie hätte sich hochgeschlafen!“,

wobei diese Aussage von HR F wahrgenommen werden konnte und ergänzend dazu auch die wiederkehrende Aussage über HRin Mag.a S, dass „sie im Bett einfach nur stillliegen und ihn nicht in den Mund nehmen würde!“,

seine Dienstpflichten nach §§ 43 Abs 1 und 2 sowie 43a BDG iVm §§ 8, 8a B-GIBG verletzt; seine Dienstpflichten nach Paragraphen 43, Absatz eins und 2 sowie 43a BDG in Verbindung mit Paragraphen 8, 8 a, B-GIBG verletzt;

3.

am 24.10.2023 im Rahmen der Pressekonferenz (PK) des Herrn Bundesministers für Inneres, im Innenhof der LPD NN, bei der er, nachdem er HR F erblickte, gegenüber RevInspin G ausgeführt hat: „Er do hinten is a des größte Orschloch!“, seine Dienstpflicht nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, seine Dienstpflicht nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

4.

im August 2023 gegenüber RevInspin G über HRin Mag.a S die Aussage gemacht: „was will S eigentlich. Ich bin aufgrund meiner Qualifikation besser. Sie hat eigentlich alles mir zu verdanken und jetzt wäre sie besser? Meine Karriere ist jetzt im Arsch, was soll ich jetzt noch werden? Die Oide fickt die Gesellschaft!“,

seine Dienstpflichten nach § 43 Abs 2 und 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, seine Dienstpflichten nach Paragraph 43, Absatz 2 und 43 a BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

5.

im August 2023 an FOlin E mittels eines Nachrichtendienstes (Signal- oder WhatsApp) und dies auch von RevInspin G wahrgenommen wurde, einen Link zu einem Zeitungsartikel über den NN übermittelt hat und diesen mit dem Kommentar „Der S ihr Peitscherlbua!“ versehen hat,

seine Dienstpflichten nach § 43 Abs 1, 2 und 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt; seine Dienstpflichten nach Paragraph 43, Absatz eins, 2 und 43 a BDG in Verbindung mit § 91 BDG 1979 verletzt,

6.

am 02.05.2023 gegenüber HR G im Rahmen dessen Dienst als OVD gesagt hat: „Ah G, hast du vielleicht OVD heute? Verpiss dich in dein Büro“, wobei dies auch von KontrInspin M wahrgenommen werden konnte

seine Dienstpflicht nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, seine Dienstpflicht nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

7.

jedenfalls bis 07.11.2024 (Einvernahme des HR T) weiterhin HRin Mag.a S als „Blunzn“ bezeichnet hat,

seine Dienstpflicht nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, seine Dienstpflicht nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

8.

gegenüber HR T im Rahmen der Ausschreibung um die Leitung des Geschäftsbereiches B im Jahr 2022 und der Bewerbung seines Cousins HR T gesagt hat: „was will der alte Trankler eigentlich“

seine Dienstpflicht nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, seine Dienstpflicht nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

9.

im Jänner 2023 gegenüber ChefInsp W im Rahmen eines Telefonanrufes ChefInsp iR S, ehemals BPK NN, als „S, die Sau“ bezeichnet hat,

seine Dienstpflicht nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, seine Dienstpflicht nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

10.

im Juli 2022 in Anwesenheit des ChefInsp W, sich abwertend und beleidigend über die abwesende KontrInspin M geäußert hat, indem er diese als „fette Kuh“ bezeichnet hat und dies eine vom Disziplinarbeschuldigten beliebte Bezeichnung für die Kollegin gewesen ist,

seine Dienstpflicht nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, seine Dienstpflicht nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

11.

seine Mitarbeiterin RevInspin G nach deren Wechsel innerhalb des Büro L1 im Dezember 2023 nicht in ausreichendem Ausmaß unterstützt und angeleitet, ihre neue Tätigkeit entsprechend auszuüben. Vielmehr hat er dieser mitgeteilt, dass gewisse Tätigkeiten nicht so „ihres“ seien und sie diese (Interviews) nicht zu machen brauche um dieser einen Tag später in rauem Tonfall vorzuhalten: „brauchst aber nicht zu glauben, dass du dich jetzt ewig drücken kannst“ und weiter hat er gegenüber Mitarbeitern gesagt, dass er RevInspin G bis zum Ende des Jahre 2023 loswerden wollen würde,

seine Dienstpflicht nach §§ 43a und 45 BDG verletzt, seine Dienstpflicht nach Paragraphen 43 a und 45 BDG verletzt,

12.

mit seinen Mitarbeitern keine Mitarbeitergespräche (LED) geführt hat,

seine Dienstpflichten nach § 45a BDG verletzt, seine Dienstpflichten nach Paragraph 45 a, BDG verletzt.

Gegen den Beschuldigten wird gemäß § 92 Abs 1 Z 3 BDG die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in Höhe von € 32.000,-- (zweiunddreißigtausend) verhängt. Gegen den Beschuldigten wird gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3, BDG die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in Höhe von € 32.000,-- (zweiunddreißigtausend) verhängt.

Gem § 127 Abs 2 BDG wird die Abstattung der Geldstrafe in 30 (dreißig) Monatsraten bewilligt. Gem Paragraph 127, Absatz 2, BDG wird die Abstattung der Geldstrafe in 30 (dreißig) Monatsraten bewilligt.

II. römisch zwei.

Hingegen wird der Disziplinarbeschuldigte von den Anlastungen, er hätte

1.

in der Folge versucht ua auf die Gattin des ChefInsp W einzuwirken, dass dieser die Nachricht lösche und solle diese ihrem Mann auch sagen, dass er aufhören solle über ihn (den Disziplinarbeschuldigten) Lügen zu erzählen und ihn zu verunglimpfen,

und habe dadurch seine Dienstpflichten nach §§ 43 Abs 1 und 2 sowie 43a BDG verletzt und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraphen 43, Absatz eins und 2 sowie 43a BDG verletzt;

2.

gegenüber der seinem Büro zugeteilten Bediensteten RevInspin G am 27.05.2024 in Bezug auf die Aufhebung ihrer Zuteilung zum Büro L1 in Anwesenheit von KontrInspin M nicht die Wahrheit über die Gründe der Aufhebung mitgeteilt, sondern dieser gegenüber bewusst und wahrheitswidrig einen anderen Grund angeführt, überdies am 28.05.2024, nachdem er eine E-Mail an die Personalabteilung verfasst hatte, in welcher er RevInspin G der NN zur Dienstleistung anbot, gegenüber KontrInspin Ö ausgeführt: „dass er die Angelegenheit mit der K jetzt erledigt hätte!“ und unterstrich dies mit einer Geste, als ob er sich Staub von den Händen wischen würde,

und habe dadurch Dienstpflichten nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

3.

Mitte/Ende März 2023, während BezInsp B kurzfristig im Recruiting-Team der LPD NN tätig war, das Türschild (Namensschild) von dessen Büro heruntergerissen, da er offenbar mit dessen dortiger Verwendung nicht einverstanden war,

und habe dadurch Dienstpflichten nach § 43a BDG iVm § 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

4.

am 20.10.2023 bzw im November 2023 im Rahmen einer mündlichen Meinungsverschiedenheit zwischen RevInspn G und dem Disziplinarbeschuldigten in Anwesenheit der FOlin E über seine Fachbereichsleiterin ChefInspn R ausgeführt: „Die Deppate wird jetzt a nu schwanger und jetzt wü sie mir nu erklären, dass des net planmäßig war!“, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

5.

zwischen Juni 2024 und 08.07.2024 nach einer kritischen Anmerkung des HLPD über die Bewerbung des Polizeimusikfestivals in einem Telefongespräch mit RevInsp W über KontrInspn M ausgeführt: „dass natürlich die fette Sau ihn offensichtlich anschuldigen würde!“ sowie „dass ihre Moderation beim Polizeimusikfestival scheiße gewesen sei“, wobei diese die Aussage von RevInspn G erfahren habe, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

6.

am 02.05.2023 gegenüber HR G im Rahmen dessen Dienst als OvD gesagt haben: „Ah G, hast du vielleicht OvD heute? Verpiss dich in dein Büro“, wobei dies auch von KontrInspn M wahrgenommen werden konnte, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

7.

jedenfalls bis 07.11.2024 (Einvernahme des HR T) weiterhin HRin Mag.a S als „Blunzn“ bezeichnet, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

8.

gegenüber HR T im Rahmen der Ausschreibung um die Leitung des Geschäftsbereiches B im Jahr 2022 und der Bewerbung seines Cousins HR T gesagt: „was will der alte Trankler eigentlich“, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

9.

im Jänner 2023 gegenüber ChefInsp W im Rahmen eines Telefonanrufes ChefInsp iR S, ehemals BPK NN, als „S, die Sau“ bezeichnet, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

10.

im Juli 2022 in Anwesenheit des ChefInsp W sich abwertend und beleidigend über die abwesende KontrInspn M geäußert, indem er diese als „fette Kuh“ bezeichnet hätte und dies eine vom Disziplinarbeschuldigten beliebte Bezeichnung für die Kollegin gewesen sei, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

11.

zur Ausschreibung der E2a/6-Planstelle in der Pressestelle der LPD NN und einem bezugnehmenden E-Mail-Verkehr vom 08.04.2024 gegenüber KontrInspn M wahrheitswidrig und parteiisch ausgeführt, dass eine Bewerbung ihrerseits nicht notwendig sei, zumal der HLPD bereits eine andere Auswahl getroffen hätte, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach§ 43a BDG iVm§ 91 BDG 1979 verletzt, und habe dadurch seine Dienstpflichten nach Paragraph 43 a, BDG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG 1979 verletzt,

gem. §§ 126 Abs 2 iVm 118 Abs 1 Ziff 2 BDGfreigesprochen. gem. Paragraphen 126, Absatz 2, in Verbindung mit 118 Absatz eins, Ziff 2 BDG freigesprochen.

III.römisch drei.

Dem Beschuldigten werden gem. § 117 Abs 2 Ziff 2 BDG Verfahrenskosten in Höhe von€ 500,-- vorgeschrieben. Dem Beschuldigten werden gem. Paragraph 117, Absatz 2, Ziff 2 BDG Verfahrenskosten in Höhe von € 500,-- vorgeschrieben.

Diese hat der Disziplinarbeschuldigte innerhalb von 14 Tagen ab Zustellung des rechtskräftigen Erkenntnisses auf das Konto des Bundeskanzleramtes, IBAN: AT47 0100 0000 0501 0057 unter Angabe des Namens und der Geschäftszahl des Erkenntnisses einzuzahlen. Die eigenen Kosten hat er selbst zu tragen.

BEGRÜNDUNG

A. Feststellungen

1. Gegen den Einleitungsbeschluss (EB) vom 07.12.2021 wurde das Rechtsmittel der Beschwerde eingebracht. Die Beschwerde wurde vom BVwG Z-NN vom 11.09.2025 als unbegründet abgewiesen, wodurch der von der BDB erlassene Einleitungsbescheid in Rechtskraft erwachsen ist.

2. Zur Person

HR NN, geb. am NN, ist Beamter der Landespolizeidirektion für NN und versieht als rechtskundiger Beamter beim NN seinen Dienst. Er steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund.

2.1. Bisherige disziplinarische Maßnahmen: keine

B. Ergebnis der mündlichen Disziplinarverhandlung:

Der Disziplinarbeschuldigte bekannte sich in seiner Eingangsverantwortung teilweise geständig und räumte im Zuge der mündlichen Verhandlung weitere ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzungen ein.

Über Befragung zu den Vorhalten hinsichtlich HRn Mag.a S führte er im Wesentlichen aus, dass er diese Aussagen leider gemacht habe. Er habe die Kollegin damals herabgewürdigt und tue ihm das bis heute unendlich leid. Diese seien damals teils aus Frustration, teils aus der Emotion heraus von ihm unbedacht gemacht worden. Er habe sich mit Kollegin S, mit der er vor rund 20 Jahren auch eine Beziehung hatte, auch ausgesprochen. Der Chatverlauf tue ihm leid, das habe er ihr auch gesagt. Er bestreite jedoch, dass er mit Kollegen darüber gesprochen habe, welche sexuellen Praktiken er damals mit der Kollegin vorgenommen habe und habe er auch nie das Wort „Arschficken“ verwendet. Er habe auch niemals mit Kollegen über „Analverkehr“ gesprochen, im Gegenteil damals im COVID-19-Stab habe ihn ein Kollege ständig mit solchen Ausdrücken konfrontiert und habe er schon damals nicht darauf reagiert.

In der Folge beschrieb der Disziplinarbeschuldigte über Befragung zu den weiteren Anlastungspunkten im Wesentlichen, dass es innerhalb der von ihm geleiteten Abteilung zwischen unterschiedlichen Mitarbeitern teils zu Spannungen kam. Beispielsweise hätte Cheflnsp H ihm gegenüber geäußert, dass er „Riesenprobleme“ mit Revlnsp G habe. Dies habe er nachvollziehen können, da auch er selbst mit deren Dienstleistung unzufrieden gewesen sei. Nichtsdestotrotz habe er jedoch versucht immer eine gütliche Lösung für alle Beteiligten zu finden.

Hinsichtlich seines Sprachgebrauches – auch innerhalb der Abteilung – sei ihm vieles davon unverständlich und könne er auch nicht nachvollziehen, wie es zu solchen Vorhalten kommen könne, da die ihm nun vorgehaltenen Äußerungen nicht zu seinem üblichen Sprachgebrauch gehören würden. So könne er auch bspw mit dem Vorhalt, er solle gesagt haben: „Die Oide fickt die Gesellschaft“ nichts anfangen, so etwas habe er nie gesagt und wisse er auch nicht, was damit gemeint sein soll. Hinsichtlich der Aussagen betreffend HR F, diese habe es so nie gegeben. Es sei ihm unverständlich, warum die Kollegin ihn hier belaste, zumal diese nicht einmal in seiner Nähe gewesen sei und schon deshalb nicht habe wahrnehmen können.

Er habe auch nie eine „blöde“ Bemerkung über die Schwangerschaft der Kollegin gemacht, im Gegenteil, sei dies doch ein schönes Ereignis. Zum Vorhalt, dass er gegenüber HR G gesagt haben soll, er soll sich in sein Büro „verpissen“ und dies hätte auch eine weitere Kollegin so verstanden, dazu könne er nur vermuten, dass diese eine an sich harmlose andere Äußerung falsch verstanden habe. Er verstehe sich gut mit HR G und würde eine solche Aussage nicht machen.

Betreffend den Vorhalt, er sei unentschuldigt nicht auf der Führungskräfteversammlung in Hagenberg gewesen, so stimme das nicht; er sei damals in Abstimmung mit dem Herrn Landespolizeidirektor zu seiner schwerkranken Frau nach Hause gefahren; er sei zwar am nächsten nicht wieder nach Hagenberg gefahren, sondern in der LPD geblieben, doch sei auch dies abgesprochen gewesen.

Zum Vorhalt in Bezug auf die Cousins T sei dies eine dumme Aussage gewesen, die ihm herausgerutscht sei, es sollte eigentlich scherzhaft gemeint gewesen sein, wenn dies falsch angekommen sei, tue ihm das sehr leid, das wollte er nicht. Hinsichtlich ORin Mag.a G, diese sei vom Fachbereichsleiter eingeschult worden, er verstehe nicht, warum diese

ihn belaste; heute würde er dennoch anders handeln und sich auch selbst mehr einbringen. Hinsichtlich der Mitarbeitergespräche habe er diese an die Fachbereichsleiter delegiert. Es sei aber richtig, dass er mit diesen keine solche geführt habe.

Die Zeugen schilderten über Befragung glaubwürdig den Sachverhalt. HRn Mag.a S schilderte sehr deutlich, dass sie damals von der Aussage und dem Chat des Disziplinarbeschuldigten, der ihr unterstellte, sie sei nur deshalb besser als er im Bewerbungsverfahren gereiht worden, weil sie NN „sexuelle Gefälligkeiten“ erwiesen hätte, entsetzt gewesen, auch da sie zum Disziplinarbeschuldigten, mit dem sie vor rund 25 Jahren liiert gewesen sei, immer ein gutes Verhältnis hatte.

Entsetzt über dessen Äußerung sei sie jedoch auch deshalb gewesen, weil der Disziplinarbeschuldigte zum damaligen Zeitpunkt auch „Gleichbehandlungsbeauftragter“ im Bereich der LPD NN und NN war; sohin jemand, der genau solche wie von ihm gesetzte Verhalten von Kollegen verhindern sollte. Richtig sei, er habe sie damals angerufen und dafür entschuldigt. Sie habe ihm daraufhin nahegelegt, er solle diese Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragter besser zurücklegen.

Der Zeuge HR F schilderte sehr sachlich und emotionslos, dass er damals zur Mittagszeit mit Kollegen in einem Lokal gewesen sei, als einer der Kollegen die Chat-Nachricht betreffend S und T bekommen habe. Alle dort anwesenden Kollegen hätten dies dann auch mitbekommen.

Er habe auch nie verstanden, warum der Disziplinarbeschuldigte, mit dem er im Grunde kaum dienstliche, noch weniger private Berührungspunkte hatte, auch zu keinem Zeitpunkt in Konkurrenz mit diesem stand, ihn mit blöden Bemerkungen bedachte, wobei er diese nie direkt zu ihm gesagt habe, sondern immer gegenüber Dritten.

Auch HR T beschrieb ruhig und sachlich, dass er es weder „lustig“ noch „scherzhaft“ empfand, wenn ihn der Disziplinarbeschuldigte gegenüber seinem Cousin HR T als „Trankler“ bezeichnete. Noch viel weniger verstehe er, wenn der Disziplinarbeschuldigte nun in der Verhandlung ausführte, dass er mit dessen „scherzhaft“ gemeinten Aussage „Trankler“, eigentlich beide Ts, sohin auch ihn, gemeint habe. Richtig sei, dass er es nicht gutgeheißen habe, als, nachdem die Vorhalte bekannt geworden seien, und man für den Disziplinarbeschuldigten eine neue Stelle suchte und diesen zu ihm geben wollte; hier habe er sehr deutlich seine Bedenken, auch gegenüber dem Disziplinarbeschuldigten, geäußert, zumal er diesen – und dessen Wesen – seit Jahren kenne. Er war und ist der Meinung, dass dieser eben nicht in seine Abteilung passen würde.

ChefInsp W bestätigte ruhig und teils sichtlich betroffen über Befragung im Wesentlichen die Aussagen und Vorhalte die ihn betreffend der Disziplinarbeschuldigte gemacht hat. Er beschrieb den Disziplinarbeschuldigten als einen „Freund“, der wusste, an wen er sich wenden konnte, wenn er etwas brauche, umgekehrt aber eine eigene Auffassung von „Verlässlichkeit“ hatte. Auch hat der Disziplinarbeschuldigte immer wieder abfällige Aussagen über Mitarbeiter gemacht; über Nachfrage bestätigt er auch, dass dieser eine Mitarbeiterin auch als „fette Kuh“ bezeichnet hat. Er beschreibt aber auch, dass nicht alles „schlecht“ beim Disziplinarbeschuldigten sei. So habe ihn dieser, als er damals im Krankenhaus war, angerufen und sich erkundigt, wie es ihm gehe, das habe sonst niemand gemacht.

BezInsp B beschreibt über Befragung, dass er zum damaligen Zeitpunkt qualifizierter Sachbearbeiter im Fachbereich war und seit der Versetzung des Disziplinarbeschuldigten und der Neubestellung der Abteilungsleitung nun interimistisch mit der Stellvertretung der Leitung betraut wurde. Befragt zum Vorhalt, dass der Disziplinarbeschuldigte damals sein Türschild heruntergerissen haben soll, dazu habe er keine Wahrnehmungen, da er zum damaligen Zeitpunkt dem Recruiting zugeteilt war; sollte es so gewesen sein, hätte er dies jedoch für ihn als Nebensächlichkeit eingestuft. Er habe zum Disziplinarbeschuldigten ein freundschaftliches Verhältnis; er habe nie wahrgenommen, dass der Disziplinarbeschuldigte über andere geschimpft hätte. Mit dem „Flurfunk“ beschäftige er sich nicht. Er hat auch nie etwas mitbekommen, erst als alles aufgekommen ist, hat der mit dem Disziplinarbeschuldigten darüber gesprochen und habe dieser ihm versichert, dass er die ihm vorgehaltenen Aussagen nie getätigt habe.

Die weiteren als Zeugen einvernommenen Kollegen bestätigten im Wesentlichen über Befragung die dem Disziplinarbeschuldigten zur Last gelegten Vorhalte, belasteten den Disziplinarbeschuldigten dabei auch nicht mehr als notwendig.

3. Plädoyer/Schlusswort

3.1. Der Disziplinaranwalt führte in seinem Plädoyer zusammenfassend aus, dass sich aus der mündlichen

Verhandlung unstrittig ergeben habe, dass sich die Vorfälle und somit die Dienstpflichtverletzung so ereignet haben. Insgesamt sind die Handlungen des Disziplinarbeschuldigten, insbesondere im Hinblick auf seine damalige Stellung als Gleichbehandlungsbeauftragter, nicht zu entschuldigen. In einigen wenigen und von der Schwere der Dienstpflichtverletzung im unteren Bereich angesiedelten Vorhalte mag es der Beweiswürdigung des Senates unterliegen, ob hier mit einem Schuldspruch vorzugehen sein wird. Die Hauptvorhalte, und insbesondere jene mit den sexuell herabwürdigenden Äußerungen, seien mit nichts zu entschuldigend und wird ein Schuldspruch zu fällen sein. Insgesamt fordere er eine Geldstrafe im oberen Bereich.

3.2. Die Verteidigerin des Disziplinarbeschuldigten führte in ihrem Plädoyer zusammenfassend aus, dass sich ihr Mandant zu den schwersten Vorhalten, jene, welche die HRin Mag.a S betreffen, reumütig geständig zeigte und sich bei dieser sowohl in der Verhandlung als auch schon zuvor persönlich entschuldigt und diese die Entschuldigung auch angenommen habe. Zu den meisten weiteren Vorhalten zeigte sich ihr Mandant ebenfalls geständig, selbst wenn er sich teilweise an die Vorhalte so nicht erinnern konnte. Es sei in dieser Zeit vieles gleichzeitig auf ihren Mandanten hereingebrochen und habe er sich – leider – zu manchen Aussagen hinreißen lassen, die er bis heute bereut; aber und das sei wichtig, ihr Mandant habe erkannt, dass nicht alles gut gelaufen sei und habe sich bei den betroffenen Kollegen auch ehrlich und persönlich entschuldigt. Es gibt jedoch auch einige Vorhalte, zu welchen sich ihr Mandant nicht geständig zeigen konnte und habe auch das Beweisverfahren dazu nichts hervorgebracht, das einen Schuldspruch rechtfertigen könnte. Insgesamt werde mit einer Geldstrafe die tat- und schuldangemessen sein wird, das Auslangen zu finden sein.

3.3. In seinen Schlussworten führte der Disziplinarbeschuldigte zusammenfassend aus, dass ihm die Sache leidtue. Er wisse heute, dass er an sich arbeiten müsse. Er habe nun beim NN als Verkehrsjurist seine Profession gefunden und seit seiner Versetzung rund 1.300 Bescheide erlassen, die allesamt gehalten hätten. Er entschuldige sich nochmals ehrlich für sein Verhalten, er wolle nie jemandem etwas Böses.

B. Die Bundesdisziplinarbehörde hat erwogen:

4. Rechtliche Grundlagen:

Die auf den vorliegenden Fall anzuwendende Normen des BDG lauten (Auszug, Hervorhebungen durch die BDB)

Allgemeine Dienstpflichten

§ 43. (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Paragraph 43, (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

(2) Die Beamtin oder der Beamte hat in ihrem oder seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung ihrer oder seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Dabei hat sie oder er insbesondere tatsächliche und vermeintliche Interessenkonflikte zu vermeiden, soweit dies zumutbar ist. Ein solcher Interessenkonflikt liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte aufgrund von bestehenden persönlichen Interessen ihre oder seine Aufgaben nicht in voller Unvoreingenommenheit, Unparteilichkeit und Objektivität wahrnehmen kann (tatsächlicher Interessenkonflikt) oder ein solcher Anschein erweckt werden könnte (vermeintlicher Interessenkonflikt).

(3) Der Beamte hat die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

(4) Beamtinnen und Beamten ist es im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen des Geschlechts – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft –, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu diskriminieren.

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 43a. 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. Paragraph 43 a, 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.

Mitarbeitergespräch

§ 45a. (1) Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte (Vorgesetzter) hat einmal jährlich mit jedem seiner Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen. Paragraph 45 a, (1) Der unmittelbar mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte (Vorgesetzter) hat einmal jährlich mit jedem seiner Mitarbeiter ein Mitarbeitergespräch zu führen.

(2) Das Mitarbeitergespräch umfasst drei Teile:

1. a) Erörterung des Arbeitszieles der Organisationseinheit sowie ihrer Aufgabenstellungen im Folgejahr; darauf aufbauend ist der wesentliche Beitrag des Mitarbeiters zur Aufgabenerfüllung zu vereinbaren.

b) Sind für das abgelaufene Jahr bereits Vereinbarungen getroffen worden, so sind sie Grundlage für die Erörterung der Aufgabenerfüllung.

2. Vereinbarung von Maßnahmen, die zur Verbesserung oder Erhaltung der Leistung des Mitarbeiters notwendig und zweckmäßig sind und die dem Mitarbeiter auch im Rahmen seiner längerfristigen beruflichen Entwicklung eröffnet werden sollen; Auflistung allfälliger Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Mitarbeiter auf seinem Arbeitsplatz nicht einbringen kann.

3. Erörterung möglicher Ökologisierungs- und Nachhaltigkeitspotentiale im Zusammenhang mit dienstlich bedingter Mobilität durch Dienstreisen und Arbeitswege.

(3) Das Mitarbeitergespräch ist ausschließlich zwischen dem Vorgesetzten und seinem Mitarbeiter zu führen.

(4) Die Ergebnisse des Mitarbeitergespräches sind von einem der Gesprächspartner während des Gespräches kurz schriftlich zusammenzufassen und von den Gesprächspartnern zu unterschreiben. Ist dies mangels Übereinstimmung nicht möglich, so ist ein abschließender Gesprächstermin festzulegen, dem auf Wunsch jedes der Gesprächspartner eine Person seines Vertrauens beigezogen werden kann, die

1. bei Dienststellen im Inland Gleichbehandlungsbeauftragter oder Personalvertreter oder Behindertenvertrauensperson ist,

2. bei Dienststellen im Ausland Angehöriger der betreffenden Dienststelle ist.

(5) Je eine Ausfertigung der Ergebnisse des ersten und dritten Teiles verbleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Diese Ausfertigungen dürfen nicht weitergegeben werden.

(6) Je eine Ausfertigung des Ergebnisses des zweiten Teiles des Mitarbeitergespräches bleibt beim Mitarbeiter und bei seinem Vorgesetzten. Eine weitere Ausfertigung ist der personalführenden Stelle zuzuleiten und dem Personalakt beizufügen.

(7) Der nächsthöhere Vorgesetzte ist nachweislich zu verständigen, dass das Mitarbeitergespräch stattgefunden hat.

Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

Dienstpfllichtverletzungen

§ 91. Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstplichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen. Paragraph 91, Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstplichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

Die auf den vorliegenden Fall weiteren im Zusammenhang stehenden relevanten Normen desB-GIBG lauten (Auszug, Hervorhebungen durch die BDB)

Sexuelle Belästigung

§ 8.(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder AusbildungsverhältnisParagraph 8, (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte sexuell belästigt wird.

(2) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor.

Belästigung

§ 8a. (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene VerhaltensweisenParagraph 8 a, (1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen

1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,
2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder
3. durch Dritte belästigt wird.

(2) Geschlechtsbezogene Belästigung liegt vor, wenn ein geschlechtsbezogenes Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und

1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder
2. bei dem der Umstand, dass die betroffene Person eine geschlechtsbezogene Verhaltensweise seitens einer Vertreterin oder eines Vertreters des Dienstgebers oder einer Kollegin oder eines Kollegen zurückweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.

(3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung zur Belästigung einer Person vor.

Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

§ 9. Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den §§ 4, 5, 6 und 7 bis 8a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen. Paragraph 9, Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes nach den Paragraphen 4, 5, 6 und 7 bis 8 a durch eine Bedienstete oder einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.

5. Zur Anwendung auf den konkreten Sachverhalt:

Das Disziplinarrecht erfüllt eine Ordnungsfunktion. Es soll einer durch ein Dienstvergehen verursachten Störung des beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnisses mit dem Ziel begegnen, die Sauberkeit und die Leistungsfähigkeit des österreichischen Beamtentums zu erhalten und sein Ansehen zu wahren. (VwGH 14. 1. 1980 SlgNF 10.007 A). In Entsprechung des Unmittelbarkeitsprinzips hat sich der erkennende Senat einen persönlichen Eindruck von der Glaubwürdigkeit vom Zeugen bzw. Parteien zu verschaffen und insbesondere darauf seine Beweiswürdigung zu gründen.

5.1. Der Disziplinarbeschuldigte erklärte sich in jenen Punkten, die zum Schuldspruch führten, schuldig.

5.2. Der objektive Tatbestand steht fest, da sich dieser unstrittig aus der Aktenlage und den Aussagen des Disziplinarbeschuldigten sowie der Zeugen im Zuge der mündlichen Verhandlung ergab.

Zum subjektiven Tatbestand steht fest, dass sich der Disziplinarbeschuldigte seiner Handlungen bewusst war und es ergab sich aus der Verhandlung auch kein Anhaltspunkt, daran zu zweifeln.

6. Aufnahme der Aktenteile in die Verhandlung: Alle Aktenteile wurden ausdrücklich in die mündliche Verhandlung von der BDB eingeführt, auf die Verlesung im Einvernehmen mit den Parteien verzichtet.

7. Zum Schuldspruch:

Nach Prüfung und Würdigung aller Umstände und Beweise ist der erkennende Senat der sicheren Überzeugung, dass der Disziplinarbeschuldigte die an im Spruch angeführten Dienstpflichtverletzungen begangen hat, weshalb er schuldig zu sprechen war.

Der Disziplinarbeschuldigte hat, – und ist dies auch aufgrund der Zeugenaussagen, dem Chat-Verlauf und dem Eingeständnis des Disziplinarbeschuldigten selbst, gut dokumentiert, – nicht nur seine Kollegin und Mitbewerberin um eine hohe Planstelle innerhalb der LPD in derber und herabwürdigender Weise bloßgestellt, sondern hat sich auch gegenüber Mitarbeitern seiner eigenen Abteilung Ausdrucksweisen bedient, die von diesen – zu Recht – als entwürdigend und verletzend empfunden wurden. Dass es sich dabei um kein singuläres Verhalten gehandelt hat, zeigt auch der Umstand, dass die dem Disziplinarbeschuldigten angelasteten Taten, wegen derer er auch schuldig gesprochen worden war, sich auf unterschiedlichste Personen und über einen langen Zeitraum erstreckt haben. Wenn der Disziplinarbeschuldigte in seiner Verteidigung teilweise auf emotionale Ausnahmesituationen verwies, die ihm seitens des Senates zu einem gewissen Teil auch zugestanden wurden, so rechtfertigt dies keine seiner Verhalten und beschreibt zudem ein Bild des Disziplinarbeschuldigten, das darauf schließen lässt, dass er – jedenfalls zum damaligen Zeitpunkt – in gewisser Weise die „Bodenhaftung“ verloren hat.

Denn in seinen Beschimpfungen hat er – als wäre er „immun“ – nicht nur „einfache, ihm weisungsunterworfenen Mitarbeiter“ mit Schimpfwörtern bedacht, sondern auch im gleichen Rang stehende Abteilungsleiter als „Trankler“ oder „größtes Arschloch“ in der Öffentlichkeit bezeichnet, bis hin, dass er einen der ranghöchsten Polizisten – öffentlich – sexuell korrumpierbar und als „Peitscherlbua“ bezeichnet hat. Dies vor dem Hintergrund, dass der Disziplinarbeschuldigte zu diesem Zeitpunkt nicht nur selbst ein ranghoher Büroleiter in der LPD war, sondern auch (leitender) Gleichbehandlungsbeauftragter für die Bundesländer NN und NN.

Die Zeugen haben den Disziplinarbeschuldigten nicht mehr als notwendig belastet, auch wenn bei einzelnen deutlich erkennbar war, dass sie „zwar deutlich mehr ertragen haben“, den Disziplinarbeschuldigten aber nicht mehr weiter belasten und den Vorfall nur noch „abschließen“ wollen.

Wenn demgegenüber ein Zeuge, der den Disziplinarbeschuldigten als „Freund“ bezeichnet, trotz seiner Stellung „nichts“ von den Vorhalten mitbekommen haben will, zeichnet auch dies ein Bild, sowohl für den Zeugen, als auch für eine Institution, welche sich als „größte Menschenrechtsorganisation“ bezeichnet und eigene Mitarbeiter „übersieht“;

denn, dass das Verhalten des Disziplinarbeschuldigten – jedenfalls in groben Zügen – bekannt war, beweisen auch Aussagen von Vorgesetzten des Disziplinarbeschuldigten in der Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht.

7.1. Zur Schuldform: Dem Disziplinarbeschuldigten waren seine Handlungen bewusst, er hat vorsätzlich gehandelt.

7.2. Prognose: Wie der VwGH festgehalten hat, ist der persönliche Eindruck eines Beschuldigten hinsichtlich seiner Persönlichkeit und seines Charakters in der mündlichen Verhandlung von besonderer Bedeutung. (VwGH 21.04.2015, Ra 2015/09/0009) Diesbezüglich bestehen seitens des erkennenden Senates keine tatsächlichen Bedenken, dass der Disziplinarbeschuldigte hin künftig seine dienstlichen Aufgaben nicht mit dem notwendigen Engagement und Ernst begegnen wird. Er scheint sein Fehlverhalten verstanden zu haben. Es wird davon ausgegangen, dass sich der Disziplinarbeschuldigte nachhaltig von seinem Verhalten distanziert und seinen Worten auch „Taten“ (hier ein entsprechendes Verhalten, und er schon aufgrund seiner spezifischen Ausbildung es auch bisher hätte besser wissen müssen) folgen lassen wird, weshalb von einer positiven Zukunftsprognose ausgegangen wird.

8. Strafraumen

Der erkennende Senat erkannte auf mehrere schwere Dienstpflichtverletzung. Hier ist – wenn nicht die Disziplinarstrafe der Entlassung auszusprechen ist – jedenfalls der Rahmen der Geldstrafe anzuwenden.

9. Strafbemessung gem § 93 BDG: 9. Strafbemessung gem Paragraph 93, BDG:

Die Disziplinarstrafe soll der Schwere der Dienstpflichtverletzung entsprechen. Es werden bei der Strafbemessung daher das Gewicht der Tat, der Grad des Verschuldens, die dienstrechtliche Stellung und Verantwortlichkeit sowie der Umfang der verletzten Dienstpflicht zu berücksichtigen sein.

Festzuhalten ist, dass jedes Verhalten, das zu Erniedrigungen, Herabwürdigungen, Beleidigungen von Kollegen führt, geeignet ist, eine schwere Dienstpflichtverletzung darzustellen. Als führende Dienstpflichtverletzung erkannte der Senat gegenständlich jene, in welcher der Disziplinarbeschuldigte einer Kollegin – öffentlich – unterstellte, ihre Karriere durch sexuelle Gefälligkeit bei einem der ranghöchsten Polizeibeamten zu verdanken und damit nicht nur diese, sondern indirekt auch den solcherart „korrumpierbaren“ Vorgesetzten denunzierte. Nicht weniger schwer, aber gegenständlich nur erschwerend, waren die übrigen zum Schuldspruch führenden Dienstpflichtverletzungen zu werten.

Mildernd war zu werten, dass sich der Disziplinarbeschuldigte – teilweise – reumütig geständig zeigte und bisher (auch aufgrund des abweisenden Erkenntnisses des BVwG) defacto – da nicht rechtswirksam ermahnt – unbescholten war.

Von einer Entlassung des Disziplinarbeschuldigten, wie sie in ähnlichen Fällen beschrieben und durch höchstgerichtliche Judikatur gesichert bestätigt ist, konnte aufgrund der beschriebenen Milderungsgründe und insbesondere der im Verfahren gezeigten Einsicht des Disziplinarbeschuldigten abgegangen werden.

Da der Beschuldigte über an sich geordnete persönliche und wirtschaftliche Verhältnisse und ein Einkommen von brutto € 7.800,20 verfügt, ist die Strafe in Höhe von € 32.000,- nicht nur tat- und schuldangemessen, sondern für diesen auch wirtschaftlich verkraftbar, zumal gem. § 127 Abs 2 BDG die Abstattung der Geldstrafe in 30 (dreißig) Monatsraten bewilligt wurde. Da der Beschuldigte über an sich geordnete persönliche und wirtschaftliche Verhältnisse und ein Einkommen von brutto € 7.800,20 verfügt, ist die Strafe in Höhe von € 32.000,- nicht nur tat- und schuldangemessen, sondern für diesen auch wirtschaftlich verkraftbar, zumal gem. Paragraph 127, Absatz 2, BDG die Abstattung der Geldstrafe in 30 (dreißig) Monatsraten bewilligt wurde.

10. Kostenausspruch: Dem Beschuldigten werden gemäß § 117 Abs 2 Ziff 2 BDG Verfahrenskosten vorgeschrieben. Da diese, anders als die Disziplinarstrafe, nicht von der Dienstbehörde einbehalten werden können, hat der Disziplinarbeschuldigte diese, unter Anführung seines Namens und Nennung der Geschäftszahl des gegenständlichen Erkenntnisses, selbst auf das im Spruch angeführte Konto einzuzahlen. 10. Kostenausspruch: Dem Beschuldigten werden gemäß Paragraph 117, Absatz 2, Ziff 2 BDG Verfahrenskosten vorgeschrieben. Da diese, anders als die Disziplinarstrafe, nicht von der Dienstbehörde einbehalten werden können, hat der Disziplinarbeschuldigte diese, unter Anführung seines Namens und Nennung der Geschäftszahl des gegenständlichen Erkenntnisses, selbst auf das im Spruch angeführte Konto einzuzahlen.

Die eigenen Kosten hat er selbst zu tragen.

Zuletzt aktualisiert am

02.09.2026

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