

TE Dok 2018/11/26 S 1/25-DK-IV/2018

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 26.11.2018

Norm

BDG 1979 §43 Abs1

BDG 1979 §43 Abs2

BDG 1979 §44 Abs1

Schlagworte

Störung des Betriebsfriedens, ungebührliches Verhalten Arbeitskollegen/innen, ungebührliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Geldstrafe

Text

DISZIPLINARERKENNTNIS

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen hat durch MR Mag. Friedrich PAUL als Senatsvorsitzenden sowie MR Mag. Felix KOLLMANN und ADir Veronika SCHMIDT als weitere Mitglieder des Disziplinarsenates IV nach der am 26. November 2018 in Anwesenheit der Disziplinaranwältin MR Mag. Ursula BACHMAIR und des Beschuldigten NN, vertreten durch den Beamten Kurt Friedl, Jakob-Haringer-Straße 4, 5020 Salzburg, durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

NN

Zusteller in der Zustellbasis XX

ist

s c h u l d i g.

Er hat im Zeitraum vom 06. November 2017 bis 09. März 2018 durch sein unbeherrschtes, dominantes, herabwürdigendes, aggressives und teilweise bedrohliches Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen den Betriebsfrieden in der Zustellbasis XX massiv gestört, insbesondere

1.) hat er am 06. November 2017 seine Kollegin und stellvertretende Teamleiterin, Frau S., bedroht, indem er mit der Bemerkung „wer glaubst du, wer du eigentlich bist“ ein kleines gelbes Transportwagerl in deren Richtung schoss,

2.) ist er anlässlich eines Gespräches in der Zustellbasis über die Organisation der Weihnachtsfeier 2017 mehrmals „ausgerastet“, indem er seinen Sessel unter den Zustelltisch geschossen, seine Jacke „mehrmais auf den Tisch geknallt“ und versucht hat, seinem Kollegen A. die Kappe vom Kopf zu wischen,

3.) ist er wiederholt möglichst „körpernah“ an Mitarbeiterinnen herangetreten, hat diese „blöd angeredet“, beschimpft und Drohungen ausgesprochen, u.a. ist er Frau K. bedrohlich nahegekommen und hat sie angeschrien: „des wirst schon sehen“,

4.) hat er wiederholt anlässlich von Wutanfällen Gegenstände, wie Stühle und Briefbehälter, durch die Zustellbasis geschleudert bzw. zu Boden geworfen oder Sessel hin- und her gestoßen,

5.) hat er die Autorität von Vorgesetzten untergraben, indem er z.B. Herrn A., Teamleiter in der Zustellbasis XX, gegen die damaligen Distributionsleiter H. und W. mit Aussagen wie, „lass dir nichts sagen von dieser faulen Sau“, aufzuhetzen versucht hat.

NN hat dadurch die Dienstpflichten eines Beamten nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBI. 333/1979 i.d.g.F, (BDG 1979), nämlich

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

sowie

seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen (§ 44 Abs. 1 BDG 1979),

schuldhaft verletzt und dadurch schwere Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 91 BDG 1979 begangen.

Es wird daher über ihn gemäß § 126 Abs. 2 in Verbindung mit § 92 Abs. 1 Z 3 BDG 1979 die

Disziplinarstrafe der

G e l d s t r a f e

in der Höhe von € 3.000

verhängt.

Gemäß § 127 Abs. 2 BDG 1979 wird die Abstattung der Geldstrafe in 15 Monatsraten bewilligt.

Verfahrenskosten sind keine angefallen.

B e g r ü n d u n g

NN, geb. am xx.xx.1965, steht seit xx.xx.1986 im Postdienst und wurde am 01. April 1991 zum Beamten ernannt. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum wurde er in der Zustellbasis XX am Wallersee verwendet, und zwar bis 11. Dezember 2017 im „Briefzustelldienst mit Teamführungsfunktion in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell“, Code 8723, sowie seither über sein eigenes Ersuchen als „Briefzusteller in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell“, Code 8722.

Mit Wirksamkeit 12. März 2018 wurde NN. der Zustellbasis XX dienstzugeteilt und mit 01. Juli 2018 rechtskräftig dorthin versetzt.

Am 23. September 2015 wurde NN. eine schriftliche Ermahnung durch den Fachvorgesetzten erteilt, weil er die Gangordnung nicht eingehalten hatte, dabei mit dem Dienstfahrzeug gegen eine Einbahnstraße gefahren war und eine Pause für einen Jausenkauf nicht in seinem Handheld gebucht hatte.

Zum Sachverhalt:

Am 08. Februar 2018 wurde das Personalamt xx vom Fachbereich informiert, dass NN aufgrund seines nicht tolerierbaren Verhaltens und der damit einhergehenden Störung des Betriebsfriedens in der Zustellbasis xx am Wallersee für die Dauer von 90 Tagen der Zustellbasis XX dienstzugeteilt und in weiterer Folge zu dieser Dienststelle versetzt werden soll.

Am 16. Februar 2018 wurden dem Personalamt XX die in der Zustellbasis XX aufgenommenen Niederschriften übermittelt, die folgende Aussagen enthielten:

Frau S. sagte anlässlich ihrer niederschriftlichen Einvernahme am 9. Jänner 2018 aus, dass sie bis 12. Dezember 2017 Teamleiter-Stellvertreterin im Team des Beschuldigten gewesen und in diesem Zeitraum über die Geschehnisse im Team nur mangelhaft informiert worden sei. Seit 1. Jänner 2018 sei sie selbst Teamleiterin. Seit diesem Zeitpunkt

spreche der Beschuldigte kaum mehr mit ihr und würde Abmachungen, wie z.B. eine am Vortag vereinbarte Mitbesorgung, nicht einhalten. Der Beschuldigte habe häufig unüberlegte Drohungen wie, „du wirst es noch bereuen“, ausgesprochen und sich ihr dabei in bedrohlicher Weise auf einen Abstand bis ca. 5 cm genähert.

Im Zuge einer Meinungsverschiedenheit (NN habe Arbeiten an sie übergeben, welche eigentlich seine Aufgabe gewesen wären, was sie ihm zu erklären versuchte) habe der Beschuldigte ein „kleines gelbes Wagerl“ in ihre Richtung geschossen, dies mit der Bemerkung „wer glaubst du, wer du eigentlich bist“. Dabei habe er sehr aggressiv und wütend gewirkt und habe einen hochroten Kopf gehabt.

Herr D., Angestellter und ebenfalls Teamleiter, bestätigte bei seiner Einvernahme am 9. Jänner 2018, dass der Beschuldigte am 06. November 2017 im Zuge eines Wutausbruchs ein kleines gelbes Wagerl mit der Bemerkung, „wer glaubst du, wer du eigentlich bist“, in die Richtung von Frau S. geschossen habe. Der Beschuldigte belästige seit Monaten im speziellen Frauen und KV-Neu Mitarbeiter. Diese Belästigungen seien als Bedrohung zu werten, er schreie mit den Kolleginnen und komme dabei den Kolleginnen bedrohlich nahe.

Frau S. sagte weiters aus, dass der Beschuldigte anlässlich einer Vertretung durch ihn auf ihrem Zustellbezirk vom 20. bis 23. November 2017 ihren Zustelltisch verändert, Fächer ausgetauscht und andere Vereinbarungen mit Firmenkunden getroffen habe, ohne mit ihr Rücksprache zu halten. Anlässlich einer vereinbarten teamübergreifenden Mitbesorgung am 03. Dezember 2017 durch sie habe er ihr vorgeworfen, zu wenig im eigenen Team zu arbeiten und gemeint, sie sollte sich um ihr Team kümmern, die anderen Teams seien nicht so wichtig.

Frau S. gab auch an, vor dem Beschuldigten Angst zu haben und seit diesen Vorfällen Medikamente gegen Angstzustände einnehmen zu müssen. Weiters plage sie sich wegen des jähzornigen und unberechenbaren Verhaltens des Beschuldigten mit dem Gedanken, ihren Dienst bei der Österreichischen Post AG zu beenden.

Herr D. sagte weiters aus, dass der Beschuldigte anlässlich eines Gespräches in der Zustellbasis über die Organisation der Weihnachtsfeier 2017, mehrmals „ausgerastet“ sei, dabei habe er seinen Sessel unter den Zustelltisch geschossen und seine Jacke „mehrmais auf den Tisch geknallt“. Weiters habe NNversucht, seinem Kollegen A. die Kappe vom Kopf zu wischen. Laut Herrn D. hätten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Zustellbasis Angst vor den Wutausbrüchen des Beschuldigten und habe er durch schikanöse Anordnungen mehrmals Kolleginnen zum Weinen gebracht. Im Jahr 2017 hätten mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgrund des Verhaltens des Beschuldigten ihnen gegenüber gekündigt, darunter Herr P. und Frau T.

Der Beschuldigte nehme die Anordnungen von Frau S., welche dem Beschuldigten als Teamleiterin seit 12. Dezember 2017 gefolgt sei, nicht wahr. Wenn Herr D. selbst als Teamleiter des Teams 3 Anordnungen treffe, würden diese vom Beschuldigten untergraben. Er hetze die Mitarbeiter seines Teams gegen ihn auf. Zum Beispiel habe er sich an die Vereinbarung mit GL S., die „blaue Post“ am Nachmittag einzufächern, plötzlich nicht mehr erinnern können. Vereinbarte Mitbesorgungen seien in seinem Team in Abrede gestellt worden. Er würde ständig seine Autorität im Team untergraben. Mit ihm vereinbarte Abmachungen (Springereinteilung) würden am nächsten Tag immer wieder in Abrede gestellt werden.

Damit geht auch die ebenfalls am 9. Jänner 2018 festgehaltene niederschriftlich Aussage von Herrn A., Teamleiter in der Zustellbasis XX, konform, welcher bestätigte, dass der Beschuldigte „möglichst körpernah“ an Mitarbeiterinnen herantrete, diese beschimpfe und kritisiere. Eine Zustellerin habe sich zitternd an Herrn A. gewandt und ihm gesagt, dass sie dies nicht mehr aushalte. Diese befristet angestellte Zustellerin habe seinetwegen den Dienst vorzeitig beendet. Ihm würde auffallen, dass der Beschuldigte Frauen wie den letzten Dreck behandle, indem er die Damen blöd anspreche, höhnisch grinse, ihnen sehr nahekomme und sie in ihrer Arbeit ständig kritisiere. Er habe auch selbst gehört, dass der Beschuldigte zu Frau S. gesagt habe: „du hast zu tun, was ich dir sage“.

Vor in etwa zwei Jahren habe der Beschuldigte ihn in den Spar Markt verfolgt und in der Feinkostabteilung vor allen Leuten mit den Worten: „musst du dir eine Leberkäsesemmel kaufen, weil du zu Hause nichts zu fressen kriegst“, bloßgestellt. Ca. im Oktober 2017 habe der Beschuldigte unversperrte Spinde geöffnet, diese kontrolliert und Schreibtischladen anderer Teams durchsucht.

Herr A. bestätigte auch, dass der Beschuldigte im Rahmen eines Gespräches über die Weihnachtsfeier versucht habe, ihm die Postkappe vom Kopf zu wischen. Auffallend seien seine unkontrollierten Wutausbrüche, bei denen er plötzlich aufspringe und mit hochrotem Kopf Sessel hin- und herschiebe.

Herr A. sei seit 5 Jahren bei der österreichischen Post beschäftigt und hätten er und der Beschuldigte am Anfang ein eher freundschaftliches Verhältnis gepflegt. Er habe in 3,5 Jahren ca. 19 Zustellbezirke bedient, Samstagsdienste gelernt und auch bereits Firmenfahrten durchgeführt. Als der Beschuldigte gemerkt habe, dass er sehr flexibel und universell einsetzbar sei, habe der Beschuldigte begonnen, ihn mit Aussagen wie, „lass dir nichts sagen von dieser faulen Sau“, gegen die damaligen Distributionsleiter, Herrn H. und Herrn W., aufzuhetzen. Weiters habe er gesagt, wenn Herr A. nicht gewillt wäre, neue Zustellbezirke zu lernen, solle er doch in Krankenstand gehen. Er habe auch behauptet, die Herrn A. aufgehalste Arbeit würde zu psychischen Schäden führen. Obwohl dies im Vorfeld so vereinbart gewesen sei, sei ihr anfangs gutes Verhältnis dadurch getrübt worden, weil er fast jeden Samstagsdienst durchgeführt habe. Diese Vereinbarung habe plötzlich keine Gültigkeit mehr gehabt.

Die Zustellerin K. berichtete anlässlich ihrer niederschriftlichen Einvernahme am 9. Jänner 2018, dass der Beschuldigte ihr gegenüber mehrfach ein sehr aggressives Verhalten an den Tag gelegt habe. Er sei ihr dabei bedrohlich nahegekommen und habe sie angeschrien „des wirst schon sehen“. Weiters habe der Beschuldigte, wenn er einen Wutanfall gehabt habe, Gegenstände zu Boden geworfen.

Weiters berichtet Frau K. über einen Vorfall am 17. November 2017. An diesem Tag sei sie Teamleiterin vom Team 3 und der Beschuldigte Teamleiter vom Team 2 gewesen und sei am Morgen vereinbart worden, dass die „blaue Post“ am Nachmittag in den Zustellertisch eingefächert werde. Als Frau K. dann die „blaue Post“ am Nachmittag nach der Rückkehr vom Zustellgang eingefächert habe, sei sie ohne ihre Zustimmung vom Beschuldigten fotografiert worden. Der Beschuldigte habe sich an die Vereinbarung nicht mehr erinnern können und sie aufgefordert, Dienst nach Vorschrift zu machen.

Der Beschuldigte habe ihr gegenüber mehrmals ein sehr aggressives Verhalten an den Tag gelegt. In diesen Fällen sei er ihr bedrohlich nahegekommen und habe sie angeschrien: „des wirst schon sehen“ (Z.B. sei das versprochene Dienstfahrzeug von DL H. vom Beschuldigten vehement abgelehnt worden). Im Rahmen solcher Wutausbrüche werde er im Gesicht feuerrot, fange zu zittern an und werfe Gegenstände zum Boden.

Am 17. Jänner 2018 wurde der Beschuldigte selbst durch Herrn D., Qualitätsmanagement, zu den Vorfällen niederschriftlich einvernommen:

Konfrontiert mit den Vorwürfen (aggressives, herablassendes und kritisches Verhalten speziell gegen Frauen und KV-NEU Mitarbeiter; körpernahes, bedrohliches Annähern an Kollegen, nahe zum Gesicht, rot im Gesicht und zitternd vor Aggression; Werfen mit Gegenständen wie Briefbehältern und Sesseln; Aufhetzen von Mitarbeitern gegen die Teamleitung; Aussprechen von Drohungen; dominantes Verhalten) gab der Beschuldigte zu, dass dieses aggressive Verhalten vorgekommen sei. Er sei aber nicht herablassend gewesen. Sein Verhalten sei im Rahmen seiner Tätigkeit als Teamleiter nicht immer angemessen gewesen. Er habe daher seine Teamleitertätigkeit aufgrund eines Gespräches mit der Gebietsleiterin Frau S. zurückgelegt. Er werde alles daran setzen, dass er Gespräche mit Kollegen in Zukunft in normaler Lautstärke führen werde. Sein Verhalten sei teilweise nicht richtig und er werde alles daran setzen, dieses in Zukunft tunlichst ins Positive zu verändern.

Über Vorhalt der getätigten Aussagen, dass er vor Aggression rot im Gesicht anlaufen und zu zittern beginnen würde, sowie mit Gegenständen, wie Briefbehältern und Sesseln herumwerfe, gab er an, dass ihm diese Vorfälle bekannt sein würden und dies auch der Grund gewesen sei, dass er die Teamleitertätigkeit zurückgelegt habe.

Auch Vorfälle, wie das Aufhetzen von Mitarbeitern gegen die Teamleitung, das Aussprechen von Drohungen, ein „dominantes Verhalten“, sowie die Nichteinhaltung von zuvor getroffenen Vereinbarungen gab der Beschuldigte zu, jedoch seien diese Dinge „eher einmalig“ und sicher nicht in Ordnung gewesen.

Ein negatives Verhalten im speziellen gegenüber Frauen wurde vom Beschuldigten jedoch vehement bestritten.

Aus der formlosen Dienstbeurteilung der Gebietsleiterin, Frau S., vom 21. Februar 2018 geht im Wesentlichen hervor, dass NN gegenüber Vorgesetzten sehr angriffig sei und sehr gerne konfrontativ. Anordnungen würden fast immer hinterfragt, letztendlich doch ausgeführt. Obwohl er über seine cholerischen Tendenzen und Verhaltensweisen wisse, falle es ihm sichtlich schwer, anordnungssituativ die Contenance zu bewahren. In keinem Fall akzeptiere er seine Teamleiterin als Vorgesetzte und es würden immer wieder untergriffige Aussagen kommen. Das Verhalten des Beschuldigten gegenüber seinen Kollegen sei negativ, teils abwertend und auch oft sehr aggressiv. Es fehle ihm

offensichtlich an Team- und Kritikfähigkeit. Hinsichtlich der Qualität seiner Dienstausübung sei ihm nichts vorzuwerfen, allerdings scheine er trotz seiner Erfahrung nicht in der Lage zu sein, seine Agenden innerhalb der Regeldienststunden erledigen zu können. Die Beschwerdequoten würden gegen „Null“ tendieren und auch die vorgegebenen Prozesse würden eingehalten. Das Verhalten gegenüber Kunden sei durchschnittlich im grünen Bereich, wobei es in der Vergangenheit schon massive Beschwerden gegeben habe. Festgestellt sei auch worden, dass er für eine Firma ohne Nachsendeauftrag und somit ohne Verrechnung der entsprechenden Gebühren eine Zustellung an einer anderen Adresse gemacht habe.

Dem gegenüber ist der Dienstbeurteilung von Frau K., Gebietsleitungsassistentin ZB XX, vom 29. Mai 2018 im Wesentlichen zu entnehmen, dass das Verhalten von NN gegenüber seinen Kollegen seit seiner Dienstzuteilung per 12. März 2018 in die Zustellbasis XX gut gewesen sei und es keine Probleme gegeben habe. Er habe seine Arbeit gut gemacht, seinen Rayon gewissenhaft zugestellt und es habe kaum Beschwerden gegeben. Laut Leistungsfeedback erfülle er auch alle Anforderungen in Hinblick auf Kunden- und Zukunftsorientierung. Die Plusstunden im Korridor würden allerdings 198,54 Stunden betragen.

Der Sachverhalt ergibt sich aus den Niederschriften mit Herrn A., KV II, Herrn D., Ang. (VB), Frau K., KV II und Frau S., KV II, alle aufgenommen in der Zustellbasis XX am 09. Jänner 2018, sowie der Niederschrift mit dem Beschuldigten vom 17. Jänner 2018, dem Bericht samt formloser Dienstbeurteilung von Frau S., Gebietsleiterin XX vom 21. Februar 2018, den Dienstbeurteilungen von Frau K., Gebietsleitungsassistentin ZB XX vom 29. Mai 2018 und K., Gebietsleiter der ZB XX vom 22. November 2018 sowie aus der schriftlichen Ermahnung vom 23. September 2015.

Wie bereits in der Niederschrift vom 17. Jänner 2018 zeigte sich der Beschuldigte auch in der mündlichen Verhandlung vom 26. November 2018 zu den einzelnen Anschuldigungspunkten geständig. Wie zuvor bestritt er jedoch ein ungebührliches Verhalten speziell gegenüber Frauen.

Zur subjektiven Tatseite führte er vielmehr aus, dass er von seiner damaligen Gebietsleiterin, Frau S., aufgefordert worden wäre, sich um die Teamleitungsfunktion zu bewerben, die er letztlich auch erhalten habe. Frau S. habe sich aber ebenfalls Hoffnungen auf diese Position gemacht, weshalb es in der Folge zu den Spannungen gekommen wäre. Die Situation hätte sich so zugespielt, dass ihn sogar der DL gewarnt hätte, dass „alle“ auf der Zustellbasis gegen ihn wären. Auch Frau S. hätte letztlich ihre Meinung zu seiner Person geändert. Mittlerweile wäre aber keine seiner Führungskräfte und KollegInnen mehr in einer leitenden Funktion bei der Zustellbasis XX.

Der Senat hat Folgendes erwogen:

Unabhängig davon, ob NN sich zu Recht oder zu Unrecht unfair behandelt gefühlt hat, kann ein Verhalten wie er es als Teamleiter und Mitarbeiter von Frau S. an den Tag gelegt hat, keinesfalls toleriert werden. Speziell von einem so erfahrenen Zusteller, wie der Beschuldigte nun einmal ist, kann erwartet werden, dass er in vernünftiger Art und Weise mit Konflikten umgeht. Wenn er nicht selbst in der Lage war, die anstehenden Konflikte zu lösen, hätte er seine Vorgesetzten um Unterstützung bitten können. Dies umso mehr, als zumindest anfangs ein unbelastetes Verhältnis zu seiner damaligen Gebietsleiterin bestanden hat.

Die von NN gesetzten und unbestritten gebliebenen Tathandlungen wiegen auch unter Berücksichtigung des Fakts, dass auf Zustellbasen gelegentlich ein „rauerer Ton“ herrscht, schwer und haben mit Sicherheit die vom Unternehmen zu ziehende rote Linie weit überschritten. Jedenfalls dann, wenn MitarbeiterInnen vor Wutausbrüchen ihrer Vorgesetzten und Kollegen Angst haben (müssen) oder sich genötigt sehen, ihr Dienstverhältnis zu beenden oder generell das Betriebsklima kontinuierlich vergiftet wird, ist Gefahr im Verzug.

Dabei kommt erschwerend hinzu, dass NN die vorgehaltenen Tathandlungen zumindest teilweise, in seiner damaligen Führungsrolle gesetzt hat. Dass das Verhalten des Beschuldigten den Führungsleitlinien der Österreichischen Post AG auch nicht annähernd gerecht wird, versteht sich dabei von selbst.

Im konkreten Fall kommt NN jedoch zugute, dass er sich neben seiner an sich immer gegebenen guten Zustelleistung, mit Abzug von der Zustellbasis XX auch gegenüber Vorgesetzten und Kollegen unauffällig verhalten hat. Dies ist nicht nur der Dienstbeurteilung vom 29. Mai 2018, sondern auch einer ad hoc für die Verhandlung eingeholten Dienstbeurteilung vom 21. November 2018 zu entnehmen.

Den Aussagen des Beschuldigten, dass damit spezialpräventive Erwägungen zu vernachlässigen wären, kann jedoch nicht gefolgt werden. Auch wenn NN nicht mehr als Führungskraft eingesetzt wird und die Zukunftsprognose derzeit

durchaus positiv gesehen wird, bleibt er weiterhin im Zustelldienst und damit im unmittelbaren Kontakt mit Vorgesetzten, Kollegen und Kunden der Österreichischen Post AG. Dabei ist auch zu erwähnen, dass in der aktuellen Beurteilung seiner Führungskraft bei den weichen Faktoren durchaus noch Verbesserungspotenzial besteht.

Die von NN angesprochene „Therapie“ im Zuge eines Kuraufenthalts, die ihm im Zusammenhang mit einer Schulung zur Burnout-Prävention autogenes Training nähergebracht hat, kann nur insoweit berücksichtigt werden, als er zumindest daran arbeitet, seine Aggressionen in den Griff zu bekommen.

Da die im Spruch genannten Handlungen auch durch das mildernd heranziehende Geständnis erwiesen sind, wurden NN zurecht Dienstpflichtverletzungen gemäß §§ 43a und 44 Abs 1 BDG 1979 vorgehalten.

Der Dienstbehörde ist jedenfalls zu folgen, dass sowohl im Umgang mit Kunden als auch im Umgang mit Vorgesetzten und KollegInnen ein zivilisierter, höflicher und wertschätzender Umgangston unerlässlich ist.

Jähzornige Ausbrüche in der Dienststelle sind jedenfalls eine nicht zu bagatellisierende Dienstpflichtverletzung. Der für ein gutes Betriebsklima und einen geordneten Dienstbetrieb dringend erforderliche Betriebsfrieden dürfe nicht dadurch in Gefahr gebracht werden, dass sich Mitarbeiter/innen zum Nachteil von KollegenInnen ausschließlich von ihren Emotionen leiten lassen.

Erschwerend war zu werten, dass es sich nicht um eine einmalige Entgleisung, sondern um eine Vielzahl von Verfehlungen über einen Zeitraum von ca. 5 Monaten handelt. Außerdem ist NN., wenn auch nur bedingt einschlägig, mit einer strengen Ermahnung seines Dienstvorgesetzten belastet.

Im Hinblick auf die vorliegenden Milderungsgründe und Erschwerungsgründe ging der erkennende Senat im gegenständlichen Fall daher davon aus, dass die Verhängung einer Geldstrafe in Höhe von € 3.000,-- schuld- und tatangemessen ist. Dieses Strafausmaß ist aus Sicht der Disziplinarkommission gerade noch als ausreichend anzusehen, um künftig den Beschuldigten, aber auch andere Bedienstete von gleichartigen Dienstpflichtverletzungen abzuhalten.

Bei der Strafbemessung wurde auch auf die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Beschuldigten angemessen Rücksicht genommen. NN ist geschieden; sein Bruttomonatsbezug beträgt EUR ... brutto. Es bestehen Sorgepflichten für 2 Kinder in Höhe von € 560/Monat. Die sonst zu berücksichtigenden fixen und variablen Kosten belaufen sich auf ca. € 1.300/Monat.

Der Beschuldigte sollte sich für seine persönliche Zukunft aber bewusst sein, dass er bei neuerlichen Dienstpflichtverletzungen, insbesondere bei ungebührlichem Verhalten gegenüber Vorgesetzten und KollegInnen, mit einer entsprechenden Disziplinarstrafe durch die Disziplinarkommission zu rechnen hat. Ein nachträgliches Wohlverhalten wird dann nicht mehr ausreichen.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zuletzt aktualisiert am

29.01.2019

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