

TE Dok 2026/1/12 2025-0.766.444

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 12.01.2026

Norm

BDG 1979 §43 a

BDG 1979 §43 Abs1

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

Schlagworte

Verhalten gegenüber jüngeren Mitarbeitern

Text

Die Bundesdisziplinarbehörde hat nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

Der Beamte ist gemäß § 126 Abs. 2 BDG schuldig: Der Beamte ist gemäß Paragraph 126, Absatz 2, BDG schuldig:

Er hat der (damals) 20-jährigen Mitarbeiterin per WhatsApp, wiederholt und unaufgefordert mit Kommentaren und Emojis versehene Fotos übermittelt.

Er hat von seinem dienstlichen Mobiltelefon ein Foto versendet und dasselbe Bild in seinem WhatsApp Status veröffentlicht, wodurch es von der Betroffenen und mehreren Mitarbeitern der Abteilung gesehen werden konnte.

Der Beamte hat seine Dienstpflichten nach

§ 43 a BDG, nämlich sich gegenüber Kollegen eines achtungsvollen Umgangs zu bedienen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie Verhaltensweisen die geeignet sind die menschliche Würde zu verletzen, zu unterlassen und Paragraph 43, a BDG, nämlich sich gegenüber Kollegen eines achtungsvollen Umgangs zu bedienen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, sowie Verhaltensweisen die geeignet sind die menschliche Würde zu verletzen, zu unterlassen und

§ 43 Abs. 1 BDG, iVm § 16 ABGB, § 3 der IKT-Nutzungsverordnung sowie dem Verhaltenskodex des BMI, nämlich seine

dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung zu erfüllen und die für den Dienstbetrieb zur Verfügung gestellte Infrastruktur nicht missbräuchlich oder in einer das Ansehen des Amtes schädigenden Art und Weise zu verwenden, Paragraph 43, Absatz eins, BDG, in Verbindung mit Paragraph 16, ABGB, Paragraph 3, der IKT-Nutzungsverordnung sowie dem Verhaltenskodex des BMI, nämlich seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung zu erfüllen und die für den Dienstbetrieb zur Verfügung gestellte Infrastruktur nicht missbräuchlich oder in einer das Ansehen des Amtes schädigenden Art und Weise zu verwenden,

gemäß § 91 BDG schuldhaft verletzt. gemäß Paragraph 91, BDG schuldhaft verletzt.

Gemäß § 92 Abs. 1 Ziffer 2 BDG wird die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 2.000 (zweitausend) verfügt. Dem Beschuldigten werden gemäß § 117 Abs. 2 BDG Verfahrenskosten in der Höhe von € 500,- vorgeschrieben; die eigenen Kosten hat er selbst zu tragen. Gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 2 BDG wird die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 2.000 (zweitausend) verfügt. Dem Beschuldigten werden gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG Verfahrenskosten in der Höhe von € 500,- vorgeschrieben; die eigenen Kosten hat er selbst zu tragen.

BEGRÜNDUNG

Der Beamte ist Bediensteter im Bundesministerium für Inneres.

Vorwurf der Begehung von Dienstpflichtverletzungen

Der Vorwurf der Begehung von Dienstpflichtverletzungen ergibt sich aus der Disziplinaranzeige Bundesministeriums für Inneres samt Beilagen. Daraus ergibt sich folgender Sachverhalt:

Sachverhalt:

Die Mitarbeiterin veröffentlichte im Status, oder als Profilbild immer wieder Fotos von sich. Der DB hat diese Fotos gespeichert und sie mit Kommentaren versehen an die Betroffene gesendet (Spruchteil I/1), bzw. in seinem Status veröffentlicht (Spruchteil I/2).

Die mündliche Verhandlung wurde durchgeführt.

Angaben des Disziplinarbeschuldigten

Der geständige DB gab an, er könne es sich nicht erklären, wie das Foto auf seinen Status gelangt sei. Sein Verhalten sei kollegial gemeint gewesen und habe er keinerlei sexuelle Absicht verfolgt. Er habe sich entschuldigt und einen Geldbetrag als Entschädigung angeboten. Er ersuchte um eine milde Strafe.

Plädoyer der Disziplinaranwältin

Die DA fasste die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammen und stellte fest, dass der DB eine mittelgradige Dienstpflichtverletzung nach §§ 43a und 43 Abs. 1 BDG zu verantworten hat. Sie beantragte die Verhängung der Disziplinarstrafe der Geldbuße. Die DA fasste die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammen und stellte fest, dass der DB eine mittelgradige Dienstpflichtverletzung nach Paragraphen 43 a und 43 Absatz eins, BDG zu verantworten hat. Sie beantragte die Verhängung der Disziplinarstrafe der Geldbuße.

Plädoyer des Verteidigers

Der Verteidiger des DB räumte ein, dass es für einen Offizier nicht angemessen sei, in dieser Art und Weise zu kommunizieren. Der Beamte habe die Frau aber keinesfalls belästigen, oder unter Druck setzen wollen, sondern sei sein Verhalten vielmehr freundschaftlich gemeint gewesen. Er beantragte eine milde Strafe im unteren Bereich des geforderten Strafrahmens.

Die Bundesdisziplinarbehörde hat dazu erwogen:

Auf dieses Verfahren ist die Geschäftsordnung der Bundesdisziplinarbehörde für das Jahr 2025 anzuwenden.

Beamten-Dienstrechtsgesetz

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

§ 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.

Grundsätze der IKT-Nutzung

§ 79d Die IKT-Infrastruktur darf von den Beamten grundsätzlich nur für dienstliche Zwecke genutzt werden. In einem eingeschränkten Ausmaß ist auch die private Nutzung der für den Dienstbetrieb zur Verfügung stehenden IKT-Infrastruktur erlaubt, sofern sie nicht missbräuchlich erfolgt, dem Ansehen des öffentlichen Dienstes nicht schadet, der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes nicht entgegensteht und sie die Sicherheit und die Leistungsfähigkeit der IKT-Infrastruktur nicht gefährdet. Die Beamten haben keinen Rechtsanspruch auf eine private IKT-Nutzung. Die Beamten sind verpflichtet, sich an die durch Verordnung der Bundesregierung festzulegenden Nutzungsgrundsätze sowie allfällige weitere ressort- oder arbeitsplatzspezifische Nutzungsregelungen für eine private IKT-Nutzung zu halten. Mit diesen Nutzungsgrundsätzen werden inhaltliche Vorgaben für die Zulässigkeit einer privaten IKT-Nutzung festgelegt, wobei insbesondere der zeitliche Rahmen, der Umfang und die Art einer zulässigen privaten IKT-Nutzung geregelt werden.

Bundesgleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993 idF BGBl. I Nr. 143/2024 - Belästigung
Bundesgleichbehandlungsgesetz, Bundesgesetzblatt Nr. 100 aus 1993, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 143 aus 2024, - 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 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.

§ 19 (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach §§ 8 und 8a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist. Paragraph 19, (1) Eine Dienstnehmerin oder ein Dienstnehmer hat gegenüber der Belästigerin oder dem Belästiger Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens, wenn sie oder er infolge Belästigung nach Paragraphen 8 und 8 a oder 16 im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis diskriminiert worden ist.

(2) Im Fall einer Belästigung nach §§ 8 Abs. 1 Z 2 und 8a Abs. 1 Z 2 oder 16 Abs. 1 Z 2 besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund. (2) Im Fall einer Belästigung nach Paragraphen 8, Absatz eins, Ziffer 2 und 8 a Absatz eins, Ziffer 2, oder 16 Absatz eins, Ziffer 2, besteht der Anspruch einer Dienstnehmerin oder eines Dienstnehmers auf Ersatz des erlittenen Schadens auch gegenüber dem Bund.

(3) Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf einen Schadenersatz von 1000 Euro.

Allgemeine Grundsätze für die private Nutzung der IKT-Infrastruktur

§ 3 Die Nutzung der für den Dienstbetrieb zur Verfügung stehenden IKT-Infrastruktur für private Zwecke ist im eingeschränkten Ausmaß zulässig. Sie darf jedoch nicht missbräuchlich erfolgen, dem Ansehen des öffentlichen Dienstes nicht schaden, der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes nicht entgegenstehen und die Sicherheit und Leistungsfähigkeit der IKT-Infrastruktur nicht gefährden. Sie darf außerdem nur unter Beachtung sämtlicher weiterer ressort- oder arbeitsplatzspezifischer Nutzungsregelungen erfolgen. Insbesondere ist eine eigenmächtige Veränderung der zur Verfügung gestellten IKT-Infrastruktur (Hard- und Software) unzulässig. Die Bediensteten haben keinen Anspruch auf private Nutzung der vom Dienstgeber für den Dienstbetrieb zur Verfügung gestellten IKT-Infrastruktur. Paragraph 3, Die Nutzung der für den Dienstbetrieb zur Verfügung stehenden IKT-Infrastruktur für private Zwecke ist im eingeschränkten Ausmaß zulässig. Sie darf jedoch nicht missbräuchlich erfolgen, dem Ansehen des öffentlichen Dienstes nicht schaden, der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes nicht entgegenstehen und die Sicherheit und Leistungsfähigkeit der IKT-Infrastruktur nicht gefährden. Sie darf außerdem nur unter Beachtung sämtlicher weiterer ressort- oder arbeitsplatzspezifischer Nutzungsregelungen erfolgen. Insbesondere ist eine eigenmächtige Veränderung der zur Verfügung gestellten IKT-Infrastruktur (Hard- und Software) unzulässig. Die Bediensteten haben keinen Anspruch auf private Nutzung der vom Dienstgeber für den Dienstbetrieb zur Verfügung gestellten IKT-Infrastruktur.

Verhaltenskodex BMI: Unsere Werte. Unsere Wege - Unsere Grundsätze im Umgang miteinander: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Innenressorts begegnen einander im beruflichen Umgang mit jenem gebotenen Respekt, der einer ordnungsgemäßen Verwaltungskultur entspricht.

Umgang mit elektronischer Kommunikation und Social Media

Ich bin mir immer bewusst, dass das Ausmaß und die Geschwindigkeit der Verbreitung meiner (privaten oder dienstlichen) Meldungen/Postings im Internet ab deren Veröffentlichung nicht mehr in meinem Einflussbereich liegen und diese von der weltweiten Community jederzeit auch negativ gesehen werden können.

ABGB - Persönlichkeitsrechte § 16 ABGB - Persönlichkeitsrechte Paragraph 16

Jeder Mensch hat angeborne, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte, und ist daher als eine Person zu betrachten.

zur Schuldfrage

Der DB hat seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt.

Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 1 BDG
Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG
zu Punkt 2.

Gemäß § 43 Abs. 1 BDG hat der Beamte seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und engagiert aus eigenem zu erfüllen. Er muss also während der Ausübung seines Dienstes zunächst die Gesetze beachten (Beachtung der geltenden Rechtsordnung; VwGH 4.9.1990, 88/09/0013) und die ihm übertragenen Aufgaben ordentlich erledigen (treu und gewissenhaft), sowie alles unterlassen, was die Interessen des Dienstgebers schädigen könnte. Unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung ist auch zu verstehen, dass ein Beamter in Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben nicht gegen verfassungs- und zivilrechtliche Bestimmungen verstoßen darf (vgl. dazu Kucsko-Stadlmayer; Das Disziplinarrecht der Bundesbeamten, 4. Auflage, Seite 133 ff) und auch die für den Dienstbetrieb maßgebenden Verordnungen, wie auch die IKT-Nutzungsverordnung, zu befolgen hat. Gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG hat der Beamte seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft und engagiert aus eigenem zu erfüllen. Er muss also während der Ausübung seines Dienstes zunächst die Gesetze beachten (Beachtung der geltenden Rechtsordnung; VwGH 4.9.1990, 88/09/0013) und die ihm übertragenen Aufgaben ordentlich erledigen (treu und gewissenhaft), sowie alles unterlassen, was die Interessen des Dienstgebers schädigen könnte. Unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung ist auch zu verstehen, dass ein Beamter in Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben nicht gegen verfassungs- und zivilrechtliche Bestimmungen verstoßen darf vergleiche dazu Kucsko-Stadlmayer; Das Disziplinarrecht der Bundesbeamten, 4. Auflage, Seite 133 ff) und auch die für den Dienstbetrieb maßgebenden Verordnungen, wie auch die IKT-Nutzungsverordnung, zu befolgen hat.

Veröffentlichung eines privaten Fotos

Unbeschadet dessen, dass die Betroffene ihr – bereits älteres - Foto zu einem früheren Zeitpunkt selbst in ihrem Status veröffentlichte, hatte der DB nicht das Recht dieses Foto in seinem Status zu veröffentlichen. Er hat damit in Persönlichkeitsrechte der betroffenen jungen Frau, nämlich in das Recht auf ihr Bild eingegriffen. Zumal die Veröffentlichung von seinem, ihm dienstlich zugewiesenen Mobiltelefon erfolgte, besteht ein dienstlicher Bezug. Der DB wäre verpflichtet gewesen die im § 16 ABGB normierten Persönlichkeitsrechte seiner Kollegin, sowie die Vorgaben im Verhaltenskodex des BMI zu beachten. Unbeschadet dessen, dass die Betroffene ihr – bereits älteres - Foto zu einem früheren Zeitpunkt selbst in ihrem Status veröffentlichte, hatte der DB nicht das Recht dieses Foto in seinem Status zu veröffentlichen. Er hat damit in Persönlichkeitsrechte der betroffenen jungen Frau, nämlich in das Recht auf ihr Bild eingegriffen. Zumal die Veröffentlichung von seinem, ihm dienstlich zugewiesenen Mobiltelefon erfolgte, besteht ein dienstlicher Bezug. Der DB wäre verpflichtet gewesen die im Paragraph 16, ABGB normierten Persönlichkeitsrechte seiner Kollegin, sowie die Vorgaben im Verhaltenskodex des BMI zu beachten.

Verwendung des dienstlichen Mobiltelefons

§ 79d BDG, sowie die darauf basierende IKT-Nutzungsverordnung normieren, dass Bedienstete die ihnen zur Verfügung stehende Infrastruktur nicht missbräuchlich, oder in einer das Ansehen des Amtes schädigenden Art und Weise verwenden dürfen. Die Verwendung wird dann missbräuchlich sein, wenn bei der Nutzung des Geräts etwa ein Gesetz, oder eine dienstliche Vorschrift (z.B. Verhaltenskodex des BMI) missachtet werden. Dies ist auch hier der Fall; wie oben ausgeführt hat der Beamte durch die Veröffentlichung des Fotos im Status seines dienstlichen Telefon Persönlichkeitsrechte der Betroffenen verletzt. Die Art der Veröffentlichung auch wenn sie vom DB wohl nicht bösartig, sondern wohl als (schlechter) Scherz gemeint war – ist auch geeignet ein peinliches Bild über die Professionalität, bzw. Ernsthaftigkeit hoher Repräsentanten der Polizei und ihres Verhaltens gegenüber jüngerer Mitarbeiterinnen zu bilden. Paragraph 79 d, BDG, sowie die darauf basierende IKT-Nutzungsverordnung normieren, dass Bedienstete die ihnen zur Verfügung stehende Infrastruktur nicht missbräuchlich, oder in einer das Ansehen des Amtes schädigenden Art und Weise verwenden dürfen. Die Verwendung wird dann missbräuchlich sein, wenn bei der Nutzung des Geräts etwa ein Gesetz, oder eine dienstliche Vorschrift (z.B. Verhaltenskodex des BMI) missachtet werden. Dies ist auch hier der Fall; wie oben ausgeführt hat der Beamte durch die Veröffentlichung des Fotos im Status seines dienstlichen Telefon Persönlichkeitsrechte der Betroffenen verletzt. Die Art der Veröffentlichung auch wenn sie vom DB wohl nicht bösartig, sondern wohl als (schlechter) Scherz gemeint war – ist auch geeignet ein peinliches Bild über die Professionalität, bzw. Ernsthaftigkeit hoher Repräsentanten der Polizei und ihres Verhaltens gegenüber jüngerer Mitarbeiterinnen zu bilden.

Dienstpflchtverletzung nach § 43a BDG Dienstpflchtverletzung nach Paragraph 43 a, BDG

beide Punkte

Im § 43a BDG wurde normiert, dass sich alle Bediensteten mit Achtung begegnen müssen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Die Reichweite dieser Norm geht weit über die Überschrift „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“ hinaus und umfasst grundsätzlich alle Verhaltensweisen, die geeignet sind die innerbetrieblichen Abläufe in einer Organisationseinheit zu stören, bzw. den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Gerade im Bereich des Bundesministeriums für Inneres ist es zwingend erforderlich, dass die Bediensteten einander vertrauen und auf einer ehrlichen, sowie sachlichen Art und Weise kommunizieren und sich auch so verhalten. Gerade Führungskräften kommt hier ein sehr hoher Grad an Verantwortung zu; sie haben stets darauf zu achten, dass ihr Verhalten von Mitarbeitern nicht missverstanden, falsch interpretiert oder als belästigend gesehen werden kann. Nur dadurch kann gewährleistet werden, dass die Mitarbeiter ihre vielfältigen Aufgaben im Interesse der öffentlichen Sicherheit erfüllen können. Ein intaktes betriebliches Klima innerhalb der Belegschaft einer Organisationseinheit stellt daher ein elementares dienstliches Interesse dar. Die Norm verpflichtet alle Beamte, also Vorgesetzte und Mitarbeiter, sich mit Achtung und Respekt zu begegnen. Verhaltensweisen welche die menschliche Würde eines Kollegen, Mitarbeiters oder Vorgesetzten verletzen sind zu unterlassen. Ob ein bestimmtes Verhalten geeignet ist, die menschliche Würde zu verletzen, bzw. als erniedrigend, oder beleidigend empfunden werden kann, ist – unter Berücksichtigung der höchstgerichtlichen Judikatur – nach einem objektiven Maßstab und gesamtheitlich zu beurteilen. Persönliche Empfindungen, eine besondere Sensibilität oder übertriebene Betroffenheit stehen bei dieser rechtlichen Beurteilung nicht im Vordergrund. Im Paragraph 43 a, BDG wurde normiert, dass sich alle Bediensteten mit Achtung begegnen müssen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Die Reichweite dieser Norm geht weit über die Überschrift „Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)“ hinaus und umfasst grundsätzlich alle Verhaltensweisen, die geeignet sind die innerbetrieblichen Abläufe in einer Organisationseinheit zu stören, bzw. den Betriebsfrieden zu beeinträchtigen. Gerade im Bereich des Bundesministeriums für Inneres ist es zwingend erforderlich, dass die Bediensteten einander vertrauen und auf einer ehrlichen, sowie sachlichen Art und Weise kommunizieren und sich auch so verhalten. Gerade Führungskräften kommt hier ein sehr hoher Grad an Verantwortung zu; sie haben stets darauf zu achten, dass ihr Verhalten von Mitarbeitern nicht missverstanden, falsch interpretiert oder als belästigend gesehen werden kann. Nur dadurch kann gewährleistet werden, dass die Mitarbeiter ihre vielfältigen Aufgaben im Interesse der öffentlichen Sicherheit erfüllen können. Ein intaktes betriebliches Klima innerhalb der Belegschaft einer Organisationseinheit stellt daher ein elementares dienstliches Interesse dar. Die Norm verpflichtet alle Beamte, also Vorgesetzte und Mitarbeiter, sich mit Achtung und Respekt zu begegnen. Verhaltensweisen welche die menschliche Würde eines Kollegen, Mitarbeiters oder Vorgesetzten verletzen sind zu unterlassen. Ob ein bestimmtes Verhalten geeignet ist, die menschliche Würde zu verletzen, bzw. als erniedrigend, oder beleidigend empfunden werden kann, ist – unter Berücksichtigung der höchstgerichtlichen Judikatur – nach einem objektiven Maßstab und gesamtheitlich zu beurteilen. Persönliche Empfindungen, eine besondere Sensibilität oder übertriebene Betroffenheit stehen bei dieser rechtlichen Beurteilung nicht im Vordergrund.

Im konkreten Fall war zunächst davon auszugehen, dass die Fotos von der Mitarbeiterin selbst veröffentlicht wurden. Beim DB handelt es sich um einen Polizeibeamten. Aus seiner Funktion ergibt sich ein hoher Grad an Verantwortung im Hinblick auf seine Vorbildwirkung gegenüber anderen Mitarbeitern. Von einer Führungskraft muss daher erwartet werden, dass sie sich im Umgang mit jüngeren Mitarbeitern eines sachlichen, respektvollen Umgangs und einer entsprechend angemessenen Distanz verhält. Verhaltensweisen, die geeignet sind, den Eindruck zu erwecken, der Vorgesetzte habe ein persönliches/intimes Interesse an einer Mitarbeiterin müssen vermieden werden. Auch der kommunikative Umgang mit Mitarbeitern muss dem eines hohen polizeilichen Repräsentanten würdig und angemessen sein. Schriftliche, wie mündliche Äußerungen, die missverständlich sein können, objektiv als würdelos, oder diskriminierend empfunden werden können, müssen strikt unterlassen werden. Eine Führungskraft muss sich stets bewusst sein, dass ihr Verhalten von Mitarbeitern anders empfunden und mit völlig anderen Augen gesehen wird.

Strafbemessung gemäß § 93 BDG: Strafbemessung gemäß Paragraph 93, BDG:

Gemäß § 93 Abs. 1 BDG 1979 ist das Maß für die Höhe der Strafe die Schwere der Dienstpflchtverletzung; dabei ist jedoch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von der

Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten (Spezialprävention) oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen anderer Beamter entgegenzuwirken (Generalprävention). Zu berücksichtigen sind aber auch die bisherigen dienstlichen Leistungen, sowie sein Verhalten im Dienststand und die Qualität der bisherigen Dienstleistung. Der erkennende Senat hat sich nach der jüngsten Judikatur des VwGH jedenfalls ein umfassendes Bild des Beschuldigten zu machen und dann zu beurteilen, inwieweit und in welchem Ausmaß eine Bestrafung aus spezial- oder generalpräventiven Gründen notwendig ist. Für die Schwere der Dienstpflichtverletzung ist nicht nur maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Dienstpflichten verstoßen oder der Dienstbetrieb beeinträchtigt wurde, sondern es muss die Bestrafung in einem angemessenen Verhältnis zum Unrechtsgehalt der Verfehlung stehen und sie muss spezial- und generalpräventiv erforderlich sein. Die nach dem StGB maßgebenden Gründe sind sinngemäß zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen. Gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 ist das Maß für die Höhe der Strafe die Schwere der Dienstpflichtverletzung; dabei ist jedoch darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten (Spezialprävention) oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen anderer Beamter entgegenzuwirken (Generalprävention). Zu berücksichtigen sind aber auch die bisherigen dienstlichen Leistungen, sowie sein Verhalten im Dienststand und die Qualität der bisherigen Dienstleistung. Der erkennende Senat hat sich nach der jüngsten Judikatur des VwGH jedenfalls ein umfassendes Bild des Beschuldigten zu machen und dann zu beurteilen, inwieweit und in welchem Ausmaß eine Bestrafung aus spezial- oder generalpräventiven Gründen notwendig ist. Für die Schwere der Dienstpflichtverletzung ist nicht nur maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Dienstpflichten verstoßen oder der Dienstbetrieb beeinträchtigt wurde, sondern es muss die Bestrafung in einem angemessenen Verhältnis zum Unrechtsgehalt der Verfehlung stehen und sie muss spezial- und generalpräventiv erforderlich sein. Die nach dem StGB maßgebenden Gründe sind sinngemäß zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

Milderungsgründe:

Geständnis und positive Zukunftsprognose

gute Dienstbeschreibung

langjährige erfolgreiche Dienstverrichtung

Schadenswiedergutmachung (Entschuldigung; Anbot einer Entschädigung)

Erschwerungsgründe

keine

Die Dienstpflichtverletzung ist ihrer Art und Schwere nach als mittelgradig zu bezeichnen und war – wie die Disziplinaranwältin beantragte – innerhalb des Strafrahmens des § 92 Abs. 1 Ziffer 2 BDG zu ahnden. Aufgrund der Ergebnisse des durchgeführten Disziplinarverfahrens, der glaubwürdigen Einsicht, sowie erkennbaren Reue des Beamten war die Strafe jedoch – im Verhältnis zu seinem hohen Bruttogehalt – im unteren Bereich anzusetzen. Es ist nicht zu erwarten, dass der Beamte neuerlich Dienstpflichten verletzen wird. Die ausgesprochene Strafe in der Höhe von € 2.000,- (entspricht etwa 20 % der maximal möglichen Strafe von einem Monatsbezug) ist vor dem Hintergrund der Persönlichkeit des DB, seines Geständnisses sowie der Tatumstände schuldangemessen. Im Beweisverfahren kam klar zutage, dass der DB nicht böswillig, oder in der Absicht die junge Frau unter Druck zu setzen, sondern aus Unbesonnenheit gehandelt hat. In spezialpräventiver Hinsicht war daher keine höhere Strafe notwendig. Generalpräventiv wird klargestellt, dass an das Verhalten von Polizeioffizieren hohe Ansprüche gestellt werden (müssen). Die Dienstpflichtverletzung ist ihrer Art und Schwere nach als mittelgradig zu bezeichnen und war – wie die Disziplinaranwältin beantragte – innerhalb des Strafrahmens des Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 2 BDG zu ahnden. Aufgrund der Ergebnisse des durchgeführten Disziplinarverfahrens, der glaubwürdigen Einsicht, sowie erkennbaren Reue des Beamten war die Strafe jedoch – im Verhältnis zu seinem hohen Bruttogehalt – im unteren Bereich anzusetzen. Es ist nicht zu erwarten, dass der Beamte neuerlich Dienstpflichten verletzen wird. Die ausgesprochene Strafe in der Höhe von € 2.000,- (entspricht etwa 20 % der maximal möglichen Strafe von einem Monatsbezug) ist vor dem Hintergrund der Persönlichkeit des DB, seines Geständnisses sowie der Tatumstände schuldangemessen. Im Beweisverfahren kam klar zutage, dass der DB nicht böswillig, oder in der Absicht die junge Frau unter Druck zu setzen, sondern aus Unbesonnenheit gehandelt hat. In spezialpräventiver Hinsicht war daher keine höhere Strafe notwendig.

Generalpräventiv wird klargestellt, dass an das Verhalten von Polizeioffizieren hohe Ansprüche gestellt werden (müssen).

Kosten des Verfahrens

Die Kosten bestimmen sich nach § 117 Abs. 2 BDG idgF und betragen € 500,-. Die Kosten bestimmen sich nach Paragraph 117, Absatz 2, BDG idgF und betragen € 500,-.

Zuletzt aktualisiert am

09.07.2026

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