

TE Dok 2025/10/24 2024-0.758.722

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.10.2025

Norm

BDG 1979 §43 Abs1 + 2

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

Schlagworte

Beschimpfung

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:

1. Er hat sich durch die Versendung zahlreicher WhatsApp Nachrichten abschätzend, bzw. beleidigend über Vorgesetzte, oder Mitarbeiter geäußert und diese dadurch in ihrer menschlichen Würde verletzt
2. Er ist als Vorgesetzter, im Zeitraum vom 26. Juni bis 03. August 2024, seiner Mitarbeiterin die erst am 24. Juni 2024 den ersten Dienst mit dem DB verrichtete, in einer nicht angemessenen Art und Weise begegnet, indem er ihr mehr als 250 WhatsApp-Nachrichten schrieb, sich dabei über Vorgesetzte und andere Mitarbeiter abschätzend äußerte (Spruchpunkt 1), ihr eindeutige Avancen machte, bzw. sein Interesse an einer intimen Beziehung zum Ausdruck brachte, ihr dafür Bevorzungen bei der Dienstplanung in Aussicht stellte und sie dadurch verbal geschlechtlich belästigte sowie in ihrer Würde verletzte

Der Beamte hat Dienstpflichten nach

§ 43 Abs. 1 BDG, nämlich seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft, treu und unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung zu erfüllen, Paragraph 43, Absatz eins, BDG, nämlich seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft, treu und unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung zu erfüllen,

§ 43 Abs. 2 BDG, in Verbindung mit §§ 8, bzw. 8a B-GIBG, nämlich in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seines Amtes erhalten bleibt, Paragraph 43, Absatz 2, BDG, in Verbindung mit Paragraphen 8,, bzw. 8a B-GIBG, nämlich in seinem gesamten Verhalten darauf

Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seines Amtes erhalten bleibt,

§ 43a BDG, nämlich Mitarbeitern und Vorgesetzten mit Achtung zu begegnen und alles zu unterlassen, was deren menschliche Würde verletzt oder sonst diskriminierend ist, Paragraph 43 a, BDG, nämlich Mitarbeitern und Vorgesetzten mit Achtung zu begegnen und alles zu unterlassen, was deren menschliche Würde verletzt oder sonst diskriminierend ist,

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

Gemäß § 92 Abs. 1 Ziffer 3 BDG wird die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von € 12.000 (zwölftausend) verfügt, deren Abstattung gemäß § 127 Abs. 2 BDG in 30 Monatsraten zu erfolgen hat. Gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3 BDG wird die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von € 12.000 (zwölftausend) verfügt, deren Abstattung gemäß Paragraph 127, Absatz 2, BDG in 30 Monatsraten zu erfolgen hat.

Dem Beschuldigten werden gemäß § 117 Abs. 2 BDG Verfahrenskosten in der Höhe von € 500,- vorgeschrieben; die eigenen Kosten hat er selbst zu tragen. Dem Beschuldigten werden gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG Verfahrenskosten in der Höhe von € 500,- vorgeschrieben; die eigenen Kosten hat er selbst zu tragen.

Die Suspendierung wird gemäß § 112 Abs. 6 BDG aufgehoben. Die Suspendierung wird gemäß Paragraph 112, Absatz 6, BDG aufgehoben.

BEGRÜNDUNG

Der Beamte ist Polizist der Landespolizeidirektion.

Strafverfahren

Mit Entscheidung der StA wurde das Verfahren gemäß § 190 Ziffer 2 StPO eingestellt. In der Einstellungsbegründung wird darauf verwiesen, dass es hinsichtlich der Äußerungen über Vorgesetzte um ein Privatanklagedelikt handelt (nicht üble Nachrede). Mit Entscheidung der StA wurde das Verfahren gemäß Paragraph 190, Ziffer 2 StPO eingestellt. In der Einstellungsbegründung wird darauf verwiesen, dass es hinsichtlich der Äußerungen über Vorgesetzte um ein Privatanklagedelikt handelt (nicht üble Nachrede)

Bisherige Dienstpflichtverletzungen

Mit rechtskräftigem Disziplinarerkenntnis wurde gegen den Beamten wegen der Begehung von Dienstpflichtverletzungen nach § 43 Abs. 2 BDG eine Geldbuße in der Höhe von € 1.200,- verfügt. Mit rechtskräftigem Disziplinarerkenntnis wurde gegen den Beamten wegen der Begehung von Dienstpflichtverletzungen nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG eine Geldbuße in der Höhe von € 1.200,- verfügt.

Verdacht der Begehung von Dienstpflichtverletzungen

Der nunmehrige Verdacht einer Dienstpflichtverletzung ergibt sich aus der Disziplinaranzeige der Landespolizeidirektion samt Beilagen.

Mündliche Verhandlung

Die mündliche Verhandlung wurde durchgeführt.

Angaben des Disziplinarbeschuldigten

Der DB bekannte sich schuldig; er gab an, er bereue sein Verhalten und es sei niemals seine Absicht gewesen die Beamtin, oder seine Kollegen/Vorgesetzten zu belästigen, bzw. zu beleidigen. Er sei der Meinung gewesen, er habe in der Beamtin eine Vertrauensperson gewonnen, der er sein Herz ausschütten könne. Zum Zeitpunkt der Tat sei er auch psychisch angeschlagen gewesen. Er sei bereit der betroffenen Frau eine Entschädigung zu leisten.

Plädoyer des Disziplinaranwaltes

Der DA fasste die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammen und stellte fest, dass der DB eine schwere Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 1 und 2, 43a, BDG zu verantworten hat. Er beantragte die Verhängung der Geldstrafe nach § 92 Abs. 1 Ziffer 3 BDG in der Höhe von € 18.000, -. Der DA fasste die Ergebnisse des

Beweisverfahrens zusammen und stellte fest, dass der DB eine schwere Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz eins und 2, 43 a, BDG zu verantworten hat. Er beantragte die Verhängung der Geldstrafe nach Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3 BDG in der Höhe von € 18.000, -.

Plädoyer des Verteidigers

Der Verteidiger verwies auf die geständige Verantwortung des DB, seine gute Dienstbeschreibung sowie die ihm bisher erwachsenen hohen Kosten. Er beantragte eine milde Strafe zu verfügen.

Die Bundesdisziplinarbehörde hat dazu erwogen:

Auf dieses Verfahren ist die Geschäftsordnung der Bundesdisziplinarbehörde für das Jahr 2024 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.

(2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

§ 43a BDG 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, BDG 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.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz - Sexuelle Belästigung

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

von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,

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

durch Dritte sexuell belästigt wird.

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

eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder

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.

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 Paragraph 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

von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst belästigt wird,

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

durch Dritte belästigt wird.

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

eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt r

zur Schuldfrage

Der DB hat seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt.

Zur Frage der sexuellen/geschlechtsbezogenen Belästigung nach § 8 B-GIBG, bzw. der Diskriminierung nach § 8a B-GIBG Zur Frage der sexuellen/geschlechtsbezogenen Belästigung nach Paragraph 8, B-GIBG, bzw. der Diskriminierung nach Paragraph 8 a, B-GIBG

Das durchgeführte Beweisverfahren hat ergeben, dass der Disziplinarbeschuldigte überführt ist seine Mitarbeiterin bedrängt zu haben. Er machte ihr eindeutige Avancen an einer Beziehung interessiert zu sein, lobte ihr gutes Aussehen und äußerte sich auch über ihre Figur. All dies sind sexuelle Anspielungen, die geeignet sind – wie die Zeugin auch ausführte – die Würde der jungen Mitarbeiterin, die sich durch ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt fühlte, zu verletzen. Derartiges ist für einen Vorgesetzten keinesfalls statthaft, wobei hinzukommt, dass der DB schon gegenüber der Mitarbeiterin B. Annäherungsversuche zeigte. Sein Verhalten stellt eine geschlechtsbezogene Belästigung dar und ist unter § 8 Abs. 1 B-GIBG zu subsumieren. Insoweit er auch Anspielungen über die Figur einer Mitarbeiterin machte (da kann sich die B. hintenanstellen) und eine Mitarbeiterin als „Püppchen“ und eine andere als „Mannsweib“ bezeichnete, stellt dies eine Diskriminierung im Sinne des § 8a B-GIBG dar. Auch hier handelt es sich um verbale Entgleisungen die unwürdig sind. Das durchgeführte Beweisverfahren hat ergeben, dass der Disziplinarbeschuldigte überführt ist seine Mitarbeiterin bedrängt zu haben. Er machte ihr eindeutige Avancen an einer Beziehung interessiert zu sein, lobte ihr gutes Aussehen und äußerte sich auch über ihre Figur. All dies sind sexuelle Anspielungen, die geeignet sind – wie die Zeugin auch ausführte – die Würde der jungen Mitarbeiterin, die sich durch ihren Vorgesetzten unter Druck gesetzt fühlte, zu verletzen. Derartiges ist für einen Vorgesetzten keinesfalls statthaft, wobei hinzukommt, dass der DB schon gegenüber der Mitarbeiterin B. Annäherungsversuche zeigte. Sein Verhalten stellt eine geschlechtsbezogene Belästigung dar und ist unter Paragraph 8, Absatz eins, B-GIBG zu subsumieren. Insoweit er auch Anspielungen über die Figur einer Mitarbeiterin machte (da kann sich die B. hintenanstellen) und eine Mitarbeiterin als „Püppchen“ und eine andere als „Mannsweib“ bezeichnete, stellt dies eine Diskriminierung im Sinne des Paragraph 8 a, B-GIBG dar. Auch hier handelt es sich um verbale Entgleisungen die unwürdig sind.

Der erkennende Senat hat sich mit der Frage beschäftigt, ob es sich beim Disziplinarbeschuldigten um einen Vertreter des Dienstgebers im Sinne der §§ 8 Abs. 1, Ziffer 1; 8a Abs. 1, Ziffer 1 B-GIBG handelt. Gemäß § 2 Abs. 4 B-GIBG ist jeder Vorgesetzte Vertreter des Dienstgebers. Beim Disziplinarbeschuldigten handelt es sich daher um einen Vertreter des Dienstgebers im Sinne der §§ 8 Abs. 1, Ziffer 1 bzw. 8a Abs. 1, Ziffer 1 B-GIBG. Der erkennende Senat hat sich mit der Frage beschäftigt, ob es sich beim Disziplinarbeschuldigten um einen Vertreter des Dienstgebers im Sinne der Paragraphen 8, Absatz eins,, Ziffer 1; 8a Absatz eins,, Ziffer 1 B-GIBG handelt. Gemäß Paragraph 2, Absatz 4, B-GIBG ist jeder Vorgesetzte Vertreter des Dienstgebers. Beim Disziplinarbeschuldigten handelt es sich daher um einen Vertreter des Dienstgebers im Sinne der Paragraphen 8, Absatz eins,, Ziffer 1 bzw. 8a Absatz eins,, Ziffer 1 B-GIBG.

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

beide Punkte

Gemäß § 43 Abs. 1 BDG hat der Beamte seine dienstlichen Aufgaben 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. Die „Beachtung der geltenden Rechtsordnung“ bedeutet darüber hinaus, dass der Beamte bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben gerichtlich strafbare Handlungen zu unterlassen, also sich selbst so zu verhalten hat, dass er nicht Strafgesetze (Verwaltungsgesetze) verletzt. Auch sind die Bestimmungen des B-GIBG einzuhalten und jegliche Verhaltensweisen, die einen der Tatbestände dieses Gesetzes erfüllen sind zu unterlassen. Gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG hat der Beamte seine dienstlichen Aufgaben 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. Die „Beachtung der geltenden Rechtsordnung“ bedeutet darüber hinaus, dass der Beamte bei der Erfüllung der dienstlichen Aufgaben gerichtlich strafbare Handlungen zu unterlassen, also sich selbst so zu verhalten hat, dass er nicht Strafgesetze (Verwaltungsgesetze) verletzt. Auch sind die Bestimmungen des B-GIBG einzuhalten und jegliche Verhaltensweisen, die einen der Tatbestände dieses Gesetzes erfüllen sind zu unterlassen.

§ 43 Abs. 1 BDG ist einerseits dadurch tangiert, dass der Beamte die sexuelle/geschlechtliche Belästigung bzw. geschlechtsbezogene Diskriminierung zum Nachteil der Opfer während des Dienstes, bzw. in seiner Funktion als Vorgesetzter beging. Alle angelasteten und unter die Bestimmungen des B-GIBG zu subsumierenden einzelnen Tathandlungen hatten einen dienstlichen Bezug und mussten von den Betroffenen geduldet werden. Dass konsequent – entgegen dem Schutzzweck des B-GIBG – begangene Tathandlungen mit der Verpflichtung, seine dienstlichen Aufgaben treu und gewissenhaft zu erfüllen, nicht vereinbar sind, versteht sich von selbst. Paragraph 43, Absatz eins, BDG ist einerseits dadurch tangiert, dass der Beamte die sexuelle/geschlechtliche Belästigung bzw. geschlechtsbezogene Diskriminierung zum Nachteil der Opfer während des Dienstes, bzw. in seiner Funktion als Vorgesetzter beging. Alle angelasteten und unter die Bestimmungen des B-GIBG zu subsumierenden einzelnen Tathandlungen hatten einen dienstlichen Bezug und mussten von den Betroffenen geduldet werden. Dass konsequent – entgegen dem Schutzzweck des B-GIBG – begangene Tathandlungen mit der Verpflichtung, seine dienstlichen Aufgaben treu und gewissenhaft zu erfüllen, nicht vereinbar sind, versteht sich von selbst.

Die im § 43 Abs. 1 BDG normierte Treuepflicht bedeutet auch, dass ein Beamter seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft und sachlich zu besorgen hat. Aus dem Chatverlauf ist klar ersichtlich, dass der DB seiner Mitarbeiterin Bevorzugungen bei Diensterteilungen in Aussicht stellte. Die im Paragraph 43, Absatz eins, BDG normierte Treuepflicht bedeutet auch, dass ein Beamter seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft und sachlich zu besorgen hat. Aus dem Chatverlauf ist klar ersichtlich, dass der DB seiner Mitarbeiterin Bevorzugungen bei Diensterteilungen in Aussicht stellte.

Auch die Diffamierungen seiner Vorgesetzten, denen er unterstellte „jeden, der anderer Meinung sei zu vernichten“ oder in denen er behauptete sie hätten Amtsmissbrauch begangen oder sie würden ihn „hassen“ sind mit der von einem Beamten und insbesondere einer Führungskraft zu erwartenden Treuepflicht nicht vereinbar. Zu berücksichtigen ist auch, dass er sich gegenüber einer erst kurze Zeit Dienst versehenen Mitarbeiterin, abschätzend über Vorgesetzte und Kollegen äußerte. Sein damaliges Verhalten lässt jegliche, von einer Führungskraft zu erwartende Vorbildhaltung vermissen und stellt einen schweren Verstoß nach § 43 Abs. 1 BDG dar. Auch die Diffamierungen seiner Vorgesetzten, denen er unterstellte „jeden, der anderer Meinung sei zu vernichten“ oder in denen er behauptete sie hätten Amtsmissbrauch begangen oder sie würden ihn „hassen“ sind mit der von einem Beamten und insbesondere einer Führungskraft zu erwartenden Treuepflicht nicht vereinbar. Zu berücksichtigen ist auch, dass er sich gegenüber einer erst kurze Zeit Dienst versehenen Mitarbeiterin, abschätzend über Vorgesetzte und Kollegen äußerte. Sein damaliges Verhalten lässt jegliche, von einer Führungskraft zu erwartende Vorbildhaltung vermissen und stellt einen schweren Verstoß nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG dar.

Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 2 BDG Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG

Gemäß § 43 Abs. 2 BDG ist der Beamte verpflichtet in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass

das Vertrauen der Allgemeinheit, aber auch des Dienstgebers in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Diese Pflicht verletzt der Beamte immer dann, wenn er durch ein inner- oder außerdienstliches Verhalten bei Dritten Bedenken dagegen auslöst, dass er bei der Vollziehung immer rechtmäßig vorgehen werde und damit seine Glaubwürdigkeit einbüßt. Das von dieser Bestimmung geschützte Rechtsgut liegt nach Auffassung des VwGH in der allgemeinen Wertschätzung, die das Beamtentum in der Öffentlichkeit genießt, damit in der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und des dafür erforderlichen Ansehens der Beamtenschaft (VwGH 24.11.1997, 95/09/0348; 15.12.1999, 98/09/0212; 18.4.2002, 2000/09/0176); insofern stellt § 43 Abs. 2 BDG auch eine für alle Beamten gemeinsame Verhaltensrichtlinie dar (VwGH 28.7.2000, 97/09/0324; 16.10.2001, 2000/09/0012) und wird von keinem anderen Tatbestand des Dienstrechts abgedeckt. Wie der Verwaltungsgerichtshof zu § 43 Abs. 2 BDG 1979 bereits wiederholt ausgesprochen hat, lassen die Worte 'in seinem gesamten Verhalten' den Schluss zu, dass hierdurch nicht nur das Verhalten im Dienst gemeint ist, sondern auch außerdienstliches Verhalten, wenn Rückwirkungen auf den Dienst entstehen (vgl. z.B. die Erkenntnisse vom 29.6.1989, Zl. 86/09/0164, sowie vom 31.5.1990, Zl. 86/09/0200 = Slg. N.F. Nr. 13.213/A). Dieser sogenannte Dienstbezug ist dann gegeben, wenn das Verhalten des Beamten bei objektiver Betrachtung geeignet ist Bedenken auszulösen, er werde seine dienstlichen Aufgaben - das sind jene konkreten ihm zur Besorgung übertragenen Aufgaben (besonderer Funktionsbezug), aber auch jene Aufgaben, die jedem Beamten zukommen - nicht in sachlicher (rechtmäßig und korrekt sowie unparteiisch und in uneigennütziger) Weise erfüllen (vgl. dazu z.B. Schwabel/Chilf, Disziplinarrecht der Bundesbeamten, Landeslehrer und Soldaten, zweite Auflage, Fußnote 17 zu § 43 BDG, Seite 7 f). Dabei ist von einer typischen Durchschnittsbetrachtung auszugehen. Gemäß Paragraph 43, Absatz 2, BDG ist der Beamte verpflichtet in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit, aber auch des Dienstgebers in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Diese Pflicht verletzt der Beamte immer dann, wenn er durch ein inner- oder außerdienstliches Verhalten bei Dritten Bedenken dagegen auslöst, dass er bei der Vollziehung immer rechtmäßig vorgehen werde und damit seine Glaubwürdigkeit einbüßt. Das von dieser Bestimmung geschützte Rechtsgut liegt nach Auffassung des VwGH in der allgemeinen Wertschätzung, die das Beamtentum in der Öffentlichkeit genießt, damit in der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und des dafür erforderlichen Ansehens der Beamtenschaft (VwGH 24.11.1997, 95/09/0348; 15.12.1999, 98/09/0212; 18.4.2002, 2000/09/0176); insofern stellt Paragraph 43, Absatz 2, BDG auch eine für alle Beamten gemeinsame Verhaltensrichtlinie dar (VwGH 28.7.2000, 97/09/0324; 16.10.2001, 2000/09/0012) und wird von keinem anderen Tatbestand des Dienstrechts abgedeckt. Wie der Verwaltungsgerichtshof zu Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 bereits wiederholt ausgesprochen hat, lassen die Worte 'in seinem gesamten Verhalten' den Schluss zu, dass hierdurch nicht nur das Verhalten im Dienst gemeint ist, sondern auch außerdienstliches Verhalten, wenn Rückwirkungen auf den Dienst entstehen vergleiche , z.B. die Erkenntnisse vom 29.6.1989, Zl. 86/09/0164, sowie vom 31.5.1990, Zl. 86/09/0200 = Slg. N.F. Nr. 13.213/A). Dieser sogenannte Dienstbezug ist dann gegeben, wenn das Verhalten des Beamten bei objektiver Betrachtung geeignet ist Bedenken auszulösen, er werde seine dienstlichen Aufgaben - das sind jene konkreten ihm zur Besorgung übertragenen Aufgaben (besonderer Funktionsbezug), aber auch jene Aufgaben, die jedem Beamten zukommen - nicht in sachlicher (rechtmäßig und korrekt sowie unparteiisch und in uneigennütziger) Weise erfüllen vergleiche dazu z.B. Schwabel/Chilf, Disziplinarrecht der Bundesbeamten, Landeslehrer und Soldaten, zweite Auflage, Fußnote 17 zu Paragraph 43, BDG, Seite 7 f). Dabei ist von einer typischen Durchschnittsbetrachtung auszugehen.

Spruchteile 1c, 1d, 1h, 1i, 1m, und 2.

Zu den Dienstplichten eines Exekutivbeamten zählen – als nahezu klassische Aufgabe – der Schutz des gesamten Strafrechts. Umso mehr hat die Behörde ein Interesse daran, dass ihre Beamten nicht selbst Straftaten begehen und zwar egal ob während der Ausübung des Dienstes, oder in der Freizeit als Privatperson. Polizeibeamte müssen daher in ihrem gesamten Verhalten darauf achten, keine Handlungen, oder Verhaltensweisen zu begehen, welche den Intentionen des Strafgesetzes zuwiderhandeln, oder geeignet sind, das Ansehen des Amtes, bzw. der Polizei zu schädigen. Bei ihnen darf kein Zweifel an ihrer Rechtstreue und ihrer Integrität aufkommen. Dies ist letztlich auch für das Vertrauen des Bürgers in den Staat und die staatliche Ordnung essentiell. Eine staatliche Gemeinschaft kann nur solange funktionieren, als sie von allen Teilen der Gesellschaft anerkannt und respektiert wird. Die Polizei spielt als hoheitliche „Sicherheitsorganisation“ dabei eine wesentliche Rolle. Dem gegenüber steht die Verpflichtung sowohl die Strafgesetze zu vollziehen, sowie allgemein exekutivdienstliche Aufgaben zu erfüllen. Die Allgemeinheit erwartet sich von Exekutivbeamten zu Recht ein professionelles den Interessen des Staates entsprechendes Auftreten und

Verhalten. Dies impliziert, dass sie die von ihnen zu vollziehenden Gesetze selbst einhalten und sich in diesem Kontext auch sonst ethisch bzw. charakterlich einwandfrei verhalten. Maßstab für sie muss sein, alles zu unterlassen, was ihre Glaubwürdigkeit und Unbefangenheit als Organ des öffentlichen Sicherheitsdienstes beeinträchtigen könnte. Der DB ist überführt mehreren Vorgesetzten eine verächtliche Eigenschaft, oder Gesinnung unterstellt zu haben. So bezichtigte er in seiner Nachricht vom 19.07.2024 seinen Vorgesetzten, er „vernichte jeden, der eine eigene Meinung habe“ und zwei weitere Vorgesetzte sie hätten Amtsmissbrauch begangen (1 h und 1i). Auch der Vorwurf ein junger Mitarbeiter „provoziere Widerstände“ (gemeint wohl: § 269 StGB) ist nichts anderes als die Unterstellung, dass dieser sein Amt missbrauche. Mit der Aussage, seine Vorgesetzte A. „hasse“ ihn, unterstellt er dieser – ohne entsprechende Beweise anbieten zu können – eine negative Eigenschaft, die durchaus geeignet ist, sie in ihrer hohen Führungsfunktion zu diffamieren. Zu den Dienstpflichten eines Exekutivbeamten zählen – als nahezu klassische Aufgabe – der Schutz des gesamten Strafrechts. Umso mehr hat die Behörde ein Interesse daran, dass ihre Beamten nicht selbst Straftaten begehen und zwar egal ob während der Ausübung des Dienstes, oder in der Freizeit als Privatperson. Polizeibeamte müssen daher in ihrem gesamten Verhalten darauf achten, keine Handlungen, oder Verhaltensweisen zu begehen, welche den Intentionen des Strafgesetzes zuwiderhandeln, oder geeignet sind, das Ansehen des Amtes, bzw. der Polizei zu schädigen. Bei ihnen darf kein Zweifel an ihrer Rechtstreue und ihrer Integrität aufkommen. Dies ist letztlich auch für das Vertrauen des Bürgers in den Staat und die staatliche Ordnung essentiell. Eine staatliche Gemeinschaft kann nur solange funktionieren, als sie von allen Teilen der Gesellschaft anerkannt und respektiert wird. Die Polizei spielt als hoheitliche „Sicherheitsorganisation“ dabei eine wesentliche Rolle. Dem gegenüber steht die Verpflichtung sowohl die Strafgesetze zu vollziehen, sowie allgemein exekutivdienstliche Aufgaben zu erfüllen. Die Allgemeinheit erwartet sich von Exekutivbeamten zu Recht ein professionelles den Interessen des Staates entsprechendes Auftreten und Verhalten. Dies impliziert, dass sie die von ihnen zu vollziehenden Gesetze selbst einhalten und sich in diesem Kontext auch sonst ethisch bzw. charakterlich einwandfrei verhalten. Maßstab für sie muss sein, alles zu unterlassen, was ihre Glaubwürdigkeit und Unbefangenheit als Organ des öffentlichen Sicherheitsdienstes beeinträchtigen könnte. Der DB ist überführt mehreren Vorgesetzten eine verächtliche Eigenschaft, oder Gesinnung unterstellt zu haben. So bezichtigte er in seiner Nachricht vom 19.07.2024 seinen Vorgesetzten, er „vernichte jeden, der eine eigene Meinung habe“ und zwei weitere Vorgesetzte sie hätten Amtsmissbrauch begangen (1 h und 1i). Auch der Vorwurf ein junger Mitarbeiter „provoziere Widerstände“ (gemeint wohl: Paragraph 269, StGB) ist nichts anderes als die Unterstellung, dass dieser sein Amt missbrauche. Mit der Aussage, seine Vorgesetzte A. „hasse“ ihn, unterstellt er dieser – ohne entsprechende Beweise anbieten zu können – eine negative Eigenschaft, die durchaus geeignet ist, sie in ihrer hohen Führungsfunktion zu diffamieren.

Die zahlreichen und von der betroffenen Beamtin in dieser Dimension nicht gewünschten WhatsApp Nachrichten werfen ein bedenkliches Bild auf die damals fehlende Professionalität des DB, der seine privaten/sexuellen Interessen an einer jungen, ihm unterstellten Mitarbeiterin jeglichem dienstlichen Interesse vorzog.

Sexuelle/geschlechtliche Belästigungen nach dem B-GIBG

Spruchpunkte 1a, 1b, 1f und 2.

Wie der VwGH und das BVwG schon mehrfach entschieden haben, umfasst der Anwendungsbereich des § 43 Abs. 2 BDG auch sexuelle Belästigungen im Sinne des B-GIBG (VwGH 27.10.1999, 97/09/0105). Im Erkenntnis der DOK vom 25.04.1985, GZ 35/16-DOK/84 wurde die Verwendung unsittlicher Redewendungen – sogar, wenn dieses Geschehen von den betroffenen Frauen nicht als Eingriff in ihre Intimsphäre empfunden wird – als disziplinar relevant angesehen. Die Berufungskommission hat im Erkenntnis vom 12.5.1999 aus § 43 Abs. 2 BDG eine allgemeine Anstandsverpflichtung abgeleitet, die selbst bei einer allfälligen Einwilligung (konkludenten Duldung), der von solchen Handlungen betroffenen Bediensteten, Geltung hat. Sexuelle Belästigungen verletzen die Menschenwürde und sind daher als inakzeptabel anzusehen (vgl. dazu 9 ObA 292/99b). Es handelt sich um Gewaltakte in dem Sinn, dass es von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen und ihre Selbstbestimmung nicht achten. Darunter fallen Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen. Körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen (Begrapschen) überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze (vgl. 9 ObA 292/99b) und können einen Entlassungsgrund darstellen. Auch in der aktuellen Judikatur des OGH findet sich ein sehr strenger Zugang bei derartigen Vorwürfen. So hat der OGH in seiner Entscheidung 8ObA70/23m vom 22.03.2024 die Entlassung eines sogar zum Kreis der begünstigten Behinderten gehörenden

Arbeiters, der eine 18-jährige Ferialpraktikantin – innerhalb eines Zeitraums von 6 Wochen - viermal verbal sexuell belästigte, ohne dass es einer vorangegangenen Ermahnung bedurft hätte, als berechtigt angesehen. Ob ein bestimmtes Verhalten als sexuelle/geschlechtliche Belästigung zu qualifizieren ist, ist ganzheitlich zu beurteilen. Es kommt nicht allein darauf an, ob es Übergriffe, oder sexualisierte Aussagen gegeben hat, sondern ist das Verhalten danach zu beurteilen, ob das Opfer in seiner Würde als Frau verletzt wurde. Dies ist hier der Fall; der DB ist in die sexuelle Sphäre seiner Mitarbeiterin und anderer, von seinen Aussagen betroffener Kolleginnen eingedrungen und hat sie dadurch belästigt, bzw. gedemütigt. Wie der VwGH und das BVwG schon mehrfach entschieden haben, umfasst der Anwendungsbereich des Paragraph 43, Absatz 2, BDG auch sexuelle Belästigungen im Sinne des B-GIBG (VwGH 27.10.1999, 97/09/0105). Im Erkenntnis der DOK vom 25.04.1985, GZ 35/16-DOK/84 wurde die Verwendung unsittlicher Redewendungen – sogar, wenn dieses Geschehen von den betroffenen Frauen nicht als Eingriff in ihre Intimsphäre empfunden wird - als disziplinar relevant angesehen. Die Berufungskommission hat im Erkenntnis vom 12.5.1999 aus Paragraph 43, Absatz 2, BDG eine allgemeine Anstandsverpflichtung abgeleitet, die selbst bei einer allfälligen Einwilligung (konkludenten Duldung), der von solchen Handlungen betroffenen Bediensteten, Geltung hat. Sexuelle Belästigungen verletzen die Menschenwürde und sind daher als inakzeptabel anzusehen vergleiche dazu 9 ObA 292/99b). Es handelt sich um Gewaltakte in dem Sinn, dass es von den Betroffenen nicht erwünschte Handlungen sind, die ihre Persönlichkeitsgrenzen und ihre Selbstbestimmung nicht achten. Darunter fallen Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität am Arbeitsplatz herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen. Körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen (Begrapschen) überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze vergleiche 9 ObA 292/99b) und können einen Entlassungsgrund darstellen. Auch in der aktuellen Judikatur des OGH findet sich ein sehr strenger Zugang bei derartigen Vorwürfen. So hat der OGH in seiner Entscheidung 8ObA70/23m vom 22.03.2024 die Entlassung eines sogar zum Kreis der begünstigten Behinderten gehörenden Arbeiters, der eine 18-jährige Ferialpraktikantin – innerhalb eines Zeitraums von 6 Wochen - viermal verbal sexuell belästigte, ohne dass es einer vorangegangenen Ermahnung bedurft hätte, als berechtigt angesehen. Ob ein bestimmtes Verhalten als sexuelle/geschlechtliche Belästigung zu qualifizieren ist, ist ganzheitlich zu beurteilen. Es kommt nicht allein darauf an, ob es Übergriffe, oder sexualisierte Aussagen gegeben hat, sondern ist das Verhalten danach zu beurteilen, ob das Opfer in seiner Würde als Frau verletzt wurde. Dies ist hier der Fall; der DB ist in die sexuelle Sphäre seiner Mitarbeiterin und anderer, von seinen Aussagen betroffener Kolleginnen eingedrungen und hat sie dadurch belästigt, bzw. gedemütigt.

Sein damaliges Fehlverhalten ist geeignet das Vertrauen der Allgemeinheit und des Dienstgebers im Sinne des 43 Abs. 2 BDG schwer zu erschüttern (DOK 2.3.2005, 113/14-DOK/00; 3.3.2004, 78/8-DOK/03; 13.10.2004, 73/10-DOK/04). Gerade die uneingeschränkte Integrität des Beamtentums, ihre Unbefangenheit und Verbundenheit mit den rechtlichen Werten ist von besonderer Bedeutung für das Vertrauen des Bürgers in den gesamten Polizei- bzw. Beamtenapparat. Dem Verhalten von Beamten, welche mit wichtigsten Aufgaben der Hoheitsverwaltung betraut sind, kommt daher in der Öffentlichkeit besonderer Stellenwert zu. Der Bürger erwartet sich zu Recht, dass die Polizei ihre Aufgaben in kompetenter, effizienter Weise erfüllt und für einen menschenrechtskonformen, sicheren Vollzug sorgt. Dazu gehört es, dass insbesondere Führungskräfte der Polizei besonders gesetzestreu sind und sich gegenüber Mitarbeitern auch nach ethischen und moralischen Gesichtspunkten stets sachlich, korrekt, anständig und vor allem frei von sexuellen/geschlechtlichen Belästigungen oder Demütigungen verhalten. Sein damaliges Fehlverhalten ist geeignet das Vertrauen der Allgemeinheit und des Dienstgebers im Sinne des Paragraph 43, Absatz 2, BDG schwer zu erschüttern (DOK 2.3.2005, 113/14-DOK/00; 3.3.2004, 78/8-DOK/03; 13.10.2004, 73/10-DOK/04). Gerade die uneingeschränkte Integrität des Beamtentums, ihre Unbefangenheit und Verbundenheit mit den rechtlichen Werten ist von besonderer Bedeutung für das Vertrauen des Bürgers in den gesamten Polizei- bzw. Beamtenapparat. Dem Verhalten von Beamten, welche mit wichtigsten Aufgaben der Hoheitsverwaltung betraut sind, kommt daher in der Öffentlichkeit besonderer Stellenwert zu. Der Bürger erwartet sich zu Recht, dass die Polizei ihre Aufgaben in kompetenter, effizienter Weise erfüllt und für einen menschenrechtskonformen, sicheren Vollzug sorgt. Dazu gehört es, dass insbesondere Führungskräfte der Polizei besonders gesetzestreu sind und sich gegenüber Mitarbeitern auch nach ethischen und moralischen Gesichtspunkten stets sachlich, korrekt, anständig und vor allem frei von sexuellen/geschlechtlichen Belästigungen oder Demütigungen verhalten.

Dienstpflichtverletzung nach § 43a BDG Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43 a, BDG

Im § 43a BDG wurde normiert, dass sich alle Bediensteten mit Achtung begegnen müssen und zu einem guten

Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen haben. Insbesondere sind Verhaltensweisen, welche die menschliche Würde verletzen, zu unterlassen. Die in den angeführten Punkten dargestellten, durch die derzeitigen Erhebungsergebnisse, wie insbesondere die chat-Protokolle ausreichend belegten Verhaltensweisen gegenüber seinen Mitarbeitern und Vorgesetzten sind – nach derzeitiger Verdachtslage – jedenfalls geeignet, die menschliche Würde zu verletzen. 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. Insbesondere sind Verhaltensweisen, welche die menschliche Würde verletzen, zu unterlassen. Die in den angeführten Punkten dargestellten, durch die derzeitigen Erhebungsergebnisse, wie insbesondere die chat-Protokolle ausreichend belegten Verhaltensweisen gegenüber seinen Mitarbeitern und Vorgesetzten sind – nach derzeitiger Verdachtslage – jedenfalls geeignet, die menschliche Würde zu verletzen.

Der DB hat viele seiner Vorgesetzten und Mitarbeiter herabgewürdigt, diffamiert und beleidigt. Alle Beleidigungen fanden schriftlich statt und finden sich in Nachrichten, die er einer jungen, erst drei Wochen im Dienst befindlichen Mitarbeiterin, schrieb. Seine Tathandlungen sind geeignet eine feindliche und diskriminierende Arbeitsumgebung zu schaffen. Im Wesentlichen diffamierte der DB alle seine Vorgesetzten und somit das gesamte Führungsteam. Dies ist nicht bloß geeignet, das Vertrauen der Mitarbeiter in ihre Führung zu untergraben, sondern steht sein Verhalten im klaren Widerspruch zu den, sich aus § 43a BDG ergebenden Verpflichtungen, nämlich für ein gedeihliches Zusammenarbeiten zu sorgen. Dies hat umso mehr Bedeutung, weil es sich bei ihm um eine Führungskraft einer großen Dienststelle handelt, der 48 Mitarbeiter zugeordnet sind. Der Dienstgeber hat ein unbedingtes Interesse daran, dass in allen Dienststellen ein innerbetriebliches Klima herrscht, welches von gegenseitigem Respekt und Achtung getragen ist. Nur dadurch können Mitarbeiter ihre Leistung erbringen und in diesem diffizilen und schwierigen Umfeld auf Dauer erfolgreich arbeiten. Der DB hat mit seinem Verhalten das Gegenteil bewirkt und eine Atmosphäre geschaffen, welche es weiblichen und männlichen Mitarbeitern nahezu unmöglich machte, in diesem Umfeld erfolgreich arbeiten zu können. Seine Äußerungen waren von Respektlosigkeit getragen und machten die betroffenen Personen verächtlich. Der DB hat viele seiner Vorgesetzten und Mitarbeiter herabgewürdigt, diffamiert und beleidigt. Alle Beleidigungen fanden schriftlich statt und finden sich in Nachrichten, die er einer jungen, erst drei Wochen im Dienst befindlichen Mitarbeiterin, schrieb. Seine Tathandlungen sind geeignet eine feindliche und diskriminierende Arbeitsumgebung zu schaffen. Im Wesentlichen diffamierte der DB alle seine Vorgesetzten und somit das gesamte Führungsteam. Dies ist nicht bloß geeignet, das Vertrauen der Mitarbeiter in ihre Führung zu untergraben, sondern steht sein Verhalten im klaren Widerspruch zu den, sich aus Paragraph 43 a, BDG ergebenden Verpflichtungen, nämlich für ein gedeihliches Zusammenarbeiten zu sorgen. Dies hat umso mehr Bedeutung, weil es sich bei ihm um eine Führungskraft einer großen Dienststelle handelt, der 48 Mitarbeiter zugeordnet sind. Der Dienstgeber hat ein unbedingtes Interesse daran, dass in allen Dienststellen ein innerbetriebliches Klima herrscht, welches von gegenseitigem Respekt und Achtung getragen ist. Nur dadurch können Mitarbeiter ihre Leistung erbringen und in diesem diffizilen und schwierigen Umfeld auf Dauer erfolgreich arbeiten. Der DB hat mit seinem Verhalten das Gegenteil bewirkt und eine Atmosphäre geschaffen, welche es weiblichen und männlichen Mitarbeitern nahezu unmöglich machte, in diesem Umfeld erfolgreich arbeiten zu können. Seine Äußerungen waren von Respektlosigkeit getragen und machten die betroffenen Personen verächtlich.

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 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. 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

langjährige gute Dienstbeschreibung

Belobigungen

Psychische Belastung (Depression)

Erschwerungsgründe

Disziplinäre Vorstrafe

Die Dienstpflichtverletzung ist – wie der Disziplinaranwalt zutreffend erkannt hat – ihrer Art und Schwere nach als schwerwiegend zu bezeichnen, weshalb dem Strafantrag auf Verhängung einer hohen Geldstrafe stattzugeben war. Aufgrund der Ergebnisse des durchgeführten Disziplinarverfahrens, der glaubwürdigen Einsicht, sowie erkennbaren Reue des Beamten war von einer positiven Zukunftsprognose auszugehen. Es ist nicht zu erwarten, dass der Beamte Dienstpflichten neuerlich verletzen wird. Die ausgesprochene Strafe in der Höhe von € 12.000,- (entspricht ca. 3 Monatsbezügen) ist vor dem Hintergrund der Persönlichkeit des DB, seines Geständnisses sowie seiner zum Zeitpunkt der Tat bestehenden psychischen Belastung schuldangemessen. Auch generalpräventiv wird klargestellt, dass an das Verhalten von Polizisten und insbesondere dienstführenden Beamten hohe Ansprüche gestellt werden.

Die Abstattung der Geldstrafe war aufgrund ihrer Höhe, verbunden mit den wirtschaftlichen und familiären Gegebenheiten des DB mit 30 Monatsraten festzulegen.

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,-.

Die Suspendierung war aufgrund des rechtskräftigen Abschlusses des Disziplinarverfahrens aufzuheben.

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