

TE Dok 2025/4/3 2023-0.854.643

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.04.2025

Norm

BDG 1979 §43 Abs1+2

BDG 1979 §46 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 § 46 heute
 2. BDG 1979 § 46 gültig ab 01.09.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 50/2025
 3. BDG 1979 § 46 gültig von 25.02.2023 bis 31.08.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2023
 4. BDG 1979 § 46 gültig von 01.01.1988 bis 24.02.2023 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 641/1987
 5. BDG 1979 § 46 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1987

Schlagworte

Weitergabe Daten

Text

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

Irömisch eins

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

A hat im Dienst und außer Dienst dienstlich erlangte und nicht öffentlich bekannte Unterlagen, nämlich die Erledigung betreffend der Betrauung von B die detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung für die Abteilung verbunden mit weiteren Informationen, per Mail an C weitergegeben.

A hat im Dienst, den Namen der Person D, die einen Verkehrsunfall unter Alkoholeinfluss verursacht hatte, per Nachrichten-App an C weitergegeben.

A hat im Dienst, das (aufgrund einer Personalvertretungsfunktion) von E übermittelte Personalverzeichnis der Mitarbeiter mit 36.368 detaillierten Personendatensätzen auf einen USB-Stick gespeichert und zu einem späteren Zeitpunkt an C übergeben; C hat diese Informationen – ohne Wissen von A – an F weitergegeben.

A hat Dienstpflichten nach

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

und gewissenhaft und unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung, aus eigenem zu besorgen,

§ 43 Abs. 2 BDG, nämlich in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seines Amtes erhalten bleibt und Paragraph 43, Absatz 2, BDG, nämlich in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seines Amtes erhalten bleibt und

§ 46 Abs. 1 BDG, nämlich über ausschließlich aus der amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen ist, Verschwiegenheit zu wahren, Paragraph 46, Absatz eins, BDG, nämlich über ausschließlich aus der amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen ist, Verschwiegenheit zu wahren,

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 1 ½ Monatsbezügen (eineinhalb) verfügt. Gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3 BDG wird die Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von 1 ½ Monatsbezügen (eineinhalb) verfügt.

A werden gemäß § 117 Abs. 2 BDG Verfahrenskosten idH von € 500,- vorgeschrieben; die eigenen Kosten sind selbst zu tragen. A werden gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG Verfahrenskosten idH von € 500,- vorgeschrieben; die eigenen Kosten sind selbst zu tragen.

Ilrömisch zwei

Hingegen wird A vom Vorwurf Unterlagen betreffend das Projekt G an C weitergegeben zu haben gemäß §§ 118 Abs. 1 Ziffer 2, 126 Abs. 2 BDG, im Zweifel, freigesprochen. Hingegen wird A vom Vorwurf Unterlagen betreffend das Projekt G an C weitergegeben zu haben gemäß Paragraphen 118, Absatz eins, Ziffer 2, 126 Absatz 2, BDG, im Zweifel, freigesprochen.

Begründung

A steht in einem Dienstverhältnis im Bundesministerium für Inneres und weist eine gute Dienstbeschreibung auf und war Mitglied des Personalvertretung im BMI.

Suspendierungsverfahren

Mit Bescheid der BDB wurde A nach vorangegangener vorläufiger Suspendierung durch das BMI – gemäß § 112 BDG vom Dienst suspendiert. Die dagegen erhobene Beschwerde wurde mit Erkenntnis des BVwG abgewiesen. Mit Bescheid der BDB wurde A nach vorangegangener vorläufiger Suspendierung durch das BMI – gemäß Paragraph 112, BDG vom Dienst suspendiert. Die dagegen erhobene Beschwerde wurde mit Erkenntnis des BVwG abgewiesen.

Mit Bescheid der BDB wurde die Suspendierung aufgehoben. Dieser Bescheid ist rechtskräftig.

Strafverfahren

Die StA hat das Strafverfahren gemäß § 190 Ziffer 2 StPO eingestellt. Diese Einstellung bezieht sich auf die auch im Disziplinarverfahren erhobenen Vorwürfe. Die StA hat das Strafverfahren gemäß Paragraph 190, Ziffer 2 StPO eingestellt. Diese Einstellung bezieht sich auf die auch im Disziplinarverfahren erhobenen Vorwürfe.

Der Vorwurf der Begehung von Dienstpflichtverletzungen ergibt sich aus der vorgelegten Disziplinaranzeige, sowie den Akten des Suspendierungs- und Strafverfahrens. Die Bundesdisziplinarbehörde erließ einen Einleitungsbeschluss.

Sachverhalt

Allgemeine Bemerkungen

Im Zusammenhang mit umfangreichen strafrechtlichen Ermittlungen gegen C und F wurden – vor allem im Zusammenhang mit der Auswertung sichergestellter Mobiltelefone und PCs – auch die gegen A erhobenen Vorwürfe bekannt. Zwischen A und C gab es im Zeitraum Z einen regen Austausch über Messenger Dienste. A benutzte dabei

den Decknamen H und C nannte sich I wobei A in mehreren Nachrichten allerdings auch mit dem Klarnamen angesprochen wird. Insgesamt wurden mehr als 300 wechselseitige Nachrichten ausgewertet, in denen A C mit Nachrichten über das BMI versorgte, bzw. sich mit C über Ereignisse im BMI austauschte. A übte mehrfach massive Kritik am BMI und glitt teilweise auch in Beschimpfungen ab die disziplinär jedoch nicht angelastet wurden. Aus mehreren Nachrichten ergibt sich, dass A sich aktiv über bestimmte Ereignisse informierte, bzw. versuchte an Informationen zu gelangen. Im Zusammenhang mit umfangreichen strafrechtlichen Ermittlungen gegen C und F wurden – vor allem im Zusammenhang mit der Auswertung sichergestellter Mobiltelefone und PCs – auch die gegen A erhobenen Vorwürfe bekannt. Zwischen A und C gab es im Zeitraum Z einen regen Austausch über Messenger Dienste. A benutzte dabei den Decknamen H und C nannte sich römisch eins wobei A in mehreren Nachrichten allerdings auch mit dem Klarnamen angesprochen wird. Insgesamt wurden mehr als 300 wechselseitige Nachrichten ausgewertet, in denen A C mit Nachrichten über das BMI versorgte, bzw. sich mit C über Ereignisse im BMI austauschte. A übte mehrfach massive Kritik am BMI und glitt teilweise auch in Beschimpfungen ab die disziplinär jedoch nicht angelastet wurden. Aus mehreren Nachrichten ergibt sich, dass A sich aktiv über bestimmte Ereignisse informierte, bzw. versuchte an Informationen zu gelangen.

Zu Punkt 1.

A war auch für die Erstellung der Arbeitsplatzbeschreibungen zuständig und hatte daher auch Zugang zu den entsprechenden Dokumenten.

Am Datum Z verrichtete A in der Zeit von 07:30 – 15:30 Uhr Dienst im Bundesministerium für Inneres. Um 07:44 Uhr erhielt A von B ein Mail indem B A von der Betrauung in eine Führungsfunktion in Kenntnis setzte. Dem Mail angeschlossen war die entsprechende Verfügung des BMI. A leitete diese Nachricht um 08:57 Uhr an die private Mail von A weiter. Um 09:17 Uhr leitete A die Nachricht, samt Anhang, sowie erweitert um die Arbeitsplatzbeschreibung für die Abteilung von ihrer privaten Mail an die Mail von C weiter.

Zu Punkt 2.

Vorbemerkungen:

D verursachte alkoholisiert einen Verkehrsunfall mit Personenschaden. Darüber wurde in den Medien berichtet, jedoch ohne den Namen zu verlautbaren.

Am Datum Z um 15:11 Uhr, übermittelte C einen link betreffend einen Zeitungsartikel. In einer weiteren Nachricht, um 15:11 Uhr, fragte C A „Wer ist das?“. A antwortete um 15:15 Uhr: „keine Ahnung“; in einer weiteren Nachricht um 17:43 Uhr schrieb A: „habe schon die Fühler ausgestreckt aber noch ohne Ergebnis“. Um 20:42 Uhr schrieb C: „H von J“ und um 20:46 Uhr antwortete A : „Mal sehen wer das ist“. Zu diesem Zeitpunkt wusste A also noch nicht, um wen es sich beim Unfalllenker handelte. Am Datum Z verrichtete A von 07:30 Uhr bis 15:30 Uhr Dienst (Telearbeit). Um 12:30 Uhr schrieb A an C die Identität der betreffenden Person.

Zu Punkt 3.

Vorbemerkungen:

In Entsprechung des § 9 BDG (bzw. § 4b VBG) wird jedes Jahr ein Personalverzeichnis angelegt, welches in ausgedruckter Form von jedem Mitarbeiter gegen ein geringes Entgelt erworben werden kann. Weiters besteht auch die Möglichkeit der elektronischen Einsichtnahme in dieses Verzeichnis. Diese allgemein zugängliche Version enthält – im § 9 BDG normierte Daten: In Entsprechung des Paragraph 9, BDG (bzw. Paragraph 4 b, VBG) wird jedes Jahr ein Personalverzeichnis angelegt, welches in ausgedruckter Form von jedem Mitarbeiter gegen ein geringes Entgelt erworben werden kann. Weiters besteht auch die Möglichkeit der elektronischen Einsichtnahme in dieses Verzeichnis. Diese allgemein zugängliche Version enthält – im Paragraph 9, BDG normierte Daten:

Für den internen Dienstgebrauch (Personalabteilung) existiert auch ein elektronisches Verzeichnis aller Mitarbeiter in Form einer Excel-Tabelle, welches deutlich erweitert ist. Dieses ist weder öffentlich einsehbar, noch wird es Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Über ausdrückliche Anforderung des Zentralausschusses erhält jedoch die PV dieses Verzeichnis in Form einer Excel-Tabelle. In diesem Verzeichnis finden sich auch sensible Datensätze:

Dieses Verzeichnis ermöglicht somit höchst sensible Zuordnungen und sicherheitsrelevante Informationen.

Zur Sache

Am Datum Z wandte sich A per Mail an E und ersuchte unter Hinweis auf die Personalvertretungswahl um Übermittlung eines als „MA-Liste“ bezeichneten Personalverzeichnisses. E kam diesem Ersuchen nach und übermittelte A die gewünschte MA-Liste mit insgesamt 36.368 Datensätzen zu allen Bediensteten.

Am Datum Z bearbeitete A die MA-Liste, was elektronisch mit der Bezeichnung „letzte Bearbeitung“ protokolliert wurde. Am Datum Z verrichtete A von 07:50 bis 17:20 Uhr Dienst; um 11:43 Uhr, wurde die MA-Liste mit allen enthaltenen Datensätzen auf einen USB-Stick gespeichert. Am gleichen Tag, oder an einem Tag im Zeitraum zwischen Z und Z. übergab A den USB-Stick an C. C gab das Dokument – wiederum mit allen Datensätzen – an F weiter.

Am Datum Z wurde – über Auftrag der StA – bei F eine Durchsuchung durchgeführt, bei welcher auch elektronische Datenträger sichergestellt und ausgewertet wurden. Am Computer von F wurde das MA-Verzeichnis mit 36.368 Datensätzen sichergestellt. Das sichergestellte Dokument weist folgende Eigenschaften auf:

- der bei A und F sichergestellte Datenbestand ist inhaltlich ident
- beide Dateien wurden am Datum Z erstellt
- bei beiden gesicherten Dateien ist die letzte Änderung mit Datum Z durch A dokumentiert
- die bei F sichergestellte Datei wurde am Datum Z auf einem USB-Stick erstellt und von F auf dem Computer gespeichert.

Angaben von Zeugen

C verweigerte mit Hinweis auf die gegen C anhängigen Verfahren die Aussage.

Mündliche Verhandlung

Angaben von A:

A bekannte sich nach Verlesung des EB nicht schuldig.

Plädoyer der Disziplinaranwältin

Die DA fasste die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammen und stellte fest, dass A eine schwere Dienstpflichtverletzung nach §§ 43, 46 BDG, sowie datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu verantworten hat. A sei Informant von C gewesen und habe an C Unterlagen betreffend die Ernennung [einer Führungskraft] Infos über einen Alko-Lenker, das Projekt G und das erweiterte MA-Verzeichnis weitergegeben. Für die Weitergabe all dieser Informationen habe es keinen dienstlichen Grund, sondern ausschließlich persönliche Motive gegeben. Sie beantragte die Verhängung der Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von 2 bis 3 Monatsbezügen. Die DA fasste die Ergebnisse des Beweisverfahrens zusammen und stellte fest, dass A eine schwere Dienstpflichtverletzung nach Paragraphen 43, 46, BDG, sowie datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu verantworten hat. A sei Informant von C gewesen und habe an C Unterlagen betreffend die Ernennung [einer Führungskraft] Infos über einen Alko-Lenker, das Projekt G und das erweiterte MA-Verzeichnis weitergegeben. Für die Weitergabe all dieser Informationen habe es keinen dienstlichen Grund, sondern ausschließlich persönliche Motive gegeben. Sie beantragte die Verhängung der Disziplinarstrafe der Geldstrafe in der Höhe von 2 bis 3 Monatsbezügen.

Plädoyer des Verteidigers

Der Verteidiger verwies zunächst darauf, dass sämtliche Vorwürfe auf Indizienketten beruhen, es nicht erwiesen sei, dass A die Taten begangen habe, weshalb auch die StA das Strafverfahren eingestellt habe. Hinsichtlich der Weitergabe der Arbeitsplatzbeschreibung sei A tatsächengeständig; zu beachten sei aber, dass diese Beschreibung im Wesentlichen die gleichen Informationen enthalte wie die öffentliche Ausschreibung. Rechtlich sei A aus der Weitergabe daher kein Vorwurf zu machen. Zur causa G habe A die Version, die gefunden wurde, selbst gar nie gehabt – daher sei A von diesem Vorwurf freizusprechen. Hinsichtlich der Weitergabe des Namens D sei A tatsächengeständig. A habe den Namen selbst durch den „Flurfunk“ erfahren und die disziplinarische Schwelle für eine Strafbarkeit sei nicht erreicht. Der im EB erhobene Vorwurf bezüglich der Weitergabe des Personalverzeichnisses sei nicht erfüllt, weil A dieses nie an F weitergegeben habe. Ob A es an C überlassen habe, könne A nicht ganz ausschließen. Der Verteidiger beantragte Freispruch zu allen Punkten; in eventu eine geringe Strafe.

Die Bundesdisziplinarbehörde hat dazu erwogen:

Auf dieses Disziplinarverfahren ist die Geschäftsordnung 2025, idF ab Februar 2025 anzuwenden. Auf dieses Disziplinarverfahren ist die Geschäftsordnung 2025, in der Fassung ab Februar 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.

(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.

§ 46 (1) Der Beamte ist über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem er über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat, zur Verschwiegenheit verpflichtet (Amtsverschwiegenheit). Paragraph 46, (1) Der Beamte ist über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit, der umfassenden Landesverteidigung, der auswärtigen Beziehungen, im wirtschaftlichen Interesse einer Körperschaft des öffentlichen Rechts, zur Vorbereitung einer Entscheidung oder im überwiegenden Interesse der Parteien geboten ist, gegenüber jedermann, dem er über solche Tatsachen nicht eine amtliche Mitteilung zu machen hat, zur Verschwiegenheit verpflichtet (Amtsverschwiegenheit).

Personalvertretungsgesetz

§ 26 (1) Die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter, die Mitglieder der Wahlausschüsse und die nach § 22 Abs. 6 beigezogenen Bediensteten haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu beobachten. Paragraph 26, (1) Die Personalvertreterinnen oder Personalvertreter, die Mitglieder der Wahlausschüsse und die nach Paragraph 22, Absatz 6, beigezogenen Bediensteten haben über alle ihnen ausschließlich in Ausübung ihres Amtes bekanntgewordenen Dienst- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten Angelegenheiten, technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, strengste Verschwiegenheit zu beobachten.

Datenschutzgesetz

§ 6 (1) Der Verantwortliche, der Auftragsverarbeiter und ihre Mitarbeiter – das sind Arbeitnehmer (Dienstnehmer) und Personen in einem arbeitnehmerähnlichen (dienstnehmerähnlichen) Verhältnis – haben personenbezogene Daten aus Datenverarbeitungen, die ihnen ausschließlich auf Grund ihrer berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger gesetzlicher Verschwiegenheitspflichten, geheim zu halten, soweit kein rechtlich zulässiger Grund für eine Übermittlung der anvertrauten oder zugänglich gewordenen personenbezogenen Daten besteht (Datengeheimnis). Paragraph 6, (1) Der Verantwortliche, der Auftragsverarbeiter und ihre Mitarbeiter – das sind Arbeitnehmer (Dienstnehmer) und Personen in einem arbeitnehmerähnlichen (dienstnehmerähnlichen) Verhältnis – haben personenbezogene Daten aus Datenverarbeitungen, die ihnen ausschließlich auf Grund ihrer berufsmäßigen Beschäftigung anvertraut wurden oder zugänglich geworden sind, unbeschadet sonstiger gesetzlicher Verschwiegenheitspflichten, geheim zu halten, soweit kein rechtlich zulässiger Grund für eine Übermittlung der anvertrauten oder zugänglich gewordenen personenbezogenen Daten besteht (Datengeheimnis).

(2) Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten nur auf Grund einer ausdrücklichen Anordnung ihres Arbeitgebers (Dienstgebers) übermitteln. Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben, sofern eine solche Verpflichtung ihrer Mitarbeiter nicht schon kraft Gesetzes besteht, diese vertraglich zu verpflichten, personenbezogene Daten aus

Datenverarbeitungen nur aufgrund von Anordnungen zu übermitteln und das Datengeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Dienstverhältnisses) zum Verantwortlichen oder Auftragsverarbeiter einzuhalten.

(3) Der Verantwortliche und der Auftragsverarbeiter haben die von der Anordnung betroffenen Mitarbeiter über die für sie geltenden Übermittlungsanordnungen und über die Folgen einer Verletzung des Datengeheimnisses zu belehren.

(4) Unbeschadet des verfassungsrechtlichen Weisungsrechts darf einem Mitarbeiter aus der Verweigerung der Befolgung einer Anordnung zur unzulässigen Datenübermittlung kein Nachteil erwachsen.

(5) Ein zugunsten eines Verantwortlichen bestehendes gesetzliches Aussageverweigerungsrecht darf nicht durch die Inanspruchnahme eines für diesen tätigen Auftragsverarbeiters, insbesondere nicht durch die Sicherstellung oder Beschlagnahme von automationsunterstützt verarbeiteten Dokumenten, umgangen werden.

Zur Schuldfrage

Das durchgeführte Beweisverfahren hat ergeben, dass A im Umfang des Spruchteils I die Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat. A ist Vorsatz anzulasten. Die Schuldsprüche zu den einzelnen Punkten werden wie folgt begründet: Das durchgeführte Beweisverfahren hat ergeben, dass A im Umfang des Spruchteils römisch eins die Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat. A ist Vorsatz anzulasten. Die Schuldsprüche zu den einzelnen Punkten werden wie folgt begründet:

Zu Punkt I/1.

Aufgrund der sichergestellten Dokumente (Mails zwischen C und A) sowie des Tatsachengeständnisses von A ist erwiesen, dass A die Arbeitsplatzbeschreibung samt der Verfügung betreffend die Betrauung von B mit dieser Funktion unter Anschluss weiterer Informationen an C weitergab. A hat nicht – wie A unglaublich angab – aus einem momentanen Frust heraus gehandelt, weil die Weitergabe in zwei Angriffen erfolgte, wobei es sich bei jenem vom Datum Z, im Dienst, um einen strafbaren Versuch handelte. Nachdem sich die erste Nachrichtenübermittlung aufgrund einer falschen Mail-Adresse als unzustellbar herausstellte, hat A in einem weiteren Angriff diesmal außer Dienst, die Nachricht erfolgreich an C übermitteln können. A war sich auch bewusst, dass diese Weitergabe rechtswidrig sein würde, weil A die Infos zunächst an die eigene private Mail-Adresse versandte und erst dann, wenige Minuten später von dieser an C. Auch die zweite, erfolgreiche Nachrichten-Übermittlung erfolgte von der privaten Adresse aus. A hat also durch aktive Handlungen versucht, die Tat zu verschleiern, was bereits einen höheren Grad an krimineller Energie darstellt. Der erkennende Senat der BDB vermochte der Argumentation der A wonach A ohnehin nur das weitergegeben habe was im Wesentlichen bereits in der öffentlichen Ausschreibung gestanden sei, nicht zu folgen. Die Argumente sind tatsachenwidrig. In beiden Nachrichten an C hat A nämlich besonders darauf hingewiesen, dass die mit der Funktion betraute Person gar nicht die rechtlichen Voraussetzungen dafür habe. A wies in beiden Fällen darauf hin, dass B X-Wissenschaften studiert und keine IT-technische Erfahrung habe. Damit gab A aber eindeutig interne Informationen weiter, die weder der Öffentlichkeit, noch einem weiteren Mitarbeiterkreis bekannt waren und auch nicht ohne Weiteres bekanntwerden konnten.

Zu Punkt I/2.

Aufgrund der sichergestellten objektiven Beweise (chat-Nachrichten) und des Tatsachengeständnisses ist erwiesen, dass A den Namen des alkoholisierten Unfalllenkers an C weitergegeben hat. Wenngleich in den Medien über den Verkehrsunfall berichtet wurde, war der Öffentlichkeit nicht bekannt, wer alkoholisiert einen Unfall verursacht hatte. Erst durch die aktive Recherche von A und die Weitergabe erfuhr C den Namen. Die Rechtfertigung von A wonach A den Namen selbst nur so nebenbei (Flurfunk) und außerhalb eines jeglichen dienstlichen Zusammenhangs in Erfahrung gebracht habe, ist – abgesehen davon, dass es nicht relevant ist, weil A die Information im Dienst weitergab - tatsachenwidrig und unglaublich. Es ist eine Schutzbehauptung, die darauf abzielt die Schuld abzuschwächen. Dass sich A aktiv darum bemühte, den Namen in Erfahrung zu bringen ergibt sich zweifelsfrei aus den Nachrichten, in denen A eindeutig davon spricht „die Fühler bereits ausgestreckt zu haben“. A konnte den Namen daher nur am nächsten Tag im Dienst in Erfahrung gebracht haben und gab ihn dann auch um 12:30 Uhr, im Dienst, an C weiter.

Zu Punkt I/3

Aufgrund der durchgeführten Ermittlungen des BAK ist erwiesen, dass die am PC von F sichergestellte Datei mit jener ident ist, welche sich im Gewahrsame von A befand. Nachgewiesen wurde auch in welchen einzelnen Schritten diese

Datei (also das elektronische Personalverzeichnis), nämlich über die Zwischenspeicherung auf einem USB-Stick, in den Besitz von F kam. Im Gegensatz zur Rechtsansicht von A gibt es also eine lückenlose Beweiskette, wie das Personalverzeichnis seinen Weg zu F fand, die sich folgendermaßen darstellt:

- idente Dateien (dadurch erwiesen, dass auf beiden als letzte bearbeitende Person A aufscheint),
- Die Datei wurde am Tag Z, um 11:43 Uhr auf einem USB-Stick gespeichert; an diesem Tag befand sich A im Dienst,
- Am Tag Z wurde genau diese Datei vom USB-Stick auf den PC von F übertragen,

Der Tatzeitraum liegt innerhalb der Zeitspanne in der es zwischen A und C einen regen Nachrichtenaustausch gab,

- A hat C auch erwiesenermaßen mit anderen, nicht öffentlich zugänglichen Information versorgt
- A räumte selbst ein, nicht ausschließen zu können, an C einen USB-Stick übergeben zu haben. Vor allem in der niederschriftlichen Einvernahme gab A an, A glaube sich daran erinnern zu können, dass C um das Personalverzeichnis angefragt habe und dass A es nicht ausschließen könne, C einen USB-Stick, im Zusammenhang mit der „Geschichte K“ übergeben zu haben. A stellt damit schlüssig und lebensnah einen Gesamtzusammenhang her, wie die Übergabe der Erinnerung nach abgelaufen sein könnte und welche Motivation A hatte.
- A gab bei der Einvernahme vor dem erkennenden Senat selbst an, dass nur A Zugang zum von der PV zur Verfügung gestellten Laptop hatte.
- A schließt aus, bzw. beruft sich nicht darauf, das Personalverzeichnis an andere Personen weitergegeben zu haben.

Der Vorwurf einer (auch) möglichen Überlassung des Personalverzeichnisses an F über C findet sich – entgegen der Argumentation A sowohl im Spruch des Einleitungsbeschlusses der BDB, als auch in der Disziplinaranzeige der Dienstbehörde. Weiters ist in diesem Kontext anzumerken: Das wesentliche Tatbestandsmerkmal besteht darin, dass genau jenes Personalverzeichnis über welches A verfügte, am iMac von F sichergestellt wurde, also von der [A-Sphäre in die F-Sphäre] gelangte. Dies ist – wie oben dargestellt – erwiesen und dies ist im Spruch des EB, der im Übrigen vor der Erstattung des Abschlussberichts an die StA erlassen wurde, auch abgebildet. Dass das Verzeichnis seinen Weg zu F nämlich die Schiene A-C-F fand, wurde erst im Zuge des weiteren Verfahrens klar. Es liegt in der Natur komplexer und weitreichender Ermittlungen, dass nicht alle einzelnen Handlungen einer Tat von Anfang an bekannt sind, sondern sich genaue Abläufe, Ereignisse und allfällige Beitragstäter erst im Zuge der weiteren Ermittlungen, bzw. des Straf- oder Disziplinarverfahrens herausstellen. Aus dem Spruch des EB ist klar ersichtlich, dass der Tatvorwurf darin besteht, dass A ein vertrauliches und sensible Daten enthaltendes Personalverzeichnis an eine unbefugte Person weitergeben hat. Es ist unmissverständlich klargelegt, um welches Verzeichnis es sich handelte (ein im Gewahrsame von A befindliches umfassendes und vertrauliches Personalverzeichnis aller Mitarbeiter), was die Tathandlung war (Weitergabe an einen Unberechtigten) und auch der Tatzeitraum ist angeführt. Sämtliche wesentlichen Tatbestandsmerkmale wurden also genau konkretisiert und dies stellt das vorzuwerfende Fehlverhalten dar. Es ist daher – unbeschadet dessen, dass der Name C, wie oben ausgeführt, im EB ohnehin enthalten ist – grundsätzlich irrelevant, ob der Empfänger eines rechtswidrig übermittelten, vertraulichen Dokuments von Anfang an klar ist. Dementsprechend würde es auch nicht schaden, wenn im Spruch des EB überhaupt kein Empfänger genannt worden wäre.

Strafrechtliche Beurteilung

Gemäß § 95 Abs. 2 BDG ist die Disziplinarbehörde nur an die Feststellungen eines rechtskräftigen Urteils eines Strafgerichts gebunden. Eine Einstellung eines Strafverfahrens oder eine diversionelle Erledigung binden die BDB hingegen nicht. Die StA hat in ihrer Entscheidung lediglich festgestellt, dass das Strafverfahren wegen des Verdachtes der Begehung des Vergehens der Verletzung des Amtsgeheimnisses nach § 310 StGB aus Beweisgründen eingestellt wurde. Die näheren Überlegungen der StA sind der BDB nicht bekannt. Die Verfügungen der Staatsanwaltschaft sind für das Disziplinarverfahren nicht relevant. Die Tathandlungen waren disziplinar wie folgt zu würdigen: Gemäß Paragraph 95, Absatz 2, BDG ist die Disziplinarbehörde nur an die Feststellungen eines rechtskräftigen Urteils eines Strafgerichts gebunden. Eine Einstellung eines Strafverfahrens oder eine diversionelle Erledigung binden die BDB hingegen nicht. Die StA hat in ihrer Entscheidung lediglich festgestellt, dass das Strafverfahren wegen des Verdachtes der Begehung des Vergehens der Verletzung des Amtsgeheimnisses nach Paragraph 310, StGB aus Beweisgründen

eingestellt wurde. Die näheren Überlegungen der StA sind der BDB nicht bekannt. Die Verfügungen der Staatsanwaltschaft sind für das Disziplinarverfahren nicht relevant. Die Tathandlungen waren disziplinar wie folgt zu würdigen:

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

Alle 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), wozu die datenschutzrechtlichen Bestimmungen gehören und die ihm übertragenen Aufgaben treu und gewissenhaft erfüllen, sowie alles unterlassen, was die Interessen des Dienstgebers schädigen könnte. Ausdruck der im § 43 Abs. 1 BDG normierten Treuepflicht ist auch, dass jeder Beamte verpflichtet ist innerhalb seines Dienstverhältnisses, sowie gegenüber Vorgesetzten oder der Dienstbehörde aufrichtig zu sein. Gerade die Treuepflicht ist ein wesentliches Element des Berufsbeamtentums. Dienstplichtverletzungen nach § 43 Abs. 1 BDG liegen in mehrfacher Hinsicht vor. 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), wozu die datenschutzrechtlichen Bestimmungen gehören und die ihm übertragenen Aufgaben treu und gewissenhaft erfüllen, sowie alles unterlassen, was die Interessen des Dienstgebers schädigen könnte. Ausdruck der im Paragraph 43, Absatz eins, BDG normierten Treuepflicht ist auch, dass jeder Beamte verpflichtet ist innerhalb seines Dienstverhältnisses, sowie gegenüber Vorgesetzten oder der Dienstbehörde aufrichtig zu sein. Gerade die Treuepflicht ist ein wesentliches Element des Berufsbeamtentums. Dienstplichtverletzungen nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG liegen in mehrfacher Hinsicht vor.

zu I/1

Aus der Treuepflicht ist ableitbar, dass ein Beamter verpflichtet ist, alles zu unterlassen was ein vertrauensvolles und korrektes dienstliches Verhältnis zum Vorgesetzten konterkarieren und damit eine mögliche Beeinträchtigung der Arbeitsabläufe verursachen könnte. Dementsprechend hat jeder Mitarbeiter zu einem intakten Vertrauensverhältnis zwischen ihm und Vorgesetzten/Mitarbeitern beizutragen. Es liegt auf der Hand, dass in nahezu jedem Bereich der Sicherheitsverwaltung mit sensiblen Daten und Tatsachen umgegangen werden muss; dementsprechend ist es für eine erfolgreiche Umsetzung der Ziele des Bundesministeriums für Inneres essentiell, dass Dienstgeber und Vorgesetzte ihren Mitarbeitern vertrauen können. A ist in einer hohen Funktion selbst Führungskraft und hatte also eine durchaus bedeutende Position inne, die – auch in Verbindung mit der damaligen Tätigkeit für die Personalvertretung – ein höheres Maß an Informationserlangung mit sich bringt. An die Vertrauenswürdigkeit, bzw. Verschwiegenheit von A sind daher durchaus hohe Ansprüche zu stellen.

A hat Unterlagen (Schreiben betreffend die Betrauung mit der Funktion, Arbeitsplatzbeschreibung), über die Bestellung des Vorgesetzten an eine unberechtigte Person C weitergegeben, die weder in dieser Abteilung Dienst versah, noch mit Personalagenden betraut war, noch sonst aus irgendwelchen denkbaren Gründen zum Empfang berechtigt gewesen wäre. Ergänzt hat A diese Weiterleitung noch mit dezidierten Hinweisen darauf, dass der Vorgesetzte – nach der Meinung von A - gar nicht die formale Voraussetzung für diese Position haben würde. A hat damit aber Informationen, nämlich Auskünfte über die berufliche/dienstliche Ausbildung des Vorgesetzten, die öffentlich nicht verfügbar und die geeignet waren, den Betroffenen in seinen Rechten zu schädigen, weitergegeben. Was A sich von der Weitergabe an C erwartete, konnte auch im Disziplinarverfahren nicht geklärt werden; auszugehen ist jedoch von einem gewissen Frust, den A wegen angeblichen Postenschachers entwickelte. Zu bemerken ist in diesem Kontext allerdings, dass es gerade A frei gestanden wäre, einen allfälligen Verdacht des Postenschachers und einer damit allenfalls verbundenen rechtswidrigen Entscheidung der Bewertungskommission aufzuzeigen. A hat sich jedoch vorsätzlich für eine andere Vorgangsweise entschieden und damit eine Handlung begangen, die geeignet war, die Vertrauensbasis zu ihren Vorgesetzten zu zerstören. Der von A gewählte Weg war ein unehrlicher und begründet eine schwere Verletzung der Treuepflicht.

§ 43 Abs.1 BDG verpflichtet alle Beamten aber auch, in Ausübung des Dienstes die Gesetze einzuhalten. Auch dies hat A unterlassen. Ausgehend von § 6 Abs. 1 Datenschutzgesetz ist für den entscheidenden Senat der BDB kein rechtlich zulässiger Grund für die Übermittlung dieser Informationen erkennbar. Die Informationen hat A ausschließlich in

Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit erhalten und A hätte diese personenbezogenen Daten, für deren Weiterleitung an C es weder von C, noch von einer berechtigten Stelle des eine Ermächtigung gab, im Sinne des § 6 Abs. 2 DSG nicht weiterleiten dürfen. Paragraph 43, Absatz eins, BDG verpflichtet alle Beamten aber auch, in Ausübung des Dienstes die Gesetze einzuhalten. Auch dies hat A unterlassen. Ausgehend von Paragraph 6, Absatz eins, Datenschutzgesetz ist für den entscheidenden Senat der BDB kein rechtlich zulässiger Grund für die Übermittlung dieser Informationen erkennbar. Die Informationen hat A ausschließlich in Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit erhalten und A hätte diese personenbezogenen Daten, für deren Weiterleitung an C es weder von C, noch von einer berechtigten Stelle des eine Ermächtigung gab, im Sinne des Paragraph 6, Absatz 2, DSG nicht weiterleiten dürfen.

Zu I/2

Es ist nicht relevant, wie A den Namen der alkoholisierten Person in Erfahrung gebracht hatte; maßgebend ist, dass A sich – wie sich aus dem Chatverlauf zwischen A und C zweifelsfrei ergibt - aktiv darum bemühte und keineswegs nur so nebenbei erfahren hatte und den Namen, was sich aus dem zeitlichen Ablauf ergibt, im Dienst erfuhr und dann im Dienst weitergab. Auch hier lag weder eine Zustimmung des Dienstgebers, noch der betroffenen Person vor. Unbeschadet dessen, dass das alkoholisierte Lenken eines Fahrzeuges durch eine im Polizeidienst stehenden Person eine durchaus schwerwiegende Dienstpflichtverletzung begründet, hatte auch diese in Führungsfunktion stehende Person einen Rechtsanspruch darauf, dass deren Name nicht in den Medien breitgetreten wird. Auch hier hat A im Dienst gehandelt und § 6 Abs. 2 DSG missachtet. Es ist nicht relevant, wie A den Namen der alkoholisierten Person in Erfahrung gebracht hatte; maßgebend ist, dass A sich – wie sich aus dem Chatverlauf zwischen A und C zweifelsfrei ergibt - aktiv darum bemühte und keineswegs nur so nebenbei erfahren hatte und den Namen, was sich aus dem zeitlichen Ablauf ergibt, im Dienst erfuhr und dann im Dienst weitergab. Auch hier lag weder eine Zustimmung des Dienstgebers, noch der betroffenen Person vor. Unbeschadet dessen, dass das alkoholisierte Lenken eines Fahrzeuges durch eine im Polizeidienst stehenden Person eine durchaus schwerwiegende Dienstpflichtverletzung begründet, hatte auch diese in Führungsfunktion stehende Person einen Rechtsanspruch darauf, dass deren Name nicht in den Medien breitgetreten wird. Auch hier hat A im Dienst gehandelt und Paragraph 6, Absatz 2, DSG missachtet.

Zu I/3

Das Personalverzeichnis enthält – wie oben dargestellt – umfangreiche persönliche und dienstliche Daten sämtlicher mehr als 36.000 Mitarbeiter. A hat dieses Personalverzeichnis im Dienst, in Ausübung einer Personalvertretungsfunktion erhalten. Durch die rechtswidrige, unautorisierte Weitergabe an C hat A es unterlassen, in Ausübung des Dienstes die Gesetze einzuhalten und zwar § 26 Abs. 1 PVG, und § 6 Abs. 1 und 2 DSG. Das Personalverzeichnis enthält – wie oben dargestellt – umfangreiche persönliche und dienstliche Daten sämtlicher mehr als 36.000 Mitarbeiter. A hat dieses Personalverzeichnis im Dienst, in Ausübung einer Personalvertretungsfunktion erhalten. Durch die rechtswidrige, unautorisierte Weitergabe an C hat A es unterlassen, in Ausübung des Dienstes die Gesetze einzuhalten und zwar Paragraph 26, Absatz eins, PVG, und Paragraph 6, Absatz eins und 2 DSG.

Vor allem aber liegt eine besonders schwerwiegende Verletzung der Treuepflicht gegenüber dem Dienstgeber vor. Wie schon oben ausgeführt, enthält das elektronische MA-Verzeichnis (Personalverzeichnis) – neben detaillierten besoldungs- und dienstrechtlichen Angaben – vor allem Informationen, in welcher konkreten Organisationseinheit ein bestimmter Mitarbeiter seinen Dienst versieht.

Anzuführen ist, dass der erkennende Senat der BDB A grundsätzlich glaubte, dass A von der Weiterleitung des Verzeichnisses an F nichts wusste und damit auch nicht rechnen konnte, weil A C offensichtlich blind vertraute. Dies ändert aber nichts am Vorliegen einer sehr schweren Dienstpflichtverletzung; hätte A bewusst eine Weitergabe an F in Kauf genommen, wäre von der BDB wohl mit Entlassung aus dem Dienstverhältnis vorgegangen worden.

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

Alle Punkte

Gemäß § 43 Abs. 2 BDG hat der Beamte in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit 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 geschütztes 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). Beamte müssen in ihrem gesamten Verhalten darauf achten, keine Handlungen, oder Verhaltensweisen zu begehen, welche geeignet sind, das Ansehen des Amtes zu schädigen. Die Wortfolge „in seinem gesamten Verhalten“ bedeutet, dass hierdurch nicht nur das Verhalten im Dienst gemeint ist, sondern auch außerdienstliches Verhalten, wenn Rückwirkungen auf den Dienst entstehen können (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 in der Öffentlichkeit 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. Schwabl/Chilf, Disziplinarrecht der Bundesbeamten, Landeslehrer und Soldaten, zweite Auflage, Fußnote 17 zu § 43 BDG, Seite 7 f). Maßgebend ist, dass A sowohl im dienstlichen, als auch außerdienstlichen Verhalten alles vermeiden muss, was geeignet ist, ein negatives Bild der Beamtenschaft oder der Republik Österreich zu bewirken; daher können in Einzelfällen auch strafrechtlich bereits verjährte, oder etwa wegen tätiger Reue nicht mehr zu sanktionierende Delikte, disziplinarrechtlich noch relevant und strafbar sein. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn es Hinweise gibt, der Beamte habe mit einem hohen Maß an krimineller Energie gehandelt, oder eine Dienstpflichtverletzung begangen die die Eignung hat, hohen Schaden zu verursachen und dadurch das Ansehen in die Beamtenschaft in besonders schwerer Weise verletzt. Deshalb sind gerade an Mitarbeiter des Bundesministeriums für Inneres - denen eine Vielzahl von (hoheitlichen) Vollzugsaufgaben zukommt und die in der Bevölkerung ein hohes Maß an Vertrauen genießen - hohe moralische und ethische Ansprüche zu stellen. Bei ihnen darf kein Zweifel an ihrer Rechtstreue und Verlässlichkeit 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. Gemäß Paragraph 43, Absatz 2, BDG hat der Beamte in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit 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). Beamte müssen in ihrem gesamten Verhalten darauf achten, keine Handlungen, oder Verhaltensweisen zu begehen, welche geeignet sind, das Ansehen des Amtes zu schädigen. Die Wortfolge „in seinem gesamten Verhalten“ bedeutet, dass hierdurch nicht nur das Verhalten im Dienst gemeint ist, sondern auch außerdienstliches Verhalten, wenn Rückwirkungen auf den Dienst entstehen können 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 in der Öffentlichkeit 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. Schwabl/Chilf, Disziplinarrecht der Bundesbeamten, Landeslehrer und Soldaten, zweite Auflage, Fußnote 17 zu Paragraph 43, BDG, Seite 7 f). Maßgebend ist, dass A sowohl im dienstlichen, als auch außerdienstlichen Verhalten alles vermeiden muss, was geeignet ist, ein negatives Bild der Beamtenschaft oder der Republik Österreich zu bewirken; daher können in Einzelfällen auch strafrechtlich bereits verjährte, oder etwa wegen tätiger Reue nicht mehr zu sanktionierende Delikte, disziplinarrechtlich noch relevant und strafbar sein. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn es Hinweise gibt, der Beamte habe mit einem hohen Maß an krimineller Energie gehandelt, oder eine Dienstpflichtverletzung begangen die die Eignung hat, hohen Schaden zu verursachen und dadurch das Ansehen in die Beamtenschaft in besonders schwerer Weise verletzt. Deshalb sind gerade an Mitarbeiter des Bundesministeriums

für Inneres – denen eine Vielzahl von (hoheitlichen) Vollzugsaufgaben zukommt und die in der Bevölkerung ein hohes Maß an Vertrauen genießen – hohe moralische und ethische Ansprüche zu stellen. Bei ihnen darf kein Zweifel an ihrer Rechtstreue und Verlässlichkeit 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.

Wie oben ausgeführt ist A überführt, dienstlich erlangte Informationen in mehrfacher Hinsicht an eine Person, die zu deren Kenntnis nicht berechtigt war, weitergegeben zu haben. Während die zu den Punkten I/1 und I/2 übermittelten Informationen einzelne Personen betrafen, hatte die Übermittlung des elektronischen MA-Verzeichnisses das Potential, dem BMI hohen Schaden zuzufügen. A versieht seit vielen Jahren im BMI Dienst und konnte auch in der Personalvertretung Erfahrungen sammeln. A hätte wissen müssen, dass A mit dieser Weiterleitung besonders sensibler Informationen – welche A ausschließlich kraft der Funktion in der Personalvertretung erlangte – gegen grundlegende Interessen des Dienstgebers verstößt. A hat damit einen massiven Vertrauensbruch gegenüber der Republik Österreich zu verantworten. Die Tat ist nicht nur geeignet, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Amtsführung von A zu beeinträchtigen, sondern auch insgesamt Zweifel an der Professionalität und Rechtsverbundenheit österreichischer Beamter aufkommen zu lassen. Das Fehlverhalten von A ist in höchstem Maße geeignet, das Ansehen der Mitarbeiter des Bundesministeriums für Inneres zu schädigen. Dies ergibt sich schon daraus, dass A eine relativ hohe Funktion innehat, beamtet ist, und es liegt auf der Hand, dass der in der Bevölkerung eingetretene Vertrauensverlust umso schwerer wiegt, je höher ein Mitarbeiter in der Hierarchie einer Organisation ist. Der in der Öffentlichkeit eingetretene Vertrauensverlust in die Verlässlichkeit und Treue österreichischer Beamter wiegt deshalb deutlich schwerer, als wenn etwa ein nachgeordneter, hierarchisch unbedeutenderer Mitarbeiter die Tathandlungen begangen hätte.

Es liegt eine sehr schwere Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 2 BDG vor. Es liegt eine sehr schwere Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG vor.

Dienstpflichtverletzung nach § 46 Abs. 1 BDG Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 46, Absatz eins, BDG

Alle Punkte

Gemäß § 46 Abs 1 BDG ist der Beamte über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse des Staates (öffentlichen Sicherheit), oder von Parteien ist, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Gemäß Paragraph 46, Absatz eins, BDG ist der Beamte über alle ihm ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekanntgewordenen Tatsachen, deren Geheimhaltung im Interesse des Staates (öffentlichen Sicherheit), oder von Parteien ist, zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Zu Punkte I/1 und I/2

Mit der Weitergabe von nicht ausschließlich öffentlichen Informationen über den Bestellvorgang und die Qualifikation des Vorgesetzten hat A die Interessen des Vorgesetzten auf Geheimhaltung verletzt. Es liegt auf der Hand, dass die von A an eine Kontaktperson übermittelten Informationen geeignet waren, die Eignung des Vorgesetzten in Frage zu stellen und einer medialen (Hetz)-Kampagne aussetzte. Dass A all die weitergegebenen Informationen selbst nur aufgrund der amtlichen Tätigkeit erlangte, hat das Beweisverfahren zweifelsfrei ergeben. A hätte diese Angaben nicht an C weitergeben dürfen.

Ähnliches gilt für I/2; auch hier hatte der betroffene Polizist unbeschadet dessen, dass er selbst eine gravierende Dienstpflichtverletzung begangen hat - ein berechtigtes Interesse daran, dass sein Name nicht in der Öffentlichkeit bekanntgegeben wird. Eine Weitergabe an C (nicht für dienstrechtliche Maßnahmen zuständig) war unzulässig. Auch hier hat das Beweisverfahren ergeben, dass A die Information aufgrund der dienstlichen Kontakte erlangte und dann im Dienst weitergab.

Zu I/3 ist anzuführen, dass A mit der Weitergabe des elektronischen MA-Verzeichnisses an eine nicht berechnete Person bedeutende Geheimhaltungsinteressen des Dienstgebers verletzt.

Es liegt daher auf der Hand, dass der Dienstgeber – und auch der Staat insgesamt – ein höchstes Interesse daran hat, dass wichtige Informationen über die öffentliche Sicherheit nur einem sehr eingeschränkten Personenkreis bekannt werden. A gehörte nur aufgrund der Personalvertretungstätigkeit zu diesem Personenkreis. C gehörte nicht dazu; C war nicht berechnete, diese Informationen zu erhalten (und an F weiterzugeben).

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 Ausmaße 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 Zulässigkeit einer Entlassung ist am Maßstab sämtlicher Strafzumessungsgründe zu beurteilen (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten (4. Aufl.), 84 ff und das Erkenntnis des VwGH vom 31.07.2009, 2008/09/0223). Seit der Dienstrechtsnovelle 2008, BGBl I Nr. 147 ist die Generalprävention neben der Spezialprävention gleichrangig zu berücksichtigen. Damit wollte der Gesetzgeber den Aspekt der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und dem dafür erforderlichen Ansehen der Beamtenschaft Rechnung tragen. Eine Entlassung kann danach allein schon aus generalpräventiven Gründen erfolgen. Dies ist vor allem bei objektiv besonders schweren Delikten der Fall, die geeignet sind, das Ansehen des Beamtentums in der Öffentlichkeit grundlegend zu schädigen oder innerhalb der Dienststelle negative Vorbildwirkung haben. Dies trifft vor allem auf schwere Verstöße gegen § 43 Abs. 2 BDG zu, wo ein besonderer Funktionsbezug besteht (vgl. Erkenntnis des VwGH vom 31.07.2009, 2008/09/0223; 24.01.2014, 2013/09/0133-5). Die nach dem StGB für die Strafbemessung 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 Ausmaße 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 Zulässigkeit einer Entlassung ist am Maßstab sämtlicher Strafzumessungsgründe zu beurteilen vergleiche Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten (4. Aufl.), 84 ff und das Erkenntnis des VwGH vom 31.07.2009, 2008/09/0223). Seit der Dienstrechtsnovelle 2008, BGBl römisch eins Nr. 147 ist die Generalprävention neben der Spezialprävention gleichrangig zu berücksichtigen. Damit wollte der Gesetzgeber den Aspekt der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und dem dafür erforderlichen Ansehen der Beamtenschaft Rechnung tragen. Eine Entlassung kann danach allein schon aus generalpräventiven Gründen erfolgen. Dies ist vor allem bei objektiv besonders schweren Delikten der Fall, die geeignet sind, das Ansehen des Beamtentums in der Öffentlichkeit grundlegend zu schädigen oder innerhalb der Dienststelle negative Vorbildwirkung haben. Dies trifft vor allem auf schwere Verstöße gegen Paragraph 43, Absatz 2, BDG zu, wo ein besonderer Funktionsbezug besteht vergleiche Erkenntnis des VwGH vom 31.07.2009, 2008/09/0223; 24.01.2014, 2013/09/0133-5). Die nach dem StGB für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind sinngemäß zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

Milderungsgründe:

Teilweise Geständnis

bisherige strafrechtliche und disziplinarische Unbescholtenheit

gute Dienstbeschreibung, engagierte Dienstverrichtung;

lange Verfahrensdauer, verbunden mit langer Suspendierung und dem endgültigen Verlust der einbehaltenen Bezugsteile

Erschwerungsgründe

mehrere Dienstpflichtverletzungen über einen längeren Tatzeitraum

Zur subjektiven Tatseite ist zunächst auszuführen, dass A Vorsatz vorzuwerfen ist. A war klar, dass die Informationen nicht an C hätten weitergegeben werden dürfen. Darauf weist schon hin, dass A die private E-Mail-Adresse (zu I/1), bzw. Messenger-Diensten benutzte (zu I/2) und auch das Personalverzeichnis via eines USB-Sticks weitergab (zu I/3). Als schwerwiegendste Dienstpflichtverletzung wurde jene im Punkt I/3 gewertet – bereits sie ist geeignet eine hohe Strafe nach § 92 Abs. 1 Ziffer 3 BDG zu tragen. Die beiden anderen Dienstpflichtverletzungen waren zusammengenommen als so schwerwiegend zu beurteilen, dass auch sie die Disziplinarstrafe der Geldstrafe nach § 92 Abs. 1 Ziffer 3 BDG tragen können; freilich im unteren Bereich. Zur subjektiven Tatseite ist zunächst auszuführen, dass A Vorsatz vorzuwerfen ist. A war klar, dass die Informationen nicht an C hätten weitergegeben werden dürfen. Darauf weist schon hin, dass A die private E-Mail-Adresse (zu I/1), bzw. Messenger-Diensten benutzte (zu I/2) und auch das Personalverzeichnis via eines USB-Sticks weitergab (zu I/3). Als schwerwiegendste Dienstpflichtverletzung wurde jene im Punkt I/3 gewertet – bereits sie ist geeignet eine hohe Strafe nach Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3 BDG zu tragen. Die beiden anderen Dienstpflichtverletzungen waren zusammengenommen als so schwerwiegend zu beurteilen, dass auch sie die Disziplinarstrafe der Geldstrafe nach Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3 BDG tragen können; freilich im unteren Bereich.

Dass – entgegen der Forderung der Disziplinaranwältin auf Geldstrafe von 2 bis 3 Monatsbezügen, also € 14.000,- bis € 21.000,- – „nur“ eine Geldstrafe in der Höhe von 1 ½ MB (ca. € 10.000,-) verfügt wurde, liegt, neben den Milderungsgründen, hauptsächlich an der doch sehr langen Verfahrensdauer, der damit verbundenen langen Suspendierung und des nach Meinung des Senates zu berücksichtigenden endgültigen Verlustes der einbehaltenen Bezugsteile und der bald erfolgenden Versetzung in den Ruhestand (Spezialprävention). Die lange Verfahrensdauer war A ausgehend von der Vorlage des Abschlussberichts an die StA nicht vorzuwerfen. Das bedeutet, dass der erkennende Senat bei einem Abschluss des Disziplinarverfahrens bis zum Zeitpunkt Z die Strafe durchaus im Bereich der disziplinaranwaltlichen Forderung verhängt hätte.

Bei den spezialpräventiven Überlegungen war die baldige Versetzung in den Ruhestand zu berücksichtigen (weshalb sie für die Strafbemessung keine maßgebliche Rolle spielen konnte). Im Zusammenhang mit dem hohen Unrechtsgehalt der Tat war eine Geldstrafe innerhalb des Rahmens der Ziffer 3 zu verfügen. Ausgehend von den obigen Überlegungen zu den Milderungsgründen und der Ansicht des Senates, dass A zumindest kein besonders hohes Maß an krimineller Energie vorzuwerfen ist, ist die verhängte Strafe schuld- und tatangemessen. Zur kriminellen Energie stellt der erkennende Senat ausdrücklich fest, dass A zwar – wie schon oben klargestellt – zu allen Punkten Vorsatz vorzuwerfen ist, nicht jedoch, dass A zu I/3 beabsichtigte dem Dienstgeber (bewusst) einen Schaden zuzufügen. A war sich wahrscheinlich auch nicht im Klaren darüber, welchen potentiell hohen Schaden die Weitergabe des MA-Verzeichnisses hätte anrichten können. Die sinngemäßen Ausführungen wonach A dem C aufgrund der Freundschaft zu K vertraut habe und insofern „das Opfer von C“ sei, waren nicht unglaubwürdig. Insofern ist A, was die möglichen, potentiellen Folgen der Taten anbelangt (Punkt I/3 - also die potentielle Eignung hohen Schaden zu verursachen) grobe Fahrlässigkeit anzulasten.

Generalpräventiv war eine Geldstrafe nach § 92 Abs. 1 Ziffer 3 BDG zwingend erforderlich. Es muss allen Mitarbeitern und Führungskräften unmissverständlich klar sein, dass sie mit dienstlich erlangten Informationen vertrauenswürdig umzugehen haben. Für die vorsätzliche, oder leichtfertige Weitergabe von Informationen, die geeignet sind persönliche Interessen zu beeinträchtigen (I/1 und I/2), oder gar staatliche Interessen und die Sicherheit der Angehörigen von Sondereinheiten zu gefährden (I/3), bzw. deren Informationsgehalt für kriminelle Gruppen ein hohen Wert darstellen kann, darf kein Raum sein. Alle Mitarbeiter im BMI müssen diesbezüglich sensibilisiert werden, weil auch sie alle letztlich für die Umsetzung der Ziele des BMI – nämlich für Sicherheit zu sorgen – mitverantwortlich sind. Der erkennende Senat der BDB stellt auch ausdrücklich fest, dass gegen A wäre eine direkte Weitergabe des Personalverzeichnisses an irgendeine andere Person außerhalb des BMI nachgewiesen worden, die Entlassung verhängt worden wäre. Eine Entlassung wurde nur deshalb nicht verfügt, weil es sich beim Empfänger der von A übermittelten Informationen um einen Polizeibeamten handelt, der auch selbst in verschiedenen polizeilichen

Einheiten Dienst verrichtete. Dass C die Infos von A selbst weitergeben würde, hätte A zwar – wie sich aus dem Chatverlauf ergibt – bei gehöriger Aufmerksamkeit vermuten können, war A aber in der Gesamtschau der Überlegungen des Senates zur Strafbemessung (spezialpräventiv) nicht gesondert als erschwerend vorzuwerfen. Generalpräventiv war eine Geldstrafe nach Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 3 BDG zwingend erforderlich. Es muss allen Mitarbeitern und Führungskräften unmissverständlich klar sein, dass sie mit dienstlich erlangten Informationen vertrauenswürdig umzugehen haben. Für die vorsätzliche, oder leichtfertige Weitergabe von Informationen, die geeignet sind persönliche Interessen zu beeinträchtigen (I/1 und I/2), oder gar staatliche Interessen und die Sicherheit der Angehörigen von Sondereinheiten zu gefährden (I/3), bzw. deren Informationsgehalt für kriminelle Gruppen ein hohen Wert darstellen kann, darf kein Raum sein. Alle Mitarbeiter im BMI müssen diesbezüglich sensibilisiert werden, weil auch sie alle letztlich für die Umsetzung der Ziele des BMI – nämlich für Sicherheit zu sorgen – mitverantwortlich sind. Der erkennende Senat der BDB stellt auch ausdrücklich fest, dass gegen A wäre eine direkte Weitergabe des Personalverzeichnisses an irgendeine andere Person außerhalb des BMI nachgewiesen worden, die Entlassung verhängt worden wäre. Eine Entlassung wurde nur deshalb nicht verfügt, weil es sich beim Empfänger der von A übermittelten Informationen um einen Polizeibeamten handelt, der auch selbst in verschiedenen polizeilichen Einheiten Dienst verrichtete. Dass C die Infos von A selbst weitergeben würde, hätte A zwar – wie sich aus dem Chatverlauf ergibt – bei gehöriger Aufmerksamkeit vermuten können, war A aber in der Gesamtschau der Überlegungen des Senates zur Strafbemessung (spezialpräventiv) nicht gesondert als erschwerend vorzuwerfen.

Spruchteil IISpruchteil römisch zwei

Wenngleich es aus dem Gesamtzusammenhang der A vorzuwerfenden Dienstpflichtverletzungen durchaus wahrscheinlich ist, dass A auch Informationen betreffend G an C weitergeben hat war zu berücksichtigen, dass letztlich unterschiedliche Versionen am PC von A und von F sichergestellt wurden. Weiters ergibt sich aus der Aktenlage, dass das Projekt G nicht der Geheimhaltung unterlag und auch sonst hatte der Senat keinen Grund anzunehmen, dass eine Offenlegung – anders als bei Spruchpunkt I/3 – öffentliche Interessen, oder die Sicherheit von Mitarbeitern des BMI gefährden könnte. Eine Verletzung privater Interessen, oder ein konkret entstandener dienstlicher Schaden waren ebensowenig erkennbar. Im Ergebnis war daher im Zweifel ein Freispruch zu fällen.

Kosten des Verfahrens

Die Kosten bestimmen sich nach § 117 Abs. 2 BDG idF BGBl I. Nr. 205/2022 und waren mit € 500,- zu bestimmen. Die Kosten bestimmen sich nach Paragraph 117, Absatz 2, BDG in der Fassung Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 205 aus 2022, und waren mit € 500,- zu bestimmen.

Zuletzt aktualisiert am

25.05.2026

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