jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Dok 2016/10/20 01080/3-DK/16

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.10.2016

Norm

BDG 1979 §43a
BDG 1979 §118 Abs1 Z2

Schlagworte

Mobbingverdacht, Einstellung

Text

-DOKNR-

DKTE_BMF_20161020_01080_3_DK_16

-ORGAN-

BM für Finanzen

-DOKTYP-

WORD

-DATUM-

20161020

-GZ-

01080/3-DK/16

-NORM-

BDG §43a

BDG §118 Abs1 Z2

-SW-

Mobbingverdacht, Einstellung

-TEXT-

SPRUCH

Die Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Finanzen, Senat I, hat im XX 2016 durch HR Mag. Wolfgang Puchleitner als Senatsvorsitzenden sowie HR Mag. Anna Holper und Oberrat Mag. Friedrich Mannsberger als weitere Mitglieder des Disziplinarsenats beschlossen, mit Bezug auf die von Beschuldigter (B) am XX.2016 eingebrachte Selbstanzeige, kein Disziplinarverfahren einzuleiten.

Begründung

B hat am XX.2016 bei der Dienstbehörde, BMF Abteilung XY, Selbstanzeige erstattet. B, Vorständin des FA YX, hat in ihrer schriftlichen Eingabe ausgeführt, dass Herr K, Teamexperte im Team Abgabensicherung des FA YX, gegen sie den Vorwurf des Mobbings erhoben habe. Nach ihrer Darstellung lag diesem Vorwurf die Bearbeitung eines Sachverhalts zugrunde, den sie als Routine Sachverhalt bezeichnet hat und der durch die nachstehenden Wesensmerkmale (wörtlich dargestellt) gekennzeichnet war:

? „Ein Abgabepflichtiger kann seine Steuerschulden nicht zahlen, er will eine ‚Lösung' besprechen (mit der Zielrichtung auf (Teil-)Nachlass in welcher Form auch immer)

? Herr K schildert mir in einem mail die grundsätzliche Situation des Abgabenschuldners.

? In derartigen Fällen fordere ich, wenn vom Sachbearbeiter nicht beigelegt, immer aktuelle Daten zur wirtschaftlichen Lage (Abfragen, Firmenbuch, Grundstücksdatenbank, EKIS, etc.) nach, um mich in den Fall einzulesen und auf ein Gespräch vorzubereiten, insbesondere wenn, wie im gegenständlichen Fall, die vorhandenen Daten im B-Verfahren nicht umfassend und noch dazu 1 Jahr alt waren."

Der zeitliche Ablauf des Sachverhalts beginnt am XX.2016 mit einem Mail des Herrn K an die Vorständin B mit dem „Betreff: Abgabepflichtiger Sch. bittet um Vorsprache bei der Amtsleitung." In diesem Mail verweist Herr K auf die fallbezogene Vorgeschichte des Abgabenschuldners, der als ehemaliger Fußballprofi und nunmehriger Co Trainer eines (damals aktuell höchstklassigen) Fallballvereines beim FA YX einen Abgabenrückstand von über € 53.000,00 ausständig hatte. Im Hinblick auf eine Schuldenregulierung habe
Herr K bereits am XX.1015 eine Anfrage an die Finanzprokuratur gerichtet, allerdings blieb diese Anfrage unbeantwortet und er habe nicht nachbohren wollen. Die vom Abgabenschuldner bisher an das FA auf seinen Steuerrückstand geleisteten Teilzahlungen könne dieser durch den Verlust des Arbeitsplatzes als Co Trainer mit XX 2016 nun nicht mehr leisten. Seine letzte Hoffnung sei nun eine Vorsprache bei der Amtsleitung. Diesem Mail war eine (etwa aus 60 Zeilen A4 bestehende) schriftliche Anfrage des Herrn K beigelegt, die dieser am XX.2015 an die Finanzprokuratur gerichtet hatte. Das Mail an die Finanzprokuratur führte im Betreff aus: „Bitte um Ratschlag betr. Schuldenregulierung". Im Einzelnen verwies er auf die Entstehung des Abgabenrückstandes von ursprünglich € 700.000, die dem Abgabenschuldner aus seiner ehemaligen Tätigkeit als Fußballprofi erwachsen waren und die er mittlerweile auf € 56.220,11 abgebaut habe. Der Abgabepflichtige habe ein Schuldenregulierungsverfahren angestrebt, das aber auch unter Inanspruchnahme der Schuldnerberatung nicht umsetzbar war. Er habe dann versucht mit seiner Hauptgläubigerin, einer Bank, eine außergerichtliche Einigung herbeizuführen, was ebenfalls misslang. Er befände sich nunmehr in einer Notsituation. Wörtlich führt Herr K aus: „Und nun beginnt die Angelegenheit kompliziert/für den Abgabenschuldner aussichtslos zu werden: Die Bank war/ist besichert durch einen monatlichen Zahlungseingang von € 437 aus einem deutschen Rentenfond (Zession) sowie durch zwei gepfändete Lebensversicherungen." Im Weiteren habe sich der Abgabepflichtige gegenüber der Bank freiwillig zur Zahlung monatlicher Teilbeträge verpflichtet. Aufgrund einer zwischenzeitig eingeleiteten Lohnpfändung durch das Finanzamt war diese Zahlung aber nicht mehr möglich. Diese Lohnpfändung aber sei auch wiederum Ursache dafür, dass der Abgabenschuldner Gefahr laufe, nunmehr seinen Arbeitsplatz als Fußball Co Trainer zu verlieren, wodurch auch keine Lohnpfändungen durch das Finanzamt mehr geführt werden könnten. Es seien daher sowohl der Abgabenschuldner als auch das Finanzamt in einer scheinbar ausweglosen Situation. Bei einem allfälligen Antrag auf Eröffnung eines Schuldenregulierungsverfahrens durch das Finanzamt sei mit dem Verlust des Arbeitsplatzes des Abgabepflichtigen zu rechnen. Für das Finanzamt sei eine Insolvenzquote nicht zu lukrieren, sodass die Nutznießerin eines solchen Verfahrens aufgrund ihrer Absonderungsrechte ausschließlich die Bank wäre. Herr K schloss seine Anfrage mit den Worten „Für entsprechenden Rat (in welche Richtung auch immer) wäre Ihnen die Abgabenbehörde sehr dankbar." Am XX.2016 antwortete die Vorständin B ebenfalls mittels Mail mit den Worten: „Sehr geehrter Herr K, zur Beurteilung benötige ich eine qualifizierte Darstellung der Daten und Fakten LG B". Am XX.2016 reagierte Herr K darauf mit folgender Antwort: „Sehr geehrte Frau B, diese meine Sachverhaltsdarstellung, in welcher meines Erachtens sämtliche entscheidenden Daten äußerst präzise und verständlich dargestellt sind (zumal es sich lediglich um einen Vorsprachetermin handelt), im Umkehrschluss als unqualifiziert zu bezeichnen, empfinde ich (in Anlehnung an die Vorkommnisse in den Jahren zuvor) als hochgradiges Mobbing gegen meine Person. Mit freundlichen Grüßen, K." Am XX.2016 erfolgte mit Bezug auf diesen Mailverkehr eine Besprechung zwischen der Vorständin B, Herrn K und dessen Teamleiterin. Die Vorständin B hat über den Inhalt dieser Besprechung folgenden AV angelegt: „Herr K gibt an, dass er

(siehe unten angefügtes mail) der Meinung ist, qualifiziert berichtet zu haben und dass meine Wortwahl ‚zur Beurteilung benötige ich eine qualifizierte Darstellung der Daten und Fakten' impliziert, dass er unqualifiziert berichtet hätte. Dies bezeichnet er als Mobbing. Auf Erläuterungen meinerseits, dass ich einen aktuellen (üblichen) Status der wirtschaftlichen Lage (Aktuelle Abfragen wie: EKIS, Firmenbuch, Grundbuch etc.) zur Vorbereitung benötige, kam die Äußerung, ‚dass es sich nur um einen Gesprächstermin handle und er dies dafür nicht für nötig halte. , Auf meine Frage, warum er nicht persönlich nachgefragt habe- noch dazu sind wir uns am Freitag den XX. zwei bis dreimal am Gang begegnet - sagte Herr K, dass er mein mail nicht als Auftrag für ein Gespräch gesehen habe.' Herr K erklärte, dass er den Mobbingvorwurf aufrechthalte. Das Gespräch wurde daraufhin von mir als beendet erklärt." Am XX.2016 erstattete Vorständin B Selbstanzeige „Mit der Bitte um Überprüfung, ob im gegenständlichen Fall der Tatbestand des Mobbing erfüllt ist." Im Weiteren führte sie aus: „Ergänzend darf ich anführen, dass es im FA YX üblich ist, wenn ein ‚Auftrag' missverständlich/unklar/etc. ist, eine kurze persönliche oder telefonische Rückfrage bei mir stattfindet. Eines expliziten ‚Gesprächsauftrages' hat es dafür noch nie bedurft."

Rechtslage

§ 43a BDG 1979 Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot): 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.
Im BDG 1979 wird der Begriff Mobbing unter § 43a BDG 1979 verwendet. Die Dienstpflicht mit der Überschrift „Achtungsvoller Umgang" ist mit einem Klammerausdruck (Mobbingverbot) ergänzt bzw. erweitert. Eine Definition des in der Überschrift verwendeten Begriffes Mobbing wird durch das Gesetz nicht gegeben.

Rechtliche Würdigung

Zur Interpretation des Begriffes Mobbing ist auszuführen: Die Arbeiterkammer führt unter dem Begriff Mobbing auf ihrer Homepage aus: „Mobbing bedeutet "jemanden anpöbeln, angreifen, attackieren". Ziel ist Ausgrenzung oder Vertreibung vom Arbeitsplatz. Mobbing macht physisch und/oder psychisch krank und zerstört das Selbstwertgefühl. Mobbing ist gekennzeichnet durch konfliktbelastete bzw. feindliche Kommunikation am Arbeitsplatz (Worte, Gesten, Gesprächsverweigerung), regelmäßige Angriffe auf eine Person über längere Zeit (und) dauernde deutliche Unterlegenheit der betroffenen Person." https://wien.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitsklima/Mobbing.html

Die Wirtschaftskammer führt unter dem Begriff Mobbing auf ihrer Homepage aus: „Mobbing ist ein Verhalten unter Arbeitnehmern, das darauf abzielt, eine Person zu verletzen, einzuschüchtern, zu entmutigen, auszugrenzen oder aus dem Arbeitsverhältnis zu drängen. Mobbing kann auch von Vorgesetzten ausgehen oder sich gegen solche richten. Doch nicht jeder Konflikt am Arbeitsplatz ist Mobbing. Damit von Mobbing gesprochen werden kann, müssen solche Handlungen häufiger, über einen längeren Zeitraum und systematisch erfolgen sowie eine erhebliche Stärke erreichen. Der Gemobbte ist meist unterlegen und sieht sich außerstande, sich zu wehren oder der Situation zu entkommen. Eine gesetzliche Definition von Mobbing gibt es in Österreich nicht. Ob Mobbing vorliegt kann immer nur anhand des konkreten Einzelfalls beurteilt werden „ (https://www.wko.at/ Content.Node/Service/Arbeitsrecht-und-Sozialrecht/Arbeitsrecht/Gleichbehandlung/Mobbing _am _Arbeitsplatz.html). Die freie Enzyklopädie Wikipedia definiert Mobbing wie folgt:

„Mobbing oder Mobben steht im engeren Sinn für „Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln." Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, andere Menschen, in der Regel ständig bzw. wiederholt und regelmäßig, zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen, beispielsweise am Arbeitsplatz. Typische Mobbinghandlungen sind die Verbreitung falscher Tatsachenbehauptungen, die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohung, soziale Isolation oder ständige Kritik an der Arbeit." https://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing

Unter Verweis auf die oben zum Begriff Mobbing dargestellten Aussagen kann mit Bezugnahme auf den vorliegenden Sachverhalt Mobbing als konfliktbehaftete Kommunikation zu verstehen sein, die darauf abzielt, eine Person zu verletzen, was auch durch die Zuteilung eines als schikanös empfundenen Auftrags erfolgen kann. Im verfahrensgegenständlichen Sachverhalt wurde mittels Kommunikation in Form eines Mails durch die Vorständin an

einen Mitarbeiter der schriftliche Auftrag erteilt, sie brauche zur Beurteilung „eine qualifizierte Darstellung der Daten und Fakten“. Der Mitarbeiter hat diese Aussage und den damit verbundenen Arbeitsauftrag offensichtlich als Schikane aufgefasst, da er der Meinung war, qualifiziert berichtet zu haben. Nach seiner Auffassung impliziere die Wortwahl der Vorständin, dass er an sie unqualifiziert berichtet hätte. Aus der Sichtweise des Mitarbeiters hatte er seinen Bericht an die Vorständin mittels Mail durch eine umfassende Darstellung der Entwicklung des Einbringungsverfahrens des Abgabepflichtigen (Anfrage an die Finanzprokuratur) ergänzt, worin er den aktuellen Sachverhalt mit einer für ihn nicht lösbaren Problemstellung dargelegt hatte. Nach den Erfordernissen der Vorständin waren die übermittelten Unterlagen allerdings nicht ausreichend, da tagesaktuelle Auszüge der Datenbanken der Finanzverwaltung nicht vorgelegen sind, die die Vorständin für notwendig erachtet hat. Den etwa zehn Monate alten Bericht an die Finanzprokuratur hat sie als ausschließliche Grundlage für eine Besprechung mit dem Abgabepflichtigen für nicht ausreichend befunden. Der Disziplinarsenat erkennt den Arbeitsauftrag der Vorständin in Anbetracht dieser konkreten Situation als richtig und notwendig, sodass es sich keineswegs um einen schikanösen Arbeitsauftrag gehandelt hat. Dies hat die Vorständin auch in einem Gespräch mit dem Mitarbeiter und dessen Teamleiterin erörtert. Die Aussage des Mitarbeiters, zur Führung eines Gesprächs mit dem Abgabepflichtigen würde die Vorständin die ergänzend angeforderten Daten gar nicht benötigen, treffen objektiv nicht zu. Eine Verhandlung in Einbringungsangelegenheiten wird üblicherweise die Tagesaktualität der Verhältnisse berücksichtigen und es liegt darüber hinaus ausschließlich im Ermessen der Leiterin des Finanzamtes, jene Unterlagen anzufordern, die sie für ihre Verfahrensmaßnahmen als notwendig erachtet. Schließlich trägt sie als Leiterin der Behörde auch die Gesamtverantwortung für alle behördlichen Entscheidungen. Der Disziplinarsenat erkennt daher im Mail der Vorständin vom XX.2016 keine Maßnahme, die als Mobbing zu bezeichnen ist. Die Formulierung der Vorständin in ihrem Mail an den Mitarbeiter hat dessen Empfindsamkeit allerdings nicht zu Unrecht berührt und es ist ihm aus der knappen Formulierung, die Vorständin benötige „eine qualifizierte Darstellung der Daten und Fakten“, durchaus zuzubilligen, dass er das Gefühl hatte, seine Arbeitsleistung (Bericht) würde im Anlassfall insgesamt als unqualifiziert kritisiert. Aber auch wenn der Mitarbeiter das Mail der Vorständin inhaltlich als nicht gerechtfertigt empfand bzw. als unangebrachte Kritik, dann hätte er noch am selben Tag, an dem er der Vorständin mehrmals begegnete, längstens jedoch am XX.2016 Gelegenheit (vgl. dazu auch § 44 BDG 1979, Unterstützungspflicht) zur Klarstellung gehabt. Aus dem Sachverhalt ist abzuleiten, dass er kein Interesse an einem klärenden Gespräch mit der Vorständin hatte und beim angeordneten Gespräch am XX.2016 vom (berechtigten) Anliegen der Vorständin nicht zu überzeugen war. Hat ein weisungsgebundener Beamter Aufträge zu erfüllen, von deren Notwendigkeit oder Sinnhaftigkeit er nicht überzeugt ist, kann er die angeordneten Maßnahmen nicht als Mobbing bezeichnen, wenn sich diese Aufträge, wie im vorliegenden Fall, als objektiv gerechtfertigt erweisen und der Mitarbeiter funktional für die Erfüllung dieser Aufträge zuständig ist. Aus den Aussagen des Mitarbeiters ist abzuleiten, dass das Verhältnis zwischen Vorständin und Mitarbeiter durch „die Vorkommnisse in den Jahren zuvor“ (wie es der Mitarbeiter ausdrückt) belastet ist. Der Mitarbeiter bezieht seinen Vorwurf des Mobbings offenbar auf mehrere Maßnahmen der Vorständin, die nicht seine Zustimmung finden. Da die dem Sachverhalt zu Grunde liegende Maßnahme der Vorständin jedoch als Einzelfall (einziger Sachverhalt der Selbstanzeige) zu beurteilen ist, ist Mobbing auch schon deshalb ausgeschlossen, da unter Mobbing grundsätzlich eine wiederholte und regelmäßige schikanöse Beeinträchtigung zu verstehen ist. Im gegenständlichen Fall ist aber, wie bereits oben dargestellt, schon der vorliegende Sachverhalt auch nicht als Einzelmaßnahme eines als Mobbing bezeichneten (länger dauernden) Verhaltens feststellbar. Der Inhalt des Mails der Vorständin B vom XX.2016 ist im Sinne des § 118 Abs. 1 Z 2 BDG 1979 keine Dienstpflichtverletzung.

-END-

Zuletzt aktualisiert am

20.03.2017

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