

TE Bvwg Erkenntnis 2026/5/29 W208 2337076-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 29.05.2026

Entscheidungsdatum

29.05.2026

Norm

BDG 1979 §112 Abs1 Z3

BDG 1979 §112 Abs2

BDG 1979 §43

BDG 1979 §43a

BDG 1979 §44

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 112 heute
2. BDG 1979 § 112 gültig ab 24.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. BDG 1979 § 112 gültig von 09.07.2019 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
5. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
6. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
7. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
8. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
9. BDG 1979 § 112 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
10. BDG 1979 § 112 gültig von 22.07.1989 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 346/1989
11. BDG 1979 § 112 gültig von 01.12.1987 bis 21.07.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 237/1987
12. BDG 1979 § 112 gültig von 01.12.1987 bis 30.11.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 47/1987
13. BDG 1979 § 112 gültig von 05.03.1983 bis 30.11.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 137/1983

1. BDG 1979 § 112 heute
2. BDG 1979 § 112 gültig ab 24.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
3. BDG 1979 § 112 gültig von 09.07.2019 bis 23.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2014 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
5. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
6. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
7. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2013 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
8. BDG 1979 § 112 gültig von 01.01.2012 bis 31.12.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
9. BDG 1979 § 112 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995

10. BDG 1979 § 112 gültig von 22.07.1989 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 346/1989
11. BDG 1979 § 112 gültig von 01.12.1987 bis 21.07.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 237/1987
12. BDG 1979 § 112 gültig von 01.12.1987 bis 30.11.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 47/1987
13. BDG 1979 § 112 gültig von 05.03.1983 bis 30.11.1987 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 137/1983

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

1. BDG 1979 § 44 heute
2. BDG 1979 § 44 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
3. BDG 1979 § 44 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1998

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

,

W208 2337076-1/10E

W208 2338323-1/ 12E

W208 2338323-1/ 12E,

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER über die Beschwerden des HR Mag. Dr. XXXX , vertreten durch PALLAUF & PARTNER RECHTSANWÄLTE, Rechtsanwalt Mag. Lukas HÖLLWERTH, gegen Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER über die Beschwerden des HR Mag. Dr. römisch 40 , vertreten durch PALLAUF & PARTNER RECHTSANWÄLTE, Rechtsanwalt Mag. Lukas HÖLLWERTH, gegen den Bescheid der LPD XXXX vom 27.01.2026, Zl. PAD/26/00133915/003/AA, betreffend vorläufige Suspendierung sowie den Bescheid der LPD römisch 40 vom 27.01.2026, Zl. PAD/26/00133915/003/AA, betreffend vorläufige Suspendierung sowie

gegen den Bescheid des Bundesdisziplinarbehörde vom 12.02.2026, Zl. 2026-0.078.040, betreffend Suspendierung, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerden werden gem § 28 Abs 2 VwGVG iVm § 112 Abs 1 Z 3 BDG als unbegründet abgewiesen und die angefochtenen Bescheide über die vorläufige Suspendierung sowie die Suspendierung bestätigt. Die Beschwerden werden gem Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 112, Absatz eins, Ziffer 3, BDG als unbegründet abgewiesen und die angefochtenen Bescheide über die vorläufige Suspendierung sowie die Suspendierung bestätigt.

B)

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

[Die Bezeichnung VAS verweist auf die Aktenseite des Aktes der vorläufigen Suspendierung, SP auf jene im Suspendierungsakt der BDB, EB auf die Seite der Disziplinaranzeige bzw deren Beilagen und VHS auf die Seite in der Verhandlungsschrift des BVwG; die Ordnungszahlen im Akt des BVwG zur Suspendierung (W208 2338323-1) werden mit OZ bezeichnet.]

1. Der Beschwerdeführer (BF) stehe in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Leiter der Abteilung „XXXX“ (im Folgenden, kurz: „Abt“) in einer Landespolizeidirektion (LPD). 1. Der Beschwerdeführer (BF) stehe in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Leiter der Abteilung „römisch 40“ (im Folgenden, kurz: „Abt“) in einer Landespolizeidirektion (LPD).

2. Mit im Spruch genannten Bescheid vom 27.01.2026 verfügte der Landespolizeidirektor als Dienstbehörde die vorläufige Suspendierung des BF (VAS 35).

3. Am gleichen Tag wurde der Gesamtakt dem Bundesamt für Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung (BAK) zur strafrechtlichen Beurteilung übermittelt (VAS 51). Der BF stehe im Verdacht

„- Ende Dezember 2024 bzw im Jänner 2025 eine XXXX Ermittlung ohne Rechtsgrundlage durchgeführt zu haben; „- Ende Dezember 2024 bzw im Jänner 2025 eine römisch 40 Ermittlung ohne Rechtsgrundlage durchgeführt zu haben;

- Mitte 2025 einen Mitarbeiter angewiesen zu haben, Pläne zu vernichten, welche aufgrund einer Anordnung der Staatsanwaltschaft (StA) auszufolgen gewesen wären;

- Ende 2025 einen Mitarbeiter angewiesen zu haben, einen Mitarbeiter in einem Bewerbungsverfahren zum XXXX in einem Referat der Abteilung bewusst – entgegen der Sachlage – schlechter zu beschreiben, damit ein anderer von ihm präferierter Bediensteter die Planstelle in einem Folgebesetzungsverfahren erhält.“ - Ende 2025 einen Mitarbeiter angewiesen zu haben, einen Mitarbeiter in einem Bewerbungsverfahren zum römisch 40 in einem Referat der Abteilung bewusst – entgegen der Sachlage – schlechter zu beschreiben, damit ein anderer von ihm präferierter Bediensteter die Planstelle in einem Folgebesetzungsverfahren erhält.“

4. Am 24.02.2026 erhob der Rechtsvertreter (RV) des BF Beschwerde gegen den dem BF am 27.01.2026 zugestellten Bescheid über die vorläufige Suspendierung beim BVwG. Die Beschwerde wurde am 27.02.2026 dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt (registriert unter W208 2337076-1) und die Abweisung der Beschwerde beantragt (VAS 4). 4. Am 24.02.2026 erhob der Rechtsvertreter Regierungsvorlage des BF Beschwerde gegen den dem BF am 27.01.2026 zugestellten Bescheid über die vorläufige Suspendierung beim BVwG. Die Beschwerde wurde am 27.02.2026 dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt (registriert unter W208 2337076-1) und die Abweisung der Beschwerde beantragt (VAS 4).

5. Die BDB sprach mit dem im Spruch genannten Bescheid vom 12.02.2026 die Suspendierung des BF aus.

6. Am 05.03.2026 erhob der RV des BF auch Beschwerde gegen diesen dem BF am 16.02.2026 zugestellten Bescheid über die Suspendierung beim BVwG. Die Beschwerde wurde am 11.03.2026 dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt (registriert unter W208 2338323-1) und die Abweisung der Beschwerde beantragt. 6. Am 05.03.2026 erhob der

Regierungsvorlage des BF auch Beschwerde gegen diesen dem BF am 16.02.2026 zugestellten Bescheid über die Suspendierung beim BVwG. Die Beschwerde wurde am 11.03.2026 dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt (registriert unter W208 2338323-1) und die Abweisung der Beschwerde beantragt.

7. Das BVwG verband die beiden Beschwerdeverfahren und führte am 10.04.2026 eine mündliche Verhandlung durch (OZ 3), bei der neben dem BF und seinem RV auch Vertreter der beiden belangten Behörden anwesend waren. Wobei der Disziplinaranwalt auch die Dienstbehörde vertrat. 7. Das BVwG verband die beiden Beschwerdeverfahren und führte am 10.04.2026 eine mündliche Verhandlung durch (OZ 3), bei der neben dem BF und seinem Regierungsvorlage auch Vertreter der beiden belangten Behörden anwesend waren. Wobei der Disziplinaranwalt auch die Dienstbehörde vertrat.

Aufgrund der erst kurz vor der Verhandlung dem BF und dem BVwG zugestellten Disziplinaranzeige vom 02.04.2026 (OZ 5, OZ 6, OZ 8 [Inhaltsverzeichnis der 859 Seiten starken Anzeige plus Beilagen]), die weitere umfangreiche Vorwürfe gegen den BF enthielt, und von der Dienstbehörde noch vorzulegender Beweismittel (OZ 9), wurde nach Schluss der Verhandlung eine Stellungnahmefrist bis 06.05.2026 eingeräumt, die auf Antrag des RV auf 20.05.2026 verlängert wurde (OZ 10). Aufgrund der erst kurz vor der Verhandlung dem BF und dem BVwG zugestellten Disziplinaranzeige vom 02.04.2026 (OZ 5, OZ 6, OZ 8 [Inhaltsverzeichnis der 859 Seiten starken Anzeige plus Beilagen]), die weitere umfangreiche Vorwürfe gegen den BF enthielt, und von der Dienstbehörde noch vorzulegender Beweismittel (OZ 9), wurde nach Schluss der Verhandlung eine Stellungnahmefrist bis 06.05.2026 eingeräumt, die auf Antrag des Regierungsvorlage auf 20.05.2026 verlängert wurde (OZ 10).

8. Mit Schriftsatz vom 20.05.2026 brachte der BF eine 33-seitige Stellungnahme mit 5 Beilagen ein (OZ 11).

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Zum Beschwerdeführer

Der BF steht seit 1991 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Polizist und ist nach seinem nebenberuflichen Studium der Rechtswissenschaften und mehreren beruflichen Verwendungen als Jurist, seit XXXX .2016 Führungskraft und Abteilungsleiter der im Punkt I.1. angeführten Abt der LPD XXXX . Als solcher führt er XXXX Mitarbeiter:innen. Der BF steht seit 1991 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Polizist und ist nach seinem nebenberuflichen Studium der Rechtswissenschaften und mehreren beruflichen Verwendungen als Jurist, seit römisch 40 .2016 Führungskraft und Abteilungsleiter der im Punkt römisch eins.1. angeführten Abt der LPD römisch 40 . Als solcher führt er römisch 40 Mitarbeiter:innen.

Zu seinen Aufgaben gehören neben der Leitung der Abt, die Medienarbeit in Abstimmung mit der Medienstelle der LPD und Kontaktpflege mit Ämtern, Behörden sowie politischen Parteien der Landesregierung.

1.2. Zum Sachverhalt

Der BF steht nach den Ausführungen im Akt zur vorläufigen Suspendierung im begründeten Verdacht, dass er

„A. durch seinen Führungsstil seit mindestens dem Jahr 2020 fortlaufend den Betriebsfrieden innerhalb der Abt zerstört und dazu beigetragen habe, dass mehrere Bedienstete ua arbeitsbedingte Erkrankungen bzw Stressfolgeerkrankungen aufweisen würden. Weiters, dass er einzelne Mitarbeiter bewusst mobben (= Bossinghandlungen) würde.“

Die Vorwürfe wurden im Bescheid sodann näher ausgeführt und auf Stellungnahmen von Mitarbeitern (zwei davon Angehörige der Personalvertretung) verwiesen (VAS 37):

RL XXXX (O) gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, der BF habe ihm gesagt, er müsse auf die „alten Mitarbeiter“, insb auf den DA-Vorsitzenden XXXX (W) „aufpassen“ diese würden ihn „ausnutzen“ (VAS 57, 64). Einem Mitarbeiter, XXXX (R) habe er zu verstehen gegeben, dass er unerwünscht sei, weil er aufgrund von Fortbildungen immer wieder abwesend gewesen sei, durch Worte wie „irgendeine Kellerplanstelle, werde wir schon finden“ (VAS 57, 109). Einen anderen Mitarbeiter, XXXX (F), habe der BF vor versammelte Mannschaft, wegen Versendung eines seiner Ansicht nach „sinnlosen“ Mail kritisiert und diesen damit gekränkt (VAS 61). Er habe nicht nachvollziehbare und unsachliche Ablehnungen von Ansuchen zum Abbau von „Plusstunden“ getroffen (VAS 63). Er habe Leistungsorientierten Vergütungen (LOV – das sind Belohnungen) ua unsachlich und nicht nachvollziehbar

innerhalb der Abteilungsleitung und nicht an die Mannschaft vergeben (VAS 64). Er habe ihm (O) gegenüber den Mitarbeiter XXXX als „überholt“ bezeichnet. Hinsichtlich eines weiteren Mitarbeiters, Al XXXX habe er ihm (O) empfohlen, diesen zu „filetieren“ wenn er nicht „G'scheit tue“ und als sein Führungsmotte „Zuckerbrot und Peitsche“ genannt. Der BF habe eine kränkende, bevormundende und hochmütige Art, zeige mangelhafte Achtung und Wertschätzung und betreibe Micromanagement (VAS 68). Er lasse emotionsgeladen gegensätzliche Kritik nicht zu, Gesprächspartner nicht ausreden und spiele Menschen in persönlichen Gesprächen gegeneinander aus (VAS 69). RL römisch 40 (O) gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, der BF habe ihm gesagt, er müsse auf die „alten Mitarbeiter“, insb auf den DA-Vorsitzenden römisch 40 (W) „aufpassen“ diese würden ihn „ausnutzen“ (VAS 57, 64). Einem Mitarbeiter, römisch 40 (R) habe er zu verstehen gegeben, dass er unerwünscht sei, weil er aufgrund von Fortbildungen immer wieder abwesend gewesen sei, durch Worte wie „irgendeine Kellerplanstelle, werde wir schon finden“ (VAS 57, 109). Einen anderen Mitarbeiter, römisch 40 (F), habe der BF vor versammelte Mannschaft, wegen Versendung eines seiner Ansicht nach „sinnlosen“ Mail kritisiert und diesen damit gekränkt (VAS 61). Er habe nicht nachvollziehbare und unsachliche Ablehnungen von Ansuchen zum Abbau von „Plusstunden“ getroffen (VAS 63). Er habe Leistungsorientierten Vergütungen (LOV – das sind Belohnungen) ua unsachlich und nicht nachvollziehbar innerhalb der Abteilungsleitung und nicht an die Mannschaft vergeben (VAS 64). Er habe ihm (O) gegenüber den Mitarbeiter römisch 40 als „überholt“ bezeichnet. Hinsichtlich eines weiteren Mitarbeiters, Al römisch 40 habe er ihm (O) empfohlen, diesen zu „filetieren“ wenn er nicht „G'scheit tue“ und als sein Führungsmotte „Zuckerbrot und Peitsche“ genannt. Der BF habe eine kränkende, bevormundende und hochmütige Art, zeige mangelhafte Achtung und Wertschätzung und betreibe Micromanagement (VAS 68). Er lasse emotionsgeladen gegensätzliche Kritik nicht zu, Gesprächspartner nicht ausreden und spiele Menschen in persönlichen Gesprächen gegeneinander aus (VAS 69).

F gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, bei einer Besprechung mit dem BF am 18.07.2024 (VAS 100) habe dieser einen XXXX -Akt als „Arschloch-OP“ bezeichnet und gesagt die Besprechungen mit der Staatsanwaltschaft (StA) würden ihm „am Oasch gehen“. Der Akt sei „ein Schaß“, sowie ihm ein Disziplinarverfahren angedroht, wenn er den Akt nicht abschließe und ihn an die StA schicke. Am 22.07.2024 (VAS 102) sei er vor anderen Kollegen lautstark, damit konfrontiert worden, dass ihm gesagt werden müsse, wie er zu ermitteln habe und er mit seinen Akten nicht zurechtkomme. Die anderen Besprechungsteilnehmer hätten sich danach bei ihm fassungslos gezeigt über das unangemessene Verhalten des BF. Am 26.07.2024 (VAS 102) sei er für den BF erkennbar zu Unrecht der unsachgemäßen Lüftung des Journaldienstraumes beschuldigt worden. Ab dem 08.08.2024 (VAS 102, 103), wo der BF offenbar genervt von ihm die Bürotür zugeschlagen habe, habe ihm der BF rund ein Jahr lang, teilweise auch vor versammelter Mannschaft, mehr oder weniger subtil zu Verstehen gegeben, dass er „unten durch“ sei, sich auf „dünnem Eis“ bewege. Er „aufpassen“ solle. Er sei nicht begrüßt worden und habe keine Antworten auf seine Fragen bekommen. 2025 (VAS 103) habe ihm der BF auf seine Frage, warum er bei der Ausschreibung eines A1-Arbeitsplatzes nicht berücksichtigt worden sei freudig grinsend mitgeteilt, dass er (der BF) in erster Linie dafür verantwortlich sei. Er (als Vorgesetzter) und ein Mitarbeiter seien vom BF – obwohl er gewusst habe, dass ein technischer Fehler bei der Zeitkartenabrechnung vorgelegen sei – wegen dieser mit den Worten gemäßregelt worden, dass sie „aufpassen sollten“ diese „früher machen“ etc. Die Stimmung unter dem Stammpersonal sei wegen der mangelnden Wertschätzung, insb der Kollegen im Exekutivdienstschema schlecht bzw nahezu katastrophal (VAS 104). F gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, bei einer Besprechung mit dem BF am 18.07.2024 (VAS 100) habe dieser einen römisch 40 -Akt als „Arschloch-OP“ bezeichnet und gesagt die Besprechungen mit der Staatsanwaltschaft (StA) würden ihm „am Oasch gehen“. Der Akt sei „ein Schaß“, sowie ihm ein Disziplinarverfahren angedroht, wenn er den Akt nicht abschließe und ihn an die StA schicke. Am 22.07.2024 (VAS 102) sei er vor anderen Kollegen lautstark, damit konfrontiert worden, dass ihm gesagt werden müsse, wie er zu ermitteln habe und er mit seinen Akten nicht zurechtkomme. Die anderen Besprechungsteilnehmer hätten sich danach bei ihm fassungslos gezeigt über das unangemessene Verhalten des BF. Am 26.07.2024 (VAS 102) sei er für den BF erkennbar zu Unrecht der unsachgemäßen Lüftung des Journaldienstraumes beschuldigt worden. Ab dem 08.08.2024 (VAS 102, 103), wo der BF offenbar genervt von ihm die Bürotür zugeschlagen habe, habe ihm der BF rund ein Jahr lang, teilweise auch vor versammelter Mannschaft, mehr oder weniger subtil zu Verstehen gegeben, dass er „unten durch“ sei, sich auf „dünnem Eis“ bewege. Er „aufpassen“ solle. Er sei nicht begrüßt worden und habe keine Antworten auf seine Fragen bekommen. 2025 (VAS 103) habe ihm der BF auf seine Frage, warum er bei der Ausschreibung eines A1-Arbeitsplatzes nicht berücksichtigt worden sei freudig grinsend mitgeteilt, dass er (der BF) in erster Linie dafür verantwortlich sei. Er (als Vorgesetzter) und ein Mitarbeiter seien vom BF – obwohl er gewusst habe, dass ein technischer Fehler bei der

Zeitkartenabrechnung vorgelegen sei – wegen dieser mit den Worten gemäßregelt worden, dass sie „aufpassen sollten“ diese „früher machen“ etc. Die Stimmung unter dem Stammpersonal sei wegen der mangelnden Wertschätzung, insb der Kollegen im Exekutivdienstschema schlecht bzw nahezu katastrophal (VAS 104).

XXXX (J) gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, dass der BF einen Führungsstil pflege der einer systematischen Unterdrückung gleichkomme und dieser bei zwei Kollegen (XXXX [S] und XXXX [M]) bereits gesundheitliche Auswirkungen habe. Er missachte auch die Personalvertretung (VAS 110, 109). Weiters führte er diverse Beispiele an, wo der BF durch Drohungen Mitarbeiter zu beeinflussen versucht habe, sich für ausgeschriebene Arbeitsplätze zu bewerben oder nicht zu bewerben. Er habe auch gesagt, dass es „im Leben nur um Macht oder Geld“ gehe (VAS 107, 108). Gleich zu Beginn seiner Dienstzeit habe er XXXX (H), seinen neunten Vorgesetzten) ihm gegenüber als „komisch“ bezeichnet und ihm geraten sofort zu ihm zu kommen, wenn irgendetwas sein sollte. Er habe in der Folge noch keine bessere Führungskraft als H erlebt und erkannt, dass der BF ihn (J) als „Spitzel“ gegen diesen habe einsetzen wollen (VAS 106). Er berichtete auch von einem Teamentwicklungsseminar 2019/2020 der Führungskräfte, wegen Mobbinghandlung aufgrund von Vorgängen zwischen dem BF und einem weiteren Mitarbeiter, XXXX (VAS 106). Mitarbeitergespräche (LED-Gespräche) seien Monologe gewesen und habe der BF die Kollegen nicht ausreden lassen. Es sei ihm nur darum gegangen diese zu „übertrumpfen“ (VAS 109). römisch 40 (J) gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, dass der BF einen Führungsstil pflege der einer systematischen Unterdrückung gleichkomme und dieser bei zwei Kollegen (römisch 40 [S] und römisch 40 [M]) bereits gesundheitliche Auswirkungen habe. Er missachte auch die Personalvertretung (VAS 110, 109). Weiters führte er diverse Beispiele an, wo der BF durch Drohungen Mitarbeiter zu beeinflussen versucht habe, sich für ausgeschriebene Arbeitsplätze zu bewerben oder nicht zu bewerben. Er habe auch gesagt, dass es „im Leben nur um Macht oder Geld“ gehe (VAS 107, 108). Gleich zu Beginn seiner Dienstzeit habe er römisch 40 (H), seinen neunten Vorgesetzten) ihm gegenüber als „komisch“ bezeichnet und ihm geraten sofort zu ihm zu kommen, wenn irgendetwas sein sollte. Er habe in der Folge noch keine bessere Führungskraft als H erlebt und erkannt, dass der BF ihn (J) als „Spitzel“ gegen diesen habe einsetzen wollen (VAS 106). Er berichtete auch von einem Teamentwicklungsseminar 2019 aus 2020, der Führungskräfte, wegen Mobbinghandlung aufgrund von Vorgängen zwischen dem BF und einem weiteren Mitarbeiter, römisch 40 (VAS 106). Mitarbeitergespräche (LED-Gespräche) seien Monologe gewesen und habe der BF die Kollegen nicht ausreden lassen. Es sei ihm nur darum gegangen diese zu „übertrumpfen“ (VAS 109).

M gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 19.01.2026 an, der BF habe ihn und einen weiteren Kollegen, XXXX (CK) anlässlich eines Besuches der XXXX im Juli 2023 bloßgestellt und ihnen eröffnet, sie sollten „sich nicht wichtigmachen“. Er habe im Juli 2025, anlässlich des Besuchs des XXXX , bereits vohn ihm (M) vereinbarte Abmachungen vor allen in Frage gestellt (VAS 112). Ihn im September 2025, anlässlich eines Besuchs der XXXX am Telefon „angeschrien“ (VAS 113). Anlässlich des oa Besuchs des XXXX im Juli 2025 habe der BF als Kommandant vor allen Wein an der Bar konsumiert (VAS 113). Er habe auch mehrfach (2023 – 2025), versucht ihn von Bewerbungen abzuhalten bzw einmal (2025) sogar, vor ihm seine Daten mit jenen eines Mitbewerbers (XXXX) verglichen und ihm eröffnet, dass dieser das Verfahren gewinnen werde (VAS 113, 114). M gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 19.01.2026 an, der BF habe ihn und einen weiteren Kollegen, römisch 40 (CK) anlässlich eines Besuches der römisch 40 im Juli 2023 bloßgestellt und ihnen eröffnet, sie sollten „sich nicht wichtigmachen“. Er habe im Juli 2025, anlässlich des Besuchs des römisch 40 , bereits vohn ihm (M) vereinbarte Abmachungen vor allen in Frage gestellt (VAS 112). Ihn im September 2025, anlässlich eines Besuchs der römisch 40 am Telefon „angeschrien“ (VAS 113). Anlässlich des oa Besuchs des römisch 40 im Juli 2025 habe der BF als Kommandant vor allen Wein an der Bar konsumiert (VAS 113). Er habe auch mehrfach (2023 – 2025), versucht ihn von Bewerbungen abzuhalten bzw einmal (2025) sogar, vor ihm seine Daten mit jenen eines Mitbewerbers (römisch 40) verglichen und ihm eröffnet, dass dieser das Verfahren gewinnen werde (VAS 113, 114).

XXXX (B) gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 19.01.2026 an, der BF habe die Kollegen in der Öffentlichkeit verurteilt, wenn diese in Ihrer Freizeit oder im Krankenstand das Mobiltelefon nicht abgehoben hätten (VAS 117). Der BF lobe Kollegen, ziehe aber, wenn diese nicht da seien, über sie her und rücke sie in ein schlechtes Licht. Wenngleich er auch helfe, wenn ein Kollege in eine Notlage gerate und nicht alles schlecht sei, was er mache, würde er beim kleinsten Fehler quasi ein Redeverbot verhängen und keine Erklärungen dulden (VAS 118). römisch 40 (B) gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 19.01.2026 an, der BF habe die Kollegen in der Öffentlichkeit verurteilt, wenn diese in Ihrer Freizeit oder im Krankenstand das Mobiltelefon nicht abgehoben hätten (VAS 117). Der BF lobe

Kollegen, ziehe aber, wenn diese nicht da seien, über sie her und rücke sie in ein schlechtes Licht. Wenngleich er auch helfe, wenn ein Kollege in eine Notlage gerate und nicht alles schlecht sei, was er mache, würde er beim kleinsten Fehler quasi ein Redeverbot verhängen und keine Erklärungen dulden (VAS 118).

W gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, der BF pflege einen stark bevormundenden und herablassenden Führungsstil der von fehlender Wertschätzung, ausgeprägtem Micromanagement und einen hochmütigen Umgangston geprägt sei. In einzelnen Fällen seien ihm idZ schon körperliche Verschleiß und Erschöpfungszustände geschildert worden, deshalb sei der arbeitsmedizinische Dienst (AMD) Fr. Dr. XXXX eingeschaltet worden (VAS 136). Sodann schilderte der W einen Beeinflussungsversuch des BF hinsichtlich einer Bewerbung im Mai 2025 (VAS 136), die nichtnachvollziehbare Unterlassung der Befassung der Personalvertretung und Vergabe von Belohnungen, sog leistungsorientierter Vergütungen, LOV (VAS 137). Ein Kanzleimitarbeiter, XXXX (ER), habe, im Auftrag des BF EKIS- und Verwaltungsanfragen ohne Aktenzahl durchführen müssen (VAE 139). ER gab allerdings bei einer diesbezüglichen niederschriftlichen Befragung am 22.01.2026 an, sich nicht an Privatabfragen erinnern zu können, er habe aber keine Wertschätzung erhalten und sei das Betriebsklima schlecht (VAE 176, 177). Der BF habe bei einer gerichtlichen angeordneten Hausdurchsuchung am 24.11.2025, trotzdem er einen Dienstbeginn um 05:30 Uhr angeordnet habe, den Bediensteten befohlen, dass diese keine Überstunden, sondern bis 07:00 Uhr nur Plusstunden legen dürfen (VAE 140). Anlässlich der Eröffnungsfeierlichkeiten zu den XXXX am 27.02.2022 habe der BF sich im Restaurant „XXXX“, des Wartens müde, als behördlicher Leiter, zwei Achtel Wein und einen Gin-Tonic an der öffentlich einsehbaren Bar bestellt (VAS 142). Der BF habe immer wieder Mitarbeiter herabgewürdigt: 2021 habe der BF XXXX als „Zivilversager und Dampfplauderer“ (VAS 144) und im März 2022 XXXX als „senilen Typen“ bezeichnet (VAS 143). Von März bis Mai 2022 habe er gegen den S unsachlich ein Disziplinarverfahren eingeleitet und diesen dahingehend beraten, dass er sich keinen Rechtsbeistand nehmen und nicht so viel Lärm um die Sache machen solle (VAS 143). Im Mai 2023 habe er GI XXXX (D) als „Messi“ bezeichnet (VAS 143). Er habe entgegen den Vorgaben alle LED-Gespräche selbst geführt, den Bediensteten keine Vorbereitungszeit gegeben, diese nicht ausreden lassen und auch die Dokumentation nicht ausgehändigt. Er habe systematisch Einzelgespräche mit Mitarbeitern geführt, um diese gegeneinander „auszuspielen“. Der BF benütze auch seine Dienststellung und ersuche mit dem Dienst-Kfz Privatfahrten durchzuführen, wie Fahrten mit Gattin, im Krankenstand, Möbeltransporte (VAS 146). Der BF glaube, wenn er Lobeshymnen in seine Montagsprotokolle hinein formuliere, habe er ein Alibi, das sei aber nur eine „gespielte“ Wertschätzung (VAS 148). W gab beispielsweise in seiner Stellungnahme vom 20.01.2026 an, der BF pflege einen stark bevormundenden und herablassenden Führungsstil der von fehlender Wertschätzung, ausgeprägtem Micromanagement und einen hochmütigen Umgangston geprägt sei. In einzelnen Fällen seien ihm idZ schon körperliche Verschleiß und Erschöpfungszustände geschildert worden, deshalb sei der arbeitsmedizinische Dienst (AMD) Fr. Dr. römisch 40 eingeschaltet worden (VAS 136). Sodann schilderte der W einen Beeinflussungsversuch des BF hinsichtlich einer Bewerbung im Mai 2025 (VAS 136), die nichtnachvollziehbare Unterlassung der Befassung der Personalvertretung und Vergabe von Belohnungen, sog leistungsorientierter Vergütungen, LOV (VAS 137). Ein Kanzleimitarbeiter, römisch 40 (ER), habe, im Auftrag des BF EKIS- und Verwaltungsanfragen ohne Aktenzahl durchführen müssen (VAE 139). ER gab allerdings bei einer diesbezüglichen niederschriftlichen Befragung am 22.01.2026 an, sich nicht an Privatabfragen erinnern zu können, er habe aber keine Wertschätzung erhalten und sei das Betriebsklima schlecht (VAE 176, 177). Der BF habe bei einer gerichtlichen angeordneten Hausdurchsuchung am 24.11.2025, trotzdem er einen Dienstbeginn um 05:30 Uhr angeordnet habe, den Bediensteten befohlen, dass diese keine Überstunden, sondern bis 07:00 Uhr nur Plusstunden legen dürfen (VAE 140). Anlässlich der Eröffnungsfeierlichkeiten zu den römisch 40 am 27.02.2022 habe der BF sich im Restaurant „römisch 40“, des Wartens müde, als behördlicher Leiter, zwei Achtel Wein und einen Gin-Tonic an der öffentlich einsehbaren Bar bestellt (VAS 142). Der BF habe immer wieder Mitarbeiter herabgewürdigt: 2021 habe der BF römisch 40 als „Zivilversager und Dampfplauderer“ (VAS 144) und im März 2022 römisch 40 als „senilen Typen“ bezeichnet (VAS 143). Von März bis Mai 2022 habe er gegen den S unsachlich ein Disziplinarverfahren eingeleitet und diesen dahingehend beraten, dass er sich keinen Rechtsbeistand nehmen und nicht so viel Lärm um die Sache machen solle (VAS 143). Im Mai 2023 habe er GI römisch 40 (D) als „Messi“ bezeichnet (VAS 143). Er habe entgegen den Vorgaben alle LED-Gespräche selbst geführt, den Bediensteten keine Vorbereitungszeit gegeben, diese nicht ausreden lassen und auch die Dokumentation nicht ausgehändigt. Er habe systematisch Einzelgespräche mit Mitarbeitern geführt, um diese gegeneinander „auszuspielen“. Der BF benütze auch seine Dienststellung und ersuche mit dem Dienst-Kfz Privatfahrten

durchzuführen, wie Fahrten mit Gattin, im Krankenstand, Möbeltransporte (VAS 146). Der BF glaube, wenn er Lobeshymnen in seine Montagsprotokolle hinein formuliere, habe er ein Alibi, das sei aber nur eine „gespielte“ Wertschätzung (VAS 148).

„B. ca Ende Dezember 2024 bzw im Jänner 2025 eine XXXX Ermittlung – er hätte sich an der Polizeiinspektion XXXX gegenüber einer Zielperson als BFA-Mitarbeiter ausgegeben – in der Sache XXXX ohne Rechtsgrundlage durchgeführt habe und stünde dadurch im Verdacht des § 302 StGB. Die weiteren Ermittlungen würden durch das BAK geführt (VAS 42).“ „B. ca Ende Dezember 2024 bzw im Jänner 2025 eine römisch 40 Ermittlung – er hätte sich an der Polizeiinspektion römisch 40 gegenüber einer Zielperson als BFA-Mitarbeiter ausgegeben – in der Sache römisch 40 ohne Rechtsgrundlage durchgeführt habe und stünde dadurch im Verdacht des Paragraph 302, StGB. Die weiteren Ermittlungen würden durch das BAK geführt (VAS 42).“

Der Vorwurf basiert auf einem Aktenvermerk des S, VAS 123) und einer niederschriftlich festgehaltenen Zeugenaussage des S vom 22.01.2026 (VAS 192 f, Niederschrift mit S: Bei der dieser seine Angaben bestätigte und auch zu einer vom BF zunächst angeordneten, aber von ihm [S] abgelehnten Sicherstellung bzw Zerstörung des Mobiltelefons der Zielperson Auskunft gab).

„C. Mitte 2025 den Mitarbeiter S angewiesen habe, sichergestellte Bombenbaupläne zu „verlieren“, welche auf Grund einer Anordnung der Staatsanwaltschaft nach einem eingestellten Verfahren an den Verdächtigen wieder auszufolgen gewesen wären. Erst nachdem sich dieser geweigert habe, habe der B von seinem Vorhaben Abstand genommen. Die weiteren Ermittlungen würden durch das BAK geführt (VAS 42).“

Der Vorwurf basiert auf einem Aktenvermerk des S (VAS 125) und der niederschriftlich festgehaltenen Zeugenaussage des S vom 22.01.2026 (VAS 194).

„D. Ende 2025 seine Stellvertreterin Hofrätin XXXX (E) angewiesen, M in einem Bewerbungsverfahren zum XXXX des Referat XXXX bewusst schlechter zu beschreiben, damit ein anderer von ihm präferierter Bediensteter (XXXX) die Planstelle in einem Folgebesetzungsverfahren (XXXX -Referat) erhält. Es bestehe der Verdacht, dass die Beschreibung im Widerspruch zur wahren Sachlage und insb früheren Beschreibungen des M stehe und sei auch dieses Faktum dem BAK im Sinne des § 4 BAK-G zur weiteren Ermittlung angeboten worden (AS 42).“ „D. Ende 2025 seine Stellvertreterin Hofrätin römisch 40 (E) angewiesen, M in einem Bewerbungsverfahren zum römisch 40 des Referat römisch 40 bewusst schlechter zu beschreiben, damit ein anderer von ihm präferierter Bediensteter (römisch 40) die Planstelle in einem Folgebesetzungsverfahren (römisch 40 -Referat) erhält. Es bestehe der Verdacht, dass die Beschreibung im Widerspruch zur wahren Sachlage und insb früheren Beschreibungen des M stehe und sei auch dieses Faktum dem BAK im Sinne des Paragraph 4, BAK-G zur weiteren Ermittlung angeboten worden (AS 42).“

Dieser Vorwurf basiert auf der Aussage des Mitarbeiters O vom 20.01.2026 (VAS 65, 66).

„E. Aussage/Weisung, dass das Mobiltelefon eines Festgenommenen (rechtsgrundlos) zu vernichten ist (Frühjahr 2025).“

Dieser Vorwurf basiert auf der Aussage des Mitarbeiters S vom 22.01.2026 (VAS 192).

„F. Nichtumsetzen eines BMI Erlasses zum XXXX , wo die Anmietung eines Büros geregelt ist und der BF „Erlass – was interessiert mi a Erlass.“, geäußert und dies abgelehnt habe (VAS 128).“ „F. Nichtumsetzen eines BMI Erlasses zum römisch 40 , wo die Anmietung eines Büros geregelt ist und der BF „Erlass – was interessiert mi a Erlass.“, geäußert und dies abgelehnt habe (VAS 128).“

Dieser Vorwurf basiert auf der Aussage des Mitarbeiters S vom 20.01.2026 (VAS 128). Er ist in der später erstatteten Disziplinaranzeige nicht mehr enthalten und war daher im Zuge der Entscheidung des BVwG auch nicht mehr darauf einzugehen.

„G. Unsachliche Kritik und Herabwürdigung

- 2025 und laufend des Abteilungsleiters und der Stellvertreterin der Personalabteilung als: „unfähig“, „umsonst“, „schofft es net“, „zu deppert“— Jahr (VAS 60);
- 2025, des Abteilungsleiters der Personalabteilung Mag. XXXX (Z), in dem er ihm gegenüber dem W unterstellte, überfordert zu sein und den „Sauhaufen“ Personalabteilung nicht in Griff zu haben und dann auch die dortigen Mitarbeiter persönlich niedergemacht und angeschrien habe (VAS 139, 140, 189); • 2025, des Abteilungsleiters der

Personalabteilung Mag. römisch 40 (Z), in dem er ihm gegenüber dem W unterstellte, überfordert zu sein und den „Sauhaufen“ Personalabteilung nicht in Griff zu haben und dann auch die dortigen Mitarbeiter persönlich niedergemacht und angeschrien habe (VAS 139, 140, 189);

- der stv. Abteilungsleiterin der Personalabteilung Mag. XXXX (L), als „Rotzdirndl“, „für ihr Geschau konn sie nix“ — Jahr 2025 und laufend (VAS 60, 185 ff);
- der stv. Abteilungsleiterin der Personalabteilung Mag. römisch 40 (L), als „Rotzdirndl“, „für ihr Geschau konn sie nix“ — Jahr 2025 und laufend (VAS 60, 185 ff);
- des früheren Außenstellenleiter der XXXX in XXXX (Familienname XXXX), durch Bezeichnung in Besprechungen als „Hirsch“ (VAS 143);
- des früheren Außenstellenleiter der römisch 40 in römisch 40 (Familienname römisch 40), durch Bezeichnung in Besprechungen als „Hirsch“ (VAS 143);
- des jungen Polizeioffiziers der Einsatzabteilung XXXX (A)— im Sommer 2025 (XXXX), anlässlich einer Besprechung mit dem W als „Rotzlöffel“ bezeichnet hat (VAS 141);
- des jungen Polizeioffiziers der Einsatzabteilung römisch 40 (A)— im Sommer 2025 (römisch 40), anlässlich einer Besprechung mit dem W als „Rotzlöffel“ bezeichnet hat (VAS 141);
- der Mitarbeiter:innen des XXXX durch Bezeichnung unter anderem als „Würstelkocher“ und „Sauhaufen“, „die nehmen jeden, der halbwegs rechtschreiben kann und die Grundrechnungsarten beherrscht“, laufend (VAS 99, 142);
- der Mitarbeiter:innen des römisch 40 durch Bezeichnung unter anderem als „Würstelkocher“ und „Sauhaufen“, „die nehmen jeden, der halbwegs rechtschreiben kann und die Grundrechnungsarten beherrscht“, laufend (VAS 99, 142);
- der Teilnehmer des E2a Kurs und generell von Mitarbeitern der Verwendungsgruppe E2a, als „Knedelkurs“ oder „Knödelkurs“- Absolventen (VAS 59, 104, 109, 126);
- Aussage gegenüber dem Mitarbeiter B: „Es ist schon sche beim XXXX, so ein klasser Dienst, niemand darf sich beschweren, seid froh, dass ihr nicht im Straßengraben arbeiten müsst, jetzt fehlt nur noch eine Hand, die meine Eier von unten krault.“ — mehrmalig 2023 bis 2024 (VAS 118).“
- Aussage gegenüber dem Mitarbeiter B: „Es ist schon sche beim römisch 40, so ein klasser Dienst, niemand darf sich beschweren, seid froh, dass ihr nicht im Straßengraben arbeiten müsst, jetzt fehlt nur noch eine Hand, die meine Eier von unten krault.“ — mehrmalig 2023 bis 2024 (VAS 118).“

Die oa Verdachtsgründe waren Hintergrund der vorläufigen Suspendierung.

Im Akt der LPD findet sich noch eine anonyme E-Mail vom 21.01.2026 (VAS 183), wo sinngemäß angeführt wurde, dass sich der BF, obwohl dafür nicht zuständig, sich für einen Todesfall in seiner Heimatgemeinde (angeblich Suizid) interessiert und versucht habe an Informationen diesbezüglich zu kommen. Er sei auch bei der Obduktion, bei der Hinweise für Fremdverschulden gefunden worden seien, überraschend aufgetaucht und habe die Freigabe der Leiche noch vor der offiziellen Freigabe durch das Landeskriminalamt erwirkt. Er habe auch Informationen zum Nichtauffinden eines Abschiedsbriefes gehabt, wo er behauptet habe, dass dieser verbrannt worden sei.

Weiters findet sich darin eine Stellungnahme der Ärztin Dr.in XXXX, des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) vom 09.01.2026, wo von dieser angeführt wurde, dass Dienstnehmer der Abt des BF durch die konflikthafter Auseinandersetzungen mit dem BF massiv belastet seien und bereits teilweise unter Stressfolgeerkrankungen leiden würden (VAS 196). Weiters findet sich darin eine Stellungnahme der Ärztin Dr.in römisch 40, des Arbeitsmedizinischen Dienstes (AMD) vom 09.01.2026, wo von dieser angeführt wurde, dass Dienstnehmer der Abt des BF durch die konflikthafter Auseinandersetzungen mit dem BF massiv belastet seien und bereits teilweise unter Stressfolgeerkrankungen leiden würden (VAS 196).

Vor dem Hintergrund dieser Unterlagen bestätigte bzw sprach auch die BDB am 16.02.2026 die Suspendierung des BF aus.

In der Zwischenzeit ist auch die mit Beilagen über 800 Seiten starke Anzeige der Dienstbehörde gegen den BF vom 02.04.2026 eingelangt, die diesem am 07.04.2026 zugestellt und dessen RV erst am 08.04.2026 zugekommen ist (VHS 7). In der Zwischenzeit ist auch die mit Beilagen über 800 Seiten starke Anzeige der Dienstbehörde gegen den BF vom 02.04.2026 eingelangt, die diesem am 07.04.2026 zugestellt und dessen Regierungsvorlage erst am 08.04.2026 zugekommen ist (VHS 7).

In der Anzeige werden 11 Sachverhalte mit Anhaltspunkten für den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen (als „Fakten“ bezeichnet) angeführt, aus welchen sich der Verdacht von gerichtlich strafbaren Handlungen ergebe und die dzt vom BAK untersucht würden (Anonymisierung durch BVwG):

1. StGB Faktum:

„Führen einer XXXX Ermittlung ohne Rechtsgrundlage“; „Führen einer römisch 40 Ermittlung ohne Rechtsgrundlage“:

Der [BF] ist verdächtig, sich Ende Dezember 2024 bzw. im Jänner 2025 auf der PI XXXX als BFA Mitarbeiter ausgegeben und damit eine XXXX Ermittlung ohne Rechtsgrundlage durchgeführt zu haben. Der [BF] ist verdächtig, sich Ende Dezember 2024 bzw. im Jänner 2025 auf der PI römisch 40 als BFA Mitarbeiter ausgegeben und damit eine römisch 40 Ermittlung ohne Rechtsgrundlage durchgeführt zu haben.

2. StGB Faktum:

„Anordnen zur Vernichtung von - nach der StPO ursprünglich sichergestellten und gemäß mündlicher Anordnung auszufolgenden - Unterlagen“:

Der [BF] ist verdächtig Mitte 2025 einen Mitarbeiter [S] angewiesen zu haben, Pläne zu vernichten, welche auf Grund einer Anordnung der Staatsanwaltschaft auszufolgen gewesen wären.

3. StGB Faktum: „Anordnung zur nicht objektiven Bewertung im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens“:

Der [BF] ist verdächtig Ende 2025 Mitarbeiter [gemeint O und E] angewiesen zu haben, [M] in einem Bewerbungsverfahren zum XXXX bewusst schlechter zu beschreiben, damit ein anderer von ihm präferierter Bediensteter die Planstelle in einem Folgebesetzungsverfahren erhält. Es besteht der Verdacht, dass die Beschreibung im Widerspruch zur wahren Sachlage und insb. früheren Beschreibungen steht. Der [BF] ist verdächtig Ende 2025 Mitarbeiter [gemeint O und E] angewiesen zu haben, [M] in einem Bewerbungsverfahren zum römisch 40 bewusst schlechter zu beschreiben, damit ein anderer von ihm präferierter Bediensteter die Planstelle in einem Folgebesetzungsverfahren erhält. Es besteht der Verdacht, dass die Beschreibung im Widerspruch zur wahren Sachlage und insb. früheren Beschreibungen steht.

4. StGB Faktum:

„Todesfall - XXXX . - Gemeindegebiet XXXX “; „Todesfall - römisch 40 . - Gemeindegebiet römisch 40 “:

Der [BF] ist verdächtig im Jahr 2024 in einem Todesfall für Bekannte bzw. Freunde zumindest überschießende Erkundigungen aus reinem privatem Interesse angestellt zu haben. Beispielsweise erschien der [BF] im September 2024 bei der von der Staatsanwalt angeordneten Obduktion in der Gerichtsmedizin.

5. StGB Faktum:

„Handy Sicherstellung - Zerstörung“:

Im Frühjahr, März 2025 (lt Ergänzung der Dienstbehörde, OZ 9, 1), erteilte der [BF] an [S] eine Weisung das Mobiltelefon eines Festgenommenen zu zerstören, weil oder wenn die Voraussetzungen einer Sicherstellung für dieses Telefon nicht vorliegen würden.

6. StGB Faktum:

„Aberkennungsverfahren Staatsbürgerschaft“:

In einer Anfrage des Amts der XXXX Landesregierung mit Ersuchen um Stellungnahme (Verfahren zur Aberkennung der Staatsangehörigkeit einer Österreicherin) wurde vom [BF] an die Sachbearbeiterin XXXX [I] die Weisung erteilt keine weiteren Auskünfte zu erteilen, da das Verfahren rechtswidrig sei und er (sinngemäß) dem Land XXXX dies mitteilen werden. Monate später wurde der Sachbearbeiterin [I] seitens des „Landes“ zur Kenntnis gebracht, dass das Verfahren noch offen sei und die Auskünfte benötigt werden. In einer Anfrage des Amts der römisch 40 Landesregierung mit Ersuchen um Stellungnahme (Verfahren zur Aberkennung der Staatsangehörigkeit einer Österreicherin) wurde vom [BF] an die Sachbearbeiterin römisch 40 [I] die Weisung erteilt keine weiteren Auskünfte zu erteilen, da das Verfahren rechtswidrig sei und er (sinngemäß) dem Land römisch 40 dies mitteilen werden. Monate später wurde der Sachbearbeiterin [I] seitens des „Landes“ zur Kenntnis gebracht, dass das Verfahren noch offen sei und die Auskünfte benötigt werden.

7. StGB Faktum:

„Abfrage von über 4000 Datensätzen unter dem Titel einer XXXX “; „Abfrage von über 4000 Datensätzen unter dem Titel einer römisch 40 “:

Der [BF] ordnete mit E-Mail vom 01.08.2025 an die Bedienstete XXXX [K] eine XXXX (konkret zitierte Rechtsgrundlage § 55a Abs. 1 Zif. 2 SPG) von 4276 Personen an. Es besteht der Verdacht, dass die unangekündigte Kundgebung im Rahmen der XXXX und die Tatsache, dass der oder die , XXXX ‘ noch nicht ausgeforscht werden konnte, der konkrete Beweggrund für diese Datenabfrage war. Der [BF] ordnete mit E-Mail vom 01.08.2025 an die Bedienstete römisch 40 [K] eine römisch 40 (konkret zitierte Rechtsgrundlage Paragraph 55 a, Absatz eins, Zif. 2 SPG) von 4276 Personen an. Es besteht der Verdacht, dass die unangekündigte Kundgebung im Rahmen der römisch 40 und die Tatsache, dass der oder die , römisch 40 ‘ noch nicht ausgeforscht werden konnte, der konkrete Beweggrund für diese Datenabfrage war.

Selbst im Falle, dass das Motiv künftige Besuche - namentlich nicht genannter Organwalter bzw. Vertreter im Sinne des § 55a Abs. 1 Zif. 2 SPG - waren, widerspricht die Überprüfung von über 4000 Bediensteten der XXXX (und ohne konkretes Geburtsdatum) der genannten Bestimmung, da sich neben Fragen der Verhältnismäßigkeit der Menge der Datenabfragen auch die räumliche Beziehung dieser Personen (XXXX .) nicht begründen lassen wird. Im Falle des von den Bediensteten geäußerten Verdachts betreffend Ausforschung XXXX wurde die Rechtsgrundlage ohnehin - da sie dem vorbeugenden Schutz dient - offensichtlich rechtsmissbräuchlich angewandt. Selbst im Falle, dass das Motiv künftige Besuche - namentlich nicht genannter Organwalter bzw. Vertreter im Sinne des Paragraph 55 a, Absatz eins, Zif. 2 SPG - waren, widerspricht die Überprüfung von über 4000 Bediensteten der römisch 40 (und ohne konkretes Geburtsdatum) der genannten Bestimmung, da sich neben Fragen der Verhältnismäßigkeit der Menge der Datenabfragen auch die räumliche Beziehung dieser Personen (römisch 40 .) nicht begründen lassen wird. Im Falle des von den Bediensteten geäußerten Verdachts betreffend Ausforschung römisch 40 wurde die Rechtsgrundlage ohnehin - da sie dem vorbeugenden Schutz dient - offensichtlich rechtsmissbräuchlich angewandt.

8. StGB Faktum:

„Erhebungen XXXX zu Vorfall Ehegattin“; „Erhebungen römisch 40 zu Vorfall Ehegattin“:

Über Auftrag des [BF] wurden von einem Bediensteten des XXXX [P]) am 21.05.2025 Erhebungen (vermutlich SPG bzw. StPO) wegen eines am 21.05.2025 kurz nach Mitternacht stattgefundenen Ereignisses zum Nachteil der Ehegattin des [BF] geführt. Die Ehegattin des [BF] wurde von der Stadt XXXX beginnend bis zum Wohnsitz in XXXX von einem PKW verfolgt. Über Auftrag des [BF] wurden von einem Bediensteten des römisch 40 [P]) am 21.05.2025 Erhebungen (vermutlich SPG bzw. StPO) wegen eines am 21.05.2025 kurz nach Mitternacht stattgefundenen Ereignisses zum Nachteil der Ehegattin des [BF] geführt. Die Ehegattin des [BF] wurde von der Stadt römisch 40 beginnend bis zum Wohnsitz in römisch 40 von einem PKW verfolgt.

Zur Ermittlung wurde vom Bediensteten Einsicht in die Kameras nach § 54 Abs. 6 SPG sowie EKIS Abfragen durchgeführt. Das XXXX ist für derartige Amtshandlungen nicht zuständig und hätte sich der [BF] im Falle einer Zuständigkeit weiterer Verfügungen auf Grund der klaren Befangenheit enthalten müssen. Zur Ermittlung wurde vom Bediensteten Einsicht in die Kameras nach Paragraph 54, Absatz 6, SPG sowie EKIS Abfragen durchgeführt. Das römisch 40 ist für derartige Amtshandlungen nicht zuständig und hätte sich der [BF] im Falle einer Zuständigkeit weiterer Verfügungen auf Grund der klaren Befangenheit enthalten müssen.

9. StGB Faktum:

„Datenweitergabe Tankstelle und Datenweitergabe an XXXX “; „Datenweitergabe Tankstelle und Datenweitergabe an römisch 40 “:

XXXX : römisch 40 :

Irgendwann im Zeitraum 01. bis 10.10.2025 hatte der [BF] zwei Bedienstete des XXXX [J] und XXXX [G]) angewiesen, Daten von XXXX an das Messezentrum zwecks Führung eines Besitzstörungsverfahrens weiterzuleiten. Irgendwann im Zeitraum 01. bis 10.10.2025 hatte der [BF] zwei Bedienstete des römisch 40 [J] und römisch 40 [G]) angewiesen, Daten von römisch 40 an das Messezentrum zwecks Führung eines Besitzstörungsverfahrens weiterzuleiten.

Die XXXX waren nicht Gegenstand von StPO - Ermittlungen und bestand keine Rechtsgrundlage für die Datenübermittlung bzw. ist diese mutmaßlich entgegen der DSGVO erfolgt. Die römisch 40 waren nicht Gegenstand

von StPO - Ermittlungen und bestand keine Rechtsgrundlage für die Datenübermittlung bzw. ist diese mutmaßlich entgegen der DSGVO erfolgt.

Tankstelle:

Im August 2022 wurden Bedienstete des XXXX [gemeint J] vom [BF] angewiesen personenbezogene Daten, ohne gesetzliche Ermächtigung, an einen Tankstellebetreiber zwecks Führung eines Besitzstörungsverfahrens weiterzuleiten. Im August 2022 wurden Bedienstete des römisch 40 [gemeint J] vom [BF] angewiesen personenbezogene Daten, ohne gesetzliche Ermächtigung, an einen Tankstellebetreiber zwecks Führung eines Besitzstörungsverfahrens weiterzuleiten.

10. StGB Faktum:

„ XXXX “, römisch 40 “:

Trotz gesetzlicher Verpflichtung (§ XXXX) wurde von [BF] bei XXXX [V] die XXXX (XXXX) nicht durchgeführt und gegenüber [O] die Aussage getätigt , XXXX [V] macht seine Arbeit und wenn's nach mir geht, dann kann er bis zu seiner Pension bleiben'. Trotz gesetzlicher Verpflichtung (Paragraph römisch 40) wurde von [BF] bei römisch 40 [V] die römisch 40 (römisch 40) nicht durchgeführt und gegenüber [O] die Aussage getätigt , römisch 40 [V] macht seine Arbeit und wenn's nach mir geht, dann kann er bis zu seiner Pension bleiben'.

11. StGB Faktum:

„AMD Bericht“:

Der Bericht des AMD, in dem ein berichtspflichtiger Sachverhalt wegen einer möglichen Verwirklichung der §§ 83 ff StGB durch [BF] erkannt wird (siehe unten), wird unter Beilage der Disziplinaranzeige dem BAK übermittelt. „Der Bericht des AMD, in dem ein berichtspflichtiger Sachverhalt wegen einer möglichen Verwirklichung der Paragraphen 83, ff StGB durch [BF] erkannt wird (siehe unten), wird unter Beilage der Disziplinaranzeige dem BAK übermittelt.“

In diesem Bericht der Arbeitspsychologin Mag. XXXX des AMD vom 25.03.2026 die mit 23 Mitarbeiter:innen der Abt sprach, wurde zusammengefasst ausgeführt, dass bei einer Vielzahl der Mitarbeiter des BF aufgrund der erhöhten psychischen Belastung durch den Führungsstil des BF teilweise bereits krankheitswertige Symptome (ua Schlafstörungen, psychosomatischen Beschwerden) bestünden und ein signifikanter Anteil der Bediensteten bereits eigeninitiativ psychotherapeutische bzw klinisch-psychologische Unterstützung in Anspruch nimmt. Sodann wird wörtlich ausgeführt (EB-801): In diesem Bericht der Arbeitspsychologin Mag. römisch 40 des AMD vom 25.03.2026 die mit 23 Mitarbeiter:innen der Abt sprach, wurde zusammengefasst ausgeführt, dass bei einer Vielzahl der Mitarbeiter des BF aufgrund der erhöhten psychischen Belastung durch den Führungsstil des BF teilweise bereits krankheitswertige Symptome (ua Schlafstörungen, psychosomatischen Beschwerden) bestünden und ein signifikanter Anteil der Bediensteten bereits eigeninitiativ psychotherapeutische bzw klinisch-psychologische Unterstützung in Anspruch nimmt. Sodann wird wörtlich ausgeführt (EB-801):

„Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Fürsorgepflicht ist von einer Wiedereinsetzung in eine Führungsfunktion – sowohl in bisherigen als auch in anderen Arbeitsbereichen – auf fachlicher Sicht abzusehen, da ein erhöhtes Risiko für psychische Belastungen mit Krankheitswert sowie entsprechende Folgewirkungen (Krankenstände, Fluktuation) bestehen.“

In der Disziplinaranzeige (Seiten 7 bis 23) sind sodann weitere „dienstrechtlich relevante Sachverhalte“ (wiederum jeweils als „Faktum“ bezeichnet) angeführt, die teilweise bis ins Jahr 2017 zurückreichen. In der Folge werden diese fortlaufend nummeriert, um eine bessere Zuordenbarkeit zu ermöglichen, aber nur jene angeführt, wo ganz offensichtlich noch keine Verjährung eingetreten ist (gem § 94 Abs 1 BDG liegt diese bei 6 Monaten ab Kenntnisnahme bzw bei drei Jahren ab Beendigung der Dienstpflichtverletzung) und die soweit begründet sind, dass sie ausreichend konkretisiert bzw durch weitere Erhebungen eine Konkretisierung erwartbar ist, ob überhaupt eine Dienstpflichtverletzung vorliegt. In der Disziplinaranzeige (Seiten 7 bis 23) sind sodann weitere „dienstrechtlich relevante Sachverhalte“ (wiederum jeweils als „Faktum“ bezeichnet) angeführt, die teilweise bis ins Jahr 2017 zurückreichen. In der Folge werden diese fortlaufend nummeriert, um eine bessere Zuordenbarkeit zu ermöglichen, aber nur jene angeführt, wo ganz offensichtlich noch keine Verjährung eingetreten ist (gem Paragraph 94, Absatz eins, BDG liegt diese bei 6 Monaten ab Kenntnisnahme bzw bei drei Jahren ab Beendigung der Dienstpflichtverletzung) und die soweit begründet sind, dass sie ausreichend konkretisiert bzw durch weitere Erhebungen eine Konkretisierung

erwartbar ist, ob überhaupt eine Dienstpflichtverletzung vorliegt.

12. Seit 2023 nicht gem § 45a f BDG und § 44 BDG iZm Erlässen des BMI Geschäftszahl: 2020-0.789.846 sowie jährlichen LPD - Aufträgen zur Umsetzung LED (PAD/25/00407379/001/AA), LPD-Auftrag vom 18.02.2026, ohne GZ und PAD/23/00181634/001/AA Mitarbeiter- bzw. LED-Gesprächen geführt zu haben (Seite 7 der Anzeige). 12. Seit 2023 nicht gem Paragraph 45 a, f BDG und Paragraph 44, BDG iZm Erlässen des BMI Geschäftszahl: 2020-0.789.846 sowie jährlichen LPD - Aufträgen zur Umsetzung LED (PAD/25/00407379/001/AA), LPD-Auftrag vom 18.02.2026, ohne GZ und PAD/23/00181634/001/AA Mitarbeiter- bzw. LED-Gesprächen geführt zu haben (Seite 7 der Anzeige).

In den Erlässen der LPD „Personalentwicklung / Ausbildungsangelegenheiten (OZ 001) Erlass BMI - GZ: 2022-0.926.504 v. 10.1.2023; vom 26.01.2023, GZ: PAD/23/00181634/001/AA und vom 05.03.2024 „Personalentwicklung / Ausbildungsangelegenheiten (OZ 001), LED 2024“ sowie vom 25.02.2025 „Personalentwicklung / Ausbildungsangelegenheiten (OZ 001), LED 2025“, GZ: PAD/25/00407379/001/AA, wird darauf hingewiesen, dass das Gespräch im Vordergrund steht und wird auf den „Leitfaden zur Gesprächsführung hingewiesen“ (vgl. Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9, 42 ff). Was im LPD-Auftrag vom 18.02.2026 ohne GZ angeordnet ist, ist weder dem Akt noch der Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9 zu entnehmen. Die Dienstbehörde verweist dazu pauschal auf die Antworten der Mitarbeiter zu Frage 23 wonach die Mitarbeiter die Gespräche als Monologe bezeichnet hätten und führt an, dass der BF nur unmittelbarer Dienstvorgesetzter der stv Abteilungsleiterin sowie des Referatsleiters O sei. Der BF habe auch mit allen Mitarbeitern die LED Gespräche geführt obwohl er nur mittelbarer Vorgesetzter zu diesen gewesen sei. In den Erlässen der LPD „Personalentwicklung / Ausbildungsangelegenheiten (OZ 001) Erlass BMI - GZ: 2022-0.926.504 v. 10.1.2023; vom 26.01.2023, GZ: PAD/23/00181634/001/AA und vom 05.03.2024 „Personalentwicklung / Ausbildungsangelegenheiten (OZ 001), LED 2024“ sowie vom 25.02.2025 „Personalentwicklung / Ausbildungsangelegenheiten (OZ 001), LED 2025“, GZ: PAD/25/00407379/001/AA, wird darauf hingewiesen, dass das Gespräch im Vordergrund steht und wird auf den „Leitfaden zur Gesprächsführung hingewiesen“ vergleiche Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9, 42 ff). Was im LPD-Auftrag vom 18.02.2026 ohne GZ angeordnet ist, ist weder dem Akt noch der Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9 zu entnehmen. Die Dienstbehörde verweist dazu pauschal auf die Antworten der Mitarbeiter zu Frage 23 wonach die Mitarbeiter die Gespräche als Monologe bezeichnet hätten und führt an, dass der BF nur unmittelbarer Dienstvorgesetzter der stv Abteilungsleiterin sowie des Referatsleiters O sei. Der BF habe auch mit allen Mitarbeitern die LED Gespräche geführt obwohl er nur mittelbarer Vorgesetzter zu diesen gewesen sei.

Bei einem LED-Gespräch handelt es sich um ein Mitarbeitergespräch gem § 45 ff BDG, das geht aus dem Erlass des BMI vom 16.01.2021, „Organisation LED 2021 (Leistungs- und Entwicklungsdialog) – Starterlass“, GZ: 2020-0.7 89.846, hervor (vgl. Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9, 48). Darin ist angeführt, dass wie in den Vorjahren die ausgefüllten Formulare nach Abschluss der LED den zuständigen BPK/SPK bzw. Abteilungsleitungen zu übermitteln sind, die ihrerseits die gesammelten Formulare dem Büro A1 zur strategischen Bedarfsanalyse (= Abgleich zwischen dem Bedarf der Organisation/LPD und den Potentialen/Interessen/Wünschen der Bediensteten) zu übersenden haben und dafür Sorge zu tragen ist, dass alle LED Aufzeichnungen vor Ort (PA) nachvollziehbar evident gehalten werden. Bei einem LED-Gespräch handelt es sich um ein Mitarbeitergespräch gem Paragraph 45, ff BDG, das geht aus dem Erlass des BMI vom 16.01.2021, „Organisation LED 2021 (Leistungs- und Entwicklungsdialog) – Starterlass“, GZ: 2020-0.7 89.846, hervor vergleiche Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9, 48). Darin ist angeführt, dass wie in den Vorjahren die ausgefüllten Formulare nach Abschluss der LED den zuständigen BPK/SPK bzw. Abteilungsleitungen zu übermitteln sind, die ihrerseits die gesammelten Formulare dem Büro A1 zur strategischen Bedarfsanalyse (= Abgleich zwischen dem Bedarf der Organisation/LPD und den Potentialen/Interessen/Wünschen der Bediensteten) zu übersenden haben und dafür Sorge zu tragen ist, dass alle LED Aufzeichnungen vor Ort (PA) nachvollziehbar evident gehalten werden.

Der Großteil der Mitarbeiter gab dazu an, dass die LED Gespräche Monologe gewesen sind, sie keine Vorbereitungszeit gehabt, sie keine Ausfertigungen erhalten und nichts unterschrieben hätten.

13. Anstiftung eines Mitarbeiters zum Verstoß gegen § 44 Abs 1 BDG iVm der Weisung der XXXX vom 18.10.2024 iZm mit der vom XXXX angeordneten Lotsung und Verbindungsdienst beim „ XXXX 2024“ (Seite 12). 13. Anstiftung eines Mitarbeiters zum Verstoß gegen Paragraph 44, Absatz eins, BDG in Verbindung mit der Weisung der römisch 40 vom 18.10.2024 iZm mit der vom römisch 40 angeordneten Lotsung und Verbindungsdienst beim „ römisch 40 2024“ (Seite 12).

Zu diesem Punkt ist den Beilagen der Disziplinaranzeige (EB-741) ein Auftrag des Referenten der XXXX vom 18.10.2024 zu entnehmen, in dem ua angeordnet wird, dass die Abt des BF einen Verbindungsbeamten ab Ankunft Flughafen bis Ankunft XXXX und die Lotsung im eigenen Behördenbereich wahrzunehmen hat. Der BF habe seinem Mitarbeiter CK gesagt, dass kein Verbindungsbeamter und keine Lotsung notwendig sei. Dieser habe aber gem dem Auftrag der XXXX entsprochen und dadurch einen Angriff verhindert. CK hat dies in seiner Stellungnahme angeführt (EB-630). Zu diesem Punkt ist den Beilagen der Disziplinaranzeige (EB-741) ein Auftrag des Referenten der römisch 40 vom 18.10.2024 zu entnehmen, in dem ua angeordnet wird, dass die Abt des BF einen Verbindungsbeamten ab Ankunft Flughafen bis Ankunft römisch 40 und die Lotsung im eigenen Behördenbereich wahrzunehmen hat. Der BF habe seinem Mitarbeiter CK gesagt, dass kein Verbindungsbeamter und keine Lotsung notwendig sei. Dieser habe aber gem dem Auftrag der römisch 40 entsprochen und dadurch einen Angriff verhindert. CK hat dies in seiner Stellungnahme angeführt (EB-630).

14. Verstoß gegen § 44 Abs 1 BDG iVm der Weisung zum Alkoholverbot, als Einsatzkommandant am Abend des 26.07.2025 bei der Eröffnung der XXXX, durch Konsumation eines Glases Rotwein, an der Bar des Restaurants XXXX. (Seite 13) 14. Verstoß gegen Paragraph 44, Absatz eins, BDG in Verbindung mit der Weisung zum Alkoholverbot, als Einsatzkommandant am Abend des 26.07.2025 bei der Eröffnung der römisch 40, durch Konsumation eines Glases Rotwein, an der Bar des Restaurants römisch 40. (Seite 13)

Der M hat dazu angegeben, dass er und sein Kollege W den BF – der als Einsatzleiter eigeteilt und demnach auch bewaffnet gewesen sein müsste – trotz Alkoholverbot an der Bar sichtbar für andere ein Glas Rotwein konsumiert habe (EB-611f). W bestätigte die Aussage des M (EB-492).

In der Allgemeinen Polizeidienststrichlinie - APD-RL, BMI-OA1300/0333-II/1/b/2018, Pkt 2.8. ist angeordnet, dass der Genuss alkoholischer Getränke im Dienst - ausgenommen in Ausnahmefällen - verboten ist. Diese Ausnahmefälle sind, Innendiensttätigkeiten außerhalb des Einsichtsbereiches dritter Personen, Festlichkeiten, Meetings mit externen Personen, sofern es den gesellschaftlichen Usancen entspricht bzw. der Zweck der Amtshandlung das bedingt und Repräsentationsveranstaltungen, hier ist der Konsum einer geringen Menge alkoholischer Getränke zulässig, wenn in der Folge weder Parteienverkehr noch die Notwendigkeit des exekutiven Einschreitens oder das Lenken eines Dienstfahrzeuges zu erwarten sind.

Eine derartiger Ausnahme fall lag nach den Angaben der Dienstbehörde nicht vor, weil der BF eine exekutivdienstliche Tätigkeit ausgeübt hat (vgl Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9, 1 und 31). Eine derartiger Ausnahme fall lag nach den Angaben der Dienstbehörde nicht vor, weil der BF eine exekutivdienstliche Tätigkeit ausgeübt hat vergleiche Ergänzung der Dienstbehörde vom 13.04.2026, OZ 9, 1 und 31).

15. Verstoß gegen § 43a BDG durch Diffamierung des [Z] zu Jahresbeginn 2025 durch Aussagen wie (Seite 17): 15. Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG durch Diffamierung des [Z] zu Jahresbeginn 2025 durch Aussagen wie (Seite 17):

- a. „Der is sowas von unfähig / umsonst!
- b. Der kann / schofft des ned!
- c. Er soll einfach zugeben, dass er des net kann / schofft!
- d. Die PA mach ich nebenbei mit!
- e. Der [W] ist mit dieser Abteilung total überfordert und hat den Sauhaufen da unten überhaupt ned im Griff. Jetzt ist er noch in Krankenstand gegangen. [...] komm das machen wir jetzt noch im Pfusch mit.“

Die Zeugen W (EB-210) und O (EB-122) haben diese Aussagen bestätigt, die der BF in ihrer Gegenwart gemacht habe.

16. Verstoß gegen § 43a BDG durch Diffamierung der stv Personalabteilungsleiterin [L] im September 2022 gegenüber dem [Z] als „Rotzdirndl – für ihr Gschau kann sie nix“, weil diese ihn nicht zurückgerufen hatte (Seite 16). 16. Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG durch Diffamierung der stv Personalabteilungsleiterin [L] im September 2022 gegenüber dem [Z] als „Rotzdirndl – für ihr Gschau kann sie nix“, weil diese ihn nicht zurückgerufen hatte (Seite 16).

17. Verstoß gegen § 43a BDG durch Beschimpfung des stv EA Leiters [A] als „Rotzlöffel“. (Seite 16) 7. Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG durch Beschimpfung des stv EA Leiters [A] als „Rotzlöffel“. (Seite 16)

18. Verstoß gegen § 43 Abs 1 und Abs 2 BDG durch parteipolitisch motivierte Anordnung der Präsenz von XXXX -

Kräften bei der Parteizentrale der XXXX am 06.10.2020, 18.05.2023 und am 04.02.2025 (Seite 16). 18. Verstoß gegen Paragraph 43, Absatz eins und Absatz 2, BDG durch parteipolitisch motivierte Anordnung der Präsenz von römisch 40 - Kräften bei der Parteizentrale der römisch 40 am 06.10.2020, 18.05.2023 und am 04.02.2025 (Seite 16).

Der Zeuge J führte dazu an, dass es 2020 um eine Demonstration gegen Vollspatenböden gegangen sei, wo sich der BF persönlich zur Parteizentrale begeben habe. 2023 sei ein Schriftzug „NIE WIEDER“ mit Kreide auf der Straße angebracht worden. Er habe sich damals im Auftrag des BF zur XXXX -Zentrale begeben müssen. 2025 hatte ein unbekannter Mann einen Zettel an die Tür geklebt und eine Aufschrift mit Kreide vor der Eingangstüre angebracht, wo er XXXX und deren Eintreten für die Impflpflicht kritisiert habe. Der H habe im Auftrag des BF den Mann anhand der Bilder der Videoanlage ausforschen müssen. Alle Vorfälle, die die XXXX betroffen hätten, hätten umgehend dem BF gemeldet werden müssen (EB-787). CK gab ergänzend an, er habe den Auftrag gehabt nach Einstellung der Staatsanwaltschaft eines Verfahrens wegen Beleidigung eines oder einer XXXX -Politikerin, Aktenteile an diese/n weiterzuleiten, zum Zweck der Anzeige einer Ehrenbeleidigung. Er habe das damals verweigert (EB-506). Der Zeuge J führte dazu an, dass es 2020 um eine Demonstration gegen Vollspatenböden gegangen sei, wo sich der BF persönlich zur Parteizentrale begeben habe. 2023 sei ein Schriftzug „NIE WIEDER“ mit Kreide auf der Straße angebracht worden. Er habe sich damals im Auftrag des BF zur römisch 40 -Zentrale begeben müssen. 2025 hatte ein unbekannter Mann einen Zettel an die Tür geklebt und eine Aufschrift mit Kreide vor der Eingangstüre angebracht, wo er römisch 40 und deren Eintreten für die Impflpflicht kritisiert habe. Der H habe im Auftrag des BF den Mann anhand der Bilder der Videoanlage ausforschen müssen. Alle Vorfälle, die die römisch 40 betroffen hätten, hätten umgehend dem BF gemeldet werden müssen (EB-787). CK gab ergänzend an, er habe den Auftrag gehabt nach Einstellung der Staatsanwaltschaft eines Verfahrens wegen Beleidigung eines oder einer römisch 40 -Politikerin, Aktenteile an diese/n weiterzuleiten, zum Zweck der Anzeige einer Ehrenbeleidigung. Er habe das damals verweigert (EB-506).

19. Verstoß gegen § 43 Abs 2 BDG durch frauenfeindliche Äußerungen (Seite 18) im Gespräch mit männlichen Kollegen, wie 19. Verstoß gegen Paragraph 43, Absatz 2, BDG durch frauenfeindliche Äußerungen (Seite 18) im Gespräch mit männlichen Kollegen, wie

a. 2024 im Rahmen des Mitarbeitergespräches mit GrpInsp [S] „De Weiwa brauch ma do herinn nid, de wem ins nur schwonga“.

b. 2024 anlässlich einer Planstellenbesetzung A2/4 im XXXX gegenüber CI [W] zu einer präferierten Bewerberin (XXXX): „des is a Fesche, die hat schöne Titten“. b. 2024 anlässlich einer Planstellenbesetzung A2/4 im römisch 40 gegenüber CI [W] zu einer präferierten Bewerberin (römisch 40): „des is a Fesche, die hat schöne Titten“.

20. Verstoß gegen § 43a BDG durch Mobbing des [R] beginnend mit Frühjahr 2024, mit dem Ziel diesen zu versetzen, unter anderem am 10.12.2024 mit der Aussage in Anwesenheit von fünf Kollegen, er würde nach einer „Kellerplanstelle, möglicherweise im Archiv“ für ihn Ausschau halten (Seite 22). 20. Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG durch Mobbing des [R] beginnend mit Frühjahr 2024, mit dem Ziel diesen zu versetzen, unter anderem am 10.12.2024 mit der Aussage in Anwesenheit von fünf Kollegen, er würde nach einer „Kellerplanstelle, möglicherweise im Archiv“ für ihn Ausschau halten (Seite 22).

21. Verstoß gegen § 43 Abs 1 und Abs 2 BDG (Seite 23) durch die 21. Verstoß gegen Paragraph 43, Absatz eins und Absatz 2, BDG (Seite 23) durch die

a. im Februar 2022, erteilte Weisung an den XXXX [U] das W-LAN im Privathaus des BF einzurichten (hier gelten gem § 94 Abs 4 BDG die längeren Verjährungsfristen – also bei § 302 StGB gem § 57 Abs 3 StGB fünf Jahre ab Beendigung); a. im Februar 2022, erteilte Weisung an den römisch 40 [U] das W-LAN im Privathaus des BF einzurichten (hier gelten gem Paragraph 94, Absatz 4, BDG die längeren Verjährungsfristen – also bei Paragraph 302, StGB gem Paragraph 57, Absatz 3, StGB fünf Jahre ab Beendigung);

b. am 09.11.2023, erteilte Weisung an [D], das private Fahrzeug des BF zur Wohnadresse des BF zu überstellen, um anschließend mit einem Dienst-Kfz dort abgeholt zu werden;

c. im Winter 2023/2024, erteilte Weisung an XXXX (N), dass Privatfahrzeug des BF zu dessen Wohnadresse zu verbringen; c. im Winter 2023 aus 2024,, erteilte Weisung an römisch 40 (N), dass Privatfahrzeug des BF zu dessen Wohnadresse zu verbringen;

d. am 02.04.2024, die erteilte Weisung an BI [N], den BF im Zuge einer Streifenfahrt nach Hause zu bringen;

e. am 20.11.2025 die erteilte Weisung an BI Z, zu dessen Wohnadresse zu fahren.

Nach Ansicht des BVwG ergeben sich aus den Stellungnahme der Bediensteten noch weitere diesbezügliche Anhaltspunkte für Verdachtsgründe (sie werden als f und g angeschlossen):

f. Auch XXXX (T), der seit 01.12.2021 in der Abt dienstzugeteilt war (EB-513), gab in seiner Stellungnahme an, er sei einmal während seiner Dienstzeit „vom BF aufgefordert worden, diesen an seine Heimatadresse bzw zu eine PKW-Werkstatt in XXXX zu fahren, damit dieser den PKW seiner Tochter von der Reparatur abholen konnte“. Er habe diese Fahrt in der Folge mit dienstlichen Erhebungen verbunden. Näheres könne er dazu nicht angeben (EB-515). f. Auch römisch 40 (T), der seit 01.12.2021 in der Abt dienstzugeteilt war (EB-513), gab in seiner Stellungnahme an, er sei einmal während seiner Dienstzeit „vom BF aufgefordert worden, diesen an seine Heimatadresse bzw zu eine PKW-Werkstatt in römisch 40 zu fahren, damit dieser den PKW seiner Tochter von der Reparatur abholen konnte“. Er habe diese Fahrt in der Folge mit dienstlichen Erhebungen verbunden. Näheres könne er dazu nicht angeben (EB-515).

g. R, der seit 01.01.2024 in der Abt war (EB-237), gab ebenfalls an, zu einem Zeitpunkt den er nicht mehr nennen könne, den BF - der mit seinem Privatauto in die Werkstatt gefahren sei, um dort entweder einen Unterbodenschutz oder eine Fahrzeugreinigung durchführen zu lassen – „er habe mit dem Dienstauto folgen müssen und diesen anschließend in die Dienststelle zurückzubringen“ (EB-250, 251).

Auch für die beiden letztgenannten Fälle gilt die oa fünfjährige Verjährungsfrist des§ 94 Abs 4 BDG, sodass dies noch nicht verjährt sind und offenbar bei der Auflistung durch die Dienstbehörde übersehen wurden. Ebenso, wäre die Punkte 21 e-g in die Aufzählung der strafrechtlichen Verdachtsgründe nach § 302 StGB aufzunehmen gewesen (vgl dazu die rechtliche Beurteilung). Auch für die beiden letztgenannten Fälle gilt die oa fünfjährige Verjährungsfrist des Paragraph 94, Absatz 4, BDG, sodass dies noch nicht verjährt sind und offenbar bei der Auflistung durch die Dienstbehörde übersehen wurden. Ebenso, wäre die Punkte 21 e-g in die Aufzählung der strafrechtlichen Verdachtsgründe nach Paragraph 302, StGB aufzunehmen gewesen vergleiche dazu die rechtliche Beurteilung).

22. „Betriebsfrieden generell“

Sodann werden in der Anzeige von Seite 23 beginnend, unter diesem Punkt eine Reihe von Aussagen angeführt, die Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des § 43a BDG durch Störung des Betriebsfriedens darstellen würden. Diese wurden im Zuge von Antworten aus einem Frageprogramm mit 29 Fragen gewonnen, das nach der vorläufigen Suspendierung von der Dienstbehörde an alle (bis auf die erst kurz in der Dienststelle befindlichen) Bediensteten der Abt übermittelt wurde. Angeführt wird sinngemäß, dass sich die Mobbinghandlungen seit dem XXXX .2016 (das ist der Zeitpunkt, wo der BF in das XXXX versetzt wurde) nicht geändert hätten und daher auch wenn diese länger zurückliegen würden, nicht verjährt seien, sondern als fortlaufende Störung des Betriebsfriedens zu werten seien. Es werden in der Folge nach einer Zusammenfassung allgemeiner Aussagen der Bediensteten (Seite 23 bis 27), 26 konkrete Sachverhalte (bis zur Seite 35 der Disziplinaranzeige) angeführt und auf die jeweiligen schriftlichen Angaben der Bediensteten verwiesen, die der Disziplinaranzeige beiliegen. Sodann werden in der Anzeige von Seite 23 beginnend, unter diesem Punkt eine Reihe von Aussagen angeführt, die Anhaltspunkte für den Verdacht einer Verletzung des Paragraph 43 a, BDG durch Störung des Betriebsfriedens darstellen würden. Diese wurden im Zuge von Antworten aus einem Frageprogramm mit 29 Fragen gewonnen, das nach der vorläufigen Suspendierung von der Dienstbehörde an alle (bis auf die erst kurz in der Dienststelle befindlichen) Bediensteten der Abt übermittelt wurde. Angeführt wird sinngemäß, dass sich die Mobbinghandlungen seit dem römisch 40 .2016 (das ist der Zeitpunkt, wo der BF in das römisch 40 versetzt wurde) nicht geändert hätten und daher auch wenn diese länger zurückliegen würden, nicht verjährt seien, sondern als fortlaufende Störung des Betriebsfriedens zu werten seien. Es werden in der Folge nach einer Zusammenfassung allgemeiner Aussagen der Bediensteten (Seite 23 bis 27), 26 konkrete Sachverhalte (bis zur Seite 35 der Disziplinaranzeige) angeführt und auf die jeweiligen schriftlichen Angaben der Bediensteten verwiesen, die der Disziplinaranzeige beiliegen.

Die allgemeinen Aussagen lauten (ohne die Hinweise auf die Bediensteten die die Angaben dazu gemacht haben, die aber in der Anzeige konkret angeführt sind):

„Durchgehend brachten die zur Aufforderung zur Stellungnahme angewiesenen Bediensteten vor, dass es große Spannungen zwischen dem [BF] und den Bediensteten gegen hat {vgl. Stellungnahme XXXX Antwort 3 - toxisches Klima, systematische Unterdrückung, [...] Launen, Herrschsucht, [...] litt jeder unter einer gewissen, nicht definierbaren „Angst“}„Durchgehend brachten die zur Aufforderung zur Stellungnahme angewiesenen Bediensteten vor, dass es

große Spannungen zwischen dem [BF] und den Bediensteten gegen hat {vgl. Stellungnahme römisch 40 Antwort 3 - toxisches Klima, systematische Unterdrückung, [...] Launen, Herrschsucht, [...] litt jeder unter einer gewissen, nicht definierbaren „Angst“}.

[...] [BF hat] „die Mannschaft“ schon längere Zeit verloren.

Anregungen oder andere Vorschläge zur Dienstverrichtung wurden ignoriert. Es gab keine ehrliche Wertschätzung gegenüber den meisten Bediensteten. Besprechungen erwiesen sich als Monolog ([BF] lies die Bediensteten nicht ausreden) bzw. endeten teilweise in Wissensüberprüfungen.

[...] „Gehe nicht zu deinem Fürst, wenn du nicht gerufen wirst“.

Widerspruch wurde nicht geduldet bzw. wurde dieser im Keim erstickt. Fallweise wurde der [BF] als Narzisst bezeichnet bzw. narzisstische Züge erwähnt. Der Führungsstil wird ua. von manchen Bediensteten als „Führen durch Drohen“, „Regierung“, „Führen durch Angst“, „Jeder ist mein Eigen“, „Ober sticht Unter“, „Zuckerbrot und Peitsche“ bezeichnet und wird von einigen Bediensteten von Angstzuständen berichtet, insbesondere wenn der [BF] einen „schlechten Tag“ hatte. [...]

Plandienstwochenenden wurden bspw. mit folgender Generalunterstellung verwehrt: „Do wird sowieso nix gehaggt, wenn keiner von da Leitung do is“ bzw. würden sich die Beamten einen „Lenz“ machen.

Der [BF] konfrontierte bspw. unmittelbar nach seiner Versetzung zum XXXX [B] mit einem privaten Treffen mit HR Mag. XXXX und äußerte sich sinngemäß, dass es besser ist, solche Treffen in Zukunft zu unterlassen. Diese Aussage ist bezeichnend für den wahrgenommenen Kontrollmechanismus. [...] Der [BF] konfrontierte bspw. unmittelbar nach seiner Versetzung zum römisch 40 [B] mit einem privaten Treffen mit HR Mag. römisch 40 und äußerte sich sinngemäß, dass es besser ist, solche Treffen in Zukunft zu unterlassen. Diese Aussage ist bezeichnend für den wahrgenommenen Kontrollmechanismus. [...]

Aus den Stellungnahmen gehen merkwürdige Aussagen wie „oben am XXXX wohnt Gott und der Leiter des XXXX “ hervor. [...] Aus den Stellungnahmen gehen merkwürdige Aussagen wie „oben am römisch 40 wohnt Gott und der Leiter des römisch 40 “ hervor. [...]

Pauschales Lob des [BF] wurde als Vorwand verwendet, entsprach aber nicht den von ihm ehrlich gemeinten Verhältnissen. Das zum Ausdruck gebrachte Lob wurde von den Bediensteten als inflationär und nicht ehrlich gemeint empfunden. [...]

Ging [BF] pfeifend durch den Gang, war bei den Bediensteten Vorsicht geboten bzw. lief ein kalter Schauer über den Rücken der Bediensteten, weil dies ein Vorzeichen für einen „schlechten Tag“ des AL war. [...]

Die Bediensteten hatten Angst eine falsche Äußerung zu tätigen bzw. wurden von [BF] lehrmeisterlich behandelt. [...]

In den Stellungnahmen wird überwiegend ein extremes Mikromanagement des [BF] dargelegt. Beispielsweise nahm er selbst folgende Tätigkeiten wahr:

1. Fahrzeugreinigung - Übermittlung einer Schulungsvorlage (Foto) an einen Bediensteten.
2. Kontrolle der Winkerkelle.
3. Kontrollen der EDD und des Fahrtenbuchs, selbst wenn er abwesend (bspw. krank) war.
4. Vermessen von Büroräumlichkeiten.
5. Kümmern um den Wechsel der Bettwäsche im Rahmen der XXXX 5. Kümmern um den Wechsel der Bettwäsche im Rahmen der römisch 40 .

[...]

Das festgestellte Mikromanagement wurde möglicherweise bewusst angewendet, um seine fachlichen Defizite zu verschleiern.

Diese sind sodann an einigen Beispielen über Aussagen des BF illustriert (Seite 26).

Durchgehend alle Bediensteten führen in den Stellungnahmen an, dass sich seit der (vorläufigen) Suspendierung des [BF] das Betriebsklima erheblich verbessert hat.

Sodann werden 26 konkrete Vorwürfe in der Anzeige dargestellt (Wiederum ohne die Hinweise auf die jeweiligen Zeugenaussagen die in der Anzeige angeführt sind. In der Beweiswürdigung werden diese als Punkt 22.1 ff bezeichnet um sie von den oa Vorwürfen zu unterscheiden.):

1. Im Februar 2023 gegenüber [I] getätigte Aussage „de soi was hackeln“ im Zusammenhang mit dem Ersuchen um Herabsetzung der Wochendienstzeit.

2. Im Jahr 2021 gegenüber der mittlerweile pensionierten Bediensteten XXXX getätigte fälschliche Äußerung, dass FOI [ER] sich über die Länge ihrer Mittagspause beschwert habe und dadurch über einen längeren Zeitraum ein angespanntes Verhältnis zwischen den beiden Bediensteten (beide in der Kanzlei beschäftigt) bestanden habe. Richtigerweise hat der [BF] aus eigenem den Missstand bemerkt, allerdings den Bediensteten FOI [ER] als Vorwand verwendet. 2. Im Jahr 2021 gegenüber der mittlerweile pensionierten Bediensteten römisch 40 getätigte fälschliche Äußerung, dass FOI [ER] sich über die Länge ihrer Mittagspause beschwert habe und dadurch über einen längeren Zeitraum ein angespanntes Verhältnis zwischen den beiden Bediensteten (beide in der Kanzlei beschäftigt) bestanden habe. Richtigerweise hat der [BF] aus eigenem den Missstand bemerkt, allerdings den Bediensteten FOI [ER] als Vorwand verwendet.

Diese Vorgehensweise ist plakativ für das systematische Ausspielen der Mitarbeiter untereinander.

3. Der [BF] äußerte sich regelmäßig abfällig, wenn sich die Kaffeemaschine im Aufenthaltsraum für ihn nicht in einem betriebsbereiten Zustand befand (kein Wasser, voller Satzbehälter). Auch wurden Bedienstete fallweise in einer unververtretbaren Art angewiesen die Kaffeemaschine betriebsbereit zu machen (Aussage zu GI XXXX : „machen“) und im Anschluss wegzutreten, damit sich der [BF] einen Kaffee herunterlassen konnte. 3. Der [BF] äußerte sich regelmäßig abfällig, wenn sich die Kaffeemaschine im Aufenthaltsraum für ihn nicht in einem betriebsbereiten Zustand befand (kein Wasser, voller Satzbehälter). Auch wurden Bedienstete fallweise in einer unververtretbaren Art angewiesen die Kaffeemaschine betriebsbereit zu machen (Aussage zu GI römisch 40 : „machen“) und im Anschluss wegzutreten, damit sich der [BF] einen Kaffee herunterlassen konnte.

4. LOV (Belohnungen) wurde vom [BF] für Kanzleibedienstete pauschal und ohne weitere Begründung verweigert bzw. die Tätigkeit der Kanzlei herabgewürdigt („Solange ich da noch der Abteilungsleiter bin bekommt die Kanzlei keine Belohnung“. Es wurde folgende Aussage getätigt: „Wenn die Zeit haben zum Essen und zum Kaffeetrinken brauchen sich de ned aufregen. Sollen froh sein, dass a Arbeit haben. Das kann's ned sein“. In diesem Zusammenhang durchaus als eigener disziplinar relevanter Sachverhalt ist das Nichtausschöpfen des LOV-Budgets (Euro 300,-) bzw. die Auszahlung einer LOV (Euro 400,-) an eine XXXX der PI XXXX zu werten. 4. LOV (Belohnungen) wurde vom [BF] für Kanzleibedienstete pauschal und ohne weitere Begründung verweigert bzw. die Tätigkeit der Kanzlei herabgewürdigt („Solange ich da noch der Abteilungsleiter bin bekommt die Kanzlei keine Belohnung“. Es wurde folgende Aussage getätigt: „Wenn die Zeit haben zum Essen und zum Kaffeetrinken brauchen sich de ned aufregen. Sollen froh sein, dass a Arbeit haben. Das kann's ned sein“. In diesem Zusammenhang durchaus als eigener disziplinar relevanter Sachverhalt ist das Nichtausschöpfen des LOV-Budgets (Euro 300,-) bzw. die Auszahlung einer LOV (Euro 400,-) an eine römisch 40 der PI römisch 40 zu werten.

5. Herabwürdigende Aussagen und Mobbinghandlungen gegenüber den zum Tatzeitpunkt zugewiesenen Bediensteten RI XXXX sowie gegenüber XXXX als „Zivilversager“. 5. Herabwürdigende Aussagen und Mobbinghandlungen gegenüber den zum Tatzeitpunkt zugewiesenen Bediensteten RI römisch 40 sowie gegenüber römisch 40 als „Zivilversager“.

Die Aussagen zum Nachteil RI XXXX erfolgten laut GI [S] mit Beginn des ersten Quartals 2021, im Rahmen der Vorbereitung zum E2a Kurs. Die beleidigenden Äußerungen gegenüber XXXX als „Zivilversager“ erfolgten im Jahr 2020 / 2021 während sich dieser auf Auslandseinsatz im Kosovo befand. Die Aussagen zum Nachteil RI römisch 40 erfolgten laut GI [S] mit Beginn des ersten Quartals 2021, im Rahmen der Vorbereitung zum E2a Kurs. Die beleidigenden Äußerungen gegenüber römisch 40 als „Zivilversager“ erfolgten im Jahr 2020 / 2021 während sich dieser auf Auslandseinsatz im Kosovo befand.

[...]

6. Alle anderen Verwendungsgruppen außer A1/v1 wurden in ihrer Wertigkeit abgewertet.

Für ehrliche Anerkennung musste man einen Titel führen [...] So wird der E2a Kurs laufend als „Knedlkurs“ bezeichnet.

Umgekehrt wurde der OR Mag. [I] mit Abschluss der A1 Ausbildung vor mehreren Bediensteten mit der Aussage „Willkommen im Olymp“ zum Lehrgangsabschluss gratuliert. Aussagen wie im März 2020 „im XXXX schafft nicht der Hausmeister, nicht der CI sondern der AL an“ wurden laut Stellungnahme ebenso geäußert. Für ehrliche Anerkennung musste man einen Titel führen [...] So wird der E2a Kurs laufend als „Knedlkurs“ bezeichnet. Umgekehrt wurde der OR Mag. [I] mit Abschluss der A1 Ausbildung vor mehreren Bediensteten mit der Aussage „Willkommen im Olymp“ zum Lehrgangsabschluss gratuliert. Aussagen wie im März 2020 „im römisch 40 schafft nicht der Hausmeister, nicht der CI sondern der AL an“ wurden laut Stellungnahme ebenso geäußert.

[...]

7. Im Jahr 2019 warnte der [BF] AI [J] vor CI [H] bzw. stellte den Bediensteten im Vier-Augengespräch als komisch dar bzw. versuchte den damals neu „zugeteilten“ Bediensteten als Spitzel zu gewinnen.

8. Am 11.08.2025 wurde CI [F] vor mehreren Personen herabwürdigend behandelt, weil er aus Sicht des [BF] einen administrativen Fehler (senden einer E-Mail auch an die Stabsstellenadresse) gemacht hatte.

9. Am 24.11.2025 äußerte sich der [BF] unangebracht („geht die Bediensteten nichts an, sie sollen sich keine Gedanken machen“) und Lautstark im Rahmen einer Montagsbesprechung im Zusammenhang mit einer Fragestellung des CI [W] zu einer Planstelle. Im Sommer 2025 beschimpfte der [BF] CI [W] in Anwesenheit von XXXX. Das wurde auch von XXXX als unangebracht und eine Machtdemonstration wahrgenommen. 9. Am 24.11.2025 äußerte sich der [BF] unangebracht („geht die Bediensteten nichts an, sie sollen sich keine Gedanken machen“) und Lautstark im Rahmen einer Montagsbesprechung im Zusammenhang mit einer Fragestellung des CI [W] zu einer Planstelle. Im Sommer 2025 beschimpfte der [BF] CI [W] in Anwesenheit von römisch 40. Das wurde auch von römisch 40 als unangebracht und eine Machtdemonstration wahrgenommen.

10. Immer wieder, die letzten Jahre mehrfach, lobte der [BF] in seinem Büro Bedienstete für die Arbeit wobei dieselbe Arbeit in Anwesenheit anderer Bediensteter wieder in Frage gestellt wurde. Eine genaue zeitliche Eingrenzung ist auf Grund der wiederholten Tatbegehung und inflationären Handlungen nicht möglich.

11. Die Bedienstete RI XXXX wurde am 25.08.2022 herabwürdigend behandelt. Hintergrund war, dass die Bedienstete RI XXXX den [BF] am 24.08.2022 nicht zurückgerufen hat und sich dieser einen Rückruf erwartet hatte. Nach dem Gespräch mit dem [BF] hatte sie Tränen in den Augen bzw. war sie emotional sehr aufgewühlt. [...] 11. Die Bedienstete RI römisch 40 wurde am 25.08.2022 herabwürdigend behandelt. Hintergrund war, dass die Bedienstete RI römisch 40 den [BF] am 24.08.2022 nicht zurückgerufen hat und sich dieser einen Rückruf erwartet hatte. Nach dem Gespräch mit dem [BF] hatte sie Tränen in den Augen bzw. war sie emotional sehr aufgewühlt. [...]

12. Am 18.07.2024 hatte der [BF] eine XXXX namentlich nicht gekannt und fragte den Bediensteten CI [F] „Wie heißt jetzt nochmal diese Arschloch- XXXX?“ und würdigte in weiterer Folge die Ermittlungstätigkeit durch unpassende Aussagen („Akt is a Schaf“), Anordnungen und Drohung mit einer Disziplinaranzeige herab. In weiterer Folge wurde CI [F] durch verschiedene Mobbinghandlungen ungerecht behandelt. 12. Am 18.07.2024 hatte der [BF] eine römisch 40 namentlich nicht gekannt und fragte den Bediensteten CI [F] „Wie heißt jetzt nochmal diese Arschloch- römisch 40?“ und würdigte in weiterer Folge die Ermittlungstätigkeit durch unpassende Aussagen („Akt is a Schaf“), Anordnungen und Drohung mit einer Disziplinaranzeige herab. In weiterer Folge wurde CI [F] durch verschiedene Mobbinghandlungen ungerecht behandelt.

13. Ansprache bei der Weihnachtsfeier am 19.12.2025 im Zusammenhang mit den Sparmaßnahmen, dass die XXXX - Bediensteten pfuschen (= finanzrechtlich bedenkliche Aussage) oder einen 2. Job annehmen werden müssen. Im Zuge der Ansprache erwähnte er jene Personen, welche eine LOV erhalten hatten. Auch dieser Teil wurde von den Bediensteten als spaltend empfunden. 13. Ansprache bei der Weihnachtsfeier am 19.12.2025 im Zusammenhang mit den Sparmaßnahmen, dass die römisch 40 -Bediensteten pfuschen (= finanzrechtlich bedenkliche Aussage) oder einen 2. Job annehmen werden müssen. Im Zuge der Ansprache erwähnte er jene Personen, welche eine LOV erhalten hatten. Auch dieser Teil wurde von den Bediensteten als spaltend empfunden.

14. Die im Jahr 2023 gegenüber ADir. XXXX getätigte Aussage, dass seine im Büro XXXX beschäftigte Ehegattin „nicht sonderlich beliebt wäre“ und einen „schlechten Ruf“ habe. 14. Die im Jahr 2023 gegenüber ADir. römisch 40 getätigte Aussage, dass seine im Büro römisch 40 beschäftigte Ehegattin „nicht sonderlich beliebt wäre“ und einen „schlechten Ruf“ habe.

15. Gegenüber Gl [B] getätigte Äußerung „Es ist scho sehe beim XXXX , so ein klasser Dienst, niemand darf sich beschweren, seid froh, dass ihr nicht im Straßengraben arbeiten müsst, jetzt fehlt nur noch eine Hand, die meine Eier von unten krault.“15. Gegenüber Gl [B] getätigte Äußerung „Es ist scho sehe beim römisch 40 , so ein klasser Dienst, niemand darf sich beschweren, seid froh, dass ihr nicht im Straßengraben arbeiten müsst, jetzt fehlt nur noch eine Hand, die meine Eier von unten krault.“

Diese Aussage wurde mehrmals getätigt, dem Beamten ist jedoch nur ein konkreter Zeitpunkt, nämlich genau am 29.11.2025 geg. 18.00 Uhr (die im Auftrag des [BF] stattgefundene Fahrt zum XXXX ") erinnerlich.Diese Aussage wurde mehrmals getätigt, dem Beamten ist jedoch nur ein konkreter Zeitpunkt, nämlich genau am 29.11.2025 geg. 18.00 Uhr (die im Auftrag des [BF] stattgefundene Fahrt zum römisch 40 ") erinnerlich.

16. Im Sommer 2025 würdigte der [BF] Gl [B] durch folgende wiederkehrende Äußerung herab: „Du hast eine gescheite Wampe, Du musst a bissl aufpassen“ (diese Aussage fiel öfter, es kann jedoch nur ein konkreter Zeitpunkt vorgehalten werden). Vor anderen Bediensteten würdigte der [BF] Gl [B] wegen einer Verletzung herab.

17. Der [BF] sorgte auch bei Ausschreibungen für Unverständnis und Frustration bei den Bediensteten. So wird von Bl [G] in seiner Stellungnahme (Antwort 4, 25) der Vorgang der Beeinflussung der Bediensteten, durch die Verfassung bzw. Korrektur seiner Bewerbung durch den [BF] (Antwort 25) sowie die damit verbundenen Frustrationen des Bediensteten dargelegt. Der Sachverhalt ereignete sich im August bzw. September 2023.

18. Im Jänner 2026 warnte der [BF] [O] vor Cl [W] mit der sinngemäßen Aussage: „Pass auf, der ziagt die übern Tisch“.

Beginnend ab November 2024 äußerte sich der [BF] gegenüber [O] bezüglich Cl [W], dass er ein Narzisst sei und er auf ihn aufpassen müsse. Am 26.11.2025 warnte der [BF] [O] mit Blickrichtung zum Nebenbüro (also in Bezug auf Cl [W]) mit den Worten „Pass do auf, pass do jo auf.“ Weiter warnte der [BF] pauschal vor den alten Kollegen, weil diese [O] ausnutzen würden.

Auch wurde Cl [W] als Quatschkopf, Unruhestifter und Querulant bezeichnet. Vor anderen Bediensteten (auch zugeteilten Beamten) wurde vom [BF] zu Cl [W] am Anfang des Jahres 2017 folgende Aussage getätigt: „Sauf nicht so viel, dann tut nix weh“ - Cl [W] klagte wegen einem Hexenschuss.

19. Der [BF] besserte im Juli 2025 im Beisein von [O] einen durch diesen erstellten Einsatzbefehl lehrmeisterlich aus und löste dadurch beim leitenden Beamten einen gekränkten, entwürdigenden und bevormundet Eindruck aus.

20. Im Dezember 2024 wurde Gl [S] aufgefordert den in der Ausbildung zum E1 befindlichen damaligen E2a-Beamten [O] zu kontaktieren und ihm mitzuteilen, dass er geplante Minusstunden nicht konsumieren „sollte“. Die Art und Weise der Kommunikation über [O] gepaart mit der Tatsache, dass ein eingeteilter Beamte dies ausrichten sollte, entspricht nicht den exekutivdienstlichen Gepflogenheiten.

21. Im November 2025 ersuchte [O] unter Einhaltung der vom [BF] ihm gegenüber bei der Dienstplanung zu berücksichtigenden Aspekte um Gewährung einiger freier Tage. Der leitende Beamte wurde von [BF] gegenüber Cl [W] durch folgende Aussage herabgewürdigt: „dass der XXXX nicht glauben braucht, nur weil er jetzt sein Studium macht, dass er sich einfach so frei nehmen und von der Arbeit drücken kann!“21. Im November 2025 ersuchte [O] unter Einhaltung der vom [BF] ihm gegenüber bei der Dienstplanung zu berücksichtigenden Aspekte um Gewährung einiger freier Tage. Der leitende Beamte wurde von [BF] gegenüber Cl [W] durch folgende Aussage herabgewürdigt: „dass der römisch 40 nicht glauben braucht, nur weil er jetzt sein Studium macht, dass er sich einfach so frei nehmen und von der Arbeit drücken kann!“.

22. RI XXXX wurde (in dessen Abwesenheit) in Gegenwart von Gl [S] vom [BF] mit folgender Aussage herabgewürdigt: „Der Owezahrer soi es endlich amoi eineknian das was wird aus erm“. Diese Aussage erfolgte im letzten Quartal 2023, im Zuge des Bekanntwerdens der XXXX und div. Besprechungen zu den neuen Planstellen.22. RI römisch 40 wurde (in dessen Abwesenheit) in Gegenwart von Gl [S] vom [BF] mit folgender Aussage herabgewürdigt: „Der Owezahrer soi es endlich amoi eineknian das was wird aus erm“. Diese Aussage erfolgte im letzten Quartal 2023, im Zuge des Bekanntwerdens der römisch 40 und div. Besprechungen zu den neuen Planstellen.

23. Unabhängig vom strafrechtsrelevanten Bezug wird dem [BF] zur Last gelegt, er habe im Oktober 2025 im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens (bzw. im Vorstadium zu diesem) Al [M] mündlich kommuniziert, dass der bisher nicht im XXXX tätige Bl XXXX das Verfahren „gewinnen“ wird. Gleichzeitig beeinflusste der [BF] Al [M] mehrmals

und wiederkehrend sich nicht in das Referat XXXX zu bewerben.²³ Unabhängig vom strafrechtsrelevanten Bezug wird dem [BF] zur Last gelegt, er habe im Oktober 2025 im Rahmen eines Ausschreibungsverfahrens (bzw. im Vorstadium zu diesem) AI [M] mündlich kommuniziert, dass der bisher nicht im römisch 40 tätige BI römisch 40 das Verfahren „gewinnen“ wird. Gleichzeitig beeinflusste der [BF] AI [M] mehrmals und wiederkehrend sich nicht in das Referat römisch 40 zu bewerben.

24. Drohung gegenüber CI CK im Zusammenhang mit einer Abstimmung über das Aussehen von PIN's im Zuge der XXXX -Reform sowie ebenso in diesem Zusammenhang mit der grundlosen Androhung [gemeint Einleitung] eines Disziplinarverfahrens.²⁴ Drohung gegenüber CI CK im Zusammenhang mit einer Abstimmung über das Aussehen von PIN's im Zuge der römisch 40 -Reform sowie ebenso in diesem Zusammenhang mit der grundlosen Androhung [gemeint Einleitung] eines Disziplinarverfahrens.

25. Eine Wochen nach dem 19.03.2019 (XXXX) versuchte [der BF] ADir XXXX gegen CI [W] „anzusetzen“ und tätigte die Aussage, dass er nichts von CI [W] halte. Für ADir XXXX war das Gespräch sehr belastend. Insgesamt - das geht auch aus den bisher beschriebenen Handlungen hervor, wurde CI [W] vo[m] [BF] gemobbt und wird auf die zitierten Beweismittel verwiesen.²⁵ Eine Wochen nach dem 19.03.2019 (römisch 40) versuchte [der BF] ADir römisch 40 gegen CI [W] „anzusetzen“ und tätigte die Aussage, dass er nichts von CI [W] halte. Für ADir römisch 40 war das Gespräch sehr belastend. Insgesamt - das geht auch aus den bisher beschriebenen Handlungen hervor, wurde CI [W] vo[m] [BF] gemobbt und wird auf die zitierten Beweismittel verwiesen.

26. Beginnend ab Februar 2022 die wiederholte Aussage vo[m] [BF], dass ihm die DZR egal sei und er entscheide.

2. Beweiswürdigung:

Zunächst werden nochmals die aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und Anonymisierung verwendeten Abkürzungen der wichtigsten Person übersichtlich angeführt:

XXXX (W), XXXX (R), XXXX (F), XXXX (J), XXXX (S), XXXX (M), XXXX (H), XXXX (CK), XXXX (B), XXXX (ER), XXXX (D), XXXX (Z), XXXX (L), XXXX (A), XXXX [I], XXXX [K], XXXX [P] XXXX [G], XXXX [V] XXXX [U] XXXX (N) XXXX (T). römisch 40 (W), römisch 40 (R), römisch 40 (F), römisch 40 (J), römisch 40 (S), römisch 40 (M), römisch 40 (H), römisch 40 (CK), römisch 40 (B), römisch 40 (ER), römisch 40 (D), römisch 40 (Z), römisch 40 (L), römisch 40 (A), römisch 40 [I], römisch 40 [K], römisch 40 [P] römisch 40 [G], römisch 40 [V] römisch 40 [U] römisch 40 (N) römisch 40 (T).

Die Feststellungen ergeben sich aus dem von den belangten Behörden vorgelegten Akten. Darin finden sich Stellungnahmen und Niederschriften der involvierten Beamtinnen und Beamten, auch von solchen die nicht mehr in der Abt des BF Dienst versehen bzw bereits im Ruhestand sind (vgl die Hinweise auf die entsprechenden Aktenseiten). Die Feststellungen ergeben sich aus dem von den belangten Behörden vorgelegten Akten. Darin finden sich Stellungnahmen und Niederschriften der involvierten Beamtinnen und Beamten, auch von solchen die nicht mehr in der Abt des BF Dienst versehen bzw bereits im Ruhestand sind vergleiche die Hinweise auf die entsprechenden Aktenseiten).

Der BF verwies in der Verhandlung vor dem BVwG im Wesentlichen auf seine Stellungnahme vom 09.02.2026 (SP175-187) bzw bestritt die Vorwürfe. In seiner späteren Stellungnahme vom 20.05.2026 wies er einleitend daraufhin, dass ihm auch die ergänzenden Ausführungen der Dienstbehörde, nicht wie in der Verhandlung vor dem BVwG aufgetragen, direkt auch von der Dienstbehörde zugestellt worden seien und durch die Nichtzustellung der Anzeige an den ausgewiesenen Vertreter die Vorbereitungszeit für die Verhandlung nicht ausreichend gewesen sei. Zudem erschließe sich aus der Frageliste (EB-589) der Dienstbehörde und der dortigen Bezeichnung der jeweiligen Verdachtsgründe als „Faktum“ eine vorgeifende und einseitige Beweiswürdigung.

Dazu ist anzumerken, dass dem BF die ergänzenden Ausführungen der Dienstbehörde durch das BVwG zur Kenntnis gebracht wurden, der BF nunmehr ausreichend Zeit hatte, seine Sicht der Dinge darzulegen und er bereits in der Verhandlung vor dem BVwG darauf hingewiesen wurde, dass es im Suspendierungsverfahren noch nicht darum geht, ob die Anschuldigungen richtig sind oder nicht, sondern nur ob ausreichend schwerwiegende Verdachtsgründe vorliegen, die die Suspendierung tragen oder offensichtliche Einstellungsgründe.

Der BF führte weiter aus, unstrittig habe die Arbeitsbelastung in der Abteilung massiv zugenommen und sei schon aufgrund der anspruch- und verantwortungsvollen Tätigkeit per-se enorm hoch. Auch er als Abteilungsleiter sei aufgrund des Personalmangels und der stetig steigenden Anforderungen stark belastet und habe sich „im Stich

gelassen“ gefühlt. Er habe seine Vorgesetzten über die „glaublich erreichte Burnoutgrenze“ sowie den „längeren Zeitraum im roten Bereich“ berichtet. Er sei immer erreichbar gewesen und habe auch in seiner Freizeit und ohne Verrechnung von Dienststunden gearbeitet. Er habe auch an Feiertagen Kulturdienste geleistet. Maßgebliche Grundlage für sein Handeln sei stets das Interesse der LPD, bzw seiner Abt und deren Mitarbeiter, sohin rein dienstliche Interessen, gewesen.

Dazu ist festzustellen, dass diese Informationen zu den Umfeldbedingungen allfälliges Organisationsverschulden der Dienstbehörde bzw allfällige vorliegende Milderungsgründe, und damit die Schuld betreffen, die im Suspendierungsverfahren noch nicht zu berücksichtigen sind. Die Verdachtsgründe können damit nicht beseitigt werden.

Die weiteren Ausführungen zu seiner in der OZ 11 registrierten Stellungnahme vom 20.05.2026 zu den einzelnen Punkten werden unten (unter Angabe der Seitenzahl) erörtert. Allerdings nur soweit sie den vorläufig festgestellten Sachverhalt betreffen und nach der Beurteilung der zur Zeit vorliegenden Informationen nicht verjährt sind oder keinen Verdacht einer Dienstpflichtverletzung darstellen. Im Übrigen wird auf die rechtliche Beurteilung verwiesen.

Zum Punkt 1 der StGB-Sachverhalte führte er aus, er habe sich nicht als Mitarbeiter des BFA ausgegeben (SP-178) und habe kein an den XXXX meldepflichtiger Sachverhalt vorgelegen (VHS 8). Im Zuge der vom BFA verfüzten Meldeverpflichtung habe er mit XXXX gesprochen und meldete dies auch dem XXXX für weitere Maßnahmen (Außerlandesbringung). XXXX und Meldeverpflichtungen XXXX stellten gemäß Erlass des BM.I vom 27.12.2023, GZ: XXXX , S 12; Pkt. 3.1.5.3 zentrale Hauptaufgabengebiete der Abteilung dar (OZ 11, 3). Zum Punkt 1 der StGB-Sachverhalte führte er aus, er habe sich nicht als Mitarbeiter des BFA ausgegeben (SP-178) und habe kein an den römisch 40 meldepflichtiger Sachverhalt vorgelegen (VHS 8). Im Zuge der vom BFA verfüzten Meldeverpflichtung habe er mit römisch 40 gesprochen und meldete dies auch dem römisch 40 für weitere Maßnahmen (Außerlandesbringung). römisch 40 und Meldeverpflichtungen römisch 40 stellten gemäß Erlass des BM.I vom 27.12.2023, GZ: römisch 40 , S 12; Pkt. 3.1.5.3 zentrale Hauptaufgabengebiete der Abteilung dar (OZ 11, 3).

Damit kann er den Verdacht nicht entkräften. Ihm wird nicht vorgeworfen mit der Person im Rahmen seiner Aufgaben gesprochen zu haben, sondern diesem gegenüber nicht offen gelegt zu haben, dass er nicht dem BFA angehört und damit über seine Identität getäuscht und – ohne Rechtsgrundlage – verdeckt gem XXXX § 54 Abs 3 und 3a SPG ermittelt zu haben. Damit kann er den Verdacht nicht entkräften. Ihm wird nicht vorgeworfen mit der Person im Rahmen seiner Aufgaben gesprochen zu haben, sondern diesem gegenüber nicht offen gelegt zu haben, dass er nicht dem BFA angehört und damit über seine Identität getäuscht und – ohne Rechtsgrundlage – verdeckt gem römisch 40 Paragraph 54, Absatz 3 und 3 a SPG ermittelt zu haben.

Erst die Einvernahme der an der PI XXXX tätigen Polizisten und die Sichtung der Dokumentation dieser Amtshandlung wird zeigen, ob der BF gem § 54 Abs 1 SPG auf den amtlichen Charakter seines Gespräches und die Freiwilligkeit der Mitwirkung der befragten Person hingewiesen hat. Erst die Einvernahme der an der PI römisch 40 tätigen Polizisten und die Sichtung der Dokumentation dieser Amtshandlung wird zeigen, ob der BF gem Paragraph 54, Absatz eins, SPG auf den amtlichen Charakter seines Gespräches und die Freiwilligkeit der Mitwirkung der befragten Person hingewiesen hat.

Zu Punkt 2 sei es ihm darum gegangen die rechtlich zulässigen Möglichkeiten abzuklären, da es sich bei den Plänen um „Bomben[bau]pläne“ eines verurteilten Terroristen gehandelt habe (SP-179). Für ihn sei völlig klar gewesen, dass diese nicht zurückzugeben sind. Der klare Auftrag durch den BF an seinen Mitarbeiter S sei gewesen, die rechtlich zulässigen Möglichkeiten abzuklären, um eine Wiederausfolgung zu unterbinden (zB: Kontaktaufnahme mit Staatsanwaltschaft und Hinweis auf die Brisanz). Dies sei auch dem Landespolizeidirektor sowie dem XXXX am 15.05.2025 und ergänzend am 16.05.2025 berichtet worden (OZ 11, 4). Zu Punkt 2 sei es ihm darum gegangen die rechtlich zulässigen Möglichkeiten abzuklären, da es sich bei den Plänen um „Bomben[bau]pläne“ eines verurteilten Terroristen gehandelt habe (SP-179). Für ihn sei völlig klar gewesen, dass diese nicht zurückzugeben sind. Der klare Auftrag durch den BF an seinen Mitarbeiter S sei gewesen, die rechtlich zulässigen Möglichkeiten abzuklären, um eine Wiederausfolgung zu unterbinden (zB: Kontaktaufnahme mit Staatsanwaltschaft und Hinweis auf die Brisanz). Dies sei auch dem Landespolizeidirektor sowie dem römisch 40 am 15.05.2025 und ergänzend am 16.05.2025 berichtet worden (OZ 11, 4).

Es steht die Aussage des S gegen jene des BF und werden erst die Ermittlungen des BAK zeigen, ob der Verdacht entkräftet werden kann, dass der BF vor seinen Berichten zumindest versucht hat, seinem Mitarbeiter eine (straf)rechtswidrige Weisung zu geben.

Zu Punkt 3 habe er die Bewertung an die unmittelbaren Vorgesetzten E und O delegiert und habe nur „Hilfestellung zum Zweck einer objektiven Bewertung“ geben wollen, damit es zu einer „faktenbasierten Bewertung an Hand der vorgegebenen Kriterien“ komme und eine Vergleichbarkeit für zukünftige Bewerbungsprozesse gegeben sei. Er habe keine Anordnung zur nicht objektiven Bewertung gegeben, sondern vermeiden wollen, dass jemand einen sachlich nicht gerechtfertigten Vorteil für eine Folgebewerbung erlangt (OZ 11, 4).

Auch diesbezüglich steht die Aussage des O gegen die Aussage des BF. Der O hat auch entsprechende Screenshots von WhatsApp-Nachrichten (EB-128) mit der E und Unterlagen (EB-141-162) in seinen Bericht integriert, aus denen sich ergibt, dass die E – nachdem sie den M in ihrem Entwurf zunächst wie der O als „in höchstem Ausmaß geeignet“ bewertet hatte– nach Rücksprache mit dem BF nur mehr als „geeignet“ (EB-152) bewertet hat und den O auch davon überzeugen wollte. Der O gab dazu an, die E habe ihm mitgeteilt, sie wolle sich „keinen Krieg“ mit dem BF anfangen.

Es sind die Ermittlungen des BAK und die Entscheidung der StA abzuwarten.

Zu Punkt 4 bestritt der BF die Vorwürfe und legte der RV eine E-Mail vom 27.01.2026 (Beilage VHS BVwG) der Dienstbehörde an das BAK vor, wonach sich aus dem anonymen Mail keine strafrechtlichen Bezüge ergeben würden (OZ 11, 4). Der BF lässt dabei unerwähnt, dass die Dienstbehörde in der gleichen E-Mail das BPK XXXX deshalb um ergänzende Stellungnahme ersucht hat (VHS 9). Zu Punkt 4 bestritt der BF die Vorwürfe und legte der Regierungsvorlage eine E-Mail vom 27.01.2026 (Beilage VHS BVwG) der Dienstbehörde an das BAK vor, wonach sich aus dem anonymen Mail keine strafrechtlichen Bezüge ergeben würden (OZ 11, 4). Der BF lässt dabei unerwähnt, dass die Dienstbehörde in der gleichen E-Mail das BPK römisch 40 deshalb um ergänzende Stellungnahme ersucht hat (VHS 9).

Das Ergebnis dieser ergänzenden Ermittlungen liegt derzeit noch nicht vor und steht im Raum, dass der BF sein Gewicht als Abteilungsleiter ausgenutzt hat, um Ermittlungen zu einem Todesfall (offenbar in seinem Bekanntenkreis) zu beeinflussen oder zumindest darüber ihm nicht zustehende Informationen zu erlangen (SP-179).

Zum Punkt 5 habe er keine Weisung zur Vernichtung eines Mobiltelefons (es handelt sich um jenes des oa XXXX) gegeben. Die Anordnung zur Vernichtung sei vom jeweiligen Ermittler einzuholen (SP-179). Der BF selbst habe hinsichtlich einer Sicherstellung des Mobiltelefons mit der StA Mag. XXXX Kontakt aufgenommen und sowohl den LPD-Direktor als auch den XXXX laufend informiert (OZ 11, 5). Zum Punkt 5 habe er keine Weisung zur Vernichtung eines Mobiltelefons (es handelt sich um jenes des oa römisch 40) gegeben. Die Anordnung zur Vernichtung sei vom jeweiligen Ermittler einzuholen (SP-179). Der BF selbst habe hinsichtlich einer Sicherstellung des Mobiltelefons mit der StA Mag. römisch 40 Kontakt aufgenommen und sowohl den LPD-Direktor als auch den römisch 40 laufend informiert (OZ 11, 5).

Es steht die Aussage des S gegen jene des BF und werden erst die Ermittlungen des BAK zeigen, ob der Verdacht entkräftet werden kann, dass der BF zu irgendeinem Zeitpunkt versucht hat, seinem Mitarbeiter S eine (straf)rechtswidrige Weisung zu geben.

Zu Punkt 6 ging es um Auskünfte, die die XXXX Landesregierung zu einer aus dem Ausland durch das BMeiA zurückgeholten XXXX iZm der Prüfung der Aberkennung der Staatsbürgerschaft wollte. Der Zeugin I die die Anfrage bearbeitete, teilte der BF mit, dass er mit der Landesregierung diesbezüglich Kontakt aufnehmen werde, weil er die Aberkennung im dzt Stadium für rechtswidrig halte. Der BF führte dazu an, er habe dem Büroleiter des Landes Mag. XXXX seine Sicht der Dinge mitgeteilt und das ein allfälliges Strafverfahren abzuwarten sei, weil der Entzug der Staatsbürgerschaft nur bei einer rechtskräftigen Verurteilung zu bestimmten Straftaten erfolgen könne. Das habe er der I mitgeteilt (OZ 11, 5). Zu Punkt 6 ging es um Auskünfte, die die römisch 40 Landesregierung zu einer aus dem Ausland durch das BMeiA zurückgeholten römisch 40 iZm der Prüfung der Aberkennung der Staatsbürgerschaft wollte. Der Zeugin römisch eins die die Anfrage bearbeitete, teilte der BF mit, dass er mit der Landesregierung diesbezüglich Kontakt aufnehmen werde, weil er die Aberkennung im dzt Stadium für rechtswidrig halte. Der BF führte dazu an, er habe dem Büroleiter des Landes Mag. römisch 40 seine Sicht der Dinge mitgeteilt und das ein allfälliges Strafverfahren abzuwarten sei, weil der Entzug der Staatsbürgerschaft nur bei einer rechtskräftigen Verurteilung zu bestimmten Straftaten erfolgen könne. Das habe er der römisch eins mitgeteilt (OZ 11, 5).

Die I hingegen führte an, sie habe die Weisung vom BF erhalten keine Auskünfte zu erteilen und sei Monate später von der Landesregierung kontaktiert worden, dass die Auskünfte noch nicht erteilt worden wären und benötigt würden. Die römisch eins hingegen führte an, sie habe die Weisung vom BF erhalten keine Auskünfte zu erteilen und sei Monate später von der Landesregierung kontaktiert worden, dass die Auskünfte noch nicht erteilt worden wären und benötigt würden.

Zu diesem Punkt sieht die Dienstbehörde offenbar Missbrauch der Amtsgewalt durch Unterlassung, hat das aber nicht näher begründet. Der Sachverhalt ist diesbezüglich nicht ausreichend ermittelt. Weder ist dargestellt, woraus sich eine Datenübermittlungspflicht an die Landesregierung ergeben haben soll, noch zu welchem Zeitpunkt diese bestanden haben soll und wurde weder die I dezidiert zu diesem Punkt noch ein Bediensteter der Landesregierung dazu einvernommen bzw befragt. Die diesbezüglichen Ermittlungen des BAK sind abzuwarten und ist nicht auszuschließen, dass ein Kommunikationsproblem vorgelegen ist. Die Anfrage des Landes, dass „das Verfahren noch offen sei“ lässt nicht auf eine Auskunftspflicht schon zum Zeitpunkt der Weisung des BF an die I schließen. Es müssten auch entsprechende Aktenvermerke über die Gespräche vorliegen. Zu diesem Punkt sieht die Dienstbehörde offenbar Missbrauch der Amtsgewalt durch Unterlassung, hat das aber nicht näher begründet. Der Sachverhalt ist diesbezüglich nicht ausreichend ermittelt. Weder ist dargestellt, woraus sich eine Datenübermittlungspflicht an die Landesregierung ergeben haben soll, noch zu welchem Zeitpunkt diese bestanden haben soll und wurde weder die römisch eins dezidiert zu diesem Punkt noch ein Bediensteter der Landesregierung dazu einvernommen bzw befragt. Die diesbezüglichen Ermittlungen des BAK sind abzuwarten und ist nicht auszuschließen, dass ein Kommunikationsproblem vorgelegen ist. Die Anfrage des Landes, dass „das Verfahren noch offen sei“ lässt nicht auf eine Auskunftspflicht schon zum Zeitpunkt der Weisung des BF an die römisch eins schließen. Es müssten auch entsprechende Aktenvermerke über die Gespräche vorliegen.

Zu Punkt 7 führte der BF an die Datenabfragen seien im Auftrag des Herrn Landespolizeidirektors erfolgt. Die rechtliche Zulässigkeit sei von der XXXX und dem Rechtsbüro der Landespolizeidirektion XXXX (HR Dr. XXXX) vorab geprüft und bestätigt worden, dass diese Vorgehensweise rechtskonform sei. Die konkreten Datensätze der zutrittsberechtigten Personen wurden von den XXXX per USB-Stick zur Überprüfung ausgehändigt. Wer konkret zutrittsberechtigt ist und welche Daten sich auf dem Stick befanden, sei vom BF nicht kontrolliert worden. Der Landespolizeidirektor habe dem BF mitgeteilt, dass weitere Sabotagen nicht ausgeschlossen wären, wenn es eine XXXX gäbe. Der BF habe schlicht auf die Richtigkeit der Auskunft des Rechtsbüros vertraut, wonach es keiner Zustimmung der Betroffenen bedürfe (OZ 11, 6). Zu Punkt 7 führte der BF an die Datenabfragen seien im Auftrag des Herrn Landespolizeidirektors erfolgt. Die rechtliche Zulässigkeit sei von der römisch 40 und dem Rechtsbüro der Landespolizeidirektion römisch 40 (HR Dr. römisch 40) vorab geprüft und bestätigt worden, dass diese Vorgehensweise rechtskonform sei. Die konkreten Datensätze der zutrittsberechtigten Personen wurden von den römisch 40 per USB-Stick zur Überprüfung ausgehändigt. Wer konkret zutrittsberechtigt ist und welche Daten sich auf dem Stick befanden, sei vom BF nicht kontrolliert worden. Der Landespolizeidirektor habe dem BF mitgeteilt, dass weitere Sabotagen nicht ausgeschlossen wären, wenn es eine römisch 40 gäbe. Der BF habe schlicht auf die Richtigkeit der Auskunft des Rechtsbüros vertraut, wonach es keiner Zustimmung der Betroffenen bedürfe (OZ 11, 6).

Diese Rechtfertigung des BF verwundert, hat doch der Leiter des Büros Rechtsangelegenheiten der LPD XXXX , der gleichzeitig auch Disziplinaranwalt im vorliegenden Beschwerdefall ist, die Disziplinaranzeige als Sachbearbeiter verfasst und wurde dies von XXXX , LPD-Stv unterschrieben. Es erscheint undenkbar, dass diese vor der Anzeigerstattung nicht Rücksprache mit dem Landespolizeidirektor in der Causa gehalten haben. Diese Rechtfertigung des BF verwundert, hat doch der Leiter des Büros Rechtsangelegenheiten der LPD römisch 40 , der gleichzeitig auch Disziplinaranwalt im vorliegenden Beschwerdefall ist, die Disziplinaranzeige als Sachbearbeiter verfasst und wurde dies von römisch 40 , LPD-Stv unterschrieben. Es erscheint undenkbar, dass diese vor der Anzeigerstattung nicht Rücksprache mit dem Landespolizeidirektor in der Causa gehalten haben.

Eine XXXX nach § 55a Abs 1 Z 2 SPG (zum vorbeugenden Schutz von Organwaltern verfassungsmäßiger Einrichtungen und von Vertretern ausländischer Staaten, internationaler Organisationen oder anderer Völkerrechtssubjekte, hinsichtlich von Menschen, die sich im räumlichen Umfeld des Geschützten aufhalten) fällt zwar nach § 55b Abs 1 SPG unter eine von zwei Ausnahmen, wo keine Einwilligung der betroffenen Personen vorliegen muss. Die Dienstbehörde ist in ihrer Anzeige aber der Meinung, dass die Voraussetzungen dafür nicht vorgelegen seien bzw selbst wenn das der Fall gewesen sei, die Abfrage von über 4000 Personen unverhältnismäßig und damit rechtswidrig war. Eine römisch 40

nach Paragraph 55 a, Absatz eins, Ziffer 2, SPG (zum vorbeugenden Schutz von Organwaltern verfassungsmäßiger Einrichtungen und von Vertretern ausländischer Staaten, internationaler Organisationen oder anderer Völkerrechtssubjekte, hinsichtlich von Menschen, die sich im räumlichen Umfeld des Geschützten aufhalten) fällt zwar nach Paragraph 55 b, Absatz eins, SPG unter eine von zwei Ausnahmen, wo keine Einwilligung der betroffenen Personen vorliegen muss. Die Dienstbehörde ist in ihrer Anzeige aber der Meinung, dass die Voraussetzungen dafür nicht vorgelegen seien bzw selbst wenn das der Fall gewesen sei, die Abfrage von über 4000 Personen unverhältnismäßig und damit rechtswidrig war.

Erst die Ermittlungen des BAK, insb die Einvernahmen der genannten Organwalter, werden klären, ob die Rechtfertigung des BF zutrifft.

Zu Punkt 8 hält der BF der Dienstbehörde – die der Meinung ist, dass die Abt des BF für die durchgeführten Ermittlungen in diesem Fall nicht zuständig gewesen sei und sich der BF schon aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der mutmaßlich durch einen unbekannten PKW verfolgten Person um seine Ehefrau gehandelt hat, jeder Amtshandlung dazu zu enthalten gehabt hätte – zusammengefasst entgegen, dass eine XXXX bedrohung vorgelegen habe, weil der PKW auf ihn zugelassen sei und er damals nicht gewusst habe, wie lange die Aufzeichnungen der Verkehrsüberwachungsanlage gespeichert blieben. Deshalb habe er einen unmittelbaren und unaufschiebbaren Handlungsbedarf zur Sicherstellung der Kameradaten durch einen darauf spezialisierten Bediensteten der Abt (P) gesehen. Es habe sich herausgestellt, dass nur Kennzeichenfragmente zu entziffern gewesen seien und es sich um ein nachgemachtes oder verfälschtes Wunschkennzeichen (XXXX -Buchstabenkombination-Zahlenkombination), welches amtlich nicht existiert, gehandelt habe. Wäre das Kennzeichen in der Kameraaufzeichnung ersichtlich und tatsächlich zugelassen gewesen, wären die weiteren Ermittlungen selbstverständlich an die XXXX abgetreten worden. Eine grundsätzliche Zuständigkeit für diese Aufgabe seiner Abt sei gegeben gewesen (OZ 11, 6). Zu Punkt 8 hält der BF der Dienstbehörde – die der Meinung ist, dass die Abt des BF für die durchgeführten Ermittlungen in diesem Fall nicht zuständig gewesen sei und sich der BF schon aufgrund der Tatsache, dass es sich bei der mutmaßlich durch einen unbekannten PKW verfolgten Person um seine Ehefrau gehandelt hat, jeder Amtshandlung dazu zu enthalten gehabt hätte – zusammengefasst entgegen, dass eine römisch 40 bedrohung vorgelegen habe, weil der PKW auf ihn zugelassen sei und er damals nicht gewusst habe, wie lange die Aufzeichnungen der Verkehrsüberwachungsanlage gespeichert blieben. Deshalb habe er einen unmittelbaren und unaufschiebbaren Handlungsbedarf zur Sicherstellung der Kameradaten durch einen darauf spezialisierten Bediensteten der Abt (P) gesehen. Es habe sich herausgestellt, dass nur Kennzeichenfragmente zu entziffern gewesen seien und es sich um ein nachgemachtes oder verfälschtes Wunschkennzeichen (römisch 40 -Buchstabenkombination-Zahlenkombination), welches amtlich nicht existiert, gehandelt habe. Wäre das Kennzeichen in der Kameraaufzeichnung ersichtlich und tatsächlich zugelassen gewesen, wären die weiteren Ermittlungen selbstverständlich an die römisch 40 abgetreten worden. Eine grundsätzliche Zuständigkeit für diese Aufgabe seiner Abt sei gegeben gewesen (OZ 11, 6).

Dass der BF tatsächlich davon ausgegangen ist, dass die Sicherstellung der Kameraaufzeichnungsdaten der Verkehrsüberwachung von kurz nach Mitternacht, noch am selben Tag, tatsächlich unaufschiebbar und nur durch eine Anordnung durch ihn selbst gewährleistet war, ist dzt nicht offensichtlich. Steht doch weder fest, dass seine Stellvertreterin diese Anordnung nicht erteilen hätte können, noch das glaubhaft ist, dass er als langjähriger und erfahrener Beamter tatsächlich nicht über die Speicherdauer Bescheid wusste. Bezieht sich der BF doch auf § 54 Abs 6 SPG welcher lautet: Dass der BF tatsächlich davon ausgegangen ist, dass die Sicherstellung der Kameraaufzeichnungsdaten der Verkehrsüberwachung von kurz nach Mitternacht, noch am selben Tag, tatsächlich unaufschiebbar und nur durch eine Anordnung durch ihn selbst gewährleistet war, ist dzt nicht offensichtlich. Steht doch weder fest, dass seine Stellvertreterin diese Anordnung nicht erteilen hätte können, noch das glaubhaft ist, dass er als langjähriger und erfahrener Beamter tatsächlich nicht über die Speicherdauer Bescheid wusste. Bezieht sich der BF doch auf Paragraph 54, Absatz 6, SPG welcher lautet:

„(6) Ist auf Grund bestimmter Tatsachen, insbesondere wegen vorangegangener gefährlicher Angriffe, zu befürchten, dass es an öffentlichen Orten (§ 27 Abs. 2) zu gefährlichen Angriffen gegen Leben, Gesundheit oder Eigentum von Menschen kommen wird, dürfen die Sicherheitsbehörden zur Vorbeugung solcher Angriffe personenbezogene Daten Anwesender mit Bild- und Tonaufzeichnungsgeräten ermitteln. Sie haben dies jedoch zuvor auf solche Weise anzukündigen, dass es einem möglichst weiten Kreis potentieller Betroffener bekannt wird. Die auf diese Weise ermittelten Daten dürfen auch zur Abwehr und Aufklärung gefährlicher Angriffe, die sich an diesen öffentlichen Orten

ereignen, sowie für Zwecke der Fahndung (§ 24) verarbeitet werden. Soweit diese Aufzeichnungen nicht zur weiteren Verfolgung auf Grund eines Verdachts strafbarer Handlungen (§ 22 Abs. 3) erforderlich sind, sind sie nach längstens 48 Stunden zu löschen.“,(6) Ist auf Grund bestimmter Tatsachen, insbesondere wegen vorangegangener gefährlicher Angriffe, zu befürchten, dass es an öffentlichen Orten (Paragraph 27, Absatz 2,) zu gefährlichen Angriffen gegen Leben, Gesundheit oder Eigentum von Menschen kommen wird, dürfen die Sicherheitsbehörden zur Vorbeugung solcher Angriffe personenbezogene Daten Anwesender mit Bild- und Tonaufzeichnungsgeräten ermitteln. Sie haben dies jedoch zuvor auf solche Weise anzukündigen, dass es einem möglichst weiten Kreis potentieller Betroffener bekannt wird. Die auf diese Weise ermittelten Daten dürfen auch zur Abwehr und Aufklärung gefährlicher Angriffe, die sich an diesen öffentlichen Orten ereignen, sowie für Zwecke der Fahndung (Paragraph 24,) verarbeitet werden. Soweit diese Aufzeichnungen nicht zur weiteren Verfolgung auf Grund eines Verdachts strafbarer Handlungen (Paragraph 22, Absatz 3,) erforderlich sind, sind sie nach längstens 48 Stunden zu löschen.“

Zu Punkt 9a) bestreitet der BF, dass er eine Weisung gegeben hat, Daten von XXXX (die sich vom Dach abgeseilt hatten, an die XXXX weiterzugeben. Dies sei gar nicht notwendig gewesen, weil diese im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren ohnehin Parteistellung gehabt habe. Er habe lediglich Tage danach Bilder von der Örtlichkeit (samt Beschmierungen) angefertigt und diese ohne weitere Information an den Bediensteten G weitergeleitet. Der Einsatz selbst sei von O geleitet worden (OZ 11,7). Zu Punkt 9a) bestreitet der BF, dass er eine Weisung gegeben hat, Daten von römisch 40 (die sich vom Dach abgeseilt hatten, an die römisch 40 weiterzugeben. Dies sei gar nicht notwendig gewesen, weil diese im strafrechtlichen Ermittlungsverfahren ohnehin Parteistellung gehabt habe. Er habe lediglich Tage danach Bilder von der Örtlichkeit (samt Beschmierungen) angefertigt und diese ohne weitere Information an den Bediensteten G weitergeleitet. Der Einsatz selbst sei von O geleitet worden (OZ 11,7).

Erst die Einvernahmen von J und G durch das BAK werden zeigen, ob sich der Verdacht der Dienstbehörde erhärtet.

Zu Punkt 9b) bestreitet der BF, dass er eine Weisung gegeben hat, Kennzeichendaten der auf dem Tankstellengelände geparkten Fahrzeuge weiter zu geben und habe er die die er sich selbst notiert hat, um sie an die Kollegen weiterzugeben, auch selbst nicht an den Tankstellenbetreiber weitergegeben (OZ 11, 8).

Hier steht die Aussage des BF gegen jene des G, der angab, dass der BF telefonisch die Anweisung gegeben habe, mit dem Tankstellenbetreiber Kontakt aufzunehmen und die Kennzeichen weitergegeben werden sollten. Das sei jedoch von ihm (G) mangels gesetzlicher Grundlage unterlassen worden (EB-318). S führte in seiner Stellungnahme ebenfalls aus, dass der BF den J angewiesen habe, die Kameraaufzeichnungen der Tankstelle durch Kontaktaufnahme mit dem Tankstellenbetreiber zu sichern und diesem im Gegenzug die weiteren Kennzeichen der Fahrzeuge zu nennen, die am Tankstellengelände gestanden seien (EB-404).

Zu Punkt 10 erklärte der BF zusammengefasst, dass aufgrund der beschränkten Ressourcen der XXXX jedes Jahr nur ein Teil seiner Mitarbeiter geprüft werden könne. Diese Überprüfungen würden Jahre dauern, seien nach vorgegebenen Prioritäten (versetzte Bedienstete seien den zugewiesenen vorzuziehen, ebenso jüngere Bedienstete jenen die in absehbarer Zeit in den Ruhestand treten oder sich auch beruflich verändern) durchzuführen und seien noch lange nicht abgeschlossen. Der V habe sich auf einen Arbeitsplatz im LKA beworben – wo er diese Prüfung nicht brauche -- und habe er (der BF) daher iSd Ressourcenschonung einen anderen Mitarbeiter für die Prüfung vorgesehen (ON 11, 33). Zu Punkt 10 erklärte der BF zusammengefasst, dass aufgrund der beschränkten Ressourcen der römisch 40 jedes Jahr nur ein Teil seiner Mitarbeiter geprüft werden könne. Diese Überprüfungen würden Jahre dauern, seien nach vorgegebenen Prioritäten (versetzte Bedienstete seien den zugewiesenen vorzuziehen, ebenso jüngere Bedienstete jenen die in absehbarer Zeit in den Ruhestand treten oder sich auch beruflich verändern) durchzuführen und seien noch lange nicht abgeschlossen. Der römisch fünf habe sich auf einen Arbeitsplatz im LKA beworben – wo er diese Prüfung nicht brauche -- und habe er (der BF) daher iSd Ressourcenschonung einen anderen Mitarbeiter für die Prüfung vorgesehen (ON 11, 33).

Ob diese Angaben des BF stimmen, werden die Erhebungen des BAK zeigen.

Zu Punkt 11 wurde vom RV angeführt, dass sich aus den oa Berichten der Ärztinnen des AMD, der Vorwurf nicht schlüssig ableiten lasse und Körperverletzungen nach §§ 83ff StGB Vorsatz erfordern würden (VHS 10). Der BF räumte eine hohe Arbeits- und Stressbelastung aller Mitarbeiter:innen (einschließlich ihm selbst) ein, die durch die angespannte Personalsituation verschärft werde. Er habe sich bemüht den Personalstand zu erhöhen und habe sich das bereits in einer erhöhten Zahl an Mitarbeitern gezeigt. Den Vorwurf der Körperverletzung bestreite er. Die

Mitarbeiter:innen seien „amikal“ mit ihm umgegangen, hätte ihn auch in privaten Angelegenheiten außerhalb der Dienstzeit kontaktiert. Er habe keine Mobbinghandlungen gesetzt (OZ 11, 33). Zu Punkt 11 wurde vom Regierungsvorlage angeführt, dass sich aus den oa Berichten der Ärztinnen des AMD, der Vorwurf nicht schlüssig ableiten lasse und Körperverletzungen nach Paragraphen 83 f, f, StGB Vorsatz erfordern würden (VHS 10). Der BF räumte eine hohe Arbeits- und Stressbelastung aller Mitarbeiter:innen (einschließlich ihm selbst) ein, die durch die angespannte Personalsituation verschärft werde. Er habe sich bemüht den Personalstand zu erhöhen und habe sich das bereits in einer erhöhten Zahl an Mitarbeitern gezeigt. Den Vorwurf der Körperverletzung bestreite er. Die Mitarbeiter:innen seien „amikal“ mit ihm umgegangen, hätte ihn auch in privaten Angelegenheiten außerhalb der Dienstzeit kontaktiert. Er habe keine Mobbinghandlungen gesetzt (OZ 11, 33).

Dazu ist anzuführen, dass gemäß 83 Abs 2 StGB auch eine fahrlässige Misshandlung am Körper die zu einer Gesundheitsschädigung führt, strafbar ist. Der Begriff der Gesundheitsschädigung umfasst nicht nur körperliche, sondern auch psychische Beeinträchtigungen, sofern sie Krankheitswert haben. Mehrere Bedienstete haben in ihren Stellungnahmen angegeben, dass sie (auch) wegen der Behandlung durch den BF unter psychischen Beeinträchtigungen leiden: Dazu ist anzuführen, dass gem Paragraph 83, Absatz 2, StGB auch eine fahrlässige Misshandlung am Körper die zu einer Gesundheitsschädigung führt, strafbar ist. Der Begriff der Gesundheitsschädigung umfasst nicht nur körperliche, sondern auch psychische Beeinträchtigungen, sofern sie Krankheitswert haben. Mehrere Bedienstete haben in ihren Stellungnahmen angegeben, dass sie (auch) wegen der Behandlung durch den BF unter psychischen Beeinträchtigungen leiden:

P gab an, dass er sich unter anderem deswegen seit April 2025 in psychotherapeutischer Behandlung befinde (EB-51).

M gab an, er sei gereizt müde und antriebslos gewesen, habe sich aber nicht im Krankenstand befunden, obwohl es notwendig gewesen wäre. Erst aufgrund des nunmehrigen Geschehens habe er einen Termin bei einer Fachärztin für Psychologie und psychiatrische Erkrankungen vereinbart (EB 457-458).

T gab an, dass er sich auch aufgrund des Druckes und der fehlenden Wertschätzung durch den BF, seit September 2025 in psychologischer Behandlung befinde (EB-514).

S gab an, er habe aufgrund der Behandlung des BF in den Krankenstand gehen müssen, was ihm unheimlich schwergefallen sei, da er damit die Kollegen belastet habe, aber er habe sein absolutes Limit erreicht gehabt und sei am Ende gewesen (EB-402). In seinem AV vom 20.01.2026 gab er auch an, dass ein Krankenstand sofort mit Maßnahmen, Beleidigungen oder Ausgrenzungen bei Diensten bestraft worden sei (EB-190).

D gab an, aufgrund der ständigen über Monate andauernden Zurechtweisung, Beanstandungen, Bosheiten bzw offensichtlich bewussten Feindseligkeiten körperlich, als auch geistig erschöpft, kraftlos, antriebslos, häufig müde gewesen zu sein, Verdauungsprobleme und Schlafstörung gehabt zu haben, weswegen er auch im Krankenstand gewesen sei (EB-292).

Weitere Mitarbeiter gaben an, dass sie die Behandlung durch den BF an ihre psychischen Leistungsgrenzen gebracht hätte, sie jedoch aus diversesten Gründen trotzdem nicht in den Krankenstand gegangen sind (vgl dazu jeweils die Antworten zur Frage 6 im Fragenkatalog, zB B [EB 428], W [EB-489], F [EB-551]). Weitere Mitarbeiter gaben an, dass sie die Behandlung durch den BF an ihre psychischen Leistungsgrenzen gebracht hätte, sie jedoch aus diversesten Gründen trotzdem nicht in den Krankenstand gegangen sind vergleiche dazu jeweils die Antworten zur Frage 6 im Fragenkatalog, zB B [EB 428], W [EB-489], F [EB-551]).

Der DA verwies hinsichtlich der oa strafrechtlichen Verdachtsgründe auf die noch offenen Ermittlungen des BAK dazu und die diesbezügliche Unzuständigkeit der Dienstbehörde im Falle des Verdachtes gerichtlich strafbarer Handlungen. Die StA habe nach den Informationen des BAK in allen Punkten einen Ermittlungsauftrag erteilt (VHS 9).

Zu Punkt 12 verweist der BF darauf, dass er die LED-Gespräche schon seit 2017 so gemacht habe und nie eine Rückmeldung erhalten habe, dass das nicht weisungskonform wäre. Er habe die Durchführung in der vorgesehenen EXCEL-Tabelle eingetragen und sei diese von der Dienstbehörde zur Kenntnis genommen worden. Er habe den Beginn der Mitarbeitergespräche per Mail oder im Zuge der Montagsbesprechungen angekündigt. Er habe die Mitarbeiter auch oftmals gefragt, ob sie Verbesserungsaufträge hätten und wie sie ihn als Abteilungsleiter sehen würden. Niemals sei ihm ein für diese unangenehmer Führungsstil von diesen mitgeteilt worden (OZ 11, 10).

Hier erkennt der BF, dass es in erster Linie um die gesetzeskonforme Durchführung geht und nicht um den Inhalt der

EXCEL-Tabelle. Ein allfälliges Kontrollversagen der vorgesetzten Stellen diesbezüglich kann ihn nicht exkulpieren, weil er als Jurist zweifellos die gesetzlichen Bestimmungen dazu § 45 ff BDG und auch die einschlägigen Erlässe kannte bzw zu kennen hatte. Allenfalls läge dazu ein Milderungsgrund vor, der aber im Suspendierungsverfahren noch nicht von Relevanz ist. Hier verkennt der BF, dass es in erster Linie um die gesetzeskonforme Durchführung geht und nicht um den Inhalt der EXCEL-Tabelle. Ein allfälliges Kontrollversagen der vorgesetzten Stellen diesbezüglich kann ihn nicht exkulpieren, weil er als Jurist zweifellos die gesetzlichen Bestimmungen dazu Paragraph 45, ff BDG und auch die einschlägigen Erlässe kannte bzw zu kennen hatte. Allenfalls läge dazu ein Milderungsgrund vor, der aber im Suspendierungsverfahren noch nicht von Relevanz ist.

Die Vorgaben des § 45a BDG wurden – den Angaben der Mitarbeiter:innen in Ihren Stellungnahmen nach (Antworten zu Frage 23) – zum Teil tatsächlich nicht eingehalten, wenn den Mitarbeitern keine Ausfertigung übergeben wurde, die Dokumentation nicht von diesen unterschrieben wurde und seitens des BF monologartig erfolgt ist. Wobei die zu diesem Punkt vorgelegten Tabellen (EB-803ff) nicht aussagekräftig sind, weil es um die Formulare geht, die in den Personalabteilungen, bei entsprechend korrekter Führung vorhanden sein müssten. Dazu werden die einzelnen Mitarbeiter:innen konkret niederschriftlich zu befragen sein, weil die Angaben in den Stellungnahmen dazu unterschiedlich sind und im Einleitungsbeschluss ganz konkrete anzuführen ist, bei welchen Mitarbeitern die gesetzlichen Vorgaben in welchen Jahren nicht eingehalten wurden. Die Vorgaben des Paragraph 45 a, BDG wurden – den Angaben der Mitarbeiter:innen in Ihren Stellungnahmen nach (Antworten zu Frage 23) – zum Teil tatsächlich nicht eingehalten, wenn den Mitarbeitern keine Ausfertigung übergeben wurde, die Dokumentation nicht von diesen unterschrieben wurde und seitens des BF monologartig erfolgt ist. Wobei die zu diesem Punkt vorgelegten Tabellen (EB-803ff) nicht aussagekräftig sind, weil es um die Formulare geht, die in den Personalabteilungen, bei entsprechend korrekter Führung vorhanden sein müssten. Dazu werden die einzelnen Mitarbeiter:innen konkret niederschriftlich zu befragen sein, weil die Angaben in den Stellungnahmen dazu unterschiedlich sind und im Einleitungsbeschluss ganz konkrete anzuführen ist, bei welchen Mitarbeitern die gesetzlichen Vorgaben in welchen Jahren nicht eingehalten wurden.

Zu Punkt 13 und Punkt 14 die auf den Angaben der genannten Zeugen basieren, wollte der BF in der Verhandlung nicht Stellung nehmen (VHS 11). Er hat sich aber in seiner Stellungnahme vom 20.05.2026 (OZ 11) dazu geäußert.

Zu Punkt 13 „XXXX“ sprach der BF in seiner Stellungnahme vom 20.05.2026 (OZ 11, 13) von einem unklaren Vorwurf, weil der XXXX (MP) am Flughafen SAL XXXX BURG angekommen sei und nicht am XXXX, sodass kein Konnex zu dem Vorfall mit XXXX (dem potentiellen Angreifer) hergestellt werden könne. Im Planungsprozess, bei dem auch die knappen Ressourcen zu berücksichtigen seien, sei lediglich die Vorgangsweise erörtert worden. ES könne sich in dieser Phase bis zu letzten Minute etwas ändern. Letztlich sei der MP ohnedies in Absprache mit ihm in Empfang genommen worden. Zu Punkt 13 „römisch 40“ sprach der BF in seiner Stellungnahme vom 20.05.2026 (OZ 11, 13) von einem unklaren Vorwurf, weil der römisch 40 (MP) am Flughafen SAL römisch 40 BURG angekommen sei und nicht am römisch 40, sodass kein Konnex zu dem Vorfall mit römisch 40 (dem potentiellen Angreifer) hergestellt werden könne. Im Planungsprozess, bei dem auch die knappen Ressourcen zu berücksichtigen seien, sei lediglich die Vorgangsweise erörtert worden. ES könne sich in dieser Phase bis zu letzten Minute etwas ändern. Letztlich sei der MP ohnedies in Absprache mit ihm in Empfang genommen worden.

Mit dieser Rechtfertigung bestreitet der BF, dass er die Weisung erteilt habe, die Weisung der der XXXX vom 18.10.2024 nicht zu befolgen. Es steht daher seine Aussage gegen die Aussage des CK. Mit dieser Rechtfertigung bestreitet der BF, dass er die Weisung erteilt habe, die Weisung der der römisch 40 vom 18.10.2024 nicht zu befolgen. Es steht daher seine Aussage gegen die Aussage des CK.

Zu Punkt 14 wurde in der Stellungnahme (OZ 11, 33) ebenfalls ausgeführt, dass der Vorwurf unklar sei. Wobei es zutreffend sei, dass er im Zuge der Feierlichkeiten ein Glas Wein konsumiert habe, nachdem der Bewachungsdienst für ihn beendet gewesen wäre, weil genügend anderes Bewachungspersonal (COBRA, vier seiner Mitarbeiter) anwesend gewesen sei. Sei Verbleib habe nur mehr repräsentativen Charakter gehabt.

Damit hat der BF den Vorwurf bestätigt, dass er entgegen Pkt 2.8. der APD-RL Alkohol konsumiert hat, während er noch im Dienst war, weil offen bleibt, wenn er – alleine an der Bar sitzend – repräsentiert haben will.

Zu Punkt 15 verwies der BF auf seine Stellungnahme vom 09.02.2026 (SP-179), wo er einräumte aus der Emotion teilweise überschießende, aber inhaltlich berechtigte Kritik geäußert zu haben. Dies jedoch nie öffentlich.

Dem steht ua die Aussage des R entgegen, der angab, der BF habe sich auch ihm gegenüber über den Z abfällig geäußert und er glaube, er habe sich auch in den Montagsbesprechungen (rund 10 Teilnehmer) über diesen lustig gemacht bzw diesen als unfähig dargestellt (EB-248). Die diffamierenden Äußerungen bestritt der BF (OZ 11, 33).

Zu Punkt 16 hat der BF die Aussage „Rotzdirndl“ eingeräumt und diese mit seinem Ärger über eine nicht getätigte Rückmeldung begründet. Es sei ein vertrauliches Vier-Augen-Gespräch mit dem Leiter der Personalabteilung gewesen (VHS 11 und OZ 11,33).

Zu Punkt 17 verwies der BF wieder auf seine Stellungnahme vom 09.02.2026 (SP-180), wo der BF angeführt habe, das sei eine berechtigte Kritik am A gewesen, weil dieser ihn (den BF) über Funk aus seiner Sicht zu Unrecht gemaßregelt habe. In seiner Stellungnahme erklärte der BF die Umstände die zu dieser Kritik geführt haben (OZ 11, 15).

Der Zeuge O gab dazu an, dass der BF diese Bezeichnung beinahe jedes Mal gebraucht habe, wenn der Name des A gefallen sei (EB-564). Wenn das Letztere stimmt, was durch eine zeugenschaftliche Befragung des O im Verfahren zu klären sein wird, handelte es sich nicht um ein einmaliges Vergreifen im Ausdruck aus der Emotion heraus, sondern um eine permanente Herabwürdigung.

Zu Punkt 18 verwies der BF darauf, dass alle Parteien gleichbehandelt worden wären und es Fakt sei, dass es die meisten Beschmierungen bei der XXXX gegeben habe (VHS 12). Wenn der BF anführt, die diesbezüglichen Aktivitäten, basierten auf dem Erlass BM.I vom 27.12.2023, XXXX bei den Landespolizeidirektionen, S 13, Pkt. 3.1.6.1. „Schutz und Sicherheit XXXX “ (OZ 11, 15). Zu Punkt 18 verwies der BF darauf, dass alle Parteien gleichbehandelt worden wären und es Fakt sei, dass es die meisten Beschmierungen bei der römisch 40 gegeben habe (VHS 12). Wenn der BF anführt, die diesbezüglichen Aktivitäten, basierten auf dem Erlass BM.I vom 27.12.2023, römisch 40 bei den Landespolizeidirektionen, S 13, Pkt. 3.1.6.1. „Schutz und Sicherheit römisch 40 “ (OZ 11, 15).

Richtig ist, dass im oa Erlass explizit auch die oa Zuständigkeiten angeführt sind. Der BF verkennt aber, dass es nicht darum geht, dass diese Aufgabe in den Zuständigkeitsbereich seiner Abt fällt, sondern dass über die Zuständigkeit hinaus, für konkrete Befugnisausübungen (Datenermittlungen-/weitergaben) auch die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen mussten. Das wird in den konkreten Fällen von der Dienstbehörde offenbar als nicht gegeben erachtet, weil es um bloße Äußerung von Kritik in schriftlicher Form auf der Straße bzw auf einem Zettel an der Eingangstür ging. Ob mit der Formulierung dieser Kritik zumindest implizit auch Drohungen verbunden gewesen sind, die geeignet waren die dann ausgeübten Befugnisse zu legitimieren, wird in den Ermittlungen zu klären sein und steht auch hier der Verdacht des Missbrauchs der Amtsgewalt nach § 302 StGB im Raum. Richtig ist, dass im oa Erlass explizit auch die oa Zuständigkeiten angeführt sind. Der BF verkennt aber, dass es nicht darum geht, dass diese Aufgabe in den Zuständigkeitsbereich seiner Abt fällt, sondern dass über die Zuständigkeit hinaus, für konkrete Befugnisausübungen (Datenermittlungen-/weitergaben) auch die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen mussten. Das wird in den konkreten Fällen von der Dienstbehörde offenbar als nicht gegeben erachtet, weil es um bloße Äußerung von Kritik in schriftlicher Form auf der Straße bzw auf einem Zettel an der Eingangstür ging. Ob mit der Formulierung dieser Kritik zumindest implizit auch Drohungen verbunden gewesen sind, die geeignet waren die dann ausgeübten Befugnisse zu legitimieren, wird in den Ermittlungen zu klären sein und steht auch hier der Verdacht des Missbrauchs der Amtsgewalt nach Paragraph 302, StGB im Raum.

Zu Punkt 19 bestritt der BF, diese Aussagen getätigt zu haben (VHS 12) und führt drei seiner Mitarbeiterinnen an, die er in hohe Position gebracht habe (OZ 11, 16). Damit kann er die Angaben der Zeugen S (EB-409) und W (EB-491) nicht entkräften. Seine Aussage steht gegen diese.

Zu Punkt 20 räumte der BF ein den Ausdruck „Kellerplanstelle“ verwendet zu haben, das sei aber nicht abwertend im Sinne einer „Planstelle im Keller“ gemeint gewesen, sondern habe er diesen Ausdruck während seiner Zeit im BMI gelernt und den Kollegen erklärt. Das seien Planstellen, die nur die Personalabteilung sehe und kein anderer Personenkreis, weil sie auf Vorrat gehalten würden (OZ 11, 18).

Dem stehen die Aussagen des R selbst und der anderen anwesenden Kollegen (EB-244) entgegen und ist die Verwendung dieses Ausdrucks nur ein Punkt unter mehreren, womit der BF dem R das Leben in der Abt schwer gemacht haben soll (EB-241). Er habe ihn gedrängt eine andere Planstelle zu übernehmen (EB-239), er habe in seinem Büro, trotz Termin, auf der Couch – während der BF überhöht gesessen wäre – warten müssen und sei minutenlang ignoriert worden. Dann sei er über die Hierarchien der Abteilung „abgefragt“ worden, er sei aufgrund eines Ersuchens um Anordnung notwendiger Überstunden schikaniert worden (EB-241), emotional und unterschwellig aggressiv sei

ihm mit der Aussage „Amtsmissbrauch“ gedroht worden (EB-242). Eine vom BMI angeordnete notwendige Jobrotation des R im Rahmen eines Lehrganges, habe der BF nicht beachtet (EB-249). Der BF habe lehrmeisterlich nicht notwendige formale Korrekturen in von ihm erstellten Einsatzbefehlen vorgenommen, nur um zu zeigen, wer hier der Chef sei (EB-252). Die Veränderungen zum Negativen hätten begonnen, als er (der R) die Aufnahmsprüfung für den E1-Lehrgang geschafft habe (EB-238).

Zu Punkt 21 räumte der BF ein, den U gebeten zu haben, sich das WLAN in seinem Haus anzusehen, weil er auch im Krankenstand (nach einem Dienstunfall mit Gips) zuhause arbeite. Das Ersuchen sei daher dienstlich begründet gewesen (OZ 11, 18).

Die Fahrten hätten alle im Zuge von Außendiensten stattgefunden und seien keine Weisungen gewesen, sondern „Ersuchen“ die abgelehnt hätten werden können (VHS 13, 14).

Oftmals habe der BF auch sein Privatfahrzeug ohne Verrechnung für dienstliche Tätigkeiten verwendet (SCREENSHOTS – OZ 11, Blg 4, wo der BF am 15.01.2020 dem M, der das Dienstauto des AL für eine Fahrt zur StA benötigte mitteilte, dass er selbst mit seinem Privatauto fahren würde und wo er dem M am 09.03.2024 wieder das Dienstauto zur Verfügung stellte). Die Fahrt am 19.11.2023 sei dienstlich begründet gewesen, weil er noch einen Einsatz erwartet habe und wichtige Unterlagen gebraucht habe, die in seiner Aktentasche im Büro gewesen seien. Er habe keine Weisung erteilt, sondern „informell gefragt.“ (OZ 11, 19)

Zu den Vorwürfen im Winter 2023/2024 könne er sich nicht äußern, weil diese völlig unpräzise wären. Damit ist der BF zwar im Recht, was die vagen Ausführungen in der Anzeige betrifft, doch erschließt sich aus den Aussagen des N, der seit September 2023 in der Abt ist (EB-307 und EB-607), und des R (EB-237) und sogar des T (EB-515), dass es bei den Fahrten um solche iZm Werkstattbesuchen oder zum Haus des BF ging. Der BF rechtfertigt die Fahrten mit dem N zu seinem Wohnort damit, dass er diesen dabei näher kennenlernen wollte und es sich um Streifenfahrten gehandelt habe. Ob das tatsächlich der Fall war, werden die Einvernahmen des N durch das BAK zeigen (die Disziplinaranzeige wurde nach den Angaben des DA an dieses übermittelt – VHS 13). Auffällig ist, dass dieses Kennenlernen gleich auf mehreren Fahrten erfolgte. Ebenfalls wird zu klären sein aus welchen Gründen gerade (Streifenfahrten) zum Haus des BF oder zur Werkstatt erforderlich waren, welches zeitliche Ausmaß diese in Anspruch genommen haben und welche dienstlichen Tätigkeiten die Fahrer dort zu verrichten hatten bzw sonst zu verrichten gehabt hätten, wenn sie vom BF nicht angewiesen worden wären, ihn zu fahren. Zu den Vorwürfen im Winter 2023 aus 2024, könne er sich nicht äußern, weil diese völlig unpräzise wären. Damit ist der BF zwar im Recht, was die vagen Ausführungen in der Anzeige betrifft, doch erschließt sich aus den Aussagen des N, der seit September 2023 in der Abt ist (EB-307 und EB-607), und des R (EB-237) und sogar des T (EB-515), dass es bei den Fahrten um solche iZm Werkstattbesuchen oder zum Haus des BF ging. Der BF rechtfertigt die Fahrten mit dem N zu seinem Wohnort damit, dass er diesen dabei näher kennenlernen wollte und es sich um Streifenfahrten gehandelt habe. Ob das tatsächlich der Fall war, werden die Einvernahmen des N durch das BAK zeigen (die Disziplinaranzeige wurde nach den Angaben des DA an dieses übermittelt – VHS 13). Auffällig ist, dass dieses Kennenlernen gleich auf mehreren Fahrten erfolgte. Ebenfalls wird zu klären sein aus welchen Gründen gerade (Streifenfahrten) zum Haus des BF oder zur Werkstatt erforderlich waren, welches zeitliche Ausmaß diese in Anspruch genommen haben und welche dienstlichen Tätigkeiten die Fahrer dort zu verrichten hatten bzw sonst zu verrichten gehabt hätten, wenn sie vom BF nicht angewiesen worden wären, ihn zu fahren.

(Hinsichtlich der rechtlichen Argumente des BF wird in der rechtlichen Beurteilung darauf näher eingegangen).

Zu den unter dem Punkt 22 „Betriebsfrieden generell“ angeführten Handlungen führte der RV aus, es fehlten diesen Vorwürfen die „subjektive Komponente“ und der BF führte aus, diese seien im „völlig unerklärlich“ (VHS 14). Zu den unter dem Punkt 22 „Betriebsfrieden generell“ angeführten Handlungen führte der Regierungsvorlage aus, es fehlten diesen Vorwürfen die „subjektive Komponente“ und der BF führte aus, diese seien im „völlig unerklärlich“ (VHS 14).

In der Stellungnahme zur Disziplinaranzeige vom 20.05.2026 (OZ 19, 21 ff) führte der BF zunächst aus, dass viele der Vorwürfe verjährt und vage seien. Die Dienstbehörde ist in ihrer Anzeige der Meinung, dass keine Verjährung vorliegt, weil der BF sein disziplinar relevantes Verhalten hinsichtlich § 43a BDG, seit seiner Bestellung XXXX .2016 nicht verändert habe (EB-29), dazu näher unten in der rechtlichen Begründung. In der Stellungnahme zur Disziplinaranzeige vom 20.05.2026 (OZ 19, 21 ff) führte der BF zunächst aus, dass viele der Vorwürfe verjährt und vage seien. Die

Dienstbehörde ist in ihrer Anzeige der Meinung, dass keine Verjährung vorliegt, weil der BF sein disziplinar relevantes Verhalten hinsichtlich Paragraph 43 a, BDG, seit seiner Bestellung römisch 40 .2016 nicht verändert habe (EB-29), dazu näher unten in der rechtlichen Begründung.

Sodann wurde zusammengefasst die Stressbelastung hervorgehoben und Beispiele für einen kollegialen bis hin zu einem freundschaftlichen Umgang auch der Mitarbeiter die ihn belasten angeführt. Er sei auch immer wieder belobigt und belohnt worden (was er durch die beiliegenden Urkunden belege) und Kritik an seinem Führungsstil nie artikuliert worden.

Was die konkreten Vorwürfe in der Disziplinaranzeige (Seiten 27-35) und die Entgegnungen des BF in seiner Stellungnahme (OZ 19, 23 ff) betrifft, geht das BVwG nur auf jene ein die nicht bereits verjährt sind und wo der Verdacht eine Dienstpflichtverletzung gem § 43a BDG bzw allenfalls § 43 Abs 2 BDG vorliegt. Was die konkreten Vorwürfe in der Disziplinaranzeige (Seiten 27-35) und die Entgegnungen des BF in seiner Stellungnahme (OZ 19, 23 ff) betrifft, geht das BVwG nur auf jene ein die nicht bereits verjährt sind und wo der Verdacht eine Dienstpflichtverletzung gem Paragraph 43 a, BDG bzw allenfalls Paragraph 43, Absatz 2, BDG vorliegt.

Zu Punkt 22.3 (Kaffeemaschine) leugnet der BF sich „laufend“ abfällig geäußert zu haben, vielmehr habe er selbst auch nachgefüllt (OZ 19, 24). Dem stehen die Aussage Bediensteter entgegen, zB: des EU „schimpfen und laut werden“ (EB-270), K „lautstark herumgeflucht“ (EB-95), J „durchdrehen, schreien, schimpfen“ (EB-522), F „schreiend, fluchend“, zu XXXX „auffüllen und wegtreten“ (EB-553), I „aufbrausend, lautstark im Kommandoton“ (EB-497), „ XXXX „regelmäßig Wutausbrüche“ (EB-533). Zu Punkt 22.3 (Kaffeemaschine) leugnet der BF sich „laufend“ abfällig geäußert zu haben, vielmehr habe er selbst auch nachgefüllt (OZ 19, 24). Dem stehen die Aussage Bediensteter entgegen, zB: des EU „schimpfen und laut werden“ (EB-270), K „lautstark herumgeflucht“ (EB-95), J „durchdrehen, schreien, schimpfen“ (EB-522), F „schreiend, fluchend“, zu römisch 40 „auffüllen und wegtreten“ (EB-553), römisch eins „aufbrausend, lautstark im Kommandoton“ (EB-497), „ römisch 40 „regelmäßig Wutausbrüche“ (EB-533).

Zu Punkt 22.4 (Herabwürdigung Kanzlei ua iZm der Nichterteilung von Belohnungen), fanden diese im Oktober 2025 statt und basieren die Vorwürfe auf den Aussagen des W (EB-209) und dem Hörensagen des EU, dem das so mitgeteilt wurde (EB-271). Der BF widerspricht den Angaben des W (OZ 19, 25). Es steht Aussagen gegen Aussage.

Warum die Vergabe der Belohnungen an eine Bedienstete der PI XXXX bzw die Nichtausschöpfung der LOV-Budgets eine Dienstpflichtverletzung sein sollte, ist in der Disziplinaranzeige nicht dargestellt. Warum die Vergabe der Belohnungen an eine Bedienstete der PI römisch 40 bzw die Nichtausschöpfung der LOV-Budgets eine Dienstpflichtverletzung sein sollte, ist in der Disziplinaranzeige nicht dargestellt.

Zu Punkt 22.6 hinsichtlich der laufend abwertenden Aussage „Knedlkurs“ bestreitet der BF nicht, dass er den Ausdruck verwendet habe. Der Begriff „Knedlkurs“ habe keine negative Bedeutung, sondern beziehe sich der umgangssprachliche Begriff „Knedel“ auf mehr Geld (=„Knedl“) bei erfolgreicher Absolvierung. Er habe den Mitarbeitern den Begriff auch erklärt. Der BF motivierte die Mitarbeiter auch fortlaufend die Aufnahmeprüfung für diesen Kurs zu absolvieren.

AI [J] und CI [F] haben demgegenüber in ihren Stellungnahmen angeführt eben nicht den monetären Aspekt als Botschaft verstanden zu haben, sondern diesen Begriff als Abwertung für die Ausbildung.

Zu Punkt 22.8 ist zwar in der Anzeige nicht ausgeführt, wie der BF den F herabgewürdigt haben soll, doch ergibt sich das aus der Stellungnahme des F (EB-551). Dort führte dieser an, dass der BF ihn in der Montagsbesprechung, wegen seiner Versendung einer E-Mail zum Thema „AdBlue“ in einem „fragwürdigen Tonfall“ belehrt habe, ihn nicht habe ausreden lassen und keine Erklärungsversuche zugelassen habe, obwohl seinerseits kein Fehler vorgelegen sei und ihm bis heute nicht klar sei, worin sein Fehlverhalten gelegen haben soll, als er im Anschluss an die Besprechung nochmals in sein Büro kam.

Dieser Vorfall ist vor dem Hintergrund, dass der F wegen der sonstigen Behandlung durch den BF ab 18.07.2024 (nicht grüßen, nicht Eingehen auf Fragen, ignorieren, demonstrativ nicht die Hand reichen, nebenstehenden Kollegen schon – alles EB-551), psychische Probleme bekam iZm mit dem Vorwurf der Körperverletzung (vgl oben Pkt 11) zu sehen. Dieser Vorfall ist vor dem Hintergrund, dass der F wegen der sonstigen Behandlung durch den BF ab 18.07.2024 (nicht

grüßen, nicht Eingehen auf Fragen, ignorieren, demonstrativ nicht die Hand reichen, nebenstehenden Kollegen schon – alles EB-551), psychische Probleme bekam iZm mit dem Vorwurf der Körperverletzung vergleiche oben Pkt 11) zu sehen.

Der BF bestreitet die Herabwürdigung (OZ 11, 26). Dem stehen die Aussagen des F selbst (EB-551), des O, „die Kränkung war dem F anzumerken“ (EB-123), des J „putzte extrem zusammen“ (EB-175), und des M „ungerechtfertigt und herabwürdigend“ (EB-459) entgegen, die das ebenso als Herabwürdigung empfanden.

Zu Punkt 22.9 stehen das Vergreifen im Ton gegenüber dem W und die Beschimpfungen (Der Wortlaut ist noch festzustellen?) des W iZm mit dem Vorwurf der Körperverletzung (vgl oben Pkt 11), weil auch dieser angab aufgrund der Behandlung des BF an seine psychischen Leistungsgrenzen gekommen zu sein, wenngleich er nicht in den Krankenstand gegangen sei (EB-489). Der BF bestreitet sich unangemessen und laut geäußert zu haben (OZ 11,27). Zu Punkt 22.9 stehen das Vergreifen im Ton gegenüber dem W und die Beschimpfungen (Der Wortlaut ist noch festzustellen?) des W iZm mit dem Vorwurf der Körperverletzung vergleiche oben Pkt 11), weil auch dieser angab aufgrund der Behandlung des BF an seine psychischen Leistungsgrenzen gekommen zu sein, wenngleich er nicht in den Krankenstand gegangen sei (EB-489). Der BF bestreitet sich unangemessen und laut geäußert zu haben (OZ 11,27).

Zu Punkt 22.10 ist der einzig präzise Vorwurf (der sich allerdings erst beim Lesen der Stellungnahme des F ergibt) jener iZm mit dem F selbst (E-786) und jener der S betrifft (E-550). F erwähnte, das der BF in den letzten Jahren mehrfach ihm gegenüber erwähnt habe, wie zufrieden er mit seiner Arbeit sei und er aber in weiterer Folge erfahren habe, dass der BF zu anderen Kollegen (erwähnt dezitiert W) gesagt habe, dass er nichts arbeiten würde.

Den Kollegen S habe der BF ihm (F) gegenüber gelobt („macht klasse Arbeit“) und habe ihn dann, nachdem der S einen Zuteilungswunsch zu einer anderen Dienststelle abgeben habe, als „Verräter“ gesehen und ihm sogar die Fähigkeit abgesprochen Hausdurchsuchungen zu leiten, obwohl dieser das jahrelang ohne Beanstandungen gemacht habe. Auch dieser Punkt ist iZm dem Punkt 11 zu sehen, da des S angeben hat, aufgrund der Behandlung durch den BF in Krankenstand habe gehen zu müssen (EB-190).

Aus den Stellungnahmen der übrigen in der Anzeige angeführten Zeugen, geht nur allgemein hervor, dass der BF über andere in der Anwesenheit freundlich gesprochen habe, in deren Abwesenheit aber negativ (zB: I, E-501; O, E-563). Der B hat zB dazu in seiner Stellungnahme vom 19.01.2026 angeführt: Aus den Stellungnahmen der übrigen in der Anzeige angeführten Zeugen, geht nur allgemein hervor, dass der BF über andere in der Anwesenheit freundlich gesprochen habe, in deren Abwesenheit aber negativ (zB: römisch eins, E-501; O, E-563). Der B hat zB dazu in seiner Stellungnahme vom 19.01.2026 angeführt:

„Der [BF] ist sehr gut im Loben gegenüber der Führung und sonstigen Kollegen, wenn es ihm notwendig erscheint. Sobald dieser Kollege aber nicht anwesend ist, wird unverblümt im Beisein anderer Kollegen über diesen hergezogen und in ein schlechtes Licht gerückt. Ein Krankenstand wird danach sofort mit Maßnahmen, Beleidigungen oder Ausgrenzungen bei Diensten betrafft.“ (EB-436).

Der BF führt in seiner Stellungnahme dazu an, er habe nur kritisch reagiert, wenn dies angebracht gewesen wäre, sonst überwiegend lobend. Das er nie nachtragend gewesen sei, könne der W bezeugen.

Diesbezüglich stehen wiederum mehrere Aussagen gegen die Aussage des BF; und hat sich auch der W selbst, von BF respektlos behandelt gefühlt und angeführt, dass diese in denunziert habe, von Besprechung ausgeladen und Mitarbeiter systematisch gegeneinander ausgespielt habe (EB-487).

Zu Punkt 22.12 steht dieser iZm mit Punkt 11 und Punkt 22.8, Mobbinghandlungen gegen den F (EB-551).

Die konkreten vorgeworfenen Handlungen im Verdachtsbereich erschließen sich erst nach Heranziehung der Aussagen des F (EB-167 ff), der zusammengefasst das Folgende angab:

18.07.2024 (ein Donnerstag): Abschätzige Kommentare unter Vier-Augen, wie „Arschloch-OP“, die Beiträge des F gehen ihm „schon sowas von am Oasch“, er kann es nicht mehr sehen und hören, der Akt ist „ein Schuß“. Er will das eine Ende rausschaut und akzeptiert Argumente einer 1,5 Jahre dauernden Arbeit, 6 Monate davon der F alleine. Der BF habe dem F – obwohl dieser mehrfach belastet gewesen ist – ein Disziplinarverfahren angedroht, wenn er den Akt nicht an diesem Wochenende abschließt und an die StA sendet (EB-168, 169).

22.07.2024 (eine Montagsbesprechung mit 6 weiteren Anwesenden): Der BF würdigt den F zu einem anderen Akt

lautstark herab, hält ihm vor, dass er mit seinen Akten nicht zurechtkomme und er ihm sagen müsse, wie er zu ermitteln habe. Erklärungen werden nicht akzeptiert. Die Kolleginnen und Kollegen kommen nach der Besprechung zu ihm ins Büro und zeigen sich fassungslos zum Verhalten des BF (EB-169). Die I (EB-501) gab dazu an, dass der F nachvollziehbar und schlüssig argumentiert habe, dem BF habe das aber offenbar nicht ins Konzept gepasst und so habe er dem F Untätigkeit und Unwissenheit unterstellt, was für die ganze Runde höchst unangenehm gewesen sei. 22.07.2024 (eine Montagsbesprechung mit 6 weiteren Anwesenden): Der BF würdigt den F zu einem anderen Akt lautstark herab, hält ihm vor, dass er mit seinen Akten nicht zurechtkomme und er ihm sagen müsse, wie er zu ermitteln habe. Erklärungen werden nicht akzeptiert. Die Kolleginnen und Kollegen kommen nach der Besprechung zu ihm ins Büro und zeigen sich fassungslos zum Verhalten des BF (EB-169). Die römisch eins (EB-501) gab dazu an, dass der F nachvollziehbar und schlüssig argumentiert habe, dem BF habe das aber offenbar nicht ins Konzept gepasst und so habe er dem F Untätigkeit und Unwissenheit unterstellt, was für die ganze Runde höchst unangenehm gewesen sei.

Der BF führt nur dazu in seiner in seiner Stellungnahme vom 20.05.2026 (OZ 11, 27) an, dass eine berechtigte Kritik an der Aktenbearbeitung kein Mobbing darstelle. Auf die übrigen ihm durch Verweis auf die Aussagen des F getätigten Anschuldigungen ging er nicht ein.

26.07.2024 (06:35): Der BF belehrt den F zornig zum richtigen Öffnen der Fenster im Journaldienstraum, obwohl dieser noch in Motorradkleidung vor ihm steht (weil er den Raum selbst gerade betreten hat) und erst um 07:00 Uhr Dienstbeginn hat (EB-170).

08.08.2024 (ca 09:30): Der BF schlägt wortlos, offensichtlich wütend und genervt, wuchtig die Tür des Nachbarbüros zu, dass er gerade betreten hat, weil er sich von einem Gespräch des F mit einem Kollegen über seine Knieverletzung, dass dieser beim Verlassen dessen Büro führt, gestört gefühlt hat (EB-170).

In der Folge lässt ihn der BF durch wiederholte mehr oder weniger subtile Bemerkungen, teilweise auch in Montagsbesprechungen spüren, dass er „unten durch“ ist sich auf „dünnen Eis bewegt“ und „aufpassen“ muss. Er wird nicht begrüßt und bekommt keine Antworten auf Fragen (EB-171).

2025 sagt der BF auf die Frage des F warum seine Bewerbung auf einen A1-Arbeitsplatz gescheitert ist, freudig grinsend: „Gescheitert ist es in erster Linie an mir.“ (EB-171).

2025 maßregelt der BF in einer Montagsbesprechung den F als Vorgesetzten des S, dass sie bei der Zeitkartenabrechnung besser aufpassen sollen, obwohl davor aufgeklärt wurde, dass beide für einen aufgetretenen Fehler nichts können, weil ein IT-Problem vorlag (EB-171).

Der S (EB-407) hat dazu angegeben, dass er den Eindruck gehabt habe, dass der BF den engagierten und fachlich kompetenten F als Bedrohung empfunden habe, er deswegen für diesen unerwünscht gewesen wäre und er dessen berufliches Fortkommen (über den CI hinaus) verhindert habe.

Zu Punkt 22.13 stellt der BF nicht in Abrede, dass er den Begriff „pfuschen“ bei der Weihnachtsfeier am 19.12.2025 verwendet habe. Er habe das aber nicht im Sinne einer Umgehung von arbeits- und/oder finanzrechtlichen Bestimmungen gemeint. Wenn man den Beruf nicht erlernt habe und ihn trotzdem ausübe, sei es auch mit einer Meldung beim Finanzamt, dann „pfusche“ man eben (umgangssprachlich). Es sei nicht ungewöhnlich, dass Beamte einer Nebenbeschäftigung nachgehen würden (OZ 11, 28).

Diese Aussage ist im Kontext mit der Kürzung der Überstunden bzw strikten Sparmaßnahmen zu sehen und der Tatsache, dass der BF und seine Stellvertreterin E selbst einen großen Teil des Überstundenkontingentes 2025 für sich verbraucht haben (Aussage des W, wonach diese alleine rund 500 Stunden von insgesamt rund 2.900 verbraucht hätten, EB-211 f).

Zu Punkt 22.15 bestreitet der BF diese Aussage und führt an, dass er sich einer solchen Diktion nicht bediene. Er habe bei einer ähnlichen Formulierung eines Schießtrainers im November 2025 „da müsst ihr aufpassen, dass ihr euch nicht in die Eier schießt“ diesen darauf hingewiesen, dass er seine Ausdrucksweise überdenken solle“ (OZ 11, 28).

Es steht die Aussage von B (EB- 615) gegen die Aussage des BF und ist das oa Einschreiten nicht geeignet den Verdacht auszuräumen.

Zu Punkt 22.16 bestreitet der BF den B herabgewürdigt zu haben, es herrsche ein kollegialer Umgangston. Er behauptet, dass der B zu ihm nach einem Urlaub gesagt habe, dass er „zugelegt“ haben (OZ 11, 28). Im Gegensatz zur

Aussage „Du hast zugelegt.“, ist die Aussage „Du hast eine gescheite Wampe. Du musst a bissl aufpassen.“, herabwürdigend und jedenfalls kein achtungsvoller Umgangston eines Vorgesetzten gegenüber seinem Mitarbeiter.

Es steht die Aussage von B (EB-437) und die des W (EB-782) gegen die Aussage des BF.

Zu Punkt 22.17 führt der BF sinngemäß an, dass er aufgrund seiner Fachkenntnisse im Personalwesen die Bewerbungen auf den Punkt gebracht und oftmals auf Rechen- und Zahlenfehler hingewiesen habe. Zahlreiche Kolleginnen und Kollegen hätten dies dankbar angenommen (OZ 11, 29). Zum konkreten Vorwurf den G betreffend (EB-325) äußerte er sich nicht.

Dieser lautet zusammengefasst, dass sich der BF an den Computer des G gesetzt und ungefragt Korrekturen vorgenommen hätte. Als der G seine Bewerbung wie ihm von BF aufgetragen, wenige Tage danach so ausgedruckt habe. Habe der BF diese mit einem Rotstift erneut korrigiert, wobei er dabei zum Teil seine eigenen Textstellen wieder korrigiert und verlangt habe, dass am Schluss der Satz steht: „Meine akkurate und verlässliche Dienstleistung wurde wiederholt vom Abteilungsleiter gewürdigt.“ Der G empfand diese Korrekturen als „Machtspielchen“.

Im Punkt 22.18 geht es um diverse Mobbinghandlungen des BF gegenüber dem W. Der BF sieht den Vorwurf, er hab zu W gesagt, „Sauf nicht so viel, dann tut dir auch nichts weh“ (aus 2017) als verjährt und die übrigen Anschuldigungen seien nicht nachvollziehbar an (OZ 11, 29).

Die Anschuldigungen sind aus den unten angeführten Stellungnahmen nachvollziehbar und es stehen die Aussagen der Bediensteten gegen die Aussage des BF.

Nach der ersten Stellungnahme des O, der mit 01.11.2024 in die Abteilung kam, wurde dieser bereits im November/Jänner 2024 vom BF vor dem W gewarnt. Er habe den W mehrfach als Narzisst bezeichnet auf den man aufpassen müsse (EB-119).

Im Oktober/November 2025 habe er zu W, als sich dieser wegen einer Interessentensuche erkundigt habe bei einer Montagsbesprechung gesagt, er solle sich „nicht so wichtigmachen und überall herumrennen“ soll und habe ihn dann ignoriert. Im Jänner 2026 habe er ihn (den O) neuerlich vor dem W mit den Worten „Pass auf der ziagt di übern Tisch“ gewarnt (EB-564).

Der M gab an, der BF habe den F mehrfach im Zuge von Montagsbesprechungen gemäßregelt, er solle nicht überall „herumtratschen“ und er werde schon sehen, was ihm seine „Schreiberei“ bringen würde (EB-459).

Die Aussage, der BF habe den W auch als „Quatschkopf, Unruhestifter und Querulant“ bezeichnet, stammen von S (EB-407).

Zu Punkt 22.22 bestritt der BF den RI XXXX in Gegenwart von S herabgewürdigt zu haben. Zu Punkt 22.22 bestritt der BF den RI römisch 40 in Gegenwart von S herabgewürdigt zu haben.

Der S hat in seiner Stellungnahme angeführt, dass der BF den RI XXXX wiederkehrend in dieser Art herabgewürdigt habe. Es steht seine Aussage gegen jene des BF. Der S hat in seiner Stellungnahme angeführt, dass der BF den RI römisch 40 wiederkehrend in dieser Art herabgewürdigt habe. Es steht seine Aussage gegen jene des BF.

Die in der Beweiswürdigung angeführten, durch Angaben von Belastungszeugen nachvollziehbaren Anschuldigungen, sind ausreichend, um eine schwerwiegende Gefährdung des Betriebsfriedens durch die Verhaltensweisen bzw Äußerungen des BF als gegeben anzusehen (näheres dazu in der rechtlichen Beurteilung).

Zusammengefasst basieren die oa Verdachtsgründe - auch wenn diese in der Disziplinaranzeige oftmals nicht ausreichend präzise angeführt und erst unter Heranziehung der Verweise auf die Stellungnahmen konkret genannter Bediensteter, klar wurden – auf schriftlichen Aussagen der angeführten Bediensteten. Es steht daher deren Aussagen gegen jene des BF.

Daran ändern auch die Aussagen der stv Abteilungsleiterin E nichts. Dass diese nie einen Streit oder laute Worte vernommen hat (EB-389), selbst immer respektvoll behandelt wurde und zu einigen Vorfällen keine Erinnerung hat, bedeutet nicht, dass die geschilderten Handlungen/Äußerungen des BF nicht so stattgefunden haben, wie die Belastungszeugen angegeben haben. Die Aussage der Zeuginnen und Zeugen sind erst im Strafverfahren bzw in der Disziplinarverhandlung auf ihre Glaubhaftigkeit zu überprüfen.

Der Beweisantrag auf Vorlage der Protokolle der LED-Gespräche des BF mit seinem Vorgesetzten XXXX zwischen 2018

und 2025 wird abgewiesen, weil sich aus diesen Protokollen, nicht ergeben kann, ob die einzelnen Vorwürfe stimmen oder nicht, dazu können nur die betroffenen Beamtinnen und Beamten im Zeugenstand Auskunft geben. Ebenso wenig sind die Anträge auf Belobigungen, Belohnungen und sichtbare Auszeichnungen die der BF für einzelne seiner Mitarbeiter beantragt hat, geeignet Auskunft darüber zu geben, dass dieser auch in der alltäglichen Kommunikation mit Ihnen einen achtungsvollen Umgang mit diesen gepflegt hat bzw die ihm angelasteten Verhaltensweisen bzw Aussagen nicht getätigt hat. Der diesbezügliche Antrag wird ebenfalls abgelehnt. Der Beweisantrag auf Vorlage der Protokolle der LED-Gespräche des BF mit seinem Vorgesetzten römisch 40 zwischen 2018 und 2025 wird abgewiesen, weil sich aus diesen Protokollen, nicht ergeben kann, ob die einzelnen Vorwürfe stimmen oder nicht, dazu können nur die betroffenen Beamtinnen und Beamten im Zeugenstand Auskunft geben. Ebenso wenig sind die Anträge auf Belobigungen, Belohnungen und sichtbare Auszeichnungen die der BF für einzelne seiner Mitarbeiter beantragt hat, geeignet Auskunft darüber zu geben, dass dieser auch in der alltäglichen Kommunikation mit Ihnen einen achtungsvollen Umgang mit diesen gepflegt hat bzw die ihm angelasteten Verhaltensweisen bzw Aussagen nicht getätigt hat. Der diesbezügliche Antrag wird ebenfalls abgelehnt.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zulässigkeit und Verfahren

Die Beschwerden wurden gemäß § 7 Abs 4 VwGVG innerhalb der Frist von vier Wochen bei der Behörde eingebracht. Anhaltspunkte für eine Unzulässigkeit der Beschwerde sind nicht hervorgekommen. Die Beschwerden wurden gemäß Paragraph 7, Absatz 4, VwGVG innerhalb der Frist von vier Wochen bei der Behörde eingebracht. Anhaltspunkte für eine Unzulässigkeit der Beschwerde sind nicht hervorgekommen.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das BVwG durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. § 135a BDG sieht bei Entscheidungen über (Vorläufige) Suspendierungen keine Senatszuständigkeit vor. Gegenständlich besteht somit Einzelrichterzuständigkeit. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das BVwG durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Paragraph 135 a, BDG sieht bei Entscheidungen über (Vorläufige) Suspendierungen keine Senatszuständigkeit vor. Gegenständlich besteht somit Einzelrichterzuständigkeit.

Zu A)

3.2. Gesetzliche Grundlagen und Judikatur

Die auf den vorliegenden Fall anzuwendende Normen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG) lauten (Auszug, Hervorhebungen durch BVwG):

Allgemeine Dienstpflichten

§ 43. (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert 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, engagiert 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.

[Ab 10.10.2024, durch BGBl I Nr 143/2024 ergänzt:][Ab 10.10.2024, durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr 143 aus 2024, ergänzt:]

Dabei hat sie oder er insbesondere tatsächliche und vermeintliche Interessenkonflikte zu vermeiden, soweit dies zumutbar ist. Ein solcher Interessenkonflikt liegt vor, wenn die Beamtin oder der Beamte aufgrund von bestehenden persönlichen Interessen ihre oder seine Aufgaben nicht in voller Unvoreingenommenheit, Unparteilichkeit und Objektivität wahrnehmen kann (tatsächlicher Interessenkonflikt) oder ein solcher Anschein erweckt werden könnte (vermeintlicher Interessenkonflikt).

(3) Der Beamte hat die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

(4) Beamtinnen und Beamten ist es im Rahmen ihrer dienstlichen Tätigkeit verboten, andere aus Gründen des

Geschlechts – insbesondere unter Bedachtnahme auf den Personenstand und die Elternschaft –, der ethnischen Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu diskriminieren.

Achtungsvoller Umgang (Mobbingverbot)

§ 43a. Beamtinnen und Beamte haben als Vorgesetzte ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und als Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter ihren Vorgesetzten sowie einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen. Sie haben im Umgang mit ihren Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die deren menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind. Paragraph 43 a, 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.

Dienstplichten gegenüber Vorgesetzten

§ 44. (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist. Paragraph 44, (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

(2) Der Beamte kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der Beamte eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Suspendierung

§ 112. (1) Die Dienstbehörde hat die vorläufige Suspendierung einer Beamtin oder eines Beamten zu verfügen, Paragraph 112, (1) Die Dienstbehörde hat die vorläufige Suspendierung einer Beamtin oder eines Beamten zu verfügen,

1.

wenn über sie oder ihn die Untersuchungshaft verhängt wird oder

2.

wenn gegen sie oder ihn eine rechtswirksame Anklage wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts vorliegt und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2013 bezieht oder wenn gegen sie oder ihn eine rechtswirksame Anklage wegen eines in Paragraph 20, Absatz eins, Ziffer 3 a, angeführten Delikts vorliegt und sich die Anklage auf die Tatbegehung ab dem 1. Jänner 2013 bezieht oder

3.

wenn durch ihre oder seine Belassung im Dienst wegen der Art der ihr oder ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet würden.

Die Staatsanwaltschaft hat die zuständige Dienstbehörde umgehend vom Vorliegen einer rechtswirksamen Anklage gegen eine Beamtin oder einen Beamten wegen eines in § 20 Abs. 1 Z 3a angeführten Delikts zu verständigen. Die Staatsanwaltschaft hat die zuständige Dienstbehörde umgehend vom Vorliegen einer rechtswirksamen Anklage gegen eine Beamtin oder einen Beamten wegen eines in Paragraph 20, Absatz eins, Ziffer 3 a, angeführten Delikts zu verständigen.

(2) Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Bundesdisziplinarbehörde mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde oder des Bundesverwaltungsgerichts über die Suspendierung. Ab dem Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde hat diese bei Vorliegen der in Abs. 1 genannten Voraussetzungen die Suspendierung zu verfügen. (2) Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Bundesdisziplinarbehörde mitzuteilen, die über die Suspendierung innerhalb eines Monats zu entscheiden hat. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit rechtskräftiger Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde oder des Bundesverwaltungsgerichts über die Suspendierung. Ab dem Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde hat diese bei Vorliegen der in Absatz eins, genannten Voraussetzungen die Suspendierung zu verfügen.

(3) Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt steht gegen die Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde, gemäß Abs. 3 keine Suspendierung zu verfügen, und gegen die Aufhebung einer Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde das Recht der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zu. (3) Der Disziplinaranwältin oder dem Disziplinaranwalt steht gegen die Entscheidung der Bundesdisziplinarbehörde, gemäß Absatz 3, keine Suspendierung zu verfügen, und gegen die Aufhebung einer Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde das Recht der Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht zu.

(4) Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezuges der Beamtin oder des Beamten auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Für die Dauer der vorläufigen Suspendierung erfolgt eine Auszahlung ohne Kürzung. Nach Verfügung der Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde nach Abs. 2 oder durch das Bundesverwaltungsgericht nach Abs. 3 ist der über die gekürzten Bezüge hinausgehend ausbezahlte Betrag unter sinngemäßer Anwendung des § 13a Abs. 2 bis 4 GehG hereinzubringen. Die Dienstbehörde, ab Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde diese, hat auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung zu vermindern oder aufzuheben, wenn und soweit das monatliche Gesamteinkommen der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familienangehörigen, für die sie oder er sorgepflichtig ist, die Höhe des Mindestsatzes im Sinne des § 26 Abs. 5 PG 1965 nicht erreicht. (4) Jede Suspendierung, auch eine vorläufige, hat die Kürzung des Monatsbezuges der Beamtin oder des Beamten auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Für die Dauer der vorläufigen Suspendierung erfolgt eine Auszahlung ohne Kürzung. Nach Verfügung der Suspendierung durch die Bundesdisziplinarbehörde nach Absatz 2, oder durch das Bundesverwaltungsgericht nach Absatz 3, ist der über die gekürzten Bezüge hinausgehend ausbezahlte Betrag unter sinngemäßer Anwendung des Paragraph 13 a, Absatz 2 bis 4 GehG hereinzubringen. Die Dienstbehörde, ab Einlangen der Disziplinaranzeige bei der Bundesdisziplinarbehörde diese, hat auf Antrag der Beamtin oder des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung zu vermindern oder aufzuheben, wenn und soweit das monatliche Gesamteinkommen der Beamtin oder des Beamten und ihrer oder seiner Familienangehörigen, für die sie oder er sorgepflichtig ist, die Höhe des Mindestsatzes im Sinne des Paragraph 26, Absatz 5, PG 1965 nicht erreicht.

(5) Nimmt die Beamtin oder der Beamte während der Suspendierung eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung auf oder weitert eine solche aus oder übt sie oder er während der Suspendierung eine unzulässige Nebenbeschäftigung aus, erhöht sich die Kürzung des Monatsbezugs gemäß Abs. 4 um jenen Teil, um den ihre oder seine Einkünfte aus

dieser Nebenbeschäftigung ein Drittel ihres oder seines Monatsbezugs übersteigen. Zu diesem Zweck hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung bekannt zu geben. Kommt sie oder er dieser Pflicht nicht nach, so gilt der ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung entsprechende Monatsbezug als monatliches Einkommen aus der Nebenbeschäftigung.⁽⁵⁾ Nimmt die Beamtin oder der Beamte während der Suspendierung eine erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung auf oder weitet eine solche aus oder übt sie oder er während der Suspendierung eine unzulässige Nebenbeschäftigung aus, erhöht sich die Kürzung des Monatsbezugs gemäß Absatz 4, um jenen Teil, um den ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung ein Drittel ihres oder seines Monatsbezugs übersteigen. Zu diesem Zweck hat die Beamtin oder der Beamte unverzüglich ihre oder seine Einkünfte aus dieser Nebenbeschäftigung bekannt zu geben. Kommt sie oder er dieser Pflicht nicht nach, so gilt der ihrer oder seiner besoldungsrechtlichen Stellung entsprechende Monatsbezug als monatliches Einkommen aus der Nebenbeschäftigung.

(6) Die Suspendierung endet spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluss des Disziplinarverfahrens. Fallen die Umstände, die für die Suspendierung der Beamtin oder des Beamten maßgebend gewesen sind, vorher weg, so ist die Suspendierung von der Bundesdisziplinarbehörde unverzüglich aufzuheben.

(7) Die Beschwerde gegen eine (vorläufige) Suspendierung oder gegen eine Entscheidung über die Verminderung (Aufhebung) der Bezugskürzung hat keine aufschiebende Wirkung.

(8) Wird die Bezugskürzung auf Antrag des Beamten vermindert oder aufgehoben, so wird diese Verfügung mit dem Tage der Antragstellung wirksam.

Der Verwaltungsgerichtshof (VwGH) hat dazu unter anderem festgestellt:

Die Suspendierung ist - ebenso wie die nach denselben inhaltlichen Vorschriften zu verfügende vorläufige Suspendierung - als sichernde, bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich zu treffende Maßnahme keine endgültige Lösung darstellt; sie steht in engem Zusammenhang mit dem Verdacht gegen einen Beamten, eine gravierende Dienstpflichtverletzung begangen zu haben, und weist damit auch einen engen Nahebezug zum Disziplinarverfahren auf. Es braucht daher im Suspendierungsverfahren noch nicht nachgewiesen zu werden, dass der Beamte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Diese Aufgabe kommt erst den Disziplinarbehörden im Disziplinarverfahren zu. Im Suspendierungsverfahren genügt es vielmehr zur Rechtfertigung des Ausspruchs einer Suspendierung, wenn gegen den Beschuldigten ein begründeter Verdacht einer Dienstpflichtverletzung besteht, die „ihrer Art nach“ geeignet ist, das Ansehen des Amtes oder wesentliche dienstliche Interessen zu gefährden. Ein „begründeter Verdacht“ liegt vor, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung rechtfertigen. Ein Verdacht kann nur auf Grund einer Schlussfolgerung aus Tatsachen entstehen. Die Berechtigung zur Verfügung der Suspendierung liegt allein in dem Bedürfnis, noch vor der endgültigen Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung in der das Disziplinarverfahren abschließenden Entscheidung eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende, vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen. In der Begründung der Suspendierung ist darzulegen, warum sich nach dem geschilderten Verhalten der Verdacht einer die Suspendierung rechtfertigenden Dienstpflichtverletzung ergibt. Bloße Gerüchte und vage Vermutungen reichen für eine Suspendierung nicht aus. Vielmehr müssen greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung in ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie die subjektive Tatseite gegeben sein. Allerdings ist eine Suspendierung unzulässig, wenn bereits im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig ist, das heißt auf der Hand liegt, dass die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens vorliegen. Dies wäre etwa bei inzwischen eingetretener Verjährung, bei bloßem Bagatelldarakter der zur Last gelegten Tat oder bereits diagnostizierter Schuldunfähigkeit des Beschuldigten der Fall. Ob diese Offenkundigkeit gegeben ist, kann jeweils nur im Einzelfall beurteilt werden. Die Suspendierung eines Beamten gehört demnach in die Reihe jener vorläufigen Maßnahmen, die in zahlreichen Verfahrensgesetzen vorgesehen sind, um einen Zustand vorübergehend zu ordnen, der endgültig erst aufgrund des in der Regel einen längeren Zeitraum beanspruchenden förmlichen Verfahrens geregelt wird, um dadurch Nachteile und Gefahren - insbesondere für das allgemeine Wohl - abzuwehren und zu verhindern. Da die Verfügung der Suspendierung den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung voraussetzt, die wegen „ihrer Art“ das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet, können nur schwerwiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. So kann eine Suspendierung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwerwiegend zu

vermuten ist. Aber auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Suspendierung begründet sein, z. B. bei denkbarer Verdunkelungsgefahr im Dienst oder schwerer Belastung des Betriebsklimas (vgl. VwGH 28.2.2022, Ra 2021/09/0251 und 28.11.2022, Ro 2022/09/0003). Die Suspendierung ist - ebenso wie die nach denselben inhaltlichen Vorschriften zu verfügende vorläufige Suspendierung - als sichernde, bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich zu treffende Maßnahme keine endgültige Lösung darstellt; sie steht in engem Zusammenhang mit dem Verdacht gegen einen Beamten, eine gravierende Dienstpflichtverletzung begangen zu haben, und weist damit auch einen engen Nahebezug zum Disziplinarverfahren auf. Es braucht daher im Suspendierungsverfahren noch nicht nachgewiesen zu werden, dass der Beamte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Diese Aufgabe kommt erst den Disziplinarbehörden im Disziplinarverfahren zu. Im Suspendierungsverfahren genügt es vielmehr zur Rechtfertigung des Ausspruchs einer Suspendierung, wenn gegen den Beschuldigten ein begründeter Verdacht einer Dienstpflichtverletzung besteht, die „ihrer Art nach“ geeignet ist, das Ansehen des Amtes oder wesentliche dienstliche Interessen zu gefährden. Ein „begründeter Verdacht“ liegt vor, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung rechtfertigen. Ein Verdacht kann nur auf Grund einer Schlussfolgerung aus Tatsachen entstehen. Die Berechtigung zur Verfügung der Suspendierung liegt allein in dem Bedürfnis, noch vor der endgültigen Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung in der das Disziplinarverfahren abschließenden Entscheidung eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende, vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen. In der Begründung der Suspendierung ist darzulegen, warum sich nach dem geschilderten Verhalten der Verdacht einer die Suspendierung rechtfertigenden Dienstpflichtverletzung ergibt. Bloße Gerüchte und vage Vermutungen reichen für eine Suspendierung nicht aus. Vielmehr müssen greifbare Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung in ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie die subjektive Tatseite gegeben sein. Allerdings ist eine Suspendierung unzulässig, wenn bereits im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig ist, das heißt auf der Hand liegt, dass die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens vorliegen. Dies wäre etwa bei inzwischen eingetretener Verjährung, bei bloßem Bagatelldarakter der zur Last gelegten Tat oder bereits diagnostizierter Schuldunfähigkeit des Beschuldigten der Fall. Ob diese Offenkundigkeit gegeben ist, kann jeweils nur im Einzelfall beurteilt werden. Die Suspendierung eines Beamten gehört demnach in die Reihe jener vorläufigen Maßnahmen, die in zahlreichen Verfahrensgesetzen vorgesehen sind, um einen Zustand vorübergehend zu ordnen, der endgültig erst aufgrund des in der Regel einen längeren Zeitraum beanspruchenden förmlichen Verfahrens geregelt wird, um dadurch Nachteile und Gefahren - insbesondere für das allgemeine Wohl - abzuwehren und zu verhindern. Da die Verfügung der Suspendierung den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung voraussetzt, die wegen „ihrer Art“ das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet, können nur schwerwiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. So kann eine Suspendierung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwerwiegend zu vermuten ist. Aber auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Suspendierung begründet sein, z. B. bei denkbarer Verdunkelungsgefahr im Dienst oder schwerer Belastung des Betriebsklimas vergleiche VwGH 28.2.2022, Ra 2021/09/0251 und 28.11.2022, Ro 2022/09/0003).

Im Hinblick auf diese Funktion der Suspendierung können an die in der Begründung eines die Suspendierung verfügenden Bescheides darzulegenden Tatsachen, die den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung begründen, keine übertriebenen Anforderungen gestellt werden. Ähnlich wie beim Einleitungsbeschluss (an den ebenfalls Rechtsfolgen geknüpft sind) muss das dem Beamten im Suspendierungsbescheid zur Last gelegte Verhalten, das im Verdachtsbereich als Dienstpflichtverletzung erachtete wurde, nur in groben Umrissen beschrieben werden. Die einzelnen Fakten müssen nicht bestimmt, das heißt in den für eine Subsumtion relevanten Einzelheiten beschrieben werden. In der Begründung des Suspendierungsbescheides ist darzulegen, warum sich nach dem geschilderten Verhalten der Verdacht einer die Suspendierung rechtfertigenden Dienstpflichtverletzung ergibt (VwGH, 27.06.2002, 2000/09/0053 und 27.02.2003, 2001/09/0226, und die jeweils darin angegebene Judikatur).

Verschulden bzw. die Strafbemessung sind - anders als im nachfolgenden Disziplinarverfahren - im Suspendierungsverfahren nicht zu beurteilen (VwGH 30.06.2004, 2001/09/0133).

Es ist ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß § 93 Abs. 1 BDG als gravierend ins Gewicht fällt, wenn ein Beamter durch die ihm

vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung (etwa als Exekutivbeamten) oblag (Hinweis E 21.02.2001, Zl. 99/09/0133, und E 20.11.2001, Zl. 2000/09/0021). An dieser Auffassung hat sich auch durch das E VS vom 14.11.2007, Zl. 2005/09/0115, nichts Grundsätzliches geändert (VwGH 15.05.2008, 2006/09/0073). Es ist ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG als gravierend ins Gewicht fällt, wenn ein Beamter durch die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung (etwa als Exekutivbeamten) oblag (Hinweis E 21.02.2001, Zl. 99/09/0133, und E 20.11.2001, Zl. 2000/09/0021). An dieser Auffassung hat sich auch durch das E VS vom 14.11.2007, Zl. 2005/09/0115, nichts Grundsätzliches geändert (VwGH 15.05.2008, 2006/09/0073).

3.3. Rechtliche Beurteilung des konkreten Sachverhalts

3.3.1. Der BF moniert in seinen Beschwerden zunächst noch, dass bis dato keine Disziplinaranzeige erstattet worden wäre. Abgesehen davon, dass das mittlerweile unstrittig erfolgt ist, wobei die Anschuldigungen noch erheblich ausgeweitet wurden, ist die Erstattung einer Disziplinaranzeige nach der jüngeren Rsp des VwGH nicht Voraussetzung für eine Suspendierung. Das Suspendierungsverfahren kann vielmehr „unabhängig von einer allfälligen Erstattung der Disziplinaranzeige“ gegen einen Beamten durchgeführt werden. Es müssen nur ausreichende Anhaltspunkte für schwerwiegende Dienstpflichtverletzungen vorliegen und die übrigen Voraussetzungen des § 112 Abs 1 BDG vorliegen (VwGH 13.09.2024, Ra 2024/09/0052). 3.3.1. Der BF moniert in seinen Beschwerden zunächst noch, dass bis dato keine Disziplinaranzeige erstattet worden wäre. Abgesehen davon, dass das mittlerweile unstrittig erfolgt ist, wobei die Anschuldigungen noch erheblich ausgeweitet wurden, ist die Erstattung einer Disziplinaranzeige nach der jüngeren Rsp des VwGH nicht Voraussetzung für eine Suspendierung. Das Suspendierungsverfahren kann vielmehr „unabhängig von einer allfälligen Erstattung der Disziplinaranzeige“ gegen einen Beamten durchgeführt werden. Es müssen nur ausreichende Anhaltspunkte für schwerwiegende Dienstpflichtverletzungen vorliegen und die übrigen Voraussetzungen des Paragraph 112, Absatz eins, BDG vorliegen (VwGH 13.09.2024, Ra 2024/09/0052).

3.3.2. Weiters wird angeführt, dass die Stellungnahmen nur die persönlichen subjektiven Meinungen der Bediensteten wiedergeben würden und als nichts anderes als vage Gerüchte und Vermutungen zu qualifizieren seien, die nach der Rsp des VwGH keine hinreichenden tatsächlichen Anhaltspunkte auf das Vorliegen einer Dienstpflichtverletzung zulassen würden.

Davon kann nach den Feststellungen und den in der Beweiswürdigung angeführten konkreten schriftlichen Ausführungen der Bediensteten zu den einzelnen Anschuldigungspunkten nicht (mehr) die Rede sein, wenngleich diese noch formell einzuvernehmen sein werden.

Bereits zum Zeitpunkt der vorläufigen Suspendierung lag die formelle niederschriftliche Einvernahme des S vor, auf dessen unter Wahrheitspflicht getätigten Angaben die strafrechtlichen Vorwürfe zu den Punkten B und C des Bescheides über die vorläufige Suspendierung beruhten (vgl dazu auch vorne II.2 zu Punkt 1 und Punkt 5). Bereits zum Zeitpunkt der vorläufigen Suspendierung lag die formelle niederschriftliche Einvernahme des S vor, auf dessen unter Wahrheitspflicht getätigten Angaben die strafrechtlichen Vorwürfe zu den Punkten B und C des Bescheides über die vorläufige Suspendierung beruhten vergleiche dazu auch vorne römisch zwei.2 zu Punkt 1 und Punkt 5).

Zum Punkt D lag nicht nur die schriftliche Stellungnahme des O vor, sondern hat dieser auch Unterlagen mit den Ausbesserungen und Screenshots von WhatsApp-Nachrichten beigelegt, die Anhaltspunkte dafür bieten, dass er und die E vom BF gedrängt wurden die Bewertung des M zu ändern. Wobei die E dem offenbar nachkam, der O hingegen nicht (vgl dazu auch vorne II.2 zu Punkt 3). Zum Punkt D lag nicht nur die schriftliche Stellungnahme des O vor, sondern hat dieser auch Unterlagen mit den Ausbesserungen und Screenshots von WhatsApp-Nachrichten beigelegt, die Anhaltspunkte dafür bieten, dass er und die E vom BF gedrängt wurden die Bewertung des M zu ändern. Wobei die E dem offenbar nachkam, der O hingegen nicht vergleiche dazu auch vorne römisch zwei.2 zu Punkt 3).

Zu Punkt A lag die erste Stellungnahme des AMD vor, die manchen Mitarbeitern – ohne diese zu nennen – bereits Stressfolgeerkrankungen aufgrund der konfliktbehafteten Arbeitsbeziehungen der Mitarbeiter mit der Abteilungsleitung attestierte. Zusätzlich die Stellungnahmen von O, W, R, B und F die konkreten Beispiele für einen nicht achtungsvollen Umgang mit Ihnen und anderen Bediensteten nannten (II.1.2. zu A). Zu Punkt A lag die erste Stellungnahme des AMD vor, die manchen Mitarbeitern – ohne diese zu nennen – bereits Stressfolgeerkrankungen

aufgrund der konfliktbehafteten Arbeitsbeziehungen der Mitarbeiter mit der Abteilungsleitung attestierte. Zusätzlich die Stellungnahmen von O, W, R, B und F die konkreten Beispiele für einen nicht achtungsvollen Umgang mit Ihnen und anderen Bediensteten nannten (römisch zwei.1.2. zu A).

Die Anhaltspunkte für weitere schwere Dienstpflichtverletzungen bzw sogar strafrechtswidrige Handlungen haben sich bis zur Verhandlung vor dem BVwG durch die Vorlage der Disziplinaranzeige und die in den Beilagen dazu getätigten Aussagen einer Reihe weiterer Bediensteter, die konkrete Anhaltspunkte für Verdachtsgründe enthalten, noch verdichtet (vgl dazu auch vorne II.2 zu den dort angeführten Punkten). Die Anhaltspunkte für weitere schwere Dienstpflichtverletzungen bzw sogar strafrechtswidrige Handlungen haben sich bis zur Verhandlung vor dem BVwG durch die Vorlage der Disziplinaranzeige und die in den Beilagen dazu getätigten Aussagen einer Reihe weiterer Bediensteter, die konkrete Anhaltspunkte für Verdachtsgründe enthalten, noch verdichtet vergleiche dazu auch vorne römisch zwei.2 zu den dort angeführten Punkten).

3.3.3. Die Verdachtsgründe betreffend der Tätigkeiten der Bediensteten für private Zwecke des BF (Punkt 21), insb die Anordnung von Fahrten für private Zwecke des BF (vgl dazu auch vorne II.2 zu Punkt 21) enthalten nach Ansicht des BVwG ebenfalls Anhaltspunkte für den Verdacht des Missbrauchs der Amtsgewalt gem § 302 StGB. Es würde daher im Falle einer Verurteilung gem § 94 Abs 4 BDG eine Verjährungsfrist von 5 Jahren gelten. In der Disziplinaranzeige wurden diese Fahrten bei der konkreten Darstellung der StGB relevanten Verdachtsgründe nicht dort angeführt bzw einige sogar irrtümlich nicht erwähnt, sondern bloß bei den Dienstpflichtverletzungen. Die Disziplinaranzeige samt den Beilagen wurde zur Prüfung an das BAK übermittelt, somit Strafanzeige erstattet (VHS 13). Im Einleitungsbeschluss wird der genaue Zeitpunkt anzuführen sein, da damit die Hemmung der Verjährungsfristen ausgelöst wurde. 3.3.3. Die Verdachtsgründe betreffend der Tätigkeiten der Bediensteten für private Zwecke des BF (Punkt 21), insb die Anordnung von Fahrten für private Zwecke des BF vergleiche dazu auch vorne römisch zwei.2 zu Punkt 21) enthalten nach Ansicht des BVwG ebenfalls Anhaltspunkte für den Verdacht des Missbrauchs der Amtsgewalt gem Paragraph 302, StGB. Es würde daher im Falle einer Verurteilung gem Paragraph 94, Absatz 4, BDG eine Verjährungsfrist von 5 Jahren gelten. In der Disziplinaranzeige wurden diese Fahrten bei der konkreten Darstellung der StGB relevanten Verdachtsgründe nicht dort angeführt bzw einige sogar irrtümlich nicht erwähnt, sondern bloß bei den Dienstpflichtverletzungen. Die Disziplinaranzeige samt den Beilagen wurde zur Prüfung an das BAK übermittelt, somit Strafanzeige erstattet (VHS 13). Im Einleitungsbeschluss wird der genaue Zeitpunkt anzuführen sein, da damit die Hemmung der Verjährungsfristen ausgelöst wurde.

Der BF führt zu den Privatfahrten in seiner Stellungnahme vom 20.05.2026 (OZ 11, 20) das Folgende aus:

„Der Gebrauch von Ressourcen (z.B. Dienstfahrzeug), selbst wenn diese für hoheitliche Aufgabenerfüllung zur Verfügung gestellt wurden, ist Teil der Sachmittelverwaltung und kommt insoweit – selbst bei einem pflichtwidrigen Handeln des Beamten Strafbarkeit gemäß § 302 StGB nicht in Betracht (Nordmeyer in Höpfel/Ratz, WK2, § 302 StGB Rz 69 mit Verweis auf: 13 Os 72/76). In Abkehr zur früheren Judikatur ist nach der aktuellen höchstgerichtlichen Judikatur hinsichtlich der Frage der Strafbarkeit gemäß § 302 StGB bei Erteilung einer Weisung darauf abzustellen, ob sich die Weisungen auf hoheitliches oder nicht-hoheitliches Verhalten beziehen: „Demnach sind missbräuchliche Weisungen nicht tatbildlich, wenn sie sich auf nicht-hoheitliches Verhalten des Angewiesenen beziehen.“ (Nordmeyer in Höpfel/Ratz [Hrsg] WK2 § 302 StGB Rz 74 mit Verweis auf: RIS-JustizRS0131762). Private Erledigungen, zu denen der Beamte Mitarbeiter heranzieht, sind sohin nicht als Amtsmissbrauch strafbar. „Weisungen im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung oder zu rein privaten Handlungen für den Dienstvorgesetzten zeitigen keine hoheitlichen Auswirkungen.“ (Messner in Birklbauer ua [Hrsg] StGB - Strafgesetzbuch: Praxiskommen-tar [2025] § 302 StGB Rz 31)“ „Der Gebrauch von Ressourcen (z.B. Dienstfahrzeug), selbst wenn diese für hoheitliche Aufgabenerfüllung zur Verfügung gestellt wurden, ist Teil der Sachmittelverwaltung und kommt insoweit – selbst bei einem pflichtwidrigen Handeln des Beamten Strafbarkeit gemäß Paragraph 302, StGB nicht in Betracht (Nordmeyer in Höpfel/Ratz, WK2, Paragraph 302, StGB Rz 69 mit Verweis auf: 13 Os 72/76). In Abkehr zur früheren Judikatur ist nach der aktuellen höchstgerichtlichen Judikatur hinsichtlich der Frage der Strafbarkeit gemäß Paragraph 302, StGB bei Erteilung einer Weisung darauf abzustellen, ob sich die Weisungen auf hoheitliches oder nicht-hoheitliches Verhalten beziehen: „Demnach sind missbräuchliche Weisungen nicht tatbildlich, wenn sie sich auf nicht-hoheitliches Verhalten des Angewiesenen beziehen.“ (Nordmeyer in Höpfel/Ratz [Hrsg] WK2 Paragraph 302, StGB Rz 74 mit Verweis auf: RIS-Justiz RS0131762). Private Erledigungen, zu denen der Beamte Mitarbeiter heranzieht, sind sohin nicht als Amtsmissbrauch

strafbar. „Weisungen im Rahmen der Privatwirtschaftsverwaltung oder zu rein privaten Handlungen für den Dienstvorgesetzten zeitigen keine hoheitlichen Auswirkungen.“ (Messner in Birklbauer ua [Hrsg] StGB - Strafgesetzbuch: Praxiskommen-tar [2025] Paragraph 302, StGB Rz 31)“

Demgegenüber steht das Erkenntnis des VwGH vom 25.06.2013, 2011/09/0132, wo ein Bundesheerunteroffizier (Beamter) im Rahmen einer Dienstreise Bundeseigentum, nämlich ein Heeresfahrzeug auch für dienstfremde Zwecke verwendete und Grundwehrdiener die Weisung gegeben hat ihm ua bei der Beladung von privaten Weinfässern auf dieses zur Verfügung zu stehen, nach einer gerichtlichen Verurteilung wegen § 302 Abs 1 StGB auch noch eine Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs 2 BDG eine Strafe bekam. Die Verurteilung erfolgte, weil dem Beamten nachgewiesen wurde, dass er mit dem Vorsatz, den Staat in seinen Rechten, nämlich der gesetzmäßigen Verwendung von Bundeseigentum und der gesetzmäßigen Disposition über militärische Arbeitskräfte, zu schädigen, gehandelt hatte. Demgegenüber steht das Erkenntnis des VwGH vom 25.06.2013, 2011/09/0132, wo ein Bundesheerunteroffizier (Beamter) im Rahmen einer Dienstreise Bundeseigentum, nämlich ein Heeresfahrzeug auch für dienstfremde Zwecke verwendete und Grundwehrdiener die Weisung gegeben hat ihm ua bei der Beladung von privaten Weinfässern auf dieses zur Verfügung zu stehen, nach einer gerichtlichen Verurteilung wegen Paragraph 302, Absatz eins, StGB auch noch eine Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG eine Strafe bekam. Die Verurteilung erfolgte, weil dem Beamten nachgewiesen wurde, dass er mit dem Vorsatz, den Staat in seinen Rechten, nämlich der gesetzmäßigen Verwendung von Bundeseigentum und der gesetzmäßigen Disposition über militärische Arbeitskräfte, zu schädigen, gehandelt hatte.

Hier scheint der Fall – auch unter Berücksichtigung der jüngeren Rsp des OGH – nach der Verdachtslage durchaus ähnlich; die Arbeitskraft der Bediensteten und das Dienstauto wurde für private Zwecke verwendet. Es handelte sich nicht um rein privatwirtschaftliches Handeln, weil die Anordnungen hoheitliche Auswirkungen hatten. Die ohnehin überlasteten Beamten mussten vom Streifenweg abweichen oder konnten ihren sonstigen dienstlichen (hoheitlichen) Aufgaben in der Zeit, wo sie den Anordnungen des BF nachkamen, nicht nachgehen (Ermittlungen, Streifentätigkeit). Der BF erteilte die Weisungen als Leiter der Dienststelle und somit im Rahmen seiner hoheitlichen Befugnisse.

Selbst wenn man der Ansicht sein sollte, dass es sich um Anordnungen zu privatwirtschaftlichen Tätigkeiten gehandelt habe, würde in diesem Fall der Verdacht der Untreue vorliegen (vgl. Marek/Jerabek, Korruption, Amtsmissbrauch, Untreue, 16. Auflage, 22). Selbst wenn man der Ansicht sein sollte, dass es sich um Anordnungen zu privatwirtschaftlichen Tätigkeiten gehandelt habe, würde in diesem Fall der Verdacht der Untreue vorliegen (vergleiche Marek/Jerabek, Korruption, Amtsmissbrauch, Untreue, 16. Auflage, 22).

Im Übrigen ist die Ansicht des BF, dass er nur Ersuchen gestellt habe, die die Bediensteten hätten ablehnen können, vor dem Hintergrund der Rsp des VwGH zu § 44 BDG nicht haltbar. Im Übrigen ist die Ansicht des BF, dass er nur Ersuchen gestellt habe, die die Bediensteten hätten ablehnen können, vor dem Hintergrund der Rsp des VwGH zu Paragraph 44, BDG nicht haltbar.

Ein „Ersuchen“ oder ein „Gebetenwerden“ durch einen Vorgesetzten bzw. eine vorgesetzte Stelle genügt jedenfalls dann, wenn aus dem Zusammenhang klar hervorgeht, an wen (Organwalter) es sich richtet und dass sein Inhalt (ungeachtet der gewählten Formulierung) bei verständiger Würdigung nur als Festlegung einer Pflicht verstanden werden kann. Ob dies der Fall ist, ist im Einzelfall unter Berücksichtigung aller maßgebenden Umstände festzustellen (vgl. die VwGH Erkenntnisse vom 18.05.1994, 93/09/0009, 20.11. 2003, Zl.2002/09/0088 und VwGH 17.11.2004, 2001/09/0035). Ein „Ersuchen“ oder ein „Gebetenwerden“ durch einen Vorgesetzten bzw. eine vorgesetzte Stelle genügt jedenfalls dann, wenn aus dem Zusammenhang klar hervorgeht, an wen (Organwalter) es sich richtet und dass sein Inhalt (ungeachtet der gewählten Formulierung) bei verständiger Würdigung nur als Festlegung einer Pflicht verstanden werden kann. Ob dies der Fall ist, ist im Einzelfall unter Berücksichtigung aller maßgebenden Umstände festzustellen (vergleiche die VwGH Erkenntnisse vom 18.05.1994, 93/09/0009, 20.11. 2003, Zl.2002/09/0088 und VwGH 17.11.2004, 2001/09/0035).

Die Einvernahmen der betroffenen Bediensteten werden zeigen, ob diese Voraussetzungen erfüllt sind.

Bereits die Verdachtsgründe in Bezug auf die gerichtlich strafbaren Handlungen zu den Punkten 1 – 10, 21 und allenfalls auch 11, wenn ärztliche Gutachten ergeben sollten, dass tatsächlich ein krankheitswerte Gesundheitsschädigung vorgelegen ist) sind entsprechend schwerwiegend, sodass diese die Suspendierung tragen.

Das gleiche gilt für Punkt 18, wenn die Voraussetzungen für die Befugnisausübungen im konkreten Fall, trotz grundsätzlicher Zuständigkeit der Abt des BF, tatsächlich nicht vorgelegen sind.

Der Verdacht der Begehung gerichtlich strafbarer Handlungen stellt immer auch einen Verdacht von Dienstpflichtverletzungen nach § 43 Abs 1 und Abs 2 BDG dar. Da es zu den Aufgaben des BF gehört Straftaten zu verhindern, besteht hier, sollten sich die Verdachtsgründe bestätigen, sogar ein Verstoß gegen die Kernpflichten des B F. Der Verdacht der Begehung gerichtlich strafbarer Handlungen stellt immer auch einen Verdacht von Dienstpflichtverletzungen nach Paragraph 43, Absatz eins und Absatz 2, BDG dar. Da es zu den Aufgaben des BF gehört Straftaten zu verhindern, besteht hier, sollten sich die Verdachtsgründe bestätigen, sogar ein Verstoß gegen die Kernpflichten des BF.

Wird eine Suspendierung nach ihrer Begründung auf mehrere Dienstpflichtverletzungen (im Verdachtsbereich) gestützt, so genügt schon, dass auf Grund einer schwerwiegenden Dienstpflichtverletzung (im Verdachtsbereich) das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes bei Belassung gefährdet wären. Es muss im Allgemeinen nicht geprüft werden, ob auch alle anderen dafür herangezogenen Dienstpflichtverletzungen (für sich allein oder im Zusammenhalt) eine Suspendierung rechtfertigen würden (vgl. etwa VwGH 09.09.2021, Ra 2021/09/0171). Wird eine Suspendierung nach ihrer Begründung auf mehrere Dienstpflichtverletzungen (im Verdachtsbereich) gestützt, so genügt schon, dass auf Grund einer schwerwiegenden Dienstpflichtverletzung (im Verdachtsbereich) das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes bei Belassung gefährdet wären. Es muss im Allgemeinen nicht geprüft werden, ob auch alle anderen dafür herangezogenen Dienstpflichtverletzungen (für sich allein oder im Zusammenhalt) eine Suspendierung rechtfertigen würden vergleiche etwa VwGH 09.09.2021, Ra 2021/09/0171).

Auf die zu § 43a BDG vorgeworfenen Verdachtsgründe der Punkte 11, 15, 16, 17, 19, 20, 22; zu § 44 Abs 1 BDG iZm den Punkten 12, 13, 14; zu § 45 Abs 1 und 45a BDG iZm Punkt, 12 kommt es daher gar nicht mehr an. Auf die zu Paragraph 43 a, BDG vorgeworfenen Verdachtsgründe der Punkte 11, 15, 16, 17, 19, 20, 22; zu Paragraph 44, Absatz eins, BDG iZm den Punkten 12, 13, 14; zu Paragraph 45, Absatz eins und 45 a BDG iZm Punkt, 12 kommt es daher gar nicht mehr an.

3.3.4. Zu Punkt 22, in der Anzeige als „Betriebsfriede generell“ bezeichnet, ist festzustellen, dass es eine Dienstpflichtverletzung „Störung des Betriebsfriedens“ nicht gibt.

Wenn einzelne Bedienstete, so wie es hier behauptet wurde, von Angesicht zu Angesicht nicht respektvoll behandelt wurden, über sie hinter ihrem Rücken geschimpft und ihnen sonst durch Maßnahmen/Äußerungen des BF das Leben in der Dienststelle unerträglich gemacht wurde, dann kommt § 43a BDG in Betracht. Wenn einzelne Bedienstete, so wie es hier behauptet wurde, von Angesicht zu Angesicht nicht respektvoll behandelt wurden, über sie hinter ihrem Rücken geschimpft und ihnen sonst durch Maßnahmen/Äußerungen des BF das Leben in der Dienststelle unerträglich gemacht wurde, dann kommt Paragraph 43 a, BDG in Betracht.

Der VwGH hat dazu, dass Folgende ausgeführt:

Mobbing (von englisch to mob ‚schikanieren, anpöbeln, angreifen, bedrängen, über jemanden herfallen“ und mob "Meute, Gesindel, Pöbel, Bande") steht im engeren Sinn für "Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln." Im weiteren Sinn bedeutet Mobbing, andere Menschen ständig bzw. wiederholt und regelmäßig zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen (VwGH 25.01.2013, 2012/09/0154).

Bereits vor der Einführung des § 43a BDG 1979 entsprach es der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass es für die gute Zusammenarbeit in einer Behörde wünschenswert sei, dass jeder Beamte seinen Kollegen und Vorgesetzten mit der Achtung und Hilfsbereitschaft begegnet, die er selbst von ihm erwartet. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einem Vorgesetzten stelle schon eine Dienstpflichtverletzung dar. Es seien die Bedingungen des Einzelfalles entscheidend. An spontane mündliche Äußerungen seien geringere Anforderungen zu stellen als an schriftliche. Einer verständlichen Erregung sei billigerweise Rechnung zu tragen. Die Grenze der Pflichtwidrigkeit sei erst erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder wenn der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werde (vgl. VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 25.01.2013, 2012/09/0154, mwN). Dieser Maßstab für die Beurteilung unpassender Äußerungen und eines Vgreifens im Ausdruck als Dienstpflichtverletzung soll nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers auch nach Einführung des § 43a BDG 1979 weiterhin zur Anwendung kommen (vgl. abermals BlgNR RV 488, 24. GP, 9; iZm mit einer schriftlichen Reaktion in einer E-Mail auf eine provokatives E-Mail vgl VwGH 13.10.2025, Ro 2025/09/0002). Bereits vor der Einführung des Paragraph 43 a, BDG 1979 entsprach es der

ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass es für die gute Zusammenarbeit in einer Behörde wünschenswert sei, dass jeder Beamte seinen Kollegen und Vorgesetzten mit der Achtung und Hilfsbereitschaft begegnet, die er selbst von ihm erwartet. Nicht jede unpassende Äußerung und nicht jedes Vergreifen im Ausdruck gegenüber einem Vorgesetzten stelle schon eine Dienstpflichtverletzung dar. Es seien die Bedingungen des Einzelfalles entscheidend. An spontane mündliche Äußerungen seien geringere Anforderungen zu stellen als an schriftliche. Einer verständlichen Erregung sei billigerweise Rechnung zu tragen. Die Grenze der Pflichtwidrigkeit sei erst erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt oder wenn der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werde vergleiche VwGH 11.12.1985, 85/09/0223; 25.01.2013, 2012/09/0154, mwN). Dieser Maßstab für die Beurteilung unpassender Äußerungen und eines Vgreifens im Ausdruck als Dienstpflichtverletzung soll nach dem ausdrücklichen Willen des Gesetzgebers auch nach Einführung des Paragraph 43 a, BDG 1979 weiterhin zur Anwendung kommen vergleiche abermals BlgNR Regierungsvorlage 488, 24. GP, 9; iZm mit einer schriftlichen Reaktion in einer E-Mail auf eine provokatives E-Mail vergleiche VwGH 13.10.2025, Ro 2025/09/0002).

Gerade beim Tatbestand des „Mobbing“ handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und - handlungen einen Verstoß gegen § 43a BDG ergeben. In einem derartigen Fall ist zwar die Bestimmbarkeit des Zeitpunktes der letzten Tathandlung notwendig, nicht aber die Anführung jeder einzelnen Tathandlung für sich (vgl VwGH 26.06.2012, 2011/09/0197). Gerade beim Tatbestand des „Mobbing“ handelt es sich vielfach nicht um abgeschlossene Einzeltaten, sondern um die Wiederholung von im Einzelnen nicht als Dienstpflichtverletzung zu wertenden Worten oder Taten, die erst in der Summe mehrfacher Einzeläußerungen und - handlungen einen Verstoß gegen Paragraph 43 a, BDG ergeben. In einem derartigen Fall ist zwar die Bestimmbarkeit des Zeitpunktes der letzten Tathandlung notwendig, nicht aber die Anführung jeder einzelnen Tathandlung für sich vergleiche VwGH 26.06.2012, 2011/09/0197).

Daraus folgt für den vorliegenden Fall, dass nicht generell von einer Störung des Betriebsfriedens des BF gesprochen werden und dessen Handlungen/Äußerungen gegen verschiedene Bedienstete zusammen als eine fortgesetzte Tatbegehung seit Beginn seiner Tätigkeit als Abteilungsleiter gesehen werden können und keine Verjährung eingetreten sein kann, wie die Dienstbehörde vermeint. Dazu wird auf die Rsp des VwGH zum Vorliegen eines fortgesetzten Delikts verwiesen:

Ein fortgesetztes Delikt liegt dann vor, wenn eine Reihe von rechtswidrigen Einzelhandlungen aufgrund der Gleichartigkeit der Begehungsform und der Ähnlichkeit der äußeren Begleitumstände im Rahmen eines noch erkennbaren zeitlichen Zusammenhangs sowie eines diesbezüglichen Gesamtkonzepts des Täters zu einer Einheit zusammentreten. Als objektive Voraussetzungen für das Vorliegen eines fortgesetzten Deliktes müssen sowohl gleichartige Einzelhandlungen als auch ein Angriff auf dasselbe Rechtsgut gegeben sein, und die einzelnen Handlungen dürfen nicht durch einen zu großen Zeitraum unterbrochen werden. Darüber hinaus müssen die Einzelakte im Sinne der subjektiven Komponente von einem einheitlichen Willensentschluss getragen sein (vgl VwGH 03.05.2017, Ra 2016/03/0108, 25.09.2019, Ra 2019/09/0120, VwGH 09.05.2023, Ra 2021/05/0132). Ein fortgesetztes Delikt liegt dann vor, wenn eine Reihe von rechtswidrigen Einzelhandlungen aufgrund der Gleichartigkeit der Begehungsform und der Ähnlichkeit der äußeren Begleitumstände im Rahmen eines noch erkennbaren zeitlichen Zusammenhangs sowie eines diesbezüglichen Gesamtkonzepts des Täters zu einer Einheit zusammentreten. Als objektive Voraussetzungen für das Vorliegen eines fortgesetzten Deliktes müssen sowohl gleichartige Einzelhandlungen als auch ein Angriff auf dasselbe Rechtsgut gegeben sein, und die einzelnen Handlungen dürfen nicht durch einen zu großen Zeitraum unterbrochen werden. Darüber hinaus müssen die Einzelakte im Sinne der subjektiven Komponente von einem einheitlichen Willensentschluss getragen sein vergleiche VwGH 03.05.2017, Ra 2016/03/0108, 25.09.2019, Ra 2019/09/0120, VwGH 09.05.2023, Ra 2021/05/0132).

Auch nicht jede dem BF vorgeworfene Führungsmaßnahme, Entscheidung oder spontane Aussage des BF aus der Emotion heraus, stellt einen nicht achtungsvollen Umgang iSd des § 43a BDG dar. Auch nicht jede dem BF vorgeworfene Führungsmaßnahme, Entscheidung oder spontane Aussage des BF aus der Emotion heraus, stellt einen nicht achtungsvollen Umgang iSd des Paragraph 43 a, BDG dar.

Spätestens im Einleitungsbeschluss ist daher für jeden einzelnen betroffenen Bediensteten zu prüfen und konkret anzuführen, wann die gegen sie gerichteten nicht achtungsvollen Handlungen/Äußerungen begonnen haben, ob es

längere Unterbrechungen gab, was gesagt und/oder getan wurde und wann das zuletzt geschah.

Entscheidend sind hier insb die Verjährungsfristen des § 94 Abs 1 Z 1 BDG (6 Monate ab Kenntnis der Dienstbehörde) und § 94 Abs 1 Z 3 BDG (drei Jahre ab Beendigung). Entscheidend sind hier insb die Verjährungsfristen des Paragraph 94, Absatz eins, Ziffer eins, BDG (6 Monate ab Kenntnis der Dienstbehörde) und Paragraph 94, Absatz eins, Ziffer 3, BDG (drei Jahre ab Beendigung).

Bei den vorliegenden Fällen war die dreijährige Verjährungsfrist in einigen Fällen – wie der BF zurecht ausgeführt hat – bereits offensichtlich abgelaufen bzw lag durch die Handlungen/Äußerungen des BF nach den bis jetzt vorliegenden Ermittlungsergebnissen, keine Dienstpflichtverletzung vor (vgl dazu die vorne in II.2 nicht erwähnten Punkte). Bei den vorliegenden Fällen war die dreijährige Verjährungsfrist in einigen Fällen – wie der BF zurecht ausgeführt hat – bereits offensichtlich abgelaufen bzw lag durch die Handlungen/Äußerungen des BF nach den bis jetzt vorliegenden Ermittlungsergebnissen, keine Dienstpflichtverletzung vor vergleiche dazu die vorne in römisch zwei.2 nicht erwähnten Punkte).

3.3.5. Soweit der BF anführt es fehle zu den strafrechtlichen Vorwürfen sowie jenen die Mitarbeiterführung betreffend, an jeglichen Anhaltspunkten für die subjektive Tatseite, geht dieses Argument im vorliegenden Verfahren ins Leere. Weil die Feststellung von Schuld oder Unschuld und allfälliger damit iZ stehender Milderungsgründe dem eigentlichen Disziplinarverfahren vorbehalten ist. Im Disziplinarverfahren reicht auch bereits eine fahrlässige Tatbegehung zur Feststellung einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung aus, was insb für den Fall der Einstellung der Vorwürfe betreffend § 302 StGB von Relevanz sein kann, wenn der entsprechend qualifizierte Vorsatz nicht nachweisbar sein sollte. 3.3.5. Soweit der BF anführt es fehle zu den strafrechtlichen Vorwürfen sowie jenen die Mitarbeiterführung betreffend, an jeglichen Anhaltspunkten für die subjektive Tatseite, geht dieses Argument im vorliegenden Verfahren ins Leere. Weil die Feststellung von Schuld oder Unschuld und allfälliger damit iZ stehender Milderungsgründe dem eigentlichen Disziplinarverfahren vorbehalten ist. Im Disziplinarverfahren reicht auch bereits eine fahrlässige Tatbegehung zur Feststellung einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung aus, was insb für den Fall der Einstellung der Vorwürfe betreffend Paragraph 302, StGB von Relevanz sein kann, wenn der entsprechend qualifizierte Vorsatz nicht nachweisbar sein sollte.

3.3.6. Der BF vermeint weiters, dass es an der vom Gesetz erforderlichen Dringlichkeit der Maßnahme der Suspendierung fehle. Die ihm vorgeworfenen Handlungen würden alle bereits in der Vergangenheit liegen.

Das BVwG teilt diese Ansicht nicht, die sofortige Suspendierung ist der Gefährdung wesentlicher dienstlicher Interessen und des Ansehens des Amtes geschuldet.

Dem BF als Abteilungsleiter, XXXX , wurden für das Suspendierungsverfahren ausreichend substantiiert die angeführten Verdachtsgründe für strafbare Handlungen vorgeworfen. Darunter der Versuch Bedienstete anzuweisen über die gesetzlichen Befugnisse hinaus Datenermittlungen bzw Datenübermittlungen durchzuführen. Ihm selbst wird ebenfalls eine Überschreitung seiner Befugnisse vorgeworfen, durch XXXX Ermittlungen oder Weisungen an seine Mitarbeiter in deren Dienstzeit für ihn private Erledigungen (insb Fahrten) zu tätigen. Darüber hinaus haben eine Reihe von Bediensteten in schriftlichen Stellungnahmen ausgeführt, dass er sie mobbt bzw nicht respektvoll (achtungsvoll) behandelt hat und hat der AMD tatsächlich bereits von ihm – nach den Aussagen der Bediensteten auf seinen Führungsstil zurückzuführende – zumindest mitverursachten arbeitsbedingte krankheitswerte Stressfolgeerkrankungen und psychische Probleme festgestellt. Dem BF als Abteilungsleiter, römisch 40 , wurden für das Suspendierungsverfahren ausreichend substantiiert die angeführten Verdachtsgründe für strafbare Handlungen vorgeworfen. Darunter der Versuch Bedienstete anzuweisen über die gesetzlichen Befugnisse hinaus Datenermittlungen bzw Datenübermittlungen durchzuführen. Ihm selbst wird ebenfalls eine Überschreitung seiner Befugnisse vorgeworfen, durch römisch 40 Ermittlungen oder Weisungen an seine Mitarbeiter in deren Dienstzeit für ihn private Erledigungen (insb Fahrten) zu tätigen. Darüber hinaus haben eine Reihe von Bediensteten in schriftlichen Stellungnahmen ausgeführt, dass er sie mobbt bzw nicht respektvoll (achtungsvoll) behandelt hat und hat der AMD tatsächlich bereits von ihm – nach den Aussagen der Bediensteten auf seinen Führungsstil zurückzuführende – zumindest mitverursachten arbeitsbedingte krankheitswerte Stressfolgeerkrankungen und psychische Probleme festgestellt.

Der Verdacht derartigen Dienstpflichtverletzung ist als gravierend anzusehen und zweifellos geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit aber auch des Dienstgebers in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben nachhaltig zu erschüttern und begründete Zweifel an der treuen Diensterfüllung zu wecken.

Die Dienstbehörde und die Bürger müssen sich uneingeschränkt darauf verlassen können, dass Beamte, die als Dienststellenleiter derartigen Dienststellen bzw. Abt. vorstehen, selbst die Gesetze einhalten und ihren Mitarbeiter:innen so achtungsvoll entgegentreten, dass diese ihren verantwortungsvollen Dienst angstfrei verrichten können.

Im vorliegenden Fall besteht offenbar auch ein besonderes Interesse der Öffentlichkeit, da schon diverse Medienartikel publiziert wurden. Was der BF als eine gezielte Kampagne gegen sich wertet, um ihn aus einem potentiellen Bewerbungsverfahren auszuschließen (VHS 15). Er macht auch seine beeinträchtigten Interessen durch diese Medienberichterstattung und die damit einhergehende psychische Belastung geltend (Beschwerde Suspendierung, 9).

Ein bloßes Abziehen des BF von seiner Position durch eine Dienstzuteilung oder Führungsmaßnahmen wie Supervision oder Coaching, wie der BF vorschlägt, würde vor dem Hintergrund der Schwere der Vorwürfe den dienstlichen Interessen an der Wiederherstellung des Ansehens des Amtes (zumindest bis zum Abschluss der Ermittlungen) nicht gerecht werden. Der VwGH hat dazu bereits eine Aussage getroffen, die auf den vorliegenden Fall übertragbar ist:

Bei der Prüfung der Frage, ob die von der Disziplinarkommission verfügte Suspendierung aufrechtzuerhalten ist, hat die Disziplinaroberkommission ausschließlich zu prüfen, ob die Tatbestandsvoraussetzungen nach § 112 Abs. 1 BDG 1979 gegeben waren und noch sind. § 112 Abs. 1 BDG 1979 sieht nicht vor, dass dabei auf allfällige andere Möglichkeiten (hier: Versetzung) Bedacht zu nehmen ist, die allenfalls geeignet sein könnten, den Anlass für die Suspendierung zu beseitigen. Dazu kommt noch, dass für die Verfügung der Versetzung, nur die Dienstbehörde, nicht aber die Disziplinarkommission (Disziplinaroberkommission) zuständig ist und der Beamte keinen Rechtsanspruch auf Versetzung hat; hier hat darüber hinaus die Dienstbehörde durch ihre Vorgangsweise zu erkennen gegeben, von dieser Möglichkeit (zumindest derzeit) nicht Gebrauch zu machen. Eine andere Frage ist es, ob eine von der Dienstbehörde verfügte Versetzung - allenfalls unter bestimmten Voraussetzungen - dazu führen kann, dass die Gefährdung wesentlicher Interessen des Dienstes iSd § 112 Abs. 1 BDG 1979 nicht oder nicht mehr gegeben ist (VwGH 24.05.1995, 94/09/0105). Bei der Prüfung der Frage, ob die von der Disziplinarkommission verfügte Suspendierung aufrechtzuerhalten ist, hat die Disziplinaroberkommission ausschließlich zu prüfen, ob die Tatbestandsvoraussetzungen nach Paragraph 112, Absatz eins, BDG 1979 gegeben waren und noch sind. Paragraph 112, Absatz eins, BDG 1979 sieht nicht vor, dass dabei auf allfällige andere Möglichkeiten (hier: Versetzung) Bedacht zu nehmen ist, die allenfalls geeignet sein könnten, den Anlass für die Suspendierung zu beseitigen. Dazu kommt noch, dass für die Verfügung der Versetzung, nur die Dienstbehörde, nicht aber die Disziplinarkommission (Disziplinaroberkommission) zuständig ist und der Beamte keinen Rechtsanspruch auf Versetzung hat; hier hat darüber hinaus die Dienstbehörde durch ihre Vorgangsweise zu erkennen gegeben, von dieser Möglichkeit (zumindest derzeit) nicht Gebrauch zu machen. Eine andere Frage ist es, ob eine von der Dienstbehörde verfügte Versetzung - allenfalls unter bestimmten Voraussetzungen - dazu führen kann, dass die Gefährdung wesentlicher Interessen des Dienstes iSd Paragraph 112, Absatz eins, BDG 1979 nicht oder nicht mehr gegeben ist (VwGH 24.05.1995, 94/09/0105).

Eine Abwägung der dienstlichen Interessen mit den Interessen des BF ist in § 112 Abs. 1 BDG nicht vorgesehen. Eine Abwägung der dienstlichen Interessen mit den Interessen des BF ist in Paragraph 112, Absatz eins, BDG nicht vorgesehen.

Die Voraussetzungen des § 112 Abs. 1 Z. 3 BDG liegen daher vor. Die Voraussetzungen des Paragraph 112, Absatz eins, Ziffer 3, BDG liegen daher vor.

3.3.7. Keine offenkundigen Einstellungsgründe

Eine Suspendierung ist unzulässig, wenn bereits im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig ist, das heißt auf der Hand liegt, dass die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens vorliegen. Dies wäre etwa bei inzwischen eingetretener Verjährung, bei bloßem Bagatelldelikt der zur Last gelegten Tat oder bereits diagnostizierter Schuldunfähigkeit des Beschuldigten der Fall. Diese Offenkundigkeit liegt im Gegenstand bei der überwiegenden Anzahl der Vorwürfe (insb. den strafrechtlich relevanten) nicht vor. Wenngleich die Dienstbehörde in Ihre Anzeige auch bereits lang zurückliegende und damit verjährte Vorwürfe aufgenommen hat, wie der BF in einigen Punkten zu Recht angeführt hat.

Die strafrechtlichen Ermittlungen laufen noch und ist die disziplinarische Verantwortlichkeit von der strafrechtlichen ohnehin zu trennen. Das Disziplinarverfahren stellt ein eigenes, vom gerichtlichen Strafverfahren getrenntes Verfahren dar, das von den Disziplinarbehörden selbst zu führen ist, selbst wenn das gerichtliche Strafverfahren eingestellt werden sollte.

3.3.8. Die vorläufige Suspendierung endet mit der Rechtskraft des Bescheids der BDB (oder im Fall eines anschließenden Beschwerdeverfahrens mit jener des verwaltungsgerichtlichen Erkenntnisses). Das BVwG hat bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit der vorläufigen Suspendierung zu prüfen, ob diese im Zeitraum zwischen dem Ausspruch der vorläufigen Suspendierung durch die Dienstbehörde und der Entscheidung der BDB rechtmäßig war. Es hat dabei, da es sich um einen in der Vergangenheit liegenden Sachverhalt handelt vom Vorwurf auszugehen, den die Dienstbehörde herangezogen hat, also nach der Sach- und Rechtslage in diesem Zeitpunkt auszugehen.

Veränderungen – zugunsten des BF wie auch zu seinen Lasten – im Zeitraum der jeweils zu überprüfenden Suspendierung sind vom BVwG zu berücksichtigen (so ist das Erkenntnis VwGH 28.02.2022, Ra 2021/09/0251, RNR 79-89 unter Hinweis auf VwGH 11.10.1993, 92/09/0318 zu verstehen). Das bedeutet, dass das BVwG die in der Zwischenzeit neu aufgetretenen Sachverhalte bei der Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Suspendierung der BDB zu berücksichtigen hat.

Im konkreten Fall lag auch bereits zum Zeitpunkt der vorläufigen Suspendierung ein ausreichend begründeter Verdacht einer schweren Dienstpflichtverletzung vor, weil die oa Anhaltspunkte vorlagen und von einer Gefährdung des Ansehens des Amtes und wesentlicher Interessen des Dienstes auszugehen war. Der Verdacht wurde bis dato nicht ausgeräumt. Es ist daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt.

Schlagworte

achtungsvoller Umgang Amtsmissbrauch Ansehen des Amtes Dienstpflichtverletzung Disziplinaranzeige Disziplinarverfahren Leitungsfunktion Mobbingvorwurf öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Polizist Schwere der Dienstpflichtverletzung Strafanzeige Suspendierung Verdacht Verdachtslage vorläufige Suspendierung wesentliche Interessen des Dienstes

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W208.2337076.1.00

Im RIS seit

16.06.2026

Zuletzt aktualisiert am

16.06.2026

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwG, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at