

TE Bwvg Erkenntnis 2014/10/22 W208 2012350-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.10.2014

Entscheidungsdatum

22.10.2014

Norm

ADV §3

BDG 1979 §43 Abs2

BDG 1979 §43a

B-VG Art.133 Abs4

HDG 2014 §40 Abs1 Z2

HDG 2014 §42 Abs5

VwGVG §28 Abs2 Z1

1. ADV § 3 heute

2. ADV § 3 gültig ab 01.03.1979

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. 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. HDG 2014 § 40 heute
2. HDG 2014 § 40 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. HDG 2014 § 40 gültig von 22.01.2014 bis 08.07.2019
1. HDG 2014 § 42 heute
2. HDG 2014 § 42 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. HDG 2014 § 42 gültig von 22.01.2014 bis 08.07.2019
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 2012350-2/2E

W208 2012350-1/3E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX, geboren am XXXX, vertreten durch RA XXXX gegen den Bescheid über die Dienstenthebung der DISZIPLINARKOMMISSION FÜR SOLDATEN BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR LANDESVERTEIDIGUNG vom 13.09.2014, GZ 798-04-DKS/14 zu Recht erkannt (Spruchpunkte I. u. II.) und zur Beschwerde gegen den Bescheid des XXXX vom 20.08.2014, GZ S91529/1-MilStrF&MP/Kdo/2014 über die vorläufige Dienstenthebung (Spruchpunkt III.) beschlossen: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Ewald SCHWARZINGER als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40, geboren am römisch 40, vertreten durch RA römisch 40 gegen den Bescheid über die Dienstenthebung der DISZIPLINARKOMMISSION FÜR SOLDATEN BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR LANDESVERTEIDIGUNG vom 13.09.2014, GZ 798-04-DKS/14 zu Recht erkannt (Spruchpunkte römisch eins. u. römisch zwei.) und zur Beschwerde gegen den Bescheid des römisch 40 vom 20.08.2014, GZ S91529/1-MilStrF&MP/Kdo/2014 über die vorläufige Dienstenthebung (Spruchpunkt römisch drei.) beschlossen:

A)

I. Die Beschwerde gegen die Dienstenthebung wird gem. § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG iVm § 40 Abs. 1 Z 2 HDG als unbegründet abgewiesen und der angefochtene Beschluss bestätigt. römisch eins. Die Beschwerde gegen die Dienstenthebung wird gem. Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 40, Absatz eins, Ziffer 2, HDG als unbegründet abgewiesen und der angefochtene Beschluss bestätigt.

II. Der Antrag auf aufschiebende Wirkung wird gem. § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG iVm § 42 Abs. 5 HDG als unbegründet abgewiesen. römisch zwei. Der Antrag auf aufschiebende Wirkung wird gem. Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 42, Absatz 5, HDG als unbegründet abgewiesen.

III. Das Verfahren hinsichtlich der Beschwerde über die vorläufige Dienstenthebung wird gem. § 31 VwGVG iVm § 40 Abs. 3 HDG eingestellt. römisch drei. Das Verfahren hinsichtlich der Beschwerde über die vorläufige Dienstenthebung wird gem. Paragraph 31, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 40, Absatz 3, HDG eingestellt.

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:

1. Der Beschwerdeführer (BF) steht seit 01.12.1997 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund als Unteroffizier der Militärstreife/Militärpolizei (MP) beim österreichischen Bundesheer.
2. Am 11. und 13.08.2014 kam es zu den verfahrensgegenständlichen Vorfällen. Im Wesentlichen, Beschimpfungen bzw. implizite Drohungen.

3. Am 13.08.2014 um 08:45 Uhr wurde dem BF der Auftrag erteilt seine Waffen abzugeben. Kurz danach brachte der BF eine Sachverhaltsdarstellung ein, in der er eine Dienstpflichtverletzung (vom 01.08.2014) des Offiziers der ihn angezeigt hatte, thematisierte und darüber hinaus zu den Vorfällen vom 11.08.2014 Stellung nahm. Im Wesentlichen gab er dabei an selbst vom Offizier bedroht worden zu sein, weil er sich angemaßt habe, diesen am 13.08.2014 zu "belehren".

4. Am 14.08.2014 wurde Wachtmeister D. als Zeuge vernommen. Er gab an, er habe die verbale Auseinandersetzung am 11.08.2014 mitbekommen. Der BF habe den Offizier mit den Worten: "Sie wissen schon, dass das Privateigentum ist und dass bei einer Beschädigung eine Strafanzeige folgen wird." verärgert aber nicht aggressiv angesprochen. Der Offizier habe geantwortet: "Ja, ja passt schon, Herr Vizeleutnant, gehen sie zurück in ihre Kanzlei, schlafen." Da ihn die Auseinandersetzung nicht direkt betroffen habe, habe er den Bereich verlassen und sei zum Haupteingang gegangen, um seine Ausbildung fortzusetzen.

Der an diesem Tag ebenfalls als Zeuge vernommene Vizeleutnant W., gab im Wesentlichen an, er habe den Vorfall so wahrgenommen, dass der Offizier im Gespräch mit einigen Kursteilnehmern im Bereich des Kaffeeautomaten bei einer Pause gewesen wäre, als der BF, der bei der Ausbildung nicht eingesetzt worden sei, hinzugekommen und lautstark den Offizier zur Rede gestellt habe. Der Wortlaut sei ungefähr gewesen: "Wos soi des? Die Einrichtung ist Privateigentum, i zeig eich on!" Der BF sei sehr knapp vor dem Offizier gestanden, der Tonfall sei sehr laut und aufgebracht gewesen. Die anwesenden Kursteilnehmer hätten dies mitbekommen.

Der als Zeuge befragte Offizier Hauptmann W. gab an, am 11.08.2014, habe im Zeitraum zwischen 07:40 und 09:30 Uhr in der XXXXAbteilung eine Ausbildung zum Thema "Durchführung von Razzien" stattgefunden, die mangels geeigneter Ausbildungs- Infrastruktur ihren Abschluss in der Teeküche der XXXXAbteilung gefunden habe. Dabei hätten zehn auszubildende Militärpolizisten die Teeküche rasch besetzen und Suchtmittelmissbrauch dokumentieren und Beweismittel sicherzustellen gehabt. Die Ausbildung habe unter Aufsicht von vier Ausbildern und unter Einhaltung sämtlicher Sicherheitsbestimmungen stattgefunden und sei gemäß Dienstplan angeordnet gewesen. Zum Zeitpunkt der Ausbildung habe sich niemand in der Teeküche aufgehalten. Im Anschluss an die Ausbildung, gegen 09:35 Uhr sei der BF, während er mit den Ausbildern am Kaffeeautomaten gestanden sei, auf ihn zugekommen und habe ihn sehr lautem und belehrenden Ton "Sie wissen eh, dass des Privateigentum ist und wann was beschädigt ist, gibt's es eine Anzeige wegen Sachbeschädigung, is des eh kloar?" gesagt. Wachtmeister D. sei unmittelbar neben ihm gestanden und Vizeleutnant W. habe sich ebenfalls im Nahbereich aufgehalten. Auch Kursteilnehmer seien in der Nähe gewesen, er könne diese jedoch nicht namhaft machen. Das Verhalten des BF sei so gewesen, dass sonstige anwesende diese respektlose und unpassende Aussage als Untergrabung seiner Autorität wahrnehmen hätten müssen. Er habe die Empörung des BF nicht nachvollziehen können, weil alle Sicherheitsbestimmungen eingehalten worden seien, die Ausbildung am Dienstplan angeordnet gewesen sei und fast das gesamte Gerät der Teeküche sich im militärischen Bestand befände. Im Nachhinein sei ihm bekannt geworden, dass der BF seine Bedenken zuvor bei seinem Vorgesetzten eingebracht habe. Der habe die Einwände jedoch nicht gelten lassen und die Ausbildung wie geplant durchgeführt.

Er sei empört und fassungslos gewesen und habe diesem gesagt: "Gehen Sie in Ihre Kanzlei und schlafen Sie weiter." Danach habe er sich weggedreht, er habe die Situation nicht wortlos zur Kenntnis nehmen können, aber auch nicht überreagieren und jedenfalls eine weitere Eskalation verhindern wollen. Die Konfrontation sei aber danach nicht beendet gewesen der BF sei ihm näher gekommen und habe gesagt:

„Wos host gsogt?“. Er habe geantwortet: "Ich habe keine Lust mit Ihnen in dieser Form ein Gespräch zu führen" und sich nochmals weggedreht, um einer Konfrontation aus dem Weg zu gehen. In Folge habe der BF ihm noch näher kommend erneut angesprochen: "Weußt feig bist, du klana Gschissana". Er sei ruhig geblieben und habe entgegnet, um die Situation in Gegenwart anderer nicht eskalieren zu lassen, dass der BF Abstand halten und mit seinem Ton aufpassen solle. Daraufhin sei der BF ihm etwa 10 cm nahe gekommen und habe ihm mit äußerst aggressivem Gesichtsausdruck zugeraut: "Du klane Krot, pass nur auf, sonst passiert da was. Du klana Wixa, reið di zam, sonst bist nimma sicha". Der BF habe sich danach umgedreht, habe Anstalten gemacht zu gehen, sich jedoch nochmals umgedreht und leise wiederholt "du bist nimma sicha, pass auf, sonst passiert da was".

Ihm sei noch nie in einer derart aggressiven und bedrohlichen Weise entgegengetreten worden, er fühle sich sehr beunruhigt, weil der BF Zugang zu Schusswaffen und Munition habe und bekannt sei, dass er schon einmal wegen schwerer Körperverletzung verurteilt worden sei.

Zu den Ereignissen am 13.08.2014 befragt, gab er an, er sei um 0901 dem BF am Gang beim Kopierer begegnet, dieser habe ihm mit einem bedrohlichen Gesichtsausdruck angeblickt und wie schon seit Jahren keinen militärischen Gruß geleistet. Er habe ihn ignoriert und sei danach in seine Kanzlei gegangen. Als der BF an seiner Kanzlei vorbeigekommen sei, sei dieser kurz in den Türbereich getreten und habe leise in seine Richtung "klans Orschloch" gesagt. Er sei so perplex gewesen, dass er gar nichts habe sagen können.

Bis dato habe es keine weiteren Vorfälle gegeben, es beschäftige ihn jedoch sehr, dass er sich an der kleinen Dienststelle mit etwa 25 Bediensteten gemeinsam mit diesem aufhalten müsse und fürchte, dass sich weitere verbale Angriffe und Diskreditierungen zu körperlichen Übergriffen entwickeln könnten.

3. Am 20.08.2014 wurde der BF durch den zuständigen Disziplinarvorgesetzten gemäß § 40 Abs. 1 Zi. 2 HDG 2014 vorläufig vom Dienst enthoben (S91529/1-MilStrF&MP/Kdo/2014). 3. Am 20.08.2014 wurde der BF durch den zuständigen Disziplinarvorgesetzten gemäß Paragraph 40, Absatz eins, Zi. 2 HDG 2014 vorläufig vom Dienst enthoben (S91529/1-MilStrF&MP/Kdo/2014).

4. Am 21.08.2014 erfolgte eine niederschriftliche Einvernahme des BF als Beschuldigter im Beisein des rechtsfreundlichen Vertreters. Der BF gab dabei im Wesentlichen an, er habe während des Sports Lärm und Gepolter aus der Teeküche der XXXXabteilung gehört. Er sei beim XXXXgruppenkommandanten gewesen weil er Sachbeschädigungen an Heeres Eigentum befürchtet habe und sei von diesem an den ausbildungsleitenden Offizier verwiesen worden. Als er gegen 09:30 Uhr den Gang betreten habe, habe er in den Lauf einer Glocke geschaut und auch keinen Ausbilder wahrnehmen können. Er habe mit dem ausbildungsleitenden Offizier das Gespräch gesucht, sinngemäß mit den Worten: "Herr Hauptmann es geschieht hier offensichtlich Sachbeschädigung und ich werde das, wenn es so sein sollte, zur Anzeige bringen." Er sei ca. 1 1/2 Meter von diesem entfernt gewesen, anfangs sei Wachtmeister D. ihm Nahbereich gewesen. Ob andere Kursteilnehmer das Gespräch mitbekommen hätten könne er nicht mehr sagen, er habe andere Personen nicht wahrnehmen können, er habe in normaler Lautstärke gesprochen. Der Offizier hätte überheblich geantwortet: "Herr Vizeleutnant gegen sie in ihrer Kanzlei weiterschlafen." Durch diese Aussage, sei ihm nicht mit der nötigen Achtung begegnet worden, welche er sich als langjähriger Unteroffizier der MP wünsche, vielmehr sei ihm unterstellt worden, dass er seine dienstlichen Aufgaben nicht gewissenhaft und engagiert ausführe und somit laufend Dienstpflichtverletzungen begehe. Dies sei jedoch nicht der Fall, er habe eine zufriedenstellende Dienstbeurteilung. Gefragt, ob er im Laufe des Gespräches auf ca. 10 cm an den Offizier herangetreten sei und diesen beschimpft habe, bestritt er dies. Gefragt, ob der Offizier die Worte benutzt habe:

"Ich habe keine Lust mit ihnen in dieser Form ein Gespräch zu führen." gab er an, das sei ihm nicht Erinnerung, er habe aber gesagt: "Haltens Abstand, sonst passiert Ihnen gleich was." Er sei, nachdem er erkannt habe, dass es sinnlos wäre und er bedroht worden sei, gegangen, um eine weitere Konfrontation zu vermeiden. Er selbst habe keine Veranlassung gehabt ihm zu drohen.

Gefragt, ob er am 13.08.2014 gegen 09:00 Uhr zum Offizier, beim Vorbeigehen an seiner Kanzlei, gesagt habe "klans Orschloch" verneinte er dies, er sei jedoch an der Kanzlei vorbeigekommen. Abschließend verwies auf seine Stellungnahme vom 13.08.2014.

5. Mit Schriftsatz vom 25.08.2014 brachte der BF I. Beschwerde gegen die vorläufige Dienstenthebung und II. einen Antrag auf aufschiebende Wirkung ein, der am 26.09.2014 - ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdeentscheidung Gebrauch zu machen - dem BVwG vorgelegt wurde (W208 2012350-1). 5. Mit Schriftsatz vom 25.08.2014 brachte der BF römisch eins. Beschwerde gegen die vorläufige Dienstenthebung und römisch zwei. einen Antrag auf aufschiebende Wirkung ein, der am 26.09.2014 - ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdeentscheidung Gebrauch zu machen - dem BVwG vorgelegt wurde (W208 2012350-1).

6. Am 27.08.2014 erfolgte die Disziplinaranzeige des Disziplinarvorgesetzten sowie eine Mitteilung an die Staatsanwaltschaft (wegen des Verdachtes der gefährlichen Drohung) im Gegenstand.

7. Am 13.09.2014 beschloss die DISZIPLINARKOMMISSION FÜR SOLDATEN (DKS) die Dienstenthebung des BF, die Gegenstand der dem BVwG nun vorliegenden Beschwerde ist. Die DKS führte folgenden Sachverhalt an (Anonymisierung durch das BVwG):

"Am 11.08.2014 soll sich um ca. 0935 Uhr in der im Akt näher bezeichneten Kaserne folgender Vorfall ereignet haben, den Hptm Mag. (FH) XXXX (W.) mittels Aktenvermerk festgehalten und gemeldet hat. Der BF soll ihn zunächst im

Rahmen einer Ausbildung der XXXXabteilung der MP zum Thema "Durchführung von Hausdurchsuchungen" in deren Teeküche, ordinär beschimpft und mit Worten und Gesten bedroht habe." Am 11.08.2014 soll sich um ca. 0935 Uhr in der im Akt näher bezeichneten Kaserne folgender Vorfall ereignet haben, den Hptm Mag. (FH) römisch 40 (W.) mittels Aktenvermerk festgehalten und gemeldet hat. Der BF soll ihn zunächst im Rahmen einer Ausbildung der XXXXabteilung der MP zum Thema "Durchführung von Hausdurchsuchungen" in deren Teeküche, ordinär beschimpft und mit Worten und Gesten bedroht habe.

Im Detail führte W. dazu aus, dass bei betreffender Übung zehn auszubildende Militärpolizisten (Teilnehmer des XXXXganges ,XXXX) die Teeküche rasch besetzen mussten, um Suchtmittelmissbrauch zu dokumentieren und Beweismittel sicherzustellen zu können. Die Ausbildung habe unter Aufsicht von vier Ausbildern und unter Einhaltung sämtlicher Sicherheitsbestimmungen stattgefunden und sei gem. Dienstplan angeordnet gewesen. Zum Zeitpunkt der Ausbildung habe sich niemand sonst in der abgesicherten Teeküche aufgehalten.

Im Anschluss an die Ausbildung, gegen 09:35 Uhr, sei der BF, der nicht in diese Ausbildung involviert gewesen sei, auf den Ausbildungsleiter, W., der sich mit Kurspersonal am Gang der Abteilung bei einem Kaffeeautomaten aufgehalten habe, zugekommen und habe in sehr lautem und belehrendem Ton, „Sie wissen eh, dass des Privateigentum is, und wonn waus beschädigt is, gibt's a Anzeige wegen Sachbeschädigung, is des eh kloar?“, gesagt. Daraufhin habe W. geantwortet: „Gehen Sie in Ihre Kanzlei und schlafen Sie weiter.“

und sich in Folge weggedreht, wobei der BF diesem näher gekommen sei und gesagt hätte: „Wos host gsagt?“. W. habe geantwortet: „Ich habe keine Lust mit Ihnen in dieser Form ein Gespräch zu führen“ und sich nochmals weggedreht, um einer Konfrontation aus dem Weg zu gehen. In Folge habe der BF dem W. noch näher kommend erneut angesprochen:

„Weußt feig bist, du klana Gschissana“. W. sei ruhig geblieben und habe entgegnet, um die Situation in Gegenwart anderer nicht eskalieren zu lassen, dass der BF Abstand halten und mit seinem Ton aufpassen solle. Daraufhin sei der BF dem Hptm etwa 10 cm nahe gekommen und habe ihm mit äußerst aggressiver Mimik und Gestik zugeraut: „Du klane Krot, pass nur auf, sonst passiert da was. Du klana Wixa, reiß di zam, sonst bist nimma sicha“.

Am 12.08.2014 meldete W. diesen Vorfall dem Kommandanten der MP.

Am 13.08.2014 ca. 0900 Uhr ist W. von einer Schießverlegung in die Kaserne zurückgekehrt und in die XXXXabteilung in Richtung seiner Kanzlei gegangen. Dort habe der BF ihn mit bedrohlichem Gesichtsausdruck musternd beim Kopierer stehen gesehen. Er habe es auch unterlassen, den militärischen Gruß des Salutierens zu leisten. Kurz nachdem W. wortlos seine Kanzlei betreten habe, sei der BF in den Türbereich seiner Kanzlei getreten und habe leise „klans Oaschloch“ zu diesem gesagt. Dies hielt er ebenfalls in einem Aktenvermerk fest.

Weiters gab er in diesem Zug an, dass ihn die Vorfälle sehr beschäftigten, er Sorge hätte, dass die verbalen Angriffe und Diskreditierungen durch den BF fortgesetzt werden könnten und er durch die Drohungen einen körperlichen Angriff fürchte. Nach diesem Vorfall erfolgte eine Bezug habende Meldung des W. an seine Vorgesetzten."

Die DKS führte weiter aus, noch am selben Tag, um 08:45 Uhr, sei als Sicherungsmaßnahme die Abnahme von Waffen und Munition des BF vom stellvertretenden Kommandanten der XXXXabteilung angeordnet und durchgeführt worden.

Der BF habe dazu folgende Sachverhaltsdarstellung auf dem Dienstweg vorgelegt:

"Am 01.08.2014 gegen 1400 Uhr wurden im Rahmen der MP-Ausbildung unter der Leitung von Hptm W. Molotowcocktails auf die Teilnehmer des [...] am Parkplatz vor der [...] in der Kaserne geworfen. Dabei kam es zu Sachbeschädigungen am CRC-Gerät. Einer der Kursteilnehmer brannte am Hosenbein und musste mit Decken gelöscht werden.

Weiters kam es zur Verschmutzung des Asphaltes durch das im Brandsatz enthaltene Öl (siehe Fotos). Es wurde bis heute kein Ölbindemittel zur Eindämmung einer Umweltgefährdung aufgebracht und die Glasscherben wurden erst nach meiner Intervention am 01.08.14 beim Kommandanten, von GWD 's am 04.08.14 entfernt.

Am 11.08.14 ereignete sich weiterer Sachverhalt: Der [...] Kurs übte in FX-Ausrüstung das Durchführen einer Razzia im Aufenthaltsraum/Teeküche der [...]abteilung, welche für diese Zeit nicht genutzt werden konnte, wobei von den Kursteilnehmern keine Rücksicht auf das vorhandene Mobiliar genommen wurde. Gegen 09:30 Uhr sprach ich Hptm W. auf die oben angegebenen Sachverhalte an und erklärte ihm, dass für solche Ausbildung in der Halle 2 ein Szenarienraum vorhanden ist und durch die Benützung dieses Raumes eine Sachbeschädigung verhindert werden

kann und dass ich eine Anzeige im Schadensfall wegen Sachbeschädigung gegen ihn machen werde. Das Werfen von Molotowcocktails zu Übungszwecken ist verboten und ganz speziell auf Personen und Gerät. Dieser sagte darauf wörtlich zu mir: ‚Herr Vzlt, gehen sie in Ihre Kanzlei weiterschlafen.‘

Auf meine Frage, ob er denn wisse, was er von mir verlangt, sagte er: ‚Halten Sie Abstand sonst passiert Ihnen gleich was‘. Darauf bin ich gleich weggegangen, weil ich Angst hatte, dass er gleich her schlagen würde, er hatte auch eine solche Angriffs-Körperhaltung eingenommen und das Ganze nur weil ich mir anmaßte in zu ‚belehren‘.

Anwesend war nur zu Beginn des Gespräches Wm D., dieser entfernte sich allerdings gleich, wie es den Anschein hatte, um nur nicht in etwas hineingezogen zu werden. Weiters gebe ich an, dass von mir keine Drohungen gegen Hptm W. ausgesprochen wurden.

Eine sofortige Meldung meiner Seite erfolgte nicht, da ich dachte er befinde sich durch ‚sein erkanntes Fehlverhalten‘ in einem Erregungszustand und er werde sich noch besinnen. Da eine neuerliche Drohung durch Hptm W. sowie ein Angriff gegen meine Person aufgrund dieses Vorfalles nicht ausgeschlossen werden kann, melde ich meine Bedenken (und Ängste) das diese angekündigte Androhung vom 11.08.14 Zitat: ‚Halten Sie Abstand sonst passiert ihnen gleich etwas‘ Zitat-Ende, verwirklicht werden könnte."

Am selben Tag sei mit GZ S91551/11-MilStrf&MP/Kdo/2014 vom zuständigen Einheitskommandanten ein Disziplinarverfahren gem. § 61 HDG eingeleitet worden. Der BF stehe im Verdacht am 11.08.14 um 09:35 Uhr und 13.08.14 um 08:01 Uhr durch Beleidigungen und verbalen Bedrohungen von W. folgende Pflichtverletzungen in der namentlich genannten Kaserne begangen zu haben: § 3 ADV (Allgemeine Pflichten des Soldaten), § 8 ADV (Militärischer Gruß und dienstliche Anrede), § 43 BDG (Allgemeine Dienstpflichten des Beamten), § 43a BDG (Achtungsvoller Umgang); Am selben Tag sei mit GZ S91551/11-MilStrf&MP/Kdo/2014 vom zuständigen Einheitskommandanten ein Disziplinarverfahren gem. Paragraph 61, HDG eingeleitet worden. Der BF stehe im Verdacht am 11.08.14 um 09:35 Uhr und 13.08.14 um 08:01 Uhr durch Beleidigungen und verbalen Bedrohungen von W. folgende Pflichtverletzungen in der namentlich genannten Kaserne begangen zu haben: Paragraph 3, ADV (Allgemeine Pflichten des Soldaten), Paragraph 8, ADV (Militärischer Gruß und dienstliche Anrede), Paragraph 43, BDG (Allgemeine Dienstpflichten des Beamten), Paragraph 43 a, BDG (Achtungsvoller Umgang);

Am 14.08.2014 seien drei Zeugen des Vorfalls vom 11.08.2014 (Vzlt E.W., Wm D. und W.) niederschriftlich einvernommen worden. Diese hätten übereinstimmend bestätigt, dass W. gegenüber dem BF die Worte "gehns in ihre Kanzlei schlafen" benutzt hätte. Die beiden Unteroffiziere hätten jedoch keine weiteren Details zum Vorfall angeben können, da sich beide anscheinend kurz nach Beginn der Diskussion entfernten hätten.

Am 20.08.2014 (zugestellt 21.08.2014) sei die vorläufige Dienstenhebung des BF durch den Disziplinarvorgesetzten verfügt worden. Die Begründung habe wörtlich gelautet:

"Sie stehen im Verdacht, im Zeitraum 11 - 13.08.14 in der XXXXAbteilung, [...] Kaserne, mehrmals einen XXXXoffizier verbal und mit Gesten gefährlich bedroht und ordinär beschimpft zu haben.

Dabei wird Ihnen vorgeworfen, ‚du klana Gschissana‘, ‚klans Orschloch‘, ‚du klane Krot‘, ‚pass nur auf, sonst passiert da was‘. ‚Du klana Wixa, rei di zam, sonst bist nimma sicha‘, sowie ‚du bist nimma sicha, pass auf, sonst passiert da was‘ geäußert zu haben. Gegenständlicher Verdacht erfordert Ihre vorläufige Enthebung vom Dienst als Sicherungsmaßnahme, da andernfalls wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet wären. Es ist nicht vertretbar, dass der bedrohte Bedienstete weiter durch Sie in Furcht und Unruhe versetzt bleibt, und die Autorität von Führungspersonal in Gegenwart von Kursteilnehmern durch Ihr aggressives und unhaltbares Verhalten untergraben wird.

Die bereits getroffenen Maßnahmen (Abnahme Ihrer Bewaffnung und Munition, Abnahme des Militärstreifen Sonderdienstausweises, Abnahme des Militärstreifen-Sonderdienstabzeichens, einleitende Maßnahmen zum Entzug der Prüfbescheinigung Ihrer Verlässlichkeit) reichen angesichts der Schwere der Vorwürfe gegen Sie nicht aus.

Als ‚XXXXunteroffizier Militärstreifen- und Militärpolizeiausbildung‘ hätten Sie besondere Pflicht zur Vorbildwirkung in Bezug auf korrektes Verhalten, Selbstbeherrschung und Verhältnismäßigkeit. Die gegenständlichen disziplinären und strafrechtlich relevanten Vorwürfe, sowie ein gedeihlicher XXXX- und Einsatzbetrieb stehen Ihrem Verbleib im Dienst entgegen."

Nach Einvernahme des BF am 21.08.2014 - bei der dieser jede Schuld von sich gewiesen und die Begehung von

Pflichtverletzungen des W. angezeigt habe - sei am 27.08.2014 in der verfahrensgegenständlichen Angelegenheit, wegen Verdachts der gefährlichen Drohung Anzeige an die Staatsanwaltschaft (StA) vorgelegt worden. Die StA habe, mit Schreiben vom 02.09.2014 mitgeteilt, dass das Ermittlungsverfahrens zurückgelegt worden sei.

Die DKS führte nach Wiedergabe des oa. Sachverhaltes, der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und ausgewählter Judikatur des VwGH Folgendes zur Notwendigkeit der Dienstenthebung an:

"Zu den maßgebenden Umständen für die Dienstenthebung

Im Wesentlichen wird dem Beschuldigten vorgeworfen, er habe in pflichtwidriger Weise am 11. und 13.08.2014 in der XXXXabteilung der Kaserne, mehrmals einen XXXXoffizier, nämlich W., verbal gröblich beschimpft und mit Gesten gefährlich bedroht. [...]

Zur Last gelegte Pflichtverletzungen

Zu aller erst kann festgestellt werden, dass die Darstellungen [des BF] und W. bis zu der sinngemäßen Aussage ‚Herr Vzt, gehen Sie in Ihre Kanzlei weiterschlafen‘ nahezu übereinstimmen. Bis zu diesem Zeitpunkt ergeben sich Unklarheiten lediglich aus der Qualifikation der Beweggründe [des BF] hinsichtlich dieser Konfrontation des W. am 11.08.2014. In seiner ersten Meldung und Sachverhaltsdarstellung vom 13.08.2014 führt [der BF] sowohl die Ereignisse vom 1. als auch vom 11.08.2014 an. Die von ihm geschilderten Geschehnisse des 01.08.2014 im Rahmen einer MP-Ausbildung unter der Leitung von W. beschreiben Situationen, die [den BF] bereits im Vorfeld aufgebracht hatten.

Er bringt Vorfälle vor, nämlich Sachbeschädigungen durch die unachtsame Verwendung von Molotowcocktails am CRC-Gerät, eines Hosenbeines eines Kursteilnehmers sowie die ‚Verschmutzung des Asphaltes durch das im Brandsatz enthaltene Öl‘, aufgrund welcher er sich offenkundig persönlich beschwert fühlt. Er bemängelt weiters, dass kein Ölbindemittel zur Eindämmung der Umweltgefährdung aufgebracht wurde und intervenierte in Folge selbst, um die Entfernung der Glasscherben sicherzustellen.

Im Abschnitt zu den Ereignisse des 11.08.2014 beschreibt [der BF] eine (erneute) mangelnde Rücksicht auf das vorhandene Mobiliar des Aufenthaltsraumes bzw. der Teeküche, infolge derer er sich wieder zu persönlichem Einschreiten verpflichtet fühlte. Er habe W. auf die Sachverhalte angesprochen und diesem erklärt, dass andere Räumlichkeiten für solche Ausbildungsszenarien vorhanden sind, um Sachbeschädigungen zu vermeiden. Auch gab er an, im Falle einer Sachbeschädigung mittels Anzeige gegen W. vorgehen zu wollen. Auch in diesem Abschnitt verweist [der BF] auf die vorhergegangenen Ereignisse vom 01.08.2014 und stellt somit einen für ihn bestehenden Zusammenhang dieser beiden Vorfälle dar.

In der Niederschrift über die mündliche Beschuldigteneinvernahme beginnt [der BF] seine Aussage damit, dass er beim Nordic Walken entlang der XXXX aus ca. 50 Metern Entfernung, aus dem geöffneten Fenster der XXXXabteilung kommend, lautes Geschrei und Gepolter aus der Teeküche vernahm. In der Niederschrift über die mündliche Beschuldigteneinvernahme beginnt [der BF] seine Aussage damit, dass er beim Nordic Walken entlang der römisch 40 aus ca. 50 Metern Entfernung, aus dem geöffneten Fenster der XXXXabteilung kommend, lautes Geschrei und Gepolter aus der Teeküche vernahm.

Auf dem Weg zum Kaffeeautomaten habe er mit dem Gesicht in den Lauf einer Glock Pistole geschaut, wobei er keine Ausbilder wahrgenommen habe. Insofern habe er die Beschädigung von Heereseigentum in der Teeküche befürchtet. Daraufhin habe er Mjr SCH., seinen vorgesetzten XXXXgruppenkommandanten, den Missstand gemeldet, welcher ihn auf W. verwies, da dieser Ausbildungsleiter sei. Folglich begab er sich in die Teeküche, um diesen auf den Missstand einer ‚offensichtlichen Sachbeschädigung‘ aufmerksam zu machen. In diesem Zug erwähnt [der BF], dass er nicht weiter auf die Ereignisse des 01.08.2014 eingehen habe können. Insofern bringt der Beschuldigte die beiden Geschehnisse wieder in unmittelbaren Zusammenhang.

Aufgrund dieser vorliegenden Sachverhaltsdarstellungen kann der hinter dem Verhalten des Beschuldigten im Vordergrund stehende Beweggrund erkannt werden, nämlich nicht der Schutz des Heereseigentumes oder im weiteren Gesprächsverlauf befürchtete Körperverletzung bzw. Verteidigungshaltung gegenüber W., sondern die Willentlichkeit diesen zurecht zu weisen.

Da [der BF] nach Rückkehr in die Kaserne zuerst seinen Vorgesetzten aufsucht, muss er bereits wissen, dass es sich bei dem vorher vernommenen Lärm um eine Übung handelt und diese notwendigerweise auch am Dienstplan

angeordnet und in den dazu bestimmten Räumlichkeiten, konkret der Teeküche, gemäß der vorgesehenen Sicherheitsbestimmungen angeordnet war. Der Verweis von W. bzw. die Untätigkeit seines vorgesetzten XXXXgruppenkommandantes Mjr SCH., stellte einen weiteren Versuch dar, eigeninitiativ in die Situation einzugreifen. In weiterer Folge sucht [der BF] bereits mit einem gewissen Grad an Verärgerung das Gespräch mit W., wohingegen der Angesprochene dessen Erregung nicht versteht und perplexerweise, da ihm die Untergrabung seiner Autorität vor Wm D. und Vzlt E.W. als unpassend und respektlos erscheint, ‚zurückschießt‘ - mit der Bemerkung [der BF] solle in seine Kanzlei weiterschlafen gehen. Die eigene Aussage von [des BF] bestätigt dies, W. habe auf seine ‚Belehrung‘ nicht aufgebracht, sondern überheblich, geantwortet. Dies und das Abwenden in weiterer Folge zeigt die Unwilligkeit von W. auf, sich in eine (verbale oder physische) Konfrontation hineinziehen zu lassen.

Die Aussagen der beiden Zeugen, Wm D. und Vzlt E.W., bestätigen dieses Gesamtbild der Situation. Beide waren nur zu Beginn der Konfrontation zugegen, beurteilten jedoch das Auftreten und den Tonfall [des BF] in gleicher Weise: Dieser habe verärgert und aufgebracht gewirkt und den W. in lautem Tonfall zur Rede gestellt, wobei der Grund für die Empörung nicht nachvollziehbar gewesen sei, zumal keine Sachbeschädigung vorgelegen habe. Zudem ist aus der Zeugenaussage von Vzlt E.W. ersichtlich, dass auch die Körperhaltung [des BF], welcher sich ‚sehr knapp vor W.‘ positionierte, hinzukommend zur verbalen Ausdrucksweise, Erregung vermittelte.

Ab diesem Zeitpunkt unterscheiden sich die Beschreibungen [des BF] und W. hinsichtlich des weiteren Ablaufs der Geschehnisse. Beide geben an, beleidigt und (gefährlich) bedroht worden zu sein, weswegen sich jeder gleich entfernt habe. Bemerkenswert ist, dass für [den BF] ein Vorgehen gegen W. im Vordergrund steht und er sich durch eine behauptete Sachbeschädigung und die Ereignisse am 01.08.2014 bereits verärgert zeigt und sich im Recht wähnt.

Der weitere Ablauf, insbesondere die Tatsache, dass W. dem [BF] nicht die gewünschte Beachtung zu kommen lässt, sich wegdreht und einem ‚langjährigen Unteroffizier der Militärstreife‘ laut eigener Aussage ‚nicht mit der nötigen Achtung begegnet‘, begründen aufgrund der vermuteten längeren Spannungen zwischen beiden den Verdacht der verfahrensgegenständlichen Beschimpfungen.

Insbesondere lässt der bisher erhobene Sachverhalt, sei er ab der ‚Kanzleischlaf-‘ Aussage noch so unterschiedlich und indifferent, keinen Hinweis aufkommen, dass W. den Beschuldigten verleumdet und ihn rechtsbrecherisch eines disziplinär relevanten Verhaltens zeugt.

Damit liegen tatsächlich hinreichende Anhaltspunkte und Tatsachen vor, die weit über Gerüchte oder vagen Vermutungen hinausgehen, um den Verdacht der Begehung von Pflichtverletzungen nicht unglaubwürdig erscheinen lassen.

Gerade das Entgegenbringen des beidseitigen Respekts und die gegenseitige Achtung gem. § 3 Abs. 6 ADV sind Grundwerte und vor allem Grundpflichten eines jeden Soldaten, sei es nun ein Grundwehrdiener oder ein hochrangiger Offizier. Für Beamte sieht § 43 Abs. 2 BDG vor, dass er in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen hat, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Die Anwendbarkeit dieser Norm beschränkt sich nicht nur auf Außenstehende, sondern sieht unter anderem den Schutzzweck des Betriebsklimas und der Aufrechterhaltung der dienstlichen Disziplin und Ordnung und der notwendigen Arbeitsabläufe vor. Gerade das Entgegenbringen des beidseitigen Respekts und die gegenseitige Achtung gem. Paragraph 3, Absatz 6, ADV sind Grundwerte und vor allem Grundpflichten eines jeden Soldaten, sei es nun ein Grundwehrdiener oder ein hochrangiger Offizier. Für Beamte sieht Paragraph 43, Absatz 2, BDG vor, dass er in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen hat, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Die Anwendbarkeit dieser Norm beschränkt sich nicht nur auf Außenstehende, sondern sieht unter anderem den Schutzzweck des Betriebsklimas und der Aufrechterhaltung der dienstlichen Disziplin und Ordnung und der notwendigen Arbeitsabläufe vor.

Darüber hinaus besteht der Verdacht des Verstoßes gegen der im § 43a BDG festgeschriebenen Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang, nach welcher die Beamtinnen und Beamte in ihrer Funktion als Vorgesetzte zu ihren Mitarbeitern oder als Mitarbeiter gegenüber ihren Vorgesetzten sowie die Mitarbeiter einander, mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit unter Respektierung der menschlichen Würde und die Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens beizutragen haben. Gerade die Konfrontation vor den beiden Zeugen als auch die vorgeworfenen Beleidigungen widersprechen dieser gesetzlichen Verhaltensverpflichtung. Darüber hinaus besteht der Verdacht des Verstoßes gegen der im Paragraph 43 a, BDG

festgeschriebenen Verpflichtung zum achtungsvollen Umgang, nach welcher die Beamtinnen und Beamte in ihrer Funktion als Vorgesetzte zu ihren Mitarbeitern oder als Mitarbeiter gegenüber ihren Vorgesetzten sowie die Mitarbeiter einander, mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit unter Respektierung der menschlichen Würde und die Unterlassung des diskriminierenden Verhaltens beizutragen haben. Gerade die Konfrontation vor den beiden Zeugen als auch die vorgeworfenen Beleidigungen widersprechen dieser gesetzlichen Verhaltensverpflichtung.

Zuletzt geht die DKS von einem begründeten Verdacht der Nichteinhaltung des Militärischen Grußes gem. § 8 Abs. 1 ADV [des BF] am 13.08.2014 aus, da durch die vorangegangenen Aufstellungen bezüglich der Verhaltensweise [des BF] gegenüber W. es durchaus plausibel erscheint, dass der Umgangston bereits seit einiger Zeit unter der mangelnden Beachtung dieser Bestimmung leidet. Zuletzt geht die DKS von einem begründeten Verdacht der Nichteinhaltung des Militärischen Grußes gem. Paragraph 8, Absatz eins, ADV [des BF] am 13.08.2014 aus, da durch die vorangegangenen Aufstellungen bezüglich der Verhaltensweise [des BF] gegenüber W. es durchaus plausibel erscheint, dass der Umgangston bereits seit einiger Zeit unter der mangelnden Beachtung dieser Bestimmung leidet.

Zu den dienstlichen Interessen

Nach dem Wortlaut des § 40 Abs. 1 HDG 2014 sind die dienstlichen Interessen dem Schutzzweck der Norm unterstellt und werden insbesondere durch die Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung determiniert. Nach dem Wortlaut des Paragraph 40, Absatz eins, HDG 2014 sind die dienstlichen Interessen dem Schutzzweck der Norm unterstellt und werden insbesondere durch die Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung determiniert.

Das im Verdachtsbereich vorliegende pflichtverletzende Verhalten des Beschuldigten stellt einen massiven Einbruch in die Grundfesten der Landesverteidigung dar. Disziplin und Ordnung sind nicht Selbstzweck, sondern notwendige Basis der militärischen Auftragserfüllung. Ein Militärstreifen-Unterroffizier, der gegenüber einem ranghöheren Offizier eine derartige Wortwahl an den Tag legt, ist nicht nur eine Gefahr für die innerbetrieblichen Abläufe, sondern vielmehr untragbar für jede Tätigkeit im Außendienst. Als Wache im Sinne des Militärbefugnisgesetzes, aber auch als Kontrollorgan, das befugt ist Befehls- und Zwangsgewalt auszuüben, sind ihm die Überwachung der Einhaltung der Dienstpflichten aller Soldaten, vom Rekruten bis zum General, übertragen. Der Verdacht den verfahrensgegenständlichen Vorwurf möglicherweise begangen zu haben, lässt eine Belassung im Dienst nicht zu, da sich jeder von ihm überwachte, kontrollierte und beanstandete Soldat sicher sein muss, dass die von ihm geführten Amtshandlungen frei von Zweifel und Fehler sind, sowie emotionale Fehlleistungen nicht zu einer Eskalierung der Situation führen.

Darüber hinausgehend sind jedoch auch andere dienstlichen Interessen, wie das Betriebsklima und die Funktionalität der Arbeitsabläufe, als wesentliche Interessen der öffentlichen Verwaltung schützenswert. Der erkennende Senat erblickt in den, im Verdachtsbereich vorliegenden Tathandlungen, einen problematischen Umgang mit anderen Soldaten, welche eine Weiterbelassung im Dienst nicht ermöglicht.

Alle Mitarbeiter müssen darauf vertrauen können, dass ein XXXXunteroffizier der Militärstreife, ein Garant für eine tadellose XXXXAusbildung und Verhalten ist, und eine Vorbildfunktion für Auszubildende als auch jedwede andere Mitarbeit ausübt, und keine Verstöße gegen die Dienstpflicht des achtungsvollen Umganges mit Kameraden, Höherrangigen, Vorgesetzten und Mitarbeitern begeht. Ein Zweifel an der unumschränkten Integrität bringt eine Beeinträchtigung des Betriebsklimas und daraufhin eine Störung der Arbeitsabläufe mit sich. Solange der Verdacht der begangenen Pflichtverletzungen [des BF] besteht, bringt eine Weiterbelassung im Dienst eine Gefährdung der dienstlichen Interessen mit sich.

Das Vertrauen und die Achtung der Mitarbeiter der MP, welches er für die Aufgabenerfüllung innerhalb der Dienststelle benötigt, sind erheblich beeinträchtigt, wobei der pflichtverletzende Verdacht den mutmaßlichen Täter vorerst aus der sozialen Wertegemeinschaft der Soldaten und Mitarbeiter ausschließt. Eine darauf folgende Isolierung setzt sich auch im engsten Dienstbereich fort, verhindert eine gemeinsame Auftragserfüllung und stört das Betriebsklima in einem nicht unerheblichen Ausmaß.

Auch das Ansehen der gesamten MP wäre durch die Belassung im Dienst massiv gefährdet, da den dort eingesetzten Auszubildenden und Rekruten nicht verständlich gemacht werden kann, dass ein Unterroffizier, dem die verfahrensgegenständlichen Pflichtverletzungen zur Last gelegt werden, weiterhin seinen Dienst ebendort versieht und gegebenenfalls die Möglichkeit zur Begehung weiterer einschlägiger Delikte eingeräumt wird. Lediglich die

Dienstenthebung bietet die Möglichkeit weiteren Ansehensverlust zu vermeiden.

Im Sinne der Aufrechterhaltung eines geordneten Dienstbetriebes in der MP ist die Dienstenthebung zu verfügen, da ansonsten die wesentlichen dienstlichen Interessen im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes hinsichtlich der Ordnung, Disziplin und des dort herrschenden Betriebsklimas und der Arbeitsabläufe gefährdet wären.

Da die Dienstenthebung ihrem Wesen nach eine sichernde Maßnahme darstellt, die bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen zwingend zu treffen ist und keine endgültige Lösung darstellt, braucht nicht nachgewiesen zu werden, dass der Beamte die ihm zur Last gelegten Pflichtverletzungen tatsächlich begangen hat. Diese Frage zu klären kommt vielmehr erst den Disziplinarbehörden im Disziplinarverfahren zu. Es genügt demnach für die Dienstenthebung, wenn gegen den Beschuldigten ein Verdacht besteht. Dies ist dann der Fall, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Pflichtverletzung rechtfertigen (VwGH 19.10.1990, 90/09/0120)."

8. Der Dienstenthebungsbeschluss wurde dem Rechtsvertreter des BF am 18.09.2014 zugestellt, womit die vorläufige Dienstenthebung gem. § 40 Abs. 3 HDG ex lege geendet hat. 8. Der Dienstenthebungsbeschluss wurde dem Rechtsvertreter des BF am 18.09.2014 zugestellt, womit die vorläufige Dienstenthebung gem. Paragraph 40, Absatz 3, HDG ex lege geendet hat.

9. Gegen den am 18.09.2014 zugestellten Bescheid brachte der BF mit Schriftsatz vom 23.09.2014 (Postaufgabedatum vom selben Tag) fristgerecht I. Beschwerde, II. Antrag auf aufschiebende Wirkung und III. Antrag auf Aufhebung der Bezugskürzung ein. 9. Gegen den am 18.09.2014 zugestellten Bescheid brachte der BF mit Schriftsatz vom 23.09.2014 (Postaufgabedatum vom selben Tag) fristgerecht römisch eins. Beschwerde, römisch zwei. Antrag auf aufschiebende Wirkung und römisch drei. Antrag auf Aufhebung der Bezugskürzung ein.

In der Beschwerde wurde angeführt, dass der Beschluss in seinem gesamten Inhalt angefochten werde. Bereits die Abnahme des Sonderausweises, des Dienstabzeichens, der Waffen und der Munition sowie die Einleitung der Aberkennung der Prüfbescheinigung für die Verlässlichkeit des BF, sei überschießend, weshalb auch die Dienstenthebung gem. § 40 HDG nicht zu verhängen gewesen wäre. Aus der beiliegenden Stellungnahme des direkten Vorgesetzten Mjr. SCH. ergäbe sich, das sämtliche Vorwürfe gegen den BF aus der Luft gegriffen und dieser stets korrekt seine Dienstpflichten erfüllt habe. Die Stellungnahme . datiert mit 23.09.2014 lautet: In der Beschwerde wurde angeführt, dass der Beschluss in seinem gesamten Inhalt angefochten werde. Bereits die Abnahme des Sonderausweises, des Dienstabzeichens, der Waffen und der Munition sowie die Einleitung der Aberkennung der Prüfbescheinigung für die Verlässlichkeit des BF, sei überschießend, weshalb auch die Dienstenthebung gem. Paragraph 40, HDG nicht zu verhängen gewesen wäre. Aus der beiliegenden Stellungnahme des direkten Vorgesetzten Mjr. SCH. ergäbe sich, das sämtliche Vorwürfe gegen den BF aus der Luft gegriffen und dieser stets korrekt seine Dienstpflichten erfüllt habe. Die Stellungnahme . datiert mit 23.09.2014 lautet:

"Als XXXXgruppenkommandant und unmittelbarer Vorgesetzter [habe] ich [...] in den letzten vier Jahren ungefähr 30 Streifendienste als [Kommandant des BF] durchgeführt. Die dienstlichen Pflichten und die Streifentätigkeit wurden durch ihn immer äußerst genau erfüllt und sind als durchgehend positiv zu bewerten. Es konnte durch mich keine einziges Fehlverhalten festgestellt werden. [Der BF] führt in seiner Funktion als LUO Recht die theoretische und praktische Ausbildung der Kursteilnehmer durch. Die durchwegs positiven Rückmeldungen der Kursteilnehmer lassen auch hier eine äußerst professionelle und engagierte Dienstdurchführung erkennen. Sein Verhalten meiner Person gegenüber ist durchwegs als loyal und respektvoll zu bezeichnen."

Aus der Nichteinleitung eines Ermittlungsverfahrens gegen den BF durch die StA vom 02.09.2014, ergäbe sich, dass die Vorwürfe der gefährlichen Drohung haltlos seien. Der BF selbst und ein Zeuge, Wm D., hätten ausgesagt, dass der BF zwar verärgert aber nicht aggressiv gewesen sei, als er Hptm W. auf die Folgen einer Sachbeschädigung hingewiesen habe. W. hingegen sei dem BF gegenüber respektlos und in nicht angemessenem Umgangston begegnet ("Herr Vizeleutnant gehen sie weiter in Ihre Kanzlei schlafen."). Dennoch habe er sich, um eine weitere Konfrontation zu vermeiden weggedreht und den Ort verlassen.

Die Aussage des W. sei hingegen widersprüchlich. Er habe in seinem Aktenvermerk vom 13.08.2014 bezüglich des angeblichen Vorfalles 08:01 Uhr angegeben und die Zeit erst in der Einvernahme auf 09:01 korrigiert, weil ihm klar geworden sei, dass sich der BF zum erstgenannten Zeitpunkt noch gar nicht an der Dienststelle aufgehalten habe.

Die DKS habe eine sachlich ungerechtfertigte Gewichtung gegenüber dem BF vorgenommen. Die respektlosen Aussagen des W. würden die Pflicht zum achtungsvollen Umgang verletzen.

Es werde daher der Antrag gestellt, eine mündliche Verhandlung anzuberaumen, der Beschwerde Folge zu geben und den angefochtenen Beschluss über die Dienstenthebung aufzuheben.

Der Antrag auf aufschiebende Wirkung wurde damit begründet, dass das bisherige Verfahren rein auf der Aussage eines Zeugen, der bekannter Weise ein Problem mit dem BF habe, basiere. Es lägen sonst keine weiteren Beweisergebnisse bzw. Verdachtsmomente vor, die die Anschuldigungen des W. stützen würden. Es stehe somit Aussage gegen Aussage, wobei der BF durch die Aussage von Wm D. gestützt werde.

Durch die Dienstenthebung erleide der BF einen eklatanten finanziellen Nachteil, der in keiner Relation zur dargestellten alleinigen Aussage des W. stehe. Es gäbe demgegenüber keinerlei öffentliches Interesse, weil die angenommenen Gründe nicht stichhaltig seien und vom BF keinerlei Gefährlichkeit oder sonstiges problematisches Verhalten ausgehe. Es gäbe keinen Anlass den BF zumindest psychologisch vorzuverurteilen und ihn zumindest bei der Truppe in einem schlechten Licht dastehen zu lassen. Im gegenständlichen Fall sei eine Interessensabwägung unterblieben, andernfalls hätte man gelindere Mittel jedenfalls für ausreichend befunden, die ohnehin bereits ausgereizt worden seien.

10. Mit Schriftsatz vom 02.10.2014 (eingelangt am 09.10.2014) wurden die Akten zur Entscheidung dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt. Eine Beschwerdeentscheidung ist nicht ergangen hinsichtlich des Antrages auf Bezugskürzung wurde eine Erledigung durch die DKS in Aussicht gestellt.

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

Die Beschwerde wurde rechtzeitig eingebracht und ist zulässig.

1. Feststellungen:

1.1. Zum Beschuldigten

Der am XXXX geborene BF (Dienstgrad Vizeleutnant - Vzlt) steht als Berufsunteroffizier (MBUO 1/FG 3/Gehaltsstufe 14; nächste Vorrückung 1. Juli 2015) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis im Bundesministerium für Landesverteidigung. Seine Dienststelle ist das Kommando Militärstreife & Militärpolizei (MP). Er war dort im ereignisrelevanten Zeitraum in der XXXX, als XXXX der Militärstreifen- und Militärpolizeiausbildung (LUO) tätig. Er ist geschieden und hat keine Sorgepflichten. Er ist weder disziplinar noch strafrechtlich vorbestraft. Der am römisch 40 geborene BF (Dienstgrad Vizeleutnant - Vzlt) steht als Berufsunteroffizier (MBUO 1/FG 3/Gehaltsstufe 14; nächste Vorrückung 1. Juli 2015) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis im Bundesministerium für Landesverteidigung. Seine Dienststelle ist das Kommando Militärstreife & Militärpolizei (MP). Er war dort im ereignisrelevanten Zeitraum in der römisch 40, als römisch 40 der Militärstreifen- und Militärpolizeiausbildung (LUO) tätig. Er ist geschieden und hat keine Sorgepflichten. Er ist weder disziplinar noch strafrechtlich vorbestraft.

1.2. Zum Sachverhalt

Das XXXX ist ein Spezialverband des Österreichischen Bundesheeres. Seine Aufgabe ist es, Soldaten und militärische Einrichtungen zu schützen. Der Verband erfüllt in Österreich die Aufgaben der Militärstreife zuzüglich des Personenschutzes und ist bei Auslandseinsätzen als Militärpolizei für Sicherheit und Ordnung innerhalb der Bundesheer-Kontingente verantwortlich. Als neue Aufgabe wird die Militärpolizei dabei auch - je nach Mandat - zur Wiederherstellung und Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung eingesetzt. Dies kann sich auf beinahe alle Aspekte der polizeilichen Arbeit beziehen und erfordert spezielles Training und Kooperationen mit unterschiedlichen Polizei- und Militärpolizeieinheiten im In- und Ausland. Die konkreten Aufgaben der MP sind das Überwachen des militärischen Eigenschutzes, Ordnungsdienst, Schutzdienst, Verkehrsdienst, die Informationsgewinnung. Der Ordnungsdienst dient zur Überwachung, Aufrechterhaltung und gegebenenfalls Wiederherstellung der militärischen Ordnung, Disziplin und Sicherheit (Quelle: Das römisch 40 ist ein Spezialverband des Österreichischen Bundesheeres. Seine Aufgabe ist es, Soldaten und militärische Einrichtungen zu schützen. Der Verband erfüllt in Österreich die Aufgaben der Militärstreife zuzüglich des Personenschutzes und ist bei Auslandseinsätzen als Militärpolizei für Sicherheit und Ordnung innerhalb der Bundesheer-Kontingente verantwortlich. Als neue Aufgabe wird die Militärpolizei dabei auch - je nach Mandat - zur Wiederherstellung und Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung eingesetzt. Dies kann sich auf beinahe alle Aspekte der polizeilichen Arbeit beziehen und erfordert spezielles Training

und Kooperationen mit unterschiedlichen Polizei- und Militärpolizeieinheiten im In- und Ausland. Die konkreten Aufgaben der MP sind das Überwachen des militärischen Eigenschutzes, Ordnungsdienst, Schutzdienst, Verkehrsdienst, die Informationsgewinnung. Der Ordnungsdienst dient zur Überwachung, Aufrechterhaltung und gegebenenfalls Wiederherstellung der militärischen Ordnung, Disziplin und Sicherheit (Quelle:

http://www.bmlv.gv.at/sk/lask/kdo_milstrf_mp/ abgerufen am 20.10.2014).

Der für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Dienstenhebung maßgebende Sachverhalt steht fest. Der oben im Verfahrensgang dargestellte Sachverhalt, enthält ausreichend Anhaltspunkte für den Verdacht von Pflichtverletzungen, wenngleich er auch in einzelnen Punkten vom BF - insbesondere den Wortlaut und die Tatsache der vorgeworfenen Aussagen betreffend - bestritten wird. Es gibt zumindest zwei Zeugen die den BF am Ort des Geschehens gesehen haben und Teile bestätigen, auch wenn sie die inkriminierten Aussagen nicht (mehr) gehört haben wollen, weil sie sich entfernt haben. Selbst der BF bestreitet die Situation und Stimmung am 11.08.2014 im Wesentlichen nicht. Der Hauptzeuge (W.) hat unter Wahrheitsbelehrung und damit verbundener Strafdrohung ausgesagt, dass sich der Sachverhalt so wohl am 11.08. als auch am 13.08.2014 wie von ihm dargestellt, zugetragen hat.

Die StA hat kein Ermittlungsverfahren wegen gefährlicher Drohung eingeleitet, obwohl eine diesbezügliche Sachverhaltsdarstellung übermittelt wurde.

Es liegen Anhaltspunkte für eine massive Störung des Arbeitsklimas bzw. Betriebsfriedens vor.

Der BF hat keine ausreichend substantiierten Angaben zu seiner finanziellen Situation oder zu seinen Vermögensverhältnissen oder eines sonstigen unverhältnismäßigen Nachteils gemacht.

2. Beweiswürdigung:

Die oa. Feststellungen ergeben sich aus den von der DKS vorgelegten Verwaltungsakten, insbesondere aus den Niederschriften mit dem BF, den beiden Unteroffizieren und dem Offizier W., der Ziel des vorgeworfenen Verhaltens des BF geworden ist. Die aufgeheizte Situation lag nach den unbestritten Aussagen aller Zeugen (auch des BF) vor, sodass es nach der Lebenserfahrung nicht unplausibel ist, dass auch die inkriminierten Aussagen so gefallen sein könnten, zumal Aussagen wie: "du klana Gschissana", "klans Orschloch", "du klane Krot", "pass nur auf, sonst passiert da was"; "Du klana Wixa, reiß di zam, sonst bist nimma sicha", "du bist nimma sicha, pass auf, sonst passiert da wos", aufgrund deren Anzahl und markigen Wortlauts, wohl schwerlich (alle) erfunden sein können. Dass - mit Ausnahme des verbal angegriffenen W. - kein weiterer der bisher vernommenen Zeugen diese Aussagen gehört hat, macht den Sachverhalt noch nicht zu einem bloße Gerücht oder vagen Vermutung. Die betätigte Situation und die detaillierten Anschuldigungen sprechen für den Verdacht, dass die Aussagen tatsächlich getätigt worden sind. Ein Zeuge sprach von einem bemerkenswert aggressiven Verhalten, dem anderen erschien der BF zumindest ärgerlich.

Der Zeuge W. hat unter Wahrheitspflicht (und Strafdrohung) ausgesagt, während der BF als Beschuldigter, dazu nicht verhalten war. Die nach dem Sachverhalt unbestrittene Aussage des W., er möge wieder in die Kanzlei schlafen gehen, ist ein Indiz dafür, dass der W. sich dem BF gegenüber ebenfalls im Ton vergriffen hat und dies möglicherweise die Ursache für eine allerdings bestrittene Eskalation war.

Die Stellungnahme des unmittelbaren Vorgesetzten des BF vom 23.09.2014 ist zwar ein Anhaltspunkt dafür, dass der BF seine Dienstpflichten im Allgemeinen ordnungsgemäß erfüllt und zumindest diesem gegenüber, ein loyales und respektvolles Verhalten an den Tag legt. Sie enthält aber keinerlei Wahrnehmungen über das dem BF vorgeworfene konkrete Verhalten dem W. gegenüber bzw. über das Arbeitsklima in der Einheit und kann daher die vorliegenden Verdachtsgründe nicht im ausreichenden Ausmaß entkräften.

Die DKS wird im Disziplinarverfahren, durch Befragung der bereits von der Dienststelle befragten und weiteren Zeugen (insbesondere der Kursteilnehmer, Personen die ihre Kanzlei in der Nähe des Vorfalles hatten, den XXXXgangskommandanten), den Sachverhalt weiter zu klären haben.

Insbesondere werden auch Feststellungen zum Arbeitsklima in der Dienststelle zu treffen sein, da der Sachverhalt Anhaltspunkte hinsichtlich einer massiven Störung des selben enthält (jahrelange Nichtleistung des militärischen Grußes, bekannter Weise persönliches Problem des W. mit dem BF, wechselseitige Befürchtung und Angst vor

körperlichen Übergriffen, XXXXgangsleiter schickt einen Unteroffizier um einen Offizier auf eine allfällige Pflichtverletzung hinzuweisen, Verweigerung von notwendigen Ausbildungen etc.) und die Umstände einer Pflichtverletzung einen Milderungsgrund darstellen.

Die Feststellungen hinsichtlich der strafgerichtlichen Unbescholtenheit ergibt sich aus einer am 22.10.2014 durch das BVwG durchgeführten Strafregisterabfrage.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit und Nichtnotwendigkeit einer Verhandlung

Art. 131 BV-G regelt die grundsätzliche Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden. Artikel 131, BV-G regelt die grundsätzliche Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden.

Das Dienstrecht und damit auch das Disziplinarrecht der Beamten ist gem. Art. 10 Abs. 1 Z 16 B-VG ebenso wie das Heeresdisziplinarrecht (als militärische Angelegenheit gem. Art 102 Abs. 2 B-VG) unmittelbar von Bundesbehörden zu vollziehen. Das Dienstrecht und damit auch das Disziplinarrecht der Beamten ist gem. Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 16, B-VG ebenso wie das Heeresdisziplinarrecht (als militärische Angelegenheit gem. Artikel 102, Absatz 2, B-VG) unmittelbar von Bundesbehörden zu vollziehen.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gegenständlich liegt somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gem. § 28 Abs. 1 VwGVG hat, das Verwaltungsgericht, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen. Gem. Abs. 2 hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Liegen die Voraussetzungen des Abs. 2 nicht vor, hat das Verwaltungsgericht im Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130

Abs. 1 Z 1 B-VG in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Behörde dem nicht bei der Vorlage der Beschwerde unter Bedachtnahme auf die wesentliche Vereinfachung oder Beschleunigung des Verfahrens widerspricht. Hat die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist (Abs. 3). Gem. Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat, das Verwaltungsgericht, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist, die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen. Gem. Absatz 2, hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Liegen die Voraussetzungen des Absatz 2, nicht vor, hat das Verwaltungsgericht im Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG in der Sache selbst zu entscheiden, wenn die Behörde dem nicht bei der Vorlage der Beschwerde unter Bedachtnahme auf die wesentliche Vereinfachung oder Beschleunigung des Verfahrens widerspricht. Hat die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhalts unterlassen, so kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen. Die Behörde ist hiebei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist (Absatz 3,).

Trotz Antrages des BF ist die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gem. § 24 VwGVG und der dazu ergangenen Rechtssprechung des VwGH (Erkenntnis vom 26.01.2012, Zl. 2009/09/0187 und in diesem Sinne wohl auch 28.05.2014, Ra 2014/20/0017) nicht erforderlich. Die vorgelegten Verfahrensakten lassen nicht erkennen, dass eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache für die Frage der Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Dienstenthebung nicht erwarten lässt. Der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt ist von der Verwaltungsbehörde ausreichend in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben worden und weist bezogen auf den Zeitpunkt der Entscheidung des BVwG immer noch die gesetzlich gebotene Aktualität und Vollständigkeit auf. Die Verwaltungsbehörde hat die entscheidungsmaßgeblichen Feststellungen tragende Beweiswürdigung in ihrer Entscheidung in gesetzmäßiger Weise offen gelegt und das BVwG teilt in den wesentlichen Punkten die tragenden Erwägungen der verwaltungsbehördlichen Beweiswürdigung. Behauptete Widersprüche im Sachverhalt machen eine Dienstenthebung nicht unzulässig, weil bei diesem bereits entsprechende Anhaltspunkte ausreichen - die auch transparent gemacht wurden - und noch kein Beweis erforderlich ist. Trotz Antrages des BF ist die Durchführung einer mündlichen Verhandlung gem. Paragraph 24, VwGVG und der dazu ergangenen Rechtssprechung des VwGH (Erkenntnis vom 26.01.2012, Zl. 2009/09/0187 und in diesem Sinne wohl auch 28.05.2014, Ra 2014/20/0017) nicht erforderlich. Die vorgelegten Verfahrensakten lassen nicht erkennen, dass eine mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache für die Frage der Beurteilung der Rechtmäßigkeit der Dienstenthebung nicht erwarten lässt. Der für die rechtliche Beurteilung entscheidungswesentliche Sachverhalt ist von der Verwaltungsbehörde ausreichend in einem ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahren erhoben worden und weist bezogen auf den Zeitpunkt der Entscheidung des BVwG immer noch die gesetzlich gebotene Aktualität und Vollständigkeit auf. Die Verwaltungsbehörde hat die entscheidungsmaßgeblichen Feststellungen tragende Beweiswürdigung in ihrer Entscheidung in gesetzmäßiger Weise offen gelegt und das BVwG teilt in den wesentlichen Punkten die tragenden Erwägungen der verwaltungsbehördlichen Beweiswürdigung. Behauptete Widersprüche im Sachverhalt machen eine Dienstenthebung nicht unzulässig, weil bei diesem bereits entsprechende Anhaltspunkte ausreichen - die auch transparent gemacht wurden - und noch kein Beweis erforderlich ist.

Ein Entfall der Verhandlung widerspricht weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), BGBl. Nr. 210/1958 - die Verfahrensgarantien des Art. 6 EMRK kommen im Verfahren über die Dienstenthebung nicht zur Anwendung (VwGH 06.07.2007, 2007/09/0108) - noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389, weil das Disziplinarrecht der Heeresangehörigen nicht in den Anwendungsbereich der GRC fällt. Ein Entfall der Verhandlung widerspricht weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (EMRK), Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958, - die Verfahrensgarantien des Artikel 6, EMRK kommen im Verfahren über die Dienstenthebung nicht zur Anwendung

(VwGH 06.07.2007, 2007/09/0108) - noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389, weil das Disziplinarrecht der Heeresangehörigen nicht in den Anwendungsbereich der GRC fällt.

Zu A)

3.2. Gesetzliche Grundlagen und Judikatur

Für den Beschwerdefall sind folgende Bestimmungen des Heeresdisziplingesetzes 2014, BGBl. I. Nr. 2/2014 (WV) maßgeblich: Für den Beschwerdefall sind folgende Bestimmungen des Heeresdisziplingesetzes 2014, Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 2 aus 2014, (WV) maßgeblich:

§ 40. (1) Der Disziplinarvorgesetzte hat die vorläufige Dienstenthebung eines Soldaten, der dem Bundesheer auf Grund eines Dienstverhältnisses angehört, zu verfügen, sofern

1. über diesen Soldaten die Untersuchungshaft verhängt wurde oder
2. das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes, insbesondere die Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung, wegen der Art einer diesem Soldaten zur Last gelegten Pflichtverletzung durch seine Belassung im Dienst gefährdet würden.

(2) Eine vorläufige Dienstenthebung ist an Stelle des Disziplinarvorgesetzten zu verfügen von

1. a) den Vorgesetzten des Disziplinarvorgesetzten oder
 - b) den mit der Vornahme einer Inspizierung betrauten Offizieren,
- sofern der Disziplinarvorgesetzte an der Verfügung verhindert ist, oder

2. dem zum Zeitpunkt des Eintrittes der Voraussetzungen nach Abs. 1 dem Soldaten vorgesetzten Kommandanten nach § 13 Abs. 1 Z 1 und 2, sofern der Soldat zu diesem Zeitpunkt der Befehlsgewalt seines Disziplinarvorgesetzten nicht unterstellt ist.
2. dem zum Zeitpunkt des Eintrittes der Voraussetzungen nach Absatz eins, dem Soldaten vorgesetzten Kommandanten nach Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer eins und 2, sofern der Soldat zu diesem Zeitpunkt der Befehlsgewalt seines Disziplinarvorgesetzten nicht unterstellt ist.

(3) Jede vorläufige Dienstenthebung ist von dem Organ, das diese Maßnahme verfügt hat, unverzüglich der Disziplinarkommission mitzuteilen. Fallen die für die vorläufige Dienstenthebung maßgebenden Umstände vor dieser Mitteilung weg, so hat dieses Organ die vorläufige Dienstenthebung unverzüglich aufzuheben. Die Kommission hat mit Beschluss die Dienstenthebung zu verfügen oder nicht zu verfügen. Die vorläufige Dienstenthebung endet jedenfalls mit dem Tag, an dem dieser Beschluss dem Betroffenen zugestellt wird.

(4) Ist bei der Disziplinarkommission oder beim Bundesverwaltungsgericht bereits ein Verfahren anhängig, so ist gegen den Beschuldigten wegen der diesem Verfahren zugrunde liegenden Pflichtverletzung eine vorläufige Dienstenthebung nicht zulässig. In diesem Fall hat bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Abs. 1 jedenfalls die Disziplinarkommission unmittelbar die Dienstenthebung zu verfügen.

(4) Ist bei der Disziplinarkommission oder beim Bundesverwaltungsgericht bereits ein Verfahren anhängig, so ist gegen den Beschuldigten wegen der diesem Verfahren zugrunde liegenden Pflichtverletzung eine vorläufige Dienstenthebung nicht zulässig. In diesem Fall hat bei Vorliegen der Voraussetzungen nach Absatz eins, jedenfalls die Disziplinarkommission unmittelbar die Dienstenthebung zu verfügen.

(5) Vom Dienst, wenn auch nur vorläufig, enthobene Soldaten sind verpflichtet, sich auf Anordnung ihres Disziplinarvorgesetzten zu bestimmten Zeiten bei der von diesem Organ bezeichneten militärischen Dienststelle zu melden.

(6) Die Dienstenthebung endet spätestens mit der Einstellung oder dem rechtskräftigen Abschluss des Disziplinarverfahrens. Fallen die für die Dienstenthebung maßgebenden Umstände vorher weg, so ist die Dienstenthebung von der Disziplinarkommission unverzüglich aufzuheben.

§ 42. (1) Auf das Verfahren über die vorläufige Dienstenthebung sind die Bestimmungen über das abgekürzte Verfahren im Kommandantenverfahren mit der Maßgabe anzuwenden, dass

Paragraph 42, (1) Auf das Verfahren über

die vorläufige Dienstenthebung sind die Bestimmungen über das abgekürzte Verfahren im Kommandantenverfahren mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. dieses Verfahren auch ohne Vorliegen der hierfür normierten Voraussetzungen zulässig ist und
2. im Falle des § 40 Abs. 1 Z 2 die Gefährdung des Ansehens des Amtes oder wesentlicher Interessen des Dienstes zu begründen ist. 2. im Falle des Paragraph 40, Absatz eins, Ziffer 2, die Gefährdung des Ansehens des Amtes oder wesentlicher Interessen des Dienstes zu begründen ist.

(2) Auf das Verfahren über die Dienstenthebung und über die Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung sind die Bestimmungen über das Kommissionsverfahren mit der Maßgabe anzuwenden, dass

1. ein Einleitungsbeschluss nicht erforderlich ist und
2. eine mündliche Verhandlung nur durchzuführen ist, wenn dies im Interesse der Beschleunigung und Vereinfachung des Verfahrens gelegen ist.

(3) Der Senatsvorsitzende kann die Beratung und Beschlussfassung über die Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung durch Einholung der Zustimmung der anderen Senatsmitglieder im Umlaufweg ersetzen. Für Entscheidungen im Umlaufweg sind Einstimmigkeit sowie das Vorliegen eines begründeten Beschlussantrages des Senatsvorsitzenden erforderlich. Die Zustimmung kann mündlich oder telefonisch oder in jeder anderen technisch möglichen Weise erteilt werden. Eine nicht schriftlich erteilte Zustimmung ist in einem Aktenvermerk festzuhalten.

(4) Beschwerden gegen die Entscheidung über

1. eine vorläufige Dienstenthebung oder
2. eine Dienstenthebung oder
3. eine Verminderung oder Aufhebung der Bezugskürzung

haben keine aufschiebende Wirkung. Dies gilt auch für Vorlageanträge in Beschwerdeverfahren gegen solche Bescheide. Über Beschwerden hat das Bundesverwaltungsgericht ehestmöglich, längstens jedoch binnen sechs Wochen ab deren Vorlage bei diesem Gericht zu entscheiden.

(5) In den Fällen des Abs. 4 hat das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag des Beschwerdeführers die aufschiebende Wirkung mit Beschluss zuzuerkennen, wenn dem nicht zwingende öffentliche Interessen entgegenstehen und nach Abwägung der berührten öffentlichen Interessen und des Interesses der Partei mit dem Vollzug des angefochtenen Bescheides ein unverhältnismäßiger Nachteil verbunden wäre. Ändern sich die Voraussetzungen, die für die Entscheidung über die aufschiebende Wirkung maßgebend waren, wesentlich, so ist auf Antrag einer Partei neu zu entscheiden. (5) In den Fällen des Absatz 4, hat das Bundesverwaltungsgericht auf Antrag des Beschwerdeführers die aufschiebende Wirkung mit Beschluss zuzuerkennen, wenn dem nicht zwingende öffentliche Interessen entgegenstehen und nach Abwägung der berührten öffentlichen Interessen und des Interesses der Partei mit dem Vollzug des angefochtenen Bescheides ein unverhältnismäßiger Nachteil verbunden wäre. Ändern sich die Voraussetzungen, die für die Entscheidung über die aufschiebende Wirkung maßgebend waren, wesentlich, so ist auf Antrag einer Partei neu zu entscheiden.

Die anzuwendende Norm des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. 333, idF BGBl. I Nr. 210/2013 (BDG) lautet: Die anzuwendende Norm des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. 333, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 210 aus 2013, (BDG) lautet:

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

§ 43a. 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.

Die relevanten Normen der Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer, BGBl. Nr. 43/1979 (ADV) lauten: Die relevanten Normen der Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer, Bundesgesetzblatt Nr. 43 aus 1979, (ADV) lauten:

§ 3. (1) Der Soldat hat auf Grund seiner Verantwortung für eine erfolgreiche Landesverteidigung jederzeit bereit zu sein, mit allen seinen Kräften den Dienst zu erfüllen. Er hat alles zu unterlassen, was das Ansehen des Bundesheeres und das Vertrauen der Bevölkerung in die Landesverteidigung beeinträchtigen könnte. Paragraph 3, (1) Der Soldat hat auf Grund seiner Verantwortung für eine erfolgreiche Landesverteidigung jederzeit bereit zu sein, mit allen seinen Kräften den Dienst zu erfüllen. Er hat alles zu unterlassen, was das Ansehen des Bundesheeres und das Vertrauen der Bevölkerung in die Landesverteidigung beeinträchtigen könnte.

(2) Der Soldat steht auf Grund der ihm übertragenen Aufgabe, sein Vaterland und sein Volk zu schützen und mit der Waffe zu verteidigen, in einem besonderen Treueverhältnis zur Republik Österreich. Er ist im Rahmen dieses Treueverhältnisses insbesondere zur Verteidigung der Demokratie und der demokratischen Einrichtungen sowie zu Disziplin, Kameradschaft, Gehorsam, Wachsamkeit, Tapferkeit und Verschwiegenheit verpflichtet.

(3) Der Soldat hat alle seine Fähigkeiten, Kenntnisse und Fertigkeiten im Dienst einzusetzen. Er hat sich jeder für den Dienst notwendigen Ausbildung zu unterziehen.

Pflege und Schonung von Heeresgut

lehrab (4) Waffen, Ausrüstung, Gerät, Bekleidung und anderes Heeresgut sind mit Sorgfalt zu pflegen und zu behandeln.

(5) Soldaten haben während des Dienstes grundsätzlich Uniform zu tragen, Ausnahmen bestimmt der Bundesminister für Landesverteidigung nach den jeweiligen militärischen Interessen.

(6) Alle Soldaten haben ihren Kameraden mit Achtung zu begegnen, sie vor unnötiger Gefährdung zu bewahren und ihnen in Not und Gefahr beizustehen.

(7) Auch das äußere Verhalten des Soldaten muß der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die der Dienst als Soldat erfordert. Zu einem solchen Verhalten ist der Soldat gegenüber jedermann verpflichtet, gleichgültig, ob im oder außer Dienst, ob in Uniform oder in Zivil.

§ 8. (1) Soldaten in Uniform haben den Gruß in militärischer Form zu leisten. Angehörige von Formationen haben nicht einzeln zu grüßen; für sie hat der Kommandant den militärischen Gruß zu leisten. Paragraph 8, (1) Soldaten in Uniform haben den Gruß in militärischer Form zu leisten. Angehörige von Formationen haben nicht einzeln zu grüßen; für sie hat der Kommandant den militärischen Gruß zu leisten.

(2) Soldaten in Uniform haben alle Vorgesetzten und Dienstgradhöheren im Dienst bei erstmaliger Begegnung am selben Tag, außerhalb des Dienstes bei jeder Begegnung zu grüßen. Der militärische Gruß ist ferner beim Abspielen der Bundeshymne oder einer Landeshymne aus öffentlichem Anlaß sowie gegenüber den Feldzeichen des Bundesheeres zu leisten.

(3) Soldaten in Uniform haben jeden Gruß mit militärischem Gruß zu erwidern.

(4) Die Grußpflicht entfällt, wenn dies nach den gegebenen Umständen mit einer Gefährdung verbunden wäre oder unangebracht erscheint, insbesondere beim Lenken von Fahrzeugen, im Gefechtsdienst oder in Sanitär- und Freizeiträumen.

(5) Die Soldaten haben bei der dienstlichen Anrede das "Sie" zu gebrauchen. Soldaten gleichen Dienstgrades, die zueinander in einem Befehlsverhältnis stehen, sowie Soldaten verschiedener Dienstgrade haben einander bei der dienstlichen Anrede mit "Herr" oder "Frau" und Dienstgrad anzusprechen; die Beifügung des Familiennamens ist zulässig. Die in besonderen Vorschriften festgelegten funktionsbezogenen Befehls-, Kommando- oder sonstigen Anreden bleiben unberührt.

Die Höchstgerichte haben dazu ua. folgende einschlägige Aussagen getroffen:

Grundsätzlich ist zu fordern, dass sich eine vorgetragene Kritik auf die Sache beschränkt, in einer den Mindestanforderungen des Anstandes entsprechenden Form vorgebracht wird und nicht Behauptungen enthält, die einer Beweisführung nicht zugänglich sind. Disziplinarrechtlich ergibt sich die diesbezügliche Grenze (die auch gegen verfassungsrechtliche Grundrechte, wie das der Meinungsäußerungsfreiheit nach Art 13 StGG bzw Art 10 EMRK wirkt, Hinweis E VfGH 14.12.1994, B 1400/92) vor allem aus der Bestimmung des § 43 Abs 2 BDG 1979 (VwGH 24.02.2011, 2009/09/0184). Grundsätzlich ist zu fordern, dass sich eine vorgetragene Kritik auf die Sache beschränkt, in einer den Mindestanforderungen des Anstandes entsprechenden Form vorgebracht wird und nicht Behauptungen enthält, die einer Beweisführung nicht zugänglich sind. Disziplinarrechtlich ergibt sich die diesbezügliche Grenze (die auch gegen verfassungsrechtliche Grundrechte, wie das der Meinungsäußerungsfreiheit nach Artikel 13, StGG bzw Artikel 10, EMRK wirkt, Hinweis E VfGH 14.12.1994, B 1400/92) vor allem aus der Bestimmung des Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 (VwGH 24.02.2011, 2009/09/0184).

Hat ein Beamter die gezogene, dem Schutz des guten Rufes anderer dienende Grenze überschritten, kann er sich nicht auf die zulässige Ausübung der Freiheit der Meinungsäußerung stützen, sondern ist es insoweit zulässig, seine Meinungsfreiheit im Sinne des Art. 10 Abs. 2 MRK einzuschränken und ihn dafür disziplinarrechtlich zur Verantwortung zu ziehen (VfGH 12.10.1995, B 1166/93, VfSlg 14316/1995; VwGH 06.06.2001, 98/09/0140). Hat ein Beamter die gezogene, dem Schutz des guten Rufes anderer dienende Grenze überschritten, kann er sich nicht auf die zulässige Ausübung der Freiheit der Meinungsäußerung stützen, sondern ist es insoweit zulässig, seine Meinungsfreiheit im Sinne des Artikel 10, Absatz 2, MRK einzuschränken und ihn dafür disziplinarrechtlich zur Verantwortung zu ziehen (VfGH 12.10.1995, B 1166/93, VfSlg 14316 aus 1995; VwGH 06.06.2001, 98/09/0140).

Die durch § 43 Abs 2 BDG gezogene Schranke im Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist durch Vorwürfe gegenüber einem Vorgesetzten betreffend eines "Schürens von Intrigen" und der "Hinterhältigkeit" überschritten. Mit diesen - in schriftlicher Form gegenüber einer übergeordneten Dienstbehörde gemachten - auch persönlich abwertenden (beleidigenden) Vorwürfen der "Hinterhältigkeit" und "Intrige" verstößt ein Beamter ungeachtet der Frage der Richtigkeit der allenfalls hinter solchen Anschuldigungen stehenden Vorwürfe gegen § 43 Abs 2 BDG 1979 (VwGH 19.10.1995, 94/09/0024). Die durch Paragraph 43, Absatz 2, BDG gezogene Schranke im Verhalten gegenüber Kollegen und Vorgesetzten ist durch Vorwürfe gegenüber einem Vorgesetzten betreffend eines "Schürens von Intrigen" und der "Hinterhältigkeit" überschritten. Mit diesen - in schriftlicher Form gegenüber einer übergeordneten Dienstbehörde gemachten - auch persönlich abwertenden (beleidigenden) Vorwürfen der "Hinterhältigkeit" und "Intrige" verstößt ein Beamter ungeachtet der Frage der Richtigkeit der allenfalls hinter solchen Anschuldigungen stehenden Vorwürfe gegen Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979 (VwGH 19.10.1995, 94/09/0024).

Nicht jede unpassende Äußerung (gegenüber einem Vorgesetzten) ist schon eine Dienstpflichtverletzung. Es sind die Bedingungen des Einzelfalles entscheidend. An spontane mündliche Äußerungen sind geringere Anforderungen zu stellen als an schriftliche; einer verständlichen Erregung ist billigerweise Rechnung zu tragen (VwGH 11.12.1985, SlgNF 11.966A.)

Auch von einem Beamten in begreiflicher Erregung kann die Beobachtung eines respektvollen Umganges erwartet werden. Seine Vorgesetzte mit dem abschätzig zu verstehenden Wort "Tussi" zu belegen, widerspricht dem gebotenen respektvollen kollegialen Umgang (VwGH 16.10.2008, 2006/09/0180).

Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema 'Mobbing' zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue § 43a BDG eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird - um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten - an die ständige Rechtsprechung des VwGH angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber 'auf die Goldwaage gelegt' wird (vgl. E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 4. September 1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört' wird (vgl. E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 16. Oktober 2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Dies ist auch dann der Fall, wenn

Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff 'Diskriminierung' umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen (VwGH 25.01.2013, 2012/09/0154). Um Mobbing hinkünftig zielsicher und schnell unterbinden und ahnden zu können, um die Informiertheit und Bewusstseinsbildung unter den Bediensteten zum Thema 'Mobbing' zu fördern, aber auch um gegenüber den Bediensteten klarzustellen, dass es sich bei einem derartigen Verhalten um eine Dienstpflichtverletzung handelt, sieht der neue Paragraph 43 a, BDG eine eindeutig formulierte Verpflichtung der Bediensteten zum achtungs- und respektvollen Umgang miteinander vor. Mit der Textierung dieser Bestimmung wird - um eine überschießende Ahndung von zwischenmenschlichem Fehlverhalten hintanzuhalten - an die ständige Rechtsprechung des VwGH angeknüpft, der zufolge nicht jede spontane Gemütsäußerung etwa einer oder einem Vorgesetzten gegenüber 'auf die Goldwaage gelegt' wird (vergleiche E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 4. September 1989, 89/09/0076) und disziplinarrechtliche Folgen nach sich zieht. Nur dann, wenn 'die menschliche Würde eines Kollegen oder Vorgesetzten verletzt' oder die dienstliche Zusammenarbeit und damit der Betriebsfriede 'ernstlich gestört' wird (vergleiche E 11. Dezember 1985, 85/09/0223; E 16. Oktober 2001, 2001/09/0096), ist das Verhalten disziplinarrechtlich zu ahnden. Dies ist auch dann der Fall, wenn Verhaltensweisen gesetzt werden, die für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, beleidigend oder anstößig sind. Der Begriff 'Diskriminierung' umfasst somit auch die Schaffung feindseliger oder demütigender Arbeitsbedingungen (VwGH 25.01.2013, 2012/09/0154).

Nach der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ist die Suspendierung, der die Dienstenthebung nach dem HDG inhaltlich entspricht, ihrem Wesen nach eine sichernde Maßnahme, die bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich zwingend zu treffen ist. Sie stellt keine endgültige Lösung dar. Es braucht daher nicht nachgewiesen zu werden, dass der Beamte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung tatsächlich begangen hat. Diese Aufgabe kommt vielmehr erst den Disziplinarbehörden im Disziplinarverfahren zu. Es genügt demnach, wenn gegen den Beschuldigten ein Verdacht besteht. Dies ist dann der Fall, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung rechtfertigen. Ein Verdacht kann immer nur auf Grund einer Schlussfolgerung aus Tatsachen entstehen. Die Berechtigung zur Verfügung der Dienstenthebung liegt allein in dem Bedürfnis, noch vor der Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung in der abschließenden Entscheidung über die angemessene Disziplinarstrafe des Beamten eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende, vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen. Die Dienstenthebung 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 auf Grund 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 (VwGH vom 25.03.2010, Zl. 2010/09/0055 mwH).

Die Berechtigung zur Verfügung der Suspendierung liegt allein in dem Bedürfnis, noch vor der Klärung der Frage des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung in der abschließenden Entscheidung über die angemessene Disziplinarstrafe des Beamten, eine den Verwaltungsaufgaben und dem Dienstbetrieb dienende, vorübergehende Sicherungsmaßnahme zu treffen. 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, und dadurch Nachteile und Gefahren - insbesondere für das allgemeine Wohl - abzuwehren und zu verhindern. 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; 20.11.2008, Zl. 2007/09/0154).

Es genügt, wenn gegen den Beschuldigten ein Verdacht besteht. Dies ist dann der Fall, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung rechtfertigen (vgl.

VwGH vom 26.06.2003, Zl. 2002/09/0197, mwH). Es genügt, wenn gegen den Beschuldigten ein Verdacht besteht. Dies ist dann der Fall, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte die Annahme der Wahrscheinlichkeit des Vorliegens einer Dienstpflichtverletzung rechtfertigen (vergleiche VwGH vom 26.06.2003, Zl. 2002/09/0197, mwH).

Solche Anhaltspunkte liegen dann vor, wenn nach der Lebenserfahrung mit Wahrscheinlichkeit auf ein Vergehen geschlossen werden kann, wobei der Verdacht immer nur auf Grund einer Schlussfolgerung aus Tatsachen entstehen kann (VwGH 16.9.2009, 2009/09/0121) und somit für die Schöpfung eines rechtsrelevanten Verdachtes weder bloße Gerüchte noch vage Vermutungen ausreichen können (vgl. VwGH 27.6.2002, 2001/09/0012; 9.11.2009, 2008/09/0298). Solche Anhaltspunkte liegen dann vor, wenn nach der Lebenserfahrung mit Wahrscheinlichkeit auf ein Vergehen geschlossen werden kann, wobei der Verdacht immer nur auf Grund einer Schlussfolgerung aus Tatsachen entstehen kann (VwGH 16.9.2009, 2009/09/0121) und somit für die Schöpfung eines rechtsrelevanten Verdachtes weder bloße Gerüchte noch vage Vermutungen ausreichen können (vergleiche VwGH 27.6.2002, 2001/09/0012; 9.11.2009, 2008/09/0298).

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

Nach § 112 Abs 5 BDG 1979 ist die Suspendierung UNVERZÜGLICH (und zwar von der Disziplinarbehörde, bei der das Verfahren gerade anhängig ist), aufzuheben, wenn die Umstände, die für die Suspendierung maßgebend gewesen sind, wegfallen. Diese Bestimmung bezweckt - wie der VwGH u. a. im E vom 22.10.1986, 86/09/0049, dargelegt hat - die möglichst rasche Wiedereingliederung des suspendierten Bediensteten in den Dienstbetrieb, die bereits dann eintreten können soll, wenn sich herausstellt, dass die Art der zur Last gelegten Dienstpflichtverletzung das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes nicht gefährden. Ein noch nicht rechtskräftiger strafgerichtlicher Freispruch muss nicht zur Aufhebung der Suspendierung führen (VwGH 27.04.1989, 88/09/0136). Nach Paragraph 112, Absatz 5, BDG 1979 ist die Suspendierung UNVERZÜGLICH (und zwar von der Disziplinarbehörde, bei der das Verfahren gerade anhängig ist), aufzuheben, wenn die Umstände, die für die Suspendierung maßgebend gewesen sind, wegfallen. Diese Bestimmung bezweckt - wie der VwGH u. a. im E vom 22.10.1986, 86/09/0049, dargelegt hat - die möglichst rasche Wiedereingliederung des suspendierten Bediensteten in den Dienstbetrieb, die bereits dann eintreten können soll, wenn sich herausstellt, dass die Art der zur Last gelegten Dienstpflichtverletzung das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes nicht gefährden. Ein noch nicht rechtskräftiger strafgerichtlicher Freispruch muss nicht zur Aufhebung der Suspendierung führen (VwGH 27.04.1989, 88/09/0136).

Jene Behörde, welche über die Dienstenthebung entscheidet, hat aber zu beurteilen, ob dem Beamten ausreichend schwere Dienstpflichtverletzungen zur Last liegen, um ihn vorläufig an der Ausübung seines weiteren Dienstes zu hindern. Die Verfügung der Dienstenthebung setzt den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung voraus, die wegen "ihrer Art" das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet. Es können daher nur schwer wiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. So kann eine Dienstenthebung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwer wiegend zu vermuten ist. Auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Dienstenthebung begründet sein, z.B. bei denkbarer Verdunkelungsgefahr im Dienst oder schwerer Belastung des Betriebsklimas. Dagegen liegt das dienstliche Interesse, und zwar sowohl vor wie auch nach Aufklärung, bei Verfehlungen auf der Hand, die in der Regel zur Disziplinarstrafe der Entlassung führen. Denn darin kommt eine so erhebliche Unzuverlässigkeit zum Ausdruck, dass der Verwaltung und der Allgemeinheit bis zur Klärung und zum Abschluss des Falles eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Es ist eine Dienstenthebung andererseits insbesondere dann unzulässig, wenn etwa bereits im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens nach § 61 Abs. 3 HDG vorliegen. Bloße Gerüchte und vage Vermutungen allein reichen zur Verfügung der Suspendierung nicht aus. Vielmehr müssen greifbare Anhaltspunkte für eine Dienstpflichtverletzung in ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie auf die subjektive Tatseite gegeben sein, welche die von § 39 Abs. 1 HDG geforderten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt (vgl. zum Ganzen mit zahlreichen Verweisen auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes z.B. das zu vergleichbaren Bestimmungen des BDG 1979 ergangene hg. Erkenntnis vom 24. April 2006, Zl. 2003/09/0002 sowie zur Dienstenthebung nach dem HDG 2002 das hg. Erkenntnis vom 8. August 2008, Zl. 2007/09/0314; VwGH 20.11.2008, 207/09/0154). Jene Behörde, welche über die Dienstenthebung entscheidet, hat aber zu beurteilen, ob dem Beamten ausreichend schwere Dienstpflichtverletzungen zur Last liegen, um ihn vorläufig

an der Ausübung seines weiteren Dienstes zu hindern. Die Verfügung der Dienstenthebung setzt den Verdacht einer Dienstpflichtverletzung voraus, die wegen "ihrer Art" das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet. Es können daher nur schwer wiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden und die Suspendierung rechtfertigen. So kann eine Dienstenthebung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwer wiegend zu vermuten ist. Auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Dienstenthebung begründet sein, z.B. bei denkbarer Verdunkelungsgefahr im Dienst oder schwerer Belastung des Betriebsklimas. Dagegen liegt das dienstliche Interesse, und zwar sowohl vor wie auch nach Aufklärung, bei Verfehlungen auf der Hand, die in der Regel zur Disziplinarstrafe der Entlassung führen. Denn darin kommt eine so erhebliche Unzuverlässigkeit zum Ausdruck, dass der Verwaltung und der Allgemeinheit bis zur Klärung und zum Abschluss des Falles eine Weiterbeschäftigung nicht zugemutet werden kann. Es ist eine Dienstenthebung andererseits insbesondere dann unzulässig, wenn etwa bereits im Zeitpunkt der Entscheidung über ihre Verfügung offenkundig die Voraussetzungen für die Einstellung des Disziplinarverfahrens nach Paragraph 61, Absatz 3, HDG vorliegen. Bloße Gerüchte und vage Vermutungen allein reichen zur Verfügung der Suspendierung nicht aus. Vielmehr müssen greifbare Anhaltspunkte für eine Dienstpflichtverletzung in ausreichender Schwere sowohl in Richtung auf die objektive wie auf die subjektive Tatseite gegeben sein, welche die von Paragraph 39, Absatz eins, HDG geforderten Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt vergleiche zum Ganzen mit zahlreichen Verweisen auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes z.B. das zu vergleichbaren Bestimmungen des BDG 1979 ergangene hg. Erkenntnis vom 24. April 2006, Zl. 2003/09/0002 sowie zur Dienstenthebung nach dem HDG 2002 das hg. Erkenntnis vom 8. August 2008, Zl. 2007/09/0314; VwGH 20.11.2008, 207/09/0154).

Um die vom Gesetz geforderte Interessenabwägung vornehmen zu können, ist nach dem Beschluss eines verstärkten Senates vom 25. Februar 1981, Zl 2680/80, VwSlg 10381 A/1981 erforderlich, dass der Beschwerdeführer schon in seinem Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung konkret darlegt, aus welchen tatsächlichen Gründen sich der von ihm behauptete unverhältnismäßige Nachteil ergibt, es sei denn, dass sich nach Lage des Falles die Voraussetzungen für die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung ohne weiteres erkennen lassen. Auf Grund der Angaben im Antrag ist ein derartiger, mit dem Vollzug des angefochtenen Bescheides verbundener unverhältnismäßiger Nachteil nicht ersichtlich (VwGH 23.04.2007, 2007/03/0013)

Die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung gemäß § 30 Abs. 2 VwGG führt dazu, dass der "Vollzug" des angefochtenen Verwaltungsaktes in einem umfassenden Sinn ausgesetzt, also seine Vollstreckbarkeit und die durch ihn bewirkte Gestaltung der Rechtslage, seine Tatbestandswirkungen und seine Bindungswirkungen zum Zwecke der Sicherung eines möglichen Erfolges der Beschwerde bis zum Ende des Beschwerdeverfahrens suspendiert werden (VwGH 13.06.2002, 2002/06/0073). Die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung gemäß Paragraph 30, Absatz 2, VwGG führt dazu, dass der "Vollzug" des angefochtenen Verwaltungsaktes in einem umfassenden Sinn ausgesetzt, also seine Vollstreckbarkeit und die durch ihn bewirkte Gestaltung der Rechtslage, seine Tatbestandswirkungen und seine Bindungswirkungen zum Zwecke der Sicherung eines möglichen Erfolges der Beschwerde bis zum Ende des Beschwerdeverfahrens suspendiert werden (VwGH 13.06.2002, 2002/06/0073).

3.3. Rechtliche Beurteilung des konkreten Sachverhalts

3.3.1. Verdacht von Pflichtverletzungen

Von diesem rechtlichen Rahmen ausgehend ist daher zu prüfen, ob für die dem BF vorgeworfenen Pflichtverletzungen tatsächlich hinreichende Anhaltspunkte für deren Begehung bestehen.

Gemäß § 43a BDG haben Mitarbeiter einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, und haben im Umgang unter einander Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind zu unterlassen. Gemäß § 43 Abs. 2 BDG haben Beamte in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Dies bedeutet die Verpflichtung zur Pflege eines Kommunikationsstils, der nach allgemeiner Auffassung menschlich "respektvoll" ist. Im Spannungsfeld zum Recht auf freie Meinungsäußerung, ist nicht jede unglückliche zwischenmenschliche Äußerung disziplinar zu ahnden, doch ist bei verbalen Ausschreitungen, Beschimpfungen, Verspottungen, Lächerlich-Machen, auf deren Gewicht abzustellen. Spontane mündliche

Äußerungen im dienstlichen Umgang dürfen nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit ist jedoch erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen/Kameraden oder Vorgesetzten verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werden (Kucsko/Stadlmayer, Disziplinarrecht, 4. Auflage, 209 ff). Gemäß Paragraph 43 a, BDG haben Mitarbeiter einander mit Achtung zu begegnen und zu einem guten Funktionieren der dienstlichen Zusammenarbeit beizutragen, und haben im Umgang unter einander Verhaltensweisen oder das Schaffen von Arbeitsbedingungen zu unterlassen, die die menschliche Würde verletzen oder dies bezwecken oder sonst diskriminierend sind zu unterlassen. Gemäß Paragraph 43, Absatz 2, BDG haben Beamte in ihrem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt. Dies bedeutet die Verpflichtung zur Pflege eines Kommunikationsstils, der nach allgemeiner Auffassung menschlich "respektvoll" ist. Im Spannungsfeld zum Recht auf freie Meinungsäußerung, ist nicht jede unglückliche zwischenmenschliche Äußerung disziplinar zu ahnden, doch ist bei verbalen Ausschreitungen, Beschimpfungen, Verspottungen, Lächerlich-Machen, auf deren Gewicht abzustellen. Spontane mündliche Äußerungen im dienstlichen Umgang dürfen nicht auf die Goldwaage gelegt werden. Die Grenze zur Pflichtwidrigkeit ist jedoch erreicht, wenn die menschliche Würde eines Kollegen/Kameraden oder Vorgesetzten verletzt oder der Betriebsfriede und die dienstliche Zusammenarbeit anderweitig ernstlich gestört werden (Kucsko/Stadlmayer, Disziplinarrecht, 4. Auflage, 209 ff).

Ergänzt werden diese im BDG vorgesehenen Verpflichtungen durch die für Soldaten zusätzlich zu beachtenden Bestimmungen der ADV, hier insb. der §§ 3 und 8 ADV, die letztlich auch dem für die Auftragserfüllung notwendigen kameradschaftlichen Zusammenwirken und der Aufrechterhaltung der Ordnung und Disziplin dienen. Wobei es auch hier - wie § 3 Abs. 6 ADV anführt, um die gegenseitige Achtung und damit um die Umgangsformen und den Sprachgebrauch geht (Löffler, Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer [ADV 1979], Kommentar, Prug Verlag Eisenstadt, 1992, 27). Ergänzt werden diese im BDG vorgesehenen Verpflichtungen durch die für Soldaten zusätzlich zu beachtenden Bestimmungen der ADV, hier insb. der Paragraphen 3 und 8 ADV, die letztlich auch dem für die Auftragserfüllung notwendigen kameradschaftlichen Zusammenwirken und der Aufrechterhaltung der Ordnung und Disziplin dienen. Wobei es auch hier - wie Paragraph 3, Absatz 6, ADV anführt, um die gegenseitige Achtung und damit um die Umgangsformen und den Sprachgebrauch geht (Löffler, Allgemeine Dienstvorschriften für das Bundesheer [ADV 1979], Kommentar, Prug Verlag Eisenstadt, 1992, 27).

Die hier im Verdachtsbereich in Rede stehenden mehrfachen obszönen Beschimpfung eines ranghöheren Offiziers entsprechen weder der objektiven Anstandsverpflichtung im Dienst, noch dem Grundsatz der Begegnung anderer Mitarbeiter bzw. Vorgesetzten mit Achtung und würden klar die Grenze zur Pflichtwidrigkeit überschreiten. Das Verhalten ist gerade im militärischen Bereich, wo der Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung besonderer Stellenwert zukommt, geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören und dem Ruf von Unteroffizieren und Offizieren der MP, auf deren besonnenes Auftreten es bei Erfüllung ihrer Aufgaben im gesteigerten Maß ankommt, zu schaden. Die aus den umstrittenen Äußerungen und dem damit verbundenen aggressiven Auftreten und der Wortwahl ableitbare Unprofessionalität, Disziplinlosigkeit und respektlose Einstellung des BF einem ranghöheren Offizier gegenüber, ist zudem geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zu erschüttern. Daran ändert auch nichts, dass der BF durch eine ebenfalls nicht dem achtungsvollen Umgangston entsprechende Aussage des Offiziers verärgert war. Vergleicht man die Aussagen, ist jene des Offiziers, als bei weitem harmloser anzusehen und war im Übrigen ebenfalls eine Reaktion auf den - nach widersprüchlichen Zeugenaussagen ärgerlichen bzw. aggressiven - Ton des BF. Selbst wenn man davon ausgeht, dass der BF den Offizier berechtigt kritisiert hat, darf er dabei die Grenze zur Sachlichkeit nicht überschreiten. Im Übrigen bleibt anzumerken, dass der BF nicht wie von ihm angeführt als Beamter eine Anzeigepflicht im Zusammenhang mit Strafdelikten (Sachbeschädigung) hat, sondern lediglich eine Meldepflicht an den Dienststellenleiter (§ 53 Abs. 1 BDG) und erst dieser zur Anzeige verpflichtet ist. Die hier im Verdachtsbereich in Rede stehenden mehrfachen obszönen Beschimpfung eines ranghöheren Offiziers entsprechen weder der objektiven Anstandsverpflichtung im Dienst, noch dem Grundsatz der Begegnung anderer Mitarbeiter bzw. Vorgesetzten mit Achtung und würden klar die Grenze zur Pflichtwidrigkeit überschreiten. Das Verhalten ist gerade im militärischen Bereich, wo der Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung besonderer Stellenwert zukommt, geeignet, den Betriebsfrieden nachhaltig zu stören und dem Ruf von Unteroffizieren und Offizieren der MP, auf deren besonnenes Auftreten es bei Erfüllung ihrer Aufgaben im gesteigerten Maß ankommt, zu schaden. Die aus den umstrittenen Äußerungen und dem damit verbundenen aggressiven Auftreten und der Wortwahl ableitbare Unprofessionalität, Disziplinlosigkeit und respektlose Einstellung

des BF einem ranghöheren Offizier gegenüber, ist zudem geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben zu erschüttern. Daran ändert auch nichts, dass der BF durch eine ebenfalls nicht dem achtungsvollen Umgangston entsprechende Aussage des Offiziers verärgert war. Vergleicht man die Aussagen, ist jene des Offiziers, als bei weitem harmloser anzusehen und war im Übrigen ebenfalls eine Reaktion auf den - nach widersprüchlichen Zeugenaussagen ärgerlichen bzw. aggressiven - Ton des BF. Selbst wenn man davon ausgeht, dass der BF den Offizier berechtigt kritisiert hat, darf er dabei die Grenze zur Sachlichkeit nicht überschreiten. Im Übrigen bleibt anzumerken, dass der BF nicht wie von ihm angeführt als Beamter eine Anzeigepflicht im Zusammenhang mit Strafdelikten (Sachbeschädigung) hat, sondern lediglich eine Meldepflicht an den Dienststellenleiter (Paragraph 53, Absatz eins, BDG) und erst dieser zur Anzeige verpflichtet ist.

Bei Zutreffen der Vorwürfe wäre, das Vertrauen der Vorgesetzten, der Kollegen/Kameraden und der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben jedenfalls beeinträchtigt und würde eine Verletzung der Dienstpflicht des § 43 Abs. 2 BDG vorliegen. Weil der BF als Unteroffizier und Ausbilder bei der MP, gerade auch für die Aufrechterhaltung der Sicherheit, Disziplin- u. Ordnung in militärischen Liegenschaften bzw. durch Soldaten zuständig ist und dazu über besondere Befugnisse verfügt, die sogar mit Zwangsgewalt durchgesetzt werden können (§§ 6 - 19 MBG, §§ 44 u. 45 HDG). Er ist daher einer Dienstpflichtverletzung gerade im Kernbereich seiner dienstlichen Aufgaben verdächtig und diesbezüglich war auch die negative Vorbildwirkung für von ihm Auszubildende und gegenüber dem anderen Kaderpersonal zu berücksichtigen. Bei Zutreffen der Vorwürfe wäre, das Vertrauen der Vorgesetzten, der Kollegen/Kameraden und der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben jedenfalls beeinträchtigt und würde eine Verletzung der Dienstpflicht des Paragraph 43, Absatz 2, BDG vorliegen. Weil der BF als Unteroffizier und Ausbilder bei der MP, gerade auch für die Aufrechterhaltung der Sicherheit, Disziplin- u. Ordnung in militärischen Liegenschaften bzw. durch Soldaten zuständig ist und dazu über besondere Befugnisse verfügt, die sogar mit Zwangsgewalt durchgesetzt werden können (Paragraphen 6, - 19 MBG, Paragraphen 44, u. 45 HDG). Er ist daher einer Dienstpflichtverletzung gerade im Kernbereich seiner dienstlichen Aufgaben verdächtig und diesbezüglich war auch die negative Vorbildwirkung für von ihm Auszubildende und gegenüber dem anderen Kaderpersonal zu berücksichtigen.

Seitens des Bundesverwaltungsgerichtes bestehen daher keine Zweifel, dass hinreichende Verdachtsgründe für das Vorliegen von schweren Pflichtverletzungen bestehen.

3.3.2. Gefährdung wesentlicher Interessen des Dienstes und des Ansehens des Amtes

Weiters war zu prüfen, ob eine Belassung des BF im Hinblick auf die Art der ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes, insbesondere die Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung, durch seine Belassung im Dienst gefährdet würden.

In ständiger Rechtsprechung hat der Verwaltungsgerichtshof dazu ausgeführt, dass nur schwer wiegende, auf der Hand liegende Interessen der Verwaltung als sachbezogen anerkannt werden können. So kann eine Dienstenthebung zunächst in Betracht kommen, weil das verdächtige Verhalten noch nicht abzugrenzen, aber als schwer wiegend zu vermuten ist. Auch bei geringeren Verdachtsgründen kann aus der konkreten Situation das dienstliche Interesse an der Dienstenthebung begründet sein, z.B. bei denkbarer Verdunkelungsgefahr im Dienst oder schwerer Belastung des Betriebsklimas (VwGH 20.11.2008, 2007/09/0154). Das ist hier der Fall, gerade bei der Ordnungstruppe des Bundesheeres der polizeiähnliche Befugnisse im Innenbereich und im Auslandseinsatz zukommen, kann ein derartiges Auftreten eines Unteroffiziers gegenüber einem Offizier (aber auch umgekehrt) als eine ihrer Art nach schwere Dienstpflichtverletzung angesehen werden. Im Übrigen geht es im vorliegenden Fall - sollte sich der Verdacht bestätigen - nicht um ein einmaliges Vergreifen im Ton in einer emotionalen Situation, sondern ist dieses geeignet die gesamte militärische Hierarchie in Frage zu stellen. Es geht nicht an, dass Unteroffiziere oder Offiziere in einem derartigen Ton und Wortwahl bzw. mit einem derartigen bedrohlichen Gehabe, tatsächliche oder auch vermeintliche Dienstpflichtverletzungen abzustellen versuchen.

Dabei verkennt, dass BVwG nicht, dass im militärischen Dienstbetrieb fallweise ein rauere Umgangston notwendig sein kann (was aber hier nicht der Fall war) und im konkreten Fall (noch) keine gefährliche Drohung im Sinne des StGB vorlag. Die Einstellung bzw. Nichteinleitung des Ermittlungsverfahrens durch die StA, weil kein Verdacht einer Straftat vorliegt, macht die Dienstenthebung nicht unzulässig, wenn die Voraussetzungen des § 40 Abs. 1 Z 2 HDG nach wie vor vorliegen. Es besteht keinerlei Bindungswirkung an Entscheidungen der StA, weil es sich beim

Dienstenthebungsverfahren um ein vom einem allfälligen Strafverfahren losgelöste Maßnahme handelt die der vorläufigen Sicherung der im § 40 Abs. 1 Z 2 HDG angeführten Interessen dient. Dabei verkennt, dass BVwG nicht, dass im militärischen Dienstbetrieb fallweise ein rauere Umgangston notwendig sein kann (was aber hier nicht der Fall war) und im konkreten Fall (noch) keine gefährliche Drohung im Sinne des StGB vorlag. Die Einstellung bzw. Nichteinleitung des Ermittlungsverfahrens durch die StA, weil kein Verdacht einer Straftat vorliegt, macht die Dienstenthebung nicht unzulässig, wenn die Voraussetzungen des Paragraph 40, Absatz eins, Ziffer 2, HDG nach wie vor vorliegen. Es besteht keinerlei Bindungswirkung an Entscheidungen der StA, weil es sich beim Dienstenthebungsverfahren um ein vom einem allfälligen Strafverfahren losgelöste Maßnahme handelt die der vorläufigen Sicherung der im Paragraph 40, Absatz eins, Ziffer 2, HDG angeführten Interessen dient.

Zum Verdacht von Dienstpflichtverletzungen treten daher nach § 40 Abs. 1 Z 2 HDG noch besondere Umstände hinzu, die zu einer zumindest vorläufigen negativen Prognose für die weitere dienstliche Tätigkeit (somit zur Annahme der Gefährdung wesentlicher dienstliche Interessen, insbesondere der Disziplin und Ordnung) berechtigen und eine Prävention als notwendig erscheinen lassen sowie geeignet sind das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben massiv zu erschüttern, sollte der BF im Dienst belassen werden. Zum Verdacht von Dienstpflichtverletzungen treten daher nach Paragraph 40, Absatz eins, Ziffer 2, HDG noch besondere Umstände hinzu, die zu einer zumindest vorläufigen negativen Prognose für die weitere dienstliche Tätigkeit (somit zur Annahme der Gefährdung wesentlicher dienstliche Interessen, insbesondere der Disziplin und Ordnung) berechtigen und eine Prävention als notwendig erscheinen lassen sowie geeignet sind das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben massiv zu erschüttern, sollte der BF im Dienst belassen werden.

Der BF hat sich verdächtig gemacht - ohne aufgrund seiner Funktion dazu berufen zu sein oder eine Gefahr vorgelegen wäre - sich in die dienstliche Tätigkeit eines Offiziers eingemischt zu haben und diesen vor dessen Untergebenen in einer Art und Weise gemäßregelt und sich einer unsachlichen Ausdrucksweise bedient zu haben, die jeglichen Respekt und Anstand vermissen hat lassen. Er ist weiter verdächtig den Offizier später (2 Tage danach) noch einmal "besucht" zu haben und ihm unter Verwendung unsachlicher Wortwahl neuerlich respektlos gegenüber getreten zu sein. Selbst wenn, die Kritik in der Sache berechtigt gewesen sein sollte - kann die Art und Weise des Vortrags dieser Kritik, gerade im militärischen Bereich und insbesondere bei der MP - nicht geduldet werden, ohne wesentliche dienstliche Interessen zu beeinträchtigen. Von einem ordnungsgemäß und professionell agierenden Militärpolizisten kann erwartet werden, dass er von ihm wahrgenommene Missstände mündlich oder schriftlich in einem sachlichen Ton meldet sowie die Maßnahmen der zuständigen Vorgesetzten abwartet. Sollte ihm dies nicht als ausreichend erscheinen, hat er bei Gefahr im Verzug selbstständig - unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit und Sachlichkeit - selbst einzuschreiten, andernfalls das mangelhafte Einschreiten der zuständigen Organe an den nächsthöheren Kommandanten zu melden (vgl. § 9 ADV, § 53 BDG). Der BF hat sich verdächtig gemacht - ohne aufgrund seiner Funktion dazu berufen zu sein oder eine Gefahr vorgelegen wäre - sich in die dienstliche Tätigkeit eines Offiziers eingemischt zu haben und diesen vor dessen Untergebenen in einer Art und Weise gemäßregelt und sich einer unsachlichen Ausdrucksweise bedient zu haben, die jeglichen Respekt und Anstand vermissen hat lassen. Er ist weiter verdächtig den Offizier später (2 Tage danach) noch einmal "besucht" zu haben und ihm unter Verwendung unsachlicher Wortwahl neuerlich respektlos gegenüber getreten zu sein. Selbst wenn, die Kritik in der Sache berechtigt gewesen sein sollte - kann die Art und Weise des Vortrags dieser Kritik, gerade im militärischen Bereich und insbesondere bei der MP - nicht geduldet werden, ohne wesentliche dienstliche Interessen zu beeinträchtigen. Von einem ordnungsgemäß und professionell agierenden Militärpolizisten kann erwartet werden, dass er von ihm wahrgenommene Missstände mündlich oder schriftlich in einem sachlichen Ton meldet sowie die Maßnahmen der zuständigen Vorgesetzten abwartet. Sollte ihm dies nicht als ausreichend erscheinen, hat er bei Gefahr im Verzug selbstständig - unter Wahrung der Verhältnismäßigkeit und Sachlichkeit - selbst einzuschreiten, andernfalls das mangelhafte Einschreiten der zuständigen Organe an den nächsthöheren Kommandanten zu melden vergleiche Paragraph 9, ADV, Paragraph 53, BDG).

Die belangte Behörde hat vor diesem Hintergrund überzeugend dargelegt, warum die dem BF vorgeworfenen Handlungen den Verdacht derart schwerer Pflichtverletzungen begründen, dass dieser zur Aufrechterhaltung der Disziplin und Ordnung und anderer wesentlicher Interessen des Dienstes (Vorbildwirkung von Ausbildungspersonal), zumindest vorerst darin gehindert werden muss, weiterhin Dienst zu versehen. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

3.3.3. Keine aufschiebende Wirkung

Die oa. Interessen stehen auch einer aufschiebenden Wirkung der Maßnahmen entgegen, weil sich gerade die begehrte Imdienstbelassung des BF auf das Arbeitsklima und die Disziplin und Ordnung massiv schädlich auswirken würde, während sich die Nachteile des BF in Grenzen halten. Es könnte bei einer Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung - alleine durch die physische Präsenz des BF an der relativ kleinen Dienststelle, an der es mit dem Arbeitsklima ohnehin nicht zum Besten stehen dürfte - zur Beeinflussung von Zeugen (Kursteilnehmer denen er als Ausbilder und XXXXer gegenüberstand) und Kammeraden kommen. Gerade bei Spezialverbänden wie der MP besteht ein starker Korpsgeist, dessen negative Auswirkungen auch das "Zudecken" von tatsächlich begangenen Pflichtverletzungen begünstigen kann, indem zumindest informeller Druck auf Belastungszeugen ausgeübt wird. Eine Belassung im Dienst bei einem Verdacht eines derart ausfälligen Verhalten bzw. Wortwahl ("du klana Gschissana", "klans Orschloch", "du klane Krot", "pass nur auf, sonst passiert da was"; "Du klana Wixa, reiß di zam, sonst bist nimma sicha", "du bist nimma sicha, pass auf, sonst passiert da was") einem Kameraden (und hier sogar einem Ranghöheren) würde, einen schweren Schaden für die Disziplin und Ordnung darstellen.

Der demgegenüber stehende finanzielle Nachteil durch die Kürzung auf zwei Drittel des Monatsbezuges und den Entfall allfälliger Nebengebühren wird durch die eben nicht bestehende Pflicht zur Dienstleistung kompensiert. Dass der BF bei der Truppe schlecht dastehe und allenfalls zumindest psychologisch vorverurteilt werden könnte tritt ebenfalls in den Hintergrund, weil dieses Risiko mit jedem anhängigen Disziplinarverfahren einher geht, demgegenüber aber die klare gesetzliche Determinierung der Dienstenthebung als vorläufige Sicherungsmaßnahme gegenübersteht, bei der es eben lediglich auf einen Verdacht ankommt. Die mögliche Schuld/Unschuld eines Verdächtigen ist dabei überhaupt nicht ins Kalkül zu ziehen, weil eben diese erst im Verfahren zu klären ist und die Unschuldsvermutung gilt.

Die Gefährdung der öffentlichen Interessen und des Ansehen des Amtes liegt auch dann vor, wenn (noch) keine stichhaltigen Belege für die Gefährlichkeit oder ein problematisches Verhalten des Dienstenthobenen vorliegen, weil es bei der Dienstenthebung eben nicht auf Belege (=Beweise) ankommt, sondern lediglich auf nachvollziehbare Anhaltspunkte.

Der BF hat nicht ausreichend dargetan aus welchen tatsächlichen Gründen, im Hinblick auf seine Vermögensverhältnisse der Entfall von 1/3 seiner Bezüge während des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens für ihn einen unverhältnismäßigen Nachteil darstellt und sind die Voraussetzungen für die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung aus den vorliegenden Informationen auch nicht erkennbar. Dem BF bleiben 2/3 seines Monatsbezuges und er hat keine Sorgepflichten.

Ein unverhältnismäßiger Nachteil durch den Vollzug des Dienstenthebungsbescheides kann vor diesem Hintergrund und der dargestellten zwingenden öffentlichen Interessen, vom BVwG nicht erkannt werden. Die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung würde im konkreten Fall genau jene Sicherheits- bzw. öffentliche Interessen zuwiderlaufen, aufgrund deren die Dienstenthebung angeordnet wurde, sodass der Antrag auf aufschiebende Wirkung gem. § 42 Abs. 5 HDG abzuweisen war. Ein unverhältnismäßiger Nachteil durch den Vollzug des Dienstenthebungsbescheides kann vor diesem Hintergrund und der dargestellten zwingenden öffentlichen Interessen, vom BVwG nicht erkannt werden. Die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung würde im konkreten Fall genau jene Sicherheits- bzw. öffentliche Interessen zuwiderlaufen, aufgrund deren die Dienstenthebung angeordnet wurde, sodass der Antrag auf aufschiebende Wirkung gem. Paragraph 42, Absatz 5, HDG abzuweisen war.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die im Punkt II.3.2. zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen und kann jene zu § 30 VwGG (Fassung vor dem 01.01.2014) zur Zu-Nichtzuerkennung der aufschiebenden Wirkung

auch auf das BVwG übertragen werden. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. 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. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die im Punkt römisch zwei.3.2. zitierte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen und kann jene zu Paragraph 30, VwGG (Fassung vor dem 01.01.2014) zur Nichtzuerkennung der aufschiebenden Wirkung auch auf das BVwG übertragen werden. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Ansehen des Amtes, Anstandverletzung, aufschiebende Wirkung -
Entfall, Äußerungen, Beleidigung, Beschimpfung, Betriebsklima,
Dienstenthebung, Dienstpflichtverletzung, Lehrunteroffizier,
Militärpolizei, Respektlosigkeit, Umgangsform, unverhältnismäßiger
Nachteil, Verdachtsgründe, vorläufige Dienstenthebung, wesentliche
Interessen des Dienstes

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2014:W208.2012350.1.00

Zuletzt aktualisiert am

09.02.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at