

(Entscheid der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 27. Januar 1995)

Art. 52 BtG. Vorläufige Dienstenthebung.

Wesen.

Die Massnahme der vorläufigen Dienstenthebung hat nicht den Charakter einer Disziplinarstrafe. Sie soll in erster Linie die Zeitspanne zwischen Entdeckung und disziplinarischer Ahndung einer Dienstpflichtverletzung überbrücken.

Voraussetzungen.

- Sie setzt nicht voraus, dass die ihr zugrundeliegenden Dienstpflichtverletzungen bereits feststehen. Sie kann als vorsorgliche Massnahme getroffen werden, wenn genügend Anhaltspunkte für die behaupteten Dienstpflichtverletzungen bestehen oder wenn hinreichende Gründe für die Befürchtung vorliegen, der Beamte habe noch nicht näher bekannte Dienstpflichtverletzungen begangen.

- Erforderlich ist zusätzlich, dass es mit den dienstlichen Interessen unvereinbar erscheint, den Beamten bis zur Klärung der Vorwürfe im Amt zu belassen. Bei solchen dienstlichen Interessen braucht es sich nicht um eigentliche fachliche Interessen zu handeln, sondern es kann insbesondere auch um das Vertrauen der Vorgesetzten und der Öffentlichkeit in eine rechtmässige und korrekte Erfüllung der öffentlichen Aufgaben gehen.

- Die Wahlbehörde kann die Verfügung aufgrund einer bloss vorläufigen Beurteilung des Sachverhalts ohne weitläufige Beweiserhebungen erlassen (E. 2).

Ermessensspielraum der verfügenden Behörde.

Die Verwaltung hat vor allem die innerbetrieblichen Verhältnisse und die Wahrscheinlichkeit zu würdigen, inwiefern eine Weiterbeschäftigung dem Ansehen der Verwaltung schaden könnte. Es ist ihr hierbei ein grosser Ermessensspielraum einzuräumen. Dies rechtfertigt sich aus der besonderen Eigenart der vorläufigen Dienstenthebung als einer in jeder Beziehung vorläufigen Massnahme, die nichts endgültig regelt oder vorbestimmt.

Art. 52 StF. Suspension d'un fonctionnaire.

Nature.

La mesure de la suspension n'a pas le caractère d'une peine disciplinaire. Elle sert en premier lieu à surmonter le laps de temps qui s'écoule entre la découverte d'une violation des devoirs de service et sa sanction.

Conditions.

- Elle ne présuppose pas que les violations des devoirs de service qui en sont la base aient déjà fait l'objet d'une constatation en bonne et due forme. Elle peut être prise sous la forme d'une mesure provisionnelle lorsqu'il existe des indices suffisants des violations alléguées des devoirs de service ou si des motifs suffisants font craindre que le fonctionnaire n'ait commis des violations des devoirs de service encore inconnues.

- Il est en outre nécessaire qu'il paraisse incompatible avec les intérêts du service de laisser le fonctionnaire à son poste jusqu'à éclaircissement des reproches formulés à son égard. Les intérêts du service ainsi compris ne doivent pas forcément relever de la matière propre, mais peuvent notamment toucher la confiance des supérieurs et du public dans l'accomplissement légal et correct des tâches publiques.

- L'autorité peut prononcer sa décision sur la base d'une appréciation seulement provisoire de l'état de fait, sans une administration étendue des preuves (consid. 2).

Liberté d'appréciation de l'autorité de décision.

L'administration doit surtout apprécier les conditions internes du service et le degré de vraisemblance du risque que le maintien du fonctionnaire à son poste ne nuise à l'autorité de l'administration. Elle jouit en la matière d'un large pouvoir d'appréciation, justifié par la nature particulière de la suspension qui constitue une mesure en tous points provisoire, qui ne règle rien définitivement ni ne préjuge de rien.

Art. 52 OF. Esonero provvisorio dal servizio.

Entità.

La misura dell'esonero provvisorio dal servizio non ha carattere di sanzione disciplinare. Essa deve in primo luogo superare il periodo di tempo che intercorre tra scoperta e punizione disciplinare di una violazione degli obblighi di servizio.

Premesse.

- Essa non avviene sulla premessa che le violazioni degli obblighi di servizio siano ormai accertate. Essa può essere presa come misura precauzionale ove siano dati sufficienti indizi per le violazioni degli obblighi di servizio affermati oppure esistano motivi sufficienti per temere che il funzionario abbia commesso violazioni degli obblighi di servizio non ancora meglio conosciute.

- È inoltre richiesto che abbia ad essere inconciliabile con gli interessi di servizio lasciare il funzionario in servizio fino a che saranno chiarite le censure mossegli. Gli interessi di servizio non devono necessariamente essere veri e propri interessi di specializzazione, bensì può trattarsi anche segnatamente della fiducia del superiore e dell'opinione pubblica in un adempimento legale e corretto dei compiti pubblici.

- L'autorità di nomina può emanare la decisione sulla base di una valutazione soltanto provvisoria dei fatti, senza rilevamento più ampio delle prove (consid. 2).

Libertà d'apprezzamento dell'autorità di decisione.

All'amministrazione spetta valutare soprattutto le condizioni interne al servizio e la probabilità a sapere in quale misura potrebbe danneggiare l'immagine dell'amministrazione continuare a impiegare l'agente. A questo proposito occorre riconoscere all'autorità di decisione un'ampia libertà d'apprezzamento. Siffatto modo d'agire è giustificato dalla peculiarità dell'esonero provvisorio dal servizio in quanto misura temporanea, sotto ogni aspetto, che nulla disciplina o prefigura definitivamente.

Zusammenfassung des Sachverhalts:

A. X trat am 1. Oktober 1977 in den Bundesdienst ein und ist heute Beamter in der 23. Besoldungsklasse. Das Eidgenössische Departement Y erhob am 27. Januar 1994 gegen X und dessen Vorgesetzten Strafanzeige wegen Veruntreuung, eventuell Diebstahl beziehungsweise Begünstigung. Die Strafuntersuchung ist noch nicht abgeschlossen. Am 10. Februar 1994 ordnete der Generalsekretär des Eidgenössischen Departementes Y eine Administrativuntersuchung gegen X an. Gestützt auf den Untersuchungsbericht wurde am 26. April 1994 gegen X ein beamtenrechtliches Disziplinarverfahren eingeleitet. Der Disziplinarentscheid der zuständigen Behörde steht noch aus.

B. Ende September 1994 wurde dem Vertreter von X im Sinne der Gewährung des rechtlichen Gehörs der Entwurf für eine Verfügung betreffend vorläufige Dienstenthebung gemäss Art. 52 des Beamtengesetzes vom 30. Juni 1927 (BtG, SR 172.221.10) zugestellt. Der Vertreter von X widersetzte sich in seiner Stellungnahme vom Oktober 1994 einer solchen Massnahme. Mit Verfügung vom 7. Oktober 1994 enthub das Eidgenössische Departement Y X gestützt auf Art. 52 BtG mit Wirkung ab 17. Oktober 1994 (Arbeitsbeginn nach Ferienende) bis zur Ausfällung des Entscheides im laufenden Disziplinarverfahren von seinem Amt. Unter Androhung entsprechender Sanktionen bei Nichtbeachten wurde X untersagt, ohne vorgängige Einwilligung des Generalsekretärs des Eidgenössischen Departementes Y, die Amtsräume zu betreten. X wurde angehalten, nach Ferienende binnen einer Woche, spätestens bis am 21. Oktober 1994, und nach vorheriger Terminabsprache mit dem Stellvertretenden Direktor des Amtes Z, die Aktenübergabe (laufende Geschäfte) nach dessen Weisungen vorzunehmen. Die Bruttobesoldung von X, exklusive Ortszuschlag und weiteren Zulagen, wurde ab 17. Oktober 1994 um 20% gekürzt. Schliesslich wurde der Einreichung einer allfälligen Beschwerde gegen die Verfügung die aufschiebende Wirkung entzogen.

C. Gegen diese Verfügung liess X durch seinen Anwalt form- und fristgerecht bei der Eidgenössischen Personalrekurskommission Beschwerde einreichen mit den Anträgen, die angefochtene Verfügung aufzuheben und der Beschwerde aufschiebende Wirkung zu erteilen.

Ein vom Beschwerdeführer am 17. November 1994 gestelltes Gesuch um Erlass einer superprovisorischen Massnahme in bezug auf die aufschiebende Wirkung wies der Präsident der Eidgenössischen Personalrekurskommission am 23. November 1994 im Sinne einer verfahrensleitenden, nicht selbständig durch Verwaltungsgerichtsbeschwerde anfechtbaren Anordnung ab.

Das Eidgenössische Departement Y schliesst in seiner Vernehmlassung vom 6. Dezember 1994 auf Abweisung der Beschwerde und des Antrags auf Erteilung der aufschiebenden Wirkung.

Aus den Erwägungen:

1. Die Eidgenössische Personalrekurskommission ist auf dem Gebiete des Dienstverhältnisses von Bundesbeamten unter anderem Rechtsmittelinstanz für Beschwerden gegen erstinstanzliche Verfügungen der Departemente, soweit (letztlich) die Verwaltungsgerichtsbeschwerde ans Bundesgericht offensteht (Art. 58 Abs. 2 Bst. b Ziff. 3 BtG). Dies ist vorliegend zu bejahen (vgl. BGE 104 Ib 130 E. 1).

2. Gemäss Art. 52 Abs. 1 BtG kann die zuständige Amtsstelle, wenn dienstliche Gründe es als notwendig erscheinen lassen, im Sinne einer vorsorglichen Massnahme die sofortige Enthebung des Beamten vom Dienste verfügen. Zugleich können Besoldung, Ortszuschlag und Zulagen gekürzt oder entzogen, nicht aber das Versicherungsverhältnis aufgehoben werden. Die Massnahme hat nicht den Charakter einer Disziplinarstrafe; sie soll in erster Linie die Zeitspanne zwischen Entdeckung und disziplinarischer Ahndung einer Dienstpflichtverletzung überbrücken (Strauss Max, Die vorläufige Dienstenthebung nach Art. 52 BtG, Zentralblatt für Staats- und Gemeindeverwaltung [ZBl] 46/1945, S. 275 f.). Die vorläufige Dienstenthebung setzt nicht voraus, dass die ihr zugrundeliegenden Dienstpflichtverletzungen bereits feststehen. Sie kann als vorsorgliche Massnahme getroffen werden, wenn genügend Anhaltspunkte für die behaupteten Dienstpflichtverletzungen bestehen oder wenn hinreichende Gründe für die Befürchtung vorliegen, der Beamte habe noch nicht näher bekannte Dienstpflichtverletzungen begangen. Erforderlich ist zusätzlich, dass es mit den dienstlichen Interessen unvereinbar erscheint, den Beamten bis zur Klärung der Vorwürfe im Amt zu belassen (VPB 58.9, S. 84). Bei solchen dienstlichen Interessen braucht es sich dabei nicht um eigentliche fachliche Interessen zu handeln, sondern es kann insbesondere auch um das Vertrauen der Vorgesetzten und der Öffentlichkeit in eine rechtmässige und korrekte Erfüllung der öffentlichen Aufgaben gehen (vgl. VPB 53.20, S. 141; Grisel André, Traité de droit administratif, Bd. I, S. 509). Die Wahlbehörde kann die Verfügung aufgrund einer bloss vorläufigen Beurteilung des Sachverhalts ohne weitläufige Beweiserhebungen erlassen. Sie hat dabei vor allem die innerbetrieblichen Verhältnisse und die Wahrscheinlichkeit zu würdigen, inwiefern eine Weiterbeschäftigung dem Ansehen der Verwaltung schaden könnte. Es ist ihr hierbei ein grosser Ermessensspielraum einzuräumen. Dies rechtfertigt sich aus der besonderen Eigenart der vorläufigen Dienstenthebung als einer in jeder Beziehung vorläufigen Massnahme, die nichts endgültig regelt oder vorbestimmt (Schroff Hermann / Gerber David, Die Beendigung des Dienstverhältnisses in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, S. 188 f., Rz. 310 mit weiteren Hinweisen).

a. (...)

b. In der Begründung seiner Beschwerde macht der Beschwerdeführer geltend, das Eidgenössische Departement Y habe mit der angefochtenen Verfügung Bundesrecht verletzt, und zwar sowohl durch Überschreitung beziehungsweise Missbrauch des ihm zustehenden Ermessens (Art. 49 Bst. a VwVG) wie auch durch unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts (Art. 49 Bst. b VwVG). Den Beschwerdegrund der Unangemessenheit (Art. 49 Bst. c VwVG) bringt der Beschwerdeführer nicht vor, obschon angesichts der uneingeschränkten Kognition der Eidgenössischen Personalrekurskommission an sich auch diese

Rüge zulässig wäre.

aa. Wenn sich der Beschwerdeführer gemäss seiner eigenen Aussage auch bewusst ist, dass die Ermittlung des rechtserheblichen Sachverhalts im Hinblick auf eine allfällige Disziplinierung nicht Gegenstand dieses Verfahrens ist, so behandelt er dessen ungeachtet in den Ziff. 2.3 bis 2.7 der Beschwerdeschrift eingehend das laufende Disziplinarverfahren. Insoweit es um die Ermittlung des für das vorliegende Verfahren massgebenden Sachverhalts geht, den die Wahlbehörde, wie erwähnt, aufgrund einer bloss vorläufigen Beurteilung feststellen kann, geht der Vorwurf der Unvollständigkeit und Einseitigkeit jedenfalls fehl. Dass die obersten Vorgesetzten des Beschwerdeführers in der laufenden Disziplinaruntersuchung offenbar (noch) nicht zu Worte kamen, ändert daran nichts.

Denn die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Tatbestände stehen zumindest in ihren Grundzügen fest. Dass deren disziplinarrechtliche Wertung und Gewichtung zwischen dem Beschwerdeführer und der verfügenden Instanz völlig kontrovers ist, erstaunt weiter nicht und spielt für dieses Verfahren, das den Disziplinarentscheid nicht vorwegnehmen kann, keine entscheidende Rolle. Da bereits die verfügende Instanz ihren Entscheid betreffend vorläufige Dienstenthebung ohne weitläufige Beweiserhebungen treffen darf, sieht sich die Eidgenössische Personalrekurskommission als Beschwerdeinstanz um so weniger veranlasst, ihrerseits Zeugeneinvernahmen anzuordnen. Auf die Abnahme entsprechender, namentlich in der Vernehmlassung des Eidgenössischen Departementes Y genannter Beweismittel wird daher verzichtet.

bb. Der Beschwerdeführer rügt weiter, die angefochtene Verfügung stelle eine klare Verletzung von Bundesrecht dar, indem die sofortige vorläufige Dienstenthebung ohne Vorliegen dienstlicher Gründe oder ausserordentlicher Umstände erfolgt sei und das widersprüchliche Verhalten der Bundesbehörden die getroffene Massnahme nicht rechtfertige. Auch die dienstlichen Bedürfnisse verlangten diese einschneidende Massnahme nicht. Durch die vorläufige Dienstenthebung entstehe dem Bund überdies ein beträchtlicher Schaden, indem eine grosse Anzahl von Projekten, die vom Beschwerdeführer betreut würden, mit grossem finanziellem Schaden ruhen müssten, weil nur der Beschwerdeführer mit der komplexen Materie vertraut sei. Die Vorinstanz habe keine Interessenabwägung vorgenommen und ihr Ermessen missbräuchlich und nicht pflichtgemäss ausgeübt.

Diese Vorbringen schlagen nicht durch. Das Eidgenössische Departement Y kann sich durchaus auf das Vorhandensein berechtigter dienstlicher Gründe berufen. So geht aus den vorhandenen Akten deutlich hervor, dass das Betriebsklima im Amt Z wie auch das Vertrauensverhältnis zwischen Vorgesetzten des Beschwerdeführers erheblich gestört sind und dass dies zu einem bedeutenden Teil auf die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verstösse gegen die Beamtenpflichten und dessen Verhalten zurückzuführen ist. Dass die verfügende Instanz die vorläufige Dienstenthebung des Beschwerdeführers im Bewusstsein um die Tragweite einer solchen Massnahme erst zu einem relativ späten Zeitpunkt aussprach, darf nicht zum Schluss verleiten, diese sei nicht mehr notwendig. Es ist dem Eidgenössischen Departement Y zuzubilligen, dass es vorerst noch von einer solchen Massnahme absah in der Annahme, die dem Beschwerdeführer vorgeworfenen Verfehlungen seien amtsintern und amtsextern nur einem beschränkten Kreis von Personen bekannt, und in der Hoffnung, die im Amt Z vorherrschenden Spannungen könnten abgebaut werden. Dass die Vorinstanz dann anfangs Oktober 1994 dennoch zu dieser Massnahme griff, nachdem die Situation insofern eskaliert hatte, als einerseits die Vorkommnisse Ende September 1994 den Gang in die Öffentlichkeit gefunden und andererseits der Vertrauensschwund sowie die Störung der Betriebsabläufe und die Spannungen in der Verwaltung offenbar zugenommen hatten, lässt sich nachvollziehen. In die Würdigung der verwaltungsexternen Situation durfte dabei insbesondere die Sorge um das Ansehen des Bundes und um die Integrität der Verwaltung einbezogen werden. (...)

Hinsichtlich der verwaltungsinternen Lage ist es in erster Linie an der Verwaltung selbst zu erlassen, wie stark das Betriebsklima belastet und wie schwer der Lauf der Geschäfte durch amtsinterne Spannungen gestört ist. Bei der Prüfung von Problemen der betriebsinternen Zusammenarbeit legt sich die Eidgenössische Personalrekurskommission daher selbst unter dem Gesichtswinkel der Angemessenheit eine gewisse Zurückhaltung auf und setzt im Zweifel nicht ihr eigenes Ermessen anstelle jenes der Vorinstanz. Der Schluss des Eidgenössischen Departementes Y, im ausgesprochenen Zeitpunkt sei eine vorläufige Dienstenthebung des Beschwerdeführers im Interesse des ungestörten Verwaltungsablaufs nicht mehr zu vermeiden gewesen, lag jedenfalls innerhalb des Ermessensspielraums, welcher der Verwaltung bei einem solchen Entscheid einzuräumen ist.

Auch aus dem Einwand, dem Bund entstehe durch die verfügte Massnahme ein grosser Schaden, kann der Beschwerdeführer nichts für sich ableiten. Denn einerseits liegt es vorab am Eidgenössischen Departement Y selbst, allfällige nachteilige Konsequenzen zu tragen bzw. dafür zu sorgen, unangenehme Folgen in Grenzen zu halten. Die Tatsache, dass die Vorinstanz ungeachtet der dadurch entstehenden betrieblichen Auswirkungen und der prekären personellen Situation den Beschwerdeführer vorläufig des Amtes enthob, deutet darauf hin, dass sie nur deshalb zu dieser Massnahme schritt, weil es aus ihrer Sicht einfach nicht mehr anders ging. Andererseits macht das Eidgenössische Departement Y in der Vernehmlassung zu Recht geltend, dass ein Schaden dem Bund auch dann entstünde, wenn ein Bediensteter, gegen den ein Disziplinarverfahren läuft, weiterhin über staatliche Aufträge verhandle und gerade das Verhalten in diesem Tätigkeitsbereich unter anderem Gegenstand der Disziplinaruntersuchung bilde. Schliesslich kann auch nicht gesagt werden, der Beschwerdeführer sei Opfer widersprüchlichen Verhaltens der Bundesbehörden gewesen. Ein gewisses widersprüchliches Vorgehen insbesondere beim Vollzug der angefochtenen Verfügung ist zwar nicht zu verkennen, doch ist dies vorab auf ein recht eigenmächtiges Gebaren seitens des Stellvertretenden Amtsdirektors zurückzuführen, welches seinerseits das im Amt und gegenüber dem Generalsekretär des Eidgenössischen Departementes Y herrschende gestörte Vertrauensverhältnis widerspiegelt. Dass die eigentlichen Entscheidungsträger, der Direktor des Amtes Z und der Generalsekretär des Eidgenössischen Departementes Y, Anordnungen trafen, die sich widersprechen, vermag der Beschwerdeführer dagegen nicht zu belegen.

c. Die Vorinstanz hat von der ihr im Zusammenhang mit einer vorläufigen Dienstenthebung nach Art. 52 Abs. 1 BtG eingeräumten Möglichkeit Gebrauch gemacht und dem Beschwerdeführer die Bruttobesoldung, exklusive Ortszuschlag und anderweitige Zulagen, ab 17. Oktober 1994 um 20% gekürzt.

In der Beschwerdeschrift bringt der Beschwerdeführer gegen diese Massnahme sinngemäss lediglich vor, sie stelle für ihn eine unnötige soziale Härte dar und verletze den Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Dass dem nicht so ist, hat das Eidgenössische Departement Y im angefochtenen Entscheid mit genügend Klarheit dargetan. So ist die vorläufige Dienstenthebung keineswegs unverschuldet erfolgt und ist das Ausmass der Kürzung der Bezüge offenbar einlässlich erwogen und unter Berücksichtigung des Existenzbedarfs des Bediensteten sowie in Anwendung von Art. 65 der Beamtenordnung 1 im Einvernehmen mit dem Eidgenössischen Finanzdepartement ausgesprochen worden. Die Vorinstanz hat in ihrem Entscheid insbesondere auch die Einwände widerlegt, die der Vertreter des Beschwerdeführers in seiner Eingabe vom 4. Oktober 1994 gegen die Kürzung der

Bezüge vorgebracht hat. Bei einer Kürzung der aktuellen Jahresbesoldung von Fr. 114 660.- um Fr. 22 932.- auf Fr. 91 728.- verbleiben dem Beschwerdeführer pro Monat immer noch brutto Fr. 7 056.- (statt Fr. 8820.-) plus ein unveränderter Ortszuschlag von Fr. 396.50 und unveränderte Familien- beziehungsweise Kinderzulagen von insgesamt Fr. 516.55. Die verfügte Besoldungskürzung kann in

Anbetracht der Befristung der Massnahme nicht als unnötige soziale Härte für den Beschwerdeführer und seine Familie bezeichnet werden und liegt noch im Rahmen dessen, was als pflichtgemässe Ermessensausübung durch die Verwaltung betrachtet werden darf. Erweist sich die vorläufige Dienstenthebung in der Folge als nicht gerechtfertigt, so ist dem Beschwerdeführer gemäss Art. 52 Abs. 2 BtG auch die vorübergehend entzogene Besoldung nachzuzahlen.

d. Die vom Eidgenössischen Departement Y gegenüber dem Beschwerdeführer verfügte vorläufige Dienstenthebung mit Besoldungskürzung verletzte somit weder Bundesrecht noch war sie unangemessen. Die Beschwerde ist daher als unbegründet abzuweisen. Die Vorinstanz ist indes verpflichtet, die Entwicklung der Situation aufmerksam zu verfolgen und den Beschwerdeführer sofort in den Dienst zurückzurufen, sofern die weitere Abklärung der Vorwürfe ergeben sollte, dass die Voraussetzungen für die vorsorgliche Massnahme nicht mehr bestehen. Das wäre insbesondere dann der Fall, wenn sich aufgrund der in der Zwischenzeit gewonnenen Erkenntnisse ergeben sollte, dass im Disziplinarverfahren jene Massnahmen nicht in Betracht kommen werden, die in ihrer Wirkung der vorläufigen Dienstenthebung gleichkommen (vgl. Strauss, a. a. O., S. 279).

3. Mit dem Entscheid in der Sache selbst wird der Antrag des Beschwerdeführers, es sei der Beschwerde aufschiebende Wirkung zu erteilen beziehungsweise richtigerweise, es sei die von der Vorinstanz entzogene aufschiebende Wirkung wiederherzustellen, hinfällig. Die Eidgenössische Personalrekurskommission beziehungsweise deren Präsident ist diesbezüglich zum Schluss gelangt, im vorliegenden Fall sei es ausnahmsweise zweckmässiger, nach Eingang der Vernehmlassung des Eidgenössischen Departementes Y möglichst umgehend direkt über den Hauptantrag des Beschwerdeführers statt vorgängig zuerst in einem selbständig anfechtbaren Zwischenentscheid über das Gesuch betreffend Erlass einer vorsorglichen Massnahme im Sinne von Art. 55 Abs. 3 VwVG zu befinden. Denn einerseits geht es bei der Dienstenthebung im Sinne von Art. 52 BtG ebenfalls um eine ohne weitläufige Beweiserhebungen zu treffende vorläufige Massnahme, bei der nichts präjudiziert wird, sondern sich alles wieder rückgängig machen lässt und deren vermögensrechtliche Wirkungen jederzeit wieder ausgeglichen werden können. Andererseits stand dem Entzug der aufschiebenden Wirkung durch die Vorinstanz auch Art. 55 Abs. 2 VwVG nicht im Wege, ging es doch bei der verfügten Besoldungskürzung nicht um eine Geldleistung, das heisst eine Geldzahlungspflicht des Adressaten (vgl. Kötz Alfred / Häner Isabelle, *Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes*, S. 168, Rz. 280).

Dokumente der PRK