

(Entscheidung der Eidgenössischen Personalrekurskommission vom 12. Februar 1996)

Art. 31 Abs. 1 Ziff. 5 BtG. Strafweise Versetzung im Dienst und Rückversetzung im Amt.

- Disziplinar massnahmen dürfen erst nach vorausgegangener Untersuchung ausgesprochen werden (Art. 32 Abs. 1 BtG). Zeugeneinvernahmen sind im Verwaltungsverfahren nur dann anzuordnen, wenn sich ein Sachverhalt auf andere Weise nicht hinreichend abklären lässt (Art. 14 Abs. 1 VwVG, E. 2).
- Der Beamte hat sich gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern höflich und taktvoll zu benehmen (Art. 24 Abs. 2 BtG). Gegen diese Dienstpflicht verstösst ein Verhalten, durch welches Dritte sexuell belästigt werden, und zwar bereits dann, wenn der Autor weiss oder wissen muss, dass seine verbale Äusserungen für das Opfer unerwünscht sind (E. 3).
- Nach den Vorschriften B 33 der Generaldirektion PTT für die Poststellen über die Kassen- und Rechnungsführung sowie die Verkehrsstatistik sind Geldbeträge und Wertzeichen grundsätzlich von Hand zu Hand zu übergeben und vom Übernehmenden sofort anzuerkennen. Diese Vorschriften sind genau zu befolgen (E. 4).
- Die Disziplinar massnahme der strafweisen Versetzung im Dienst oder der Rückversetzung im Amt ist zu ergreifen, wenn das Vertrauen des Staates in den Beamten schwerwiegend erschüttert oder zerstört ist (E. 11).
- Im Verfahren vor der Personalrekurskommission werden keine Kosten erhoben, es sei denn, es handle sich um eine mutwillig oder leichtfertig erhobene Beschwerde, oder der Beschwerdeführer habe mutwillig oder leichtfertig zusätzliche Verfahrenskosten verursacht (E. 12).

Art. 31 al. 1 ch. 5 StF. Déplacement disciplinaire et rétrogradation.

- Les mesures disciplinaires ne peuvent être prononcées qu'après enquête (Art. 32 al. 1 StF). En procédure administrative, l'audition de témoins ne peut être ordonnée que si les faits ne peuvent pas être suffisamment élucidés d'une autre façon (Art. 14 al. 1 PA, consid. 2).
- Le fonctionnaire a le devoir de se comporter avec tact et politesse envers ses supérieurs et ses collaborateurs (Art. 24 al. 2 StF). Constitute une violation de ce devoir de service le comportement consistant à harceler sexuellement des tiers; ce fait est déjà réalisé lorsque l'auteur sait ou doit savoir que ses propos sont indésirables pour la victime (consid. 3).
- D'après les prescriptions B 33 de la Direction générale des PTT pour les offices de poste concernant la tenue des caisses, la comptabilité et la statistique du trafic, les sommes d'argent et les estampilles seront en principe remises de la main à la main et vérifiées immédiatement par le preneur. Ces prescriptions doivent être suivies avec exactitude (consid. 4).
- La mesure disciplinaire du déplacement disciplinaire ou de la rétrogradation d'un fonctionnaire est prononcée lorsque la confiance que l'autorité a placée en lui est fortement ébranlée ou détruite (consid. 11).
- Dans la procédure devant la Commission fédérale de recours en matière de personnel fédéral, il n'est pas perçu de frais de procédure à moins qu'il s'agisse d'un recours interjeté par témérité ou à la légère, ou que le recourant ait occasionné par témérité ou à la légère des frais de procédure supplémentaires (consid. 12).

Art. 31 cpv. 1 n. 5 OF. Trasferimento disciplinare nel servizio e retrogradazione.

- Nessuna misura disciplinare può essere pronunciata senza inchiesta preliminare (art. 32 cpv. 1 OF). In procedura amministrativa, l'audizione dei testimoni può essere ordinata soltanto ove i fatti non possano essere sufficientemente chiariti in altro modo (art. 14 cpv. 1 PA, consid. 2).
- Il funzionario deve comportarsi con tatto e cortesia rispetto ai superiori e collaboratori (art. 32 cpv. 1 OF). Costituisce violazione di questo obbligo di servizio il comportamento consistente a sottoporre persone terze a molestie sessuali; la fattispecie è attuata già quando l'autore sa o deve sapere che le espressioni verbali sono dalla vittima indesiderate (consid. 3).
- Secondo le prescrizioni B 33 della Direzione generale delle PTT per gli uffici postali, concernenti la tenuta delle casse, la contabilità nonché la statistica del traffico, le somme di denaro e i valori sono in principio da rimettere in mano propria e immediatamente verificati dal destinatario. Tali prescrizioni vanno seguite alla lettera (consid. 4).
- La misura del trasferimento disciplinare o della retrogradazione di un funzionario è pronunciata quando la fiducia dello Stato nel funzionario sia fortemente scossa o distrutta (consid. 11).
- Nella procedura davanti la Commissione di ricorso in materia di personale federale non vengono rimosse spese di procedura, a meno che si tratti di ricorso temerario o superficiale o che il ricorrente abbia causato spese di procedura supplementari, agendo per temerarietà o leggerezza (consid. 12).

Zusammenfassung des Sachverhalts:

A. X war seit März 1990 Amtsleiter eines Postamtes. Mit Schreiben vom 12. November 1993 wandten sich zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Postamtes an die Kreispostdirektion (KPD) und erhoben zahlreiche Vorwürfe gegen den Amtsleiter. Geltend gemacht wurde unter anderem, der Amtsleiter habe Mitarbeiterinnen durch verbale Äusserungen sexuell belästigt und er habe durch Manipulationen in den Kassenabrechnungen einen mutmasslichen Kassenfehlbetrag auf die Betriebsassistenten-Lehrtochter abschieben wollen. Mit Verfügung vom 2. Februar 1994 ordnete die KPD an, dass X auf den 7. März 1994 strafweise wegversetzt und zum Betriebssekretär 12 rückversetzt werde, unter Reduktion der Besoldung auf das Maximum der 12. Besoldungsklasse und unter Entzug der Umzugskosten. Hinsichtlich der Versetzung wurde einer allfälligen Beschwerde die aufschiebende Wirkung entzogen, welche vom Präsidenten der Eidgenössischen Personalrekurskommission (PRK) auf Antrag von X mit Zwischenentscheid vom 6. Mai 1994 wiederhergestellt wurde.

B. Mit Entscheid vom 13. Februar 1995 wies die Generaldirektion PTT die Beschwerde von X gegen die Disziplinarverfügung der KPD ab. Sie erachtete insbesondere als erwiesen, dass X gegenüber drei Mitarbeiterinnen des Postamtes bewusst und wiederholt sexuelle Anspielungen gemacht und damit seine Dienstpflichten als Vorgesetzter in nicht leicht zu nehmender Weise verletzt habe. Er habe sodann der Sekretärin der Kirchenpflege einen Schlüssel des Postamtes ausgehändigt, damit diese gelegentlich und unbeaufsichtigt in seinem Büro arbeiten erledigen können. Er habe damit die massgebenden Sicherheitsbestimmungen verletzt. Weiter habe er gegen Ende November 1993 seinen persönlichen Schlüssel zum Posteingang vermisst, ohne umgehend die in diesem Zusammenhang vorgeschriebenen Sicherheitsmassnahmen zu ergreifen. Ausserdem habe X am 24. Juni 1993 durch Manipulationen in den Kassenabrechnungen einen mutmasslichen Fehlbetrag von Fr. 1000.- in seiner Kasse auf die Lehrtochter abschieben wollen. Im Oktober 1993 habe er zwei Mitarbeiterinnen gebeten, ihm vom Betrag von jeweils Fr. 500.- für gute Leistungen je Fr. 200.- zurückzugeben, um damit den durch eine Werbeveranstaltung erlittenen Verlust zu reduzieren. Er habe weiter verschiedene Überzeiten für Tätigkeiten notiert, die er in Tat und Wahrheit während der ordentlichen Arbeitszeit ausgeführt habe. Zwar habe er gesamthaft nicht mehr als die effektiv geleistete Arbeitszeit aufgeschrieben, er habe aber wiederholt gegen die Vorschriften und Weisungen über die korrekte Erfassung der Arbeitszeit verstossen. X sei nebenamtlich als Kassier der Kirchenpflege tätig gewesen, ohne dass er hierfür die Bewilligung der vorgesetzten Stelle eingeholt habe. Auch habe er gegenüber der KPD vorgegeben, einen im Postamt eingesetzten Personalcomputer auf eigene Kosten angeschafft zu haben, um dadurch eine Kostenbeteiligung der PTT zu erhalten. Tatsächlich sei der Computer aber von der Kirchgemeinde bezahlt worden. Bei Kenntnis der Eigentumsverhältnisse hätten die PTT keinen Beitrag geleistet. X seien auch einzelne Mängel in der Personalführung vorzuwerfen, auch wenn er im Verkehr mit Kunden grundsätzlich gute Arbeit geleistet habe.

C. X erhob am 16. März 1995 Beschwerde bei der PRK mit dem Antrag, der Entscheid der Generaldirektion PTT vom 13. Februar 1995 sowie die Disziplinarverfügung der KPD vom 2. Februar 1994 seien aufzuheben. Eventuell sei als Disziplinar-massnahme ein Verweis auszusprechen. Die Generaldirektion PTT beantragte in ihrer Vernehmlassung vom 8. Mai 1995 die Abweisung der Beschwerde.

D. Im Verfahren vor der PRK wurden am 6. September 1995 sowie am 25. September 1995 Zeugeneinvernahmen zu den Vorwürfen der sexuellen Belästigung von Mitarbeiterinnen beziehungsweise der Manipulation bei den Kassenabrechnungen durchgeführt. Desgleichen fand am 6. September 1995 eine Instruktionsverhandlung statt, welche die Vorwürfe betreffend die sexuelle Belästigung und die Kassenführung zum Gegenstand hatte. Der Beschwerdeführer und die Generaldirektion PTT erhielten Gelegenheit, schriftlich zum Beweisergebnis Stellung zu nehmen.

Aus den Erwägungen:

2.a.aa. Disziplinar-massnahmen dürfen erst nach vorausgegangener Untersuchung ausgesprochen werden (Art. 32 Abs. 1 des Beamten-gesetzes vom 30. Juni 1927 [BtG], RS 172.221.10). Dem Beamten ist von der gegen ihn erhobenen Anschuldigung und von den Akten, auf welche die Disziplinarverfügung gestützt werden soll, Kenntnis zu geben. Er soll in ausreichendem Mass Gelegenheit zur Äusserung, zur Ergänzung der Untersuchung und zur Verteidigung erhalten (Art. 32 Abs. 2 BtG). Soweit das Beamten-gesetz keine besonderen Bestimmungen enthält, richtet sich das Disziplinarverfahren nach den allgemeinen Bestimmungen des Verwaltungsverfahrensgesetzes und den ergänzenden Bestimmungen (Art. 32 Abs. 4 BtG).

Die Beamtenordnung (2) vom 15. März 1993 (BO [2], SR 172.221.102), die für die Beamten der PTT und SBB gilt, enthält ausführende Bestimmungen über die Disziplinarordnung und das Disziplinarverfahren. Gemäss Art. 30 Abs. 1 BO (2) ist dem Beamten die Einleitung der Disziplinaruntersuchung unter Bezeichnung der ihm zur Last gelegten Verletzung der Dienstpflicht zu eröffnen. Er ist anzuhören und soll Gelegenheit erhalten, alle zu seinen Gunsten sprechenden Tatsachen vorzubringen. Gemäss Art. 30 Abs. 2 BO (2) sind die Einvernahme des Beschuldigten und die Äusserungen von Zeugen und Sachverständigen grundsätzlich zu protokollieren. Betrachtet die zuständige Disziplinarinstanz die Untersuchung als abgeschlossen, so setzt sie den Beschuldigten vom Ergebnis in Kenntnis (Art. 31 Abs. 1 BO [2]). Die Disziplinarverfügung enthält den Tatbestand, die rechtlichen Erwägungen, die Disziplinar-massnahme und die Rechtsmittelbelehrung (Art. 32 Abs. 1 BO [2]). Im übrigen wird in der Beamtenordnung (2) - gleich wie im Beamten-gesetz - auf die allgemeinen Vorschriften über das Verwaltungsverfahren verwiesen (Art. 33 BO [2]).

bb. Art. 12 VwVG bestimmt, dass die Behörde den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt. Geregelt werden zudem die im Verwaltungsverfahren zulässigen Beweismittel. In Betracht kommen Urkunden, Auskünfte der Parteien, Auskünfte oder Zeugnis von Drittpersonen, Augenschein sowie Gutachten von Sachverständigen. Art. 14 Abs. 1 VwVG legt für die Zeugeneinvernahmen fest, dass diese im Verwaltungsverfahren nur dann anzuordnen sind, wenn sich ein Sachverhalt auf andere Weise nicht hinreichend abklären lässt (vgl. Alfred Kölz / Isabelle Häner, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsrechtspflege des Bundes, Zürich 1993, Rz. 121; VPB 56 [1992] Nr. 3 E. 5.5 mit Hinweisen). Die Einvernahme von Zeugen kann in diesem Fall vom Bundesrat und seinen Departementen, von der Justizabteilung des Eidgenössischen Justiz- und Polizeidepartements (heute: Bundesamt für Justiz) sowie von den eidgenössischen Rekurs- und Schiedskommissionen angeordnet werden. Die Generaldirektion PTT ist in Art. 14 Abs. 1 VwVG nicht genannt. Das ist indes ohne Belang. Wäre im Disziplinar- beziehungsweise im Beschwerdeverfahren vor der Generaldirektion PTT die Einvernahme von Zeugen erforderlich gewesen, so wäre sie von einer Behörde gemäss Art. 14 Abs. 1 Bst. a oder b VwVG anzuordnen gewesen.

b.aa. Der Beschwerdeführer macht zu Unrecht geltend, das durchgeführte Disziplinarverfahren genüge diesen Bestimmungen nicht. Der Beschwerdeführer wurde von der KPD vorerst zu den Vorwürfen befragt, welche die zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Schreiben vom 12. November 1993 erhoben hatten und über welche die KPD mit sieben dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am 9. Dezember 1993 eine Besprechung durchgeführt hatte. Das Ergebnis dieser Besprechung war in einer Aktennotiz vom 13. Dezember 1993 festgehalten worden. Nach dieser Befragung wurde dem Beschwerdeführer unter Bezeichnung der ihm zur Last gelegten Verfehlungen eröffnet, dass die KPD den Erlass von Disziplinar-massnahmen erwäge. Er erhielt Gelegenheit zur Stellungnahme, von der er mit einer ausführlichen Eingabe vom 12. Januar 1994 Gebrauch machte. Mit der Disziplinarverfügung vom 2. Februar 1994 lehnte die KPD eine Ergänzung der Untersuchung ab. In der Verfügung sind der Tatbestand und die rechtlichen Erwägungen in einlässlicher Weise dargestellt. Einzüräumen ist, dass in der von der KPD durchgeführten Disziplinaruntersuchung die einzelnen Verfahrensschritte nicht durchwegs so auseinandergelassen wurden, wie es der Regelung von Art. 30 ff. BO (2) entspricht. Die Verteidigungsrechte des Beschwerdeführers wurden dadurch jedoch in keiner Weise beeinträchtigt.

bb. Dem Beschwerdeführer kann weiter nicht zugestimmt werden, wenn er verlangt, alle Schriftstücke, die ihn belastende Aussagen Dritter enthielten und nicht Protokolle von Zeugeneinvernahmen seien, hätten aus den Akten gewiesen werden

müssen. Gemäss Art. 12 Bst. c VwVG können zur Abklärung des Sachverhaltes Auskünfte oder das Zeugnis von Drittpersonen eingeholt werden. Wird eine Auskunft eingeholt, so ist darüber eine Aktennotiz oder ein Protokoll zu erstellen. Es besteht zum vornherein kein Grund, Aktennotizen oder Protokolle über solche Auskünfte aus dem Recht zu weisen. Fragen kann man sich einzig, ob die Disziplinarbehörde zur hinreichenden Abklärung des Sachverhalts über die Einholung einer blossen Auskunft hinaus eine förmliche Zeugeneinvernahme hätte durchführen müssen. Im Verwaltungsverfahren sind Zeugeneinvernahmen nach Art. 14 Abs. 1 VwVG indes nur durchzuführen, wenn der Sachverhalt auf andere Weise nicht hinreichend abgeklärt werden kann. Das gilt grundsätzlich auch für das Disziplinarverfahren.

Im vorliegenden Fall ist nicht zu beanstanden, dass die KPD mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gegen den Beschwerdeführer im gemeinsamen Schreiben vom 12. November 1993 Vorwürfe erhoben hatten, eine Besprechung durchführte, die der Einholung einer Auskunft diente. Es ist auch vertretbar, wenn die KPD und die Generaldirektion den massgeblichen Sachverhalt aufgrund des Schreibens der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, der Befragung des Beschwerdeführers und seiner Ausführungen im Rahmen der Gewährung des rechtlichen Gehörs als hinreichend erstellt erachteten. Daran ändert nichts, dass im Verfahren vor der PRK verschiedene Mitarbeiterinnen zu den Vorwürfen der sexuellen Belästigung und der Manipulation bei den Kassenabrechnungen als Zeuginnen befragt worden sind. Das entspricht dem Grundsatz, der in der Kompetenzregelung von Art. 14 Abs. 1 VwVG zum Ausdruck kommt, dass nämlich nicht auf allen Stufen des Verfahrens gleich hohe Anforderungen an die Beweiserhebung zu stellen sind (vgl. Schweizerisches Zentralblatt für Staats- und Verwaltungsrecht [ZBl] 96/1995, S. 81 E. cc). Im vorliegenden Fall war es aufgrund der konkreten Beweislage, wie sie sich im verwaltungsinternen Verfahren präsentierte, jedenfalls vertretbar, auf eine Zeugeneinvernahme zu verzichten.

cc. Schliesslich wird in der Beschwerde vorgebracht, es hätte nicht auf das Protokoll der Befragung des Beschwerdeführers abgestellt werden dürfen, weil die Befragung auf einem unwahren Vorwurf aufgebaut habe, wonach die KPD seit einiger Zeit von Privaten und vom Personal des Postamtes Klagen über den Beschwerdeführer erhalten hätten. Effektiv seien keine Klagen von Privaten nachgewiesen. Dieser unwahre Vorwurf habe eine erhebliche Irritation des Beschwerdeführers zur Folge gehabt, was den weiteren Verlauf der Einvernahme zu seinen Ungunsten beeinflusst habe. Dadurch sei Art. 6 EMRK verletzt worden.

Art. 6 EMRK findet nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte und des Bundesgerichts auf das Disziplinarverfahren im öffentlichen Dienstverhältnis grundsätzlich keine Anwendung (vgl. BGE 121 II 25, 120 Ia 189 E. 2f mit Hinweisen; ZBl 96/1995, S. 70 f. E. 3c; anderer Meinung: Ruth Herzog, Art. 6 EMRK und kantonale Verwaltungsrechtspflege, Diss. Bern 1995, S. 257 f.). Doch kann die Frage der tatsächlichen Anwendbarkeit von Art. 6 EMRK letztlich offengelassen werden, da sich die Rüge ohnehin als unbegründet erweist. Zwar ist es richtig, dass Gegenstand der Befragung des Beschwerdeführers vom 15. Dezember 1993 nicht Vorwürfe waren, die von Privaten stammten. Es trifft auch zu, dass in den Akten Vorwürfe Privater mit Ausnahme eines anonymen Schreibens, auf welches die KPD und die Generaldirektion PTT zu Recht nicht abgestellt haben, fehlen. Indes ist davon, dass die KPD seit einiger Zeit von Privaten und vom Personal Klagen über den Beschwerdeführer erhalten habe, einzig im ersten Satz der Einleitung die Rede. Gleich anschliessend wird ausgeführt, dass die KPD anlässlich einer Aussprache mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Vorwürfe über Dienstpflichtverletzungen zur Kenntnis bekommen habe. Aus dem Einvernahme-Protokoll ist klar ersichtlich, dass der Beschwerdeführer zu diesen konkreten Vorwürfen befragt wurde. Gegenstand der eigentlichen Befragung waren nicht etwa Klagen allgemeiner Art. Die dem Beschwerdeführer unterbreiteten Vorwürfe entsprechen vollumfänglich jenen, die in der Aktennotiz über die Besprechung mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festgehalten worden waren. Es kann bei dieser Sachlage keine Rede davon sein, dass die Einvernahme des Beschwerdeführers wegen des einleitenden Satzes durch einen falschen Vorwurf zu seinen Ungunsten beeinflusst worden wäre. Eine Verletzung des Anspruchs auf ein faires Verfahren liegt somit nicht vor, und zwar ungeachtet dessen, ob dieser Anspruch nun aus Art. 4 BV abgeleitet oder auf Art. 6 EMRK abgestützt wird.

3. Gemäss Art. 24 Abs. 2 BtG hat sich der Beamte gegenüber Vorgesetzten und Mitarbeitern sowie im Verkehr mit dem Publikum höflich und taktvoll zu benehmen. Gegen diese Dienstpflicht verstösst ein Verhalten, durch welches Dritte sexuell belästigt werden (vgl. Anne-Lise Sallen, *Harcèlement sexuel en droit pénal et privé suisse*, in: *Le travail et le droit*, Fribourg 1994, S. 156). Als Verletzung der in Art. 24 Abs. 2 BtG verankerten Dienstpflicht erscheinen dabei keineswegs nur Vorgehensweisen, die den Tatbestand von Art. 198 Abs. 2 StGB erfüllen, wonach auf Antrag mit Haft oder Busse bestraft wird, wer jemanden tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt. Art. 24 Abs. 2 BtG wird durch verbale Äusserungen sexueller Natur vielmehr bereits dann verletzt, wenn der Autor weiss oder wissen muss, dass diese Äusserungen für das Opfer unerwünscht sind. Das gleiche gilt für andere Verhaltensweisen, die nicht tätliche Belästigungen im strafrechtlichen Sinne sind.

c. Das Benehmen des Beschwerdeführers gegenüber den Mitarbeiterinnen A, B und C verstösst gegen die Pflicht zu vertrauenswürdigem Verhalten gemäss Art. 24 Abs. 2 BtG. Der Beschwerdeführer hat bereits damit, dass er A zu Hause telefonierte und einen Besuch vorschlug, in Kauf genommen, dass er sie in eine für sie unangenehme und als Mitarbeiterin schwierige Situation versetzen würde. Ob ihm der Telefonanruf und der Besuchsvorschlag allein schon vorzuwerfen wäre, kann hier jedoch dahingestellt bleiben. A hat als Zeugin glaubhaft dargelegt, dass sie auf das Ansinnen ihres Chefs nicht einging und nach Ausflüchten suchte. Wenn der Beschwerdeführer ungeachtet dieses abwehrenden Verhaltens insistierte und sogar noch ausführte, sie könnten ja gleich zusammen duschen, so musste er wissen, dass er damit Äusserungen sexueller Natur machte, die für die Mitarbeiterin unerwünscht und belästigend waren. Dass die Mitarbeiterin durch den Telefonanruf ihres Chefs tatsächlich belästigt wurde, ergibt sich zudem aus der Aussage ihrer Arbeitskollegin B, die glaubhaft ausführte, dass A damals verstört zur Arbeit erschienen sei und nachher vom Anruf ihres Chefs erzählt habe. Der Beschwerdeführer musste sodann auch wissen, dass die Bemerkungen sexueller Natur, die er gegenüber A, B und C jeweils auf dem Amt machte, für seine Mitarbeiterinnen unerwünscht waren. Das gilt selbst für die Bemerkung gegenüber der Mitarbeiterin C, welche diese selber zwar nicht als «sexuelle Belästigung in diesem Sinne», das heisst wohl als tätliche oder grobe verbale Belästigung, empfunden hatte. Gleichwohl hatte auch C die Bemerkung als unangenehm und unnötig empfunden und sie jenen Sprüchen und Handlungsweisen gleichgestellt, denen sie bei einer früheren Arbeit im Gastgewerbe ausgesetzt war. Solches Verhalten setzt jedoch nicht den Massstab dafür, wie sich ein Vorgesetzter im öffentlichen Dienst gegenüber einer Mitarbeiterin zu verhalten hat. Beigefügt sei, dass dem Beschwerdeführer nicht etwa der Vorwurf gemacht wird, er habe bei einer einzelnen Gelegenheit einen deplazierten und unüberlegten Spruch fallen lassen. Er hat anzügliche Bemerkungen im Gegenteil zu wiederholten Malen und gegenüber verschiedenen Mitarbeiterinnen gemacht. Dieses Verhalten war nicht nur für die Mitarbeiterinnen belästigend. Es wirkte sich - wie das in Rechtsprechung und Literatur als eine typische Folge sexueller Belästigung festgehalten wird (vgl. Urteil des Tribunal des Prud'hommes de Genève vom 21. November 1991, veröffentlicht in Jahrbuch des Schweizerischen Arbeitsrechts [JAR] 1992, S. 168; Marie-Claire Séguret, *Harcèlement sexuel dans le monde*, in: *Harcèlement sexuel sur les lieux de travail*, Actes du colloque organisé par le Bureau de l'égalité des droits entre homme et femme, Genève 1995, S. 31) - auch auf die Aufgabenerfüllung im Postamt negativ aus. So hat

denn auch die Zeugin B glaubhaft ausgeführt, dass sie es wegen der anzüglichen Bemerkungen des Beschwerdeführers beim Geldwechseln nach Möglichkeit vermieden habe, in dessen Büro zu gehen. Eine gute Erfüllung der öffentlichen Aufgaben setzt ein kooperatives und von gegenseitigem Vertrauen geprägtes Zusammenwirken aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Ein solches Zusammenwirken wird durch Verhaltensweisen, wie sie dem Beschwerdeführer vorgeworfen werden, verunmöglicht.

d. Der Beschwerdeführer hat die Einrede erhoben, die Vorkommnisse seien verjährt, soweit sie früher als drei Jahre vor der Einleitung des Disziplinarverfahrens stattgefunden hätten. Die Generaldirektion PTT führte im angefochtenen Entscheid aus, aufgrund der vorhandenen zeitlichen Angaben seien tatsächlich einzelne Widerhandlungen bereits verjährt. Angesichts aller übrigen, noch nicht verjährten Verfehlungen sei dies jedoch für die Gesamtbeurteilung des Falles unerheblich.

Gemäss Art. 27 Abs. 4 BO (2) verjährt die disziplinarische Verantwortlichkeit des Beamten ein Jahr nach Entdeckung des disziplinwidrigen Verhaltens, auf alle Fälle aber drei Jahre nach der letzten Verletzung der Dienstpflicht. Die Verjährung ruht, solange über Rechtsmittel noch nicht entschieden ist, die im Disziplinarverfahren ergriffen wurden. Im vorliegenden Fall erhielt die KPD am 11. November 1993 erstmals telefonisch Kenntnis von Disziplinarverfehlungen des Beschwerdeführers. Die Disziplinarverfügung wurde am 2. Februar 1994 getroffen. Es ist offenkundig und unbestritten, dass die Jahresfrist, die ab Entdeckung des disziplinwidrigen Verhaltens zu laufen beginnt, eingehalten ist. Das Verhalten des Beschwerdeführers gegenüber A begann im Spätsommer 1990. Ebenfalls vor dem 2. Februar 1991 fand der Telefonanruf des Beschwerdeführers an A statt. Sein Verhalten ihr gegenüber dauerte jedoch über diesen Stichtag an. Es ging nach der glaubhaften Aussage von A im Sommer 1991 zu Ende. Auch die Zeugin B erklärte, dass das Verhalten ihr gegenüber bis zum Sommer 1991 andauerte habe. Die Bemerkung gegenüber C erfolgte im Jahre 1993. Bei dieser Sachlage ist auch die Dreijahresfrist von Art. 27 Abs. 4 BO (2) eingehalten. Diese

endet nach der letzten Verletzung der Dienstpflicht und berechnet sich nicht für jede einzelne Verletzung gesondert. Das gilt jedenfalls dann, wenn zwischen den einzelnen Disziplinarfehlern ein sachlicher Zusammenhang besteht, das heisst wenn die Disziplinarfehler gleichartig und gegen dasselbe Rechtsgut gerichtet sind und ein andauerndes pflichtwidriges Verhalten bilden (vgl. ZBI 96/1995, S. 78 ff.). Das trifft bei den hier in Frage stehenden Vorwürfen zu.

e. Gesamthaft ergibt sich, dass die Generaldirektion PTT gegenüber dem Beschwerdeführer zu Recht den Vorwurf erhoben hat, er habe durch sein Verhalten Art. 24 Abs. 2 BtG verletzt. Zwar sind dem Beschwerdeführer im Disziplinarverfahren nicht Verhaltensweisen vorzuwerfen, die als sexuelle Belästigungen im Sinne von Art. 198 StGB zu qualifizieren und nach dieser Vorschrift strafbar sind. Der Beschwerdeführer hat nicht tätlich oder in grober Weise durch Worte sexuell belästigt. Zu solchen strafbaren Belästigungen durch Worte zählen nach der Lehre solche, die direkte Aufforderungen zu sexueller Betätigung darstellen, die intime Körperbereiche oder das geschlechtliche Verhalten des Adressaten betreffen (vgl. Jörg Rehberg / Niklaus Schmid, Strafrecht III, 6. Aufl., Zürich 1994, S. 412 f.; Günter Stratenwerth, Schweizerisches Strafrecht, Besonderer Teil I, 5. Aufl., Bern 1995, S. 185 ff.). Die verbalen Äusserungen des Beschwerdeführers waren aber gleichwohl wiederholt vorgebrachte Äusserungen sexueller Natur, die für die Betroffenen unerwünscht und belästigend waren. Der Beschwerdeführer musste das namentlich als Vorgesetzter wissen. Problematisch mag erscheinen, dass für das hier in Frage stehende Verhalten der gleiche Ausdruck

der sexuellen Belästigung gebräuchlich und im Disziplinarverfahren auch verwendet worden ist, der zur Kennzeichnung des Straftatbestandes von Art. 198 StGB dient. Dadurch kann nicht nur der unrichtige Eindruck entstehen, jemand habe sich einer Verhaltensweise schuldig gemacht, die gar nicht vorliegt, sondern auch, verbale Äusserungen sexueller Natur stellten keine Dienstpflichtverletzung dar, wenn sie nicht grob im strafrechtlichen Sinne seien. Das vermag aber nichts daran zu ändern, dass verbale Äusserungen sexueller Art, von denen der Autor weiss oder wissen muss, dass sie für das Opfer unerwünscht sind, Dienstpflichtverletzungen im Sinne von Art. 24 Abs. 2 BtG sind. Die PTT-Betriebe haben dies durch eine dienstliche Mitteilung vom 14. März 1994 ausdrücklich festgehalten. Dass diese Mitteilung erst nach den hier in Frage stehenden Vorfällen erfolgte, vermag den Beschwerdeführer nicht zu entlasten. Er hat durch sein Verhalten gegen Art. 24 Abs. 2 BtG verstossen. Ihm wird nicht vorgeworfen, die Weisungen vom 14. März 1994 missachtet zu haben.

4.a.aa. In der Aktennotiz der KPD über die Besprechung mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Postamtes vom 9. Dezember 1993 wird festgehalten, dem Beschwerdeführer sei der Versuch einer betrügerischen Handlung gegenüber der Lehrtochter anzulasten. Am 24. Juni 1993, um 16.00 Uhr, habe die Lehrtochter dem Beschwerdeführer Fr. 52 800.- aus ihrer Kasse (Dienst 4) abgeliefert. Dieser habe das Geld übernommen und die rechtmässige Übergabe anerkannt. Gegen 18.00 Uhr sei er aus seinem Büro gekommen und habe die anwesenden Betriebsassistentinnen gefragt, ob die Lehrtochter nichts von einem Fehlbetrag gesagt habe. Diese hätten das verneint. Der Beschwerdeführer habe in der Folge aber auf der Kassenabrechnung von Dienst 4 den Ablieferungsbetrag an die Hauptkasse von Fr. 52 800.- auf Fr. 51 800.- geändert. Er habe die Abrechnung von Dienst 4 wieder um diesen Betrag korrigiert, nachdem er am folgenden Tag in seiner Hauptkasse einen Überschuss von Fr. 1000.- festgestellt habe.

d. Es ergibt sich bei dieser Sachlage, dass der Beschwerdeführer den in seiner Kassenbilanz eingetragenen Ablieferungsbetrag von Dienst 4 eigenmächtig herabgesetzt hat, obwohl der Ablieferungsbetrag der Kassenabrechnung entsprochen hatte. Diesen Betrag hatte der Beschwerdeführer entgegengenommen, ohne dass er ihn im Beisein der abliefernden Lehrtochter kontrolliert und quittiert hätte. Er hat den Ablieferungsbetrag überdies nach seinen Angaben unmittelbar nach der Änderung der Kassenbilanz direkt in den Kassenschrank versorgt und dort mit dem übrigen Geld vermischt. Durch diese Handlungen ergab sich für den Dienst der Lehrtochter ein erheblicher Fehlbetrag. Mit diesem Vorgehen hat der Beschwerdeführer die Vorschriften über die Kassen- und Rechnungsführung klar verletzt. Die Herabsetzung des Ablieferungsbetrages von Dienst 4 war unter den gegebenen Umständen auf keinen Fall zulässig. Der Beschwerdeführer hat für sein Vorgehen unterschiedliche und voneinander abweichende Erklärungen abgegeben. Jede dieser Erklärungen war ungläubhaft. Die anlässlich der Instruktionsverhandlung gegebene Darstellung entzieht zudem nicht nur den früheren Erklärungen die Grundlage, sondern ist selber offensichtlich unwahr, wie das

Beweisverfahren ergeben hat. Für den Beschwerdeführer musste ersichtlich sein, dass sich durch die Herabsetzung des aus der Schalterkasse der Lehrtochter stammenden Ablieferungsbetrages, den er ohne Widerspruch und ohne Quittierung entgegengenommen hatte, in der Kasse der Lehrtochter ein beträchtlicher Fehlbetrag ergab. Ob ihm mit der Herabsetzung des Ablieferungsbetrages in seiner Kassenbilanz, die zu Unrecht zu einem Fehlbetrag in der Kasse des Dienstes der Lehrtochter führte, der Straftatbestand des versuchten Betruges vorzuwerfen sei, wie die Generaldirektion PTT angenommen hat, kann dahingestellt bleiben. Massgebend ist für das Disziplinarverfahren nicht unmittelbar, ob der Beamte eine strafbare Handlung begangen habe. Wäre dieser Vorwurf entscheidend, so wäre gemäss Art. 39 BO (2) ein Strafverfahren zu eröffnen und der Vorwurf im Strafverfahren zu klären. Das kann hier unterbleiben. Die festgestellte Herabsetzung des Ablieferungsbetrages mit der Folge, dass beim Dienst der Lehrtochter ein Fehlbetrag zu ihren Lasten entstand, stellt eine Dienstpflichtverletzung dar, die nach der Auffassung der PRK derart schwerwiegend ist, dass sie - wie nachfolgend darzulegen sein wird - zusammen mit den weiteren Dienstpflichtverletzungen die ausgesprochene Disziplinar-massnahme rechtfertigt (vgl. dazu auch Hermann Schrott / David

Gerber, Die Beendigung des Dienstverhältnisses in Bund und Kantonen, St. Gallen 1985, S. 94, Rz. 128).

11.a.a. Gegen den Beamten, der seine Dienstpflicht absichtlich oder fahrlässig verletzt, können Disziplinar massnahmen ergriffen werden (Art. 30 Abs. 1 BtG). Deren Ziel ist es, die Erfüllung der Dienstpflicht und das gute Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen (Ulrich Häfelin / Georg Müller, Grundriss des Allgemeinen Verwaltungsrechts, 2. Aufl., Zürich 1993, S. 228, Rz. 969). Art. 31 BtG regelt die möglichen, vom blossen Verweis bis zur Entlassung reichenden Disziplinar massnahmen in abschliessender Weise. Die Mehrzahl dieser Massnahmen sind dabei für Fälle bestimmt, in denen zwar eine Dienstpflichtverletzung vorliegt, bei denen das Vertrauen in den Beamten in seinem bisherigen Amt aber grundsätzlich nach wie vor besteht (vgl. dazu auch BGE 106 Ia 121 E. 7c für das Disziplinarrecht der Anwälte). Die Massnahmen der strafweisen Versetzung im Dienst oder der Rückversetzung im Amt, der Versetzung in das provisorische Dienstverhältnis und der disziplinarischen Entlassung sind demgegenüber Massnahmen, die zu ergreifen sind, wenn dieses Vertrauen schwerwiegend erschüttert ist oder in bezug auf das betreffende Amt oder die Verwendung in der öffentlichen Verwaltung geradezu zerstört ist. Zu beachten ist dabei, dass die Massnahme der strafweisen Versetzung im Dienst oder der Rückversetzung im Amt (Ziff. 5) trotz ihrer formalen Stellung im Katalog der Disziplinar massnahmen materiell gewichtiger ist als die in den Ziff. 6 (Herabsetzung der Besoldung im Rahmen der für das Amt massgebenden Ansätze) und Ziff. 7 (Kürzung oder Einstellung der ordentlichen Besoldungserhöhung) geregelten Massnahmen. Die in Ziff. 5 aufgeführte Massnahme kann sogar schwerer sein als die in Ziff. 8 geregelte Massnahme der Versetzung in das provisorische Dienstverhältnis.

bb. Gemäss Art. 27 Abs. 1 BO (2) richten sich Art und Mass der Disziplinar massnahme nach dem Verschulden, den Beweggründen, dem bisherigen Verhalten, der dienstlichen Stellung und Verantwortlichkeit des Beamten sowie nach Umfang und Wichtigkeit der verletzten oder gefährdeten Dienstinteressen. Diese Bestimmung bringt zum Ausdruck, dass die Disziplinar massnahmen den Grundsatz der Verhältnismässigkeit beachten müssen. Die Massnahme muss geeignet sein, das ihr zugeordnete Ziel zu erreichen. Sie muss zu Art und Schwere der begangenen Pflichtwidrigkeit in einem angemessenen Verhältnis stehen und nicht über das hinausgehen, was erforderlich ist, um die Erfüllung der Dienstpflicht und das gute Funktionieren der Verwaltung sicherzustellen (Blaise Knapp, La violation du devoir de fidélité, cause de cessation de l'emploi des fonctionnaires fédéraux, in Revue de droit suisse [RDS] 103/1984, S. 501 ff.).

cc. Gemäss Art. 49 Bst. b VwVG kann im Beschwerdeverfahren die unrichtige oder unvollständige Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts gerügt werden. Die PRK prüft diese Rüge mit freier Kognition. Massgebend ist dabei nach der Rechtsprechung nicht allein der Sachverhalt, wie er zur Zeit des vorinstanzlichen Entscheides bestanden hat. Die PRK berücksichtigt bei ihrem Entscheid auch Tatsachen, die sich nach dem vorinstanzlichen Entscheid zugetragen haben, soweit sie für die richtige Anwendung des Bundesrechts erheblich sind (vgl. BGE 118 Ib 148 E. 2b, 105 Ib 163 E. 2d; André Grisel, Traité de droit administratif, Neuenburg 1984, S. 932 mit Hinweisen; Fritz Gygi, Bundesverwaltungsrechtspflege, 2. Aufl., Bern 1983, S. 258 f.; Pierre Moor, Droit administratif, vol. II, Bern 1991, S. 179 f.; Blaise Knapp, Précis de droit administratif, 4. Aufl., Basel 1991, S. 434 f., Rz. 2104 ff.). Die PRK kann deshalb bei ihrem Entscheid über eine Beschwerde gegen eine Disziplinar massnahme in ihre Beurteilung zu Gunsten oder zu Lasten des Beschwerdeführers einbeziehen, wie sich dieser in der Zwischenzeit verhalten hat. Das bedeutet freilich nicht, dass eine Disziplinar massnahme - insbesondere eine solche, die wie im vorliegenden Fall eher Straf- als Massnahmencharakter hat - schon dann gegen den Grundsatz der Verhältnismässigkeit verstossen würde, wenn sich der Beamte zwischen der Disziplinarverfügung und dem Beschwerdeentscheid wohlverhalten hat. Für die richtige Anwendung des Bundesrechts erheblich sind in der Regel nur solche spätere Verhaltensweisen, welche das frühere Verhalten selber oder zumindest die frühere Beurteilung jenes Verhaltens in einem anderen Licht erscheinen lassen.

b.a.a. Im vorliegenden Fall ist dem Beschwerdeführer nicht nur eine einzelne Dienstpflichtverletzung, sondern eine Vielzahl von Dienstpflichtverletzungen zur Last zu legen. Diese beruhen allesamt auf einem schuldhaften Verhalten des Beschwerdeführers. Sie sind aber nicht alle von gleichem Gewicht. Einzelne, so vor allem die Manipulation bei der Schalterkassenabrechnung der Lehrtochter, aber auch das belästigende Verhalten gegenüber den Mitarbeiterinnen A und B, wiegen bereits für sich allein schwer. Das gilt, wenn auch in etwas geringerem Mass, ebenfalls für das Verhalten des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Computerbeschaffung und, damit zusammenhängend, für das Überlassen seines Büros an eine postfremde Person. Das Vorgehen bei der Ausrichtung der Prämien für besondere Leistungen lässt den Beschwerdeführer zumindest in einem merkwürdigen Licht erscheinen. Andere Verhaltensweisen wie etwa die Nichteinholung der erforderlichen Bewilligung für die Ausübung eines öffentlichen Amtes, das Vorgehen im Zusammenhang mit dem Schlüsselverlust oder die unrichtige Überzeitarbeit erscheinen für sich allein von geringerem Gewicht.

Ob bereits eine einzelne dieser Dienstpflichtverletzungen die angeordnete Disziplinar massnahme zu rechtfertigen vermöchte, braucht hier nicht geprüft zu werden. Massgebend ist, ob die festgestellten Dienstpflichtverletzungen in ihrer Gesamtheit hinreichender Grund für die angeordnete Disziplinar massnahme sind. Das ist klarerweise zu bejahen. Der Beschwerdeführer ist Leiter eines Postamtes. Er ist als Amtsleiter einerseits Vorgesetzter seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Postamt. Andererseits übt er als Amtsleiter in der Organisation der KPD eine Funktion aus, die sich durch eine besondere Vertrauensposition kennzeichnet. Der Beschwerdeführer vermag gegenüber dem Personal des Postamtes, namentlich aufgrund seines Verhaltens im Zusammenhang mit der Schalterkassenabrechnung der Lehrtochter sowie seines belästigenden Verhaltens gegenüber den Mitarbeiterinnen, die ihm zukommende Vorgesetztenfunktion nicht mehr in glaubhafter Weise auszuüben. Durch die festgestellten zahlreichen Dienstpflichtverletzungen ist aber auch die unerlässliche Vertrauensgrundlage zur KPD zerstört worden. Das Verhalten des Beschwerdeführers im Verfahren vor der PRK hat das noch bekräftigt. Es verhält sich nicht nur so, dass der Beschwerdeführer

eine Vielzahl von Bestreitungen angebracht hat, die sich im nachhinein als völlig ungerechtfertigt erwiesen haben. Er hat darüber hinaus im Verfahren vor der PRK im Zusammenhang mit dem Vorwurf der Manipulation der Schalterkassenabrechnung ein ganzes Lügengebäude aufgebaut, das den tatsächlichen Geschehnissen und der zunächst abgegebenen Darstellung offenkundig widerspricht. Der Beschwerdeführer hat auch nicht vor dem Versuch zurückgeschreckt, die zur Überprüfung der nachträglichen Darstellung aufgebotene Zeugin zu beeinflussen. Er hat dies getan, obwohl ihm die Unzulässigkeit seines Vorgehens klar bewusst war. Der Beschwerdeführer hat dabei insbesondere das Vertrauen missbraucht, das ihm durch die Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung entgegengebracht worden ist. Aufgrund all dieser Umstände ist der Schluss der Generaldirektion PTT, das für die Zusammenarbeit unerlässliche Vertrauensverhältnis sei nicht mehr gegeben, nicht zu beanstanden. Eine andere Beurteilung fällt auch aus der Sicht der PRK, so wie sie sich nach eingehender materieller Prüfung der Angelegenheit und Durchführung ergänzender Beweismassnahmen darstellt, ausser Betracht.

bb. An dieser Beurteilung ändert nichts, dass der Beschwerdeführer im fachlichen Bereich in weiten Teilen gute Arbeit geleistet hat und dass er namentlich auch für die Zeit seit Eröffnung des Disziplinarverfahrens leistungsmässig gute Bewertungen vorweisen kann. Die festgestellten Dienstpflichtverletzungen stellen nicht die fachliche Befähigung des Beschwerdeführers in

Frage, sondern dessen charakterliche Eignung als Vorgesetzter seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Postamt und als Mitarbeiter der KPD, dem mit der Leitung eines Postamtes eine besondere Vertrauensstellung zukommt. Den fachlichen Bewertungen seit Eröffnung des Beschwerdeverfahrens steht zudem die Errichtung des Lügengebäudes im Zusammenhang mit der Schalterkassenabrechnung der Lehrtochter und die versuchte Zeugenbeeinflussung gegenüber. Dieses Verhalten, welches das Vertrauen in die charakterliche Integrität des Beschwerdeführers vollends erschüttern musste, wiegt schwerer als die gute Beurteilung der fachlichen Leistungen.

cc. Das dem Beschwerdeführer vorzuwerfende Verhalten beschränkt sich nicht auf einen Einzelfall, sondern umfasst eine Vielzahl von Vorkommnissen. Der Beschwerdeführer hat dabei selbstherrlich und weitgehend im eigenen Interesse gehandelt. Die Generaldirektion PTT hat im angefochtenen Entscheid deshalb zu Recht festgehalten, dass ihn gesamthaft keineswegs ein leichtes Verschulden treffe. Es ist bei dieser Sachlage nicht zu beanstanden, wenn als Disziplinar massnahme verfügt wurde, der Beschwerdeführer werde gestützt auf Art. 31 Abs. 1 Ziff. 5 BtG strafweise zum Betriebssekretär der Besoldungsklasse 12 rückversetzt und gleichzeitig strafweise unter Entzug der Umzugskosten versetzt. Zwar trifft es zu, dass sich für den Beschwerdeführer aus der Rückversetzung und der Versetzung nicht nur der Verlust seines bisherigen Amtes und die Notwendigkeit eines Umzugs ergibt, sondern dass er darüber hinaus durch die Disziplinar massnahme auch eine erhebliche finanzielle Einbusse erleidet. Beides ist indessen Folge davon, dass der Beschwerdeführer aufgrund der festgestellten Dienstpflichtverletzungen als Amtsleiter nicht mehr tragbar ist. Der Beschwerdeführer ist in die oberste automatisch erreichbare Stufe des nichtgradierten

diplomierten Postbeamten (Betriebssekretär der 12. Besoldungsklasse) rückversetzt worden. Die verfügte Reduktion der Besoldung entspricht der Regelung von Art. 28 Abs. 1 BO (2), wonach die Besoldung im Falle der Rückversetzung wenigstens auf den Höchstbetrag des tiefer eingestuftes Amtes herabzusetzen ist. Die Massnahme verstösst nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismässigkeit. Die Beschwerde ist deshalb vollumfänglich abzuweisen, soweit darauf einzutreten ist.

12.a. Im Verfahren vor der PRK werden keine Kosten erhoben, es sei denn, es handle sich um eine mutwillig oder leichtfertig erhobene Beschwerde oder der

Beschwerdeführer habe mutwillig oder leichtfertig zusätzliche Verfahrenskosten verursacht (VPB 59 [1995] Nr. 2 E. 5). Im vorliegenden Fall hat der Beschwerdeführer durch die an der Instruktionsverhandlung vom 6. September 1995 vorgetragene Behauptung, in der Schublade der Lehrtochter seien nachträglich noch Fr. 1000.- gefunden worden, die zusätzliche Einvernahme der Lehrtochter als Zeugin erforderlich gemacht. Die Zeugeneinvernahme hat ergeben, dass der Beschwerdeführer an der Instruktionsverhandlung eine Darstellung abgegeben hat, die offenkundig nicht der Wahrheit entsprach. Der Beschwerdeführer hat durch dieses Verhalten mutwillig zusätzliche Verfahrenskosten verursacht. Diese sind ihm aufzuerlegen.

b. Der Präsident der PRK hat die von der Vorinstanz entzogene aufschiebende Wirkung in Anwendung von Art. 55 Abs. 3 VwVG wiederhergestellt. Mit der Eröffnung des vorliegenden Beschwerdeentscheides fällt die aufschiebende Wirkung dahin. Gleichzeitig entfaltet die Verfügung der KPD, mit welcher der Beschwerdeführer strafweise im Amt rückversetzt beziehungsweise versetzt wird, ihre Wirkung (Gygi, a. a. O., S. 243). Einer allfälligen Verwaltungsgerichtsbeschwerde ans Bundesgericht kommt bei einer Disziplinar massnahme nicht von Gesetzes wegen aufschiebende Wirkung zu, sondern nur dann, wenn der Präsident der urteilenden Abteilung diese verfügt (Art. 111 Abs. 2 OG).

Dokumente der PRK