OÖ. LANDESVERWALTUNGSGERICHT

4021 Linz / Volksgartenstraße 14
Telefon: +43 732 7075-18004
Fax: +43 732 7075-218018
E-Mail: post@lvwg-ooe.gv.at / www.lvwg-ooe.gv.at

Geschäftszeichen:
LVwG-950197/9/StB

Datum:
Linz, 12. Juli 2023

# I M N A M E N D E R R E P U B L I K

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat durch seinen Richter Mag. Dr. Blecha über die Beschwerde des HR Mag. Dr. K F, vertreten durch X Rechtsanwälte GmbH, X, B, gegen den Beschluss der Disziplinarkommission für Landesbeamtinnen und -beamte beim Amt der Oö. Landesregierung vom 09.01.2023, GZ: PERS-2011-16946/169, nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 12. Juni 2023 durch mündliche Verkündung

zu Recht e r k a n n t :

I. Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

II. Gegen diese Entscheidung ist eine Revision unzulässig.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e

I. Verfahrensgang:

I.1. Mit Beschluss der Disziplinarkommission für Landesbeamtinnen und -beamte beim Amt der Oö. Landesregierung vom 09.01.2023, GZ: PERS-2011-16946/169, wurde HR Mag. Dr. K F (im Folgenden: Beschwerdeführer, [Bf]) gemäß den gesetzlichen Bestimmungen (§ 131 Abs. 1 und Abs. 2 letzter Satz Oö. Landesbeamtengesetz 1993 (Oö. LBG) mit sofortiger Wirkung vom Dienst suspendiert.

Begründet wurde dieser Beschluss im Wesentlichen damit, dass aufgrund der Eingabe des Bundesministeriums für europäische und internationale Angelegenheiten (BMEIA) vom 18.11.2022 gegenüber dem Bf Vorwürfe der wiederholten, langjährigen sexuellen und sonstigen geschlechtsbezogenen Belästigung, Erniedrigung und Diskriminierung erhoben worden seien. Um ein geordnetes, störungsfreies Arbeitsumfeld für die Bediensteten der Ständigen Vertretung Brüssel sicherstellen zu können, wurde darin auch die umgehende Ein- und Abberufung des Bf von seiner bisherigen Funktion gefordert.

Die bB führte an, dass eine hohe Glaubwürdigkeit der Aussagen zu erkennen sei und bisherigen Erhebungen des Ministeriums glaubhaft und stimmig seien. Demzufolge habe der Bf gegen die in § 51 Abs. 1 Oö. LBG festgelegten Dienstpflichten verstoßen und es liege zudem der Verdacht von Dienstpflichtverletzungen nach § 7 Abs 2, § 7 Abs. 3 und § 8 Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021 (Oö. GBG 2021) vor. Daher habe der Bf das Ansehen des Amtes und wesentliche Interessen des Landes Oberösterreich beeinträchtigt.

I.2. Gegen diesen Bescheid erhob die rechtsfreundliche Vertretung des Bf mit Schreiben vom 27.02.2023 fristgerecht Beschwerde und stellte den Antrag den angefochtenen Beschluss und die Suspendierung aufzuheben. Begründet wurde vorgebracht, dass Nichtigkeit, die Verletzung wesentlicher Verfahrensvorschriften und unrichtige rechtliche Beurteilung vorliegen würden. Der Bf sei weder gehört worden, noch wurde ihm Akteneinsicht gewährt. Die bB habe somit gegen Art 6 EMRK verstoßen und es sei nicht nachvollziehbar, ob der angefochtene Beschluss tatsächlich von der bB stamme (kein Briefkopf, kein Nachweis über Abstimmung). Es habe auch eine antizipatorische Beweiswürdigung zu Lasten des Bf stattgefunden.

I.3. Mit Vorlageschreiben vom 30.03.2023 legte die bB die Beschwerde samt dem Bezug habenden Verwaltungsakt dem Landesverwaltungsgericht Oberösterreich vor und beantragte die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich entscheidet durch seinen nach der Geschäftsverteilung zuständigen Einzelrichter (§ 2 VwGVG).

I.4. Das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den Verfahrensakt und in die Beschwerde. Am 12.06.2023 wurde eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt, bei der der Bf gemeinsam mit seiner Rechtsvertretung und eine Vertreterin der bB anwesend waren. Mit dem Bf wurden die ihm vorgeworfenen Sachverhalte eingehend erörtert und ihm die Möglichkeit der Darlegung seiner Sichtweise gegeben. Zudem konnten die Parteien in der mündlichen Verhandlung ihre rechtlichen Standpunkte präzisieren.

II. Sachverhalt, Beweiswürdigung:

II.1. Der gegenständliche Sachverhalt ergibt sich aus dem unter Punkt I. festgestellten Verfahrensgang. Wesentlich dabei sind die mit Beschluss der bB vom 09.01.2023, GZ: PERS-2011-16946/169 verfügte Suspendierung mit sofortiger Wirkung.

Der Bf steht unbestritten in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land OÖ und war zumindest seit 12.04.1994 über die Verbindungsstelle der Bundesländer unbefristet in Brüssel dienstzugeteilt.

II.2. Mit Email vom 18.11.2022 wurde seitens des BMEIA dem Land Oberösterreich als Dienstgeber des Bf ein umfangreiches Schreiben, in dem eine Reihe von Vorwürfe gegenüber dem Bf erhoben werden, übermittelt. Darin werden diesem wiederholte, langjährige sexuelle Belästigung, Erniedrigung und Diskriminierung angelastet. Im Oktober 2022 seien Vorwürfe bekannt geworden, die Erhebungen vor Ort durch eine Referatsleiterin des BMEIA nach sich zogen. Diese führte Gespräche mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort durch und verfasste die angeführte Eingabe. Bei den Gesprächen habe sich eine starke Übereinstimmung in den Aussagen der Kolleginnen ergeben. Zusammengefasst sah das BMEIA die Tatbestände der sexuellen Belästigung gemäß § 8 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, sowie der Belästigung nach § 8a leg. cit. als erfüllt an und es würden darüber hinaus auch schwerwiegende Dienstpflichtverletzungen vorliegen.

Im Einzelnen wurden folgende Vorwürfe gegenüber dem Bf erhoben:

- Eine Bedienstete meldete sowohl mündlich als auch schriftlich an die Verwaltungsabteilung einen Vorfall vom 19.10.2022. Der Bf habe sie angerufen und verlangt, eine Kollegin zu sprechen. Auf den Hinweis, dass diese gerade in einer Besprechung sei, habe er ihr geantwortet: „Genau um diesen Empfang geht es. Hol sie raus, und wenn sie dich dafür grün und blau schlagen, werde ich dir deine Beulen küssen oder noch besser ich sag's

dem […] (Anm.: Gatte der Bediensteten) und ich sag ihm auch, wo er dich küssen soll."
Weiters berichtete die Bedienstete, dass es ihr nach dieser Aussage emotional schlecht gehe und sie schwer damit umgehen könne. Jede weitere Begegnung mit dem Bf löse bei ihr extremes Unwohlsein aus und sie ziehe sich sofort zurück, damit sie weder mit ihm sprechen, noch ihm begegnen müsse.
Der Bf wurde vom Botschafter als auch vom Leiter der Verwaltungsabteilung mit dem Vorwurf konfrontiert und bestritt diesen.

- Gegenuber Kolleginnen seien regelmäßig zweideutige Bemerkungen mit sexueller Konnotation, schlüpfrige/vulgäre Witze, Kommentare zum Aussehen, intime Kommentare sowie sexistische, herabwürdigende, despektierliche und vulgäre Äußerungen gegenüber Kolleginnen und über andere Kolleginnen erfolgt.

  Als Beispiele für sexistische, herabwürdigende Äußerungen und unpassende Verhaltensweisen werden genannt (Anmerkung: Auswahl):

  „Hast lange schon keinen Arschtritt bekommen"; „Hat […] Dir schon lange nicht mehr den Hintern versohlt"

  Aussage über eine andere, nicht anwesende Kollegin bezogen auf deren Kinder: "Hatte sie sich nicht durchvögeln lassen, hätte sie eine super Karriere"

  Zeigen unangebrachter und sexistischer Memes auf dem Handy des Bf

  Prahlen mit seiner Affäre über Monate hinweg gegenüber Kolleginnen und ungefragte bzw. unerwünschte Erzählungen über Details seiner Beziehung und den Sex mit seiner Geliebten sowie andere intime Details über sein Privatleben

- Studentinnen an der Diplomatischen Akademie hätten sich ebenfalls durch den Bf belästigt gefühlt und anschließende Beendigung der diesbezüglichen Tätigkeit

- Einladungen neuer junger Mitarbeiterinnen zum Cafe, zu Abendessen (teilweise bei sich zu Hause) zu zweit oder am Wochenende seien Teil der Standardvorgehensweise des Bf gewesen (Bedienstete befürchteten Nachteile beim Ausschalgen der Einladungen; es erfolgten auch routinemäßige Warnungen an die neuen Kolleginnen, sich vor dem Bf in Acht zu nehmen)

- Konstante Demonstration von Macht als Drohgebärde, die als einschüchternd wahrgenommen wurde, verknüpft mit dem Inaussichtstellen von Vorteilen

- Anschreien von Mitarbeiterinnen und respektloser Umgang (zB sexistische Äußerungen gegenüber Assistentin)

- Ignorieren von Kolleginnen, wenn diese Fehler gemacht hätten

Aus den vor Ort geführten Gesprächen sei klar hervorgegangen, dass das Verhalten und die Aussagen des Bf von den Kolleginnen als störend, beleidigend, herabwürdigend, respektlos, unerwünscht, anstößig und höchst unprofessionell empfunden werden bzw. ein einschüchterndes, demütigendes Arbeitsumfeld darstellen würden.

Es habe auch 2018/2019 bereits Beschwerden über die Verhaltensweisen gegeben, welche auch in einem Sensibilisierungstraining durch einen Arbeitspsychologen mündeten. Zudem habe eine ehemalige Assistentin bereits 2013/2014 massive Vorwürfe des Mobbings (Psychoterror, Erniedrigungen, Schikane, Gesprächsverweigerungen, etc.) erhoben. Demnach seien die Verhaltensweisen des Bf als strukturelles Problem zu beurteilen und eine weitere Ermahnung werde als nicht hinreichend betrachtet.

II.3. In einer ersten Sitzung der Disziplinarkommission vom 20.12.2022 wurde entscheiden, eine Stellungahme der Rechtsvertretung im Rahmen des Parteiengehörs noch abzuwarten. In jener Stellungnahme seiner rechtsfreundlichen Vertretung an die Direktion Personal vom 27.12.2022 wurden sodann die Vorwürfe lediglich pauschaliert bestritten und darauf hingewiesen, dass der Bf noch von keiner Seite (auch nicht von der Referatsleiterin) mit den konkreten Aussagen der Bediensteten konfrontiert wurde. Es handle sich bei ihm um einen langjährigen verdienstvollen Mitarbeiter, der sich nie eines Disziplinarvergehens schuldig gemacht habe. Es habe auch nach dem angesprochenen Vorfall noch freundschaftlichen Kontakt mit der Bediensteten gegeben. Auf Äußerungen könne erst bei Vorliegen von Wortprotokollen eingegangen werden.

II.4. Der für die Beweiswürdigung maßgebliche Sachverhalt ergibt sich eindeutig aus den oben genannten Beweismitteln. Die darin enthaltenen Angaben werden von Seiten des erkennenden Gerichts – ohne eine diesbezügliche Vorverurteilung des Bf vorzunehmen – als grundsätzlich glaubwürdig eingestuft, auch wenn die tatsächliche inhaltliche Beurteilung dem anhängigen Disziplinarverfahren obliegt.

III. In rechtlicher Hinsicht ist Folgendes auszuführen:
III.1. Die maßgeblichen Bestimmungen des Oö. Landesbeamtengesetzes 1993, StF: LGBl.Nr. 11/1994, in der aktuellen Fassung lauten:

„§ 51
Persönliches Verhalten des Beamten

(1) 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. […]

§ 131
Suspendierung

(1) Die Dienstbehörde hat die vorläufige Suspendierung einer Beamtin bzw. eines Beamten zu verfügen, wenn
1. gegen sie bzw. ihn die Untersuchungshaft verhängt wird oder
2. gegen sie bzw. ihn eine rechtskräftige Anklage wegen eines der im § 14 Abs. 1 Z 4a angeführten Delikts vorliegt oder
3. durch ihre bzw. seine Belassung im Dienst wegen der Art der ihr bzw. ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzung das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährdet würden.
Im Fall eines Strafverfahrens gegen eine Beamtin bzw. einen Beamten hat das Strafgericht die zuständige Dienstbehörde zum frühestmöglichen Zeitpunkt über die Verhängung der Untersuchungshaft oder vom Vorliegen einer rechtskräftigen Anklage zu verständigen. (Anm: LGBl.Nr. 121/2014, 76/2021)

(2) Jede vorläufige Suspendierung ist unverzüglich der Disziplinarkommission und der Dienstnehmervertretung mitzuteilen. Die Disziplinarkommission hat ohne unnötigen Aufschub über die Suspendierung zu entscheiden. Die vorläufige Suspendierung endet spätestens mit dem Tag dieser Entscheidung. Ist jedoch ein Disziplinarverfahren bei der Disziplinarkommission bereits anhängig, so hat diese bei Vorliegen der im Abs. 1 genannten Voraussetzungen die Suspendierung zu verfügen. (Anm: LGBl.Nr. 22/2001, 100/2011, 90/2013)

(3) Jede durch Beschluß der Disziplinarkommission verfügte Suspendierung hat die Kürzung des Monatsbezuges des Beamten - unter Ausschluß der Kinderbeihilfe - auf zwei Drittel für die Dauer der Suspendierung zur Folge. Die Disziplinarkommission kann auf Antrag des Beamten oder von Amts wegen die Kürzung vermindern oder aufheben, wenn und soweit dies zur Aufrechterhaltung des notwendigen Lebensunterhaltes des Beamten und seiner Familienangehörigen, für die er sorgepflichtig ist, unbedingt erforderlich ist. (Anm: LGBl.Nr. 65/1995, 81/2002, 90/2013)

(4) Die Suspendierung endet spätestens mit dem rechtskräftigen Abschluß des Disziplinarverfahrens. Fallen die Umstände, die für die Suspendierung des Beamten maßgebend gewesen sind, vorher weg, so ist die Suspendierung von der Disziplinarkommission unverzüglich aufzuheben. (Anm: LGBl.Nr. 90/2013)

(5) Wird die Bezugskürzung auf Antrag des Beamten vermindert oder aufgehoben, so wird diese Verfügung mit dem Tag der Suspendierung wirksam. (Anm: LGBl.Nr. 22/2001)“

III.2. Die maßgeblichen Bestimmungen des Oö. Gleichbehandlungsgesetz 2021, StF: LGBl.Nr. 76/2021, in der aktuellen Fassung lauten:

„§ 7

Sexuelle Belästigung; sonstige Belästigung

(1) Eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts liegt auch vor, wenn die bzw. der Bedienstete im Zusammenhang mit ihrem bzw. seinem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis
1. von der Vertreterin oder dem Vertreter der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers selbst sexuell oder auf sonstige Art belästigt wird oder
2. durch Dritte sexuell oder auf sonstige Art belästigt wird oder
3. durch Dritte sexuell oder auf sonstige Art belästigt wird, und die Vertreterin oder der Vertreter der Dienstgeberin bzw. des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen.

(2) Sexuelle Belästigung ist jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äußert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(3) Eine sonstige Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, die keine sexuelle Belästigung im Sinn des Abs. 2 darstellen, gegenüber einer Person gesetzt werden, und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor 1. bei Anweisung zur sexuellen oder sonstigen Belästigung einer Person oder 2. bei jeder, durch die Zurückweisung oder Duldung einer sexuellen oder sonstigen Belästigung durch die betroffene Person bedingten nachteiligen Behandlung (beispielsweise beim beruflichen Aufstieg) derselben.

§ 8 Diskriminierung als Dienstpflichtverletzung

Jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung auf Grund des Geschlechts nach den §§ 3 bis 7 durch eine Bedienstete bzw. einen Bediensteten verletzt die Verpflichtungen, die sich aus dem Dienst-, Ausbildungs- oder Lehrverhältnis ergeben, und ist nach den dienst- und disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen.“

III.3. Aus den dem Bf unter Punkt II.2. vorgeworfenen Verhaltensweisen lässt sich nach Ansicht des erkennenden Gerichts ein ausreichend konkreter und begründeter Verdacht zum Vorliegen von Dienstpflichtverletzungen ableiten.

Die Eingabe des BMEIA, übermittelt am 18.11.2022, enthält zwar keinen Briefkopf und keine Unterschrift, ist aber aufgrund der Aktenlage inkl. der Übermittlung durch die Sektionsleiterin dem BMEIA zuzurechnen und dahingehend auch als glaubwürdig eingestuft. Die dementsprechende Referatsleiterin (als ausdrückliche Anlaufstelle für sexuelle Belästigung) wurde mit Erhebungen vor Ort betraut und auch der Botschafter bzw. der Leiter des Verwaltungsdienstes wurden bezüglich

des Vorfalles vom Oktober 2022 vor Ort bereits involviert. Diese Angabe entspricht auch jener des Bf in der öffentlichen mündlichen Verhandlung bezüglich des Vorliegens von Telefonaten.

Jener Eingabe des BMEIA wird vom erkennenden Gericht eine gewisse Glaubwürdigkeit zuerkannt. Mehrere Personen haben gleichartige Aussagen gemacht im Wissen diese auch eventuell in anderen Verfahren (ev. unter Wahrheitspflicht) bestätigen zu müssen. Es wird jedoch nochmals ausdrücklich festgehalten, dass eine inhaltliche Beurteilung dieser Vorwürfe dem Disziplinarverfahren obliegt und dies keine Vorverurteilung des Bf darstellt.

Jedenfalls betreffen diese Vorwürfe zumindest Belästigungen iSd Oö. GBG 2001 und die Verletzung von Dienstpflichten iSd Oö. LBG. Es liegen demnach greifbare und begründete Anhaltspunkte für das Vorliegen dieser Dienstpflichtverletzungen in objektiver und subjektiver Hinsicht vor. Das persönliche Verhalten des Bf ist seiner Art nach geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben zu beeinträchtigen. Darüber hinaus stellen seine Verhaltensweisen jedenfalls (sexuelle und geschlechtsbezogene) Belästigungen im Sinne von Diskriminierungen auch Dienstpflichtverletzungen nach dem Oö. GBG 2021 bzw. der im Wesentlichen gleichlautenden Bestimmungen des Oö. Landes-Gleichbehandlungsgesetz - Oö. L-GBG (Außerkrafttreten: 31.07.2021) dar.

Zusammenfassend liegt dementsprechend ein ausreichend begründeter Verdacht vor und es handelte sich bei den erhobenen Vorwürfen auch nicht um bloße Gerüchte bzw. vage Vermutungen.

III.4. Als notwendige Grundlage für den Ausspruch einer sofortigen Suspendierung ist anzusehen, dass eine Belassung jener Person im Dienst wegen der Art der ihr zur Last gelegten Dienstpflichtverletzung das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes gefährden würde.

Eine Belassung des Bf im Dienst würde nach Ansicht des Landesverwaltungsgerichtes Oberösterreich aufgrund der Verdachtslage das Ansehen des Dienstgebers Land Oberösterreich nicht zuletzt gegenüber dem Bund und der Verbindungsstelle der Bundesländer als auch gegenüber anderen Institutionen im europäischen Kontext massiv verschlechtern bzw. gefährden.

Die Handlungsweisen sind insbesondere ihrer Art nach geeignet, falls sie bekannt werden, auch das öffentliche Vertrauen in die öffentliche Verwaltung und die handelnden Personen zu beeinträchtigen (wesentliches Interesse des Dienstes). Dies gilt nach Ansicht des erkennenden Gerichts insbesondere hinsichtlich der heutigen vorherrschenden Sensibilität in diesem Themenbereich (zB MeToo-Bewegung).

Zusammenfassend ist diese Art der Dienstpflichtverletzungen daher dazu geeignet, das Ansehen des Amtes oder wesentliche Interessen des Dienstes zu gefährden. Dies gilt nicht zuletzt aufgrund des vor Ort vorherrschenden Betriebsklimas, das von anderen Bediensteten beispielsweise als einschüchternd und demütigend beschrieben wurde. Eine (vorläufige) Belassung des Bf in seiner Funktion in Brüssel scheidet somit nach Ansicht des erkennenden Gerichts aus.

III.5. Die Disziplinarkommission, die über den Beschluss in ihrer Sitzung am 09.01.2023 entscheiden hat, war in der richtigen Form zusammengesetzt (siehe Bestellungen der Mitglieder für die Funktionsperiode 01.08.2021 - 31.07.2027). Das in jener Sitzung angefertigte Protokoll enthält entsprechende Feststellungen und eine Begründung des angefochtenen Beschlusses und wurde von der Vorsitzenden bzw. dem Schriftführer auch entsprechend unterfertigt.

Insbesondere wird abschließend auf die Judikatur des VwGH 10.05.2022, Ra 2022/09/0040 hingewiesen: Die Suspendierung stellt als vorläufige sichernde Maßnahme bei Zutreffen der gesetzlichen Voraussetzungen im Verdachtsbereich eine zu treffende Maßnahme jedoch keine endgültige Lösung dar. Es braucht aber im Suspendierungsverfahren noch nicht nachgewiesen zu werden, dass der Beamte die ihm zur Last gelegte Dienstpflichtverletzung auch tatsächlich begangen hat.

Das Verwaltungsgericht hat im Verfahren betreffend eine Suspendierung lediglich zu beurteilen, ob im Zeitpunkt seiner Entscheidung die Voraussetzungen für eine solche gegeben war. Diese müssen Gegenstand eines Disziplinarverfahrens sein und in den Vorwürfen der Disziplinaranzeige Deckung finden. Beides ist im vorliegenden Sachverhalt der Fall. Es wurden keine Verfahrensvorschriften oder Ähnliches verletzt bzw. wären diese ohnehin mit der vorliegenden Entscheidung zur Beschwerde durch das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich als saniert zu betrachten.

III.6. Zum Beweisantrag der Zeugeneinvernahme ist festzuhalten, dass diesem deshalb nicht entsprochen bzw. stattgegeben wurde, da es nicht die Aufgabe und Inhalt eines Suspendierungsverfahren ist, die vorliegenden Vorwürfe inhaltlich detailliert aufzuarbeiten und zu prüfen. Dies obliegt dem Disziplinarverfahren.

Dem Beweisantrag der Beischaffung des Personalaktes wurde nicht entsprochen, da die Angaben des Beschwerdeführers (kein Disziplinarvergehen und untadeliges Verhalten) vom erkennenden Gericht als wahr unterstellt werden können bzw. es auf diese Tatsachen im Suspendierungsverfahren nicht ankommt.

Es war somit spruchgemäß zu entscheiden.

IV. Unzulässigkeit der ordentlichen Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da die gegenständliche Entscheidung weder von der dargestellten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, noch fehlt es an einer Rechtsprechung. Weiters ist die dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Die entsprechend zitierten Regelungen sind aus Sicht des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich klar und unmissverständlich, sodass eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung nicht vorliegt.
Die Vorrausetzungen, die bei einer Suspendierung vorliegen müssen, wurden im Sinne der dargelegten Judikatur der VwGH beantwortet.

## R e c h t s m i t t e l b e l e h r u n g

Gegen diese Entscheidung besteht innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof ist unmittelbar bei diesem einzubringen, eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Landesverwaltungsgericht Oberösterreich. Die Abfassung und die Einbringung einer Beschwerde bzw. einer Revision müssen durch einen bevollmächtigten Rechtsanwalt bzw. eine bevollmächtigte Rechtsanwältin erfolgen. Für die Beschwerde bzw. Revision ist eine Eingabengebühr von je 240 Euro zu entrichten. Sie haben die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Ein solcher Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision an den Verwaltungsgerichtshof und eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof nicht mehr erhoben werden kann. Ein Verzicht ist schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

## H i n w e i s

Verfahrenshilfe ist einer Partei zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen, wenn die Partei außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Einer juristischen Person oder einem sonstigen parteifähigen Gebilde ist die Verfahrenshilfe zu bewilligen, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder von ihr/ihm noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint; das Gleiche gilt für ein behördlich bestelltes Organ oder einen gesetzlichen Vertreter, die für eine Vermögensmasse auftreten, wenn die zur Führung des Verfahrens erforderlichen Mittel weder aus der Vermögensmasse noch von den an der Führung des Verfahrens wirtschaftlich Beteiligten aufgebracht werden können.

Für das Beschwerdeverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verfassungsgerichtshof einzubringen.

Für das Revisionsverfahren ist ein Antrag auf Verfahrenshilfe innerhalb der Rechtsmittelfrist beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Im Antrag ist, soweit zumutbar, kurz zu begründen, warum die Revision entgegen dem Ausspruch des Verwaltungsgerichtes für zulässig erachtet wird.

Landesverwaltungsgericht Oberösterreich

Mag. Dr. Blecha