

Disziplinarmaßnahmen bemessen

AMTSPFLICHTEN Verstößen Beamtinnen und Beamte gegen ihre Pflichten, drohen ihnen Disziplinarmaßnahmen. Welche das im Einzelfall sind, ist auch eine Frage der Verhältnismäßigkeit.

VON SEBASTIAN BAUNACK

Personalräte haben nach § 78 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG ein Mitwirkungsrecht bei der Erhebung von Disziplinarverfahren. Das Disziplinarrecht ist jedoch für viele Personalräte ein Buch mit sieben Siegeln. Zwar ist klar geregelt, dass gegen Beamte, die Amtspflichten verletzt haben, disziplinarische Maßnahmen verhängt werden können – aber welche genau das jeweils sein sollen, ist bei Weitem nicht so klar. Die Disziplinargesetze kennen keine Auflistung, aus der hervorgeht, welche Amtspflichtverstöße mit welchen Maßnahmen zu ahnden sind, wie sie etwa das StGB vorsieht. Lediglich die fünf möglichen Disziplinarmaßnahmen sind gesetzlich festgelegt. Um die für einzelne Amtspflichtverletzungen angemessenen Maßnahmen einschätzen zu können, müssen Personalräte die einschlägige Rechtsprechung gut kennen.

Die Amtspflichten

Die Amtspflichten der Beamten ergeben sich aus den jeweiligen Beamtengesetzen. Aus § 60 Abs. 1 Satz 3 BBG ergibt sich die politische Treuepflicht gegenüber dem Staat und seiner Verfassung. Dadurch soll die Öffentlichkeit darauf vertrauen können, dass die Beamten, schaft dem freiheitlichen demokratischen Rechtsstaat verpflichtet ist.¹ Diese Treuepflicht ist mit der Meinungsfreiheit und Vereinigungsfreiheit des Beamten auszugleichen.² Sie wird durch die sich aus den §§ 60 Abs. 1 Satz 1 und 2 sowie Abs. 2 BBG ergebende politische Neutralitäts- und Mäßigkeitspflicht des Beamten

ergänzt. Zwar ist dem Beamten außerdienstlich eine politische oder gewerkschaftliche Betätigung erlaubt. Pflichtwidrig ist sie jedoch, wenn sie das Vertrauen in die ordnungsgemäße Amtsführung beeinträchtigt.³

Aus den §§ 87, 88, 91, 96 BBG ergibt sich weiter die Pflicht des Beamten zur Dienstleistung. Pflichtwidrig ist es, wenn der Beamte sich nicht zur vorgegebenen Zeit am vorgegebenen Ort aufhält, um die vorgegebenen Dienstleistungen zu erbringen.⁴ Die Arbeitszeiten der Beamten ergeben sich regelmäßig aus den nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG mitbestimmten Dienstvereinbarungen zur Arbeitszeit. Bei krankheitsbedingter Dienstunfähigkeit besteht zwar keine Dienstleistungspflicht.⁵ Der Beamte darf die Dienstunfähigkeit jedoch auch nicht schuldhaft herbeiführen.⁶

Eng mit der Dienstleistungspflicht verbunden sind auch die Melde- und Nachweispflichten der Beamten im Falle ihres Fernbleibens (§ 96 Abs. 1 Satz 2 BBG). Zu beachten ist insoweit, dass die Aufstellung von Regelungen, nach welchen Attestauflagen erteilt werden, nach § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG mitbestimmungspflichtig ist.⁷ Eine weitere gesundheitsbezogene Dienstpflicht besteht aus § 61 Abs. 1 Satz 1 BBG hinsichtlich der Erhaltung und Wiederherstellung der vollen Dienst- und Einsatzfähigkeit. Diese Dienstpflicht korrespondiert mit der Pflicht des Dienstherrn, die Vorgaben des Gesundheitsschutzes einzuhalten.⁸ Pflichtwidrig ist es daher, wenn der Dienstvorgesetzte die Gesundheit des Unterstellten gefährdet, indem er ihn mobbt.⁹ Besonders

DARUM GEHT ES

1. Beamtinnen und Beamte haben vielerlei Amtspflichten zu erfüllen, etwa Dienstpflichten oder Schweigepflichten.
2. Bei schuldhaften Verstößen riskieren sie Disziplinarmaßnahmen.
3. Die möglichen Maßnahmen sind gesetzlich vorgegeben. Welche letztlich greift, ist im Einzelfall zu prüfen.

1 VGH Bayern 28.4.2014 – 16b DC 12.2380 –, BeckRS 2014, 51277.

2 BVerfG 30.6.2015 – 2 BvR 1282/11 –, NVwZ 2015, 1434; EGMR 26.9.1995 – 7/1994/454/535 –, NJW 1996, 375.

3 OVG Berlin-Brandenburg 1.4.2014 – OVG 81 D 2.12 –, BeckRS 2014, 51960.

4 BVerfG 2.10.2006 – 1 D 2.05 –, DRiZ 2008, 124; VGH Bayern 22.9.2010 – 16b D 09.2133 –.

5 BVerfG 15.2.2012 – 2 B 137/11 –, OVG Berlin-Brandenburg 25.3.2014 – OVG 81 D 7.11 –, BeckRS 2014, 50741.

6 Plog/Wiedow, BBG 2009, § 61 Nr. 10.

7 Berg in: Altvater/Baden/Berg/Kröll/Noll/Seulen, BPersVG, 9. Aufl., § 75 Rn. 245.

8 OVG Schleswig-Holstein 25.2.2014 – 3 LD 1/13 –, BeckRS 2014, 50751.

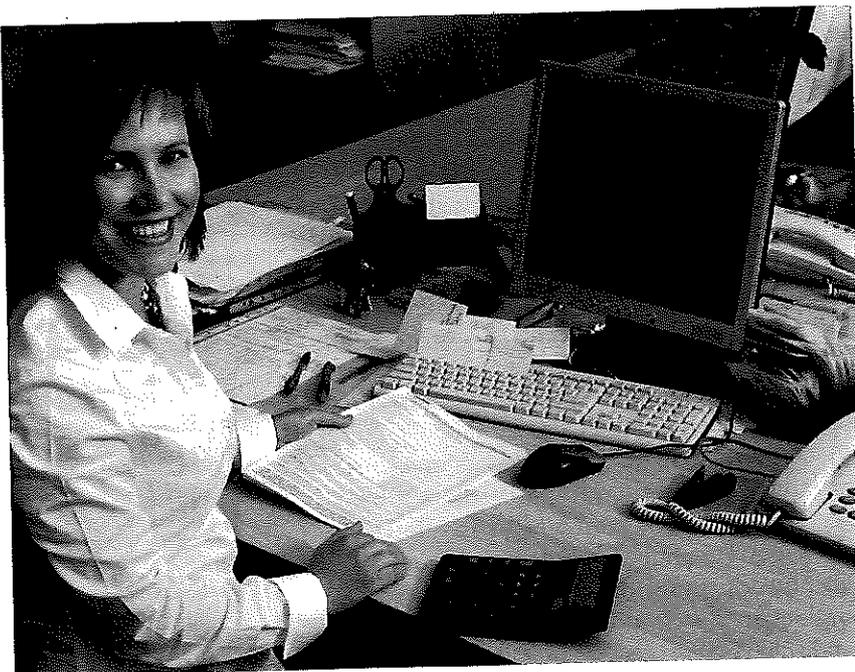
9 VGH Bayern 11.12.2013 – 16a DS 13.706 –.

kritisch sind hier auch die Fälle der Alkohol- und Drogenabhängigkeit.¹⁰ Weiterhin besteht eine Dienstpflicht zum Arbeitseinsatz und zur Arbeitsqualität aus § 61 Abs. 1 Satz 2 und 2 BBG. Jeder Beamte schuldet Dienstleistungen nach seinen individuell besten Möglichkeiten. Er darf nicht bewusst nachlässig handeln. Insoweit muss wirkliche Schuld vom bloßen Unvermögen abgegrenzt werden.¹¹

Aus § 62 Abs. 1 BBG ergibt sich weiter die Gehorsams- und Unterstützungspflicht hinsichtlich der funktionalen Ordnung des Dienstes. Der Beamte darf dienstliche Weisungen nur dann nicht befolgen, wenn sie offensichtlich unwirksam sind. Die Weisung muss dabei eindeutig und unmissverständlich erfolgt sein.¹² Dem Beamten obliegt weiterhin eine Wahrheits- und Auskunftspflicht aus den §§ 62 Abs. 1, 61 Abs. 1 Satz 2 BBG. Die Pflicht beschränkt sich auf das dienstlich Erhebliche¹³ und muss im Einklang mit der informationellen Selbstbestimmung stehen.¹⁴

Damit im Zusammenhang steht die Pflicht aus den §§ 67–70 BBG zur Amtsverschwiegenheit. Sie dient der Funktionsfähigkeit der Verwaltung und dem Persönlichkeitsschutz der Verwaltungsadressaten und der Dienstkräfte.¹⁵ Gegenstand der Geheimhaltungspflicht sind Angelegenheiten, die in amtlicher Tätigkeit erfahren wurden. Beamte unterliegen weiterhin der Pflicht zur Uneigennützigkeit aus-

Wer gegen seine Amtspflichten verstößt, riskiert Sanktionen.



§ 61 Abs. 1 Satz 2 BBG. Die Pflichtwidrigkeit beginnt dort, wo unrechtmäßige Bereicherung und Schädigung von Verwaltung, Mitarbeitern und Adressaten der Amtstätigkeit stattfinden. Der klassische Fall sind hier die Zugriffsdelikte, in denen ein Beamter sich privat Vermögenswerte zufließen lässt. Schließlich obliegt dem Beamten aus § 61 Abs. 1 Satz 3 BBG auch eine Wohlverhaltenspflicht innerhalb des Dienstes – als Auffangtatbestand für alle weiteren Amtspflichten. Diese umfasst beispielsweise die Pflichtwidrigkeit von körperlichen Tätlichkeiten gegen Kollegen,¹⁶ sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz¹⁷ und sonstige Straftaten im Dienst.

Maßregelung von Verstößen

Die Beamten dürfen gegen diese Dienstpflichten, die regelmäßig durch Dienstanweisungen oder Dienstvereinbarungen in den einzelnen Dienststellen konkretisiert werden, nicht schuldhaft verstoßen. Tun sie das doch, so ist der Dienstherr nach dem disziplinarrechtlichen Legalitätsgrundsatz verpflichtet, gemäß § 17 Abs. 1 BDG ein Disziplinarverfahren einzuleiten.¹⁸ Erst ab Einleitung dieses Disziplinarverfahrens gelten die besonderen Schutzrechte des BDG für den Beamten, so dass eine frühzeitige Einleitung angezeigt ist. Kommt der Ermittlungsführer in diesem Disziplinarverfahren zu der Überzeugung, dass gegen die aufgeführten Amtspflichten verstoßen wurde, so darf der Dienstherr gegen aktive Beamte die in § 5 Nr. 1 bis 3 BDG aufgeführten Disziplinarmaßnahmen (Verweis, Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge) in einer Verfügung selbst verhängen. Hält er eine Zurückstufung oder eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder bei Ruhestandsbeamten eine Kürzung oder gar eine Aberkennung des Ruhegehalts für der Schuld angemessen, so darf der Dienstherr dies beim Verwaltungsgericht beantragen. Schwere Maßnahmen darf nach dem BDG und den meisten Landesgesetzen nur das Verwaltungsgericht verhängen. Die gesetzliche Regelung in Baden-Württemberg, wonach die Verwaltung selbst die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis verfügen darf, ist nach der Rechtsprechung der BVerwG jedoch verfassungsgemäß.¹⁹ Der Katalog möglicher Disziplinarmaßnahmen in § 5 BDG ist abschließend.²⁰ Andere rein beamtenrechtliche Maßnahmen, einschließlich des

¹⁰ BVerwG 14.3.1980 – 1 D 3.79 –, BVerwG 13.8.1985 – 1 D 174.84 –, DokBer B 1985, 273.

¹¹ BVerwG 9.11.2000 – 1 D 8.96 –, BVerwG 19.1.2016 – 2 B 44/14 –, DokBer 2016, 152.

¹² BVerwG 29.9.1967 – II D 40.66 –, DokBer B 1968, 3201.

¹³ BVerwG 12.9.2000 – 1 D 48.98 –, OVG Schleswig-Holstein 24.6.2014 – 20 BD 1/14 –, LSK 2015, 130233.

¹⁴ BVerfG 15.12.1983 – 1 BVR 209/83 –, NJW 1984, 419.

¹⁵ BVerwG 20.10.2005 – 2 C 12.04 –, NVwZ 2006, 469.

¹⁶ BDJG 26.8.1975 – IV Bk 7/75 –.

¹⁷ BVerwG 8.11.2000 – 1 D 35.99 –, BGIEG E.11.2.4 BeschSchG § 2 Nr. 4.

¹⁸ VGH Bayern 19.7.2013 – 3 ZB 08.2979 –, BayVBl 2014, 661.

¹⁹ BVerwG 21.4.2016 – 2 C 4.15 –.

²⁰ GKÖD-Weiß, II § 5 Rn. 3; Urban-Witkowski, BDG, § 5 Rn. 2.

Ausspruchs einer schriftlichen Missbilligung, sind jedoch zulässig.²¹ Kann eine schuldhaftes Dienstpflichtverletzung nicht mit hinreichender Wahrscheinlichkeit festgestellt werden, so ist das Disziplinarverfahren nach § 32 Abs. 1 Nr. 1 BDG einzustellen.

Bemessen der Disziplinarmaßnahme

Der Dienstherr bemisst die zu verhängende Disziplinarmaßnahme in eigenem Ermessen. Dabei hat er jedoch die Vorgaben des § 13 Abs. 1 und 2 BDG anzulegen. Eine Disziplinarmaßnahme ist dann angemessen, wenn sie die Schwere des Dienstvergehens, die Persönlichkeit des Beamten und den Umfang der durch das Dienstvergehen herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung angemessen berücksichtigt. Auf Strafurteile kann dabei regelmäßig nicht zurückgegriffen werden. Denn Straf- und Disziplinarrecht verfolgen unterschiedliche Zwecke (siehe Infokasten auf Seite 36).

»Zu prüfen ist immer, ob Milderungsgründe zu berücksichtigen sind.«

SEBASTIAN BAUNACK

Für strafbare außerdienstliche Verfehlungen orientiert sich die Disziplinarmaßnahme dennoch am Strafrahmen.²² Bei Fehlen jeglichen Dienstbezugs und einem Strafrahmen von bis zu einem Jahr kommt allenfalls eine Disziplinarmaßnahme im unteren Bereich in Betracht.²³ Bei einem Strafrahmen von bis zu zwei Jahren kann auf eine Zurückstufung erkannt werden.²⁴ Bei Bestehen eines Dienstbezugs ist die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis möglich. Für zu verhängende Disziplinarmaßnahmen haben sich in der Rechtsprechung Regeleinstufungen herausgebildet, die jedoch nicht schematisch, sondern nur auf den Einzelfall bezogen in Gesamtschau der Persönlichkeit des Beamten angewendet werden dürfen.²⁵

Immer ist zu prüfen, ob Milderungsgründe zu Gunsten des Beamten zu berücksichtigen sind. Das Vorliegen von Milderungsgründen führt zu einer Disziplinarmaßnahme, die um eine Stufe niedriger liegt, als die durch die Schwere des Dienstvergehens indizierte Maßnahme, es sei denn, es liegen gegenläufige belastende Umstände vor.²⁶ Solche Milderungsgründe sind beispielweise das Vorliegen einer unverschuldeten, ausgewogenen wirtschaftlichen Notlage, die Vernachlässigung der Dienstaufsicht durch den Vorgesetzten, das Vorliegen einer abgeschlossenen negativen Lebensphase oder eine überlange Dauer des Gerichtsverfahrens. All diese Voraussetzungen sind zur Bestimmung der angemessenen Disziplinarmaßnahme zu berücksichtigen.

Die einzelnen Disziplinarmaßnahmen

Die zulässigen Disziplinarmaßnahmen hat der Gesetzgeber in § 5 BDG ihrer Schwere nach aufgeführt.

► Der Verweis

Die mildeste zu verhängende Disziplinarmaßnahme ist der Verweis nach § 6 BDG. Ein Verweis darf nach der Rechtsprechung des BVerwG auch neben einer schriftlichen Missbilligung erteilt werden.²⁷ Bei einem erstmaligen Verstoß gegen die Dienstleistungspflicht reicht grundsätzlich ein Verweis als entsprechende Maßnahme aus.²⁸ Mit einem Verweis ist zum Beispiel der einmalige rein privat veranlasste Datenabruf aus dienstlichen Datenbanken zu maßregeln.²⁹ In einem Fall hat das BVerwG nach einer vierjährigen Dauer des Disziplinarverfahrens wegen Störung des Betriebsfriedens durch eine Äußerung ebenfalls nur einen Verweis für angemessen erachtet.³⁰

► Die Geldbuße

Die nächst schwerere Disziplinarmaßnahme ist die Geldbuße nach § 7 BDG. Eine Geldbuße kommt in Betracht, wenn das Vertrauensverhältnis nicht außergewöhnlich belastet ist und eine einmalige Pflichtenmahnung zur Einwirkung auf den Beamten genügt. Das BVerwG hat eine Geldbuße zur Maßregelung eines Beamten für angemessen erachtet, der an einem Streik teilgenommen hat.³¹ Auch eine Vorteilsannahme von Bagatellwerten bis 50 Euro kann mit

EINLEITUNG VON AMTS WEGEN

Liegen zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vor, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen, hat der Dienstvorgesetzte nach § 17 Abs. 1 BDG die Dienstpflicht, ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Der höhere Dienstvorgesetzte und die oberste Dienstbehörde stellen im Rahmen ihrer Aufsicht die Erfüllung dieser Pflicht sicher. Sie können das Disziplinarverfahren jederzeit an sich ziehen. Die Einleitung ist aktenkundig zu machen.

21 OVG Schleswig-Holstein 22.1.2013 – 5 LB 227/11 –, NVwZ-RR 2013, 652.

22 BVerwG 22.3.2016 – 2 B 43.15 –, BeckRS 2016, 44924.

23 BVerwG 5.4.2013 – 2 B 79.11 –, BeckRS 2013, 50576.

24 BVerwG, ebd.

25 BVerwG 28.2.2013 – 2 C 62.11 –, RDV 2013, 201 L.

26 BVerwG 15.6.2016 – 2 B 49.15 –.

27 BVerwG 29.4.1971 – II D 8.71 –, BVerwGE 43, 211.

28 VG Berlin 4.9.2015 – 80 K 2.15 OL –.

29 Sächsisches OVG 28.4.2009 – D 6 A 380/08 –.

30 BVerwG 15.12.2005 – 2 A 4/04 –, NVwZ-RR 2006, 485.

31 BVerwG 27.2.2014 – 2 C 1.13 –, AuR 2014, 431.

GÜT ZU WISSEN

Unterschied Straf- und Disziplinarrecht

Das Strafrecht ist vom Vergeltungsprinzip mit dem Ziel der individuellen Sühne durch ein Unwerturteil über gemeinschaftswidriges Verhalten und strafrechtliche Sanktionen geprägt. Demgegenüber ist es ausschließlicher Zweck des Disziplinarverfahrens, das Vertrauen in die Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit der Beamten und damit die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes sicherzustellen.³²

einer Geldbuße belegt werden.³³ Die Maßnahme steht einer Beförderung, ebenso wie der Verweis, nicht entgegen.³⁴ Das Verwaltungsgericht Berlin hat eine Geldbuße in dem Fall für angemessen erachtet, in dem der Beamte wegen innerdienstlicher Angelegenheiten eine Strafanzeige gegen seinen Vorgesetzten stellt, ohne zuvor eine behördeninterne Klärung versucht zu haben.³⁵ Eine Geldbuße wurde auch gegen einen Beamten verhängt, der übermüdet eine Pkw-Fahrt unternahm und bei der Fahrt einschließt.³⁶ Eine Geldbuße wurde gegen einen Polizeibeamten verhängt, der bei der erkennungsdienstlichen Behandlung eines Beschuldigten »Halte die Hand so, wie beim bösen Adolf« sagte.³⁷ Für die wiederholte Inanspruchnahme überzogener Pausen wurde ebenfalls eine Geldbuße für angemessen erachtet.³⁸

► Kürzung der Dienstbezüge

Die schwerste Disziplinarmaßnahme, die der Dienstherr nach dem BDG selbst verhängen darf, ist die Kürzung der Dienstbezüge nach § 8 BDG. Mit einer solchen Kürzung sind mittelschwere Dienstvergehen zu ahnden. Während der Kürzung der Dienstbezüge besteht ein Beförderungsverbot, da es widersprüchlich wäre, dem Beamten die Dienstbezüge zu kürzen und durch eine gleichzeitige Beförderung einen Ausgleich herbeizuführen. Der Zeitraum kann aber verkürzt werden.³⁹ Eine Kürzung der Dienstbe-

züge bleibt auch bei einem Dienstherrnwechsel bestehen. Eine Kürzung der Dienstbezüge um zehn Prozent für zehn Monate wurde etwa bei mangelhafter Arbeitsweise für angemessen erachtet.⁴⁰ Für einen körperlichen Angriff und Beleidigung gegen eine Kollegin wurde eine Gehaltskürzung um zehn Prozent für 30 Monate für wirksam erachtet.⁴¹ In einem Fall, in dem der Beamte in 116 Fällen vorsätzlich gegen seine Pflicht verstoßen hatte, Dienstbeginn und Dienstende ordnungsgemäß zu dokumentieren und er in zwölf Fällen später als eine Stunde nach dem dokumentierten Dienstbeginn zum Dienst erschien oder den Dienst früher als eine Stunde vor dem dokumentierten Dienstende verlassen hat, entschied das BVerwG auf eine Kürzung der Dienstbezüge um ein Zehntel für die Dauer von zwei Jahren.⁴²

► Zurückstufung oder Ruhegehaltskürzung

Für schwere Dienstvergehen kann durch das Verwaltungsgericht nach § 13 BDG eine Zurückstufung bzw. für Ruhestandsbeamte nach § 11 BDG eine Kürzung des Ruhegehalts verhängt werden. Die Zurückstufung bedeutet die Versetzung in ein Amt derselben Laufbahn mit geringerem Endgrundgehalt.⁴³ Voraussetzung ist, dass der Beamte überhaupt zurückversetzbar ist. Kann eine als angemessen anzusehende Zurückstufung des Beamten aus laufbahnrechtlichen Gründen nicht verhängt werden, so ist ggf. die Kürzung der Dienstbezüge auch neben einer im Strafverfahren ausgesprochenen Geldstrafe erforderlich, um den Beamten zur Pflichterfüllung anzuhalten.⁴⁴ Die mit der Zurückstufung verbundene Beförderungssperre gilt für fünf Jahre.⁴⁵

Die Rechtsprechung hat die Zurückstufung bei Reisekosten- und Trennungsgeldbetrug⁴⁶, Sexualdelikten⁴⁷, bei außerdienstlichem Besitz von Kinderpornographie ohne Bezug zum Dienst und ohne Leitungsfunktion des Beamten⁴⁸ und für Steuerhinterziehung⁴⁹ für angemessen erachtet. Entsprechendes gilt für eine Kürzung der Ruhebezüge nach § 11 BDG.

► Entfernung aus dem Dienst

Schließlich kann das Verwaltungsgericht auf Antrag des Dienstherrn als schwerste Disziplinarmaßnahme den Beamten nach § 10 BDG

32 BVerwG 5.7.2016 – 2 B 24.16 –.

33 VGH Bayern 4.6.2014 – 16a D 10.2005 –, BeckRS 2015, 40307.

34 GKÖD-Weiß, II § 7 Rn. 44.

35 VG Berlin 29.6.2006 – 85 A 9.04 –.

36 BVerwG 18.8.1981 – 1 D 82.80 –.

37 VG Magdeburg 23.1.2013 – 8 A 21/12 –, BeckRS 2013, 48221.

38 VG Magdeburg 17.9.2014 – 8 A 5/13 –, BeckRS 2015, 40840.

39 GKÖD-Weiß, II § 8 Rn. 53.

40 OVG Schleswig-Holstein 28.1.2014 – 20 LD 10/13 –, LSK 2015, 130233.

41 VG Trier 22.2.2013 – 4 K 1048/12.TR –, BeckRS 2013, 56505.

42 BVerwG 27.1.2011 – 2 A 5.09 –, Buchholz 235,1 § 13 BDG Nr. 17.

43 Juncker, ZBR 2011, 188.

44 BVerwG 19. 8. 2010 – 2 C 13/10 –, NVwZ 2011, 299.

45 GKÖD-Weiß, II § 9 Rn. 48.

46 BVerwG 27.6.2013 – 2 WD 5.12 –, NVwZ-RR 2014, 277.

47 BVerwG 30.10.2012 – 2 WD 28.11 –.

48 BVerwG 18.6.2014 – 2 B 9.14 –.

49 BVerwG 11.1.2012 – 2 WD 40.10 –.

aus dem Dienst entfernen bzw. ihm nach § 12 BDG sein Ruhegehalt aberkennen, wenn das Vertrauensverhältnis restlos zerstört ist. Dies ist im Einzelfall zu klären, ohne dass diese schwerste Disziplinarmaßnahme für bestimmte Dienstvergehen standardmäßig verhängt werden dürfte. Ist von den Strafgerichten bei einem außerdienstlich begangenen Dienstvergehen lediglich auf eine Geldstrafe erkannt worden, kommt die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis nur ausnahmsweise und bei Vorliegen disziplinarrechtlich bedeutsamer Umstände in Betracht. Dies gilt aber nur für außerdienstlich begangene Dienstvergehen, nicht für ein innerdienstliches Dienstvergehen, bei dem das pflichtwidrige Verhalten in das Amt des Beamten und in die damit verbundene dienstliche Tätigkeit eingebunden war.⁵⁰ Die Entfernung tritt mit der Rechtskraft des Urteils ein. Zur Milderung der Folgen kann ein Unterhaltsbeitrag nach § 10 Abs. 3 BDG gewährt werden, sofern der Beamte nicht als »unwürdig« beurteilt wird. Steht die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis im Raum, so vermag die Länge des Disziplinarverfahrens nicht zu einer mildernden Maßnahme zu führen, da auch ein langes Verfahren ein zerstörtes Vertrauen nicht wieder heilt.⁵¹

Eine (widerlegbare) Regelvermutung für die Untragbarkeit wird bei Zugriffsdelikten angenommen.⁵² Auch ein Beamter, der sich wegen Bestechlichkeit oder Vorteilsannahme strafbar gemacht hat, ist regelmäßig aus dem Amt zu entfernen.⁵³ Ein Amtsbezug ist zu beachten. Eine Freiheitsberaubung und eine Körperverletzung im Amt durch einen Polizeibeamten führen ebenso regelmäßig zu einer Entfernung⁵⁴ wie ein Verstoß gegen das Züchtungsverbot durch einen Lehrer⁵⁵. Entscheidend sind aber der Einzelfall und die Feststellung, ob das Vertrauen unwiederbringlich zerstört ist oder nicht.

Handlungsmöglichkeiten für Personalräte

Die Personalräte sind nach § 78 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG zu beteiligen, wenn das Ermittlungsverfahren abgeschlossen wurde und der Dienstherr aufgrund des Ermittlungsberichts gedenkt, eine Klage auf Zurückstufung oder gar Entfernung des aktiven Beamten bzw. Kürzung oder Aberkennung des Ruhegehalts eines Ruhestandsbeamten zu erheben. Bei dem

ÜBERBLICK

Mögliche Disziplinarmaßnahmen

Nach § 5 Abs. 1 BDG kommen als Disziplinarmaßnahmen gegen Beamtinnen und Beamte in Betracht:

1. Verweis,
2. Geldbuße,
3. Kürzung der Dienstbezüge,
4. Zurückstufung und
5. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.

Disziplinarmaßnahmen gegen Ruhestandsbeamte sind nach § 5 Abs. 2 BDG die Kürzung des Ruhegehalts und die Aberkennung des Ruhegehalts.

Erllass von Disziplinarverfügungen, mit denen Verweise, Geldbußen oder Kürzungen von Dienstbezügen verhängt werden, ist der Personalrat nach dem BDG nicht zu beteiligen.⁵⁶

Im Mitwirkungsverfahren hat der Personalrat die Möglichkeit, auf die Beurteilung der Sachlage durch den Dienstherrn Einfluss zu nehmen. Wenn nach seiner Ansicht der Beamte nicht gegen Dienstpflichten verstoßen hat oder ihm kein Vorsatz und keine Fahrlässigkeit nachzuweisen sind, kann er darauf hinweisen. Der Personalrat kann die Maßnahmebemessung im Hinblick auf die Gesamtpersönlichkeit des Beamten und den Grad der Vertrauensbeeinträchtigung in Frage stellen und Milderungsgründe für den Beamten anführen. All diese Erwägungen hat der Dienstherr in seine Entscheidung einzustellen. Im Klageverfahren sehen sich die Verwaltungsrichter die Gründe der Personalräte genau an. Es lohnt sich daher, hier einige Anstrengung darauf zu verwenden. In allen Fällen, gleich ob sie der Mitwirkung unterliegen oder nicht, sollten Personalräte den betroffenen Beamten raten, sich rechtlich beraten zu lassen, bevor sie eine Aussage zum Vorwurf abgeben. ◀



Sebastian Baunack,
Fachanwalt für Arbeitsrecht, Berlin.
www.dka-kanzlei.de
www.arbeitnehmeranwaelte.de

50 BVerwG 5.7.2016 – 2 B 24.16 –.

51 BVerfG 28.1.2013 – 2 BvR 1912/13 –.

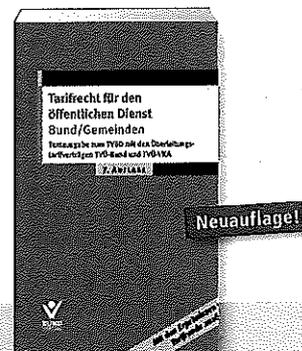
52 BVerwG 20.8.2014 – OVG 81 D 4.11 –.

53 BVerwG 19.5.2015 – 2 B 28.15 –.

54 BVerwG 7.11.2014 – 2 C 3.12 –, LSK 2015, 120316.

55 VGH Bayern 20.7.2012 – 16a DS 10.2569 –, BeckRS 2013, 59874.

56 Landesregelungen weichen davon ab. So sieht etwa § 68 Abs. 1 Nr. 7 PersVG Brandenburg auch eine Mitwirkung bei der Kürzung von Dienstbezügen vor.



Zahlreiche Neuerungen

Tarifrecht für den öffentlichen Dienst Bund/Gemeinden
Textausgabe zum TVÖD mit den Überleitungstarifverträgen TVÜ-Bun und TVÜ-VKA

7., aktualisierte Auflage
2017. 490 Seiten, kartoniert
€ 19,90

ISBN: 978-3-7663-6521-7

www.bund-verlag.de/6521



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/79 50 10-20