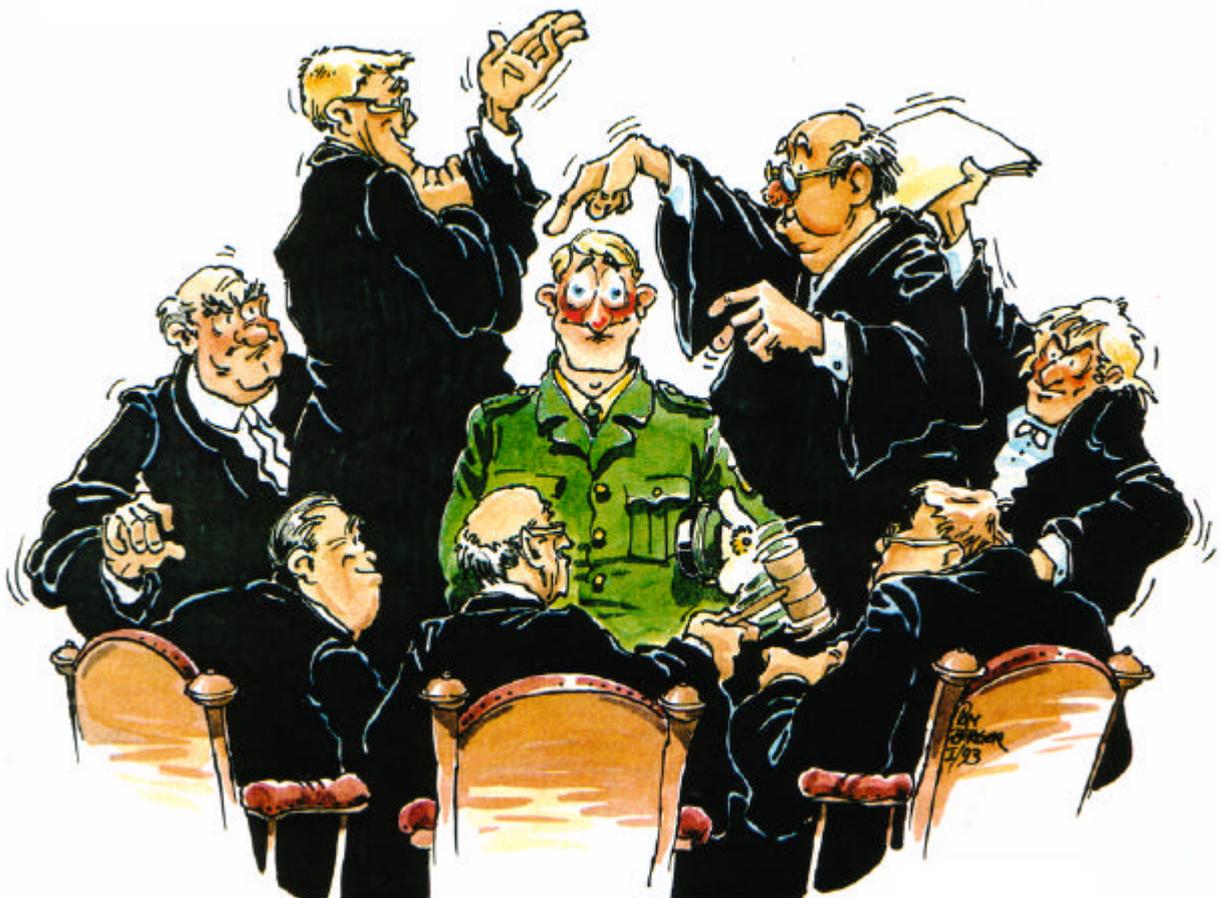


Disziplinarlexikon



GdP Kreisgruppe FHPol

Disziplinarlexikon

Praktische Hinweise
zur Anwendung des Landesdisziplingesetzes BB
aus der Sicht eines Bevollmächtigten der Gewerkschaft der Polizei, LB BB

Bearbeitet und zusammengestellt von

PHK Michael Seidenschwanz

Überreicht durch die
Gewerkschaft der Polizei, Kreisgruppe Fachhochschule der Polizei

**Für den Druck und die unbürokratische Unterstützung danken wir
der PVAG Signal Iduna, Bezirksdirektion Frankfurt(O)**

Impressum:

Stand: 29.07.20004

Druck: Abteilung Signal Iduna Dortmund

1. Auflage: 2000 Stk., für GdP-Mitglieder und Bibliotheken

Herausgeber: GdP-Kreisgruppe Fachhochschule der Polizei Brandenburg
Prenzlauer Str. 66-70, 16352 Basdorf

alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, vorbehalten

I. Vorwort

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

1994 wurde erstmals meine „Einführung in das Beamten- und Disziplinarrecht“ im Vorgriff auf eine Disziplinarordnung BB durch die GdP Brandenburg veröffentlicht.

1998 erschien der Bericht der AG „Disziplinarrecht“ des Bund-Länder-Arbeitskreises Beamtenrechtsfragen. Es wurden bundeseinheitliche Grundsätze für neue eigene Gesetze oder Ordnungen des Bundes und der Länder im Disziplinarrecht aufgestellt. So dauerte es bis zum Jahr 2001 bis konsequenterweise ein Entwurf für ein Disziplinargesetz Brandenburg auf dem Tisch lag. Durch die Mitarbeit Brandenburgs in der AG bis zur Schaffung des Entwurfs des BDG (1999), sind die Inhalte in den Teilen 1 – 4 des LDG mit sehr wenigen Abweichungen gleich.

Bis zur Verabschiedung des Gesetzes gab es mehrere Beteiligungsrunden nach § 72 LBG und eine sehr konstruktive Expertenanhörung. Im Ergebnis der Gespräche konnten einige Verbesserungen und Klarstellungen erreicht werden, die auch ihren Niederschlag im Gesetzentwurf und der Gesetzesbegründung fanden. In der GdP- Broschüre „Landesdisziplinarrecht“ habe ich die wesentlichen Unterschiede zur vormals geltenden BDO dargestellt. Die mit der Einführung des LDG verbundenen Hoffnungen haben sich aber bisher nicht erfüllt.

Die Polizeiabteilung im Innenministerium hat leider die Empfehlungen der Expertenanhörung nicht umgesetzt. Das Ergebnis sind unausgebildete Ermittlungsführer, viele Verstöße gegen verfassungsrechtliche und verfahrensrechtliche Grundsätze sowie erhebliche Mängel in der Fortbildung der Beamten, insbesondere der Sachbearbeiter und Vorgesetzten – und alles zu Lasten der Betroffenen und der Mitarbeiterzufriedenheit.

Aus meiner Tätigkeit als Referent in der Fortbildung an der Landespolizeischule und FHPol BB, derzeit als Lehrkraft gehobener Dienst in der FG Rechtswissenschaften der FHPol, Teamer des GdP- Bildungswerks BB und meiner über zehnjährigen ehrenamtlichen Tätigkeit als Disziplinarverteidiger der GdP sowie aus zahlreichen Gesprächen, weiß ich um den hohen und dringenden Bedarf für ein Nachschlagewerk im Disziplinarrecht.

Da die Internetveröffentlichung scheiterte, wird jetzt die dritte Broschüre vorgelegt. Sie soll allen Verfahrensbeteiligten im Disziplinarverfahren, insbesondere den Betroffenen ein Ratgeber sein. Mit meiner Veröffentlichung werde ich bei den „Hardlinern und Urkonservativen“ nicht auf Gegenliebe treffen. Aber ich trete für ein modernes Berufsbeamtentum ein, dass sich am Grundgesetz, der Landesverfassung, den Gesetzen und an den Anschauungen in der Gesellschaft und nicht von Einzelnen orientiert.

Fachliche Hinweise und Korrekturvorschläge werden gern entgegengenommen. Sollten meine Vorstellungen hinsichtlich des Internets realisiert werden, wird dort dann das aktualisierte Werk, zusätzlich mit Urteilsquellen einsehbar sein. Sämtliche beigezogenen Urteile in der Broschüre mit aufzuführen, hätte den Rahmen der Veröffentlichung gesprengt. Für das Lexikon wurden und werden Urteile und Fachartikel ausgewertet aus: Juris; Internetveröffentlichungen BGH, BVerwG, BVerfG; Der Personalrat; DÖD; Die öffentliche Verwaltung; DP; DVBl; DVP; IÖR; LT-Drucksache 3/3364; LKV; NJW; NVwZ; NVwZ-RR; PersV; RiA; RÜ; ZTR; VR; ZBR.

Michael Seidenschwanz

II. Stichwortverzeichnis

Akteneinsicht
Amtsermittlungsgrundsatz
Anfechtungsklage
Anhörung
 - abschließende
Aufklärungsrüge – siehe Revision
Äußerung des Beamten
Aussageverweigerungsrecht
Aussetzungszwang
Bagatellverfehlung
Beamtenbeisitzer
Begnadigung
Berufung
Beschleunigungsgebot
Beschluss des Disziplinargerichts
Betroffene(r)
Bevollmächtigter/ Beistand
Beweisanträge, Bescheidung von
Beweiserhebungen
Bemessungsgrundsätze
 - belastende, entlastende, bedeutsame Umstände
 - Schwere des Dienstvergehens
 - Persönlichkeitsbild
 - Umfang des Vertrauensverlustes
Bindungswirkungen
Dienstenthebung, vorläufige
Dienstherr
Dienstvorgesetzter
Disziplinarbefugnis
Disziplinargerichtszuständigkeit
Disziplinarmaßnahmen
 - Verweis
 - Geldbuße
 - Kürzung der Dienst- und Anwärterbezüge
 - Zurückstufung
 - Entfernung aus dem Beamtenverhältnis
 - Kürzung des Ruhegehalts
 - Aberkennung des Ruhegehalts
disziplinarer Überhang
Dienstvergehen
 - außerdienstliches
 - Einheit des Dienstvergehen
Disziplinaranzeige
Disziplinarverfügung
Doppelbestrafungsverbot
Durchsuchung/Beschlagnahme
Einbehaltung von Bezügen
Einleitungsverfügung
Ermittlungsführer
Ermittlungsbericht/ Ergebnis

gerichtliche Fristsetzung
Hauptverhandlung
Innerdienstliche Informationen
Konzentrationsmaxime
Kosten
Legalitätsprinzip
Maßnahmeverbote

- beschränktes Maßnahmeverbot
- wegen Zeitablaufs

Milderungsgründe
Missbilligung
Nachtragsdisziplinarklage
Opportunitätsprinzip
Personalrat
Protokoll/Niederschrift
Prozessuale Fürsorge
Rechtliches Gehör
Rechtsbehelfsbelehrung
Revision
Schwerbehindertenvertretung
Sinn des Disziplinarrechts
Tat
Unterhaltsbeitrag
Urteil des Disziplinargerichts
Verwaltungsermittlungen
Verbot der Führung der Dienstgeschäfte
Verfahrensgrundsätze im Disziplinarrecht
Verlust der Dienstbezüge gem. § 9 BBesG
Vertraulichkeitsgrundsatz
Verwertungsverbot
Wahrheitspflicht
Widerspruch
Wiederaufnahme des Verfahrens
Wiedereintrittsrecht der obersten Dienstbehörde
Zeugen /Sachverständige

III. Lexikon

Akteneinsicht

Das Recht der Akteneinsicht, §29 VwVfG für das behördliche und § 100 VwGO für das gerichtliche Disziplinarverfahren, steht dem Betroffenen nach Einleitung des Disziplinarverfahrens zu. Es ist Ausdruck des Rechts auf ein kontradiktorisches Verfahren. Jede Partei soll von den Verfahrensbeiträgen der Gegenseite Kenntnis erhalten und diese kommentieren können (Waffengleichheit). Es ist auch Umsetzung von Art. 6 Abs. 1 Satz 1 EMRK, der fordert, dass der Verteidigung alle Beweismittel offen zu legen sind, die sich im Besitz der Behörde befinden.

In der Regel erfolgt die Akteneinsicht beim Ermittlungsführer. Die Zusendung der Akte bzw. von Kopien an den Bevollmächtigten, wenn Dienstort des Ermittlungsführers und Geschäftsort des Bevollmächtigten weit auseinanderliegen, ist Ermessensentscheidung des Dienstvorgesetzten. Die Personalakteneinsicht erfolgt grundsätzlich bei der personalaktenführenden Stelle bzw. bei Gerichtsanhängigkeit beim VG. Kopien können selbst auf eigene Kosten oder gegen Kostenerstattung durch die Dienststelle gefertigt werden. Möglich ist auch das Abfotografieren z.B. mit einer Digitalkamera.

Zu den einzusehenden Akten gehören grundsätzlich alle im Disziplinarverfahren entstandenen oder beigezogenen Akten. Deshalb sind nicht nur die eigentlichen Disziplinarakten, sondern auch Neben- und Beiakten zur Einsicht zur Verfügung zu stellen.

Amtsermittlungsgrundsatz

Auch nach der Zuordnung des Disziplinarverfahren zum Verwaltungsrecht gilt für das Disziplinarverfahren der Grundsatz der Ermittlung von Amts wegen (§ 22 Abs.1 analog § 244 Abs.2 StPO). Ermittlungsführer und Gericht haben alle entscheidungserheblichen Tatsachen und Umstände selbständig zu ermitteln. Auch die Bescheidung von Widersprüchen richtet sich nach dem Amtsermittlungsgrundsatz. Deshalb ist der Beamte auch nicht verpflichtet den Widerspruch zu begründen, auch wenn er dazu aufgefordert wird.

Ermittlungsführer und Gericht sind zur Erforschung des Sachverhalts von Amts wegen verpflichtet. Sie haben zur Erforschung der Wahrheit die Beweisaufnahme von Amts wegen auf alle Tatsachen und Beweismittel zu erstrecken, die für die Entscheidung von Bedeutung sind (Prinzip der materiellen Wahrheit). Sie sind nicht an ein unwahres Geständnis des Beamten gebunden und haben der Entlastung des Beamten dienende Umstände selbst dann festzustellen, wenn dieser keine Beweiserhebung in dieser Richtung verlangt.

Anfechtungsklage

Innerhalb eines Monats kann der Beamte gegen die Widerspruchsentscheidung bzw. die Disziplinarverfügung der obersten Dienstbehörde mit dem Ziel - Aufhebung der Entscheidung/Verfügung - die Anfechtungsklage beim Verwaltungsgericht erheben (§§ 3, 53 Abs.2 LDG, §§ 42,74,75,81 und 84 VwGO). Es ist gem. § 81 VwGO für die Anfechtungsklage die Schriftform vorgeschrieben. Sie kann aber auch beim VG zur Niederschrift eingelegt werden. Zu rügen ist die Rechtswidrigkeit der Verfügung und in welchen Rechten der Kläger verletzt ist (§ 13 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

Rechtswidrigkeitsgründe:

- materielle Gründe – Ermessensfehler (z.B. bei Anwendung von Milderungsgründen), falsche Rechtsanwendung (z.B. Tatbestand im LBG) usw.
- formelle Gründe – Formfehler, Unzuständigkeit (z.B. Unterschrift der Verfügung, Einleitung)

Anhörung

vgl. auch Äußerung des Beamten

- abschließende

Die abschließende Anhörung hat die Rolle des Plädoyer, wie im gerichtlichen Verfahren und entspricht dem Schlussgehör nach den §§ 169a-c und 197 Abs. 3 StPO im Strafprozess. Die abschließende Anhörung des Beamten muss stets erfolgen, abgesehen von dem Fall der statusbezogenen Einstellung nach § 33 Abs. 2 LDG, bevor eine Entscheidung nach den §§ 33 bis 35 LDG ergeht. Es gelten die gleichen Fristen gem. § 21 Abs. 2 LDG wie bei allen Äußerungen des Beamten. Eine verfristete abschließende Anhörung wird mit Aktenvermerk zu den Akten genommen, der Inhalt bleibt aber grundsätzlich unbeachtet. Wenn die Frist nicht haltbar ist, muss rechtzeitig Fristverlängerung beantragt werden.

Vor dem Schlussgehör muss dem Beamten nach den allgemeinen Regeln des Verwaltungsverfahrenrechts das vollständige Ermittlungsergebnis in Schriftform bekannt gegeben werden. Eine Beschränkung auf wesentliche Ergebnisse wie vorher in der BDO, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Es sollte auch noch einmal vollständige Akteneinsicht erfolgen, da häufig noch Schriftstücke durch den Ermittlungsführer beigezogen werden, ohne dass der Betroffene darüber informiert wird (Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör!). Das Recht, sich abschließend zu äußern, sollte der Beamte **unbedingt** nutzen! Hierbei ist das Ermittlungsergebnis formell und materiell zu prüfen. Prüfkriterien: Vollständigkeit des Ermittlungsganges, Beweiswürdigungen (**nur Bewiesenes ist vorwerfbar!**), Würdigungen zu Maßnahmeverboten, Persönlichkeitsdarstellung, Anwendung von Milderungsgründen. Die abschließende Anhörung soll mit einem Antrag enden – z.B. Einstellung, Disziplinarmaßnahme, Verzicht auf Entfernung aus dem Beamtenverhältnis.

Der Betroffene kann weitere Ermittlungen/Erhebung von Beweisen im Rahmen der abschließenden Anhörung beantragen. Über die Stattgabe entscheidet der Dienstvorgesetzte nach pflichtgemäßem Ermessen. Zur Ablehnung von Beweisansträgen siehe § 25 Abs.3 LDG. Entspricht der Dienstvorgesetzte dem Antrag des Betroffenen, sind die erforderlichen Beweise zu erheben. Das ergänzte Ergebnis der Ermittlungen ist erneut bekannt zugeben und die abschließende Anhörung durchzuführen.

Äußerung des Beamten

Im § 20 Abs. 1 Satz 3 LDG ist das Recht des Beamten zur mündlichen oder schriftlichen Äußerung des Beamten verankert. Dieses Recht ist Ausfluss des Anspruchs auf rechtliches Gehör (u.a. Art. 103 Abs. 1 GG; § 28 VwVfG, § 59 LBG). Will der Beamte sich mündlich äußern, hat er dies innerhalb von zwei Wochen nach Erhalt der Einleitungsverfügung des Disziplinarverfahrens kundzutun. Innerhalb von drei Wochen nach seiner Mitteilung zur mündlichen Äußerung soll die 1. Anhörung durch den Ermittlungsführer stattfinden.

Will der Beamte sich schriftlich äußern, wird ihm eine Frist von einem Monat eingeräumt. Für die 1. Äußerung kann der Beamte vom Ermittlungsführer auch einen schriftlichen Fragenkatalog abfordern. **Empfehlungen:**

1. Vor jeder Äußerung Akteneinsicht durchführen.
2. Keine Äußerungen ohne Beistand/Bevollmächtigten abgeben.
3. Der schriftlichen Äußerung ist grundsätzlich der Vorzug zu geben.

Wenn der Beamte die Äußerungspflichten ungenutzt verstreichen lässt, wird trotzdem weiter ermittelt. Im Rahmen der Mitwirkung und zur Beschleunigung des Verfahrens sollte eine beabsichtigte Nichtäußerung dem Ermittlungsführer mitgeteilt werden. Der Beamte kann sich jederzeit mit einer Äußerung und Beweisansträgen oder -anregungen in das laufende Verfahren einbringen.

Aussageverweigerungsrecht

Siehe Wahrheitspflicht

Beachte: Dem Betroffenen ist ein Schweigerecht gesetzlich eingeräumt. Macht er davon Gebrauch, darf dies nicht zu seinem Nachteil gewertet oder verbraucht werden!

Die Aussagefreiheit hat Vorrang vor der Mitwirkungspflicht. Es gilt der Grundsatz, dass der Beamte nicht verpflichtet ist, sich selbst zu bezichtigen (BVerwGE 46,116; 63,153).

Aussetzungszwang

Infolge der eindeutigen Festschreibung des Legalitätsprinzips in § 18 Abs. 1 LDG besteht zunächst kein Zweifel daran, dass ein Disziplinarverfahren auch im Falle der Anhängigkeit eines sachgleichen Strafverfahrens eingeleitet werden muss.

Es wird aber an dem Vorrang des Strafverfahrens und damit auch an dem Zwang zur Aussetzung des Disziplinarverfahrens grundsätzlich festgehalten. Grundbedingungen sind Sachverhaltsidentität und Personenidentität sowie die Erhebung der öffentlichen Klage. Letzteres erfolgt durch Einreichen einer förmlichen Anklageschrift beim Gericht (§ 170 Abs.1 StPO) bzw. durch Eröffnungsbeschluss im Privatklageverfahren (§ 383 StPO). Dem werden alle staatsanwaltlichen oder strafgerichtlichen Prozesshandlungen gleichgesetzt. Die Aussetzung dient dem Zweck, widersprüchliche Entscheidungen im Strafverfahren einerseits und im Disziplinarverfahren andererseits zu vermeiden, auch wenn das LDG korrigierende Vorschriften enthält. Die Aussetzung dient ferner dem Schutz des Betroffenen, der sich nicht gleichzeitig in verschiedenen Verfahren verteidigen soll. Für einen Vorrang des Strafverfahrens sprechen schließlich auch die **unzweifelhaft** bestehenden **besseren** und vor allem neutraleren Möglichkeiten der Sachaufklärung!

Die Aussetzung des Disziplinarverfahrens kann von dem Beamten nicht selbständig angefochten werden; dies ergibt sich aus § 44a VwGO.

Andererseits darf nicht verkannt werden, dass der Aussetzungszwang regelmäßig eine z.T. nicht unerhebliche Verzögerung des Disziplinarverfahrens mit sich bringt. Dies wirkt sich aber nicht auf die Fristen des Beschleunigungsgebots aus! Wenn die Sachaufklärung gesichert ist oder wenn im strafgerichtlichen Verfahren aus Gründen nicht verhandelt werden kann, die in der Person des Beamten liegen, dahingehend, dass in den Fällen, in denen die genannten Voraussetzungen von Anfang an vorliegen, hat eine Aussetzung von vornherein regelmäßig zu unterbleiben. Die Ausgestaltung als Soll-Regelung eröffnet die Möglichkeit, in Ausnahmefällen trotz Vorliegens der Möglichkeit zur Weiterführung der Ermittlung das Disziplinarverfahren auszusetzen - etwa bei einem schwerkranken Beamten.

Durch die Formulierung „wenn keine begründeten Zweifel am Sachverhalt bestehen“ soll die praktische Handhabung der Vorschrift erleichtert werden.

Auch wegen anderer sachgleicher gesetzlich geordneter Verfahren besteht die Möglichkeit der Aussetzung, von der auch grundsätzlich Gebrauch gemacht werden soll. Außer den polizeilichen, finanzamtlichen und den staatsanwaltschaftlichen Ermittlungsverfahren erfasst die Regelung vor allem gerichtliche Bußgeldverfahren und verwaltungsgerichtliche Verfahren, in denen nach § 9 BBesG über den Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst oder statusrechtliche Fragen entschieden wird. Unter Verweisung auf § 23 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 LDG wird auch in dieser Fallgruppe in der Regel eine Aussetzung des Disziplinarverfahrens ausgeschlossen bzw. die Fortsetzung eines ausgesetzten Disziplinarverfahrens verlangt, wenn begründete Zweifel am Sachverhalt nicht bzw. nicht mehr bestehen.

Wenn die Aussetzung angezeigt ist, aber der Dienstvorgesetzte dies nicht veranlasst, sollte der Antrag durch den Beamten diesbezüglich gestellt werden.

Bagatelleverfehlung

Verstöße von geringem Gewicht, die noch nicht das berufserforderliche Ansehen gefährden, werden als Bagatellen bezeichnet. Arbeitsfehler, Nachlässigkeiten, Unkorrektheiten und Ungeschicklichkeiten im dienstlichen Bereich müssen an den Erfordernissen des Berufs gemessen werden. Was objektiv missbilligens- oder tadelnswert ist, muss kein

Dienstvergehen sein. **Forderung:** „Minimum an Gewicht und Evidenz“ (BVerfG, NJW 1975, 1641)

Häufig werden fehlerhafte Arbeitsweisen in die Qualität eines Dienstvergehens gehoben und im Disziplinarverfahren untersucht. Das BVerwG hat bereits am 12.7.66 (III D V 1/66) dazu ausgeführt: “Die Pflicht zur ordnungsgemäßen Ausübung des Dienstes hat eine im ganzen durchschnittliche Leistung zum Gegenstand, ob sie nun auf allgemeinen Grundsätzen (§ 54 BBG, § 19 LBG) oder auf konkreten Anordnungen (§ 55 Satz 2 BBG, § 20 Abs.1 Satz 2 LBG) beruht. Das schließt allerlei Mängel der Arbeitsweise ein, die als Ganzes zu betrachten sind. Auch der fähigste und zuverlässigste Beamte macht gelegentlich Fehler und ist Schwankungen seiner Arbeitskraft unterworfen. Es wäre willkürlich, solche Mängel aus dem Zusammenhang einer andauernden Tätigkeit herauszugreifen und isoliert zu beurteilen. Das kann allenfalls einmal bei vorsätzlichem Verhalten geschehen, also bei ausgesprochener Widersetzlichkeit oder bewusster Gleichgültigkeit gegenüber ganz konkreten Anordnungen oder auch bei grober Nachlässigkeit, die im gegebenen Einzelfalle voraussehbar zu erheblichen Nachteilen geführt hat. Um ein nachlässiges Gesamtverhalten schon als schuldhaftes Dienstvergehen zu kennzeichnen, wird es unter diesen Umständen jedoch des Nachweises einer Vielzahl von Mängeln in der Arbeitsweise von einigem Gewicht bedürfen, die insgesamt über das normale Versagen eines durchschnittlichen Beamten deutlich hinausgehen. Dabei muss sich das Verhalten andererseits ebenso eindeutig als echte Schuld von einem bloßen Unvermögen abgrenzen lassen.“

Es gibt weder eine Grenze zwischen Bagatteleverfehlung und Dienstvergehen, noch einen "Tatbestandskatalog" für Bagatteleverfehlungen. Zu werten sind Amtsstellung, besondere dienstliche Aufgaben und die Interessenlage des Beamten. Vorgesetzte müssen schon die kleineren "Entgleisungen" ihrer Mitarbeiter erkennen und beurteilen können. Ermahnungen zeigen eher Wirkung als lange Ermittlungen und werden auch der Umsetzung der Grundsätze von Führung und Zusammenarbeit eher gerecht.

Beamtenbeisitzer

Beamtenbeisitzer sind ehrenamtliche Richter. Sie werden für die Dauer von vier Jahren gewählt. Die Auswahl erfolgt durch das MdJE aus einer Vorschlagsliste der obersten Landesbehörden und weiterer Organisationen, wie der Spitzenorganisation der Gewerkschaften, dem DGB. Sie müssen Lebenszeitbeamte bzw. Beamte auf Zeit und bei einem brandenburgischen Dienstherrn beschäftigt sein. Bei Heranziehung zur Verhandlung wird Auslagenersatz geleistet und Sonderurlaub gewährt. Bei der Verhandlung muss einer der Beamtenbeisitzer dem Verwaltungszweig und der Laufbahngruppe des beschuldigten Beamten angehören. Hiermit soll sichergestellt werden, dass eine fachkundige Person zu den Arbeitsabläufen des Verwaltungszweiges beteiligt ist sowie der Hintergrund des Dienstvergehens und der Verwaltungskontext für die Maßnahmebemessung aufgeklärt wird. Nachteilig kann es sein, dass der Beamtenbeisitzer, im Gegensatz zu den Berufsrichtern, den Prozessstoff erst am Verhandlungstag zur Kenntnis erhält.

Begnadigung

Das Begnadigungsrecht ist wie im LBG auch im LDG Bestandteil. Die Folge ist hier, dass die rechtskräftige Disziplinarmaßnahme – z.B. Entfernung aus dem Beamtenverhältnis - aufgehoben oder abgemildert wird. Das Begnadigungsrecht steht dem Ministerpräsidenten als Gestaltungsmacht besonderer Art zu, der es delegieren kann. Als justizfreier Hoheitsakt ist der Gnadenerweis weder erzwingbar noch anfechtbar. Ein Recht auf einen Gnadenerweis besteht nicht. So kann auch nicht die Rechtsschutzgarantie des Art. 19 IV GG nicht greifen.

Art. 60 II GG schließt sogar eine gerichtliche Nachprüfbarkeit ablehnender Gnadenakte aus (BVerfG, Beschl. v. 3.7.2001 – 2 BvR 1039/01 m.w.N.).

Bemessungsgrundsätze

- belastende, entlastende, bedeutsame Umstände

Für die Ausübung des Ermessens des Dienstvorgesetzten beim Absehen von einer Disziplinarmaßnahme bzw. der Bestimmung der Disziplinarmaßnahme sind die Bemessungs- bzw. Zumessungsregeln aus § 13 LDG entscheidend.

Es gibt keine Regel, welches Dienstvergehen mit welcher Disziplinarmaßnahme zu ahnden ist. Es gibt Regelanhalte, die über die Jahre durch Rechtsprechung und Liberalisierung der Gesellschaft der Veränderung unterliegen. Beispiele sind die veränderte Rechtsprechung

- zu den außerdienstlichen Dienstvergehen vor dem Hintergrund außerdienstlicher Trunkenheitsfahrten,
- der Mitgliedschaft in Parteien und Organisationen mit z.T. verfassungsfeindlicher Zielsetzung oder
- bei Ladendiebstählen sowie
- der Anwendung von Milderungsgründen mit psychologischem Hintergrund.

Disziplinenterscheidung und der Unrechtsgehalt der Dienstpflichtverletzung müssen dem verfassungsrechtlichen Rechtsstaatsprinzip folgendem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Die dem Betroffenen auferlegte Belastung muss geeignet und erforderlich sein, um den angestrebten Zweck zu erreichen. Die Maßnahme darf nach ihrer Intensität nicht außer Verhältnis zur Bedeutung der Sache und den von dem Betroffenen hinzunehmenden Einbußen stehen (BVerfG, Beschl. v. 29.10.1969 – 2 BvR 545/68 auch BVerfGE 46,18).

Zu prüfen sind dabei auch die anerkannten Milderungsgründe:

Es gibt drei Hauptkriterien, die betrachtet werden müssen:

1. Schwere des Dienstvergehen
2. Persönlichkeitsbild des Beamten
3. Umfang des Vertrauensverlustes des Dienstherrn oder der Allgemeinheit

Bei der **Schwere des Dienstvergehens** ist zu beachten

- der Grad der Schuld bei der Dienstpflichtverletzung
- Verhältnisse vor, während und nach der Dienstpflichtverletzung
- Versagen im Kernbereich des Beamten, ausgerichtet am konkreten und **nicht** dem möglichen Pflichtenkreis
- Fragen der Dienstaufsicht
- vor Entdeckung Wiedergutmachung des Schadens bzw. Offenbarung des Dienstvergehens
- vermeidbarer Verbotsirrtum, falsche rechtliche Würdigung
- tatbestandsmäßig gleiche nicht getilgte Disziplinarmaßnahme bzw. strafrechtliche Vorbelastung
- Vertuschungshandlungen
- Geringwertigkeit beim Zugriffsdelikt

Beim **Persönlichkeitsbild** soll in die Betrachtung einfließen:

- dienstliche Führung und Leistungen sowie dienstlicher Werdegang
- Einsicht, Geständnis und Beitrag zur Tataufklärung sowie Reue
- Verhalten nach der Dienstpflichtverletzung
- verminderte Schuldfähigkeit
- erfolgreich abgeschlossene negative Lebensphase (z.B. Alkoholentziehungskur)
- disziplinarrechtliche bzw. beamtenrechtliche und strafrechtliche Vorbelastung

- beharrliches, hartnäckiges Fehlverhalten
- einmalige persönlichkeitsfremde Augenblickstat
- unverschuldete, unausweichliche wirtschaftliche Notlage
- psychische Ausnahmesituation, schockartiges Handeln
- Lebenskreis des Beamten

Beim Umfang des Vertrauensverlustes des Dienstherrn oder der Allgemeinheit sind zu berücksichtigen:

- Aufsehen in der Öffentlichkeit, soweit für den Beamten vorhersehbar
- Straftat in Uniform und oder mit erkennbarem Dienst-Kfz
- Störungen des Dienstbetriebes durch die Öffentlichkeit (Presse, Medien)
- Stellung des Beamten (Vorgesetzter)
- Uneinsichtigkeit und beharrliches, hartnäckiges Fehlverhalten
- innerdienstliches oder außerdienstliches Dienstvergehen
- disziplinare und strafrechtliche Vorbelastungen
- Vielzahl der Pflichtverletzungen und deren Dauer
- Schwere der Straftat
- Leugnen, Abschieben der Schuld
- Ausnutzen einer Vertrauensposition

Zumessungserwägungen bei der Ahndung von Vermögens- und Zueignungsdelikten (BVerwG, Urt. V. 21.07.1998 – 2 WD 5.98 m.w.N.) sind:

- Ausführungsart
- kriminelle Intensität
- Schuld des Täters
- Folgen der Tat und damit disziplinarisches Gewicht

Welche Hemmschwelle hatte der Täter bei der Ausführung seiner Taten oder Taten zu überwinden? = Indiz für die in der Tat offenbarten Charaktermängel

Berufung

Der Beamte oder der Dienstherr können gem. § 65 ff. LDG gegen das Urteil des VG auf eine Disziplinaranzeige oder über eine Anfechtungsklage innerhalb eines Monats nach Erhalt Berufung beim OVG Frankfurt(O.) einlegen. Für die Berufung gilt Rechtsanwalts- und Begründungszwang für den beantragenden Beteiligten. Neben den Berufungsgründen muss der Schriftsatz einen konkreten Antrag beinhalten. Die Berufungsfrist kann auf Antrag beim VG verlängert werden.

Infolge der Anwendbarkeit der Bestimmungen der Verwaltungsgerichtsordnung wird dem Beamten erstmals die umfassende Möglichkeit gegeben, eine obergerichtliche Kontrolle insbesondere hinsichtlich der Entscheidungen der Dienstvorgesetzten durch ein Rechtsmittel zu erwirken. Dies ist einerseits wichtig für die Erreichung einer einheitlichen Ausübung der Disziplinalgewalt. Andererseits ist dies vor dem Hintergrund der erheblichen Bedeutung geboten, die einer Disziplinarverfügung für den Beamten und für seinen weiteren beruflichen Werdegang zukommt. Dies lässt die Eröffnung einer - wenn auch nur begrenzt zulässigen - zweiten Instanz ebenso geboten erscheinen, wie in den übrigen beamtenrechtlichen Streitigkeiten, in denen teilweise sogar die Revision zum Bundesverwaltungsgericht möglich ist. Durch die in Bezug genommenen Zulassungsgründe des § 124 VwGO wird sichergestellt, dass von dem Rechtsmittel der Berufung nicht rechtsmissbräuchlich Gebrauch gemacht wird. Der Beamte trägt die Risiken und Unwägbarkeiten des Zulassungsverfahrens.

Beschleunigungsgebot

Disziplinarsachen sind als Eilsachen zu behandeln. Nicht nur die Belange der Verwaltung und des Arbeitsklimas sind betroffen, sondern auch das schutzwürdige Interesse des betroffenen Beamten. Für ihn ist es eine erhebliche psychische Belastung, insbesondere in der

Rolle des Betroffenen, der Hemmung seiner beruflichen Entwicklung (z.B. Zurückstellung von Beförderungen, Umsetzung) und der vorläufige Dienstenthebung und Dienstbezüge-Einbehaltung bei schweren Dienstvergehen.

Der Beamte kann die Beschleunigung, eine Fristsetzung für eine Entscheidung und bei Fristablauf eine Einstellung des Verfahrens durch das Gericht erwirken, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten, ohne Anrechnung der Aussetzungsfristen, nach Zustellung der Einleitungsverfügung eine Abschlussentscheidung des Dienstvorgesetzten ergangen oder Disziplinaranzeige erhoben worden ist (§ 63 LDG). Das bedeutet für den Ermittlungsführer, dass er bemüht sein muss, die Ermittlung innerhalb eines halben Jahres abzuschließen.

Der Beschleunigungsgrundsatz ist ein das gesamte Disziplinarverfahren beherrschender Grundsatz, der, neben den zahlreichen, der Beschleunigung dienenden Einzelnormen (vgl. u.a. §§ 18 Abs.2; 20; 21 Abs.2; 55 und 63 LDG) in jeder Phase des Verfahrens als objektives Disziplinarrecht beachtet werden muss. Zur Erfüllung des Beschleunigungsgebotes gehört es, dass der Ermittlungsführer Kopien von den Originalakten fertigt, die in einem Zwischenverfahren (z.B. Klage des Beamten gem. §§ 63 und 64 LDG) dem Verwaltungsgericht vorliegen. Äußerungsfristen des Betroffenen hindern den Ermittlungsführer nicht, zwischenzeitlich Zeugen zu vernehmen und innerdienstliche Informationen einzuholen (Gleichzeitigkeit mehrerer Ermittlungshandlungen). Der Beschleunigungsgrundsatz, ein Ausfluss aus Art.19 Abs. IV GG, ist Ausdruck des Fürsorgeprinzips und des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Dazu gehört auch die gebotene Freistellung der Ermittlungsbeamten durch die Dienstvorgesetzten und die personelle Ausstattung der Behörden und Gerichte durch den Haushaltsgesetzgeber.

Für den Fall der Verletzung des Beschleunigungsgebots eröffnet die Regelung in § 63 LDG ein eigenständiges gerichtliches Fristsetzungsverfahren. (siehe **gerichtliche Fristsetzung**)

Die Verletzung des Beschleunigungsgebots kann die disziplinarische Entscheidung verfassungswidrig, weil unverhältnismäßig, machen. Der Sinn des Disziplinarrechts, der erzieherische Zweck, geht völlig verloren und es entsteht der Eindruck des unbedingten „Bestrafen müssen“.

Beschluss des Disziplinargerichts

Der rechtskräftige Beschluss steht einem rechtskräftigen Urteil gleich. Das Beschlussverfahren ermöglicht eine schnelle abschließende Entscheidung, wenn die summarische Prüfung ergibt, dass auf eine Disziplinarmaßnahme des behördlichen Disziplinarverfahrens zu entscheiden oder die Disziplinaranzeige abzuweisen ist. Dazu ist die Zustimmung der Beteiligten unter Fristsetzung erforderlich. Zwischen Erhebung der Disziplinaranzeige und Urteil in der Verhandlung kann der Beschluss, also auch nach der Eröffnung der mündlichen Verhandlung ergehen.

Betroffene(r)

Hauptbeteiligter im Disziplinarverfahren, gegen den das Verfahren eingeleitet wird oder der es gegen sich zur Reinigung von einem Vorwurf (Selbstreinigungsverfahren - §§ 19; 85 Abs. 2 + 3 LDG) beantragt einzuleiten; ist:

- Beklagter vor der Disziplinkammer
- Kläger z.B. gegen den Widerspruchsbescheid
- Widerspruchsführer im Widerspruchsverfahren
- Antragsteller in den auf einstweiligen Rechtsschutz gerichteten besonderen Verfahren z.B. gegen Maßnahmen aus § 39 LDG

Er hat Akteneinsichtsrecht, grundsätzlich Anwesenheitsrecht bei allen Beweiserhebungen, das Recht, bei der Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen Fragen zu stellen, Vorhalte zu machen und Erklärungen abzugeben. Die wesentlichen Schutzvorschriften sind für ihn in § 21

LDG geregelt – Schweige- und Aussageverweigerungsrechte, Abwesenheitsrecht für Ladungen, Vertretung durch Bevollmächtigten, Hinzuziehung von Beiständen, Anspruch auf rechtliches Gehör. Die häufigste Verletzung des im Art. 103 GG geregelten, zum Grundrecht erhobenen Verfahrensgrundsatzes, findet durch Einholung von Auskünften und Beiziehung von Vorgängen durch den Ermittlungsführer statt, ohne dass der Beamte bei Aufnahme in die Disziplinarakte dazu unterrichtet und gehört wird. Dieser schwerwiegende Verfahrensmangel ist zu rügen und die Entfernung/ Nichtverwertung bis zur Gewähr des rechtlichen Gehörs zu beantragen.

Bevollmächtigter/Beistand – § 21 (1) Satz 3 LDG

An die Stelle des Verteidigers (§ 40 BDO) sind nun der Bevollmächtigte/ Beistand getreten. Es gilt § 14 VwVfG für das behördliche und § 67 VwGO für das gerichtliche Disziplinarverfahren.

Bevollmächtigter vertritt Betroffenen (§ 14 Abs. 1 Satz 1)

Beistand unterstützt Betroffenen (§ 14 Abs. 4 Satz 1)

Ihrer Hilfe kann sich der Betroffene vom Beginn der Ermittlungen an und jederzeit bedienen.

Der Bevollmächtigte wird durch rechtsgeschäftliche Übertragung der Vertretungsmacht eingesetzt. Bevollmächtigter kann jede handlungsfähige natürliche Person sein. Besondere Befähigungsvoraussetzungen sind nicht vorgeschrieben. Die Bevollmächtigung ist der Dienststelle durch Vollmacht anzuzeigen.

Bevollmächtigte können auch Beauftragte der Gewerkschaft (Disziplinarverteidiger) oder Mitglieder des Personalrates sein. Die Behörde wendet sich grundsätzlich an den Bevollmächtigten (§8 VwZG). Zu beachten sind durch alle Beteiligten die Änderungen im Zustellungsrecht (Amtsblatt f. BB –Nr.26 v. 26.06.02 – Bekanntmachung des MdI v. 14.06.02).

Der Beistand, als Person des Vertrauens, wird nicht für, sondern neben ihm tätig. Der Beistand kann nur im Rahmen mündlicher Erörterungen auftreten sowie das in der Verhandlung Vorzutragende auch schriftlich formulieren. Der Beistand kann ohne Anmeldung zu den Anhörungen mit "erscheinen". Der Wechsel vom Beistand zum Bevollmächtigten im Verfahren ist jederzeit möglich. An die Person des Beistandes sind keine besonderen Voraussetzungen geknüpft.

Für Verfahren nach § 35 LDG muss kein Rechtsanwalt als Bevollmächtigter bestellt werden. Für Verfahren vor dem Oberverwaltungs- und dem Bundesverwaltungsgericht besteht für den beantragenden Beamten Anwaltszwang.

Beweisanträge, Bescheidung von

Zu unterscheiden sind förmliche Beweisanträge und bloß formlose Beweisbegehren (Beweisanregung, Beweisermittlungsantrag o.ä.). Beide sind in der Niederschrift aufzunehmen oder können schriftlich gestellt werden.

Beweisanträge müssen ein bestimmtes Beweisthema, die Bezeichnung des Beweismittels sowie eine schuld- oder sanktionsrelevante Tatsache enthalten. Fehlt eines der drei Merkmale liegt ein Beweisermittlungsantrag/ eine Beweisanregung vor. Sie stellen einen Ausforschungsantrag dar, welcher darauf zielt, Material für einen Beweisantrag zu bekommen.

Zur Vorbereitung der Entscheidung über den Beweisantrag sind informatorische Ermittlungen zulässig. Der Dienstvorgesetzte ist verpflichtet, über Beweisanträge zu entscheiden (§ 25 Abs. 3 LDG, § 244 Abs. 6 StPO). Ob ein Beweisantrag begründet ist, beurteilt sich nach §§ 244 Abs. 3 bis 5 StPO. Er darf nur abgelehnt werden, wenn

- die Beweiserhebung unzulässig ist (§ 244 Abs. 3 Satz 1 StPO) oder der Prozessverschleppung dient (Abs. 3 Satz 2 StPO)
- die behauptete Tatsache offenkundig, dass heißt, schon bewiesen oder bedeutungslos ist oder als wahr unterstellt werden kann (§ 244 Abs. 3 Satz 2 StPO)
- das Beweismittel völlig ungeeignet oder unerreichbar ist (§ 244 Abs. 3 Satz 2 StPO).

Wahrunterstellung ist eine Entscheidung der Prozessökonomie und enthält die Zusage, dass bei der Beweiswürdigung die behauptete Tatsache als bewiesen angesehen werde. Sie darf jedoch gegen die Aufklärungspflicht nicht verstoßen. Denkbar wäre eine Wahrunterstellung bei einer schwer (oder nur durch eine umfangreiche Beweisaufnahme) widerlegbaren Behauptung. Ungeeignet ist die Heranziehung eines Hellsehers oder die Verwendung eines „Lügendetektors“. Unzulässig ist der Antrag auf Vernehmung eines Zeugen, dem die vorgesetzte Dienstbehörde nicht die erforderliche Aussagegenehmigung erteilt hat.

Ein Antrag auf Vernehmung eines weiteren Sachverständigen ist nach § 244 Abs. 4 Satz 2 StPO auch abzulehnen, wenn durch das frühere Gutachten das Gegenteil der behaupteten Tatsachen bereits erweisen ist; es sei denn, dass Zweifel an der Sachkunde des früheren Gutachters vorliegen oder dessen Gutachten von unzutreffenden tatsächlichen Voraussetzungen ausgeht (z.B. der begutachtende Arzt stützt sein Gutachten auf keine eingehende, umfassende Untersuchung oder das Gutachten über die Fragen der Schuldfähigkeit wird lediglich auf der Grundlage von Akten erstattet).

Die Pflicht zur Erforschung der Wahrheit bestimmt, wie in den übrigen Fällen des § 244 StPO, Umfang und Grenzen der Aufklärung. Ein Beweisantrag auf Einnahme des Augenscheins kann abgelehnt werden, wenn der Augenschein nach dem pflichtgemäßen Ermessen des Dienstvorgesetzten zur Erforschung der Wahrheit nicht erforderlich ist (§ 244 Abs. 5 StPO). Eine Augenscheinseinnahme durch Besichtigung eines bestimmten Ortes kann je nach den Umständen des Falles durch Lichtbilder oder Beiziehung von Grundrissen ersetzt werden. Sie ist auch dann verzichtbar, wenn gewisse örtliche oder räumliche Verhältnisse offenkundig sind.

Die Bescheidung von Beweisanträgen im gerichtlichen Disziplinarverfahren richtet sich nach § 86 VwGO.

Beweiserhebungen - § 25 LDG

Auch im Disziplinarrecht besteht die Forderung nach dem bestmöglichen Beweis. Grundsätzlich ist originär-unmittelbaren Beweisen der Vorzug zu geben. Die vom Ermittlungsführer durchzuführende Beweisaufnahme unterscheidet sich dahingehend von der des Disziplinargerichts, dass dieses in der Regel nur über strittige Tatsachen unmittelbar die Beweise erhebt.

Das LDG regelt die berechtigten Belange der Verfahrensbeteiligten auf unmittelbare Mitwirkung bei der Ermittlung. So hat der Beamte die Möglichkeit und das Recht, bei Zeugen- und Sachverständigenvernehmungen Fragen zu stellen und Vorhalte abzugeben.

Die Unmittelbarkeit der Beweiserhebung dient der umfassenden Sachaufklärung und zugleich der Wahrheitsfindung.

Aus dem Unmittelbarkeitsgrundsatz folgt, dass der Ermittlungsführer sich bei Zeugen und Sachverständigen nicht mit der Abgabe schriftlicher Erklärungen begnügen darf, sondern sie vielmehr über ihre Wahrnehmungen zu vernehmen hat (§ 250 StPO). Dies trifft z.B. auch für Wahrnehmungen von Beamten in Form eines Aktenvermerks zu. (BVerwG, Urt. V. 15.8.2000 – 1 D 44.98) Die Beweisnahme ist von Amts wegen auf alle Tatsachen und Beweismittel zu erstrecken, die für die disziplinare Beurteilung eines Verhaltens von Bedeutung sind. Protokolle früherer Vernehmungen können bei der unmittelbaren Beweisaufnahme nur zur

Gedächtnisunterstützung dienen. Sie können bei Nichterlangung von Zeugen nur als abgeleiteter- mittelbarer Beweis herangezogen werden.

Auch im Disziplinarverfahren gilt der Grundsatz: „in dubio pro reo“.

Die Wahrscheinlichkeit für das zu Beweisende muss so hoch sein, dass vernünftige Zweifel nicht mehr bestehen können. Der Prima-Facie-Beweis (Anscheinsbeweis) findet im Disziplinarrecht keine Anwendung.

Der Umfang der Aufklärungspflicht wird von der Beweisbedürftigkeit der einzelnen für das Dienstvergehen bedeutsamen Tatsachen bestimmt.

Bei Offenkundigkeit ist Beweisbedürftigkeit nicht anzunehmen (offenkundig sind die allgemein- oder gerichtsbekanntes Tatsachen). Über offenkundige Tatsachen kann sich der Ermittlungsführer auch außerhalb der Beweisaufnahme informieren.

Der Aufklärung unterliegen stets nur erhebliche Tatsachen. Kann der Nachweis eines Dienstvergehens trotz erheblicher Verdachtsgründe nicht geführt werden, dann ist damit der Aufklärungspflicht genügt.

Die Beweiserhebung erfolgt in Form von:

1. schriftliche dienstliche Auskünfte - (§ 30 LDG)
2. Personalbeweis - Zeugen und Sachverständige - (§ 26 LDG) - sind zur Aussage bzw. Erstattung von Gutachten verpflichtet; §§ 250 - 256 StPO ist zu beachten
3. schriftliche Äußerungen von Zeugen und Sachverständigen
4. Urkundenbeweis
Der Inhalt des Schriftstücks bestimmt den Urkundenbeweis, die Beschaffenheit ist nebensächlich.
5. Augenscheinsbeweis
Zum Augenscheinsbeweis gehört die Beschaffenheit von Urkunden/Schriftstücken, Zeichnungen u.ä., z.B. Manipulationshinweise (hinzufügen, löschen, überschreiben, radieren u.ä.), das Sehen und die Vornahme von Ortsbesichtigungen über die ein Protokoll mit Skizze oder Foto/Video angefertigt wird.

Im Rahmen des Urkunden- bzw. Augenscheinsbeweises kann der Beamte gem. § 27 LDG zur Herausgabe von Unterlagen verpflichtet werden.

Beachte: Der Schriftverkehr zwischen dem Beamten und seiner Gewerkschaft/dem Personalrat und seinem Beistand/Bevollmächtigten ist nicht von der Herausgabepflicht erfasst!

6. Niederschriften
 - a) über Aussagen von Personen, die schon in einem anderen gesetzlichen Verfahren vernommen worden sind (z.B. Strafverfahren, Vernehmung durch Polizei, Disziplinarverfahren)
 - b) über einen richterlichen Augenschein

Rechte des Betroffenen, die eingeschränkt werden können:

- Beweisanträge zu stellen
- die Teilnahme an der Vernehmung von Zeugen und Sachverständigen
- die Teilnahme an der Einnahme des Augenscheins
- Akteneinsicht und Einsicht in schriftliche Gutachten
- Protokollfertigung

aber: Teilnahmerecht vom Beistand oder Bevollmächtigten zu allen Beweiserhebungen, mit Ausnahme von Beschlagnahmen und Durchsuchungen

Der Ausschluss des Beamten von der Beweiserhebung ist nur unter den engen Grenzen der StPO möglich. Eine Beeinträchtigung des Untersuchungszweckes kann z.B. angenommen werden bei Zeugenvernehmungen zu Mobbing-Fällen, aussagebereiten Verwandten oder Aussagen über betroffene Vorgesetzte. Ein künftiges unbestimmtes Vorgesetztenverhältnis

rechtfertigt nicht den Ausschluss des Beamten. Unzulässig ist insbesondere eine Beweiserhebung, die einem Beweiserhebungs- oder Beweisverwertungsverbot unterliegen würde, z.B. bei Anwendung unzulässiger Vernehmungsmethoden nach § 136 a StPO, aber auch bei anderen schwerwiegenden Eingriffen in die rechtlich geschützte Persönlichkeitssphäre einer Person.

Bindungswirkungen

Die im LDG festgeschriebene Bindungswirkung der tatsächlichen Feststellungen bestimmter gerichtlicher Entscheidungen dient der Rechtssicherheit und dem Vertrauensschutz. Es ist eine die Nutzung besserer Ermittlungsmöglichkeiten der Strafverfolgungsbehörden sichernde und zugleich das Auseinanderfallen von Entscheidungen verschiedener Gerichtsbarkeiten in ein und derselben Sache zu hindern bestimmte Ausnahme von der grundsätzlichen Freiheit der Gerichte bei der Feststellung des von ihnen unter bestimmten rechtlichen Gesichtspunkten zu beurteilenden Sachverhalts. Erfasst sind alle Tatsachen, die Grundlage des Schuldspruchs für das Strafgericht waren, besonders die, in denen das Strafgericht die Merkmale des von ihm angewandten Straftatbestandes gefunden hat, das Tatgeschehen i.S. eines geschichtlichen Vorgangs sowie die Tatsachen, aus denen dafür Beweis abgeleitet worden ist

Hiervon nicht erfasst werden die auf Einstellung lautenden Strafurteile (z.B. wegen Verjährung) und die in Strafbefehlen getroffenen Feststellungen, da ihnen die für eine Tatbestandswirkung notwendige Darlegung des Sachverhalts fehlt.

Ein sachlicher Grund für die Bindungswirkung sind auch die tatsächlichen Feststellungen eines rechtskräftigen verwaltungsgerichtlichen Urteils über den Verlust der Besoldung gemäß § 9 BBesG. Da dieser Verlust ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst voraussetzt und ein solches Fernbleiben regelmäßig zugleich den Tatbestand eines Dienstvergehens erfüllt, besteht insofern eine Tatidentität, welche zugleich unter dem Gesichtspunkt der Beschleunigung bei einer Aufklärung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren eine erneute Aufklärung im sachgleichen Disziplinarverfahren überflüssig erscheinen lässt. Mit dieser erweiterten Beweisregel korrespondierend sieht § 22 Abs. 2 LDG vor, dass in derartigen Fällen auch von der Durchführung von Ermittlungen abzusehen ist.

Die rechtliche Einordnung des Sachverhalts (z.B. Diebstahl oder Unterschlagung) unterliegt nicht der Bindungswirkung. Nur der festgestellte Sachverhalt ist maßgebend. Die Bindungswirkung besteht für den Dienstvorgesetzten und den Beamten. Der Beamte ist zu einem Urteil, dass Bindungswirkungen entfaltet, zu hören und es ist zu prüfen, ob er die schriftliche Urteilsbegründung kennt. Bestreitet der Beamte bindende Feststellungen eines Strafurteils, soll der Ermittlungsführer vorsorglich Beweise erheben.

Vom festgestellten Sachverhalt kann sich nur das Verwaltungsgericht bei offenkundiger Unrichtigkeit lösen. Zuvor ist der Beschluss zur erneuten Prüfung der unrichtigen Feststellungen zu fassen (§ 58 Abs.1 Satz 2 LDG). Für einen Lösungsbeschluss reicht die bloße Möglichkeit, dass das Geschehen objektiv oder subjektiv auch anders gewesen sein kann, nicht aus. Der Grad des Zweifels für einen Lösungsbeschluss muss im Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens stehen. Je schwerwiegender das Dienstvergehen, desto größer ist (angesichts des Rechtsschutzbedürfnisses und der damit verbundenen Anforderungen an die Gewährleistung der inhaltlichen Richtigkeit der Entscheidung) die gebotene disziplinargerichtliche Kontrolldichte (BVerwG, U. v. 12.02.03 – 2 WD 8.02 m.w.N.). Offenkundig unzureichend sind z.B. strafgerichtliche Feststellungen, wenn sie in einem entscheidungserheblichen Punkt unter offenkundiger Verletzung wesentlicher Verfahrensvorschriften zustande gekommen sind oder wenn entscheidungserhebliche neue Beweismittel vorgelegt werden, die dem Strafgericht noch nicht zur Verfügung standen. Die Bindungswirkung für den festgestellten Sachverhalt kann auch dazu führen, dass trotz rechtskräftigen Freispruchs im Bußgeld- oder Strafverfahren ein Dienstvergehen festgestellt werden kann (Ausnahme von § 14 Abs.2

LDG). Gerade vor dem Hintergrund von Korruptionsverfahren war dieses Problem gegeben. Wenn z.B. die Geldübergabe angenommen wurde, aber die notwendige Unrechtsvereinbarung für eine Bestechlichkeit (§ 332 StGB) abgelehnt wurde, blieb als disziplinarer Überhang immer noch die, die disziplinäre Höchstmaßnahme rechtfertigende, Pflichtverletzung der verbotenen Geschenkkannahme (§ 37 LBG) übrig. Weitere bekannte Fälle des disziplinarischen Überhangs sind der Freispruch von der außerdienstlichen Trunkenheitsfahrt, aber der Verstoß gegen das Gebot, nüchtern zum Dienst zu erscheinen, oder der Freispruch vom Betrug, aber der Verstoß achtungsunwürdiges Belügen eines Dritten.

Vorsicht ist geboten, wenn Erkenntnisse aus anderen gesetzlich geordneten Verfahren für die Entscheidung im Disziplinarverfahren verwendet werden. Sie entfalten keine Bindungswirkung! Auch wenn das Gesetz die Prüfpflicht von Amts wegen ausschließt, ist der Ermittlungsführer gehalten, nach Antrag des Betroffenen z.B. eine polizeiliche Zeugenvernehmung zu

Dienstenthebung, vorläufige

Die Maßnahme ist bereits mit der Einleitung der Ermittlungen gem. § 39 LDG möglich. Zuständig ist die für die Erhebung der Disziplinaranzeige zuständige Behörde oder Einrichtung. Vor Ausspruch der Maßnahme ist der Beamte anzuhören. Zulässigkeitsvoraussetzungen sind die zu erwartende höchste Disziplinarmaßnahme bzw. zu erwartende Entlassung von BaP/BaW bzw. als Ausnahmeregelung unter Beachtung der Verhältnismäßigkeit die wesentliche Beeinträchtigung des Dienstbetriebs bzw. der Ermittlungen. Damit soll nicht das beamtenrechtliche Instrument des Verbots der Führung der Dienstgeschäfte (§24 LBG) verdrängt werden. Der besondere Hinweis auf den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, Ausfluss der Rechtsprechung des BVerfG (Beschluss v. 09.09.1994, ZBR 1994, 380-382, BVerwG 1 DB 2/98 ZBR 1994,284/285) macht deutlich, dass ein geringer gewichtiges Dienstvergehen, welches z.B. lediglich einen Verweis oder eine Geldbuße nach sich ziehen kann, die vorläufige Dienstenthebung nicht zu rechtfertigen vermag.

Sicherlich ist es bedenklich, wenn die vorläufigen Maßnahmen nunmehr auf den Verdacht eines Dienstvorgesetzten, ohne geklärten Sachverhalt, gestützt werden können. Aber sie sind einerseits jederzeit widerrufbar und andererseits ist ein verantwortungsbewusster Umgang zu erwarten, da auch die vorläufigen Maßnahmen gerichtlich überprüfbar bleiben. Die Umstände der Annahme für die Dienstentfernung oder die sonstigen Gründe der vorläufigen Dienstenthebung sind dabei sehr detailliert anzugeben (BVerwG 1 DB 16/95 v. 4.1.1996). Ist im strafrechtlichen Verfahren eine Strafe zu erwarten, die zu einer Beendigung des Beamtenverhältnisses kraft Gesetz führt (§ 100 LBG) ist dieser Grund ausreichend (BVerwG 1 DB 3/97 v. 2.4.1997) .Die vorläufige Dienstenthebung ist keine Disziplinarmaßnahme, da eine Einwirkung auf den Beamten nicht beabsichtigt ist. An das Ermessen der Einleitungsbehörde werden hohe Anforderungen gestellt. So ist z.B. vor der vorläufigen Dienstenthebung zu prüfen, ob der Zweck nicht durch Umsetzung, Abordnung oder Versetzung des Betroffenen zu einer anderen Dienststelle erreicht wird.

Die vorläufige Dienstenthebung ist ein belastender VA - negativer Charakter – gewissermaßen die Vorstufe der schwersten Disziplinarmaßnahme. Sie wirkt unbegrenzt in der Dauer, regelmäßig bis zur rechtskräftigen Entscheidung in der Hauptsache. Die vorläufige Dienstenthebung, als ehrenrührige Maßnahme, hat kein Aufsteigen in den Leistungsstufen als Folge (§ 27 Abs. 3 BBesG) und sieht ein Erlöschen der im Zusammenhang mit dem Amt erwachsenen Ansprüche auf Aufwandsentschädigung zwingend vor. Verbote aus § 139 LBG BB sind jederzeit zulässig.

Dienstherr in der Funktion als -Dienstvorgesetzter, höherer Dienstvorgesetzter, oberste Dienstbehörde - §§ 17 und 83 LDG

sie üben neben der Disziplinargerichtsbarkeit die Disziplinarbefugnisse aus und sind für die Erhebung der Disziplinaranzeige zuständig (§ 35 LDG)

- Beklagter bei Klagen des Beamten
- Kläger vor der Disziplinarkammer
- Widerspruchsgegner
- Antragsgegner

Dienstvergehen

Das Dienstvergehen ist durch die schuldhaft, nicht gerechtfertigte Verletzung von Dienstpflichten charakterisiert. Dies ist eine weitgehende, für ein Ermessen weiten Spielraum lassende Definition. Die Dienstpflichten sind nicht klar definiert und was ahndungswürdige Dienstpflichtverletzungen sind, lässt sich am ehesten durch die Rechtsprechung im Bereich der mittleren und schweren Dienstvergehen bestimmen. Merkmale des Dienstvergehens sind die Beamteneigenschaft (Ruhestandsbeamter hat anderes Erziehungs- und Pflichtenmahnungsbedürfnis), die Pflichtverletzung, die Schuld (Absicht, Vorsatz, unbewusste, leichtfertige, bewusste Fahrlässigkeit) und das Bewusstsein der Pflichtwidrigkeit (Irrtumsregeln, Unkenntnis der Pflichten). Zwischen Dienstvergehen und Bagatellevorführung, alle durch Verletzung von Dienstpflichten hervorgerufen, gibt es fließende Grenzen. Gefragt ist in erster Linie das Fingerspitzengefühl des Dienstvorgesetzten und wie er Personalführungsinstrumente beherrscht.

- außerdienstliches-

Das außerdienstliche Dienstvergehen setzt sich zusammen aus:

1. außerdienstlicher Pflichtverletzung und
2. den besonderen qualifizierenden Voraussetzungen des § 43 (1) Satz 2 LBG
 - a) allgemein bedeutsame Beeinträchtigung von Achtung und Vertrauen in Bezug auf das konkrete Amt (nicht der abstrakte Pflichtenkreis!) des Beamten oder
 - b) allgemein bedeutsame Beeinträchtigung des Ansehens des Berufsbeamtentums **und**
 - c) nach den Umständen des Einzelfalls in besonderem Maße geeignet.

Das Amt des Beamten, das für die disziplinarrechtliche Würdigung zählt, ist das konkret-funktionale Amt im dienstrechtlichen Sinn; d.h. die konkrete Aufgabenbeschreibung, wie sie für den Dienstposten vorliegt und wie sie sich auch in der Beurteilung wiederfinden müsste.

Die Rechtsordnung unterscheidet zwischen rechtswidrigen Verhalten einerseits und einem als Ordnungswidrigkeit, Straftat oder Dienstvergehen zu verfolgendem Verhalten andererseits.

Nicht jeder Rechtsverstoß wird im freiheitlichen Rechtsstaat sanktioniert. Deshalb müssen bei einem außerdienstlichen Pflichtverstoß auch zwingend die qualifizierenden Merkmale hinzutreten, um dem mit § 43 (1) Satz 2 LBG verfolgten Liberalisierungsziel der Einschränkung von Dienstvergehen im außerdienstlichen Verhaltensbereich nicht entgegenzutreten. Das Prüferfordernis umfasst also:

1. außerdienstliche Pflichtverletzung (nein/ja - welche)
2. allgemeine Bedeutsamkeit der Ansehens- und Vertrauensbeeinträchtigung
3. die auf den Einzelfall bezogene besondere Eignung des Verhaltens zur Ansehens- und Vertrauensbeeinträchtigung.

Die Wahrung des "Ansehens des Beamtentums" dient als disziplinarrechtliche Kategorie der Erhaltung der Grundlagen eines allgemeinen Vertrauens in eine rechtsstaatliche gesetzestreue Verwaltung. Aufgabe des Berufsbeamtentums ist

1. eine stabile gesetzestreue Verwaltung zu sichern
2. die freiheitlich-demokratische Rechtsordnung zu verteidigen und
3. durch Unabhängigkeit und Unparteilichkeit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften darzustellen
(BVerfGE 7, 155 [162]; 56, 146 [162]; 70, 69 [80]).

Das Vertrauen, dass er diesem Auftrag gerecht wird, darf der Beamte durch sein Verhalten nicht beeinträchtigen (z.B. Straftaten §§ 80 - 120 StGB; gegen das Vermögen des Staates; Straftaten, welche die gesetzliche Folge der Entlassung gem. § 100 LBG haben). Nicht in die disziplinarischen Erwägungen darf die Auffassung vom gesellschaftlichen Ansehen des Beamten einfließen, wo dieser in eine erzieherische Rolle des Vorbilds für die Gesellschaft gedrängt und an bestimmten Moral- und Anstandsregeln gemessen wird. Vom Beamten wird außer-dienstlich kein wesentlich anderes Sozialverhalten erwartet als vom Durchschnittsbürger.

Ein einmaliges außerdienstliches Fehlverhalten eines Beamten, selbst wenn es den Tatbestand eines Strafgesetzes erfüllt, lässt nicht ohne besondere qualifizierende Umstände den Rückschluss auf mangelnde Gesetzestreue oder mangelndes Verantwortungsbewusstsein bei der Erfüllung der Dienstpflichten des Beamten zu.

Das Verhalten ist "**geeignet**", Achtung und Vertrauen zu beeinträchtigen, wenn das Verhalten typischerweise (objektiv gesehen) zu einer Beeinträchtigung führen kann; eine Beeinträchtigung also konkret möglich ist. Das wiederum ist der Fall, wenn das vorgeworfene Verhalten Rückschlüsse darauf zulässt, dass der Beamte die ihm im Rahmen seines konkret-funktionellen Amtes obliegenden Dienstpflichten nicht oder unzureichend erfüllen wird. Je näher der Bezug seines außerdienstlichen Fehlverhaltens zu dem ihm übertragenen Aufgabenbereich ist, umso eher kann davon ausgegangen werden, dass sein Verhalten geeignet ist, die Achtung und/oder das Vertrauen zu beeinträchtigen, die sein Beruf erfordert. Besteht zwischen dem vorgeworfenen Verhalten und den mit dem konkret-funktionellen Amt einhergehenden Aufgaben kein oder nur ein loser Zusammenhang, ist dieses nicht zur Beeinträchtigung geeignet.

Das Merkmal "**in besonderem Maße**" bezieht sich auf die Eignung zur Achtungs- und Vertrauensbeeinträchtigung. Da schon die Eignung voraussetzt, dass die konkrete Möglichkeit einer Beeinträchtigung besteht, wird mit dem Merkmal "in besonderem Maße" für diese Möglichkeit ein qualifiziertes Maß an Bestimmtheit vorausgesetzt, dass die Beeinträchtigung erwarten lässt. Dies ist nur anzunehmen, wenn das Verhalten des Beamten in quantitativer oder qualitativer Hinsicht über das für eine jede Eignung vorausgesetzte Mindestmaß an Wahrscheinlichkeit einer Beeinträchtigung hinausgeht. Ist eine derart qualifizierte Möglichkeit der Beeinträchtigung gegeben, kommt es weiterhin darauf an, ob diese Beeinträchtigung bedeutsam wäre. Das Merkmal "in bedeutsamer Weise" bezieht sich auf den "Erfolg" der möglichen Achtungs- und Vertrauensbeeinträchtigung. Die zur Beeinträchtigung in besonderem Maße geeignete Pflichtverletzung weist Bedeutsamkeit auf, wenn sie in qualitativer und/oder quantitativer Hinsicht das einer jeden außerdienstlichen Pflichtverletzung innewohnende Maß an disziplinarer Relevanz deutlich überschreitet.

Es müssen sich geeignete Rückschlüsse auf die dienstliche Aufgaben ziehen lassen, z.B.:

- außerdienstliche Vermögensdelikte - Beamter der materielle und finanzielle Mittel verwaltet
- außerdienstliche Trunkenheitsfahrt - Führen eines Dienst-Kfz
- außerdienstlicher BtM-Verstoß - Rauschgiftermittler

- Diebstahl bei Aufnahme BSD durch Streifenwagenbesatzung
- außerdienstlicher Missbrauch von Kindern - Sozialarbeiter im Jugendamt.

Wiederholungstaten oder eine Mehrzahl außerdienstlicher Gesetzesverstöße oder eine Mehrzahl innerdienstlicher Verfehlungen und eine außerdienstliche Verfehlung schaffen eine neue Qualität im Hinblick auf die Beurteilung der dienstlichen Vertrauenswürdigkeit des Beamten (z.B. BVerwG, Beschluss vom 18.10.2001 - 1 WB 54.01 - Zweifel an der Zuverlässigkeit eines Soldaten bei der Wahrnehmung einer sicherheitsempfindlichen Tätigkeit)

- Einheit des Dienstvergehen

Verstößt ein Beamter zu verschiedenen Zeiten und durch mehrere Handlungen gegen seine Dienstpflichten oder durch eine Handlung gegen mehrere Dienstpflichten und werden die Pflichtverletzungen zum Vorwurf gemacht liegt ein

- einheitliches
- aus mehreren Dienstpflichtverletzungen
- sich zusammensetzendes Dienstvergehen vor.

Ein tatsächlicher oder zeitlicher Zusammenhang ist nicht erforderlich.

Dienstvorgesetzter

Wer Dienstvorgesetzter ist, bestimmt sich nach der Disziplinarrechtszuständigkeitsverordnung Polizei (DiszZVPol). Danach sind den Leitern der Behörden (Polizeipräsidien, LKA) und Einrichtungen (FHPol, LESE, ZDPol) die Befugnis zur Kürzung der Dienstbezüge und der Verhängung der Geldbuße in voller Höhe sowie die Zuständigkeit für den Widerspruchsbescheid übertragen. Die beamtenrechtliche und somit disziplinarische Zuständigkeit für den höheren Dienst bleibt weiter bei der obersten Dienstbehörde.

Der Dienstvorgesetzte hat eine Handlungspflicht/Dienstpflicht zur Einleitung eines Disziplinarverfahrens, unabhängig vom Status des betroffenen Beamten, wenn zureichende tatsächliche Anhaltspunkte vorliegen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen.

Er hat zu prüfen, ob die Ausnahmeregel des § 18 Abs.2 anzuwenden, das Verfahren nach § 23 LDG auszusetzen oder das Verfahren nach § 20 zu beschränken oder auszudehnen ist. Die Einleitungsverfügung ist durch ihn persönlich zu unterzeichnen. Er hat über Beweisanträge zu entscheiden. Wird ein Ermittlungsführer im Nebenamt bestellt, hat er für die notwendige Entlastung im Hauptamt zu sorgen sowie auf die Beachtung des Beschleunigungsgebots hinzuwirken. Zu seinen Pflichten gehört auch die Prüfung des Ermittlungsergebnisses in **formeller** (Verfahren nach LDG geführt, Belehrungen, rechtmäßige und vollständige Beweiserhebungen, Gewährung des Anspruchs auf rechtliches Gehör, Bindungswirkungen) und **materieller** Sicht (objektive und subjektive Tatbestände des Dienstvergehens, Rechtfertigungsgründe). Nach erfolgtem Schlussgehör trifft er unter Beachtung der Bemessungsgrundsätze die Abschlussentscheidung.

Disziplinarbefugnis

Disziplinarbefugnis ist die Möglichkeit, Abschlussentscheidungen gem. §§ 33 und 34 LDG (Disziplinarmaßnahmen gem. § 5 LDG) zu erlassen. Die Grenzen der Ausübung der Disziplinarbefugnisse sind in den §§ 36; 43 und 61 LDG geregelt. Disziplinarbefugnisse (§ 17 LDG) hat:

- der unmittelbare Dienstvorgesetzte (§ 18, 32 LDG)
- der höhere Dienstvorgesetzte (§§ 18; 22; 32, 36 LDG)
- die oberste Dienstbehörde (§§ 18; 22; 32, 36 LDG)

Die Disziplinarbefugnisse sind unterschiedlich ausgestaltet, um u.a. dem Grundsatz der stufenweisen Steigerung der Disziplinarmaßnahmen entsprechen zu können.

disziplinarer Überhang

Im Rahmen des beschränkten Maßnahmeverbotes (§ 14 LDG) steht die Frage, besteht ein disziplinarer Überhang oder liegt Tatidentität vor. Maßstab für die Frage, ob Tatidentität im Sinne von § 14 LDG vorliegt, ist der Sachverhalt, der die Grundlage für die disziplinarrechtliche Beurteilung des Verhaltens des Beamten bildet (BVerwG, U. v. 20.02.2001, 1D 7/00). Ein identischer Sachverhalt ist als gegeben anzusehen, wenn der gesamte historische Geschehensablauf, der Gegenstand des Disziplinarverfahrens ist und sich als einheitliches Dienstvergehen darstellt, bereits in vollem Umfang durch die strafgerichtliche Entscheidung erfasst wurde. Der Begriff „Sachverhalt“ ist weder auf den Tatbestand einer Dienstpflichtverletzung, noch auf einen strafrechtlichen Tatbestand beschränkt. Nicht die straf- oder disziplinarrechtliche Würdigung des Tatverhaltens ist maßgebend, sondern allein der historische Geschehensablauf (Tathergang). Dadurch, dass der historische Vorgang besondere disziplinäre Aspekte hat, die vom strafrechtlichen Tatbestand nicht erfasst werden, wird die Identität des Sachverhalts nicht beseitigt. Der strafprozessuale Tatbegriff des § 264 StPO, der mit dem disziplinarrechtlichen übereinstimmt, ist dahin zu verstehen, dass er als einheitlicher geschichtlicher Vorgang gilt, bei dem die einzelnen Lebensverhältnisse so miteinander verknüpft sind, dass sie nach der Lebensauffassung eine Einheit bilden und ihre Behandlung in getrennten Verfahren als unnatürliche Aufspaltung eines zusammengehörenden Geschehens erscheinen würde. So können auch mehrere Handlungen Bestandteile ein und derselben Tat im prozessualen Sinne darstellen. Ob das der Fall ist, ist stets unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu beurteilen, wobei die für die Bejahung von Tatidentität notwendige innere Verknüpfung mehrerer Beschuldigungen sich unmittelbar aus den zu Grunde liegenden Handlungen und Ergebnissen ergeben muss (BVerwG, U. v. 20.02.2001, 1D 7/00).

Bsp.: **Tatidentität** – Ladendiebstahl des Polizeibeamten, der gestellt wird, sich als Polizist zu erkennen gibt und Hilfsangebot an Kaufhausdetektive bei derer möglichen Verfehlungen macht; rechtskräftig wegen Diebstahls verurteilt

Tatidentität – Polizeibeamter bei außerdienstlicher Trunkenheitsfahrt, versucht Kollegen zu überreden, auf Blutprobe zu verzichten (Versuch der Strafvereitelung); lässt aber alle Maßnahmen widerstandslos über sich ergehen; rechtskräftig wegen Trunkenheitsfahrt verurteilt

Keine Tatidentität – Freispruch vom Vorwurf des Betruges (kein Vermögensschaden); aber achtungsunwürdiges Belügen eines Dritten (Täuschungshandlung)

Keine Tatidentität - Freispruch vom Vorwurf der Bestechung; aber verbotene Geschenkannahme

Keine Tatidentität – Verurteilung wegen vorsätzlicher außerdienstlicher Trunkenheitsfahrt; aber nicht geahndet Dienstverrichtung unter Alkohol (Rückrechnung – alkoholisiert im Dienst bzw. Alkoholgenuss im Dienst)

Keine Tatidentität – Freispruch vom Vorwurf der Verbreitung von pornographischen Inhalten aus dem Internet über den Dienst-PC; aber Weisungsverstoß gegen Datenschutzbestimmungen

Keine Tatidentität - Freispruch vom Vorwurf der Trunkenheit; aber verbotenes Fahren eines Dienst-Kfz nach Alkoholgenuss

Keine Tatidentität – Verlust des Führerscheins nach außerdienstlicher Trunkenheitsfahrt und Nichtinformation/Belügen des Vorgesetzten über Führerscheinverlust (Streifenbeamter)

Keine Tatidentität – Freispruch vom Vorwurf der Unterschlagung (fehlende Zueignungsabsicht); aber verspätete Abrechnung vereinnahmter Gelder

Keine Tatidentität – Freispruch vom Vorwurf der Sachbeschädigung (fehlender Vorsatz); aber fahrlässiger Umgang mit dienstlichen Eigentum

Disziplinarer Überhang ist zu verneinen, wenn der strafgerichtlich nicht geahndete Teil des Tathergangs bedeutungslos ist (BVerwGE 76, 371).

Disziplinargerichtszuständigkeiten (§ 45 LDG)

Die Disziplinargericht entscheidet durch Beschluss oder Urteil. Es kann auf alle Disziplinarmaßnahmen entscheiden oder die Disziplinaranzeige abweisen. Zuständig sind im Land Brandenburg für Verfahren gegen bzw. von Landes – und Bundesbeamten

- das Verwaltungsgericht Potsdam, Kammer für Disziplinarsachen
- das Oberverwaltungsgericht Frankfurt(Oder), Senat für Disziplinarsachen als Berufungsgericht und
- das Bundesverwaltungsgericht, Senat für Disziplinarsachen als Revisionsinstanz.

Disziplinarmaßnahmen

§ 5 LDG enthält die nach den Umständen des Einzelfalls zu verhängenden Disziplinarmaßnahmen. Sie sollen den Beamten künftig zur korrekten Erfüllung seiner Dienstpflichten anhalten oder ihn aus dem Beamtenverhältnis entfernen, wenn ein endgültiger Vertrauensverlust eingetreten ist. Entsprechend der Vielgestaltigkeit des Lebens nehmen die Disziplinarmaßnahmen eine große Bandbreite ein, ermöglichen eine stufenweise Steigerung in der Anwendung und können so wirksames Personalführungsinstrument sein. Die stufenweise Steigerung der Disziplinarmaßnahmen kommt regelmäßig bei einschlägigen Wiederholungstaten – Tenor: Maßnahme hat keinen erzieherischen Einfluss gehabt. – zur Anwendung. Es kann auch die Höchstmaßnahme sofort ausgesprochen werden, da die Art und Intensität des Dienstvergehens im Zusammenhang mit dem funktionalen Amt ausschlaggebend für den Umfang des eingetretenen Vertrauensverlustes sind.

- Verweis

Nach der beamtenrechtlichen Missbilligung folgt als nächste Stufe der Ahndung von Pflichtverstößen der Verweis als mildeste Disziplinarmaßnahme. Er ist schriftlich durch Disziplinarverfügung durch jeden Dienstvorgesetzten aussprechbar, entfaltet seine Wirkung mit Eintritt der Unanfechtbarkeit, kann nach tadelsfreiem Zeitablauf von zwei Jahren nicht mehr verwertet werden und zieht keine Beförderungssperre nach sich. Er kann nicht gegen Ruhestandsbeamte ausgesprochen werden.

- Geldbuße

Bei leichten und mittleren Dienstvergehen kann die Verhängung der Geldbuße bei allen aktiven Beamten durch jeden Dienstvorgesetzten in Anwendung gebracht werden. Gegen Ruhestandsbeamte ist diese Maßnahme unzulässig. Es ist einmalig ein bestimmter Geldbetrag (keine Prozentangabe), auch ratenweise (z.B. in der Elternzeit) von den Dienst- und Anwärterbezügen, zu zahlen. Deshalb sind durch den Ermittlungsführer auch die finanziellen Belastungen zu ermitteln (vgl. Ausführungen zur Einbehaltung von Bezügen). Die Dienstbezüge umfassen die dem Beamten aufgrund seines Amtes zustehenden regelmäßig monatlich wiederkehrenden zahlbar gemachten Bruttobeträge. Die Höchstbetragsregelung gilt ausnahmslos und unterliegt der Stichtagsregelung der Bekanntgabe der Disziplinarverfügung. Die Geldbuße kann durch Einbehaltung von den Bezügen, durch Vollstreckung oder durch freiwillige Zahlung des Beamten eingezogen werden. Die Geldbuße zieht keine Beförderungssperre nach sich und unterliegt dem Verwertungsverbot nach Ablauf von drei Jahren.

- Kürzung der Dienstbezüge

Die Kürzung der Dienstbezüge, die schwerste, durch Disziplinarverfügung verhängbare Maßnahme, wird für mittlere bis schwere Dienstvergehen angewandt. Sie hat im Gegensatz zur Geldbuße, die lediglich eine einmalige Zahlung zur Folge hat, einen monatlich wiederkeh-

renden Erinnerungscharakter. Zudem ist ein entscheidender Unterschied zur Geldbuße die Wirkung des mit der Kürzung der Dienstbezüge verbundenen Beförderungsverbot. Die Kürzung der Dienstbezüge kann deshalb u.a. nicht gegen BaP und BaW verhängt werden. Zur Ermittlung des Kürzungsbruchteils sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des Beamten zu überprüfen (vgl. Aussagen zur Einbehaltung von Bezügen). Der Kürzungsbruchteil ist nach oben begrenzt (ein Fünftel der monatlichen Dienstbezüge) und kann für verschiedene Zeitschnitte unterschiedlich in der Höhe verfügt werden. Die Schwere des Dienstvergehens hat Einfluss auf die Laufzeit. Für die Laufzeit gibt es die Mindestgrenze von einem Monat und die Höchstgrenze von drei Jahren. Laufzeitregelung und Kürzungsbruchteilbestimmung sind Ermessensentscheidungen des Dienstvorgesetzten. In ihnen kann sich das höhere Gewicht der Verfehlung durch die verhängte finanzielle Einbuße widerspiegeln. Sie sollen dem Verhältnismäßigkeitsgebot, dem Gleichbehandlungsgrundsatz und der notwendigen erzieherischen Einwirkung entsprechen. Die Laufzeit drückt das Gewicht des Dienstvergehens und das daraus resultierende Pflichtenmahnungsbedürfnis aus. Auch der Kürzungsbruchteil kann die Stärke des wiederkehrenden Mahnungsbedürfnisses ausdrücken. Hier setzen aber die wirtschaftlichen Verhältnisse des Beamten Grenzen. Das BVerwG hat in seiner Rechtsprechung Mindestkürzungssätze für die Laufbahnen aufgestellt. Als Regelbemessung ist für den mittleren Dienst ein Zwanzigstel und für den gehobenen und höheren Dienst ein Zehntel als Kürzungssatz empfohlen. Nach Ablauf von drei Jahren darf die Kürzung der Dienstbezüge nicht mehr für Personalmaßnahmen verwertet werden. Wird nach dem Schlussgehör entschieden, dass eine Kürzung der Dienstbezüge zu verhängen ist, sind BaP, BaW und Beamte, denen ein Amt in leitender Funktion im Beamtenverhältnis auf Probe übertragen wurde, aus diesem Amt zu entlassen. Für die Laufzeit der Kürzung der Dienstbezüge gilt die Beförderungssperre, die als Ermessensentscheidung bei übermäßig langer Verfahrensdauer abgekürzt werden kann. Die Gewährung der Jubiläumsszuwendung wird durch diese Maßnahme um drei Jahre hinausgeschoben.

- **Zurückstufung**

Hierunter ist die Versetzung des Beamten in ein Amt (im statusrechtlichen Sinn) derselben Laufbahn mit niedrigerem Endgrundgehalt zu verstehen. Diese Disziplinarmaßnahme ist nicht für BaP, BaW und Ruhestandsbeamte sowie gegen Beamte im Eingangsamt der Laufbahn (auch nicht Laufbahnaufsteiger) verhängbar. In der Regel ist diese Maßnahme als Gnadenerweis des Dienstvorgesetzten oder durch das Gericht anzusehen. Sie verdeutlicht noch ein gewisses Vertrauen in den Beamten, um nicht die schwerste Strafe, die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis verhängen zu müssen. Die Maßnahme wird also für schwere Dienstvergehen durch Urteil der Disziplinarkammer in Anwendung gebracht. Der Zurückstufung kommt durch den mit ihr verbundenen Ehr- und Ansehensverlust nicht nur die spezialpräventive sondern auch die generalpräventive Wirkung zu. Die Zurückstufung erfolgt aus einem Beförderungssamt in ein niedrigeres Beförderungssamt oder in das Eingangsamt der selben Laufbahn. Zu den finanziellen Einbußen gehört neben der Minderung der ruhegehaltfähigen Dienstbezüge auch die Verschiebung der Gewährung der Jubiläumsszuwendung um sieben Jahre. Mit dem Tag der Rechtskraft des Urteils ist die Einweisung in das neue Amt gegeben. Die Zurückstufung hat eine Beförderungssperre von fünf Jahren zur Folge, die aber als Ermessensentscheidung im besonderen Fall abgekürzt werden kann. Das Verwertungsverbot für personelle Maßnahmen beginnt nach sieben Jahren, zieht aber nicht das wieder in den Stand setzen vor dem disziplinargerichtlichen Urteil nach sich.

- **Entfernung aus dem Beamtenverhältnis**

Wenn das Vertrauensverhältnis endgültig zerstört ist, welches grundsätzlich bei Verfehlungen im Kernbereich der beruflichen Pflichten vorliegt, wird der Beamte durch Urteil der Disziplinarkammer aus dem Beamtenverhältnis entfernt (Höchstmaßnahme). Hierunter fallen

z.B. innerdienstliche Zugriffsdelikte, schwere betrügerische Handlungen zum Nachteil des Dienstherrn, verbotene Geschenkannahme, Bestechlichkeit, sittliche Verfehlungen gegenüber Schutzbefohlenen, Meineid, schwere Körperverletzung im Amt. Die Betrachtung zur Untragbarkeit im öffentlichen Dienst darf sich nicht nur auf einen bestimmten Tätigkeitsbereich (z.B. Kassenbeamter) sondern muss sich auf das Amt als Ganzes beziehen. Mit Rechtskraft des Urteils endet das Dienstverhältnis. Die Entfernung ist grundsätzlich mit der Gewährung eines Unterhaltsbeitrages verbunden. Der Beamte verliert u.a. den Anspruch auf Dienst- und Versorgungsbezüge sowie Führen der Amtsbezeichnung. Er wird in der gesetzlichen Rentenversicherung ohne Arbeitnehmeranteil nachversichert.

- Kürzung des Ruhegehalts

Das Erziehungsbedürfnis gegen Ruhestandsbeamte ist nur in eingeschränkter Form gegeben. Deshalb sind nur zwei Disziplinarmaßnahmen gegen Ruhestandsbeamte, die Kürzung bzw. Aberkennung des Ruhegehalts zulässig. Die Kürzung des Ruhegehalts ist gleichrangig der Kürzung der Dienstbezüge und wird für mittelschwere Dienstvergehen in Anwendung gebracht. Zur Ermittlung des Kürzungsbruchteils sind die wirtschaftlichen Verhältnisse des Beamten zu überprüfen (vgl. Aussagen zur Einbehaltung von Bezügen). Der Kürzungsbruchteil ist nach oben begrenzt (ein Fünftel der monatlichen Dienstbezüge) und kann für verschiedene Zeitabschnitte unterschiedlich in der Höhe verfügt werden. Die Schwere des Dienstvergehens hat Einfluss auf die Laufzeit. Für die Laufzeit gibt es die Mindestgrenze von einem Monat und die Höchstgrenze von drei Jahren. Laufzeitregelung und Kürzungsbruchteilbestimmung sind Ermessensentscheidungen der Dienstvorgesetzten (Delegation aus § 34 Abs.4 und 5 LDG).

- Aberkennung des Ruhegehalts

Die Aberkennung des Ruhegehalts steht der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis gleich. Die Maßnahme wird für schwere Dienstvergehen verhängt, die den endgültigen Vertrauensverlust des Dienstherrn oder der Allgemeinheit zur Bedingung haben. Der Anspruch auf Versorgung, einschließlich der Hinterbliebenenversorgung, geht mit der Rechtskraft des Urteils verloren. Grundsätzlich wird ein Unterhaltsbeitrag gewährt, um den Beamten bis zur Gewährung einer Rente zu sichern. Dazu wird der Ruhestandsbeamte in der gesetzlichen Rentenversicherung nachversichert.

Disziplinarmaßgrundsätze

- das Opportunitätsprinzip
- Vorrang der Individualprävention
- Ermessensspielraum und –grenzen sowie Maßnahmeverbote
- Wiedereintrittsrecht der obersten Dienstbehörde
- Unbestimmtheit des Disziplinarmaßrahmens
- Gewicht der Verfehlung
- persönliche und wirtschaftliche Verhältnisse des Beamten
- Erschwerungsgründe
- Milderungsgründe

Disziplinarklage

In denjenigen Fällen, in denen weder das Disziplinarverfahren eingestellt wird, noch eine Disziplinarverfügung ergeht, ist unmittelbar Klage an das Verwaltungsgericht zu erheben. Die neue Klageform, eine Klage sui generis, eine verwaltungsrechtliche Gestaltungsklage, erhält zur Charakterisierung ihrer Funktion und in Abgrenzung zu den anderen Klagearten der Verwaltungsgerichtsordnung die Bezeichnung "Disziplinarklage". Da der Erhebung der Disziplinarklage die disziplinarrechtlichen Ermittlungen vorausgehen müssen, kann sie erst

erhoben werden, wenn der Sachverhalt hinreichend aufgeklärt ist. Die Disziplarklage wird dem Beamten mit einer Frist zur Äußerung zugestellt. Aus ihr ist der verbindliche Verhandlungsstoff erkennbar. Die Disziplarklage ist entsprechend zu gliedern:

1. Klageformel- hier ist ein zusammenfassender Überblick über die vorgeworfenen Pflichtverstöße zu geben.

2. Angaben zur Person- Name, Geburtstag und -ort, Amtsbezeichnung, Beschäftigungsstelle, Schulausbildung, beruflicher Werdegang, Ernennungen, Ergebnisse von Laufbahnprüfungen und anderer Prüfungen, derzeitige dienstliche Tätigkeit, Familienstand, Kinder und deren Alter, wirtschaftliche Verhältnisse des Beamten, Besoldungsgruppe, BDA, Dienstaltersstufe, Bruttodienstbezüge, Höhe der einbehaltenen Bezüge, Höhe des voraussichtlichen Ruhegehalts, Beurteilungen Auszeichnungen, strafgerichtliche und disziplinarische Vorbelastungen

3. Sachverhalt des Dienstvergehens- gegliedert nach den vorgeworfenen Verfehlungen in zeitlicher Reihenfolge unter Angabe von Ort, Zeit und Umständen der Verfehlung

4. Angabe der Beweismittel- mit dem Fundstellenhinweis am Rand des Textes, auf Auszüge von Urteilen (der Bindungswirkung unterliegende Tatsachen), welche Vernehmungsniederschriften und Urkunden, wo (Seitenangabe) und in welcher Akte (Personal-, Straf- oder Ermittlungsakte) zu finden sind.

5. rechtliche Würdigung- welche Pflichtverstöße hat der Beamte schuldhaft begangen

6. Verfahrensgang- Beginn der Ermittlungen, Zeitpunkt der Einleitungsverfügung, Erweiterungen/Beschränkungen der Vorwürfe, Aussetzungsfristen, Verzögerungen bei den Ermittlungen, abschließende Anhörung, Erhebung Disziplarklage

7. Antrag auf Anberaumung der Hauptverhandlung

Disziplinarverfügung

Die Disziplinarverfügung ist schriftlich zu begründen und zuzustellen. Mit ihr werden die Disziplinarmaßnahmen Verweis, Geldbuße und Kürzung der Dienstbezüge/ des Ruhegehalts verhängt. Die Disziplinarverfügung ist vom Dienstvorgesetzten und nur im Vertretungsfall(!) von seinem allgemeinem Vertreter zu unterzeichnen. Die **Begründung** soll enthalten – **Sachverhalt** (knapp und zusammengefasste Schilderung der zur Last gelegten Verfehlungen, Tatsachen und Beweismittel die das Dienstvergehen nachweisen), **Beweismittel** (dabei kurze Auszüge aus einem Strafurteil, Feststellungen und bindende Tatsachen wörtlich und als Zitat wiedergeben), **rechtliche Würdigung** (verletzte Dienstpflichten mit Rechtsgrundlage und Schuldform; bei außerdienstlichen Pflichtverstößen sind das besondere Maß und/oder die besondere Weise der Ansehensschädigung und des Vertrauensverlustes darzustellen- vgl. BVerwG v. 30.08.2000), **erschwerende und/oder mildernde, entlastende Umstände, Begründung für Art/ Höhe der Disziplinarmaßnahme, Zuständigkeit des Dienstvorgesetzten, Angabe zu den Kosten, Hinweis zum Wiedereintrittsrecht der obersten Dienstbehörde, Rechtsbehelfsbelehrung.**

Doppelbestrafungsverbot

Das verfassungsrechtliche Prinzip aus Art. 103 GG, das wegen derselben Straftat nicht nochmals bestraft wird, gilt in der sinngemäßen Anwendung auch im Disziplinarrecht (BVerfGE 21, 378, 391). Seinen Ausdruck findet dies vorrangig im beschränkten Maßnahmeverbot, § 14 LDG. Ebenfalls findet dieses Prinzip in den Regelungen der §§ 37; 72 Abs.1 Nr.2 LDG Anwendung. Hier ist aber zu beachten, dass nicht von Amts wegen das Verfahren eingeleitet wird, sondern es der Beamte unter Beachtung der Ausschlussfrist einleiten muss.

Dem Doppelbestrafungsverbot unterliegen nicht die disziplinarischen Überhänge und es findet eingeschränkt Anwendung, da Strafverfahren und Disziplinarverfahren unterschiedliche Ziele haben. So kann dasselbe Fehlverhalten grundsätzlich mehrfach geahndet werden. Es kann z.B.

auch mehrfach disziplinar geahndet werden, wenn der Beamte bei einer Auslandsverwendung ein auch im Land verfolgbares Dienstvergehen beging und nach europäischem Disziplinarrecht bereits eine Sanktion verhängt wurde.

Durchsuchung/Beschlagnahme

Da nicht auszuschließen ist, dass Beweismittel aus dem dienstlichen in den privaten Bereich verlagert werden oder sich bei Nebentätigkeiten Unterlagen im Geschäfts- bzw. Privatbereich befinden, kann aus Gründen der Beweissicherung nicht darauf verzichtet werden, Beschlagnahmen und Durchsuchungen anzuordnen. Im Hinblick auf die in Zukunft steigende Zahl von Heimarbeitsplätzen, insbesondere Telearbeitsplätze, ist es notwendig, die Möglichkeit des Zugriffs in diesen Bereich zu erhalten. Aber auch unter dem Aspekt der Korruptionsbekämpfung ist für eine effektive Verfolgung von Dienstvergehen die Möglichkeit der Durchsuchung und Beschlagnahme dringend erforderlich. Dienstvergehen können über die Straftatbestände hinausgehen, so dass die Ahndung als Dienstvergehen noch möglich ist, selbst wenn ein Strafverfahren eingestellt worden ist. Staatsanwaltliche Ermittlungsverfahren werden nur unter dem Aspekt des Strafverfahrens durchgeführt, weshalb bei Disziplinarverfahren, denen schwerwiegende Verfehlungen zugrunde liegen (z.B. Nebentätigkeitsverstöße), regelmäßig ein Bedarf für das Instrument der Durchsuchung und Beschlagnahme besteht.

Eine entsprechende Anordnung kann jedoch nur in eng begrenzten Ausnahmefällen ergehen und ist an strenge Anforderungen gebunden (dringender Tatverdacht, Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, besonderes Bestimmtheitsgebot hinsichtlich des Grundrechtseingriffs). Danach darf die Anordnung zu der Bedeutung der Sache und der zu erwartenden Disziplinarmaßnahme nicht außer Verhältnis stehen. In Fällen, in denen lediglich die Verhängung eines Verweises oder einer Geldbuße angezeigt ist, wird eine Beschlagnahme oder Durchsuchung nicht angeordnet werden dürfen. Antragsberechtigt ist nur der in § 26 Abs. 3 LDG genannte Personenkreis.

Für die Anordnung einer Beschlagnahme oder Durchsuchung ist das Verwaltungsgericht zuständig. Dies ist durch die besondere Sachnähe des Verwaltungsgerichts zu dem Disziplinarverfahren bedingt und hat in rechtsstaatlicher Hinsicht den Vorteil, dass über eine derart einschneidende Maßnahme künftig nur noch ein mit drei Berufsrichtern besetztes Richterkollegium und nicht mehr ein einzelner Richter entscheidet. Für die Vollziehung der Anordnung sind weiterhin die nach der Strafprozessordnung dazu berufenen Vollstreckungsorgane zuständig. Nach der Vollziehung können die Zwangsmaßnahmen mit Beschwerde beim Verwaltungsgericht angefochten werden.

Einbehaltung von Bezügen

Die Absätze 2 und 3 des § 39 LDG regeln die Zulässigkeit der Einbehaltung der Dienstbezüge, Anwärterbezüge und des Ruhegehalts. Auch die Anwärterbezüge fallen nunmehr unter die Regelungen zur Einbehaltung von Bezügen. Ohne vorläufige Dienstenthebung und die reale Prognose - die Entfernung aus dem Dienst ist zu erwarten - darf die Einbehaltung der Bezüge nicht verfügt werden. Bei der Festsetzung der Höhe der Kürzung ist die wirtschaftliche Situation des Betroffenen sorgfältig zu prüfen. Hinsichtlich der Höhe, bis zu der die Bezüge einbehalten werden können, ist zu beachten, dass auch der mit dem Vorwurf eines Dienstvergehens konfrontierte Beamte bzw. Ruhestandsbeamte seinen Alimentationsanspruch - zunächst - behält; er andererseits aber Einschnitte in seine bisherige Lebensführung durchaus hinnehmen muss. Die Grundsätze der sozialen Bedürftigkeit im Sinne des Unterhaltsbeitrages (§10 LDG), der sich an den Sozialhilfesätzen orientiert, gelten nicht (BVerwG 1 D 44/94, ZBR 1995, 178/179)! Bis zur endgültigen Entfernung aus dem

Beamtenverhältnis bzw. bis zur endgültigen Aberkennung des Ruhegehalts darf der Alimentationsanspruch im Kern nicht verletzt werden. Dies gebietet die Festlegung einer Höchstgrenze, bis zu der die Kürzung jeweils vorgenommen werden darf. Diese wird in Absatz 2 bei Beamten auf 50 Prozent der monatlichen Dienst- oder Anwärterbezüge und in Absatz 3 bei Ruhestandsbeamten auf 30 Prozent des monatlichen Ruhegehalts festgesetzt. Damit verbleibt dem von der Einbehaltung Betroffenen jedenfalls soviel, wie ihm bei endgültiger Entfernung aus dem Beamtenverhältnis bzw. bei endgültiger Aberkennung des Ruhegehalts gemäß § 10 Abs. 3 bzw. § 12 Abs. 2 LDG im Regelfall als Unterhaltsbeitrag zukommen würde.

Bei der Prüfung der wirtschaftlichen Verhältnisse hat der Beamte eine Mitwirkungspflicht. Schulden sind nur eingeschränkt berücksichtigungsfähig. Die Pfandfreigrenze der ZPO ist bei der Einbehaltung grundsätzlich unbeachtlich. Die Einbehaltung darf nicht zur wirtschaftlichen Existenzgefährdung führen. Der Beamte darf deshalb z.B. nicht zu einer Nebentätigkeit, zur Veräußerung seines Mobiliars, zu Maßnahmen zu Ungunsten der Entwicklung seiner Kinder oder zu nicht wieder gut zu machenden wirtschaftlichen Nachteilen gezwungen werden. Kann wegen wirtschaftlicher Existenzgefährdung keine Bezügeeinbehaltung verfügt werden, so ist sie aber für den Berechnungsmonat für die Sonderzuwendungen (Weihnachts- und Urlaubsgeld) verfügbar (keine 1%-Regelung nur um die Sonderzuwendungen einzubehalten!).

§ 39 Abs. 1 Satz 1 LDG regelt, dass die Anordnungen mit ihrer Wirksamkeit zugleich vollziehbar sind. Es handelt sich damit um den Fall einer gesetzlich geregelten sofortigen Vollziehbarkeit (i.S.d. § 80 Abs. 2 Nr. 3 VwGO). Als Rechtsbehelf gegen die Anordnung kommt nur das in § 64 LDG geregelte Antragsverfahren in Betracht; die Verwaltungsgerichtsordnung findet insoweit keine Anwendung.

Einleitungsverfügung

Mit der Einleitungsverfügung wird dem Beamten eröffnet, dass gegen ihn Ermittlungen wegen Verdachts eines Dienstvergehens eingeleitet wurden. Der Erlass der Einleitungsverfügung ist eine Prozesshandlung, die in der Entscheidung des Dienstvorgesetzten liegt und die durch ihn persönlich zu unterzeichnen ist. Enthalten müssen sein:

Fehlverhalten, die dem Beamten zum Vorwurf gemacht werden (z.B. Zeit, Ort, Umfang, Zitat aus Urteil); **Aussagen zum Ermittlungsführer; Belehrung** gem. § 21 Abs. 1 Satz 3 LDG; **Fristsetzung** gem. § 21 Abs. 2 LDG; **Akteneinsichtsrecht** gem. § 25 Abs. 5 LDG.

Die Einleitungsverfügung ist im Interesse der Übersichtlichkeit kurz und klar zu fassen; muss aber den Beamten in die Lage versetzen, sich in seiner Verteidigung danach auszurichten.

Der Sachverhalt ist verständlich anzugeben und die Verweisung auf andere Vorgänge soll unterbleiben. Ebenso ist konkret anzugeben, welche Pflichten durch das vorgeworfene Verhalten verletzt sein können. Auch wenn die Einleitungsverfügung den Rahmen der Vorwürfe eingrenzt, können weitere bekannt werdende Vorwürfe wegen der Einheit des Dienstvergehens durch den Dienstvorgesetzten in das Verfahren einbezogen werden.

Die Einleitungsverfügung ist als vertrauliche Personalsache gegen Empfangsbekanntnis dem Beamten zuzustellen.

Ermittlungsführer

1. Bestellung

Die Dienstvorgesetzten, die grundsätzlich nicht selbst ermitteln werden, können im Rahmen ihrer Organisationsmacht, den Ermittlungsauftrag an andere erteilen. Sie sind dabei gesetzlich nicht an konkrete Regelungen gebunden. Dies gilt z.B. für die Frage, ob ein Beamter oder ein Angestellter zum Ermittlungsführer im Haupt- oder Nebenamt (bei entsprechender Entlastung) bestellt wird und welche Befähigungsvoraussetzungen, auch laufbahnrechtlich, oder welches statusrechtliche Amt ein bestellter Beamter haben muss. Die Auswahl muss jedoch

nach sachgerechten Kriterien erfolgen und darf einer schnellen und effektiven Ermittlung nicht entgegenwirken. So ist bei der Auswahl darauf zu achten, dass der Ermittlungsführer nicht nach den allgemeinen verwaltungsrechtlichen Vorschriften von dem Verfahren ausgeschlossen ist oder die Besorgnis der Befangenheit besteht (§§ 20; 21 VwVfG). Um Störungen des Arbeitsklimas zu vermeiden, sollte der Ermittlungsführer kein unmittelbarer Vorgesetzter oder gleichrangiger Mitarbeiter und auch nicht am Sachverhalt beteiligt sein (z.B. Nachermittlungen, Weiterführung des Einsatzes). Aber auch im Übrigen hat die Dienstbehörde für die Bestellung objektiv und unabhängig entscheidender Ermittlungsführer zu sorgen. Im Wege der Amtshilfe besteht auch die Möglichkeit, Behördenfremden den Auftrag zu erteilen (§ 3 LDG i.V.m. § 4 VwVfG).

Eine einzelfallbezogene Auswahl geeigneter Personen, welche die Ermittlungen durchzuführen haben, ist ebenso möglich wie die Einrichtung fester Dienstposten, deren Inhaber sämtliche in dem jeweiligen Geschäftsbereich anfallenden Ermittlungen durchführen. Bei privatisierten Unternehmen ist es denkbar, dass diese selbst mit der Durchführung von Ermittlungen beauftragt werden. Der Ermittlungsauftrag kann auch an mehrere Mitarbeiter ergehen. Dies dürfte sich vor allem bei umfangreichen Großverfahren anbieten. Dabei ist aber eine Zerfaserung der Ermittlungsansätze/ Ermittlungen zu besorgen. Gleichzeitig besteht die Besorgnis, dass eine koordinierende, zusammenfassende und lenkende Person als graue Eminenz im Verfahren handelt und der Beamte nie den richtigen Ansprechpartner hat, was seinen Rechtsschutz einschränkt.

2. Arbeitshinweise

Der Ermittlungsführer ist im Auftrag des Dienstvorgesetzten gegenüber allen anderen Mitarbeitern weisungsberechtigt und unterliegt in seiner Arbeit nur den Weisungen des Dienstvorgesetzten. Ohne den Dienstweg einhalten zu müssen, aber trotzdem möglichst unter Beachtung der dienstlichen Belange, kann er Zeugen laden und vernehmen, innerdienstliche Informationen einholen, Akten beiziehen und schriftliche dienstliche Auskünfte einholen. Bei seiner Arbeit kann er sich, insbesondere bei den Beweiserhebungen eines Protokollanten bedienen, den er über die Verschwiegenheits- und Amtspflichten zu belehren hat. Bei Bestellung hat der Ermittlungsführer aus prozessualer Prüfungspflicht anhand der Einleitungsverfügung zu prüfen, ob der zuständige Dienstvorgesetzte eingeleitet hat, ob Ermittlungs- oder Maßnahmeverbote vorliegen, ob Bindungswirkungen oder Aussetzungszwänge gegeben sind, ob Ausschlussgründe in seiner Person liegen, ob das Konkretisierungsgebot für das vorgeworfene Verhalten erfüllt und ob die Zustellung erfolgt ist.

Er hat alle notwendigen Beweise zu erheben, die Termine mit den Beteiligten abzustimmen und das rechtliche Gehör des Beamten zu allen für das Verfahren beigezogenen Akten, Informationen und Vorgängen vor Aufnahme in die Akte zu sichern. Zu Beweisanträgen des Beamten hat er die Entscheidung des Dienstvorgesetzten einzuholen. Ebenso hat er das Beschleunigungsgebot zu beachten und Vorgesetzte darauf hinzuweisen, wenn im Nebenamt bestellt, dass er im Hauptamt zu entlasten ist. Er hat das Ermittlungsergebnis zu fertigen und vom Dienstvorgesetzten autorisieren zu lassen. Ihm kann die abschließende Anhörung des Beamten übertragen werden.

Ermittlungsbericht/ Ergebnis

Zu den **wichtigsten Bestandteilen** des Ermittlungsergebnisses gehören: - **die Übersicht über den Gang des Verfahrens** (u.a. Bekanntmachung des Dienstvergehens, Einleitung des Disziplinarverfahrens) **einschließlich der Verzögerungen** (Nichtäußerung des Betroffenen ist keine Verzögerung, weil trotzdem ermittelt werden kann und es ein Recht ist, sich nicht zu äußern!), - **die Kurzdarstellung der persönlichen und dienstlichen Verhältnisse des Beamten** (insbesondere Darstellung der für die Persönlichkeitsbewertung bedeutsamen Tatsachen), - **der ermittelte Sachverhalt nach Ort, Zeit und Hergang der**

Pflichtverletzung mit Beweisangaben (u.a. bindende Feststellungen eines rechtskräftigen Urteils im Straf- oder Bußgeldverfahren, Auszüge aus Vernehmungen, Befragungen und beigezogenen Akten, Feststellungen durch Augenscheinnahme, Urkundsbeweise), - **die Einlassungen des Beamten** (einschließlich der Würdigung anhand des Ergebnisses der Beweiserhebungen), - **belastende und/oder entlastende Umstände** (z.B. Milderungsgründe, Begründung der Ablehnung und Heranziehung) **sowie die rechtliche Bewertung** (liegt Dienstvergehen vor, wie geartet). Wenn Aussage gegen Aussage steht und die Entscheidung im wesentlichen davon abhängt, welchen Angaben der Dienstvorgesetzte folgt, muss die Begründung der Disziplinarverfügung erkennen lassen, dass der Dienstvorgesetzte alle Umstände, welche die Entscheidung beeinflussen können, erkannt und in seine Überlegungen einbezogen hat. Zum Disziplinarmaß ist sich nicht zu äußern, da man sonst der Entscheidung des Dienstvorgesetzten vor dem Schlussgehör des Beamten vorgreift. Das Ergebnis der Ermittlungen muss vom Dienstvorgesetzten autorisiert sein. Günstig ist, wenn er es auch unterzeichnet.

Gilt das Erfordernis des schriftlichen Aktenvermerks bei Einleitung der Ermittlungen, erfordert das Gebot der Aktenmäßigkeit auch grundsätzlich die Schriftform für das Ergebnis der Ermittlungen.

gerichtliche Fristsetzung

Resultierend aus den vielfachen Verstößen gegen das Beschleunigungsgebot im Verfahren beim Dienstvorgesetzten hat der Gesetzgeber dem Beamten die Möglichkeit gegeben, beim VG einen Antrag auf gerichtliche Fristsetzung zu stellen. Der Antrag kann gestellt werden, wenn das behördliche Disziplinarverfahren nicht nach sechs Monaten (ausschließlich Fristhemmnisse - z.B. laufendes Strafverfahren oder neue Verfehlungen des Beamten) durch Einstellungs- oder Disziplinarverfügung oder Erhebung der Disziplinaranzeige beendet wurde. Bei Antragstellung ist auf Fristsetzung oder Einstellung wegen unzureichender Gründe für die Verzögerung abzustellen!

Mängel der Ermittlungsführung, z.B. unkundiger oder überlasteter Ermittlungsführer, keine Kopien von Personal- oder Ermittlungsakten gefertigt, sind unzureichende Gründe. Lässt sich der Beamte erst spät ein, aber der Ermittlungsführer ermittelt unabhängig davon weiter oder werden Beweisanträge zu Gunsten des Beamten spät gestellt, können das nicht hinreichende Gründe für eine Verzögerung sein.

Fristbeginn für das behördliche Disziplinarverfahren ist der Aktenvermerk nach § 18 Abs. 1 LDG und nicht, wann der Beamte die Einleitungsverfügung erhält! Erkennt das VG zureichende Gründe für eine Verzögerung, setzt es eine Frist zum Abschluss des Verfahrens. Hält der Dienstvorgesetzte diese Frist nicht ein, wird das Verfahren durch Beschluss des VG eingestellt.

Ob der Beschleunigungseffekt bei der Belastung und Verfahrensweise der Verwaltungsgerichte eintritt, bleibt zweifelhaft. Die Erfahrungen zeigen, dass die Disziplinarkammer Potsdam nicht vor dem Ablauf von sechs Monaten nach Antragstellung eine Entscheidung trifft. Spätestens kurz vor Ablauf der sechs Monate ergeht die mit dem Antrag begehrte Entscheidung und der Antrag muss zurückgenommen werden, ohne dass auf die schuldhaftige Verzögerung durch die Dienstvorgesetzten eine Reaktion erfolgt. Damit wird das Beschleunigungsgebot einseitig zu Lasten der Betroffenen ausgehebelt. Durch die Verfahrensweise kommt es einem Verstoß gegen Art. 6 Abs. 1 Satz 1 EMRKV, welcher unmittelbar geltendes Bundesrecht ist (Zustimmungsgesetz v. 7.8.1952 -BGBl. II S.685). Die Anwendung von Art. 6 EMRKV im Disziplinarrecht ist strittig; ein neuer Versuch wegen der veränderten gesetzlichen Grundlagen sollte aber unternommen werden.

Hauptverhandlung

In der öffentlichen Hauptverhandlung vor der Disziplinarkammer wird über die Disziplinar-klage bzw. die Klage des Beamten entschieden. In der mündlichen Verhandlung wird der Verfahrensstoff behandelt, der Grundlage des Urteils ist. Es findet die unmittelbare Beweis-erhebung über strittige Tatsachen statt. Nach Vortrag der Disziplinar-klage erfolgt die Verneh-mung zur Person des Beamten und es wird eine erste Stellungnahme nach erfolgter Belehrung eingefordert. Nach der Beweisaufnahme erfolgen die Plädoyers und das Schlussgehör des Beamten. Danach ziehen sich die Richter zur Beratung zurück. Nach der Beratung wird das Urteil mündlich mit Kurzbegründung bekannt gegeben. Das ausführliche schriftliche Urteil geht später allen Beteiligten zu. Ab diesem Zeitpunkt gilt die Berufungsfrist.

Innerdienstliche Informationen

Im LDG wird im Lichte des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung erstmals die Vorlage von Personalakten im Disziplinarverfahren sowie die Weitergabe von Mitteilungen zwischen den Dienststellen über Disziplinarvorgänge in Abwägung der widerstreitenden Inte-ressen umfassend geregelt. Zu beachten sind die Erforderlichkeit, die überwiegenden Belange der Beamten, andere Rechtsvorschriften (z.B. LDSchG) und die Wahrung des rechtlichen Gehörs des Beamten.

Über § 30 LDG sind auch die Mitteilungen in Strafsachen über Vergehen und Verbrechen von Angehörigen des öffentlichen Dienstes erfasst. Zu den Auskünften können Informationen über den Zustand von Strassen, Räumen, Anlagen, zum Wetter, zu den Dienstbezügen, zur Dienstfähigkeit gehören.

§ 30 LDG schafft für Akten und Informationen, die der besonderen Geheimhaltung bedürfen, die verfahrensmäßige Zuständigkeit.

Konzentrationsmaxime

Im Disziplinarrecht gilt die Einheit des Dienstvergehens, d.h., die Beurteilung mehrerer Pflichtverletzungen und ihre Einstufung insgesamt als Dienstvergehen. Dies ist verbunden mit der Beurteilung der Gesamtpersönlichkeit und des Gesamtverhaltens des Beamten. Gerade im Bereich der Alkoholverfehlungen ergab sich in der Praxis, dass immer wieder Pflichtverletzungen zur Erweiterung der Vorwürfe führten und die Ermittlungen nicht abgeschlossen werden konnten. Für solche Fälle wurde nun zur Verfahrenskonzentration das Einheits-Prinzip durchbrochen. Es können nunmehr Pflichtverletzungen von der Aufklärung gem. §§ 20 und 57 LDG ausgenommen werden, wenn sie für die Tat- oder Schuldfrage oder die Bemessung der Disziplinarmaßnahme unerheblich sind.

Kosten

Kostenregelungen finden sich in den §§ 38; 78 und 79 LDG. Für das Disziplinarverfahren können keine Gebühren erhoben werden. Die Gebührenfreiheit bezieht sich auf die Ermittlungsführung, aber nicht auf Kopien, Reisekosten u.ä. Die Regelungen zur Kostenentscheidung sind an die verwaltungsverfahrensrechtlichen und verwaltungs-prozessualen Kostenvorschriften angelehnt worden (vgl. u.a. §§ 154 ff VwGO). Mit Verhängung einer Disziplinarmaßnahme (Ausschluss für die Missbilligung) können dem Beamten die Auslagen des Verfahrens auferlegt werden. Der Dienstherr trägt grundsätzlich die Kosten bei Einstellung des Disziplinarverfahrens. Dem Beamten können auch Kosten bei Einstellung des Disziplinarverfahrens gem. § 33 Abs.1 Nr.2 und 3 LDG ganz oder anteilmäßig auferlegt werden. Wenn der Dienstherr die Kostentragungspflicht hat, sind auch die notwendigen Aufwendungen des Beamten, z.B. Gebühren und Auslagen des Bevollmächtigten und Beistandes erfasst.

Legalitätsprinzip - Ermittlungspflicht

Das Legalitätsprinzip des § 18 LDG bezieht sich nicht auf Verfolgung und Maßregelung, sondern nur auf die Sachaufklärung. Hier handelt es sich im Gegensatz zu den Verdachts- oder Verwaltungsermittlungen um eine Tatsachenermittlung. Es gilt für die Aufklärung aller Dienstvergehen (auch mit geringerem Gewicht).

Ob Ermittlungen einzuleiten sind, ist nicht eine Frage der Opportunität, sondern hier gilt das Legalitätsprinzip. Liegen - zureichende tatsächliche Anhaltspunkte - vor, muss der Dienstvorgesetzte die Ermittlungen einleiten.

Der Verdacht eines Dienstvergehens muss hinreichend konkret sein. Aus der Schutzpflicht des Dienstherrn gegenüber den Beamten ergibt sich, dass wegen reinen Vermutungen und Gerüchten kein Disziplinarverfahren eingeleitet wird. Entsprechend dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz sind disziplinar unerhebliche Unkorrektheiten (Bagatellevorfälle, einfache Pflichtverstöße) von der Ermittlungspflicht nicht erfasst.

Abs. 1 begründet eine Rechts- und Handlungspflicht (Satz 1) des Dienstvorgesetzten, deren Verletzung eine Dienstpflichtverletzung darstellt! Es ist dem Dienstvorgesetzten grundsätzlich (Ausnahme §§ 14; 15 LDG) verwehrt, aus Zweckmäßigkeitsgründen von Ermittlungen abzusehen. Dies erfasst auch die Verwaltungsermittlungen, um Vermutungen/Gerüchte konkretisieren zu können; zur Klärung, ob „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ vorliegen. In der Auslegung von §18 LDG ergibt sich so die Rechtsgrundlage für Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen. Da es sich um verfassungsmäßig manifestierte Schutzgüter des Beamten handelt, sind bei den Verwaltungsermittlungen sehr strenge Maßstäbe anzulegen und die Schutz- und Abwehrrechte des Beamten aus §§ 21; 26 LDG zu wahren.

Die Pflicht zur Ermittlung besteht auch dann, wenn ein Beamter sich selbst bezichtigt (§§ 19; 85 Abs.2 und 3 LDG) oder außerhalb eines Verfahrens eine Verfehlung einräumt.

Da der Beamte von der Einleitung, unter Verletzung des Offenheitsgrundsatzes, wie sich aus § 21 Abs.1 LDG ergibt, nicht in jedem Fall sofort zu unterrichten ist, ist die Einleitung im Interesse der Rechtsklarheit und der späteren Nachvollziehbarkeit der Disziplinarvorgänge, vor allem aber im Hinblick auf §§ 15 und 63 Abs. 1 LDG, aktenkundig zu machen.

Über alle Disziplinarverfahren ist der Personalrat entsprechend § 60 Abs.1 PersVG zu unterrichten. Dies ist auch aufgrund der Überwachungspflicht des Personalrats gem. §§ 2 und 58 Abs.1 Nr.1; 2 und 4 PersVG geboten. Der Personalrat kann gem. § 57 Abs. 1 Satz 3 PersVG Disziplinarverfahren auch im Rahmen des Monatsgesprächs behandeln.

Maßnahmeverbote - beschränktes Maßnahmeverbot

§ 14 LDG ist eine spezielle Einschränkung des Opportunitätsprinzips (Ermessen zur Ahndung von Dienstvergehen!) und befasst sich mit der Frage, inwieweit eine disziplinarrechtliche Sanktionierung neben eine strafgerichtliche/behördliche Ahndung treten darf („Doppelbestrafungsverbot“). In vergleichsweise leichten Fällen darf neben einer Strafe, Geldbuße oder Ordnungsmaßnahme auch keine Geldbuße und bei Ruhestandsbeamten keine Kürzung des Ruhegehaltes verhängt werden (Ermessensreduktion auf Null). Es ist davon auszugehen, dass die erzieherische Einwirkung bereits durch die strafrechtliche/ behördliche Ahndung erreicht ist.

Die im sachgleichen Straf- oder Bußgeldverfahren ergangenen unanfechtbaren, d.h. rechtskräftig oder bestandskräftigen Entscheidungen (Einstellungen nach § 153a StPO, Freispruch) bewirken das Verbot, wegen derselben Tatsachen eine Disziplinarmaßnahme zu verhängen.

Auch eine auf der Grundlage des § 153a StPO erbrachte Geldzahlung oder sonstige Leistung wird von den Betroffenen als ein der Geldstrafe vergleichbares Übel empfunden und trägt so dem Erziehungsgedanken Rechnung.

Tenor der Disziplinarverfügung:

...stellt ihr Verhalten ein Dienstvergehen dar und wäre mit ... zu ahnden. Aufgrund des Maßnahmeverbots gem. § 14 LDG bin ich aber gehindert, dies auszusprechen und stelle das Verfahren gem. § 33 Abs.1 Nr.3 LDG ein...Hinweis zur Pflichtenmahnung...

Im mittleren bis schweren Bereich der Dienstvergehen sollen die Disziplinarmaßnahmen - Kürzung der Dienstbezüge und Zurückstufung - im Gegenzug als Ausnahme dann zusätzlich verhängt werden können, wenn dies zusätzlich erforderlich ist, um den Beamten zur Erfüllung seiner Pflichten anzuhalten. Auf das zusätzliche Erfordernis, derartige Maßnahmen zu verhängen, um das Ansehen des Beamtentums zu wahren, wird entsprechend der Liberalisierung der Gesellschaft verzichtet!

Für das Vorliegen des zusätzlichen Erziehungsbedürfnisses, dass der Beamte trotz der ihm bereits auferlegten Ordnungsmaßnahme oder Strafe erneut seine Pflichten verletzt, müssen konkrete Umstände, wie Wiederholungsgefahr, bestehen. Generalpräventive Erwägungen oder Hinweise auf die Schwere der Tat oder dadurch eingetretene Folgen rechtfertigen nicht die Anwendung der Ausnahme. Frühere sachgleiche Vorwürfe, Zurechtweisungen, Missbilligungen und Disziplinarmaßnahmen sowie frühere strafgerichtliche Verurteilungen sachgleicher Art (Diebstahl + Betrug, Trunkenheitsfahrt + Unfallflucht) oder von erheblicher Bedeutung können bei Wertung der Persönlichkeit des Beamten sowie der Beurteilung der Umstände des Einzelfalls die Anwendung der Ausnahme gebieten.

§ 170 Abs.2 StPO kann leider keine Sperrwirkung gem. §14 LDG entfalten, was vielfach zu Irritationen bei den Betroffenen führt. Die Einstellung kann auch rechtliche Gründe haben. Es erfolgt strafrechtlich überhaupt keine Reaktion. Das Verhalten des Beamten kann trotzdem disziplinarrechtlich relevant und damit reaktionswürdig sein (z.B.: Weisungsverstoß, Ansehenschaden der Funktionseinheit).Dies kann grundsätzlich nur im Disziplinarverfahren geklärt werden.

- wegen Zeitablaufs

Die Folgen des Zeitablaufs im Disziplinarverfahren sind neu als Maßnahmeverbot und nicht wie früher als Verfolgungsverbot konzipiert worden. Grundsätzlich ist die Aufklärung des Sachverhalts geboten!

Auf den Begriff der "Verjährung" wurde bewusst verzichtet, weil der strafrechtliche Verjährungsgedanke dem Disziplinarrecht fremd ist. Die Verjährung des Strafrechts setzt begrifflich fest umrissene Tatbestände voraus, die es im Disziplinarrecht nicht gibt und auch nicht geben kann. Der disziplinarrechtliche Zeitablauf knüpft an hypothetische Disziplinarmaßnahmen an, die als solche nicht verjähren können. Anders als bei der strafrechtlichen Verjährung, die ein absolutes und endgültiges Verfahrenshindernis darstellt, sind die disziplinarrechtlichen Folgen des Zeitablaufs zudem, vor allem wegen des Grundsatzes der Einheit des Dienstvergehens, nur relativer Natur, weshalb eine wegen Zeitablaufs zunächst unzulässige disziplinarrechtliche Sanktionierung durch Hinzutreten weiterer Pflichtverletzungen wieder zulässig werden kann.

Durch das neugeregelte Maßnahmeverbot wird klargestellt, dass die Annahme eines Zeitablaufs der Einleitung des Disziplinarverfahrens nicht von vornherein entgegensteht. Dies ist schon dadurch bedingt, dass sich der Zeitablauf meist erst im Rahmen des Disziplinarverfahrens bestimmen lässt, nicht aber bereits vor dessen Einleitung. Sofern allerdings von Anfang an feststeht, dass ein Maßnahmeverbot nach § 15 LDG besteht, ist gemäß § 18 Abs. 2

LDG von der Einleitung eines Disziplinarverfahrens abzusehen. Stellt sich hingegen erst im Disziplinarverfahren heraus, dass die Voraussetzungen des § 15 LDG erfüllt sind und eine Disziplinarmaßnahme nicht verhängt werden darf, sieht § 33 Abs. 1 Nr. 3 LDG die Einstellung des Verfahrens vor.

Neu ist das Maßnahmeverbot in bezug auf die Disziplinarmaßnahme der Zurückstufung. Nach dem Ablauf von sieben Jahren wird jetzt ein Fortwähren des Erziehungsbedürfnis verneint.

Die Fristen des Zeitablaufs können unterbrochen oder gehemmt werden. Die Regelungen ergeben sich aus § 15 Abs. 4 + 5 LDG. Bei einer Fristhemmung läuft die Gesamtfrist weiter, die Hemmung wird herausgerechnet. Wird der Fristablauf unterbrochen, beginnt die Frist wieder von vorn.

Milderungsgründe

Die klassischen Milderungsgründe haben sich bei der Rechtsprechung zu den Fällen der Verletzung der Kernpflicht der Beamten - Pflicht zur Uneigennützigkeit - insbesondere zu den Fällen des Zugriffs auf dienstlich (amtlich) anvertrautes Geld - herausgebildet. Angefangen bei der Rechtsprechung des Reichsdienststrafhofes war und ist es ohne Bedeutung, ob der Beamte

- a) den Zugriff als Darlehen vornimmt
- b) geplant hat, den Schaden wieder gut zu machen.

Zum Schutz der Kassenintegrität wird regelmäßig auf die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, die Höchstmaßnahme, plädiert. Ausnahmeregelungen ergeben sich aus den zwei Kategorien von Milderungsgründen (klassische und neue).

- **klassische (einmalige persönlichkeitsfremde Augenblickstat, unverschuldete ausweglos erscheinende Notlage, psychische Zwangssituation)**

I. Einmalige persönlichkeitsfremde Augenblickstat

Hierbei handelt es sich um eine Verhaltensweise, die sich als

- unbedachte,
 - einmalige und
 - spontane Augenblickstat
 - eines ansonsten tadelfreien Beamten darstellt,
- (- der einer für ihn besonderen Versuchungssituation ausgesetzt war.)

TBM: besondere Versuchungssituation bei Zugriffsdelikten

Prüfung:

1. Handelt es sich hier um alltäglich regelmäßig wiederkehrende Vorgänge?
 - Erhebung Verwargelder
 - Betreuung Asservate

Ausnahme: Beamter befindet sich in äußerlich vertrauten Bedingungen, versagt aber, aufgrund eines plötzlich von außen auf seinen Willen wirkendes Ereignis!
(z.B. abrupte Zahlungsaufforderung von Gläubigern mit Drohungen)

2. Handelt es sich um eine völlig aus dem gewohnten Rahmen fallende ungewöhnliche Situation?

TBM: spontan und unüberlegt

Eine unbedachte spontane Augenblickstat ist regelmäßig bei solchen Verfehlungen/ Handlungen anzunehmen,

- a) bei denen der Beamte die rechtliche Bedeutung sowie deren Folgen nicht genügend erwogen oder
- b) er diese in einer Phase der gedanklichen Verwirrung ausgeführt hat.

z.B.: Entschluss, mit Kollegen oder Bekannten Gaststätte aufzusuchen; weiß, hat nicht genügend Barmittel bei und nimmt Geld aus anvertrauter Kasse; will am nächsten Morgen bei Dienstbeginn zurücklegen, aber gleich Kontrolle.

Problem: Nachweis - Barmittel nicht anders erlangbar.

TBM: unbedachte persönlichkeitsfremde Augenblickstat

- Das Verhalten des Beamten erscheint unter Berücksichtigung aller Umstände persönlichkeitsfremd.
- Zu beachten ist die Länge der Dienstzeit, der berufliche Werdegang und das "Wie" der bisherigen Pflichterfüllung (z.B. sorgfältig, interessiert, strebsam, über das Maß der Aufgaben hinaus usw.)
- Der persönlichkeitsfremde Charakter einer Verfehlung ist ausgeschlossen, wenn der Beamte disziplinarisch oder strafgerichtlich durch eine einschlägige Verhaltensweise aufgefallen ist (z.B. Verkehrsdelikte - 1. SV - außerdienstliche Trunkenheitsfahrt, 2. SV - Verkehrsunfallflucht).
- Tritt der Beamte dagegen durch unterschiedliche Verhaltensweisen (z.B. Verkehrsdelikt und Vermögensdelikt) in Erscheinung, kann nach Beurteilung der Umstände der Tat von Tadelsfreiheit ausgegangen und das TBM der unbedachten persönlichkeitsfremden Augenblickstat gegeben sein.
- Ein Verhalten kann auch als wesens- und persönlichkeitsfremd erscheinen, wenn aufgrund schwerer psychischer Belastungen (z.B. familiäre Probleme, Mobbing, sexuelle Belästigung) zur Tatzeit der Beamte nicht im Besitz derjenigen geistigen und körperlichen Kräfte war, die ihn sonst zu den durchweg üblichen Leistungen/Verhalten befähigen.
- Die freiwillige Offenbarung des Fehlverhaltens ist ein Indiz, um von einem insgesamt unüberlegten persönlichkeitsfremden Verhalten auszugehen.

Beachte: **Die einzelnen TBM des Milderungsgrund müssen nicht kumulativ gegeben sein, sondern können alternativ gegeben sein und trotzdem liegt ein insgesamt unüberlegtes und untypisches persönlichkeitsfremdes Verhalten vor!**

Die Beweiswürdigung muss insgesamt deutlich machen; es handelt sich um eine persönlichkeitsfremde Augenblickstat, ein kurzschlussartiges Versagen, bei dem der Beamte einer sich plötzlich bietenden Gelegenheit aus letztlich unerfindlichen Gründen nachgibt oder einer plötzlichen Versuchung erliegt, deren Folgen er nicht bedacht hat (BVerwG 1 D 1.98 v. 24.2.1999 und BVerwG 1 D 45.98 v. 23.3.1999 m.w.N.).

II. Die unverschuldete ausweglos erscheinende wirtschaftliche Notlage

1. Grundsatz

Der Beamte muss sich zum Zeitpunkt des Dienstvergehens objektiv in einer wirtschaftlichen Notlage befinden haben.

1. Die Notlage ist nicht mit einer hohen Schuldenlast identisch, die eine geregelte Rückzahlungspflicht mit sich bringt.
2. Die echte Notlage ist gegeben, wenn es um die wirtschaftlich Existenz des betroffenen Beamten und der von ihm abhängigen Familienangehörigen geht und eine unmittelbare Gefahr ihrer Vernichtung droht.
3. Die Zwangsvollstreckung durch Gläubiger begründet nicht diese Gefahr, da durch gesetzliche Pfändungsverbote bzw. Pfändungsfreigrenzen der notwendige Lebensmindestbedarf für den Beamten und seine Familie unberührt bleibt.
4. Der Begriff der abhängigen Familienangehörigen wird sehr eng gezogen und das notwendige Existenzminimum orientiert sich am Sozialhilfesatz.

2. Grundsatz

Den Beamten soll an der wirtschaftlichen Notlage kein Verschulden treffen (Umstände nicht vorhersehbar und daher nicht von ihm zu vertreten). z.B.:

1. Kauf eines Eigenheimes ohne Eigenkapital bei Finanzierungskonzept in vertretbaren Grenzen ist nicht pflichtwidrig.
 - Tod eines Mitverdieners oder
 - unerwartete Arbeitslosigkeit des mitverdienenden Ehepartners.
2. Eigenheim wegen mangelnder Immobiliennachfrage aufgrund regionaler Strukturschwäche nicht veräußerbar.
3. Verschlechterung seiner Wirtschaftslage war zum Zeitpunkt der Anschaffungen nicht vorhersehbar und entsprach zum Zeitpunkt der Eingehung der Verbindlichkeiten seinen finanziellen Verhältnissen.

Verschulden liegt vor, bei

- Anschaffung Motorrad mit erheblichem finanziellen Aufwand, trotz hoher Verbindlichkeiten und Möglichkeit Nutzung öffentlicher Nahverkehr,
- Geldausgabe für Luxusartikel oder erheblichen Alkoholgenuss in der Hotelbar,
- freiwillige Geldleistung an die volljährigen Kinder zu deren Lebensunterhalt ohne gesetzliche Verpflichtung

3. Grundsatz

Die Notlage ist subjektiv nicht anders abwehrbar.

- Verwandte sind nicht in der Lage finanziell zu unterstützen und
- die Inanspruchnahme eines kommerziellen Kreditgebers kommt wegen der desolaten Finanzlage des Beamten und der Ausschöpfung anderer Darlehensmöglichkeiten nicht in Betracht.

Beachte: Unterlässt es der Beamte aus Scham, sich an seine Verwandten mit der Bitte um Unterstützung zu wenden oder versäumt die Darlehensaufnahme bei einem nahen Angehörigen oder einem kommerziellen Kreditinstitut, obwohl die Möglichkeit bestand, greift der Milderungsgrund nicht!

III. Die psychische Ausnahmesituation

Voraussetzung ist eine Situation, die durch "den plötzlichen und unvorhergesehenen Eintritt eines Ereignisses hervorgerufen wird, das entsprechend seiner Bedeutung für die Lebensverhältnisse des Betroffenen geeignet ist, einen seelischen Schock auszulösen, der seinerseits zu einer für einen solchen Schock typischen Fehlhandlung führt."(BVerwG 1 D 6.98, v. 21.4.1999 m.w.N.). Beachte:

1. Die Auswirkungen des Schocks treten in der Regel nur einmalig auf, sind vorübergehender Art und klingen meist sogar kurzfristig wieder ab.
2. Nicht jede besondere seelische Belastung rechtfertigt die o.g. Situation.
3. Eine problematische psychische Verfassung des Beamten kann allenfalls im Rahmen verminderter Schuldfähigkeit Berücksichtigung finden.
4. Der seelische Schock muss eine hierfür typische Fehlhandlung zur Folge haben (kompensatorische Komponente).

Bsp.: Beamter - Zugriff auf amtlich anvertrautes Geld, um Sohn einen Geldbetrag zu verschaffen, der diesen in die Lage versetzt, die Reparatur an seinem Unfallwagen unverzüglich zu bezahlen. Die Auslösung des Wagens war noch am selben Tag aus verschiedenen Gründen (Existenzlage) unbedingt erforderlich.

Die psychische Ausnahmesituation kann sich auch in einer erheblichen Beeinträchtigung der Steuerungs- und Schuldfähigkeit gem. § 21 StGB zeigen, was durch einen Sachverständigen dargelegt werden sollte.

Durch eine zunehmende Konfrontation mit einer Vielzahl unterschiedlicher Belastungsfaktoren im familiären (und/oder beruflichen) Bereich und wegen der besonderen Verbundenheit mit und der Verantwortung für betroffene Personen kann ein Betroffener in eine hohe

Anspannung geraten, die für ihn im Hinblick auf die Wahrnehmung seines Dienstes bei gleichzeitig wachsender Sorge um die ihm nahen Angehörigen eine außergewöhnliche Stressreaktion hervorruft. Damit kann sich das Phänomen des „Tunnelblicks oder der sich verengenden Röhre“ ergeben. In solch einer Situation können sich Betroffene nur noch auf die Erledigung der vordringendsten dienstlichen Aufgaben konzentrieren. Dabei kann es passieren, dass bei der Erledigung von Routineangelegenheiten partiell Erinnerungslücken und Einschränkungen der Gedächtnis- und Steuerungsfunktion – als „schwarze Löcher“ – eintreten und Betroffene Konsequenzen ihres Verhaltens nicht mehr durchgängig zu reflektieren und zu kontrollieren vermögen. Durch die gesteigerte Belastungssituation im persönlichen Umfeld tritt eine gedankliche Einengung ein, es wird sich auf die gedankliche Bewältigung der dienstlichen Aufgaben konzentriert, aber Alltäglichkeiten des Dienstgeschäftes aus dem Blick verloren. Es wird vieles vollzogen, ohne viel nachzudenken (BVerwG, Urteil v. 23.05.2000 - 2 WD 51.99). Diese Milderungsaspekte sind besonders bei Beziehungskrisen zu prüfen.

Zusammenfassung

Bei den vorgenannten Milderungsgründen handelt es sich überwiegend um in der Persönlichkeit liegende Tatsachen, die nur durch Anzeichen (Indizien) bewiesen werden können. Es bedarf einer Feinfühligkeit und gewisser psychologischer Grundkenntnisse bei den an der Ermittlung Beteiligten.

Objektiv nachvollziehbar sind eine Verwirrtheit für die Annahme eines psychischen Schocks, das geänderte Verhalten im Hinblick auf eine abgeschlossene Lebensphase oder eine wirtschaftliche Notlage und die Verzweiflung eines Beamten. Doch bei der Beurteilung des persönlichkeitsfremden Verhaltens gibt es Wertungen, Einschätzungen und Rückschlüsse, die psychiatrische und psychologische Kenntnisse fordern.

Das BVerwG hat für diese Fälle beweis erleichternde Regelungen dahingehend formuliert, unter Zuhilfenahme des Grundsatzes "Im Zweifelsfall für den Beamten", dass die Voraussetzungen für das Vorliegen eines Milderungsgrundes nicht positiv festgestellt werden müssen. Es genügt, wenn hinreichende tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, so dass sich das Vorliegen des Milderungsgrundes nicht ausschließen lässt.

Dies ergibt sich auch aus der Fürsorgeverpflichtung des Dienstherrn, aus der heraus der Beamte auch Reste von Vertrauen beanspruchen kann, wenn er ein Dienstvergehen begangen hat.

- **neue Milderungsgründe (abgeschlossene negative Lebensphase, vorbehaltlose Offenbarung der Tat vor deren Entdeckung und Wiedergutmachung vor Tatentdeckung, Geringwertigkeit der Sache)**

IV. Die abgeschlossene negative Lebensphase

Der Milderungsgrund entstand im Zuge der Rechtsprechung und Liberalisierung des Beamtenverhältnisses gesehen an den allgemeinen Lebensverhältnissen. Hier wird die prognostische Wertung im Disziplinarrecht sehr deutlich. Eine aus der Vergangenheit in die Zukunft herüberreichende Zäsur ist hier kennzeichnend. Maßgeblich ist, dass die Umstände und Ereignisse der Vergangenheit im Zeitpunkt der Entscheidung nicht mehr fortauern und auch für das künftige Verhalten keine Bedeutung mehr haben werden. Es kann davon ausgegangen werden, der Beamte werde Verfehlungen der vorgeworfenen Art künftig unterlassen. Hier wird die erzieherische Einwirkung am deutlichsten. Dagegen gestellt sind die drei klassischen Milderungsgründe reine Entschuldigungsgründe.

Bei der Betrachtung wird die Entwicklung der Persönlichkeit des Beamten zwischen Dienstvergehen und Zeitpunkt der disziplinarischen Würdigung der Pflichtverletzung zugrunde gelegt und prognostisch deutlich gemacht, dass der Beamte künftig ein pflichtgetreues Leben führt.

V. Die Wiedergutmachung vor Entdeckung der Tat

Besonders betrachtet wird hier das Nach-Tat-Verhalten des Beamten; es geht um die Reue nach der Tat. Zu prüfen ist grundsätzlich

- a) Verfestigt der Beamte den Erfolg seines Fehlverhaltens, verschleiert oder manifestiert er das dienstrechtliche vorwerfbare Verhalten?
- b) Nimmt er davon Abstand und will oder ist er in die Pflichterfüllung zurück gekehrt? (günstige Persönlichkeitsprognose)

Bei der Einzelfallprüfung ist zu prüfen, ob folgende Charakteristika weiter erfüllt sind:

1. Der durch das Fehlverhalten angerichtete Schaden ist wieder gut gemacht.
 - Die Absicht ist nicht ausreichend.
 - Der tatsächliche Vollzug der Absicht ist gegeben.
 - Ausnahme: irrige Annahme, Schaden sei bereits vollständig ausgeglichen.
2. Die Wiedergutmachung muss freiwillig mindestens begonnen sein.
 - Er darf nicht aus Furcht vor Tatentdeckung gehandelt haben oder durch äußeren Druck oder nachdrückliche Aufforderung (besondere Belehrungen/Hinweise) dazu bewogen worden sein.
 - Er darf der Tat zu Beginn der Wiedergutmachung noch nicht verdächtigt sein.
 - Die freiwillige Offenbarung der Tat zählt als Beginn der Wiedergutmachung.
3. Es lag keine Bereichungsabsicht auf Dauer vor.
 - Die endgültige Schädigung seines Dienstherrn muss mit Sicherheit verneint werden können.
 - Es handelt sich nur um einen kurzfristigen Eigenverbrauch.
 - Der spätere Einstellungswechsel vom verfestigten Zugriff zu einem vorübergehenden Zugriff kann anerkannt werden.
4. Aus Sicht des Beamten war von der Möglichkeit des alsbaldigen Schadensausgleichs zum Tatzeitpunkt auszugehen.
 - z.B. Erwartung Geldgeschenk, Rückzahlung eines gewährten Kredits - aber nicht der erhoffte Lottogewinn
 - wirtschaftliche Verhältnisse des Beamten (realistische zeitliche Perspektive!) lassen Schadensausgleich realistisch erwarten.
5. Der Betroffene hat in der Vergangenheit sich weder dienstlich noch außerdienstlich etwas zuschulden kommen lassen (bisherige Unbescholtenheit).

Die Prüfkriterien sind auch auf den Beamten anzuwenden, der z.B. Insiderwissen weitergibt, Hilfeleistungen für Täter erbringt. Zu beurteilen sind hierbei:

- Täterpersönlichkeit
- Umfang der Kenntnisse
- Was hat der, der Hilfeleistungen für die Straftaten anderer erbringt, unternommen, um den Erfolg derer rückgängig zu machen oder zu vereiteln.

Freiwillig ist die Offenbarung eines Fehlverhaltens nur dann, wenn sie ohne äußeren Zwang oder inneren zwingenden Anlass erfolgt und wenn das Verhalten des Betroffenen erkennbar von Einsicht oder Reue bestimmt ist, so dass deswegen das an sich zerstörte Vertrauen des Dienstherrn in die Zuverlässigkeit und Treuebereitschaft des Beamten wiederhergestellt werden kann. Die ernsthafte Befürchtung strafrechtlicher Konsequenzen eines Fehlverhaltens ist kein von Einsicht und Reue getragener Wille zur Aufdeckung des Fehlverhaltens. (BVerwG 2 WD 1/00 v. 20.6.2000 und BVerwGE 103,217) Die freiwillige Offenbarung der Tat ist Beginn der Wiedergutmachung. Bei der freiwilligen Offenbarung muss deutlich werden

- die Veruntreuung war nur vorübergehend gewollt
- die Wiedergutmachung in nächster Zeit ist möglich und beabsichtigt.

Da es sich hier um rein subjektive Tatsachen handelt, sind die Grundsätze des BVerwG aus der Zusammenfassung unter III. ebenfalls anzuwenden.

Die Offenbarung muss nicht gegenüber dem Vorgesetzten erfolgen. Ausreichend kann auch die Information an einen übernehmenden Kollegen, durch eine aufklärende Nachricht oder einen Vermerk vor Entdeckung, sein.

VI. Bagatellebetrug

Mit der gesellschaftlichen Entwicklung, der Liberalisierung im Beamtenrecht, wurde der aus der Anwendung aus § 248 a StGB (bis 50,00 €) entwickelte Verhältnismäßigkeitsgrundsatz auch in das Disziplinarrecht übertragen und 1992 erstmals unter Aufgabe der bisherigen Rechtsprechung begründet (BVerwG, Urt. V. 24.11.1992 – 1 D 66.91).

Die Milderung aus Gründen der Geringwertigkeit entspricht somit auch der tatsächlichen Entwicklung in der Strafrechtspraxis. Zu betrachten ist also das Dienstvergehen in Hinsicht auf die Einstufung in das Bewusstsein der Allgemeinheit und der Rechtsordnung.

Gerade bei geringwertigen Gütern, auf die der Zugriff erfolgte, ist das Unrechtsbewusstsein in der Bevölkerung und somit auch des Beamten herabgesetzt. Auch wenn die Hemmschwelle des Zugriffs auf geringere Werte durch das verminderte Unrechtsbewusstsein gesenkt ist, ist hier ein strenger Beurteilungsmaßstab anzulegen. Der Beamte muss tadelstfrei sein, es darf sich nicht um einen mehrfachen Zugriff über einen längeren Zeitraum handeln (bei den Beispielen der Rechtsprechung war die Grenze ab drei Zugriffen zu erkennen) und es dürfen keine weiteren Rechtsverletzungen vorliegen.

Ein letzter Hinweis:

Die Milderungsgründe sind maßgeblich für das Disziplinarmaß. Es kann auch die Kumulation von Milderungsgründen auftreten.

z.B. Wiedergutmachung vor Tatendeckung und Bagatellebetrug
persönlichkeitsfremde Augenblickstat und psychische Ausnahmesituation.

Daraus kann sich auch die kumulierte gemilderte Disziplinarmaßnahme ergeben, z.B.
Entfernung aus dem Dienst - "Degradierung" - empfindliche Gehaltskürzung

Beachte: Ein Milderungsgrund ist zu berücksichtigen, wenn sich sein Vorliegen nicht ausschließen lässt. (BVerwGE 63, 319)

Missbilligung

Die Missbilligung ist eine beamtenrechtliche Maßnahme der Dienstaufsicht. Ihre Hauptanwendung liegt im fachlichen Bereich durch Zurechtweisung, Tadel und Rüge. Der Beamte kann im Wege der Gegendarstellung, Fach- oder Dienstaufsichtsbeschwerde dagegen vorgehen. Sinnvoll ist ihre Anwendung zur Ahndung von geringfügigen bzw. kleinen Pflichtverstößen unterhalb der Schwelle der disziplinarrechtlichen Erheblichkeit, um schnell zu reagieren und Einfluss auf das Verhalten des Beamten zu nehmen. Eine letzte rechtliche Möglichkeit dagegen vorzugehen, ist das Selbstreinigungsverfahren (§§ 19, 85 LDG).

Die Missbilligung wird aber auch häufig im Zusammenhang mit Einstellungsverfügungen, insbesondere bei denen nach § 14 LDG, im Disziplinarverfahren ausgesprochen - ist aber, nach Literatur und zwei Urteilen BVerwG, trotzdem keine Disziplinarmaßnahme (§ 5 Abs. 4 LDG).

Das BDiG hat in seiner Entscheidung vom 31.07.1997 - IV BK 11/96 - aber im Gegensatz dazu festgestellt: „Die schriftliche Missbilligung eines Dienstvorgesetzten, die den Vorwurf eines Dienstvergehens enthält, stellt eine Disziplinarmaßnahme im weiteren Sinn mit der Folge dar, dass der Grundsatz ne bis in idem eine erneute Ahndung ausschließt.“ Die Missbilligung enthält sämtliche Kriterien einer echten Disziplinarmaßnahme (Feststellung Pflichtverletzung/ Dienstvergehen, Einwirkung auf Beamten, Rechtsschutz, Tilgung); mit ihr wird in subjektive öffentliche Rechte im Sinne von Art. 19 Abs.4 GG eingegriffen. Wegen der rechtlichen Überprüfbarkeit und der Tilgungsfristen sollte sie grundsätzlich in Schriftform, zumindest in Form eines Aktenvermerks zur Personalakte, nach Gewährung des rechtlichen Gehörs, gegeben werden. Die Möglichkeit des Rechtsbehelfs, auch wenn die Missbilligung kein Verwaltungsakt ist, besteht. Maßnahmen, die normalerweise (nach § 42 Abs.2 VwGO)

unanfechtbare oder unüberprüfbare Behördeninterna sind, weil sie nicht bestimmt sind, Außenwirkung zu entfalten, die sich im Einzelfall aber als Verletzung der individuellen Rechtssphäre auswirken, können mit dieser Begründung dem Verwaltungsgericht unterbreitet werden (vgl. BVerwGE 14, 84). Als Vorverfahren ist auch hier ein Widerspruch notwendig. In den Fällen der Einstellung nach § 14 LDG ist das Rechtsmittel unangebracht.

Nachtragsdisziplinaranzeige

Eine Nachtragsdisziplinaranzeige hat die Bedeutung einer selbständigen Disziplinaranzeige und erweitert den bereits bei Gericht vorliegenden Verfahrensgegenstand. Sie enthält neue Handlungen, die den Verdacht eines Dienstvergehens rechtfertigen. Für die Erhebung der Nachtragsdisziplinaranzeige kann das Gericht das anhängige Disziplinarverfahren aussetzen und Fristen für die Erhebung und evtl. Fristverlängerungen durch Beschluss festlegen. Eine Nachtragsdisziplinaranzeige kann bis zur Zustellung der Ladung zur Hauptverhandlung oder bis zur Zustellung eines Beschlusses nach § 60 erhoben werden.

Opportunitätsprinzip (§§13; 33 LDG)

§ 33 Absatz 1 Nr. 2 und 3 LDG legt für die Entscheidung des Disziplinarvorgesetzten, ob wegen eines Dienstvergehens eine Disziplinarmaßnahme verhängt werden muss, das "Opportunitätsprinzip" fest. In § 13 LDG sind die Grundregeln für die Bemessung der Disziplinarmaßnahme verankert, welche bei der Ermessensausübung und Entscheidungsfindung der Dienstvorgesetzten angewandt werden sollen.

Das Opportunitätsprinzip/ der Ermessensgrundsatz - gilt für die Entscheidung, ob und wie ein Beamter wegen eines Dienstvergehens gemäßregelt werden soll (beachte im Gegensatz dazu das Legalitätsprinzip hinsichtlich der Aufklärung disziplinarrechtlich relevanter Sachverhalte gem. § 18 LDG). Es kommt erst nach der Feststellung, ob ein Dienstvergehen vorliegt und wie seine Einstufung zu erfolgen hat (u.a. § 32 LDG), zum Zuge.

Der Spielraum für die Anwendung des Ermessens ist sehr weit gefasst; jedoch nicht unbeschränkt, da das Disziplinarrecht allein der Sicherung der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes dient, nicht aber der Vergeltung.

Im Vordergrund steht immer die Persönlichkeit des betroffenen Beamten.

Ist der Beamte schon hinreichend gewarnt (z.B. durch Versetzung, Ermahnung oder vorangegangenes Strafverfahren) und wird deshalb von Disziplinarmaßnahmen abgesehen, so ist darin **kein Verzicht** auf die Ausübung der Disziplinalgewalt zu sehen.

Dritte haben keinen Anspruch auf disziplinare Verfolgung eines Beamten, selbst wenn sie durch das pflichtwidrige Verhalten des Beamten geschädigt wurden. § 13 Abs. 1 LDG verlangt die

- sorgfältige Prüfung, ob wegen einer Dienstpflichtverletzung einzuschreiten ist
- Bagatellen nicht zu verfolgen
- Umstände des Einzelfalls beachten
- Regelmaßnahmen als Orientierungshilfe verwenden
- Berücksichtigung des gesamten dienstlichen und außerdienstlichen Verhaltens sowie
- Berücksichtigung der Persönlichkeit/ des Charakterbildes des/der Beamt(en)in

Partei-Öffentlichkeit, Grundsatz der

In enger Verbindung mit der unmittelbaren Beweisaufnahme steht der Grundsatz der Partei-Öffentlichkeit. Das heißt, der Beamte kann der gesamten Ermittlung beiwohnen und nur unter besonderen Voraussetzungen von ihr ausgeschlossen werden (§ 25 Abs. 4 Satz 2 und 3 LDG). Auch der in Haft oder in Therapie befindliche Beamte hat grundsätzlich ein Anwesenheitsrecht. Im Umkehrschluss folgt, dass die Ermittlung im Übrigen nicht öffentlich ist. Es können außer dem Beamten und den weiteren Verfahrensbeteiligten deshalb nur noch Personen an-

wesend sein, die als Beweismittel dienen (Zeuge, Sachverständiger). Anwesenheitsberechtigt ist grundsätzlich der Rechtsbeistand eines Zeugen bei dessen Vernehmung.

Ist der Beamte gebrechlich, so ist einer anderen Person (Beistand) die Anwesenheit gestattet.

Haben Zeugen und Sachverständige ihre Beweisfunktion erfüllt, ist ihre weitere Teilnahme an der Ermittlung unzulässig.

Für das gerichtliche Disziplinarverfahren ist die Öffentlichkeit hergestellt (§ 61 Abs. 1 LDG).

Personalrat

Über alle Disziplinarverfahren ist der Personalrat entsprechend § 60 Abs.1 PersVG zu unterrichten. Dies ist auch aufgrund der Überwachungspflicht des Personalrats gem. §§ 2 und 58 Abs.1 Nr.1; 2 und 4 PersVG geboten. Der Personalrat kann gem. § 57 Abs. 1 Satz 3 PersVG Disziplinarverfahren auch im Rahmen des Monatsgesprächs behandeln. Die Mitwirkung des Personalrats (§ 15 Abs.5) erstreckt sich auf das Ob und das Wie der Kürzung der Dienstbezüge sowie der Erhebung der Disziplinaranzeige. Die Prüfung des Personalrats soll sich dabei auf die inhaltlichen Anforderungen nach § 53 Abs.1 LDG stützen. Der Beamte sollte dem gesamten Personalrat die Einsicht in die Personalakte gem. § 60 Abs.3, letzter Satz, PersVG gewähren. Die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung des Personalrats hat zwingend vor der Erhebung der Disziplinaranzeige und dem Ausspruch der Disziplinarmaßnahme zu erfolgen. Die Rechtmäßigkeit der Entscheidung hängt nicht von der inhaltlichen Stellungnahme des Personalrats ab, sondern davon, dass der Dienstvorgesetzte diese Stellungnahme rechtzeitig zur Kenntnis nimmt. Eine unterbliebene vorherige Beteiligung des Personalrats ist ein schwerer Verfahrensmangel der zur Aufhebung der Disziplinarmaßnahme und zur Einstellung des Disziplinarverfahrens führen kann.

Protokoll/Niederschrift

Es ist Pflicht, über die Anhörungen des Beamten sowie über Beweiserhebungen Protokolle aufzunehmen. Wenn ein Protokollführer beigezogen wird, ist er auf Verschwiegenheit und gewissenhafte Führung seines Amtes zu verpflichten. Ausschluss- und Ablehnungsgründe zur Person des Protokollführers ergeben sich aus § 22 StPO. Hinsichtlich der Form und des Inhalts des Protokolls wird auf § 168a StPO verwiesen. Zwingende Bestandteile sind Ort, Tag, Beginn, Ende und Pausen, beteiligte Personen und wesentliche Förmlichkeiten, wie Belehrungen, Vereidigungen, Anträge, Hinweise, Geltendmachung von Aussageverweigerungsrechten, Verlesungen (z.B. Urteilsauszug) und Inaugenscheinnahmen. Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung kann in den in § 29 Satz 3 LDG genannten Fällen (schriftliche dienstliche Auskünfte, Beiziehung von Akten, Urkunden und Dateien) ein Aktenvermerk an die Stelle eines Protokolls treten. Die Protokollierung mit Tonaufnahmegerät ist gesetzlich ermöglicht und sollte aus Zeitgründen auch angewandt werden. Das Protokoll soll nicht nur das wesentliche Ergebnis der Anhörung/ Vernehmung in Form der Komprimierung des Verhandlungsablaufs und des Inhaltes der Aussagen wiedergeben. Es soll ein wahres und vollkommenes Bild sein, da es auch Grundlage der gerichtlichen Beweiserhebung ist. Bei der Abfassung des Protokolls soll die Niederschrift in direkter Rede („Ich“-Form) und im Sprachstil des sich Äußernden erfolgen. Der Vernommene kann auch selbst Aussagen diktieren. Fragen sollten protokolliert werden. Fremdwörter, Fachausdrücke, Abkürzungen und juristische Wertungen sollten vermieden bzw. erläutert werden, um Missverständnissen in der Auslegung vorzubeugen. Fragen und Vorhalte, das Wechseln von Einlassungen, Einschränkungen von Wahrnehmungen und der Bestimmtheitsgrad der Aussagen (ich hörte...sah.. soweit ich mich erinnere, nicht ganz sicher, zu lang her, um mit Bestimmtheit zu sagen) sind zu protokollieren. Den Beteiligten (Betroffener, Zeugen) ist das Protokoll vor Genehmigung zur Durchsicht vorzulegen/der Mitschnitt vorzuspielen und genehmigen zu lassen. Der Betroffene erhält eine Niederschrift des Protokolls.

Prozessuale Fürsorge

Pflicht des Ermittlungsführers ist:

- die Rücksichtnahme auf schutzwürdige Belange der einzelnen Verfahrensbeteiligten
- möglichst frühzeitig auf vollständige Erklärungen und Anträge der Beteiligten hinzuwirken
- offenbare Unklarheiten in der rechtlichen Beurteilung durch ein Rechtsgespräch zu beseitigen
- den Beschleunigungsgrundsatz zu beachten.

Er hat sich mit den Prozessbeteiligten über die zeitliche Gestaltung der Ermittlung, insbesondere bei Terminanberaumung, abzustimmen.

Rechtsgespräche sind insbesondere bei rechtstunkudigen Beamten wichtig, um falsche Vorstellungen über den Zweck der Ermittlung, den Umfang oder die Art der ihr zugrunde liegenden Vorwürfe auszuräumen. Er soll über die Rechtsstellung des Ermittlungsführers und des Beamten aufklären. Er hat den Beamten hinsichtlich seiner Rechtsstellung darauf hinzuweisen, dass er an Weisungen der Einleitungsbehörde gebunden ist. Der Ermittlungsführer muss deutlich machen, dass es sich nicht um seine private Meinungsäußerung, sondern um pflichtgemäße Hinweise handelt, die mit seiner Funktion verbunden sind. Er darf keine Prognose über den Ausgang des Disziplinarverfahrens (Höhe der Disziplinarmaßnahme, denkbare Beweiswürdigung) machen. Unter Umständen drohen Befangenheitsablehnung oder es kommt zur ungerechtfertigten optimistischen Betrachtungsweise des Beamten, die dazu führt, von der Bestellung eines Bevollmächtigten/Beistandes abzusehen.

Rechtliches Gehör

Der im Artikel 103 Abs. 1 GG erhobene Grundsatz hat auch im Disziplinarverfahren grundrechtsgleichen Rang. Gehörberechtigt sind im Disziplinarverfahren alle Personen, auch Zeugen oder Sachverständige, die durch eine Entscheidung bzw. Maßnahme des Dienstvorgesetzten, Ermittlungsführers aus ihrer Sicht benachteiligt werden.

Verletzungen des rechtlichen Gehörs ist insbesondere gegeben bei Einholen von Auskünften, Beziehen auf Vorgänge, Durchführung von sonstigen Verfahrenshandlungen, ohne den Beamten hiervon zu unterrichten oder ihm Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Die spätere Akteneinsicht oder der Hinweis im Ermittlungsbericht erfüllen nicht den Anspruch auf rechtliches Gehör. Auch bei Ausdehnung des Verfahrens auf neue Punkte gemäß §§ 20 Abs. 1; 54 Abs. 1 LDG ist dem Beamten Gelegenheit zur Äußerung zu geben. Der Anspruch auf rechtliches Gehör entfällt nicht dadurch, dass Tatsachen als gerichtskundig behandelt werden.

Die Verletzung des rechtlichen Gehörs kann, wenn Ermessensentscheidungen darauf beruhen, ein nicht behebbarer, schwerer Verfahrensfehler sein, der zur Aufhebung der Disziplinarverfügung und Einstellung des Disziplinarverfahrens führt.

Rechtsbehelfsbelehrung

Die Rechtsbehelfsbelehrung hat zu allen Entscheidungen im Disziplinarverfahren zu erfolgen. Maßnahmen, die eine Beschwer enthalten (z.B. Ablehnung von Beweisanträgen, Anträgen auf Teilnahme an Zeugenvernehmungen), sind zu begründen und das Rechtsmittel anzugeben. Die Rechtsweggarantie aus Art. 19 Abs.4 GG bindet die Dienstvorgesetzten diesbezüglich. Die Rechtsbehelfsbelehrung muss die in § 58 Abs.1 VwGO zwingend geforderten Angaben enthalten und darf nicht unrichtige oder irreführende Zusätze enthalten, die generell geeignet sind, das Einlegen des Rechtsmittels zu erschweren. Werden die Anforderungen nicht eingehalten oder keine Rechtsbehelfsbelehrung gegeben, verlängert sich die Widerspruchsfrist auf ein Jahr. Wird nicht der richtige Ort zur Einlage des Rechtsmittels benannt und entstehen dadurch dem Widerspruchsführer zusätzlich Kosten, kann er diese beim Dienstvorgesetzten einfordern.

Revision

Eine zentrale Neuerung des Disziplinarrechts ist die Möglichkeit, das Urteil des Oberverwaltungsgerichts gem. § 70 LDG mit dem Rechtsmittel der Revision anzugreifen, sofern deren Zulassung durch das Oberverwaltungsgericht oder das Bundesverwaltungsgericht erfolgt. Die „Sprungrevision“ wurde nicht vorgesehen. Die Einführung einer dritten, zur ausschließlichen rechtlichen Überprüfung berufenen, Instanz gleicht das gerichtliche Disziplinarverfahren auch insofern an das verwaltungsgerichtliche Verfahren an. Die Zulassungsgründe für die Revision ergeben sich aus § 132 Abs.2 VwGO und § 127 BRRG. Hierzu zählen die grundsätzliche Bedeutung der Rechtssache, ein zu rügender Verfahrensmangel oder die Divergenz gegenüber anderen Entscheidungen – damit wird die rechtsetzende Praxis des BVerwG, wenn auch unter erheblichen Verschlechterungen, seine Fortsetzung finden und ihren Beitrag zur einheitlichen Disziplinarrechtspraxis leisten.

Den Hauptanteil werden **Aufklärungsrügen** einnehmen, bei denen nach Sach- und Verfahrensrüge unterschieden wird. Bei der Sachrüge wird die Verletzung materiellen Rechts gerügt. Typischer Satz: „Im Übrigen rüge ich die Verletzung materiellen Rechts.“ Bei der Verfahrensrüge, mit der die „Verletzung einer Rechtsnorm über das Verfahren“ beanstandet wird, müssen „die den Mangel enthaltenen Tatsachen angegeben werden“. Für die Revision hat der BGH, durch das BVerfG verfassungsgemäß erklärte, einengende und feste Grundsätze nach der Leitidee „Genauigkeit und Vollständigkeit“ entwickelt. Der Revisionsführer muss die Tatsache bezeichnen, die nicht ermittelt wurde. Die Beweisthematik muss so exakt beschrieben sein, dass allein aus der Revisionsbegründung zu ersehen ist, welche bestimmte oder in der Beweiserhebung sich näher konkretisierende Tatsache zum Gegenstand der Beweisaufnahme hätte gemacht werden müssen (z.B. abgelehnte Beweisanträge). Es sind die Beweismittel zu nennen, die der gerügte Richter hätte heranziehen müssen. Die Art des Beweismittels (Zeuge, Sachverständiger, Urkunde usw.) muss exakt angegeben und das fragliche Beweismittel ausreichend konkretisiert werden (z.B. Name/ Anschrift eines Zeugen oder exakte Seitenzahl der Akte). Ebenso sind die besonderen Umstände darzustellen, aus denen sich die unterlassene Beweiserhebung hätte dem Richter „aufdrängen“ müssen.

Schwerbehindertenvertretung

Die Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung erfolgt durch Mitteilung über die Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen einen schwerbehinderten Beamten und nach Abschluss der Ermittlungen, aber **vor** Verhängung einer Disziplinarmaßnahme. Die unterbliebene vorherige Beteiligung ist ein schwerer Verfahrensmangel, der zur Aufhebung der Disziplinarverfügung und Einstellung des Disziplinarverfahrens führen kann. Die Stellungnahme der Schwerbehindertenvertretung ist dem Personalrat zuzuleiten, wenn er im Fall der Kürzung der Dienst- und Anwärterbezüge und der Erhebung der Disziplinaranzeige mitzuwirken hat.

Sinn des Disziplinarrechts

Das Disziplinarrecht dient der erzieherischen Einwirkung auf den bzw. Maßregelung des Beamten, bis zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, weil er durch eine oder mehrere Pflichtverletzungen Persönlichkeitsmängel offenbart hat. Es ist, mit Ausnahme der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis bzw. Aberkennung des Ruhegehalts, eine individuelle Pflichtenmahnung (Spezialprävention). Trotz Einzelfallentscheidung und Einwirkung hat es im eingeschränkten Maß sekundär generalpräventive Wirkung. Der generalpräventive Zweck (allgemeine Abschreckung) allein und seine erschwerende Heranziehung zur Bemessung der Disziplinarmaßnahme sind unzulässig. Dies ergibt sich schon aus den gesetzlichen Regelungen von §§ 13 und 14 LDG, in denen die Formulierung „Wahrung des Ansehens der Beamenschaft“ nicht mehr enthalten ist.

Tat

Vom Disziplinarrecht ist der prozessuale Tat- Begriff erfasst. Eine Tat im prozessualen Sinn setzt einen einheitlichen geschichtlichen Lebenssachverhalt voraus, welcher zwischen den einzelnen zur Frage stehenden Verhaltensweisen des Beamten eine solche innere Verknüpfung erkennen lässt, dass ihre getrennte Würdigung und Aburteilung als unnatürliche Aufspaltung eines einheitlichen Lebensvorgangs empfunden würde (st. Rechtsp. BGH).

Unterhaltsbeitrag

Sinn und Zweck der Bewilligung eines Unterhaltsbeitrages ist es, dem Verurteilten den Übergang in einen zweiten Beruf zu erleichtern oder ihn bei Erwerbsunfähigkeit vor wirtschaftlicher Not zu schützen. Zur Vermeidung des aufwendigen Bedarfsermittlungsverfahrens ist grundsätzlich die Gewährung eines Unterhaltsbeitrags für die Dauer von sechs Monaten als unmittelbare, d. h. nicht mehr durch das Gericht eigens auszusprechende, Rechtsfolge der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis vorgesehen. Als Bemessungsgrundlage der Gewährung wird auf die tatsächlichen Dienstbezüge des Beamten abgestellt, weil der Beamte seinen bisherigen Lebensstandard nicht an einem hypothetischen Ruhegehalt, sondern an den aktuellen Dienstbezügen orientiert hat und Gründe zur Besserstellung von Beamten mit längeren Dienstzeiten bei der Gewährung des Unterhaltsbeitrags angesichts des ihm zukommenden Zwecks nicht gegeben sind.

Um eine Unterhaltsgewährung in angemessener Höhe sicherzustellen, ist ein Bewilligungssatz von 50 Prozent der dem Betroffenen im Zeitpunkt der Unanfechtbarkeit der Entscheidung zustehenden Dienstbezüge angemessen. Dies ist identisch mit dem Höchstmaß, bis zu dem eine vorläufige Einbehaltung von Dienst- oder Anwärterbezügen möglich ist.

Bei der Frage der Bedürftigkeit sind nicht die Kosten für die Kredittilgung des Wohneigentums, sondern nur für eine angemessene Mietwohnung berücksichtigungsfähig. Eine Unwürdigkeit des Beamten kann sich z.B. aus hohem Schaden gegenüber dem Land, insbesondere bei Korruption, ergeben.

Über Fälle, in denen die Bewilligung des Unterhaltsbeitrags einerseits nicht oder nicht in vollem Umfang und andererseits über einen längeren Zeitraum als sechs Monate angezeigt ist, wird das Gericht künftig eine Entscheidung zu treffen haben. Die Gewährung oder Bewilligung des Unterhaltsbeitrags oder seine Versagung sind nach der Unanfechtbarkeit der Entscheidung - von den Fällen der gerichtlichen Wiederaufnahme des Disziplinarverfahrens abgesehen - endgültig; ein Verfahren zur Entziehung und Neubewilligung ist nicht mehr vorgesehen.

Urteil des Disziplinargerichts

Das Disziplinargericht entscheidet nach mündlicher Verhandlung im Urteil auf Abweisung der Disziplinaranzeige, Entfernung aus dem Beamtenverhältnis und Aberkennung des Ruhegehalts. Ebenso überprüft es auf Klageerhebung durch den Beamten eine Disziplinarverfügung. Die Urteilsbegründung geht allen Beteiligten schriftlich zu.

Verfahrensgrundsätze im Disziplinarrecht

Verbot der Doppelbestrafung (siehe auch beschränktes Maßnahmeverbot)

Rechtliches Gehör (i.S.v. Art. 103 Abs.1 GG)

Prozessuale Fürsorge

Vertraulichkeitsgrundsatz

Beschleunigungsgrundsatz (siehe Beschleunigungsgebot)

Grundsatz der Unmittelbarkeit (siehe Beweiserhebungen)

Grundsatz der Parteiöffentlichkeit gemäß § 25 Abs. 4 und 5 LDG

Pflicht zur Erforschung der Wahrheit - § 244 Abs. 2 StPO (siehe Beweiserhebungen)

Bescheidung von Beweisanträgen (siehe vorn)

Beim Verstoß gegen die Verfahrensgrundsätze liegen Verfahrensfehler vor, die ein Disziplinarverfahren/eine Disziplinarmaßnahme unzulässig machen und eine Einstellung des Verfahrens nach §§ 33 Abs.1 Nr. 4 und 56 Abs.3 zwingend nach sich ziehen können. In Anwendung von § 46 VwVfG ist zu beachten, dass ein Verwaltungsakt nicht aufgehoben werden muss, wenn er unter Verletzung von Form- und Verfahrensvorschriften sowie der örtlichen Zuständigkeit zustande gekommen ist und keine andere Entscheidung in der Sache hätte getroffen werden können. Dies betrifft Aufklärungsfehler und Verstöße gegen das rechtliche Gehör bzgl. Details des vorgeworfenen Dienstvergehens ohne dass die Entscheidung zur Einleitung des Disziplinarverfahrens oder zur Verhängung einer Disziplinarmaßnahme betroffen ist. Durch die Formvorschriften in § 56 wird die Heilung von behebbaren Verfahrensfehlern, als Ausdruck der prozessualen Fürsorge, ermöglicht. Bei Gerichtanhängigkeit des Disziplinarverfahrens können die Verfahrensfehler durch Aussetzung und Rückgabe der Klageschrift an den Dienstherrn innerhalb einer zu bestimmenden Frist behoben werden. Nicht behebbare, schwere Verfahrensfehler führen zur Aufhebung der Disziplinarverfügung und zur Einstellung des Disziplinarverfahrens. Dies betrifft z.B. die gesetzlich vorgeschriebene Beteiligung von Personalrat und Schwerbehindertenvertretung durch Anhörung (Mitwirkung) vor der Entscheidung. Ebenso betrifft dies die Verletzung zwingender Form- und Zuständigkeitsregelungen sowie schwere Verletzungen des rechtlichen Gehörs, wenn darauf Ermessensentscheidungen beruhen (§ 46 VwVfG).

Verbot der Führung der Dienstgeschäfte

Nach § 24 LBG, in der Regel mit § 139 LBG, wird mit besonderer Begründung das Verbot der Ausübung der Dienstgeschäfte aus zwingenden dienstlichen Gründen, d.h. mit Sofortvollzug gem. § 80 Abs.2 Nr.4 VwGO verhängt. Die Schriftform, einschließlich der Begründung, ist wegen der Angreifbarkeit zwingend geboten (§ 39 Abs.1 VwVfG). Die Dauer beträgt bis zu drei Monate. Selten ergeht in dieser Zeit eine Entscheidung des VG, aber für die Beurteilung des Verfahrens ist der Antrag auf Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung wichtig. Die Maßnahme kann auch zu Gunsten des Beamten sein, wenn er damit aus der „Schusslinie“ genommen wird. In der Regel dient sie der Aufrechterhaltung der Ordnung in der Dienststelle und der Vorbereitung weiterer disziplinarischer und beamtenrechtlicher Entscheidungen. Interessant ist es, ob das Verbot der Führung der Dienstgeschäfte von der vorläufigen Dienstenthebung verdrängt wird.

Verlust der Dienstbezüge gem. § 9 BBesG

Bleibt der Beamte schuldhaft dem Dienst fern, ist die gesetzliche Folge der Verlust der Dienstbezüge. Die Untergrenze für das schuldhafte Fernbleiben liegt bei einer Stunde. Eine Verrechnung von Fehlzeiten mit Urlaub oder Mehrdienst ist unzulässig (Genehmigung zum Fehlen muss vorher erteilt sein), ein Verstoß gegen Weisungen und kann Verletzung der Fürsorgepflicht sein (z.B. Co- Alkoholum). Die gerichtliche Entscheidung zum Verlust der Dienstbezüge ist für das Disziplinarverfahren bindend, schließt aber keine disziplinarische Ahndung aus, da es Zweck ist, unrechtmäßig bezogene Bezüge zurück zu holen.

Vertraulichkeitsgrundsatz

Im Zusammenhang mit der Pflicht zur prozessualen Fürsorge steht die Pflicht zur Wahrung der Vertraulichkeit. Personalangelegenheiten, insbesondere Disziplinarvorgänge, sind solange geheimhaltungsbedürftig bis die Hauptverhandlung eröffnet ist. Werden sie unbeteiligten Dritten mitgeteilt, so liegt darin eine Verletzung des Amtsgeheimnisses (§ 353 b StGB, § 25 LBG - Schweigepflicht) und ein Verstoß gegen die Grundrechte. Deshalb ist Zurückhaltung und Vorsicht bei Mitteilungen an die Presse durch den Dienstvorgesetzten und Beauftragte

geboten, auch wenn ein Interesse der Öffentlichkeit auf Unterrichtung besteht. Im Vordergrund steht eben nicht die Pressefreiheit sondern das Recht auf informelle Selbstbestimmung! Unzulässig sind Mitteilungen über den Verlauf des Disziplinarverfahren an Angehörige der Verwaltung, wenn kein dienstliches Interesse erkennbar ist. Anspruch auf Unterrichtung haben alle dienstlich mit der Bearbeitung von Disziplinar- oder Personalangelegenheiten betrauten Bediensteten, soweit dies der Durchführung ihrer dienstlichen Tätigkeit dient.

Verwaltungsermittlungen und ihre rechtliche Zulässigkeit

In der Gesetzesbegründung zum § 18 LDG wurde der Versuch unternommen, die heftigst umstrittenen Verwaltungsermittlungen zu legalisieren. Die Verwaltungsermittlungen sollen zur Klärung der Frage, ob „zureichende tatsächliche Anhaltspunkte“ vorliegen, zulässig sein. Die in der Praxis beliebten, sogenannten Verwaltungsermittlungen sind umstritten, weil die Schutzrechte des Beamten im Disziplinarverfahren (§ 21 Abs. 1 LDG), wie

- Eröffnung des Vorwurfs,
- Belehrung des Beamten über sein Aussageverweigerungsrecht,
- Möglichkeit der Beratung mit einem Bevollmächtigten bzw. Beistand,
- Gewährung von Akteneinsicht (§ 25 Abs. 5 LDG), damit umgangen werden können.

Mit der Einführung des § 30 LDG sind Aktivitäten, die sonst unter die Verwaltungsermittlungen fielen, legitimiert worden. Dazu zählen:

- Anfordern von Akten (z.B. bei der erstmaligen außerdienstlichen Trunkenheitsfahrt, des nicht ständig zum Führen eines Dienst-Kfz Verpflichteten, um zu prüfen, ob Anhaltspunkte für ein Dienstvergehen vorliegen – beachte: wichtig für § 14 LDG)
- Einholung informatorischer Stellungnahmen bei Vorgesetzten und Mitarbeitern zu dienstlichem (Fehl-)Verhalten, Zuverlässigkeit von Zeugen
- Formlose Befragungen der Mitarbeiter

An Verwaltungsermittlungen kann gedacht werden, wenn der Verdacht sehr vage ist und konkrete Anhaltspunkte gegen einen bestimmten Beamten noch nicht vorliegen (Verdachtsaufklärung). Kann ein Pflichtverstoß noch keinem Beamten zugeordnet werden, muss der Dienstvorgesetzte zum Schutz der Dienststelle und der dort Beschäftigten, Verwaltungsermittlungen führen. Dies ist Ausfluss seines Informationsrechts, seiner Aufklärungspflicht und dies gebietet seine Fürsorgepflicht; auch wenn diese in keine gesetzliche Norm gefasst ist. Werden Verdächtigungen erhoben, wie: „Die Beamten des Bauamtes sind alle korrupt.“ oder „ In dieser EHu sind nur Schläger.“ , muss der Dienstvorgesetzte wegen des Ansehens der Behörde und seiner Beamten sowie im Rahmen der Dienstaufsicht zur Überprüfung der Gesetzmäßigkeit des Verwaltungshandelns tätig werden.

Sie machen auch dann einen Sinn, wenn zu erwarten ist, dass die gegen einen Beamten erhobenen Vorwürfe (z.B. bei einer Gegenanzeige gegen den Polizeibeamten) leicht entkräftet werden können, um ihn damit vor ungerechtfertigten Anwürfen zu schützen. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist aber Vorsicht geboten und ein strenger Maßstab anzulegen. Grundsätzlich sollte die Belehrung im Rahmen der Verwaltungsermittlungen erfolgen, damit gewonnene Erkenntnisse später in dem ordnungsgemäßen behördlichen Disziplinarverfahren verwandt werden dürfen. Sind die verfassungsmäßig manifestierten Schutzrechte des Beamten beeinträchtigt, folgt sehr schnell das Verwertungsverbot. Der Beamte könnte so u.a. ein Geständnis aus den Verwaltungsermittlungen in den Ermittlungen widerrufen und wegen des Verstoßes gegen den Grundsatz des Verbots der Selbstbelastung und – überführung und der Belehrungspflicht auch gegenüber der Person, welche sonst die Verfahrensvorschriften kennt (BGHSt. 38, 214), bei keiner anderen Möglichkeit des Nachweises des Dienstvergehens, von dem Dienstvergehensvorwurf freigestellt werden. Dies ist nicht im rechtstaatlichen Interesse.

Verwaltungsermittlungen sind u.a. aus Gründen der Verhältnismäßigkeit neben den angesprochenen Beispielen auch denkbar, bei

- erstmaligen leichten außerdienstlichen Straftaten, weil der besondere Ansehenschaden gem. § 43 LBG fehlt (fahrlässige Körperverletzung bei VU mit leichtem Personenschaden – typische Schmerzensgeldklage)
- Pflichtverstöße im Rahmen des Maßnahmeverbots wegen Zeitablaufs (§ 15 LDG)
- offensichtliche Geringfügigkeit des Pflichtverstoßes (Bagatelle)
- haltlose Beschuldigungen

Zu beachten sind bei abgeschlossenen Verwaltungsermittlungen die Verwertungs- und Tilgungsregelungen des LDG und des LBG.

Verwertungsverbot

Im Gegensatz zur BDO steht nicht die Tilgung der Eintragung in der Personalakte im Vordergrund, sondern das Verbot, verhängte Disziplinarmaßnahmen nach Fristablauf für Personalmaßnahmen zu verwerten! Dies ist eine Schutzvorschrift zu Gunsten des Beamten, die wegen zahlreicher Verwaltungsfehler eingeführt werden musste.

Die Frist für das Verwertungsverbot beginnt mit der Unanfechtbarkeit der Entscheidung. Der Fristablauf wird mit dem Tag gehemmt, wo ein neuer Verdacht eines Dienstvergehens dem Dienstvorgesetzten bekannt wird.

Die Eintragung in der Personalakte über die Disziplinarmaßnahme ist nach Eintritt des Verwertungsverbots von Amts wegen zu entfernen, Hinweise in den Personalakten sind zu schwärzen und der Vorgang zu vernichten. Vorher ist der Betroffene zu befragen, ob er der Tilgung widerspricht (z.B. Einstellung im Selbstreinigungsverfahren). Widerspricht er innerhalb eines Monats, kann der Vorgang nicht entfernt, aber er kann gesondert aufbewahrt werden. Das Verwertungsverbot ist aktenkundig zu machen.

Beachte : Entsprechend der Vereinbarung zwischen Landesarchiv und Ministerium des Innern werden dem Landesarchiv keine Disziplinarsachen angeboten!

Wahrheitspflicht

Der Beamte hat in allen Stadien des Disziplinarverfahrens, einschließlich der Verwaltungsermittlungen, abgeleitet aus Art. 1 und 2 Abs.1 GG (Selbstbelastungsverbot – vgl. BVerwGE 46, 116;63, 353), ein Aussageverweigerungsrecht. Wahrheits- und Mitwirkungspflicht treten hier aus verfassungsrechtlichen Gründen in den Hintergrund. Ausgenommen sind die Aussagen zu den persönlichen Verhältnissen. Das Grundrecht des Schutzes der Menschenwürde (Art.1 Abs.1 GG) spiegelt sich u.a. in § 21 Abs. 1 Satz 3 LDG wieder, welcher dem Beamten ausdrücklich ein Aussageverweigerungsrecht einräumt. Die Wahrnehmung dieses Rechtes kann dem Beamten nicht disziplinar vorgeworfen werden. Da der Schutzzweck der Menschenwürde nicht verfahrensabhängig und unteilbar ist, muss er gerade bei der Einforderung von dienstlichen Äußerungen, insbesondere in den Verwaltungsermittlungen, beachtet werden. Der Verstoß gegen dieses Verfassungsprinzip führt zur Nichtverwertbarkeit der eingeforderten dienstlichen Äußerung. Die fehlerhaft erlangten Kenntnisse sind auch dann nicht verwertbar, wenn sie auf rechtmäßige Weise nachermittelt werden. Die weitere Festschreibung des Disziplinarrecht als Verwaltungsrecht führt zur endgültigen Absage der Anwendung der informatorischen Befragung des Beschuldigten aus dem Strafverfahren im Disziplinarrecht. Dies ist auch sinnvoll, denn das Strafverfahrensrecht kennt keine Aussage- und Wahrheitspflicht des Beschuldigten/ Verdächtigen. Die beamtenrechtliche Wahrheitspflicht im Disziplinarverfahren tritt ebenfalls grundsätzlich hinter das Recht aus Art.1 und 2 Abs.1 GG zurück (Ausnahme: Offenbarungspflichten, Verhinderung Straftaten Dritter). Während es andernorts, wie bei der Landespolizeidirektion Tübingen (Az. III/1 0300.8 v. 28.4.1988) Belehrungsregelungen zu dienstlichen Äußerungen gibt, gab es in Brandenburg (PP Frankfurt/O.- alt) das Gegenteil. Hier wurde der GdP wegen ihres Kärtchens

„ Dienstliche Äußerung, was tun?“ sogar Strafvereitelung vorgeworfen. Die Vorwürfe waren unhaltbar; zeigten aber wessen Geistes Kind der Verfasser der dienstlichen Meinung war.

Beachte:

Hat sich der Beamte jedoch entschlossen auszusagen, so ist er der Wahrheit verpflichtet.

Im Streit, ob der Beamte auf Lebenszeit wahrheitsgemäß aussagen muss, wenn er sich zur Aussage entschlossen hat, hat das Bundesdisziplinargericht vermittelnd folgenden Grundsatz aufgestellt:

Hat ein Beamter gegenüber seinem Vorgesetzten über eigenes disziplinar relevantes Verhalten bereits freiwillig Angaben gemacht, so ist er auf Nachfrage dann zu weiteren wahrheitsgemäßen Aussagen verpflichtet, wenn das dienstliche Interesse an der Wahrheit von einiger Erheblichkeit ist und sich der Beamte mit seiner wahrheitsgemäßen Aussage erkennbar nur der Ahndung mit einer leichten bis mittelschweren Disziplinarmaßnahme aussetzt. Führt seine disziplinare Verfolgung aller Wahrscheinlichkeit nach hingegen zur Bedrohung seiner beruflichen Existenz, dann kann eine Selbstbelastung von ihm nicht verlangt werden. (BDiG ZBR 1999, 428)

Widerspruch

Das Widerspruchsverfahren ist ein Vorverfahren und wird im Wesentlichen gemäß den Bestimmungen der §§ 68 ff. VwGO durchgeführt. Der Zweck des Vorverfahrens besteht darin, dem Dienstvorgesetzten die Gelegenheit zur Selbstkontrolle und zur Abhilfe zu geben. Gegenstand des Rechtsschutzes ist jede Entscheidung eines behördlichen Disziplinarorgans (außer der obersten Dienstbehörde). Dies betrifft nicht nur die Disziplinarverfügung. Alle von ihm auf der Grundlage des LDG ergangenen Entscheidungen, wenn sie eine Beschwerde enthalten und auch nicht der klassische Verwaltungsakt sind, sind widerspruchsfähig. Je nach Klageart ist die Wirkung des Widerspruchs anders. Bei Anfechtungsklagen gegen Verwaltungsakte entfaltet der Widerspruch aufschiebende Wirkung. Dazu zählen auch die „beliebten“ Einstellungen mit Missbilligung, die den Vorwurf einer Dienstpflichtverletzung beinhalten.

Bei den allgemeinen Leistungsklagen (vgl. Rechtspr. zur Umsetzung u.a. BVerwGE 60, 144 ff) entfällt die aufschiebende Wirkung von Widerspruch und Klage. Das BVerwG hat in seiner Rechtsprechung dazu ausgeführt: „Gerichtlicher Rechtsschutz ist auch dann gewährleistet, wenn die öffentliche Gewalt jemanden in andere Weise als durch einen Verwaltungsakt in seinen Rechten verletzt. Maßnahmen, die normalerweise (nach § 42 Abs.2 VwGO) unanfechtbare oder unüberprüfbare Behördeninterna sind, weil sie nicht bestimmt sind, Außenwirkung zu entfalten, die sich im Einzelfall aber als Verletzung der individuellen Rechtssphäre auswirken, können mit dieser Begründung dem Verwaltungsgericht unterbreitet werden (vgl. BVerwGE 14, 84)“. Die Ablehnung von Beweisanträgen und der Ausschluss des Beamten von Ermittlungshandlungen sind typische Entscheidungen, die in diesen Bereich fallen.

So findet für die Form und die Frist des Widerspruchs § 70 VwGO Anwendung. Der Widerspruch kann innerhalb der Frist eines Monats schriftlich oder zur Niederschrift sowohl bei der Ausgangsbehörde als auch bei der Widerspruchsbehörde eingelegt werden. Die Entgegennahme der Erklärung ist Pflicht der Behörde.

Bei der Schriffterfordernis spielt die Unterschrift des Widerspruchsführers (Beamter oder Bevollmächtigter) eine wesentliche Rolle. Durch die eigenhändige Unterschrift wird erkennbar, dass der Schriftsatz mit seinem Willen in den Rechtsverkehr gelangt ist und er sich zum Inhalt bekennt. Während maschinengeschriebene Namensangaben, Paraphen und Faximilieunterschrift gegen das Formerfordernis verstoßen, ist das Computerfax mit eingescannter Unterschrift zugelassen (GmS-OGB NJW 2000,2340). Die Einlegung des Widerspruchs ist mittels Telegramm, Fernschreiben und Fax möglich. Aus dem Inhalt des Schriftsatzes muss sich erkennen lassen, dass die Änderung bzw. Aufhebung einer konkreten

Entscheidung gefordert wird. Es muss kein Antrag gestellt oder die Bezeichnung „Widerspruch“ formuliert sein. Die Behörde hat die Amtspflicht zu prüfen, welche Belange mit einem Schreiben gegen den Verwaltungsakt (Widerspruch) erreicht werden sollen. Der Widerspruch als förmlicher Rechtsbehelf hat Erfolg, wenn er zulässig und begründet ist. Der Widerspruch (wie auch Klagen) wird auf Zulässigkeit und Begründetheit geprüft und beschieden. Zulässigkeitsvoraussetzungen sind die prozessrechtlichen Voraussetzungen des Erfolgs des Widerspruchs. Die Begründetheit betrifft die materiellrechtlichen Erfolgsvoraussetzungen des Widerspruchs.

Auch wenn der Widerspruch nicht begründet werden muss, wird im Interesse der Steigerung der Erfolgsaussichten empfohlen, konkret inhaltlich die Kritikpunkte zu fassen (vgl. Revision-Aufklärungsrüge). Zumeist wird der Widerspruch fristwährend eingelegt und die Begründung nachgereicht. Lässt sich der Widerspruch schwer begründen, dann sollte er ohne Begründung eingelegt werden, selbst wenn die Aufforderung durch die Behörde zur Begründung ergeht. Ein weiteres Verfahren kann nach dem Widerspruchsbescheid erwogen werden.

Soll der Widerspruch zur Niederschrift bei der Behörde eingelegt werden, müssen Widerspruchsführer und zuständiger Behördenvertreter persönlich anwesend sein. Zur Sicherung des Beweiswerts ist der Inhalt der Niederschrift vorzulesen, vom aufnehmenden Beamten zu unterzeichnen und vom Widerspruchsführer zu genehmigen.

Aus der Anwendbarkeit dieser Vorschriften ergibt sich auch, dass der Widerspruch gegen Entscheidungen (Verwaltungsakte) auf der Grundlage des LDG durch nachgeordnete Dienstvorgesetzte aufschiebende Wirkung hat (§ 80 Abs. 1 VwGO), sofern nicht im Einzelfall die sofortige Vollziehung (§ 80 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 VwGO) angeordnet wird.

Damit wird aber die Schiene des besonderen Rechtsschutzes nach § 80 Abs.5 Satz 1 2. Halbsatz VwGO eröffnet, was dem Ziel - Entlastung der Verwaltungsgerichte und Verfahrensbeschleunigung – abträglich sein könnte. Der Sofortvollzug, insbesondere das besondere öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehbarkeit, ist konkret schriftlich zu begründen.

Ist die Entscheidung nach dem LDG kein Verwaltungsakt, richtet sich der vorläufige Rechtsschutz nach § 123 VwGO.

Als Ausnahme von § 126 Abs. 3 Nr. 1 BRRG ist ein Vorverfahren nicht durchzuführen, wenn die angefochtene Entscheidung von der obersten Dienstbehörde, die in diesem Fall zugleich Widerspruchsbehörde wäre, erlassen worden ist. Die nochmalige Bescheidung durch dieselbe Behörde hat sich in der disziplinarrechtlichen Praxis nicht bewährt. Sie führt im Regelfall zu einer nicht unerheblichen Verfahrensverzögerung, ohne dass im Ergebnis mit ihr ein effektiver Rechtsschutzgewinn verbunden wäre.

Die Zuständigkeit zum Erlass des Widerspruchsbescheides ist bei der obersten Dienstbehörde angesiedelt, die ihre Kompetenz allerdings, wie auch im Rahmen der §§ 34 und 35 LDG und des § 126 Abs. 3 Nr. 2 BRRG, auf nachgeordnete Behörden oder Einrichtungen übertragen kann. Damit tritt aber wieder der Fall ein, dass dieselbe Behörde den Widerspruchsbescheid erlässt, die nur selten ihre Meinung ändert. Es kommt somit nur zur Verfahrensverzögerung. Dies ist aber auch bisher gängige Praxis bei beamtenrechtlichen Entscheidungen.

Eine Ausdehnung des Disziplinarverfahrens ist während des Widerspruchsverfahrens nicht zulässig. Für den Erlass des Widerspruchsbescheides gilt das Verbot der Entscheidung zum Nachteil des Beamten (*reformatio in peius* – „Verböserung“). Das Verbot relativiert sich dadurch, dass auch hier die unverzügliche Mitteilungs- und Weitergabepflicht der Dienstvorgesetzten gilt. Innerhalb der Dreimonatsfrist kann der Widerspruchsbescheid durch die oberste Dienstbehörde aufgehoben, in der Sache neu entschieden, auch verschärft, oder Disziplinaranzeige erhoben werden. Es bleibt abzuwarten, ob das Eintrittsrecht der obersten Dienstbehörde zum Grundsatz führt: „Beamter, du bist gut beraten, wenn du auf den Widerspruch verzichtest, da dir sonst Schlimmeres durch dein Ministerium droht!“

Auch im Widerspruchsverfahren finden die Regelungen zu den nachträglichen Entscheidungen im Straf- oder Bußgeldverfahren Anwendung. Ebenso sind die Kostenentscheidungen ähnlich wie im Kapitel 3 LDG geregelt. Für solche Fälle der Einstellung, wie des § 33 Abs. 2 LDG, ist die besondere Kostenregelung - nach billigem Ermessen - geregelt worden. Die Kostenentscheidung ist im Widerspruchsbescheid mit anzugeben!

Besonderes Augenmerk muss auf die Einlegung des Widerspruchs gelegt werden. Empfohlen wird die schriftliche persönliche Übergabe auf der Kopie oder das Einlegen per Fax mit Sendebestätigung. Beim Fax ist man nicht an die Geschäftszeiten des Empfängers gebunden. Behörden und Gerichte müssen auch nach Dienstende für funktionierende Faxgeräte sorgen. Kann die Frist wegen Papierstaus im Empfangsgerät nicht gehalten werden, ist die Verspätung folgenlos, wenn innerhalb von 14 Tagen Wiedereinsetzung in den vorigen Stand beantragt wird.

Abzuwarten bleibt die Handhabung zum Zustellungsreformgesetz, das am 1.7.2002 in Kraft getreten ist. Die Postzustellungsurkunde muss keinen Hinweis auf den Inhalt der Sendung haben, was Beweisprobleme bringen wird. Dies hat im Zusammenhang mit dem Zustellungszeitpunkt Bedeutung für den Beginn einer laufenden Frist

Der Eingang des Widerspruchsbescheids bindet die Bevollmächtigten in besonderer Verantwortung. Keine Voraussetzung der Zustellung ist die Übergabe in die Hände. Der Bescheid muss in den tatsächlichen Herrschaftsbereich gelangt sein (z.B. Büro oder Ehefrau im selben Haushalt). Dies muss beachtet werden, da sich daraus auch Fristversäumnisse ergeben könnten, die dem Mandanten angelastet werden.

Wiederaufnahme des Verfahrens

Diese seltene Möglichkeit ist analog den strengen Voraussetzungen wie im Strafprozessrecht gem. §§ 91 ff. LDG zugelassen. Auch der Dienstvorgesetzte kann innerhalb von drei Jahren nach Rechtskraft des Urteils die Wiederaufnahme zuungunsten des Beamten beantragen.

Wiedereintrittsrecht

der obersten Dienstbehörde (des MI) ist im LDG für jeden Verfahrensstand des behördlichen Verfahrens gegeben. Die oberste Dienstbehörde kann jederzeit das Verfahren an sich ziehen und hat bei allen Entscheidungen der Dienstvorgesetzten ein Wiedereintrittsrecht, das zeitlich auf maximal drei Monate begrenzt ist. Deshalb sind alle Entscheidungen (z.B. Disziplinarverfügung, Widerspruchsbescheid) der obersten Dienstbehörde sofort zuzuleiten.

Zeugen /Sachverständige

Sie sind zur Aussage bzw. Erstattung von Gutachten verpflichtet und über ihr Zeugnis- und Auskunftsverweigerungsrecht zu belehren. Es gilt grundsätzlich die Pflicht zur mündlichen Vernehmung. Auch über frühere Aussagen, die als Protokoll vorliegen, ist eine mündliche Vernehmung durchzuführen, da die unmittelbare Beweiserhebung den Vorrang hat. Es gilt dann das in der letzten Vernehmung ausgesagte (BGH, Ur. V. 25.09.2001 – 1 StR 264/01). Die Regelungen der StPO sind zu beachten. Alle Zeugen, auch Privatpersonen - z.B. Ladendetektiv- sind zu laden. Die Zeugen/ Sachverständigen können nicht zum Erscheinen und Aussagen gezwungen werden. Verweigern sie die Aussagen ohne Grund kann das zuständige Verwaltungsgericht um Vernehmung ersucht werden. Sie sind einzeln zu vernehmen. Zu beachten sind die Regelungen zur Aussagegenehmigung für Beamte entsprechend des Landesbeamtengesetzes (§§ 25ff) . Daraus können sich aber auch Aussageverweigerungsrechte nach § 54 StPO ergeben. Sachverständige sind im behördlichen Disziplinarverfahren zum Inhalt ihres Gutachtens zu vernehmen, um in einer eventuell notwendigen Hauptverhandlung nicht das gesamte Gutachten verlesen zu müssen. Ein Befangenheitsantrag gegen einen Sachverständigen muss im behördlichen Disziplinarverfahren eingebracht werden.

Abkürzungsverzeichnis

BaP	Beamter auf Probe
BaW	Beamter auf Widerruf
BB	Brandenburg
BBesG	Bundesbesoldungsgesetz
BDG	Bundesdisziplinargesetz (PolFH a 63-1 Bu)
BDiG	Bundesdisziplinargericht
BesGr	Besoldungsgruppe
BGBI I	Bundesgesetzblatt Teil I
BGH	Bundesgerichtshof
BGHSt	Entscheidungen des BGH in Strafsachen
BRRG	Beamtenrechterahmengesetz (PolFH a 61-0 Bu)
BSD	besonders schwerer Diebstahl
BtM	Betäubungsmittel
BVerfGE	Bundesverfassungsgerichtentscheid
BVerwG + E	Bundesverwaltungsgericht + entscheid
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
DÖD	Der öffentliche Dienst
DVBl	Deutsches Verwaltungsblatt
DVP	Deutsche Verwaltungspraxis
EHu	Einsatzhundertschaft
EMRKV	Europäische Menschenrechtskonvention
FHPol	Fachhochschule der Polizei BB
GG	Grundgesetz (PolFH a 1-1 Bu)
IÖR	Informationsdienst Öffentliches Dienstrecht
LBG	Landesbeamtengesetz (PolFH a 61-1 La)
LDG	Landesdisziplinargesetz (PolFH a 63-1 La)
LDSchG	Landesdatenschutzgesetz (PolFH a 17-70 La)
LKA	Landeskriminalamt BB
LKV	Landes- und Kommunalverwaltung
MdJE	Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NVwZ + RR	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht + Rechtsprechungsreport
OVG	Oberverwaltungsgericht
PersVG	Personalvertretungsgesetz BB (PolFH a 61-30 La)
PersV	Die Personalvertretung
PolFH a	Polizeifachhandbuch
RiA	Recht im Amt
RÜ	Rechtsprechungsübersicht
StGB	Strafgesetzbuch (PolFH a 2-1 Bu)
StPO	Strafprozessordnung (PolFH a 3-1 Bu)
TBM	Tatbestandsmerkmal
VG	Verwaltungsgericht
VR	Verwaltungsgrundschau
VU	Verkehrsunfall
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung (PolFH a 6-8 Bu)
VwVfG	Verwaltungsverfahrensgesetz (PolFH a 6-7 La)
VwZG	Verwaltungszustellungsgesetz (PolFH a 6-7-3 Bu)
ZBR	Zeitschrift für Beamtenrecht
ZDPol	Zentraldienst der Polizei BB
ZTR	Zeitschrift für Tarifrecht

Ihre Polizeiversicherung

Die PVAG Polizeiversicherungs-AG bietet allen Polizeibeschäftigten umfassende und kompetente Information und Beratung hinsichtlich der beamtenrechtlichen oder sozialversicherungsrechtlichen Versorgungs- und Absicherungssituationen.

Tradition und Vertrauen

Die PVAG ging aus einer gewerkschaftlichen und traditionsreichen Selbsthilfeeinrichtung hervor: dem Polizeiversicherungsverein (PVV), Hilden. Vertreter der Gewerkschaft der Polizei (GdP) sind daher auch heute in den Versicherungsbeiräten und im Aufsichtsrat der PVAG entscheidend eingebunden. Zusätzlich profitiert die als Selbsthilfeeinrichtung der Beamten anerkannte PVAG von der jahrzehntelangen Markterfahrung der SIGNAL IDUNA Gruppe.



Ergebnis
unabhängiger
Versicherungsexperten
über die PVAG

Diese Erfahrung und die konsequente Orientierung an den Belangen der Polizeibeschäftigten fließen in die speziell entwickelten Sicherheits- und Versorgungskonzepte ein. Dies ist die Basis für das Vertrauen bei den Polizeibeschäftigten. Eindrucksvoll bestätigt wird das Vertrauen in die PVAG durch die Anzahl der versicherten Verträge; innerhalb von ca. zehn Jahren konnte diese Anzahl von ca. 50.000 Stück auf weit über 744.000 Stück erhöht werden.

Überzeugen Sie sich selbst.

Sie erhalten sachdienliche Hinweise, wie Sie den Sicherheitsbereich Ihres Lebens gezielt optimieren können.

Für weitere Informationen oder konkrete Angebote stehen Ihnen unsere speziell auf die Belange von GdP-Mitgliedern ausgebildeten Berater zur Verfügung.

Nehmen Sie einfach Kontakt auf mit uns auf:

**SIGNAL IDUNA Gruppe
Filialdirektion Frankfurt/O.
Zehmeplatz 14
15230 Frankfurt/O.**

**Tel.: (0335) 555 72 43 Frau Klose
Tel.: (0335) 555 72 34 Frau Oschak
Fax : (0335) 555 72 55**

**SIGNAL IDUNA Gruppe
Filialdirektion Potsdam
Charlottenstr. 42
14467 Potsdam**

**Tel.: (0331) 29848 0
Fax : (0331) 2984828**