

Gericht: VG Regensburg
Aktenzeichen: RO 10A DK 22.1766
Sachgebiets-Nr. 1420

Rechtsquellen:

Art. 11, 14 BayDG, 15.BayIfSMV

Hauptpunkte:

- Fernbleiben vom Dienst während der Corona-Pandemie wegen 3 G Regel
- Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

Leitsätze:

Ein Beamter, der während einer Krisensituation (Corona-Pandemie) wegen persönlicher Bedenken (hier gegen an der Dienststelle geltende 3 G Regel) nicht zum Dienst erscheint, begeht ein schweres Dienstvergehen, welches auch einen schweren Ansehensverlust des öffentlichen Dienstes zur Folge hat. Gerade in Krisenzeiten ist der Staat auf eine funktionierende Verwaltung angewiesen. Eventuelle Restzweifel an der Rechtmäßigkeit der Anordnungen des Dienstherrn (hier 15.BayIfSMV) berechtigen nicht, dem Dienst fernzubleiben. Entfernung aus dem Dienst bei über 3 Monaten unerlaubtem Fernbleiben.

Urteil der 10. Kammer vom 03. April 2023

Az. RO 10A DK 22.1766



Verkündet am 03.04.2023

stv. Urkundsbeamtin

**Bayerisches Verwaltungsgericht Regensburg
Im Namen des Volkes**

In der Verwaltungsstreitsache

Freistaat Bayern

vertreten durch *****

Dienststelle *****

***** , *****

- Kläger -

gegen

***** , *****

- Beklagter -

wegen

Disziplinarklage

erlässt das Bayerische Verwaltungsgericht Regensburg, 10A. Kammer, unter Mitwirkung von

Vorsitzendem Richter am Verwaltungsgericht *****

Rechtskundigem Beamtenbeisitzer *****

Weiterem Beisitzer *****

— aufgrund mündlicher Verhandlung vom

am 3. März 2023

folgendes

Urteil:

- I. Gegen den Beklagten wird als Disziplinarmaßnahme auf die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis erkannt.
- II. Der Beklagte trägt die Kosten des gerichtskostenfreien Verfahrens.

Tatbestand :

Der Kläger begehrt im vorliegenden Verfahren gegen den Beklagten die Disziplinarmaßnahme der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis wegen des Dienstvergehens des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst zu verhängen.

I.

Der am ****1959 geborene Beklagte trat nach seiner Ausbildung zunächst als Vertragsangestellter in den Dienst des Klägers. Am **** erfolgte seine Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe als Oberamtsgehilfe zur Anstellung. Am **** wurde er zum Beamten auf Lebenszeit ernannt. Am **** wurde er zuletzt zum Oberamtsmeister befördert, mit der Amtsbezeichnung Verwaltungsbetriebssekretär seit ****. Zuletzt war er am Finanzamt E**** in der Poststelle bzw. Hausmeisterei eingesetzt. Seine letzte periodische Beurteilung stammt aus dem Jahr 2020 und beträgt 11 Punkte.

Der Beklagte ist verheiratet und hat eine **** geborene Tochter. Seine wirtschaftlichen Verhältnisse sind angespannt, aufgrund privatrechtlicher Verpflichtungen aus einer Erbschaftsstreitigkeit besteht beim Beklagten eine Bezügefändung. Der Beklagte erhält aus der Besoldungsgruppe A6 Nettobezüge in Höhe von **** EUR (Stand Juli 2021). Davon wurde zuletzt im Wege der Gehaltspfändung monatlich ein Betrag von **** EUR einbehalten.

Der Beamte ist bisher straf- und disziplinarrechtlich nicht in Erscheinung getreten.

II.

Mit Vermerk vom 09.12.2021 wurde durch den Kläger ein Disziplinarverfahren eingeleitet und dem Beklagten zeitgleich bekannt gegeben. Ferner wurde er auf seine Rechte nach Art. 22 BayDG hingewiesen (PZU vom 16.12.2021).

Grund für die Einleitung des Disziplinarverfahrens war nach einer angezeigten Erkrankung vom 23.11.2021 bis 03.12.2021, das fortdauernde Nichterscheinen zum Dienst ab 06.12.2021.

Mit am 28.12.2021 bei dem Kläger eingegangenen Schreiben erklärte sich der Beklagte zu seinen wirtschaftlichen Verhältnissen und führte aus, zur Sache selbst keine Aussage machen zu wollen. Der Kläger zog die Personalakte des Beklagten bei, forderte ein aktuelles Persönlichkeitsbild an und teilte schließlich dem Beklagten das Ergebnis der Ermittlungen am 20.03.2022 mit, und kündigte die beabsichtigte Erhebung der Disziplinaranzeige mit dem Ziel der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis an. Ferner wurde dem Beklagten Gelegenheit gegeben, sich abschließend zu äußern bzw. die Mitwirkung der Personalvertretung zu beantragen. Der Beklagte hat sich hierzu nicht geäußert.

Mit Verfügung vom 08.05.2022 (zugestellt am 01.06.2022) wurde der Beklagte nach vorheriger Anhörung vorläufig des Dienstes enthoben. Von einer Einbehaltung der Dienstbezüge wurde im Hinblick auf die dargelegten angespannten wirtschaftlichen Verhältnisse Abstand genommen.

III.

Am 11.07.2022 erhob der Kläger Disziplarklage zum Verwaltungsgericht Regensburg mit dem Begehren, den Beamten aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen.

Dabei wird dem Beklagten folgender Sachverhalt zur Last gelegt:

Mit Verfügung des Bayerischen Landesamtes für Steuern vom 29 November 2021 sei im Hinblick auf das Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der Epidemielage von nationaler Tragweite vom 22.11.2021 und der 15. bayerischen Infektionsschutzmaßnahmen-Verordnung durch den Dienstherrn angeordnet worden, dass in den Finanzämtern die sogenannte 3-G-Regel zu beachten sei, d. h. die Beschäftigten nur Zugang zu den Arbeitsstätten haben können, wenn sie geimpft, genesen oder getestet seien. Beschäftigte, die weder einen Impf- oder Genesenen-Status nachweisen können oder möchten, müssten zum Betreten des Dienstgebäudes einen gültigen negativen Testnachweis einer anerkannten Teststation vorlegen bzw. vor Dienstantritt an der Dienststelle einen Selbsttest unter Aufsicht durchführen.

Nach einer Dienstunfähigkeitserkrankung vom 23.11.2021 bis 03.12.2021 sei der Beklagte am 06.12.2021 nicht mehr zum Dienst erschienen. Gegen 7:45 Uhr habe er an diesem Tag in der Dienststelle angerufen und gegenüber der Leiterin der Behörde erklärt, er werde sich weder Impfen noch Testen lassen und daher auch nicht zum Dienst erscheinen.

Auf den Hinweis seiner Dienstvorgesetzten über drohende disziplinarrechtliche Konsequenzen und einem möglichen Verlust der Dienstbezüge für die Dauer des unerlaubten Fernbleibens habe der Beklagte erklärt, dass ihm dies klar sei, es würde für ihn jedoch keine andere Möglichkeit geben.

In der Folgezeit sei er dem Dienst zunächst ohne weitere Erklärungen ferngeblieben.

Am 22.03.2022 habe er sich in der Geschäftsstelle des Finanzamtes E***** erkundigt, ob das Hygiene-Konzept mit Testpflicht weiterhin gelte. Nachdem ihm gegenüber dies bejaht worden sei, sei er dem Dienst weiterhin ferngeblieben. Erst nachdem ihm auf seinen erneuten Anruf vom 30.03.2022 mitgeteilt worden sei, dass die Testpflicht ab Anfang der Woche entfallen sei, habe am Folgetag, den 31.03.2022 seinen Dienst beim Finanzamt E***** wieder angetreten.

Dieser Sachverhalt, welcher vom Beklagten bislang auch nicht bestritten worden sei, sei erwiesen durch die Angaben der Leiterin des Finanzamtes E***** in ihren schriftlichen Berichten vom 06.12.2021 und 24.05.2022 sowie ihrem Gesprächsvermerk über das Telefonat mit dem Beamten am 06.12.2021.

Damit sei der Beamte vom 06.12.2021 bis 30.03.2022 unerlaubt und ungenehmigt dem Dienst ferngeblieben. Anerkannte Rechtfertigungsgründe lägen nicht vor. Eine Dienstunfähigkeit sei wieder angezeigt noch durch ärztliches Attest belegt worden. Triftige Gründe für das Fernbleiben seien nach Aktenlage weder ersichtlich, noch vorgebracht.

Trotz Einleitung und Bekanntgabe des Disziplinarverfahrens wegen des Fernbleibens zum Dienst vom 16.12.2021 habe der Beklagte weiterhin die Dienstpflichtverletzung des unerlaubten Fernbleibens vom Dienstes begangen. Damit habe er die ihm obliegenden Dienstpflichten zu vollem persönlichen Einsatz in seinem Beruf (§ 34 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz), die Pflicht, dienstliche Anordnungen auszuführen und allgemeine Richtlinien zu befolgen (§ 35 Absatz ein Satz 2 Beamtenstatusgesetz) sowie die Pflicht mit seinem Verhalten der Achtung und dem Vertrauen gerecht zu werden, das sein Beruf erfordert (§ 34 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetz) verletzt.

Dabei handele es sich um Verfehlungen im Kernbereich des Pflichtenverhältnisses. Die Pflichtverletzung sei schuldhaft und über einen längeren Zeitraum erfolgt. Aufgrund der Dauer des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst sei hier der Beamte aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. Durchgreifende Milderungsgründe lägen nicht vor. Es sei auch nicht dargelegt worden, weshalb es gerade dem Beklagten nicht zumutbar oder möglich gewesen sein sollte, der Weisung entsprechend der 3-G Regel am Arbeitsplatz zu erscheinen, nachzukommen.

Insgesamt sei durch das Verhalten des Beklagten das ihm von seinem Dienstherr entgegengebrachte Vertrauen unwiederbringlich erschüttert und zerstört.

Es wird daher beantragt,

gegen den Beklagten die Entfernung als Beamtenverhältnis auszusprechen.

Der Beklagte hat den Sachverhalt in der mündlichen Verhandlung eingeräumt und hierzu grundsätzlich erklärt, dass es allein sein Verantwortungsbereich sei, sich impfen oder testen zu lassen. Mehr wolle er dazu nicht äußern.

Zur Ergänzung der Sachverhaltswiedergabe wird auf den Gerichtsakt einschließlich der Niederschrift zur mündlichen Verhandlung am 03.04.2023, sowie die vorgelegten Behördenakten (Personal- und Disziplinarakten) verwiesen.

Entscheidungsgründe:

Gegen den Beklagten wird auf die Disziplinarmaßnahme der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis erkannt (Art. 11 Bayerisches Disziplinargesetz – BayDG).

I.

Das Disziplinarverfahren weist in formeller Hinsicht keine Mängel auf, solche wurden vom Beklagten auch nicht gerügt.

Die Klageschrift wurde ordnungsgemäß erhoben. Sie entspricht den gesetzlichen Anforderungen und gibt in ausreichender Weise den persönlichen und beruflichen Werdegang des Beamten, den Gang des Disziplinarverfahrens sowie die für die Klageschrift bedeutsamen Tatsachen und Beweismittel in geordneter Darstellung wieder. Die Anhörungsrechte des Beamten wurden gewahrt. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf die Einleitungsverfügung, der Mitteilung des wesentlichen Ergebnisses der Ermittlung einschließlich der abschließenden Anhörung, welche ihm jeweils in Form einer ordentlichen Zustellung ordnungsgemäß bekannt gegeben wurden (Art. 22 Abs. 1 Satz 1 BayDG).

II.

Das Gericht legt dem Beklagten – wie in der Disziplinar Klage zugrunde gelegt – unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst durchgehend vom 06.12.2021 bis zum 30.03.2022 zur Last. Dieser Vorwurf lässt sich aus den Unterlagen in der Disziplinarakte und der Personalakte nachvollziehen und wird vom Beklagten auch so zugestanden. Damit liegt unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst für die Dauer von über drei Monaten vor.

III.

Mit seinem Verhalten hat der Beklagte seine Pflicht, sich mit vollem persönlichen Einsatz dem Beruf zu widmen (§ 34 Satz 1 BeamtStG), und seine Pflicht zu achtungs- und vertrauensvollem Verhalten (§ 34 Satz 3 BeamtStG) ebenso verletzt, wie die Verpflichtung dem Dienst nicht ohne Genehmigung des Dienstvorgesetzten fernzubleiben (Art. 95 Abs. 1 Satz 1 BayBG). Eine etwaige – auch zeitweise – Dienstunfähigkeit, die ein unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst ausschließen könnte, ist nicht ersichtlich. Nicht zur Dienstleistung verpflichtet ist ein Beamter nur dann, wenn er dienstunfähig ist und die Dienstunfähigkeit wegen Krankheit auf Verlangen nachgewiesen hat (Art. 95 Abs. 1 Satz 2 BayBG; vgl. BVerwG, U.v. 24.7.2020

– 3a A 1739.19.O – juris Rn. 16). An diesen Voraussetzungen fehlt es hier. Der Beklagte hat diesbezüglich keinerlei ärztliche Bestätigungen vorgelegt.

IV.

Der Verstoß gegen die Dienstleistungspflicht begründet eine innerdienstliche Dienstpflichtverletzung, weil das pflichtwidrige Verhalten in das Amt des Beklagten und in seine dienstlichen Pflichten eingebunden war (BVerwG, U.v. 10.12.2015 – 2 C 6.14 – juris Rn. 11).

Dem Beklagten ist Vorsatz anzulasten. Er ist dem Dienst vorsätzlich und in Kenntnis seiner uneingeschränkten Dienstfähigkeit fern geblieben. Er wurde vom Dienstvorgesetzten auch auf die dienstrechtlichen Konsequenzen hingewiesen, wenn er seinen Dienst nicht wieder anträte. Dies hat er gleichwohl nicht getan. Als er am 22.03.2022 erfahren hatte, dass das Hygienekonzept immer noch gelten würde, ist er weiter dem Dienst ferngeblieben. Erst als ihm am 30.03.2022 telefonisch bestätigt worden ist, dass die Testpflicht entfallen werde, habe er am Folgetag seinen Dienst wieder angetreten. Der Beklagte ist daher, weil er sich nicht dem Hygienekonzept seines Dienstherrn (3-G Regel) am Arbeitsplatz für Beamte unterwerfen wollte, bis zum Auslauf dieser Regelung vorsätzlich dem Dienst ferngeblieben.

Eventuelle, hinter seinem Nichterscheinen vermutete Vorbehalte gegenüber dem Hygienekonzept (3-G Regel) stellen jedoch keinen hinreichend konkreten oder gar substantiierten Rechtfertigungsgrund für ein Nichterscheinen zum Dienst dar, zumal auch entsprechende ärztliche Atteste über eventuelle gesundheitliche Einschränkungen, welche dann auch durch den Dienstherrn überprüfbar wären, nicht vorgelegt wurden.

Eine sonstige, aus rechtlich anzuerkennenden (vgl. BVerwG, B.v. 31.8.2001 – 1 DB 23.01 – juris Rn. 7) oder verfassungsrechtlichen Gründen vorliegende Befreiung von der Dienstleistungspflicht infolge der im Dienstgebäude bestehenden Verpflichtung zur Einhaltung der 3-G Regel liegt ebenfalls nicht vor. Die 3-G Regel, die ihre Rechtsgrundlage während der dem Beklagten vorgeworfenen Zeiträume des unberechtigten Fernbleibens vom Dienst in der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (15. BayIfSMV) fand, hat eine verfassungsgemäße Rechtsgrundlage und war auch im Übrigen verfassungsmäßig (vgl. BayVGh, B.v. 28.9.2021 – 25 NE 21.2372 – juris Rn. 23 zur 14. BayIfSMV; B.v. 22.6.2021 – 25 NE 21.1709 – juris Rn. 28 ff.; B.v. 26.4.2021 – 20 CE 21.114 – juris Rn. 17).

Insbesondere ist nicht ersichtlich, dass der Ordnungsgeber bei Erlass der 15. BayIfSMV die bundesrechtlich eröffneten Spielräume überschritten oder unter Verletzung von Grundrechten der Bayerischen Verfassung ausgefüllt hat. Es ist nicht zu erkennen, dass er seine verfassungsrechtliche Pflicht zur strengen Prüfung der Verhältnismäßigkeit bei Fortschreibung und Verschärfung der Infektionsschutzmaßnahmen mit ihren – teilweise schwerwiegenden –

Grundrechtseingriffen verletzt hat (vgl. Bayerischer Verfassungsgerichtshof, Entscheidung vom 7. Dezember 2021 – Vf. 60-VII-21 –, juris).

Unabhängig hiervon wäre der Beklagte auch an eine rechtswidrige Weisung gebunden gewesen (BVerwG, U.v. 13.12.2000 – 1 D 34.98 – juris Rn. 41) und hätte der Bindung nur durch Inanspruchnahme von (Eil-)Rechtsschutz, nicht aber durch „Selbsthilfemaßnahmen“ entgehen können. Eine ausnahmsweise Befreiung von der Gehorsamspflicht wegen offensichtlicher und schwerwiegender Rechtswidrigkeit der Anordnung im Zeitpunkt des Erlasses (vgl. BVerwG, U.v. 13.12.2000 – 1 D 34.98 – juris Rn. 42) ist hier nicht gegeben.

Das Gebot zum Dienst zu erscheinen ist die Grundpflicht eines jeden Beamten. Ohne die Dienstleistung ihrer Mitarbeiter wäre die Verwaltung nicht im Stande, die ihr gegenüber der Allgemeinheit obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Deshalb kann einem Beamten, der ohne triftigen Grund nicht zum vorgeschriebenen Dienst erscheint, nicht mehr das Vertrauen entgegengebracht werden, das für eine gedeihliche Zusammenarbeit unerlässlich ist. Verweigert ein Beamter den Dienst über einen längeren Zeitraum, so ergibt sich die Notwendigkeit, das Beamtenverhältnis einseitig zu lösen, regelmäßig schon aus der Dauer der Dienstverweigerung sowie aus dem Umstand, dass das Erfordernis der Dienstleistung und damit die Bedeutung ihrer Unterlassung für jedermann leicht erkennbar ist. Setzt sich der Beamte gleichwohl über diese Erkenntnis hinweg, offenbart er ein so hohes Maß an Verantwortungslosigkeit, Pflichtvergessenheit und Mangel an Einsicht in die Notwendigkeit einer geordneten Verwaltung, dass in aller Regel seine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis die Folge sein muss. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts (vgl. bereits Urteil vom 22. April 1991, 1 D 62/90, juris Rn 105) ist bereits ein siebenwöchiges, vorsätzlich unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst ein Grund für eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. Grundlage dieser Rechtsprechung (vgl. auch Urteil vom 7. November 1990 - BVerwG 1 D 33.90 – juris) ist, dass schon eine insgesamt oder in Einzelzeitabschnitten nach Monaten zählende Dauer schuldhaften Fernbleibens vom Dienst als so unerträglich zu werten ist, und daher den Fortbestand des Beamtenverhältnisses grundsätzlich ausschließt. Da der Beklagte im vorliegenden Fall über drei Monate schuldhaft dem Dienst ferngeblieben ist, liegen die Voraussetzungen für die Verhängung der Höchstmaßnahme vor.

V.

Im vorliegenden Fall ist von einer vollständigen Zerstörung des Vertrauens in die Zuverlässigkeit des Beklagten auszugehen. Insbesondere haben die sich zu Ungunsten des Beamten auswirkenden Umstände ein derartiges Gewicht, dass der Beklagte für den öffentlichen Dienst nicht mehr tragbar wäre.

Das Fehlverhalten der Beklagten wiegt schwer i.S.v. Art. 14 Abs. 2 Satz 1 BayDG. Es hat zur Folge, dass sie das Vertrauen des Dienstherrn und der Allgemeinheit endgültig verloren hat. Deshalb ist nach Art. 14 Abs. 2 Satz 1 BayDG auf die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als disziplinarrechtliche Höchstmaßnahme zu erkennen.

Nach Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayDG ist die Entscheidung über die Disziplinarmaßnahme nach der Schwere des Dienstvergehens, der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn oder der Allgemeinheit, dem Persönlichkeitsbild des Beamten und dem bisherigen dienstlichen Verhalten zu treffen. Das Gewicht der Pflichtverletzung ist danach Ausgangspunkt und richtungsweisendes Bemessungskriterium für die Bestimmung der erforderlichen Disziplinarmaßnahme. Dies beruht auf dem Schuldprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, die auch im Disziplinarverfahren Anwendung finden. Die gegen den Beamten ausgesprochene Disziplinarmaßnahme muss unter Berücksichtigung aller be- und entlastenden Umstände des Einzelfalls in einem gerechten Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens und zum Verschulden des Beamten stehen (BVerwG, U.v. 10.12.2015 – 2 C 6.14 – juris Rn. 12; U.v. 18.6.2015 – 2 C 9.14 – juris Rn. 25; BayVGh, U.v. 5.10.2016 – 16a D 14.2285 – juris Rn. 55). Gegenstand der disziplinarrechtlichen Bewertung ist die Frage, welche Disziplinarmaßnahme in Ansehung der Persönlichkeit des Beamten geboten ist, um die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Integrität des Berufsbeamtentums möglichst ungeschmälert aufrecht zu erhalten (BayVGh, U.v. 29.6.2016 – 16b D 13.993 – juris Rn. 36).

Die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis setzt voraus, dass der Beamte durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren hat (Art. 14 Abs. 2 Satz 1 BayDG). Ein endgültiger Vertrauensverlust ist eingetreten, wenn aufgrund der Gesamtwürdigung der bedeutsamen Umstände der Schluss gezogen werden muss, der Beamte werde auch künftig seinen Dienstplichten nicht ordnungsgemäß nachkommen oder aufgrund seines Fehlverhaltens sei eine erhebliche, nicht wieder gutzumachende Ansehensbeeinträchtigung eingetreten (BayVGh, U.v. 11.5.2016 – 16a D 13.1540 – juris Rn. 67).

Das vorsätzliche unerlaubte Fernbleiben vom Dienst für die Dauer von rund 3 Monaten rechtfertigt die Entfernung der Beklagten aus dem Beamtenverhältnis. Es betrifft den Kernbereich der Pflichten aus dem Beamtenverhältnis und stellt ein schweres Dienstvergehen dar. Ein vorsätzliches unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst über einen Zeitraum von mehreren Monaten ist regelmäßig geeignet, das Vertrauensverhältnis endgültig zu zerstören. Aufgrund der Bedeutung und der leichten Einsehbarkeit der Pflicht, überhaupt zum Dienst zu erscheinen, offenbart das Fernbleiben über einen derart langen Zeitraum ein besonders hohes Maß an Verantwortungslosigkeit und Pflichtvergessenheit. Daher ist in diesen Fällen die Entfernung aus

dem Dienst grundsätzlich Ausgangspunkt der Bestimmung der angemessenen Disziplinarmaßnahme (BVerwG, U.v. 12.11.2020 – 2 C 6.19 – juris Rn. 22).

Erschwerend ist zu berücksichtigen, dass der Beklagte seine Dienstleistung in der Situation der Covid 19-Pandemie verweigerte. Als Beamter des Freistaates Bayern stand er in einem besonderen Dienst- und Treueverhältnis und obliegt es ihm gerade auch in dieser krisenhaften Pandemielage, seinen Pflichten nachzukommen und zur Gewährleistung des staatlichen Auftrags beizutragen. Das Beamtenverhältnis ist durch die maßgeblichen gesetzlichen Regelungen bewusst so ausgestaltet, dass die Arbeitskraft von Beamten stets und insbesondere auch in Krisenzeiten abgerufen werden kann, um die Funktionsfähigkeit des Staates durchgehend sicherzustellen.

Gerade im Zusammenhang mit einem schwerwiegenden nationalen Ereignis wie der Corona Pandemie ist es unverzichtbar, dass staatliche Organisationen im Rahmen ihrer Möglichkeiten funktionieren und den bestehenden Gefahren begegnen. Das ist Kernaufgabe der staatlichen Organisation und Gefahrenabwehr; eng verbunden damit ist auch das Vertrauen der Öffentlichkeit und der Bürger in die Funktionsfähigkeit des Staates. Aufgrund ohnehin bestehender beschränkende Rahmenbedingungen und der damit verbundenen teilweise länger dauernden Entscheidungsprozesse ist es auch in der Öffentlichkeit nicht vermittelbar, dass sich möglichst schnell umzusetzende gefahrenabwehrende oder Nachteile verhindernde neue Vorgehensweisen dadurch verzögern, dass Beschäftigte des öffentlichen Dienstes persönlich, rechtlich oder fachlich „anderer Meinung“ sind, und sich dadurch die Durchsetzung beschlossener (Schutz-) Maßnahmen verzögert, oder die Dienstleistung überhaupt nicht abrufbar ist (vgl. auch VG Regensburg, U. v. 18.10.2021- RO 10A DB 20.2790; VG München, U. v. 07.12.2021-M 19L DK 21.1011).

Nachhaltige Milderungsgründe, auf Grund derer das Vertrauen des Dienstherrn in den Beamten trotz dessen Dienstvergehen noch nicht als unheilbar zerstört erscheinen lassen könnte, sind nicht zu erkennen.

Insbesondere ist die Dienstpflichtverletzung des Beklagten nicht als einmaliges Fehlverhalten eines ansonsten pflichtbewussten Beamten in einer besonderen persönlichen Krisensituation im Sinne einer überwundenen abgeschlossenen negativen Lebensphase zu werten.

Als persönliche Milderungsgründe zu Gunsten des Beamten hat die Kammer sein bisheriges unbeanstandetes Verhalten berücksichtigt.

Im Ergebnis rechtfertigen diese Umstände jedoch nicht die Annahme, das Vertrauen in die Zuverlässigkeit des Beamten sei noch nicht endgültig zerstört, weil die entlastenden Umstände

auch in Anbetracht des Zeitraumes, über den sich die Verletzung seiner beamtenrechtlichen Dienstleistungspflichten erstreckt hat, die Schwere der belastenden Gesichtspunkte nicht aufwiegen.

Unter Berücksichtigung der dargestellten Umstände ist die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis im Hinblick auf die Schwere des Dienstvergehens in Auseinandersetzung mit den vorstehenden Milderungsgründen und unter Berücksichtigung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes als die dem Schuld- und Unrechtsgehalt der Pflichtverletzungen des Beklagten angemessene, aber auch notwendige Maßnahme zu erachten.

Die Kostenentscheidung beruht auf Art. 72 Abs. 1 Satz 1 BayDG. Die Beklagte, gegen die im Verfahren der Disziplinklage auf eine Disziplinarmaßnahme erkannt wurde, trägt die Kosten des Verfahrens. Gerichtsgebühren werden nicht erhoben, Art. 73 Abs. 1 Satz 1 BayDG.

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten die Berufung an den Bayerischen Verwaltungsgerichtshof zu. Sie muss innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils beim Bayerischen Verwaltungsgericht Regensburg (Haidplatz 1, 93047 Regensburg oder Postfach 110165, 93014 Regensburg) schriftliche eingelegt und begründet werden. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag vom Vorsitzenden verlängert werden. Die Berufungsbegründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe). Sie muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Hinweis auf Vertretungszwang: Vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof müssen sich alle Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch einen Prozessbevollmächtigten vertreten lassen. Dies gilt bereits für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Bayerischen Verwaltungsgerichtshof eingeleitet wird, die aber noch beim Verwaltungsgericht vorgenommen werden. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder die anderen in § 67 Absatz 2 Satz 1 und Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO sowie in §§ 3, 5 RDGEG bezeichneten Personen und Organisationen zugelassen. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts können sich auch durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt vertreten lassen; Einzelheiten ergeben sich aus § 67 Abs. 4 Satz 4 VwGO.

Vors. Richter am VG