



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

8 K 2910/20

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Disziplinarsache

der Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

– Klägerin –

Prozessbevollmächtigte:
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

g e g e n

[REDACTED]
[REDACTED]

– Beklagter –

Prozessbevollmächtigter:
[REDACTED]
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 8. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, Richter am Verwaltungsgericht Dr. Kiesow und Richter Müller sowie die ehrenamtlichen Beamtenbeisitzerinnen Frau Freimark und Frau Hoffmann aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30.08.2022 am 06.09.2022 für Recht erkannt:

Die Dienstbezüge des Beklagten werden für die Dauer von drei Jahren um ein Zehntel gekürzt.

Die weitergehende Disziplinarklage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt der Beklagte zu 2/3 und die Klägerin zu 1/3.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der jeweilige Vollstreckungsschuldner darf die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der jeweilige Vollstreckungsgläubiger vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

gez. Korrell

gez. Dr. Kiesow

gez. Müller

Tatbestand

Die Klägerin begehrt die Zurückstufung des Beklagten um ein Amt.

Der [REDACTED] geborene Beklagte trat [REDACTED] in das Beamtenverhältnis auf Widerruf ein [REDACTED]. Am [REDACTED] wurde er nach erfolgreicher Bewerbung nach Bremen versetzt. Der [REDACTED] ernannte ihn mit Wirkung vom [REDACTED] (A 13). Darauf folgte mit Wirkung vom [REDACTED] seine Ernennung zum [REDACTED] (A 14) unter gleichzeitiger Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit. Mit Wirkung vom [REDACTED] wurde der Beklagte als Referent im Referat [REDACTED] eingesetzt. Nach der Rückkehr aus einer bezügelten Beurlaubung seit [REDACTED] kehrte er am [REDACTED] in den Dienst zurück und nahm seither den Dienstposten eines Referenten [REDACTED] wahr. Hierbei ist der Beklagte laut Geschäftsverteilungsplan zuständig für [REDACTED].

Der Beklagte ist seit dem [REDACTED] verheiratet. Er hat [REDACTED] Kinder. Er ist bisher disziplinarisch nicht in Erscheinung getreten.

Am [REDACTED] leitete die Klägerin gegen den Beklagten ein Disziplinarverfahren wegen des Verdachts von Dienstvergehen ein. Dem Beklagten wurde vorgeworfen, in fünfzehn Fällen Weisungen missachtet zu haben, Leistungen eines externen Dienstleisters

beauftragt, angenommen und verwendet zu haben, ohne vorher ein entsprechendes Vergabeverfahren durchzuführen, den Betriebsfrieden in vier Fällen gestört zu haben, seiner Dienstleistungspflicht in zwei Fällen nicht nachgekommen zu sein und sich gegenüber seinem Vorgesetzten in zwei Fällen unangemessen bzw. beleidigend geäußert zu haben. Der Personalrat wurde hierüber mit Schreiben vom [REDACTED] informiert.

Mit Schreiben vom [REDACTED] hörte die Klägerin den Beklagten zu den Vorwürfen an. Der Beklagte erklärte daraufhin mit seiner Stellungnahme aus der E-Mail vom [REDACTED], welche die Überschrift „Böswilliges Mobbing...letzter Akt!...?“ trug, dass durch den Einleitungsvermerk vom [REDACTED] versucht werde, von ihm das Bild eines renitenten Monsters zu zeichnen. Er habe seine Arbeit nicht verweigert. Seine Arbeitsergebnisse seien erkenntnisreich und hätten einen Mehrwert für Bremen. Er habe sich zudem wohl verhalten und maßvoll auf böswillige Herausforderungen reagiert. Er fühle sich durch das Verhalten seiner Vorgesetzten in seinem Leben bedroht. Bremen sei durch seine Aktivitäten kein finanzieller Schaden entstanden [REDACTED]. Seine Vorgesetzten wären seit Jahren ihrer Fürsorgepflicht nicht nachgekommen und hätten ihre Gestaltungsmacht böswillig gegen ihn ausgenutzt.

Mit Vermerk vom [REDACTED] dehnte die Klägerin das Disziplinarverfahren auf weitere Vorwürfe aus. Dem Beklagten wurde hierbei vorgeworfen, in sieben Fällen Weisungen des Vorgesetzten nicht befolgt zu haben und zudem der Weisung, einen wöchentlichen Arbeitsbericht zu verfassen, regelmäßig nicht nachgekommen zu sein. Des Weiteren wurde ihm vorgeworfen, die gesetzlich vorgeschriebene Anzeigepflicht einer Nebentätigkeit hinsichtlich der Referententätigkeit im [REDACTED] missachtet zu haben. Darüber hinaus wurde ihm vorgeworfen, durch unsachliche und beleidigende Äußerungen in E-Mails vom [REDACTED] und [REDACTED] sowie der Stellungnahme vom [REDACTED] gegen die Wohlverhaltenspflicht verstoßen zu haben. Hierzu wurde dem Beklagten mit Schreiben vom [REDACTED] die Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

Das Disziplinarverfahren wurde wegen der Einleitung eines Konfliktbewältigungsverfahrens vom [REDACTED] bis [REDACTED] unterbrochen.

Die Klägerin erweiterte das Disziplinarverfahren mit Vermerk vom [REDACTED]. Hierbei wurde dem Beklagten zur Last gelegt, in fünf weiteren Fällen gegen die Gehorsams- und Folgepflicht verstoßen zu haben, indem er Arbeitsaufträge nicht innerhalb der gesetzten Fristen abgeliefert habe und bezüglich eines weiteren Arbeitsauftrags die Annahme

verweigert habe. Zudem habe der Beklagte zu Lasten seiner Arbeitsaufträge zwei Arbeitsprojekte selbst gewählt und hierdurch gegen die Gehorsams- und Fürsorgepflicht verstoßen. Darüber hinaus wurde ihm vorgeworfen, in zwei E-Mails vom [REDACTED] und [REDACTED] unsachliche und beleidigende Äußerungen und Vorwürfe getätigt haben, was einen Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht darstelle. Mit Schreiben vom [REDACTED] gab die Klägerin dem Beklagten hierzu erneut die Möglichkeit zur Stellungnahme.

Mit Vermerk vom [REDACTED] erweiterte die Klägerin das Disziplinarverfahren gegen den Beklagten erneut um weitere Vorwürfe. Ihm wurde zusätzlich vorgeworfen, zahlreiche unbegründete Dienstgänge unternommen zu haben. Mit Schreiben vom [REDACTED] wurde er hierzu angehört.

Mit Vermerk vom [REDACTED] dehnte die Klägerin das Disziplinarverfahren um einen weiteren Vorwurf aus. Der Beklagte sei beim [REDACTED] am [REDACTED] als Referent aufgetreten, ohne diese Nebentätigkeit entsprechend angezeigt zu haben. Zudem wurde einer der Vorwürfe aus dem Einleitungsvermerk vom [REDACTED] hinsichtlich der Verletzung vergaberechtlicher Vorschriften und der Pflicht zum rechtmäßigen Handeln mangels Beweislage nicht weiter aufrechterhalten.

Nach Abschluss der Ermittlungen übersandte die Klägerin dem Beklagten mit Schreiben vom [REDACTED] den Ermittlungsbericht vom [REDACTED] und gab ihm Gelegenheit zur Stellungnahme. Der Ermittlungsbericht wurde dem Personalrat am [REDACTED] zur Kenntnis gegeben. In dem Ermittlungsbericht wurden die Verstöße aufgrund des folgenden Sachverhalts festgestellt: Der Beklagte habe Leistungen des externen Dienstleisters [REDACTED] beauftragt, angenommen und verwendet, ohne ein Vergabeverfahren nach den entsprechenden vergaberechtlichen Vorschriften durchzuführen. Zudem habe er seinen Kollegen [REDACTED] mit E-Mail vom [REDACTED] beauftragt, die entsprechende „Vergabe jetzt einzuleiten“ und somit insgesamt in vier Fällen gegen die Pflicht zum rechtmäßigen Handeln gemäß § 36 BeamtStG verstoßen (Vorwurf 42.). Im Anschluss sei er der Weisung [REDACTED] vom [REDACTED] und der schriftlichen Bekräftigung dieser Anweisung durch den kommissarischen Referatsleiter vom [REDACTED], zur Beauftragung und Abwicklung des Planungsauftrages an den externen Dienstleister Stellung zu nehmen, nicht nachgekommen und habe dadurch gegen die Weisungsgebundenheit aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG verstoßen (Vorwurf 1.). Er sei auch der Weisung des Abteilungsleiters aus der E-Mail vom [REDACTED], ihm den Sachstand bezüglich des Arbeitsauftrags vom [REDACTED] zu berichten und die geforderte Stellungnahme bis zum [REDACTED] vorzulegen, nicht nachgekommen (Vorwurf 2.). Weitere Weisungen des Abteilungsleiters

diesbezüglich vom [REDACTED] und [REDACTED] seien ebenfalls nicht befolgt worden (Vorwürfe 5.-9.), weshalb von einer Arbeitsverweigerung (Vorwurf. 24.) auszugehen sei. Darüber hinaus sei der Beklagte den Weisungen des Abteilungsleiters aus dem gemeinsamen Gespräch zur Potentialanalyse [REDACTED] vom [REDACTED] nicht nachgekommen. Er sei hierbei angewiesen worden, bis zum [REDACTED] den Auftrag und die Zielsetzung zur Erarbeitung eines Entwurfs über die Gesamtdarstellung auf der Basis der vorhandenen Leistung zu verschriftlichen (Vorwurf 3.) sowie eine interne Grundlagenarbeit zur Potentialanalyse in Form eines Fließtextes von ca. 70 Seiten bis zum [REDACTED] (Vorwürfe 4. und 25.) vorzulegen. In Folge der Ausschreibung der Stelle des Referatsleiters [REDACTED], auf welche sich der Beklagte erfolglos beworben hatte, habe der Beklagte es entgegen der Anweisung des Abteilungsleiters vom [REDACTED] nicht unterlassen, herablassende Äußerungen in Bezug auf den neu eingestellten Referatsleiter [REDACTED] zu tätigen. Er habe diesem gegenüber nach dessen Dienstantritt am [REDACTED] mitgeteilt, dass er ihn nicht als Vorgesetzten akzeptiere und nicht mit ihm konstruktiv zusammenarbeiten werde (Vorwürfe 10. und 32.). Er habe zudem mindestens gegenüber einer Person [REDACTED] im Referat angekündigt, dass er für das Scheitern des neuen Referatsleiters sorgen werde (Vorwurf 30.). Zudem habe er seine Stellung als Mitbewerber um die Referatsleitung missbraucht, nachdem er sich aufgrund der gewährten Akteneinsicht in die Bewerbungsunterlagen ein Bild von den Fähigkeiten des Referatsleiters habe machen können und danach mindestens zwei anderen Mitarbeitern sowie dem Abteilungsleiter gegenüber erklärt habe, dass er den neuen Referatsleiter für völlig ungeeignet halte (Vorwurf 31.). Nachdem Frau [REDACTED] den Personalrat über den Inhalt dieser Aussagen informiert habe, habe der Beklagte ihr gedroht, sie wegen Verleumdung zu verklagen (Vorwurf 33.). Hierdurch habe er gegen die Wohlverhaltenspflicht aus § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG verstoßen und den Betriebsfrieden gestört. Der Beklagte habe zudem den Weisungen vom [REDACTED] und [REDACTED] zum Arbeitsauftrag [REDACTED] und der geforderten Verschriftlichung nicht entsprochen, indem er keine verwertbaren Arbeitsergebnisse zu den jeweilig gesetzten Fristen vorgelegt habe (Vorwürfe 12.-14.). Gleiches gelte für den Arbeitsauftrag zum Thema [REDACTED] und die Weisungen hierzu vom [REDACTED] (Vorwürfe 15.-17.). Er habe zudem entgegen der Anweisung durch den Referatsleiter vom [REDACTED] keinen wöchentlichen Arbeitsbericht vorgelegt (Vorwürfe 18. und 26.) sowie den Arbeitsauftrag zur Untersuchung der Stadteingänge in die Innenstadt vom [REDACTED] trotz mehrfacher Nachfragen nicht erfüllt (Vorwürfe 19. und 27.). Ebenso sei der Arbeitsauftrag für die Erstellung der Vorlage zur kleinen Anfrage [REDACTED] entgegen der Weisung vom [REDACTED] nicht erfüllt worden (Vorwürfe 20. und 28.).

Darüber hinaus sei er trotz Untersagung durch den Abteilungsleiter vom [REDACTED] am [REDACTED] als Referent [REDACTED] aufgetreten. Zudem habe er es sowohl für diese als auch die Referententätigkeit am [REDACTED] unterlassen, diese als Nebentätigkeit gemäß § 40 BeamtStG i.V.m. § 70 BremBG anzuzeigen (Vorwürfe 11. und 22.-23.). Zwischen dem [REDACTED] und dem [REDACTED] habe er zudem 25 privat motivierte Dienstgänge mit einer Gesamtzeit von knapp 54 Stunden unternommen. Diese habe er nicht ausreichend begründet, indem entweder keine Begründung erfolgt oder der Dienstgang pauschal mit der Bemerkung Außentermin sowie in zwei Fällen mit [REDACTED] und [REDACTED] versehen worden sei (Vorwurf 29.). Dies stelle einen Arbeitszeitbetrug und einen Verstoß gegen die Dienstleistungspflicht dar. Darüber hinaus habe er in acht weiteren Fällen (Vorwürfe 34.-41.) in E-Mails vom 22.12.2017 („fühle mich, seit ich dieses unglaubliche Schreiben vom 07.09. in Händen halte, wie ein zu Unrecht denunzierter Jude“; Andeutungen auf Tötungsabsicht des Abteilungsleiters), [REDACTED] („Ich habe keine Lust weiter von Dir bedroht, beleidigt und ausgegrenzt zu werden“), [REDACTED] („Das ist stil- und würdelos. Und erinnert sehr an das Führungsverhalten von Donald Trump. Ich fühle mich von Ihnen zu Unrecht ausgegrenzt und gemobbt.“), [REDACTED] („Wir hätten ja alle gemeinsam die Probleme im Ressort nicht, wenn sie als Vorgesetzte das Grundgesetz mit dem Artikel 1 „Menschenwürde“ endlich beherzigen und ernsthaft anwenden würden“), [REDACTED] („Nur um mich wieder zu schikanieren und mir erneut eine Falle zu stellen? Vor solch bewusst gestellten Fallen warnt der Mobbing Ratgeber“) und [REDACTED] („Es wirkt auf mich so, dass Sie wohl den Auftrag haben, mir so sehr zuzusetzen, bis ich endlich keine Alternative mehr sehe, als mich in die Krankheit und das Wegbleiben vom Arbeitsplatz zu flüchten“) sowie einer schriftlichen Stellungnahme vom [REDACTED] („In Ihrem Schriftsatz versuchen Sie von mir das Bild eines renitenten Monsters zu zeichnen“; „Welcher anderer Mitarbeiter im Ressort darf denn morgens auch nur mit Handschellen und Fußfesseln, mit Knebel und Scheuklappen zum Dienst antreten?“) gegenüber seinen Vorgesetzten und der Ermittlungsführerin des Disziplinarverfahrens unangemessene Äußerungen in Form von unsachlicher Kritik, Unterstellungen bis hin zu Beleidigungen, ausgesprochen.

Am [REDACTED] forderte die Klägerin aufgrund von Äußerungen des Beklagten in seinen E-Mails eine amtsärztliche Stellungnahme zur Begutachtung seiner Dienstfähigkeit an.

Am [REDACTED] erließ die Klägerin eine Disziplinarverfügung gegen den Beklagten über die Kürzung der Dienstbezüge um ein Zehntel für die Dauer von drei Jahren, welche dem Beklagten am [REDACTED] zugestellt wurde. Der in der Verfügung dargestellte Sachverhalt und die entsprechenden Vorwürfe entsprechen dem bereits im Ermittlungsbericht genannten Sachverhalt. Der Beklagte habe insgesamt in 25 Fällen gegen die

Weisungsgebundenheit verstoßen (Vorwürfe 1.-23.), in fünf Fällen die Arbeit verweigert (Vorwürfe 24.-28.), 25 private Dienstgänge unternommen (Vorwurf 29.), viermal den Betriebsfrieden gestört (Vorwürfe 30.-33.), in acht Fällen unsachliche Kritik geäußert (Vorwürfe 34.-41.) und viermal gegen die Pflicht zum rechtmäßigen Handeln (Vorwurf 42.) verstoßen. Mildernd sei bei der Bemessung der Maßnahme zu berücksichtigen gewesen, dass der Beklagte disziplinarisch nicht vorbelastet sei. Erschwerend sei zu berücksichtigen, dass es sich bei dem Fehlverhalten fast ausschließlich um Verletzungen der Kernpflichten des Berufsbeamtentums handele. Zudem falle die Uneinsichtigkeit und Beharrlichkeit, mit der das massive Fehlverhalten unbeeindruckt von den vielfachen Ermahnungen und Weisungen über einen Zeitraum von mehreren Jahren fortgesetzt werde, negativ ins Gewicht.

Am [REDACTED] erhob der Beklagte Widerspruch gegen die Disziplinarverfügung. Zur Begründung trug er vor, dass entlastenden Hinweisen, wie der Konfliktsituation mit den Vorgesetzten, nicht nachgegangen worden sei. Seine Arbeitsergebnisse seien ignoriert worden, er erhalte keine neuen Arbeitsaufträge und sei aus Arbeitsprozessen stark ausgegrenzt worden.

Mit Widerspruchsbescheid vom [REDACTED], dem Beklagten am [REDACTED] zugestellt, wies die Klägerin den Widerspruch zurück. Die relevanten Tatsachen zu den genannten konkreten Dienstvergehen seien nicht bestritten worden. Beamtenrechtliche Wohlverhaltens- und Gehorsamspflichten seien auch einzuhalten, wenn zwischen dem Beamten und seinen Vorgesetzten eine Meinungsverschiedenheit herrsche, insbesondere zu fachlich- und inhaltlichen Fragen der Aufgabenerledigung. Dass der Beklagte die Weisungen für falsch oder bereits erledigt halte, sei in Hinblick auf die Weisungsbefugnis der Vorgesetzten irrelevant. Die Weisungen seien entsprechend des Geschäftsverteilungsplans und des dort bestimmten Aufgabengebiets ergangen. Es sei zudem versucht worden, ein Verfahren zur Konfliktbewältigung durchzuführen. Dies sei aber daran gescheitert, dass der Beklagte die Einstellung des Disziplinarverfahrens als Voraussetzung für die Konfliktbearbeitung gefordert habe. Zudem sei entgegen dem Vorbringen des Beklagten auch das Verhalten seiner Vorgesetzten geprüft worden. Ein entsprechendes Fehlverhalten könne aber nach erfolgter Prüfung nicht erkannt werden. Es lägen auch neue Arbeitsangebote vor, wie z.B. die Mitarbeit im Projekt [REDACTED]
[REDACTED]. Diese Angebote seien aber mit E-Mail vom [REDACTED] als „vergiftet“ zurückgewiesen worden. Die gewählte Disziplinarmaßnahme sei demnach notwendig, angemessen und verhältnismäßig. Durch die Nichtausführung der Arbeitsaufträge in 23 Fällen sei wiederholt

und beharrlich gegen die Gehorsamspflicht verstoßen worden, woraus sich ein mittelschwerer Pflichtverstoß ergebe. Die beiden Verstöße gegen die Anzeigepflicht der Nebentätigkeit seien mangels negativer Konsequenzen lediglich leichte Pflichtverletzungen. Die als Arbeitsverweigerung bezeichneten Pflichtverstöße deckten sich mit den als Verstöße gegen die Weisungsgebundenheit bezeichneten Handlungen, sodass auch diese als mittelschwer zu bewerten seien. Die 25 privaten Dienstgänge mit einer Dauer von ca. 54 Stunden seien als Arbeitszeitbetrug mit Bezug zu den vorherigen Pflichtverstößen und somit an der Grenze zu einem schwerwiegender Pflichtverstoß zu bewerten. Die Verstöße gegen die Wohlverhaltenspflicht im Rahmen der Ziffern 30.-33. im Rahmen des Bewerbungsverfahrens für die Referatsleitung seien aufgrund der erheblichen Störung des Betriebsfriedens als schwerwiegend anzusehen. Die unangemessenen, beleidigenden und feindseligen Äußerungen und Unterstellungen (Vorwürfe 34.-41.) seien als mittelschwere Pflichtverstöße zu bewerten. Sie hätten die Funktionsfähigkeit der Verwaltung in nicht unerheblichen Maße beeinträchtigt. Gleiches gelte für den Verstoß gegen die Pflicht zum rechtmäßigen Handeln, da der Beklagte versucht habe, die Verantwortung für die rechtswidrige Vergabe trotz Ermahnung an seinen Vorgesetzten abzuschieben. In der Gesamtschau seien die Dienstvergehen als mittelschwer zu bewerten. Die besondere Beharrlichkeit und Uneinsichtigkeit rechtfertige trotz der disziplinarischen Unvorbelastetheit die Kürzung bezüglich der Dauer und Höhe.

Am [REDACTED] hat der Beklagte Klage gegen den Bescheid vom [REDACTED] erhoben [REDACTED].

Nach Anordnung der amtsärztlichen Untersuchung erklärte der Sozialmedizinische Dienst mit Stellungnahme vom [REDACTED], dass beim Beklagten eine anhaltende Belastungssymptomatik aufgrund des lange bestehenden Konflikts am Arbeitsplatz vorliege. Es gäbe keine grundsätzlichen Einschränkungen, aber für den derzeitigen Arbeitsplatz bestünde wegen des Konflikts mit den Vorgesetzten bei dauerhaftem Einsatz eine erhebliche Gesundheitsgefährdung.

Am [REDACTED] erfolgte aus Anlass einer Bewerbung des Beklagten für die Stabstelle [REDACTED] bei der Klägerin eine dienstliche Beurteilung für den Zeitraum vom [REDACTED] [REDACTED]. Der Beklagte wurde hierbei mit der Gesamtnote 1 (entspricht nicht den Anforderungen) beurteilt.

Aufgrund weiterer Nachfragen der Klägerin an das Gesundheitsamt erklärte dieses mit Stellungnahme vom [REDACTED], dass eine weitere Zusammenarbeit des Beklagten mit seinen direkten Vorgesetzten aktuell nicht möglich sei, ohne seine Gesundheit zu

gefährden. Aus Fürsorgegründen sei eine Freistellung vom Dienst medizinisch sinnvoll, um einer Erkrankung des Beklagten vorzubeugen.

Mit bestandskräftiger Verfügung vom [REDACTED] stellte die Senatorin [REDACTED] den Beklagten aus Gründen der gesundheitlichen Fürsorge und unter Fortzahlung der Bezüge frei. Zur Begründung wird auf das Gutachten und die Stellungnahme des Gesundheitsamtes verwiesen. Es werde nach neuen Verwendungsmöglichkeiten für den Beklagten gesucht.

Mit Vermerk vom [REDACTED] leitete die Klägerin ein neues Disziplinarverfahren gegen den Beklagten ein. Der Beklagte sei verdächtig, sechs Verstöße gegen die Weisungsgebundenheit, 33 Verstöße gegen die Dienstleistungspflicht in Form eines Falls von Arbeitsverweigerung und 32 private Dienstgängen sowie zwei Verletzungen der allgemeinen Wohlverhaltenspflicht in Form von unangemessenen Äußerungen bzw. Unterstellungen gegenüber seinen Vorgesetzten begangen zu haben. Mit Anhörungsschreiben [REDACTED] wurde dem Beklagten die Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben.

Nach Abschluss der Ermittlungen übersandte die Klägerin dem Beklagten den Ermittlungsbericht vom [REDACTED]. Dem Beklagten wurde hierbei Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Der Personalrat wurde hierzu bereits am [REDACTED] informiert. In dem Ermittlungsbericht wurden Verstöße aufgrund des folgenden Sachverhalts festgestellt: Der Beklagte habe im Zeitraum vom [REDACTED] bis zum [REDACTED] 31 privat motivierte Dienstgänge mit einer Gesamtzeit von knapp 66 Stunden unternommen (Vorwürfe 8.-38.). Entsprechend seines damaligen Arbeitsauftrages sei der Umfang der Außentermine zu groß gewesen. Zudem seien keine Ergebnisse vorgelegt worden. Außerdem entspreche die mehrfach verwendete Begründung [REDACTED] sowie die anderen Begründungen nicht dem Arbeitsauftrag [REDACTED]. Darüber hinaus habe sich der Beklagte am [REDACTED] im Rahmen der Weihnachtsfeier erst um 19:55 Uhr ausgestempelt, obwohl der dienstliche Teil der Weihnachtsfeier bereits um 18:00 Uhr beendet gewesen sei. Darüber hinaus habe er der Weisung seines Referatsleiters vom [REDACTED], ihm bis zum [REDACTED] eine Begründung seiner Dienstgänge zukommen zu lassen, erst am [REDACTED] entsprochen (Vorwurf 1.). Eine weitere Weisung des Referatsleiters vom [REDACTED], Programm, Teilnehmerliste und Aufzeichnungen zu der vom Beklagten am [REDACTED] besuchten Tagung zu übersenden, sei der Beklagte nicht hinreichend nachgekommen (Vorwurf 4.). Er habe lediglich mit einer E-Mail vom [REDACTED] das Programm der Veranstaltung übersandt. Zudem habe er im Rahmen einer Referatsrunde a [REDACTED] vor ca. 20 Personen ohne

vorherige Absprache oder Auftrag die Durchführung eines Workshops zum Thema [REDACTED] angekündigt (Vorwurf 5.). In der Folge habe er den Weisungen seines Abteilungsleiters vom [REDACTED] sowie der Weisung seines Referatsleiters vom [REDACTED], die geplanten Aktivitäten und bisherigen Ergebnisse unverzüglich darzulegen, nicht entsprochen (Vorwürfe 2. und 3.). Der Beklagte habe außerdem in der Abteilung [REDACTED] angefragt und/oder seine Bereitschaft erklärt, an deren Workshop mit dem Thema [REDACTED] teilzunehmen, ohne dies vorher mit seinem Referatsleiter abgestimmt zu haben (Vorwurf 6.). Darüber hinaus habe er den Arbeitsauftrag [REDACTED] nach zwei Jahren nicht befolgt und somit seine Arbeit verweigert (Vorwurf 7.). In den E-Mails vom [REDACTED] („Oder soll ich mich bei Ihnen vor jedem Toilettengang und jeder Recherche abmelden?“) und [REDACTED] („In Zeiten wie diesen mit Mobbing durch den Referatsleiter sind Weihnachtsfeiern für mich sicher kein privates Vergnügen.“) habe der Beklagte zudem gegen die Wohlverhaltenspflicht verstoßen, indem er gegenüber seinem Vorgesetzten unangemessene sowie unsachliche Äußerungen bzw. Unterstellungen abgegeben habe.

Mit Schreiben vom [REDACTED] bat die Klägerin das Gesundheitsamt [REDACTED] um eine ärztliche Untersuchung der Dienstfähigkeit des Beklagten. Im daraufhin angefertigten amtsärztlichen Gutachten vom [REDACTED] erklärte die verantwortliche Amtsärztin [REDACTED] unter Zugrundelegung des im Rahmen der Vorbegutachtung durchgeführten psychotherapeutischen Zusatzgutachtens von Herrn Dr. [REDACTED], dass beim Beklagten dauerhaft das berufliche Leistungsvermögen aufgehoben sei. In der Folge wurde der Beklagte aufgrund der durch die Klägerin angenommenen Dienstunfähigkeit zum [REDACTED] in den Ruhestand versetzt. Der vom Beklagten hiergegen erhobene Widerspruch wurde mit Widerspruchsbescheid vom [REDACTED] zurückgewiesen.

Die Klägerin hatte bereits am [REDACTED] Disziplinarclage gegen den Beklagten erhoben. Nachdem die Beklagte am [REDACTED] auf den Hinweis des Gerichts im Verfahren 8 K 2401/19 eine Nachtragsdisziplinarclage gegen den Beklagten erhoben und hiermit den gesamten Sachverhalt des Klageverfahrens 8 K 2401/19 im Wege der Nachtragsdisziplinarclage gemäß § 52 BremDG miteinbezogen hat, ist die dem Verfahren 8 K 2401/19 zu Grunde liegende Disziplinarverfügung aufgehoben und das Verfahren 8 K 2401/19 eingestellt worden.

Nach kurzer Darstellung des beruflichen Werdegangs und der persönlichen Verhältnisse des Beklagten hat die Klägerin in der Klageschrift den Gang des behördlichen Disziplinarverfahrens dargestellt. Zur Begründung bezieht sie sich bezüglich des Inhalts

des ersten Disziplinarverfahrens bzw. der Klage 8 K 2401/19 im Wesentlichen auf die Disziplinarverfügung vom [REDACTED] und den Widerspruchsbescheid vom [REDACTED]. Bezüglich des zweiten Disziplinarverfahrens entsprechen der dargestellte Sachverhalt und die jeweiligen Vorwürfe dem bereits im Ermittlungsbericht vom [REDACTED] genannten Sachverhalt. Der Beklagte habe insgesamt sechs Verstöße gegen die Gehorsams- und Folgepflicht begangen. Zudem lägen 32 Verstöße gegen die Dienstleistungspflicht vor. Hierbei handele es sich um einen Fall der Arbeitsverweigerung und 31 Fälle von Arbeitszeitbetrug. Hinzu kämen zwei Verstöße gegen die allgemeine Wohlverhaltenspflicht. Darüber hinaus bringt die Klägerin zur Begründung vor, dass zunächst alle formellen Anforderungen der Disziplinar Klage gemäß § 51 BremDG eingehalten worden seien. Die Tatsachen, in denen ein Dienstvergehen gesehen werde, sowie entsprechende Beweismittel seien in der Disziplinarakte enthalten. Diese sei zusammen mit der Klageschrift bei Gericht eingereicht worden. Der Beklagte könne demnach bei Gericht Akteneinsicht beantragen. Inhaltlich handele es sich vorliegend um die Verletzung von Kernpflichten des Beamtentums. Es lägen auch keine Milderungsgründe vor. Der Beklagte habe keine Vorwürfe abgestritten, aber auch nicht erklärt, sein Fehlverhalten einzusehen und zeige keine Reue. Dessen Konflikt mit seinen Vorgesetzten könne auch nicht als persönlichkeitsfremdes Verhalten, wie etwa bei einer überwundenen Lebenskrise, angesehen werden, sondern stelle vielmehr dauerhaftes Verhalten seit mehreren Jahren dar. Zudem sei das Verhalten des Beklagten ursächlich für den Konflikt. Seelische und körperliche Beeinträchtigungen schienen zudem immer genau dann zutage zu treten, wenn der Vorgesetzte den Beklagten mit seinem Fehlverhalten konfrontiere oder dies sanktioniere. Die Freistellung stelle keinen Milderungsgrund dar, sondern lediglich einen Akt der Fürsorge. Die Konfliktsituation rechtfertige keine Dienstpflichtverletzungen. Das amtsärztliche Gutachten vom [REDACTED] belege keine verminderte Schuldunfähigkeit und weise den Beklagten vielmehr als vollschichtig leistungsfähig aus. Eine Freistellung vom Dienst sei lediglich medizinisch sinnvoll gewesen, um einer Erkrankung vorzubeugen. Der Beklagte könne sich somit nicht auf eine Dienstunfähigkeit berufen. Die Fürsorgepflicht bezüglich des Beklagten sei nicht verletzt worden, da er nach dem Schreiben des amtsärztlichen Dienstes vom [REDACTED] aus Fürsorgegründen für die Dauer der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz vom Dienst freigestellt worden sei. Der Beklagte sei zudem auch nicht an der Konfliktlösung interessiert, da er zunächst die vorgesehenen Moderatoren als befangen abgelehnt hätte und im Anschluss wiederholt die Einstellung des Disziplinarverfahrens zur Voraussetzung für die Fortführung der Konfliktbearbeitung gemacht habe. Zudem habe er mehrere alternative Arbeitsplatzangebote zurückgewiesen. Bezüglich der wahrgenommenen Dienstgänge liege zudem kein dienstlicher Bezug vor, da diese außerhalb des Aufgabenbereichs des Beklagten gewesen seien. Er habe zu dieser Zeit ausschließlich

den Arbeitsauftrag [REDACTED] bearbeiten sollen. Zudem habe er über die Termine weder einen mündlichen Bericht noch Arbeitsergebnisse vorgelegt. Hinsichtlich der Vorwürfe wirke sich erschwerend aus, dass der Beklagte disziplinarisch hinsichtlich aller aufgeführten Verstöße bereits vorbelastet sei. Trotz der Kürzung der Bezüge um 10 % für die Dauer von drei Jahren zeige er sich unbeeindruckt. Auch die weiterhin schlechten Leistungen seien mit Verweis auf die dienstliche Beurteilung vom [REDACTED] erschwerend mit zu beachten. In der Gesamtschau habe sich der Beklagte somit aufgrund der vorliegenden Verstöße gegen die beamtenrechtlichen Pflichten aus §§ 34, 35 BeamtStG eines schweren Dienstvergehens von erheblichem disziplinarischem Gewicht schuldig gemacht, welches unter Berücksichtigung des Umfangs der Pflichtverletzungen und der zutage getretenen Persönlichkeitsstruktur sowie der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn und der Allgemeinheit die Maßnahme der Zurückstufung gemäß § 9 BremDG in das Amt des [REDACTED] (Besoldungsgruppe A 13) erforderlich mache.

Die Klägerin beantragt,

den Beklagten in das Amt des [REDACTED] (A 13) zurückzustufen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er rügt zum einen, dass die Disziplinarakten nicht gesondert als Anlage zur Klageschrift beigefügt worden seien. Die Ausführungen unter Ziff. 5-7 (zweites Verfahren) der Klage seien zudem unsubstantiiert. Es sei nicht klar, ob damit der jeweils vorangestellte Vortrag belegt werden solle oder der Vorwurf sich aus der Gesamtschau oder Würdigung der E-Mails ergebe. Außerdem sei der Personalrat nicht ordnungsgemäß beteiligt worden. So sei dieser vor Eröffnung des ersten Disziplinarverfahrens am [REDACTED], bei der Entscheidung vom [REDACTED] zur Einholung eines amtsärztlichen Gutachtens, den vorgenommenen Ausdehnungen des Disziplinarverfahrens vom [REDACTED] [REDACTED] sowie der Fortführung des Disziplinarverfahrens nach Aussetzung am [REDACTED] nicht beteiligt worden. Insgesamt sei die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrates anhand der Akten nicht hinreichend erkennbar. Außerdem rügt er, dass die Klägerin gegen die Pflicht zur rechtzeitigen Einleitung, Durchführung und Beendigung eines Disziplinarverfahrens verstoßen habe, in dem sie nicht unverzüglich bei Kenntniss erster Vorwürfe [REDACTED] einen Verweis oder eine Geldbuße erlassen habe. Zudem seien die notwendigen Milderungsgründe nicht hinreichend berücksichtigt worden. Es ergebe sich aus der amtsärztlichen Stellungnahme vom [REDACTED], dass sein Leistungsvermögen in

Bezug auf seinen bisherigen Arbeitsplatz als aufgehoben zu betrachten sei. Er hätte im Anschluss an das Gutachten freigestellt werden müssen. Im Moment der Nachtragsdisziplinaranzeige sei zudem bereits die zwischenzeitlich verfügte Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand wegen Dienstunfähigkeit auf dem Weg gewesen. Auch sei mangels rechtskräftiger Disziplinarverfügung noch nie auf ihn eingewirkt worden. Die Dienstgänge hätten stets Bezug zu seinem Posten und seiner Funktion als [REDACTED] gehabt. Es könne somit lediglich vorgeworfen werden, dass er sich eigenständig Aufgaben gesucht habe. Die Dienstgänge seien jedoch nicht als privat motiviert zu werten. Es müsse zudem beachtet werden, dass ihm nach dem Geschäftsverteilungsplan bereits seit mehreren Jahren keine Aufgaben zugewiesen worden seien. Die Pflicht zur Abstimmung mit dem Dienstvorgesetzten stelle keine amtsangemessene Beschäftigung dar. Eine mündlich angekündigte Anpassung des Geschäftsverteilungsplans sei nicht durchgeführt worden. Es seien zudem keine ausreichenden Schritte zur Konfliktlösung vorgenommen worden.

Das Gericht hat in der mündlichen Verhandlung vom [REDACTED] den früheren kommissarischen Referatsleiter des Beklagten [REDACTED], den Abteilungsleiter [REDACTED], den Referatsleiter [REDACTED] und Frau [REDACTED] als Zeugen vernommen. Des Weiteren wurde Herr Dr. [REDACTED] als Sachverständiger Zeuge vernommen. Bezüglich der gemachten Aussagen wird auf das Protokoll der mündlichen Verhandlung verwiesen. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der beigezogenen Gerichtsakte des Verfahrens 8 K 2401/19 und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Klägerin (Disziplinarakten, Gesundheitsakte und Personalakten des Beklagten) verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Klage hat teilweise Erfolg. Sie ist zulässig (I.), aber lediglich hinsichtlich einer geringeren Disziplinarmaßnahme begründet (II.).

I. Die Disziplinaranzeige ist zulässig.

1. Das behördliche Disziplinarverfahren leidet an keinem wesentlichen Mangel im Sinne des § 54 BremDG.

Der Personalrat wurde hinreichend am Verfahren beteiligt. Gemäß § 54 Abs. 2 BremPVG ist der Personalrat davon in Kenntnis zu setzen, wenn gegen einen Beamten Beschuldigungen erhoben werden, die zu disziplinarrechtlichen Ermittlungen führen. Vor

jeder weiteren Maßnahme im Disziplinarverfahren hat der Personalrat Stellung zu nehmen. Vorliegend wurde der Personalrat sowohl bei Einleitung der beiden Disziplinarverfahren (Bl. 77 ff. DA I; Bl. 44 ff. DA II) als auch vor Durchführung der beabsichtigten Disziplinarmaßnahme (Bl. 376 DA I; Bl. 175 ff. DA II) durch Übersendung des Ermittlungsberichts informiert. Dass der Personalrat nicht auch über jede der vier Erweiterungen im ersten Disziplinarverfahren informiert wurde, stellt keinen erheblichen Verfahrensfehler dar, da der Personalrat im Zeitpunkt des Abschlusses der Ermittlungen hinreichend über den Gang der Ermittlungen und die Vorwürfe ins Bild gesetzt wurde. Er hat nach Übersendung der Ermittlungsberichte jeweils auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet.

Der Beklagte wurde auch entsprechend den gesetzlichen Vorgaben aus § 30 Abs. 1 BremDG angehört. Mit Schreiben vom [REDACTED] (Bl. 361 DA I) und vom [REDACTED] (Bl. 151 DA II) wurde ihm die Möglichkeit gegeben, sich abschließend zu den Vorwürfen zu äußern.

2. Auch die Disziplinar Klage leidet an keinem wesentlichen Mangel im Sinne von § 54 BremDG.

Der Einwand des Beklagten, dass die Disziplinarakten entgegen der Vorschrift des § 51 BremDG nicht gesondert als Anlage zur Klageschrift beigelegt worden seien, verfährt nicht. Gemäß § 51 BremDG ist die Disziplinar Klage schriftlich zu erheben. Die Klageschrift muss den persönlichen und beruflichen Werdegang des Beamten, den bisherigen Gang des Disziplinarverfahrens, die Tatsachen, in denen ein Dienstvergehen gesehen wird und die anderen Tatsachen und Beweismittel, die für die Entscheidung bedeutsam sind, geordnet darstellen. Der Wortlaut spricht lediglich für die Darstellung der Vorwürfe, aber begründet keine Pflicht zur gesonderten Übersendung der Disziplinarakte mit der Klageschrift (vgl. hierzu auch Urban, in: Urban/Wittkowski, Bundesdisziplinargesetz, 2. Auflage 2017, § 52 Rn. 12-13). Durch die Möglichkeit zur Akteneinsicht im Rahmen des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens ist ein faires Verfahren für den Beamten gewährleistet. Der Beklagte hat auch insoweit von seinem Akteneinsichtsrecht Gebrauch gemacht.

II. Die Klage ist insoweit begründet, als gegen den Beklagten eine Kürzung der Dienstbezüge auszusprechen ist.

Das Gericht prüft nach § 59 Abs. 2 BremDG im Rahmen der Disziplinar Klage, ob die dem Beklagten mit der Disziplinar Klage zum Vorwurf gemachten Verhaltensweisen tatsächlich vorliegen und disziplinarrechtlich als Dienstvergehen zu würdigen sind. Die

Disziplinarkammer hat darüber hinaus nach eigenem Ermessen zu entscheiden, ob eine Disziplinarmaßnahme erforderlich ist und welche Maßnahme gegebenenfalls angemessen erscheint. Dabei wendet sie die in § 13 Abs. 1 BremDG niedergelegten Grundsätze bei der Ermessensausübung an (vgl. BVerwG, Urt. v. 15.12.2005 – 2 A 4.04 –, juris). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Würdigung ist der Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung (OVG NRW, Beschl. v. 19.07.2007 – 21d A 3600/06.O –, juris).

Nach diesen Maßstäben hat der Beklagte ein Dienstvergehen begangen (1.), welches die Kürzung der Dienstbezüge erfordert (2.).

1. Der Beklagte hat schuldhaft mehrere ihm als Beamten obliegende Pflichten verletzt und auf diese Weise ein einheitlich zu würdigendes innerdienstliches Dienstvergehen begangen, § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG.

a. Der Beklagte hat bezüglich seines Arbeitsauftrages [REDACTED] in drei Fällen gegen die Pflicht zum rechtmäßigen Handeln gemäß § 36 BeamStG (aa.) und in elf Fällen gegen die Weisungsgebundenheit aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG (bb.) verstoßen.

aa. Nach Überzeugung des Gerichts steht aufgrund der sich in den Akten befindlichen Unterlagen sowie der Aussagen der Zeuge [REDACTED] und [REDACTED] fest, dass der Beklagte entgegen der vergaberechtlichen Vorschriften Leistungen des externen Dienstleisters [REDACTED] beauftragt, angenommen und verwendet hat. Die Beauftragung ergibt sich bereits aus dem schriftlichen Angebot der [REDACTED] für Leistungen in Höhe von 20.000,00 Euro (Bl. 202 ff. DA I), welches an den Beklagten persönlich gerichtet ist und Bezug auf die bisherigen Abstimmungen nimmt. Die im Schreiben vom [REDACTED] (Bl. 231 DA I) und während der mündlichen Verhandlung wiederholte Einwendung des Beklagten, dass es sich bei dem Angebot der [REDACTED] um ein eigeninitiatives Angebot handele, überzeugt nicht. Der Abteilungsleiter [REDACTED] hat im Rahmen seiner Zeugenvernehmung glaubhaft erklärt, dass es absolut unüblich sei, dass Angebote von externen Dienstleistern ohne vorherigen Auftrag eingereicht würden. Insbesondere der finanzielle nicht unerhebliche Rahmen von 20.000,00 Euro spricht gegen ein eigeninitiativ eingereichtes Angebot. Die Annahme und Verwendung der Leistungen des externen Dienstleisters ergibt sich zum einen bereits aus der sich in der Disziplinarakte befindlichen PowerPoint-Präsentation des Beklagten, in welcher zwei Pläne der [REDACTED] verwendet wurden (Bl. 318 ff. DA I). Außerdem bestätigt der Beklagte die Nutzung der Pläne der [REDACTED] in seiner E-Mail vom [REDACTED] an die [REDACTED] selbst („Unser Haus nutzt die Pläne der [REDACTED]“, Bl. 213 DA I). Darüber hinaus hat auch

der Zeuge ██████ glaubhaft erklärt, dass er gemeinsam mit dem Geschäftsführer der ██████ festgestellt habe, dass von dem Angebot in Höhe von 20.000,00 Euro bereits Leistungen im Wert von ca. 15.000,00 Euro angefallen seien. Die Zeugenaussage ist insbesondere deshalb besonders glaubhaft, da der Zeuge ██████ aufgrund der bereits erbrachten Leistung der ██████ seine Motivation zur nachträglichen Anfertigung eines Vergabevermerks erklärt hat, obwohl dies „allerdings ohnehin an der Grenze des Machbaren“ gewesen sei. Der Beklagte bestreitet darüber hinaus die Annahme und Verwendung der Unterlagen nicht.

Der Beklagte hat durch das vom Gericht festgestellte Verhalten gegen die Pflicht zum rechtmäßigen Handeln nach § 36 Abs. 1 BeamStG verstoßen.

Für jeden Beamten besteht die Dienstpflicht zu rechtmäßigem Handeln. Deshalb muss ein Beamter bei Wahrnehmung der ihm übertragenen Aufgaben die Gesetze und sonstige Rechtsvorschriften beachten (vgl. § 36 Abs. 1 BeamStG). Hierzu zählen auch die vergaberechtlichen Vorschriften, wie etwa die Dokumentationspflicht und die Pflicht zur Anfertigung eines Vergabevermerks, § 8 Abs. 1 und 2 VgV. Nach § 8 Abs. 1 Satz 1 VgV dokumentiert der öffentliche Auftraggeber das Vergabeverfahren von Beginn an fortlaufend in Textform nach § 126b BGB, soweit dies für die Begründung von Entscheidungen auf jeder Stufe des Vergabeverfahrens erforderlich ist. § 8 Abs. 2 VgV verpflichtet den öffentlichen Auftraggeber für jedes Vergabeverfahren zur Anfertigung eines Vergabevermerks in Textform nach § 126b BGB mit bestimmten vorgeschriebenen Inhalten. Durch die Verpflichtungen aus § 8 Abs. 1 und 2 VgV wird gewährleistet, dass Entscheidungen eines Auftraggebers im klassischen Vergabebereich transparent werden und im Hinblick auf spätere Kontrollen, z.B. in einem aktuellen Vergabenachprüfungsverfahren nach §§ 155 ff. GWB oder auch noch geraume Zeit nach der Auftragsvergabe durch einen Rechnungshof bzw. ein Rechnungsprüfungsamt oder eine Aufsichtsbehörde, nachvollziehbar bleiben (Fett, in: BeckOK VergabeR, 25. Ed. 31.07.2022, VgV § 8 Rn. 4).

Der Beklagte hat demnach jedenfalls gegen die Pflichten aus § 8 Abs. 1 und 2 VgV verstoßen, indem er das Vergabeverfahren von Anfang an nicht in Schriftform dokumentiert und keinen Vergabevermerk angefertigt hat. Zudem hat der Beklagte entgegen der vergaberechtlichen Kompetenzen innerhalb der Behörde das Vergabeverfahren nicht hinreichend mit seinen Vorgesetzten abgeklärt. Sowohl der Zeuge Lecke-Lopatta als auch Dr. Sünemann bestätigten, dass eine Vergabe nicht durch einen Referenten selbstständig vorgenommen werden darf. Eine Verletzung weiterer vergaberechtlicher Pflichten kann somit dahinstehen.

Allerdings sieht das Gericht es entgegen des Vorwurfs der Klägerin nicht als bewiesen an, dass der Beklagte den Kollegen [REDACTED] mit E-Mail vom [REDACTED] im Nachhinein zur Vergabe beauftragt habe, obwohl er hierzu gar nicht befugt gewesen sei und darüber hinaus versucht habe, gegenüber der [REDACTED] die Schuld, bzw. die Verantwortung für die rechtswidrige Vergabe auf seinen Vorgesetzten abzuschieben, indem er wahrheitswidrig behauptet habe, der damalige kommissarische Referatsleiter habe ihn damit beauftragt, die Auftragsvergabe auf den Weg zu bringen (Bl. 213 DA I). Nach Auffassung der Kammer bestand jedenfalls die Anweisung des kommissarischen Referatsleiters gegenüber dem Beklagten, mit Hilfe des Kollegen [REDACTED] einen schriftlichen Vergabevermerk bezüglich der Vergabe an die [REDACTED] im Nachhinein zu erstellen und hierdurch die Bezahlung der [REDACTED] für die angefallenen Leistungen in Höhe von 15.000,00 Euro zu ermöglichen. Dieser Sachverhalt ergibt sich zum einen aus der E-Mail von [REDACTED] an den Beklagten vom [REDACTED] (Bl. 217 DA I) sowie dessen Aussage im Rahmen der mündlichen Verhandlung. Demnach habe er den Kollegen [REDACTED], der Erfahrung mit Vergabeangelegenheiten habe, angesprochen und darum gebeten, zusammen mit dem Beklagten die für die Vergabe notwendigen Unterlagen zusammenzustellen. Es ist demnach aus Sicht des Gerichts nicht bewiesen, dass der Beklagte Herr [REDACTED] entgegen anderslautender Vorgaben angewiesen habe, die Vergabe einzuleiten. Vielmehr können die Anweisungen von Herrn [REDACTED] an den Beklagten und Herrn [REDACTED] auch so verstanden werden, dass beide Kollegen gemeinsam an der Vergabe arbeiten sollten. Wer schlussendlich die Vergabe einleitet, ist nicht eindeutig erkennbar. Jedenfalls entspricht die durch den Beklagten angewiesene Einleitung der Vergabe der grundsätzlichen Intention des kommissarischen Referatsleiters, das Vergabeverfahren im Nachhinein zu heilen und die [REDACTED] somit bezahlen zu können.

Der Beklagte hat den angenommenen Verstoß schuldhaft begangen. Ihm waren aufgrund seiner langjährigen Referententätigkeit die vergaberechtlichen Vorschriften bekannt.

bb. Der Beklagte hat zudem im Rahmen des Arbeitsauftrags [REDACTED] in elf Fällen schuldhaft seine Dienstpflicht zur Befolgung dienstlicher Anordnungen und allgemeiner Richtlinien (§ 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG) verletzt. Dienstliche Anordnungen sind hierbei als allgemeine Weisungen oder Einzelweisungen vorgesetzter Stellen zu verstehen. Es handelt sich insoweit um den Kern der in § 35 normierten Folgepflicht, der sog. Gehorsamspflicht (Werres, in: BeckOK BeamtenR Bund, 27. Ed. 01.02.2022, BeamtStG § 35 Rn. 7).

Er ist zu keinem Zeitpunkt der mündlichen Weisung der [REDACTED] vom [REDACTED] und der schriftlichen Weisung des kommissarischen Referatsleiters vom [REDACTED] zur Stellungnahme über den Planungsauftrag des externen Dienstleisters [REDACTED] nachgekommen. Dies gilt ebenso für die daraufhin erfolgten inhaltlich weitgehend identischen Anweisungen des Abteilungsleiters. Mit E-Mail vom [REDACTED] wies er den Beklagten an, ihn über den Sachstand zur Beauftragung der [REDACTED] zu informieren und ihm eine schriftliche Stellungnahme hierzu bis zum [REDACTED] vorzulegen (Bl. 232 DA I). Darüber hinaus wies der Abteilungsleiter den Beklagten in einem Gespräch am [REDACTED] sowie einer E-Mail vom selben Tag dazu an, erstens den Auftrag und die Zielsetzung der bisher erbrachten Leistungen der [REDACTED] zu verschriftlichen sowie zweitens eine interne Grundlagenarbeit zur Potentialanalyse, in Form eines Fließtexts von ca. 70 Seiten, bis zum [REDACTED] vorzulegen (Bl. 8 DA I). Beiden Anweisungen kam der Beklagte nicht nach. In der Folge forderte der Abteilungsleiter mehrfach mit E-Mails vom [REDACTED] [REDACTED] (Bl. 228 und 228R, 233 DA I) erfolglos die Vorlage der schriftlichen Stellungnahme zur Beauftragung der [REDACTED]. In einem Gespräch vom [REDACTED] forderte der Abteilungsleiter den Beklagten schlussendlich dazu auf, ihm die Stellungnahme sowie einen Vorschlag für das weitere Vorgehen bis zum [REDACTED] vorzulegen, was der Beklagte mit Schreiben vom [REDACTED] ablehnte (Bl. 230, 231 DA I). Dieser Sachverhalt steht aufgrund des sich in den Disziplinarakten befindlichen E-Mail-Verkehrs der Beteiligten, des Vermerks über das Gespräch vom [REDACTED] sowie der Zeugenaussage von Herrn Dr. [REDACTED] und Herrn [REDACTED] fest, die beide glaubhaft und detailliert erklärten, vom Beklagten mehrfach einen Vergabevermerk bzw. einen Vermerk zur Sachverhaltsdarlegung aller vergaberechtlich relevanten Tatsachen gefordert zu haben.

Dies stellt insgesamt elf Verstöße gegen die Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG dar. Gleichzeitig stellen die vom Beklagten nicht erfüllten Arbeitsaufträge zur Vorlage einer schriftlichen Stellungnahme über den Planungsauftrag des externen Dienstleisters [REDACTED] sowie zur Ausarbeitung der Grundlagenarbeit zur Potentialanalyse einen Verstoß gegen die Dienstleistungspflicht aus § 34 BeamtStG dar, denn es handelt sich hierbei um einen Fall der Arbeitsverweigerung.

Unerheblich ist in diesem Zusammenhang die Einwendung des Beklagten, dass er die nachträgliche Anfertigung eines Vergabevermerks für nicht richtig halte und somit die Rechtswidrigkeit dieser Anweisung andeutet. Die Gehorsamspflicht besteht nämlich grundsätzlich auch bei rechtswidrigen Weisungen. Ausnahmen bestehen lediglich hinsichtlich solcher Anordnungen, die evident rechtswidrig sind, insbesondere in

schwerwiegender Weise gegen elementare Verfassungswerte oder Strafgesetze verstoßen (vgl. § 36 Abs. 2 Satz 4 BeamtStG). Korrelat der Gehorsamspflicht ist das Recht und die Pflicht des Beamten zur Remonstration nach § 36 Abs. 2 BeamtStG, also das Recht und die Pflicht, Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit von Weisungen beim Vorgesetzten bzw. beim nächst höheren Vorgesetzten geltend zu machen. Im vorliegenden Fall liegt hinsichtlich der vom Abteilungsleiter und kommissarischen Referatsleiter beabsichtigten nachträglichen Heilung der Vergabe an die [REDACTED] [REDACTED] jedenfalls keine evidente Rechtswidrigkeit in Hinblick auf elementare Verfassungswerte oder Strafgesetze vor. Darüber hinaus ist nicht ersichtlich, dass der Beklagte seiner Pflicht zur Remonstration nachgekommen ist und gegenüber der [REDACTED] seine rechtlichen Zweifel erklärt hat. Der Beklagte war nicht von der Pflicht zur Ausführung der Anweisung entbunden (Werres, in: BeckOK BeamtenR Bund, 27. Ed. 01.02.2022, BeamtStG § 35 Rn. 8).

Die Verstöße sind schuldhaft erfolgt. Dem Beklagten waren die Anweisungen seiner Vorgesetzten bekannt.

b. Der Beklagte hat im Rahmen der Neueinstellung des Referatsleiters gegen die Wohlverhaltenspflicht aus § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG sowie die Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG verstoßen.

aa. Zur Überzeugung des Gerichts steht fest, dass der Beklagte, nachdem er sich im Jahr [REDACTED] erfolglos um die Referatsleitung beworben hatte und Herr [REDACTED] eingestellt wurde, zunächst gegenüber dem Abteilungsleiter am [REDACTED] erklärte, dass er Herrn [REDACTED] als neuen Referatsleiter für völlig ungeeignet halte und für dessen Scheitern sorgen werde. Im Nachgang untersagte der Abteilungsleiter dem Beklagten, derartige Aussagen weiterhin zu tätigen. Diese Untersagung wurde in einem Personalgespräch von der [REDACTED] mit dem Beklagten am [REDACTED] wiederholt. Im Gespräch gegenüber dem neuen Referatsleiter erklärte der Beklagte am [REDACTED], dass er ihn nicht als geeignet für die Referatsleitung ansehe und ihn als Vorgesetzten nicht akzeptieren werde. Hiernach wiederholte der Beklagte eine vergleichbare Aussage gegenüber der Referatskollegin Frau [REDACTED] in einem Gespräch zwischen den beiden in ihrem Büro und erklärte darüber hinaus, dass er dafür sorgen werde, dass Herr [REDACTED] nicht Fuß fassen werde. Außerdem drohte der Beklagte Frau [REDACTED] mit einer Verleumdungsklage, wobei er stark verärgert und aufgebracht war.

Dieser Sachverhalt steht für das Gericht aufgrund der glaubhaften Zeugenaussagen von Herrn Dr. [REDACTED], Frau [REDACTED] und Herrn [REDACTED] sowie des Vermerks des Herrn

Dr. [REDACTED] vo [REDACTED] (Bl. 14 DA I), des gemeinsam von Herrn Dr. [REDACTED] und Frau [REDACTED] unterschriebenen Vermerks vom [REDACTED] 8 (Bl. 34 DA I), des Vermerks der [REDACTED] vom [REDACTED] (Bl. 18 DA I) sowie der E-Mail von Herrn [REDACTED] vom [REDACTED] (Bl. 19 DA I) fest.

Der Zeuge Herr Dr. [REDACTED] bestätigte im Rahmen der mündlichen Verhandlung glaubhaft nach Vorhalt seines Vermerks vom [REDACTED], dass der Beklagte ihm gegenüber erklärt hatte, dass er Herrn [REDACTED] für nicht geeignet halte und alles dafür tun werde, damit dieser scheitere werde. Herr Dr. [REDACTED] bekräftigte ebenfalls, dass er dem Beklagten daraufhin untersagt habe, diese Äußerungen weiterhin zu tätigen. Frau [REDACTED] bestätigte im Rahmen der mündlichen Verhandlung im Wesentlichen ihre Ausführungen ihrer Zeugenaussage im Rahmen des Disziplinarverfahrens vom [REDACTED]. Der genaue Zeitpunkt des ersten Gesprächs zwischen dem Beklagten und Frau [REDACTED] ist hierbei nicht mehr ermittelbar, dürfte aber angesichts des Zeitpunkt des Vermerks vom [REDACTED] jedenfalls nach der Untersagungsweisung durch Herrn Dr. [REDACTED] gegenüber dem Beklagten vom [REDACTED] gewesen sein. Frau [REDACTED] konnte sich ohne Vorhalt des Vermerks oder ihrer ursprünglichen Zeugenaussage im Disziplinarverfahren noch an das erste Gespräch mit dem Beklagten erinnern. Sie hat sich insbesondere noch an ihre Verärgerung erinnert, nachdem der Beklagte ihr gegenüber ausgeführt hatte, dass er dafür sorgen werde, dass Herr [REDACTED] nicht Fuß fassen werde. Sie hat das Gespräch mit dem Beklagten anschaulich und detailreich wiedergeben können und Erinnerungslücken, wie beispielsweise hinsichtlich des Zeitpunkts des Gesprächs, glaubhaft und unaufgefordert offengelegt. Bezüglich der vom Beklagten angedrohten Verleumdungsklage wich Frau [REDACTED] hinsichtlich des zeitlichen Ablaufs und Auslösers der Drohung in ihrer Zeugenaussage vor Gericht von der aus dem behördlichen Disziplinarverfahren ab. Im Rahmen des Disziplinarverfahrens hatte sie am [REDACTED] ursprünglich erklärt, dass der Beklagte ihr in einem zweiten Gespräch, nachdem sie dem Personalrat seine Aussagen aus dem ersten Gespräch mitgeteilt hatte, mit einer Verleumdungsklage gedroht habe. Diese Ausführungen decken sich mit dem Inhalt des Vermerks vom [REDACTED]. Im Rahmen der Zeugenvernehmung in der mündlichen Verhandlung erklärte sie dagegen, dass der Beklagte ihr aufgrund ihrer Aussage, dass der Personalrat sein Verhalten in der Behörde als nicht angemessen für eine Führungsposition halte, bereits im ersten Gespräch mit einer Verleumdungsklage gedroht habe. Trotz dieser Abweichungen steht nach Auffassung der Kammer jedenfalls fest, dass der Beklagte seiner Kollegin Frau [REDACTED] gedroht hat, sie wegen Verleumdung zu verklagen. Frau [REDACTED] konnte sich bei ihrer Zeugenaussage insbesondere noch an die starke Verärgerung des Beklagten erinnern. Herr [REDACTED] konnte sich ebenfalls noch an das Gespräch mit dem Beklagten am [REDACTED] erinnern, wobei er einräumte, Details nicht

mehr zu kennen. Er konnte aber aus Sicht der Kammer in nachvollziehbarer Weise erklären, dass ihm das Gespräch gerade deswegen noch in Erinnerung sei, weil der Beklagte ihm als neuen Referatsleiter direkt in seinem ersten Gespräch die Befähigung zur Leitung des Referats abgesprochen habe. Er sei darüber sehr erstaunt gewesen, da es im Vorhinein keinerlei fachliche Auseinandersetzung mit dem Beklagten gegeben habe.

bb. Das vom Beklagten gezeigte Verhalten stellt eine Verletzung der Wohlverhaltenspflicht aus § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG in vier Fällen sowie eine Verletzung der Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG in einem Fall dar.

Nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG muss das Verhalten der Beamten innerhalb und außerhalb des Dienstes der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die sein Beruf erfordert (Wohlverhaltenspflicht). Ein Verstoß gegen die innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht ist hierbei anzunehmen, wenn das Verhalten des Beamten die Funktionsfähigkeit der Verwaltung unmittelbar in der Erfüllung der Amtsaufgaben und der Wahrung der dienstlichen Interessen beeinträchtigt. Die Wohlverhaltenspflicht bezweckt daher auch die Erhaltung des Betriebsfriedens als der wesentlichen Grundlage effektiver Verwaltungsarbeit (Werres, in: BeckOK BeamtenR Bund, 27. Ed. 01.02.2022, BeamStG § 34 Rn. 14).

i. Hieran gemessen stellen die vom Beklagten getätigten Aussagen gegenüber Herrn Dr. ■■■■■, Frau ■■■■■ und Herrn ■■■■■ drei Verstöße gegen die Wohlverhaltenspflicht dar.

Durch die Äußerungen über die angeblich fehlende Eignung des neuen Referatsleiters verletzte der Beklagte seine innerdienstliche Wohlverhaltenspflicht. Eine solche Aussage kann den Betriebsfrieden in erheblicher Art und Weise stören, da hierdurch die rechtliche Auseinandersetzung aus dem geführten gerichtlichen Konkurrentenverfahren in die Abteilung getragen wurde. Einem abgelehnten Beamtenbewerber um ein öffentliches Amt steht die Möglichkeit einer Konkurrentenklage bzw. eines Konkurrenteneilverfahrens und der Geltendmachung einer Verletzung seiner Rechte aus Art. 33 Abs. 2 GG offen. Hiervon hat der Beklagte auch Gebrauch gemacht. Gleichwohl muss er die Auswahlentscheidung im Rahmen der täglichen Verwaltungsarbeit akzeptieren.

Dies gilt umso mehr für die Aussage des Beklagten, dass er für das Scheitern des neuen Referatsleiters sorgen werde. Hierbei handelt es sich um einen schweren Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht. Der Beklagte kündigte ausdrücklich an, die effektive Verwaltungsarbeit der Behörde zu sabotieren. Eine solche Ankündigung steht im

unmittelbaren Widerspruch zu der Pflicht des Beamten, durch sein Verhalten eine effektive Erfüllung der Amtsaufgaben zu gewährleisten. Dies zeigt die mangelnde Fähigkeit des Beklagten, sich in einer durch Hierarchie geprägten Verwaltungsarbeit unterzuordnen und Entscheidungen von Vorgesetzten zu akzeptieren. Eine solche Ankündigung stellt zudem ein höchst unkollegiales Verhalten dar, was ebenfalls die Wohlverhaltenspflicht tangiert. Aus der Wohlverhaltenspflicht folgt nämlich auch die grundsätzliche Pflicht zur Kollegialität. Diese erfordert die Anwendung der Achtung, Hilfsbereitschaft und Rücksicht gegen jeden Mitarbeiter. Bei Meinungsverschiedenheiten ist, unter Berücksichtigung der im gegebenen Kreis und unter den gegebenen Umständen üblichen Verhaltensweise, sachlich, verständnisvoll und für die weitere Zusammenarbeit förderlich zu argumentieren. Die Ankündigung, für das Scheitern des ausgewählten Bewerbers sorgen zu wollen, entzieht einer weiteren förderlichen Zusammenarbeit aber von Anfang an jede Grundlage, indem es das Vertrauensverhältnis erheblich beschädigt.

Der Beklagte hat zudem auch schuldhaft gehandelt. Es sind keine Entschuldigungsgründe erkennbar.

ii. Gleichzeitig stellen jedenfalls die Aussagen des Beklagten gegenüber Frau [REDACTED] und Herrn [REDACTED] einen schuldhaften Verstoß gegen die Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG dar, denn der Beklagte wurde zuvor durch den Abteilungsleiter und die [REDACTED] dazu angewiesen, solche Äußerungen zu unterlassen.

iii. Die Drohung des Beklagten gegenüber Frau [REDACTED], diese wegen Verleumdung verklagen zu wollen, stellt ebenfalls einen schuldhaften Verstoß gegen die Wohlverhaltenspflicht dar. Unabhängig vom konkreten Anlass handelt es sich hierbei um ein unangemessenes Verhalten für einen Beamten. Vorwerfbar ist im Grundsatz nicht, wenn ein Beamter Missstände oder die Fehlerhaftigkeit von Entscheidungen bzw. Aussagen anderer Kollegen mündlich oder schriftlich kritisiert, sondern die Wortwahl oder die Mittel mit der dieses geschieht (vgl. VG Magdeburg, Urt. v. 30.05.2017 – 15 A 35/16 – , juris Rn. 19). Es stand dem Beklagten frei, Frau [REDACTED] somit inhaltlich aufgrund ihrer getätigten Aussagen zu kritisieren. Mit Blick auf den Gesamtkontext der Gesprächssituation, in welcher der Beklagte stark verärgert und aufgebracht gewesen ist und gleichzeitig mit strafrechtlichen Konsequenzen gedroht hat, stellt dies allerdings eine Verletzung der Pflicht zur Kollegialität und gegenseitigen Rücksichtnahme dar. Ein solches Verhalten kann einschüchternd auf Kollegen wirken und fördert gerade nicht die Erhaltung des Betriebsfriedens als wesentliche Grundlage effektiver Verwaltungsarbeit.

c. Der Beklagte hat bezüglich seiner Arbeitsaufträge zu denen Themen [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] und der Anweisung zur Anfertigung eines wöchentlichen Arbeitsberichtes in acht Fällen gegen die Weisungsgebundenheit aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG verstoßen. Durch die Nichtbearbeitung der verschiedenen Arbeitsaufträge liegen zudem vier Verstöße gegen die Dienstleistungspflicht in Form von Arbeitsverweigerung vor.

Es steht nach Auffassung des Gerichts fest, dass der Beklagte der Weisung seines Referatsleiters aus der E-Mail vom [REDACTED] (Bl. 62 DA I) zur Anfertigung einer Übersicht in Karte und Text zum Thema [REDACTED] bis zum [REDACTED] nicht nachgekommen ist. Nachdem der Beklagte den Referatsleiter mit E-Mail vom [REDACTED] (Bl. 62 DA I) nach dem Sinn des Projekts fragte, wies dieser ihn mit E-Mail vom [REDACTED] erneut zur Erledigung des Arbeitsauftrags an. Nachdem der Beklagte dem Referatsleiter daraufhin eine Liste [REDACTED] übersandte, erwiderte dieser mit E-Mail vom [REDACTED] (Bl. 61 DA I), dass eine Verschriftlichung der Arbeitsergebnisse gefordert war und eine bloße Auflistung dem Arbeitsauftrag nicht entspricht. Die daraufhin gesetzte Frist bis zum [REDACTED] wurde ebenfalls nicht eingehalten. In der E-Mail des Referatsleiters vom [REDACTED] wurde schlussendlich eine weitere Frist bis zum [REDACTED] gesetzt, welche ebenfalls nicht eingehalten wurde. Dieser Sachverhalt steht aufgrund des sich in den Behördenakten befindlichen E-Mail-Verkehrs zwischen dem Beklagten und dem Referatsleiter fest. Darüber hinaus deckt sich diese Annahme mit der glaubhaften Zeugenaussage von Herrn [REDACTED] im Rahmen der mündlichen Verhandlung, der mehrfach darstellte, dass die Arbeitsergebnisse des Beklagten niemals wie gefordert in Schriftform vorgelegt worden und deshalb nicht verwendbar gewesen seien.

Darüber hinaus steht aufgrund des sich in den Behördenakten befindlichen E-Mail-Verkehrs fest, dass der Beklagte der Anweisung des Referatsleiters aus der E-Mail vom [REDACTED] (Bl. 59R f. DA I), einen Vermerk in Fließtext und Bild bezüglich der Ergebnisse des Arbeitsauftrags [REDACTED] bis zum [REDACTED] nicht nachgekommen ist. Gleiches gilt für die inhaltlich identische Anweisung des Referatsleiters mit E-Mail vom [REDACTED] mit Frist bis zum [REDACTED]. Entgegen der Annahme der Klägerin beinhaltet die E-Mail des Referatsleiters an den Beklagten vom [REDACTED] (Bl. 58 DA I) keine weitere Arbeitsanweisung, sondern betrifft lediglich eine Frist an den Beklagten, um das Gesprächsprotokoll vom [REDACTED] ergänzen zu können.

Darüber hinaus hat der Referatsleiter den Beklagten mit E-Mail vom [REDACTED] (Bl. 64 DA I) angewiesen, in Zukunft einen wöchentlichen Arbeitsbericht vorzulegen. Dieser

Anweisung ist der Beklagte zu keinem Zeitpunkt nachgekommen. Ebenfalls kam der Beklagte den Weisungen des Referatsleiters bezüglich des Arbeitsauftrags ■■■■■ ■■■■■ aus der E-Mail vom ■■■■■ mit Frist bis zum ■■■■■ sowie mit E-Mail vom ■■■■■ und hierbei neu gesetzter Frist bis zum ■■■■■ nicht nach. Hierbei sollte zu jedem „neuralgischen Punkt“ ein Steckbrief mit ■■■■■ ■■■■■ erstellt werden. Es steht nach Auffassung des Gerichts aufgrund des E-Mail-Verkehrs sowie der Zeugenaussage von Herrn ■■■■■ fest, dass eine Erstellung von Steckbriefen durch den Beklagten nicht erfolgt ist. Die im Rahmen der mündlichen Verhandlung geäußerte Einwendung des Beklagten, dass er dem Referatsleiter ■■■■■ überreicht habe, was der Referatsleiter wiederum verneinte, ist für die Feststellung einer Dienstpflichtverletzung nicht entscheidend. Denn der geforderte Arbeitsauftrag beinhaltete mehr als das bloße Übersenden von ■■■■■.

Aufgrund der E-Mail des Beklagten an den Referatsleiter vom ■■■■■ (Bl. 163 DA I) steht ebenfalls fest, dass der Beklagte dem Arbeitsauftrag vom ■■■■■ zur Erstellung einer Vorlage zur kleinen Anfrage ■■■■■ ■■■■■ nicht nachgekommen ist. In der E-Mail vom ■■■■■ erklärte der Beklagte den Arbeitsauftrag für nicht lösbar und lehnte eine Bearbeitung ab.

Das vom Gericht festgestellte Verhalten stellt in acht Fällen einen Verstoß gegen die Weisungsgebundenheit aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG dar. Der Beklagte folgte den verschiedenen Arbeitsanweisungen des Referatsleiters zum größten Teil nicht. Vereinzelt übersandte er z.B. lediglich eine Auflistung von Namen anstatt einer geforderten umfassenden schriftlichen Ausarbeitung. Dieses Verhalten des Beamten stellt einen Verstoß gegen die Kernpflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG dar, dienstliche Anordnungen der Vorgesetzten auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Die vereinzelt vorgebrachte Kritik des Beklagten an den konkreten Arbeitsaufträgen führt zu keinem anderen Ergebnis. Wie bereits dargelegt, besteht die Gehorsamspflicht grundsätzlich sogar bei rechtswidrigen Weisungen. Dies gilt umso mehr für aus Sicht des Beamten inhaltlich falsche oder nicht zielführende Anweisungen eines Vorgesetzten. Aus der Tatsache, dass in § 36 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG Einschränkungen der Weisungsgebundenheit nur bei Rechtswidrigkeit festgehalten sind, ergibt sich umgekehrt, dass Beamte nicht berechtigt sind, den dienstlichen Zweck der Weisung zu hinterfragen, wenn sich nicht daraus zugleich die Rechtswidrigkeit der Weisung ergeben würde (Reich, BeamtStG, 3. Aufl. 2018, § 35 Rn. 4).

Gleichzeitig stellen die vom Beklagten nicht erfüllten Arbeitsaufträge zu den Themen [REDACTED] sowie [REDACTED] zwei Verstöße gegen die Dienstleistungspflicht aus § 34 BeamtStG dar, denn es handelt sich hierbei um Fälle der Arbeitsverweigerung, da im Ergebnis kein verwertbares Arbeitsergebnis vorgelegt wurde. Ein weiterer Fall der Arbeitsverweigerung ergibt sich daraus, dass der Beklagte trotz Aufforderung keinen einzigen wöchentlichen Arbeitsbericht vorgelegt hat. Der Einwand des Beklagten, dass aufgrund des Geschäftsverteilungsplans keine amtsangemessene Beschäftigung vorläge, führt nicht zur Aufhebung der Dienstleistungspflicht (BVerwG, Beschl. v. 31.07.2019 – 2 B 56/18 –, juris Rn. 6).

Aufgrund der Kenntnis der jeweiligen Arbeitsaufträge handelt es sich um einen vorsätzliches und somit schuldhaftes Verhalten.

d. Der Beklagte hat in zwei Fällen gegen die Anzeigepflicht einer Nebentätigkeit gemäß § 40 BeamtStG i.V.m. § 70 BremBG in Bezug auf Referententätigkeiten [REDACTED] verstoßen. Der ihm darüber hinaus von der Klägerin vorgeworfene Verstoß gegen eine Weisungsgebundenheit nach § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG wird vom Gericht nicht angenommen.

Nach Auffassung des Gerichts steht folgender Sachverhalt fest: Der Beklagte ist in der Vergangenheit mehrfach unter Zahlung eines Honorars als Referent im [REDACTED] aufgetreten. Am [REDACTED] nahm der Beklagte beim [REDACTED] als Referent an der Veranstaltung [REDACTED] teil. Mit E-Mail vom [REDACTED] untersagte der Abteilungsleiter dem Beklagten eine Exkursion am [REDACTED] aufgrund des ausbleibenden Arbeitsauftrags zur [REDACTED]. Am [REDACTED] nahm der Beklagte an einer Veranstaltung beim [REDACTED] zum Thema [REDACTED] teil. Beide Referententätigkeiten hat der Beklagte nicht als Nebentätigkeit angezeigt. Der angenommene Sachverhalt beruht auf den Feststellungen der Klägerin in den Disziplinarakten, insbesondere auf den Seminarprogrammen der jeweiligen Veranstaltungen sowie der E-Mail des Beklagten vom [REDACTED] (Bl. 307 DA I; Bl. 99 DA I; Bl. 48 DA I).

Indem der Beklagte seine Referententätigkeit beim [REDACTED] ausübte ohne dies zuvor anzuzeigen, hat er gegen die Pflicht aus § 40 BeamtStG i.V.m. § 70 BremBG verstoßen. Es besteht für Beamte die Pflicht, vor Übernahme der Nebentätigkeit eine Genehmigung des Dienstherrn einzuholen bzw. deren Ausübung ordnungsgemäß anzuzeigen (vgl. VGH Bayern, Urt. v. 25.10.2016 – 16b D 14.2351 –, juris

Rn. 70; OVG Schleswig-Holstein, Beschl. v. 19.12.2017 – 14 LA 1/17 –, juris Rn. 6). Hiervon war der Beklagte auch nicht befreit, denn es handelte sich bei der Referententätigkeit nicht um eine anzeigefreie Nebentätigkeit im Sinne von § 72 Abs. 1 Nr. 4 BremBG. Es war nämlich keine unentgeltlichen Nebentätigkeiten, da der Beklagte bei seinen Referententätigkeiten beim [REDACTED] stets ein Honorar erhielt. Die Untersagung des Abteilungsleiters gegenüber dem Beklagten mit E-Mail vom [REDACTED] bezog sich dagegen nach Auffassung der Kammer ausschließlich auf die Exkursion am [REDACTED] und begründet keine darüberhinausgehende generelle Untersagung von auswärtigen Terminen. Dies ergibt sich aufgrund des Wortlauts der E-Mail, wobei der Abteilungsleiter lediglich „im konkreten Fall“ die Zustimmung verweigert.

Dem Beklagten waren die Pflichten zur Anzeige von Nebentätigkeiten auch bekannt, da er in der Vergangenheit bereits mehrfach solche Nebentätigkeit angezeigt hatte. Es handelt sich somit um schuldhafte Verstöße.

e. Der Beklagte hat durch 20 Dienstgänge im Zeitraum vom [REDACTED] bis [REDACTED] sowie 26 Dienstgänge im Zeitraum vom [REDACTED] bis [REDACTED], welche inhaltlich nicht ausreichend begründet waren, seine Verpflichtung zur Dienstleistung nach § 34 BeamStG i.V.m. 67 Abs. 1 BremBG verletzt. Darüber hinaus hat er in diesem Zusammenhang in zwei Fällen gegen die Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG verstoßen, indem er zwei Weisungen nicht nachgekommen ist.

Das Gericht geht hierbei von folgendem Sachverhalt aus: Der Beklagte hat in der Zeit vom [REDACTED] bis zum [REDACTED] 25 Dienstgänge unternommen. Bei 13 Dienstgängen davon hat der Beklagte die Kommen- bzw. Gehen-Buchung nachträglich online getätigt und die Dienstgänge mit einem Schlagwort begründet. Zwei Dienstgänge wurden im Online-Mitarbeiterportal (MiP) mit [REDACTED] und mit [REDACTED] begründet, die restlichen elf lediglich mit der Angabe „Außentermin“. Die anderen zwölf Außentermine wurden nicht begründet. Die Gesamtzeit der Dienstgänge beträgt knapp 54 Stunden. Fünf der Dienstgänge betragen weniger als eine Stunde. Mit E-Mail vom 19.12.2018 (Bl. 174 DA I) forderte der Referatsleiter den Beklagten auf, eine Begründung zum Zweck, zur Notwendigkeit und zum jeweiligen Arbeitsergebnis für jeden einzelnen der Dienstgänge schriftlich bis zum [REDACTED] zu übermitteln. Dem ist der Beklagte nicht nachgekommen. Im Zeitraum vom [REDACTED] bis [REDACTED] nahm der Beklagte 31 Dienstgänge mit einem Zeitvolumen von knapp 66 Stunden vor. Hierbei betragen fünf der Dienstgänge weniger als eine Stunde. Der Dienstgang vom [REDACTED] von 15:40 Uhr bis 19:55 Uhr bezog sich auf die Weihnachtsfeier des Referats [REDACTED]. Der fachliche Teil der Weihnachtsfeier endete hierbei um 18:00 Uhr und im Anschluss fand der private

Teil der Weihnachtsfeier statt. Das Referat wurde entsprechend der allgemeinen Praxis im Vorfeld darüber informiert, dass lediglich der fachliche Teil hierbei als Dienstgang anzusehen ist. 14 der 31 Dienstgänge wurden mit der Bemerkung [REDACTED] begründet. Darüber hinaus wurden sechs Dienstgänge mit Treffen von Personen [REDACTED] [REDACTED] bezüglich des Themas [REDACTED] begründet. Am [REDACTED] wurde ein Dienstgang mit [REDACTED] begründet. Für einen Dienstgang am [REDACTED] wurde vom Beklagten als Begründung [REDACTED] angeführt. Am [REDACTED] wurde ein Dienstgang mit [REDACTED] begründet. Den Dienstgang vom [REDACTED] begründete der Beklagte mit [REDACTED]. Einen Dienstgang vom [REDACTED] begründete der Beklagte mit [REDACTED]. Für zwei ganztägige Dienstgänge am [REDACTED] und [REDACTED] gab der Beklagte [REDACTED] als Begründung an. Mit Weisung vom [REDACTED] wies der Referatsleiter den Beklagten an, ihm Programm, Teilnehmerliste, Aufzeichnungen sowie weitere Informationen (Erkenntnisse, Erlaubnis zur Teilnahme etc.) zu dieser von ihm besuchten Tagung zukommen zu lassen. Der Beklagte übersandte daraufhin mit E-Mail vom [REDACTED] das Programm der besagten Veranstaltung. Mit Weisung vom [REDACTED] wies der Referatsleiter den Beklagten dazu an, ihm eine Begründung für die Dienstgänge im [REDACTED] bis zum [REDACTED] zukommen zu lassen. Dieser Aufforderung kam der Beklagte am [REDACTED] nach.

Dieser Sachverhalt ergibt sich aus den Feststellungen der Klägerin in der Disziplinarakte, insbesondere den Arbeitszeitkontoauszügen des Beklagten für die entsprechenden Zeiträume (Bl. 194 ff. DA I; Bl. 9 und 15 ff. DA II) sowie der glaubhaften Zeugenaussage von Herr [REDACTED].

Die 20 Dienstgänge im Zeitraum vom [REDACTED] sowie die 26 Dienstgänge im Zeitraum vom [REDACTED] des Beklagten, die mehr als eine Zeitstunde betragen, stellen aufgrund der nicht hinreichenden Begründung sowie eines fehlenden Bezugspunkts zu einem konkreten Arbeitsauftrag einen Verstoß gegen die Verpflichtung zur Dienstleistung nach § 34 BeamStG i.V.m. 67 Abs. 1 BremBG dar.

Nach § 67 Abs. 1 BremBG dürfen Beamte den Dienst nicht ohne Genehmigung ihres Dienstvorgesetzten fernbleiben. Nach § 10 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 29.09.1959 in der vom 24.07.2012 bis 28.02.2022 geltenden Fassung (BremAZV) ist der Dienstort grundsätzlich die Dienststelle des Beamte [REDACTED] [REDACTED]. Ausnahmsweise kann die Dienstpflicht auch außerhalb der Dienststelle

erbracht werden, wenn dafür ein zwingendes dienstliches Bedürfnis besteht. Das folgt aus der Verwendung des Begriffs „grundsätzlich“. Der Tatbestand des Fernbleibens vom Dienst ist auch erfüllt, wenn der Beamte nur während eines Teils der für ihn geltenden täglichen Dienstzeit nicht am Arbeitsplatz anwesend ist. Zeitliche Untergrenze ist die volle Arbeitsstunde, weil es sich dabei um eine erhebliche und fassbare Zeiteinheit handelt, die die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge und deren Berechnung praktikabel macht. Unterhalb dieser Schwelle ist daher das Dienstvergehen des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst nicht gegeben (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.01.2011 – 2 A 5/09 –, juris Rn. 19).

Demnach sind die insgesamt 46 Dienstgänge von mehr als einer Stunde als schuldhafter Pflichtverstoß zu bewerten. Mangels hinreichender Begründung des Beklagten ist kein dienstliches Bedürfnis für die Dienstgänge zu erkennen. Insbesondere ist kein Zusammenhang zu einem der Arbeitsaufträge des Beklagten zu erkennen. Eine eigeninitiativ vom Beklagten gesuchte Tätigkeit ist aufgrund der Regelung des Geschäftsverteilungsplans ausgeschlossen, da demnach Arbeitsaufträge vom Beklagten ausschließlich in Abstimmung mit der Referatsleitung bearbeitet werden müssen. Laut der glaubhaften Zeugenaussage von Herrn [REDACTED] war dem Beklagten im betreffenden Zeitraum der konkrete Arbeitsauftrag [REDACTED] zugewiesen. Die vom Beklagten mehrfach vorgebrachte Begründung [REDACTED] ist nach Ansicht der Kammer nicht hinreichend substantiiert, um nachvollziehen zu können, ob der Beklagte an diesem oder einem anderen ihm zugewiesenen konkreten Arbeitsauftrag gearbeitet hat. Dies gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass keinerlei Arbeitsergebnisse diesbezüglich vorgelegt wurden. Gleiches gilt für die anderen vorgebrachten Begründungen des Beklagten. Auch dessen Erläuterungen in der E-Mail vom [REDACTED] (Bl. 6R DA II) vermögen keinen hinreichenden Zusammenhang zwischen den vorgenommenen Dienstgängen des Beklagten und seinen konkreten Arbeitsaufträgen zu der Zeit herzustellen. So brachte der Beklagte bezüglich des Treffens mit Herrn [REDACTED] etwa vor, dass dieser ihm als befreundeter Ex-Mitarbeiter des Rechnungshofs in Hinblick auf die 30-Jahre Bilanz die finanzielle Lage Bremens im Vergleich zu anderen Bundesländern erläutert habe. Hieran wird aus Sicht der Kammer deutlich, dass der Beklagte sich nicht an konkrete Arbeitsaufträge hielt, sondern vielmehr entgegen des bestehenden Geschäftsverteilungsplans eigenständig für ihn interessant anmutende Aufgaben suchte und bearbeitete. Auch die Erklärung, dass es keine Gesprächsprotokolle der Treffen mit anderen Personen gebe, sondern die neuen Erkenntnisse direkt in seine PowerPoint-Präsentationen einfließen, zeigt dessen Verhaltensmuster, keine für die Verwaltung verwertbaren Arbeitsergebnisse erarbeiten zu wollen. Auch die vom Beklagten entgegen der Vorgaben des Vorgesetzten vorgenommene Buchung der Weihnachtsfeier bis 19:55 Uhr anstatt 18:00 Uhr stellt einen Verstoß gegen die Pflicht zur Dienstleistung

dar. Es war bestehende Praxis, dass die Weihnachtsfeiern in einen dienstlichen und privaten Teil unterteilt waren.

Die insgesamt zehn Dienstgänge unterhalb der Zeitgrenze einer vollen Stunde sind dagegen in Hinblick auf die Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts nicht als Verstöße gegen § 34 BeamStG i.V.m. 67 Abs. 1 BremBG zu werten.

Gleichzeitig hat der Beklagte gegen die Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG verstoßen, indem er der Aufforderung des Referatsleiters aus der E-Mail vom [REDACTED] zur ausführlichen Begründung der Dienstgänge nicht nachgekommen ist. Gleiches gilt für die Weisung des Referatsleiters vom [REDACTED] hinsichtlich der Übersendung der vollständigen Unterlagen der vom Beklagten besuchten Tagung [REDACTED], welcher der Beklagte nur unzureichend nachgekommen ist, indem er lediglich das Programm der Veranstaltung übersandt hat.

Dagegen sieht das Gericht keinen Verstoß gegen die Weisungspflicht hinsichtlich der Weisung des Referatsleiters vom [REDACTED], ihm eine Begründung für die Dienstgänge im Februar zukommen zu lassen. Der Beklagte ist dieser Weisung nachgekommen und die eintägige Verspätung lässt das Verhalten des Beklagten als nicht ahndungswürdigen Bagatelverstoß erscheinen. Die Schwelle zur disziplinarrechtlichen Erheblichkeit ist hierbei nicht erreicht (Herrmann/Sandkuhl, Beamtendisziplinarrecht, Beamtenstrafrecht, 2. Auflage 2021, § 4 Materielles Disziplinarrecht Rn. 92).

Die vom Beklagten begangenen Verstöße sind schuldhaft erfolgt. Dem Beklagten war der Geschäftsverteilungsplan und die dort vorhandene Abstimmung mit dem Referatsleiter bekannt. Ihm muss zudem als langjähriger Beamter bekannt gewesen sein, dass Dienstgänge nur bei Bezug zu konkreten Arbeitsaufträgen erlaubt sind. Auch die Praxis der Unterteilung der Weihnachtsfeier in einen fachlichen und privaten Teil muss dem Beklagten nach seiner langjährigen Dienstzeit bekannt gewesen sein. Dass die Zeit auf einer Weihnachtsfeier ohne fachlichen Bezug, nämlich in einer Gastronomie zum privaten Vergnügen, nicht als Arbeitszeit gebucht werden darf, ist zudem offensichtlich. Der Annahme eines vorsätzlichen bzw. fahrlässigen Handelns steht die psychische Erkrankung des Beklagten nicht entgegen. In seinem psychiatrischen Gutachten vom [REDACTED] hat der Gutachter Dr. [REDACTED] zwar ausgeführt, dass eine anhaltende und längere Belastungssymptomatik vorliege. Ein Ausschluss der Schuldfähigkeit wird aber nicht festgestellt.

f. Der Beklagte hat durch die Planung eines Workshops ohne vorherigen Auftrag zum Thema [REDACTED] sowie der Nichtbeantwortung der diesbezüglichen Fragen seines Referats- und Abteilungsleiters in zwei Fällen gegen die Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG verstoßen.

Das Gericht geht hierbei von folgendem Sachverhalt aus: Der Beklagte hat am [REDACTED] im Rahmen einer Referatsrunde angekündigt, einen Workshop zu dem Thema [REDACTED] zu veranstalten, obwohl hierfür kein Auftrag bestand und es auch keine vorherige Absprache mit den Vorgesetzten hierzu gab. Nachdem daraufhin der Abteilungsleiter und der Referatsleiter, die beide nicht an der Referatsrunde teilgenommen hatten, mit E-Mails vom [REDACTED] (Bl. 1 DA II) und 10.03.2020 (Bl. 4 DA II) den Beklagten jeweils zur Darlegung des Planungsstandes aufforderten, antwortete dieser hierauf nicht. Dieser Sachverhalt ergibt sich aus den Feststellungen der Klägerin in der Disziplinarakte, insbesondere dem entsprechenden E-Mail-Verkehr sowie der glaubhaften Zeugenaussage [REDACTED], der an der Referatsrunde teilgenommen hat und den Plan des Beklagten zur Abhaltung eines entsprechenden Workshops zum Thema [REDACTED] glaubhaft bestätigt hat.

Das gezeigte Verhalten des Beklagten stellt zwei weitere schuldhafte Verstöße gegen die Weisungsgebundenheit und Folgepflicht aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamtStG dar. Dem Beklagten war der geltende Geschäftsverteilungsplan und seine fehlende Befugnis, neue Projekte eigenständig zu planen, bekannt. Da die Anweisungen des Referatsleiters und Abteilungsleiters inhaltlich identisch waren, stellt die Nichtbeantwortung der Anfragen lediglich einen Verstoß gegen die Folgepflicht dar. Die vorherigen Ausführungen zur psychischen Situation des Beklagten zu dieser Zeit gelten entsprechend.

g. Die vom Beklagten in 10 Fällen in den E-Mails vom [REDACTED] gegenüber seinen Vorgesetzten sowie in der schriftlichen Stellungnahme vom [REDACTED] gegenüber der Ermittlungsführerin des Disziplinarverfahrens geäußerten Formulierungen sind aus Sicht des Gerichts zwar unangemessene Äußerungen und damit Verstöße gegen die Wohlverhaltenspflicht nach § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamtStG. Allerdings fallen diese Handlungen für die Art und Höhe der Disziplinarmaßnahme nicht ins Gewicht und sind somit gemäß § 55 BremDG vom Disziplinarverfahren auszuscheiden.

Eine Handlung fällt dann für die Art und Höhe der Disziplinarmaßnahme nicht ins Gewicht, wenn durch deren Einbeziehung die Disziplinarmaßnahme nur unwesentlich größer wäre

(vgl. Urban/Wittkowski, BDG, 2. Auflage, § 56 Rn. 6). Unter Berücksichtigung des Erziehungszwecks und der generalpräventiven Wirkung der Maßnahme sieht das Gericht die aufgezählten Äußerungen als unwesentlich an, weil sie jedenfalls keine Zurückstufung des Beklagten gemäß § 9 BremDG als härtere Disziplinarmaßnahme nach sich ziehen würden. Denn im vorliegenden Verfahren handelt es sich um die fortgesetzten Handlungen des Beklagten über einen längeren Zeitraum. Hierbei sind unwesentliche Teilakte, wie die aufgezählten Äußerungen des Beklagten, nicht mit heranzuziehen. Denn bereits bezüglich der Einstellung von Herrn [REDACTED] als neuen Referatsleiter und der dort festgestellten Verstöße gegen die Wohlverhaltenspflicht ergibt sich für das Gericht ein ausreichendes Bild des unkollegialen Verhaltens des Beklagten. Insbesondere im Falle von Meinungsverschiedenheiten mit Kollegen und Vorgesetzten wurde der Beklagte in seiner Kommunikation unsachlich, persönlich und unangemessen. Die zusätzlichen Äußerungen in den aufgezählten E-Mails und der schriftlichen Stellungnahme wirken hierbei nicht mehr erschwerend.

h. Den Vorwurf der Klägerin, dass der Beklagte gegenüber der Abteilung [REDACTED] angefragt oder seine Bereitschaft und Interesse bekundet habe, um ohne vorherige Absprache an einem Workshop mit dem Thema [REDACTED] teilzunehmen, scheidet das Gericht ebenfalls nach § 55 BremDG vom Disziplinarverfahren aus. Das Gericht hat bereits zahlreiche Verstöße des Beklagten zu Verstößen gegen die Folgepflicht festgestellt, sodass dieser Verstoß in einer Gesamtbetrachtung nicht ins Gewicht fällt.

i. Die von der Klägerin dem Beklagten im Rahmen des zweiten Disziplinarverfahrens vorgeworfene Arbeitsverweigerung (Vorwurf 7.) bezüglich des Arbeitsauftrags zur [REDACTED] wurde bereits in der Disziplinarverfügung vom [REDACTED] vorgeworfen und vom Gericht ebenfalls angenommen. Eine erneute Ahndung der Nichtbearbeitung scheidet aufgrund des im Disziplinarrecht geltenden Grundsatzes „ne bis in idem“ (vgl. hierzu § 60 Abs. 2 BremDG) aus. Eine erneute Arbeitsanweisung nach Erlass der Disziplinarverfügung vom [REDACTED] ist anhand der Disziplinarakten nicht ersichtlich.

2. Im Hinblick auf die Schwere des Dienstvergehens ist eine Kürzung der Dienstbezüge des Beklagten für die Dauer von drei Jahren um ein Zehntel erforderlich.

a. Dem Gericht kommt bei der Entscheidung über die Disziplinaranzeige eine eigenständige Disziplinarbefugnis zu. Welche Disziplinarmaßnahme im Einzelfall erforderlich ist, richtet sich gemäß § 13 Abs. 1 BremDG nach der Schwere des Dienstvergehens unter

angemessener Berücksichtigung der Persönlichkeit des Beamten und des Umfangs der durch das Dienstvergehen herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung.

Die gegen den Beamten ausgesprochene Maßnahme muss unter Beachtung aller be- und entlastenden Umstände in einem gerechten Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens und zum Verschulden des Beamten stehen. Die Schwere des Dienstvergehens beurteilt sich zum einen nach Eigenart und Bedeutung der verletzten Dienstpflicht, Dauer und Häufigkeit sowie den Umständen der Verfehlungen und der Höhe des entstandenen Schadens (objektive Handlungsmerkmale). Zum anderen sind das Gewicht des Verschuldens und die Beweggründe des Beamten für sein pflichtwidriges Verhalten (subjektive Handlungsmerkmale) zu berücksichtigen.

Setzt sich das Dienstvergehen aus mehreren Dienstpflichtverletzungen zusammen, so bestimmt sich die zu verhängende Disziplinarmaßnahme in erster Linie nach der schwersten Verfehlung (BVerwG, Urt. v. 08.09.2004 – 1 D 18.03 –, juris Rn. 47). Im vorliegenden Fall sind die zahlreichen Pflichtverstöße des Beklagten jedoch in ihrer Gesamtschau zu bewerten, da keiner der jeweiligen Verfehlungen in der Schwere deutlich hervortritt.

Die zahlreichen Pflichtverletzungen des Beklagten betreffen zum größten Teil den Kernbereich seiner Pflichten aus dem Beamtenverhältnis. Lediglich die Nichtanzeige der Nebentätigkeiten betrifft eine Nebenpflicht des Beamtenverhältnisses (Urban/Wittkowski, 2. Aufl. 2017, BDG § 13 Rn. 15). Die Verpflichtung aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG, die jeweiligen Weisungen der Vorgesetzten zu befolgen, gehört zu den Grundpflichten des Beamten. Von ihrer gewissenhaften Erfüllung hängt es wesentlich ab, ob die Verwaltung ihren Aufgaben gerecht werden kann. Gleiches gilt für die Dienstleistungspflicht und Wohlverhaltenspflicht aus § 34 BeamStG. Arbeitsaufträge von Vorgesetzten aufgrund inhaltlicher Kritik nicht zu erledigen, ist ein für einen Beamten nicht hinnehmbares Verhalten. Ebenso ist es nicht tolerierbar, im Falle des Unterliegens in einer Auswahlentscheidung den neuen Vorgesetzten aufgrund der Überzeugung, dass man selbst besser geeignet sei, nicht zu akzeptieren und diese Auffassung den Kollegen mitzuteilen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Verstöße des Beklagten über einen langen Zeitraum und in einer erheblichen Häufigkeit aufgetreten sind.

In Hinblick auf die Folgen des Dienstvergehens ist zu Gunsten des Beklagten zu beachten, dass im Rahmen der Planung des Projekts [REDACTED] durch die entgegen vergaberechtlicher Vorgaben erfolgte Beauftragung der [REDACTED] kein materieller Schaden für die Klägerin entstanden ist. Gleichzeitig wurde hierdurch jedoch

die Arbeitskraft des Beklagten und der Kollegen und Vorgesetzten gebunden, ohne eine für die Klägerin verwertbare Gegenleistung zu erhalten.

Durch das gezeigte Verhalten des Beklagten zeigt sich ein für einen Beamten problematisches Verständnis von Hierarchiestrukturen und Kollegialität. Außerdem wird eine fehlende Identifizierung mit der Verwaltung und ihrer Aufgaben deutlich. Das starke Geltungsbedürfnis des Beklagten sowie seine nicht abgesprochenen Arbeitsprojekte stellten eine große Belastung für sein Referat dar. Dies wurde aus den Aussagen der Referatskollegen im Rahmen der mündlichen Verhandlung erkennbar. Beim Beklagten besteht eine eklatant fehlende Bereitschaft, den Interessen der Dienstherrin, der Allgemeinheit und den Belangen seiner Kollegen Rechnung zu tragen und Anordnungen seiner Vorgesetzten Folge zu leisten, wenn diese nicht den von ihm verfolgten Zielen entsprechen.

Die Verfehlungen des Beklagten stellen demnach ein ernstzunehmendes Dienstvergehen dar. Sie rechtfertigen aber nicht die Entfernung des Beklagten aus dem Beamtenverhältnis oder die Rückstufung. Die Kammer hält eine Kürzung der Dienstbezüge für erforderlich, aber auch ausreichend. Dies gilt insbesondere aufgrund der durch die Kammer angenommenen Milderungsgründe zu Gunsten des Beklagten.

Zugunsten des Beklagten war zu berücksichtigen, dass er disziplinarrechtlich nicht vorbelastet war. Darüber hinaus war die längere Untätigkeit der Dienstvorgesetzten entgegen § 17 Abs. 1 Satz 1 BremDG mildernd zu berücksichtigen. Es kann regelmäßig als mildernder Umstand berücksichtigt werden, wenn der Beamte über die disziplinarrechtliche Bedeutung seines Verhaltens über einen längeren Zeitraum im Unklaren gelassen wurde (BVerwG, Beschl. v. 18.11.2008 – 2 B 63/08 –, juris Rn. 16). Es ist insbesondere nicht ausgeschlossen, dass der Beklagte durch eine unmittelbare disziplinarrechtliche Reaktion auf sein erstes Fehlverhalten reagiert hätte bzw. der im Fortgang des Geschehens zunehmende Konflikt mit den Vorgesetzten hätte unterbunden werden können.

Darüber hinaus ist das Verhalten der Dienstherrin in Bezug auf den Geschäftsverteilungsplan und die jeweilige Aufgabenzuweisung für den Beklagten mit zu beachten. Ein Beamter hat einen Anspruch auf Übertragung eines seinem Amt im statusrechtlichen Sinne entsprechenden funktionellen Amtes. Dementsprechend können Beamte verlangen, dass ihnen Funktionsämter, zum einen ein abstrakt-funktionelles und zum anderen ein konkret-funktionelles Amt, d. h. ein entsprechender Dienstposten, übertragen werden, deren Wertigkeit ihrem Amt im statusrechtlichen Sinne entspricht.

Zwar folgt daraus, wie bereits festgestellt, nicht das Recht des Beamten, eine - auch offensichtlich - unterwertige Tätigkeit auf dem innegehaltenen Dienstposten ohne weiteres zu verweigern (BVerwG, Beschl. v. 31.07.2019 – 2 B 56/18 –, juris Rn. 7 m.w.N.). Jedoch war die Aufgabenzuweisung des Beklagten im Geschäftsverteilungsplan ein zentraler Auslöser des Konflikts mit den Vorgesetzten. Der Beklagte war demnach der einzige Referent, der seine Aufgaben jeweils in Abstimmung mit der Referatsleitung erhielt und bearbeiten musste. Dies stellt keinen konkreten Aufgabenbereich dar. Der Beklagte fühlte sich dadurch nicht mehr ernst genommen, scheiterte mit seinen Vorschlägen und ging daraufhin immer mehr in die Konfrontation mit seinen Vorgesetzten. Eine amtsangemessenere Beschäftigung des Beklagten hätte demnach aus Sicht des Gerichts dem entstandenen Konflikt vorbeugen können.

Darüber hinaus befand sich der Beklagte aufgrund des anhaltenden Konfliktes mit seinen Vorgesetzten in einer psychisch sehr belastenden persönlichen Lage. Bezüglich der Pflichtverstöße seit [REDACTED] geht das Gericht daher von einer verminderten Einsichtsfähigkeit des Beklagten hinsichtlich seines Verhaltens aus. Ein schuldausschließender Zustand lag dagegen nicht vor. Diese Annahme begründet sich auf den nachvollziehbaren und schlüssigen Ausführungen des Sachverständigen Zeugen Dr. [REDACTED] in der mündlichen Verhandlung. Seinen Ausführungen zufolge sei die nunmehr beim Beklagten diagnostizierte Depression eine Entwicklung seit der ersten Untersuchung am [REDACTED] gewesen. Insbesondere bei der anschließenden Untersuchung im Jahr [REDACTED] habe er eine schwergradige Depression beim Beklagten diagnostiziert. Eine wesentliche Komponente einer schwergradigen Depression sei die Einschränkung der Einsichtsfähigkeit. Demnach geht das Gericht davon aus, dass die Einsichtsfähigkeit des Beklagten hinsichtlich seiner Pflichtverstöße parallel zu seiner zunehmenden depressiven Entwicklung abnahm.

b. Die Schwere des festgestellten Dienstvergehens schlägt sich bei der Bemessung der konkreten Dauer der Kürzung des Ruhegehalts nieder. Hier bewegt sich die Kammer an der oberen Grenze des vom Gesetz zur Verfügung gestellten Rahmens.

Die Höhe der monatlichen Bezügekürzung, die gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1 BremDG höchstens ein Fünftel betragen darf, richtete sich nach den wirtschaftlichen Verhältnissen des Beklagten. Dies hat zur Folge, dass bei Beamten des gehobenen und höheren Dienstes regelmäßig eine Kürzung um ein Zehntel festzusetzen ist (BVerwG, Urt. v. 21.03.2001 – 1 D 29/00 –, juris Rn. 18 ff.). Ein Abweichen von dieser Regel ist aus Sicht der Kammer nicht geboten. Dass sich die finanzielle Leistungsfähigkeit des Beklagten auch bei Berücksichtigung des noch laufenden Immobilienkredites erheblich von

durchschnittlichen wirtschaftlichen Verhältnissen unterscheidet und eine Reduzierung des Kürzungsbetrages zur Vermeidung einer Notlage für ihn und seine Ehefrau erforderlich ist, ist nicht ersichtlich.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 76 Abs. 1 Satz 1 BremDG i.V.m. § 155 Abs. 1 Satz 1 Alt. 2 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 3 BremDG i.V.m. § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711, 709 Satz 2 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist die Berufung zulässig.

Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen und zu begründen. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag von dem Vorsitzenden verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, ist die Berufung unzulässig.

Vor dem Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten durch einen Rechtsanwalt oder eine sonst nach § 67 Abs. 2 Satz 1, Abs. 4 Sätze 4 und 7 VwGO zur Vertretung berechnigte Person oder Organisation vertreten lassen. Dies gilt auch für die Einlegung der Berufung.

Korrell

Dr. Kiesow

Müller