

Beamtenrecht

Wie läuft ein Disziplinarverfahren ab?

Die meisten Beamten kommen damit nie in Berührung: Das Disziplinarrecht. Es ist Teil des Beamtenrechts und gesetzlich im Bayerischen Disziplinalgesetz (BayDG) verankert. In diesem Beitrag wird der Ablauf eines Disziplinarverfahrens erklärt, welche beamtenrechtlichen Maßnahmen drohen und warum ein „Diszi“ auch Gelegenheit zur Rehabilitation sein kann.

Zunächst einmal muss ein Dienstvergehen bzw. der Verdacht für ein solches im Raum stehen. Man spricht dann von einem schuldhaften Verletzen der Pflichten als Beamter. Grundsätzlich sind Dienstvergehen innerhalb wie auch außerhalb des Dienstes möglich. Im letzteren Fall muss allerdings ein besonders hoher Maßstab angelegt werden. Es ist sodann die Pflicht des Leiters der Justizvollzugseinrichtung (Dienstvorgesetzter) ein Disziplinarverfahren einzuleiten, wenn zureichende Anhaltspunkte für ein Dienstvergehen vorliegen. Anhaltspunkte werden beispielsweise durch Beschwerden, (Selbst-)Anzeige, Mitteilung Dritter oder die eigene Wahrnehmung des Dienstvorgesetzten bekannt. Vorermittlungen sind generell möglich und können die Grundlage für die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bilden.

Die Disziplinarbehörde ist übrigens das Bayerische Staatsministerium der Justiz, dessen Befugnisse per Zuständigkeitsverordnung auf die Generalstaatsanwaltschaften am Sitz des jeweiligen Dienstortes des betroffenen Beamten übertragen werden.

Bei einer Selbstanzeige beantragt ein Beamter ein Disziplinarverfahren gegen sich selbst, mit dem Ziel, sich von dem Verdacht eines Dienstvergehens zu entlasten. In diesem Fall nutzt der Beamte die Möglichkeit des Disziplinarverfahrens als Schutzfunktion; er möchte sich vom (ungerechtfertigten) Verdacht eines Dienstvergehens „reinigen“.

Einleitung muss eröffnet werden

Die Einleitung eines Disziplinarverfahrens sowie Art und Grund der Ermittlungen sind dem Betroffenen zu Beginn zwingend zu eröffnen und aktenkundig zu machen. Ob der Beamte sich – innerhalb einer bestimmten Frist – zur Sache äußert oder nicht, steht ihm frei. Ebenso steht es ihm frei, einen Bevollmächtigten (Rechtsbeistand) zu beauftragen. Auf Wunsch des Beamten kann zudem ein Personalratsmitglied hinzugezogen werden.

Über all diese Dinge hat ihn der Dienstvorgesetzte zu belehren. Falls diese Belehrung ausbleibt oder nicht korrekt erfolgte, ist die Verwertung der Aussage zum Nachteil des Beamten verboten. Dies gilt übrigens ebenso für Anhörungen

vor der Einleitung, falls der Beamte bei der ersten Anhörung im Disziplinarverfahren von seinem Aussageverweigerungsrecht Gebrauch macht.

Interne Ermittlungen

Untersuchen muss der Dienstvorgesetzte den zugrundeliegenden Sachverhalt in beide Richtungen. Also belastende und entlastende Tatsachen ermitteln. Die freiwillige Anhörung des Betroffenen ist ein Bestandteil der Untersuchung, die mindestens zu Beginn und am Ende der Ermittlungen ermöglicht werden muss.

Das Verfahren unterliegt einer eigenen Regelung der Beweiserhebung. Neben der sogenannten Augenscheineinnahme durch den Dienstvorgesetzten können Zeugen oder Sachverständige befragt oder dienstliche Unterlagen sichergestellt werden. In gravierenden Fällen kann der Dienstvorgesetzte sogar Beschlagnahmen und Durchsuchungen bei Gericht beantragen - im Rahmen der Verhältnismäßigkeit versteht sich. Bei Vernehmungen von Zeugen oder Sachverständigen sowie an der Einnahme des Augenscheins darf der Beamte teilnehmen und sachdienliche Fragen stellen. Unter bestimmten Voraussetzungen ist jedoch ein Ausschluss davon möglich.

Grundsätzlich ist es von Vorteil, wenn die Personen, die mit den Ermittlungen beauftragt sind, eine Distanz zum Fall haben. Sie sollten am bisherigen Geschehen völlig unbeteiligt sein.

Externe Ermittlungen

Wenn aufgrund des Dienstvergehens zusätzlich ein Strafverfahren (bei der Staatsanwaltschaft) eingeleitet wurde, ist das Disziplinarverfahren grundsätzlich auszusetzen und der Ausgang des Strafverfahrens abzuwarten. Erst danach kann die Disziplinarmaßnahme verhängt werden.

Das Disziplinarrecht ist juristisch gesehen kein (Sonder-)Strafrecht. Somit stellt eine Maßnahme keine Doppelbestrafung (Art. 103 Abs. 3 GG) dar, sollte ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren am Ende ein Strafbefehl oder ein Urteil zur Folge haben.

Die Entscheidung

Disziplinarverfahren sind beschleunigt durchzuführen. Sollte am Ende eine Disziplinarmaßnahme gegen den Beamten verhängt werden, sind die Schwere des Dienstvergehens, die Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn und/oder der Allgemeinheit, das Persönlichkeitsbild sowie das bisherige dienstliche Verhalten des Beamten zu berücksichtigen. Die Möglichkeiten reichen dabei von der Einstellung des Verfahrens bis hin zur Entfernung des Beamten oder der Beamtin aus dem Beamtenverhältnis.

Die Entscheidung über die Disziplinarmaßnahme trifft der Dienstherr. In einem Verfahren (kann mehrere Pflichtverstöße umfassen) darf aber immer nur eine Disziplinarmaßnahme verhängt werden. Ganz abgesehen von der Maßnahme, können dem Beamten, der tatsächlich ein Dienstvergehen begangen hat, die Kosten des Disziplinarverfahrens auferlegt werden.

Disziplinarmaßnahmen bzw. Einstellung

Einstellung mangels Beweise („Reinwaschen“)

- Einstellung mangels Beweise
- Kosten des Disziplinarverfahrens trägt der Dienstherr

Vorläufige Einstellung gegen Auflage

- Nur in minder schweren Fällen mit geringer Schuld und mit Zustimmung des Beamten möglich.

- Der entstandene Schaden soll durch eine geeignete Auflage (z.B. Leistung oder Zahlung eines Geldbetrags an den Dienstherrn oder eine gemeinnützige Einrichtung) wiedergutmacht werden.
- Nach der Aufgabenerfüllung kommt es zur endgültigen Einstellung.

Disziplinarverfügung

- **Verweis** - mildeste Disziplinarmaßnahme; Tadel für bestimmtes Verhalten (Achtung: Verweis ist keine sog. Missbilligung)
- **Geldbuße** - zweitmildeste Disziplinarmaßnahme; bei minderschweren Dienstvergehen bis zur Höhe der monatlichen Bezüge
- **Kürzung der Dienstbezüge** - bruchteilmäßige Verminderung der monatlichen Bezüge; höchstens ein Fünftel auf längstens drei Jahre bzw. auf fünf Jahre im Eingangsamt; außerdem keine Beförderung im Kürzungszeitraum

Disziplinarklage (beim Verwaltungsgericht)

- **Zurückstufung** - in ein Amt einer niedrigeren Besoldungsgruppe (höchstens bis in das jeweilige Eingangssamt); außerdem fünf Jahre lang keine Beförderung oder Leistungsstufe
- **Entfernung aus dem Beamtenverhältnis** - schärfste Disziplinarmaßnahme; nur bei besonders schwerwiegenden Dienstvergehen; Verlust der Dienstbezüge und Versorgung



Interessanter Fakt: Das Bayerische Disziplinalgesetz sieht sogar die Möglichkeit einer Begnadigung durch den Ministerpräsidenten vor - selbst in Fällen einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis oder Aberkennung des Ruhegehalts.

Widerrufsbeamte / Probebeamte / Ruhestandsbeamte

- Bei **Anwärtern** ist nur Verweis und Geldbuße zulässig. In schwerwiegenderen Fällen besteht die Möglichkeit des jederzeitigen Widerrufs des Beamtenverhältnisses.
- Bei **Beamten in der Probezeit** ist ebenfalls nur Verweis und Geldbuße möglich. Ansonsten Entlassung wegen charakterlicher Nichtbewährung.
- **Kürzung des Ruhegehalts** - Höchstmaß ist die Kürzung um ein Fünftel auf fünf Jahre
- **Aberkennung des Ruhegehalts** - Verlust des Anspruchs auf Versorgung

Rechtsbehelf

Gegen eine Disziplinarverfügung (= Verwaltungsakt) kann der Beamte vor dem Verwaltungsgericht Anfechtungsklage erheben. Gegen das Urteil des Verwaltungsgerichts über eine Disziplinarverfügung steht den Beteiligten die Berufung am Bayerischen Verwaltungsgerichtshof zu.

Verwertungsverbote

Das Disziplinarverfahren wird nach Abschluss (wenn Entscheidung über die Disziplinarmaßnahme unanfechtbar wurde) als Teilakt Bestandteil der Personalakte. Hier bestehen sogenannte Verwertungsverbote, das heißt, sie dürfen nach bestimmten Zeitabläufen nicht mehr berücksichtigt werden. Etwa bei Personalmaßnahmen oder weiteren

Disziplinarmaßnahmen. Nach Eintritt des Verwertungsverbots darf das Diszi keine Rolle mehr für den Beamten spielen. Disziplinarmaßnahmen sind nach Eintritt des Verwertungsverbots von Amts wegen aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten.

Verwertungsverbote für Disziplinarmaßnahmen

- Verweis: drei Jahre
- Geldbuße, Kürzung der Dienstbezüge, Kürzung des Ruhegehalts: fünf Jahre
- Zurückstufung: sieben Jahre

Verwertungsverbote für Disziplinarvorgänge, die nicht zu einer Disziplinarmaßnahme geführt haben

- bei Einstellung, weil ein Dienstvergehen nicht erwiesen wurde: sechs Monate
- im Übrigen: zwei Jahre

Achtung: Eine schriftliche Missbilligung, die nicht ausdrücklich als Verweis bezeichnet wird, ist keine Disziplinarmaßnahme! Sie verjährt nach zwei Jahren, ist dann aber nur auf Antrag aus der Personalakte zu entfernen!

Bericht und Bild:
Thomas Benedikt

Anzeige



 **NURNBERGER**
VERSICHERUNG

Bleiben Sie gelassen!

Damit ein Schaden nicht Ihre Existenz gefährdet, haben wir für alle Lebenslagen den passenden Schutz. Mehr erfahren Sie unter:
www.nuernberger.de/beamte

**Einfach
passend für den
Öffentlichen
Dienst**

NURNBERGER Beamten Allgemeine Versicherung AG
Ostendstraße 100, 90334 Nürnberg, Telefon 0911 531-5