

Das Landesdisziplinargesetz in der Anwendung durch den Personalrat

Jörg Düsselberg
Rechtsanwalt und
Fachanwalt für Verwaltungsrecht
Freiburg im Breisgau

Skript:
www.raeluebbert.de

Änderungen durch das Landesdisziplinargesetz (LDG)

- **Vollständige Neufassung** des Disziplinarrechts für alle Beamten im Land (außer Justiz)
- **Einheitliches Verfahren** vor der Disziplinarbehörde (Abschaffung von nicht förmlichem, förmlichem und gerichtlichem Disziplinarverfahren), ausschließliche **Disziplinarbefugnis auch bei schweren Disziplinarvergehen bei der Behörde. Nur rechtliche Kontrolle durch die Gerichte** (aber eigenes Milderungsermessen und Vergleichsmöglichkeit vor Gericht)
- **Aufgabe der engen Anbindung an das Strafprozessrecht** (nun Anwendung des Verwaltungsverfahrenes und des Verwaltungsprozessrechtes mit Ausnahme ausdrücklich genannter StPO-Bestimmungen vgl. §§ 16, 17 LDG)
- **Abschaffung der zwangsweise Unterbringung und Untersuchung** eines Beamten in einer Klinik (zur Aufklärung des Gesundheitszustandes)
- Einführung einer neuen vorläufigen Maßnahme: **Vorläufige nicht amtsgemäße Verwendung** (in einem niedrigeren Amt derselben Besoldungsgruppe, Anwendung bei Führungsämtern)
- **Beteiligung des Personalrats bei allen Disziplinarmaßnahmen und Missbilligungen**, auch bei schweren Dienstvergehen, dafür **aber nur noch einfache Mitwirkung, ohne Stufenverfahren**
- Neu: **Einstellung des Disziplinarverfahrens nach Erfüllung von Auflagen** (bei leichten bis mittelschweren Dienstvergehen im unteren Bereich)

(Fortsetzung Änderungen durch das LDG)

- Zuordnung von Dienstvergehen zu Disziplinarmaßnahmen nach **objektivem Schweregrad des Dienstvergehens** und dem **Grad der Beeinträchtigung des Vertrauens** des Dienstherrn und/oder der Allgemeinheit

- **Nach Erlass** der Disziplinarverfügung **keine Fortzahlung der vollen Bezüge bis zum Ende des Gerichtsverfahrens**, Absenkung auf bis zu 50 % möglich, **volles Risiko bei Unterliegen im Gerichtsverfahren bis zur Pfändungsfreigrenze zurückzahlen zu müssen**

- **Abschaffung des Unterhaltsbeitrags** bei einer Entfernung aus dem Beamtenverhältnis

- **Neue Fristen für Disziplinarmaßnahme-Verbote** (Verweis 2 Jahre, Geldbuße 3 Jahre, Kürzung der Bezüge 5 Jahre, Zurückstufung 7 Jahre nach Vollendung des Dienstvergehens, bei der Entfernung keine Fristbegrenzung)

- **Neue Fristen für Verwertungsverbote nach einer Disziplinarmaßnahme** (Verweis 2 Jahre, Geldbuße 3 Jahre, Kürzung der Bezüge 5 Jahre, Zurückstufung 7 Jahre, keine Frist bei der Entfernung, **Beginn aber erst ab Unanfechtbarkeit**)

Beteiligung der Personalvertretung im Disziplinarverfahren

Hinweis und Antrag des Beamten:

- **Mitwirkung des Personalrats** vor dem Erlass von Disziplinarverfügungen und Missbilligungen bei allen Disziplinarmaßnahmen **möglich** (§ 80 Abs. 1 Nr. 5 LPVG).
- In Disziplinarverfahren **gegen alle Beschäftigte** (auch leitende Beamte).
- Aber nur, wenn der **Beamte** die Beteiligung des Personalrats **beantragt** (§ 80 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 LPVG).
- Dazu ist der Beamte **von der beabsichtigten Maßnahme rechtzeitig vorher in Kenntnis zu setzen und gleichzeitig auf sein Antragsrecht hinzuweisen**, dass der Personalrat beteiligt wird (§ 80 Abs. 2 Satz 3 LPVG, § 75 Abs. 2 Satz 2 LPVG).

(Fortsetzung Beteiligung des Personalrats)

Einwendungen des Personalrats

können nur auf die Gründe in § 82 Nr. 1, 2 LPVG gestützt werden:

- **Rechtsverstoß:** Verstoß gegen ein Gesetz, gegen eine Rechtsverordnung, gegen eine Gerichtsentscheidung, gegen eine Verwaltungsanordnung und gegen allgemeine Richtlinien der Verwaltung (§ 82 Nr. 1 LPVG).
- **Diskriminierung/sachwidrige Ungleichbehandlung:** Die durch (konkrete) Tatsachen begründete Besorgnis, dass der Beamte oder andere Beschäftigte durch die Maßnahme benachteiligt werden, ohne dass dies aus dienstlichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist (Gleichbehandlungsgrundsatz, § 82 Nr. 2 LPVG).

Damit können **alle** im Zusammenhang mit der Disziplinarmaßnahme anzustellenden **Rechtmäßigkeits- und Ermessenserwägungen** eingebracht oder kritisiert werden (inkl. der Zumessungserwägungen und **ggf. auch das evtl. „Nichtangezeigtsein“** einer Disziplinarmaßnahme nach § 37 Abs. 1 Nr. 2 LDG).

Beteiligungsfrist:

18 Tage, verkürzbar auf 6 Tage bei begründeten dringenden Fällen (**Fristbeginn:** ab ordnungsgemäßer Unterrichtung des empfangsberechtigten Personalratsmitglieds, Vorsitzender oder Stellvertreter).

ACHTUNG:

Fehler bei der Beteiligung des Personalrats **sind nicht heilbar**, sondern stets schwergewichtige Verfahrensfehler, die im Gerichtsverfahren zur Aufhebung der Disziplinarmaßnahme führen.

(Fortsetzung Beteiligung des Personalrats)

Mitwirkungsverfahren:

Dem Personalrat sind

- **die beabsichtigten Maßnahmen**
- **rechtzeitig bekanntzugeben und**
- **auf Verlangen mit ihm zu erörtern (§ 72 Abs. 1 LPVG).**

Der Personalrat ist rechtzeitig und

- **umfassend zu unterrichten, ihm sind hierfür**
- **die erforderlichen Unterlagen vorzulegen (§ 68 Abs. 2 Satz 1, Satz 2 LPVG).**

Personalakten (auch die Disziplinarakte ist ein Teil der Personalakte) dürfen nur mit Zustimmung des Beschäftigten und nur von den von ihm bestimmten Mitgliedern der Personalvertretung eingesehen werden (§ 68 Abs. 2 Satz 2 LPVG).

(Fortsetzung Beteiligung des Personalrats)

Im Einzelnen:

Beabsichtigte Maßnahme: Die Art der beabsichtigten Disziplinarmaßnahme und deren genaue „Höhe“ (vgl. VGH BW, B. v. 02.03.2011, DL 13 S 2492/10).

Rechtzeitig: Die beabsichtigte Maßnahme muss noch einer Gestaltung zugänglich sein, es dürfen noch keine Vorentscheidung getroffen und keine vollendeten Tatsachen geschaffen worden sein.

Umfassend: Alle erforderlichen Unterlagen (nicht aber die gesamte Akte)
Das bedeutet: Der Personalrat muss **von allen entscheidenden Gesichtspunkten Kenntnis** erhalten, also

- **Art, Inhalt und Umfang der Disziplinarmaßnahme**
- **Begründung im Einzelnen** samt
- **sämtlicher Rechtmäßigkeits- und Zumessungsüberlegungen**
- insb. ein **hinreichend bestimmter Sachverhalt**, der ein Dienstvergehen beschreibt

(vgl. Fischer/Goeres, GKÖD, Personalvertretungsrecht des Bundes und der Länder, § 72 BDG Rn. 7 und

VG Freiburg, U. v. 03.05.2010, DL 10 K 210/10: grob mangelhafter Sachverhalt).

Beispiele:

Sie haben gegen die Anzeigepflicht bei Spenden und Zuwendungen verstoßen. Es ist deshalb beabsichtigt, gegen Sie eine Zurückstufung auszusprechen, weil irgendwelche Milderungsgründe nicht erkennbar sind.

Sie haben in der Zeit vom 1.3. bis 10.3.2012 den Ihnen anvertrauten Schüler A in 4 Fällen vorsätzlich durch einen Schlag auf den Kopf körperlich geächtigt. Bei Bewertung ihrer Gesamtpersönlichkeit, insb. Ihres bisherigen dienstlichen Verhaltens und unter Berücksichtigung der Umstände, unter denen es zu dem Dienstvergehen gekommen ist, ist beabsichtigt, gegen Sie eine Geldbuße in Höhe von 250,- € als Disziplinarmaßnahme zu verhängen.

Materielles Disziplinarrecht

Dienstvergehen:

- **Schuldhaft vorwerfbarer (Vorsatz oder Fahrlässigkeit),**
- **Verstoß gegen Dienstpflichten** (vgl. dazu §§ 33 ff., 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG).

NICHT:

- Vereinzelte alltägliche Verfehlungen mit geringem Gewicht,
- nur qualitativ schlechte Leistungen ohne individuelle Schuld.

Notwendig für die Bewertung eines Dienstvergehens:

- **Objektiver (äußerer) Tatbestand:** Was, wann, wer, wie, wo?
- **Subjektiver (innerer) Tatbestand:** Vorsatz oder Fahrlässigkeit (wird aus objektiven Indizien geschlossen)
- **Keine Rechtfertigungsgründe?** (Notwehr, weisungsgemäßes Verhalten in Grenzen, Wahrnehmung berechtigter Interessen)
- **Individuelle Schuld, Schuldfähigkeit**
- **Zumessungserwägungen**

(Fortsetzung materielles Disziplinarrecht)

Unterschieden werden **Dienstvergehen**

innerhalb des Dienstes (zeitlich, räumlich und funktionaler Bezug zum Dienst)

außerhalb des Dienstes, wenn das Dienstvergehen nach allen Umständen in besonderem Maße geeignet ist, das Vertrauen in eine für die Amtsführung bedeutsame Weise zu beeinträchtigen, § 34 Abs. 3 BeamtStG,

bei **nur einmaligem Fehlverhalten**, nur bei besonderen erschwerenden Umständen, ist ein Rückschluss auf charakterliche Defizite, mangelnde Gesetzestreue, mangelndes Verantwortungsbewusstsein möglich, - BVerwG U.v. 30.08.2000, 1 D 37.99 -

generell nur **bei dienstlichem Bezug zum konkret-funktionalen Amt** (Rückschluss auf dienstliche Aufgabenerfüllung, Persönlichkeit) - BVerwG U.v. 19.08.2010, 2 C 13.10, B.v. 21.12.2010, 2 B 29.10 -

Anhaltspunkt für eine besondere Vertrauensbeschädigung: **vorsätzliche Straftat, Strafraumen** (nicht konkrete Verurteilung) **bis zu 2 Jahren**, also mittelschweres Strafdelikt, konkreter dienstlicher Bezug nicht erforderlich - BVerwG U.v. 19.08.2010, 2 C 13.10 -

Beispiele: Beleidigung § 185 StGB „bis zu 1 Jahr“
 Diebstahl § 242 StGB „bis zu 5 Jahren“
 Betrug § 263 StGB „bis zu 5 Jahren“
 Körperverletzung § 223 StGB „bis zu 5 Jahren“
 Ausspähen von Daten § 202a StGB „bis zu drei Jahren“
 Hausfriedensbruch § 123 StGB „bis zu 1 Jahr“
 Kinderpornographie § 184b StGB „bis zu 5 Jahren“

Straftat **gegen die Interessen des Dienstherrn** (z.B. Steuerhinterziehung), - VGH BW U.v. 27.01.2011, DL 13 S 2145/10 -

(Fortsetzung materielles Disziplinarrecht)

Struktur: Bemessung einer Disziplinarmaßnahme (§§ 25 ff. LDG)

Leichtes Dienstvergehen		Mittelschweres Dienstvergehen		Schweres Dienstvergehen
Geringfügige Vertrauensbeeinträchtigung	Nicht nur geringfügige Vertrauensbeeinträchtigung	Erhebliche Vertrauens- (erhebliche Ansehensbeeinträchtigung)	Nachhaltige Vertrauensbeeinträchtigung	Endgültiger Vertrauensverlust (Ansehensbeeintr. und Unzumutbarkeit des Fortbestehens eines Versorgungsverh.)
Verweis	Geldbuße	Kürzung der Bezüge (Kürzung des Ruhegehalts)	Zurückstufung	Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (Aberkennung der Ruhegehalts)

(Fortsetzung materielles Disziplinarrecht)

Verweis	Geldbuße	Kürzung der Bezüge (Kürzung des Ruhegehalts)	Zurückstufung	Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (Aberkennung des Ruhegehalts)
	Bestimmter Betrag Maximal: 1 Bruttomonatsgehalt (aus dem Netto)	Anteil der monatl. Bezüge Maximal: 20 % der Bruttobezüge über 3 Jahre i.d.R. Einfacher Dienst: 1/25 Mittlerer Dienst: 1/20 Gehobener/höherer Dienst: 1/10	„Degradierung“ Maximal: Bis zum Eingangsamt der Laufbahngruppe i.d.R. ein oder zwei Ämter (Besoldungsgruppe)	Anmerkung: Kein Ermessen bei „schwerem Dienstvergehen“
Anhaltspunkte bei außerdienstlichen Vergehen (vor Zumessungserwägungen):				
Kein dienstlicher Bezug, Strafraumen bis 1 Jahr	Kein dienstlicher Bezug, Strafraumen bis 1 Jahr	Kein dienstlicher Bezug Strafraumen bis 1 Jahr	Kein dienstlicher Bezug Strafraumen bis 2 Jahre Dienstlicher Bezug: Strafraumen bis 1 Jahr	Dienstlicher Bezug Strafraumen bis zu 2 Jahren

Fall 1:

Gymnasiallehrer G. fehlt in 1 ½ Jahren 7 mal ein bis zehn Tage unentschuldigt, insgesamt haben sich 31 Fehltage angesammelt. Zwischendurch ist er immer wieder von Schulleiter S. ermahnt worden. Selbst nach Einleitung eines Verfahrens auf Verlust der Dienstbezüge und eines Disziplinarverfahrens setzen sich die unentschuldigten Fehltage fort.

Vorsatz, aber Zeit ist noch nicht sehr lange, Entfernung kommt in Betracht, aber nicht im Regelfall, Einzelfallerwägungen

Variante 1: G. fehlt über vier Monate ununterbrochen und ohne jede Entschuldigung, ohne Krankschreibung und ohne nähere Erklärung. Er ist zwischenzeitlich mehrfach vom Schulleiter S. angerufen und angeschrieben worden, kommt aber trotzdem nicht in die Schule.

Vorsatz, längere Fehlzeit, Entfernung im Regelfalle

Variante 2: G. fehlt über sieben Wochen durchgehend unentschuldigt, im Disziplinarverfahren wird festgestellt, dass G. aufgrund einer manisch-depressiven psychischen Erkrankung zeitweilig aber nicht dauernd erheblich in der Schulfähigkeit vermindert war.

Evtl. nur Fahrlässigkeit, Milderungsgründe bei noch nicht allzu langer Fehlzeit, Kürzung der Bezüge

Fall 2:

Schulleiter S. trifft seinen Grundschullehrer G. häufig in stark angetrunkenem Zustand an. Er spricht ihn hierauf an und G. bekennt, dass kaum ein Abend vergeht, an dem er nicht mindestens angetrunken oder betrunken ist. Ansonsten verrichtet G. seinen Dienst, ohne dass es zu Beschwerden kommt.

Keine Disziplinarmaßnahme, evtl. Verpflichtung zur Behandlung, nicht zwingend

Variante 1: Die Alkoholerkrankung bei G. führt immer wieder zu Fehltagen, zum Teil bemerkt auch das Kollegium seine die „Alkoholfahne“, die Qualität des Unterrichts des G. leidet, er versäumt Termine, Konferenzen, hält sich nicht an Absprachen.

Dienstliche Auswirkungen, aber nur kleinere Fehler, Verpflichtung zur Therapie, ggf. Missbilligung wenn nicht.

Variante 2: G. nimmt an einer Alkoholentwöhnungskur teil, die er erfolgreich abschließt, er ist danach über mindestens ¼ Jahr ohne therapeutische Einwirkung „trocken“. Im trauten Kreis seiner „Fußballkumpel“ lässt er sich aber wieder animieren und trinkt mit. Seine Alkoholsucht kommt wieder zum Ausbruch. G. fällt wieder über längere Zeit aus und muss sich erneut einer Therapie unterziehen.

Verschuldeter Rückfall nach erfolgreicher Therapie, ohne Milderungsgründe Regel-Entfernung

Variante 3: Nach der erfolgreichen Alkoholentwöhnungstherapie scheitert die Ehe des G. Das Scheidungsverfahren, der Streit um das gemeinsame Eigenheim und die Kinder werden höchst konfliktreich geführt. G. erkrankt immer wieder aufgrund dieser Belastung und fängt schließlich in einer besonders schlimmen Phase des Streits, in dem es um das Sorgerecht für die Kinder geht, wieder an zu trinken. Er muss erneut in Therapie, auch diese verläuft erfolgreich, die Ärzte prognostizieren, dass G. nun „trocken“ bleibt.

Verschuldeter Rückfall, aber Milderungsgründe (Überwindung einer negativen Lebensphase, die ursächlich für den Rückfall war) Maßnahme unterhalb der Entfernung

Fall 3:

Herr Realschullehrer R. verabredet mit einem „guten“ Freund F, aus der Schweiz Haschisch nach Deutschland einzuführen, F soll es dort weiter veräußern. Insgesamt soll eine Menge von 50 Kilogramm importiert werden, die in 20 Teilen nach Deutschland gebracht werden sollen. R. übernimmt den Transport mit seinem Wagen. Er konsumiert zusätzlich auch selbst Cannabis, den er an einer versteckten Stelle in seinem Garten anbaut.

Außerdienstliche Straftat ohne unmittelbaren dienstlichen Bezug, unerlaubte Einfuhr von Betäubungsmitteln einer nicht nur geringen Menge, mind. 2 Jahre Freiheitsstrafe, daher Regelentfernung.

Variante 1: R. ist im fortgeschrittenen Alter. Er konsumiert Amphetamine in geringen Mengen. Im Disziplinarverfahren stellt sich heraus, dass der Beamte in die „Drogenszene“ als Konsument geschlittert ist, weil ihn die Pflegebedürftigkeit seiner Schwester in eine schwere Lebenskrise gestürzt hat. Bei einem Klinikaufenthalt wird festgestellt, dass er an einer Depression leidet, die ursächlich für seine „Taten“ war.

Besitz von Betäubungsmitteln in geringen Mengen, Handeltreiben fraglich, Milderungsgrund: Überwindung einer negative Lebensphase ? Keine Regelentfernung, allgemeine Milderungsgründe (Provokation durch verdeckte Ermittler, psychische Erkrankung war kausal), Gehaltskürzung für 3 Jahre

Fall 4:

Der Sonderschullehrer S. hat verschiedenen seiner Kolleginnen an der Sonderschule Geld aus ihren Handtaschen gestohlen (jeweils Beträge zwischen 10,00 € und 20,00 € insgesamt 200,00 €). Als er entdeckt wird, beruft er sich darauf, unter psychischen Problemen zu leiden, zum einen habe er erhebliche Probleme im Umgang mit (selbstbewussten) Frauen/Kolleginnen, was ihn zu den Taten bewegen habe. Das seien die Gründe, weswegen er gestohlen habe.

Regelentfernung

Variante 1: Im Strafverfahren ist S. wegen Diebstahls vom Amtsgericht zu einer nur sehr milden Geldstrafe verurteilt worden, weil das Amtsgericht ihn als vermindert schuldfähig angesehen hat. Seine Mutter leide schon seit Monaten an einer schweren Krebserkrankung, er fühle sich dadurch psychisch schwer belastet (psychische Beeinträchtigung zum Zeitpunkt der Begehung der Taten).

Ggf. Maßnahme unterhalb der Entfernung da Milderungsgrund „erheblich verminderte Schuldfähigkeit“ möglich, keine Bindung an das Urteil des Strafgerichts

Variante 2: Der gestohlene Betrag beläuft sich auf insgesamt nur 50,00 €

Maßnahme unterhalb der Entfernung da Milderungsgrund geringwertiges Zugriffsobjekt

Variante 3: S. stiehlt 100,00 € weil eine Kollegin den Geldschein unbedacht an ihrem Platz im Lehrerzimmer offen hat liegen lassen und er der Verführung erlegen ist, als er einmal über fünf Minuten alleine im Lehrerzimmer war. Ansonsten ist er völlig unbescholten und ein sehr leistungsfähiger und charaktervoller Lehrer.

Maßnahme unterhalb der Entfernung, Milderungsgrund persönlichkeitsfremde Ausnahmetat (Verführungssituation)

Variante 4: S. stiehlt 100,00 € der Kollegin aus der verschlossenen Handtasche. Einige Tage nach Entdeckung der Tat, die Polizei hat bereits die Ermittlungen aufgenommen, spricht S. seinen Schulleiter eines Morgens im Büro an und offenbart seine Tat, obwohl bislang kein Verdacht auf ihn gefallen war.

Maßnahme unterhalb der Entfernung, Milderungsgrund freiwillige Offenbarung vor Entdeckung der Tat (noch kein Verdacht auf S)

Variante 5: S. leidet an Kleptomanie. Sie stiehlt außerdienstlich in Supermärkten immer wieder geringwertige Sachen (Zeitungen, Lebensmittel usw.). Sie wird deshalb wiederholt strafgerichtlich verurteilt (Geldstrafen bis zuletzt 900,- €).

Maßnahme unterhalb Regelentfernung, Milderungsgrund Überwindung einer negativen Lebensphase ? Weitere allg. Milderungsgründe?

Fall 5:

Nach zehn Jahren offenbart der Schüler S. gegenüber dem Schulleiter G., dass Lehrer L., der ihn damals in seinem Leistungsfach Mathematik unterrichtet hat, in dem er große Schwächen hatte, mehrere Male Klausurnoten „aufgebessert“ hat und ihm im mündlichen Abitur, dadurch, dass er ihm die Aufgaben zukommen ließ, über das Abitur geholfen habe. Dafür habe er dem L. insgesamt 3.000,00 € in bar als „Anerkennung“ bezahlt. Im Disziplinarverfahren macht L. geltend, dass man ihn nach so langer Zeit, 10 Jahren, nicht mehr disziplinarrechtlich belangen könne.

Innerdienstliche Straftat, Regelentfernung

Variante 1: L. macht im Disziplinarverfahren geltend, dass er sich auf das Angebot des S. vor 10 Jahren deshalb eingelassen habe, weil er damals dringend Bargeld benötigte, er sei einem Anlage-Betrüger erlegen, er habe sich beim Kauf einer „Schrott-Immobilie“ verspekuliert, sein ganzes Geld sei weg gewesen, die Banken hätten gegen ihn den „letzten Pfennig“ gepfändet gehabt, eine Umschuldung sei nicht schnell genug möglich gewesen, er habe den Unterhalt für seine Frau und seine beiden Kinder, die studierten, aufrechterhalten müssen.

Keine Regelentfernung, Milderung existenzielle, unverschuldete wirtschaftliche Notlage, die ursächlich für das Verhalten war

Fall 6

Der unbescholtene Hauptschullehrer H. ist an einer „Brennpunktschule“ tätig. Seit Jahren kommt es vor allem in der großen Pause, immer wieder zu verbalen aber auch körperlichen Auseinandersetzungen unter den Schülern. Unflätige Beleidigungen und Provokationen gegenüber den die Aufsicht führenden Lehrerinnen und Lehrern sind an der Tagesordnung. Als einmal H., die Pausenaufsicht führt, ermahnt er einen einschlägig - aber nicht namentlich - ihm bekannten Schüler S mehrfach, im Pausenbereich zu bleiben. Seine Aufforderung wird von dem S und einem Freund bewusst missachtet und er bekommt sogar den „Stinkefinger“ gezeigt. Daraufhin „nimmt“ der L. die zwei „Täter“ für den Rest der großen Pause (10 min) „fest“. Danach veranlasst er, dass für schulische Maßnahmen die Identität festgestellt wird.

Kurzfristige Freiheitsberaubung, Geldbuße im Bereich mehrere hundert Euro

Variante 1: Aufgrund des gegen den Hauptschullehrer H. ausgeübten massiven öffentlichen Drucks an der Schule (Lehrer, Schüler, Kollegen) erkrankt dieser schwer und muss vorzeitig in den Ruhestand versetzt werden, bevor das Disziplinarverfahren gegen ihn abgeschlossen wird.

Gegen einen Beamten im Ruhestand ist keine Geldbuße als Disziplinarmaßnahme vorgesehen (nur Kürzung des Ruhegehaltes oder Aberkennung des Ruhegehaltes), damit Einstellung oder Nichteröffnung des Verfahrens

Fall 7:

Realschullehrer R. hat schwere Disziplinprobleme in einer schwierigen 8. Klasse. Immer wieder hat er Auseinandersetzungen mit den Schülern. Als einer der frechsten Schüler (entgegen seiner Anordnung) vor dem Ende der großen Pause an ihm vorbei in das Klassenzimmer drängen will, stößt er diesen zunächst heftig weg, rennt ihm, nachdem der Schüler wegläuft, hinterher, fasst ihn von hinten mit einer Hand am Jackenkragen so, dass der Schüler an der Treppe des Schulhauses stürzt.

In einem zweiten Fall verliert er die Nerven, als in der betreffenden 8. Klasse (trotz seiner ausdrücklichen Anordnung) alle Schüler ihre Taschen in das Klassenzimmer gebracht hatten, er wirft alle Schultaschen aus dem ersten Stock des Schulgebäudes in den Schnee.

Als in einem weiteren Fall eine besonders schwache Schülerin bei seiner Pausenaufsicht (entgegen seiner Anweisung) auf den Pausenhof hinausdrängt, schlägt er dieser ein Buch auf den Kopf.

Als bei seiner Pausenaufsicht an einem anderen Tag ein Schüler (entgegen seiner Aufforderung) nicht das Zigarettenrauchen auf dem Schulhof einstellt, stößt er diesen versehentlich mit einem Fuß gegen das Kinn, als er versucht hat, dem Schüler mit dem Fuß die Zigarette aus der Hand zu schlagen.

Im Strafverfahren wird er vom Amtsgericht zu einer Gesamtgeldstrafe von 60 Tagessätzen zu 60,00 DM verurteilt.

Geldbuße DM 500,- (Altfall, heute wohl mind. halbes Brutto Monatsgehalt)

Variante 1: Das Verhalten des R. setzt sich trotz Disziplinarverfügung fort. Er praktiziert entwürdigende Strafen im Unterricht (Strammstehenlassen auf dem Tisch, in die Ecke stellen mit dem Gesicht zur Wand, Hinausstellen von Schülern aus der Klasse durch das Fenster anstatt durch die Türe, anzügliche Fragen vor dem Gang eines Schülers zur Toilette, Hindern eines verletzten Schülers, sich Blut von den Händen abzuwaschen, schwere Beleidigungen und Bedrohungen von Schülern sind an der Tagesordnung).

Wiederholungsfall, mildernd: schwierige dienstliche Umstände, keine Kenntnisse über Gesundheitszustand des R, Rückstufung war nicht möglich da Beamter im Eingangsamt, deshalb Gehaltskürzung im oberen Bereich