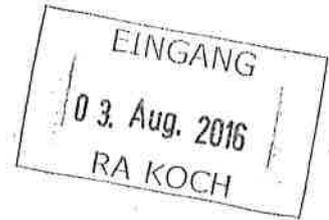


# VERWALTUNGSGERICHT GÖTTINGEN



1 A 263/14

## IM NAMEN DES VOLKES

### URTEIL

In der Verwaltungsrechtssache

des [REDACTED]  
[REDACTED]

Klägers,

Proz.-Bev.:

Rechtsanwälte Koch und andere,  
Hohenzollernstraße 25, 30161 Hannover, [REDACTED]

g e g e n

die Bundesrepublik Deutschland, [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Beklagte,

Proz.-Bev.:

Disziplinarbevollmächtigten [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]



Streitgegenstand: Recht der Bundesbeamten (Missbilligung)

hat das Verwaltungsgericht Göttingen - 1. Kammer - ohne mündliche Verhandlung am  
27. Juli 2016 durch die Richterin am Verwaltungsgericht [REDACTED] als Vorsitzende,

den Richter am Verwaltungsgericht [REDACTED] die Richterin [REDACTED] sowie die ehrenamtlichen Richter [REDACTED] und [REDACTED] für Recht erkannt:

Der Bescheid der Beklagten vom 31.07.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.11.2014 wird aufgehoben.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Beklagte kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung in Höhe der vollstreckbaren Kosten abwenden, wenn der Kläger nicht vor der Vollstreckung Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

### Tatbestand

Der [REDACTED] geborene Kläger wendet sich gegen eine dienstliche Missbilligung.

Er steht als Postdirektor (A 15) im Dienst der Beklagten und ist bei der Deutschen Telekom AG beschäftigt. Seit August 2010 war ihm im Unternehmen Telekom Deutschland GmbH, Zentrum [REDACTED] in [REDACTED] eine Tätigkeit als Senior Experte bzw. Senior Referent Geschäftsstrategie und Stab zugewiesen. Mit Wirkung vom 31.03.2014 wurde die Zuweisung zurückgezogen und dem Kläger mit Schreiben vom 23.07.2014 mitgeteilt, dass für ihn amtsangemessene Beschäftigungsmöglichkeiten geprüft würden. Eine neue Zuweisung erhielt der Kläger bis heute nicht. Das damalige Zentrum [REDACTED] ist inzwischen in der Telekom Deutschland GmbH aufgegangen.

Die Deutsche Telekom AG bedient sich sog. „HR-Business Partner“: Dem Tochterunternehmen Telekom Deutschland GmbH steht eine mehrköpfige Geschäftsführung vor. Einer der Geschäftsführer ist für Personalangelegenheiten (Human Resources - HR) zuständig und bedient sich dafür mehrerer Bereiche und Abteilungen. Einen Bereich bilden die sogenannten HR-Business Partner. Zuständiger HR-Business Partner für das Zentrum [REDACTED] war damals Herr [REDACTED]. Unstreitig war er nicht (Dienst- oder Fach)Vorgesetzter des Klägers. Fachvorgesetzter des Klägers war Herr [REDACTED], der „Leiter Business Strategy“ des Zentrums [REDACTED].

Im Dezember 2013 begehrte der Kläger eine Datensicherung der auf seinem Rechner gespeicherten Daten. Er forderte seinen Fachvorgesetzten und zugleich Kostenstellenverantwortlichen mit E-Mail vom 12.12.2013 auf, dies zeitnah zu veranlassen. Darauf meldete sich der HR-Business Partner und wies ihn mit E-Mail vom selben Tag darauf hin, dass die Datensicherung bei der Umstellung auf Windows 7 von jedem Mitarbeiter selbst durchzuführen sei. Im Rahmen der sich entwickelnden elektronischen Kommunikation kündigte der Kläger am 18.12.2013, 14.34 Uhr, schließlich an, er werde den Vorgang eskalieren, wenn er bis zum nächsten Morgen keine schriftliche Antwort erhal-



disziplinalgesetzes anzuwenden. An der insoweit erforderlichen Einleitungsverfügung fehle es jedoch. Weiterhin habe er - der Kläger - keine missbilligenswerte Pflichtverletzung begangen, denn es sei nicht ersichtlich, woraus sich eine Weisungsbefugnis des HR-Business Partners ihm gegenüber ergebe. Schließlich habe er davon ausgehen dürfen, dass sich die Angelegenheit nach einer E-Mail des Herrn [REDACTED] vom 18.12.2013, 19:35 Uhr, erledigt habe, in der dieser ihm ein entspanntes Weihnachtsfest gewünscht habe.

Der Kläger beantragt,

den Bescheid der Beklagten vom 31.07.2014 in der Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.11.2014 aufzuheben.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie trägt vor, die Missbilligung sei durch den Vorstand der Deutschen Telekom AG ausgesprochen worden. Der Disziplinarbevollmächtigte [REDACTED] sei nach den (mit Schriftsätzen vom 07.07.2016 vorgelegten) internen Regelungen über die Organisation und Geschäftsverteilung damit betraut, alle Verfahren des Disziplinarrechts und Verfahren unterhalb der Schwelle des Disziplinarrechts - d.h. Missbilligungsverfahren - einschließlich der damit verbundenen Prozessvertretung eigenverantwortlich für den Vorstand durchzuführen. Der Disziplinarbereich ([REDACTED], [REDACTED]), zu dem der Disziplinarbevollmächtigte gehöre, sei organisatorisch der Abteilung [REDACTED] direkt unterstellt. Diese Abteilung sei Teil des Betriebs [REDACTED].

Ferner sei die Telekom Deutschland GmbH befugt gewesen, dem Kläger Anordnungen zu erteilen (§ 4 Abs. 4 Satz 7 PostPersRG a.F.). Herr [REDACTED] sei als zuständiger HR-Business Partner nach der Geschäftsverteilung und Organisation der Telekom Deutschland GmbH ermächtigt gewesen, dem Kläger die Weisung zu erteilen. Dessen unkollegiales und unkooperatives Verhalten sei dem Betriebsfrieden nicht dienlich und missbilligungswürdig gewesen.

Die Beteiligten haben übereinstimmend auf die Durchführung einer mündlichen Verhandlung verzichtet.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sachverhalts und des Vorbringens der Beteiligten wird auf die Gerichtsakte und die vom Gericht beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten (Beilagen A-C) Bezug genommen.

## Entscheidungsgründe

Das Gericht entscheidet mit Einverständnis der Beteiligten ohne Durchführung einer mündlichen Verhandlung (§ 101 Abs. 2 VwGO).

Die Klage hat Erfolg. Sie ist als Anfechtungsklage zulässig (I.) und begründet (II.).

I. Bei der streitgegenständlichen Missbilligung handelt es sich um eine qualifizierte Missbilligung, die als Verwaltungsakt im Sinne von § 35 Satz 1 VwVfG mit der Anfechtungsklage gemäß § 42 Abs. 1 VwGO angegriffen werden kann.

Eine qualifizierte Missbilligung liegt dann vor, wenn sie den Vorwurf einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung, also eines Dienstvergehens, enthält. Abzugrenzen ist sie von einer nur ermahnenen, behrenden oder hinweisenden einfachen Missbilligung, die die Voraussetzungen eines Verwaltungsakts nicht erfüllt (Nds. OVG, Urteil vom 22.01.2013 – 5 LB.227/11 –, NVwZ-RR 2013, 652 = juris, Rn. 47 m.w.N.; Gansen, in: Disziplinarrecht in Bund und Ländern, Stand November 2015, § 6 Rn. 9a). Ein ausdrücklicher Schuldvorwurf wurde dem Kläger zwar weder in dem angegriffenen Bescheid noch in dem Widerspruchsbescheid gemacht. Aus den dortigen Sachverhalts-schilderungen ergibt sich jedoch, dass die Beklagte davon ausging, der Kläger habe seine Dienstpflicht, Anordnungen der Vorgesetzten auszuführen, schuldhaft verletzt.

II. Der Bescheid der Beklagten vom 31.07.2014 Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 13.11.2014 ist rechtswidrig und verletzt den Kläger in seinen Rechten (vgl. § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO).

1. Eine Rechtsgrundlage zum Erlass von Missbilligungen findet sich zwar weder im Bundesbeamtengesetz (BBG) noch im Bundesdisziplinargesetz (BDG). § 6 Satz 2 BDG bestimmt lediglich, dass missbilligende Äußerungen (Zurechtweisungen, Ermahnungen oder Rügen), die - wie hier - nicht ausdrücklich als Verweis bezeichnet werden, keine Disziplinarmaßnahmen sind.

Die Ermächtigung, ein dienstliches Verhalten eines Beamten zu missbilligen, ergibt sich jedoch aus der dem Dienstherrn im Rahmen des beamtenrechtlichen Über- und Unterordnungsverhältnisses zustehenden Leitungs-, Aufsichts- und Weisungsbefugnis. Der Dienstherr ist aufgrund dieser Befugnis berechtigt und nach den Umständen des Einzelfalls sogar verpflichtet, auf die reibungslose und fehlerfreie Erledigung der Dienstgeschäfte hinzuwirken und erforderlichenfalls kritisch-missbilligend gegen unterstellte Beamte einzuschreiten. Der betreffende Beamte muss eine rechtmäßige missbilligende Äußerung infolge der ihm aufgrund des Beamtenverhältnisses obliegenden Treue- und Folgepflicht (Art. 33 Abs. 5 GG, §§ 4, 62 BBG) hinnehmen (Nds. OVG, a.a.O., Rn. 49 f. m.w.N.; Bayerischer VGH, Beschluss vom 27.01.2015 – 6 ZB 14.2121 –, juris, Rn. 5 m.w.N.; Gansen, a.a.O., § 6 Rn. 9, 9b). Auch wenn eine Missbilligung ein

Mittel darstellt, das im weiteren Sinn auch der Disziplinierung dient, steht sie zu Disziplinarmaßnahmen in einem alternativen Verhältnis und ist zu ihnen wesensverschieden (Nds. OVG, a.a.O.; BVerwG, Urteil vom 18.09.2008 – 2 C 126.07 –, BVerwGE 132, 40 = juris, Rn. 6; Weiß, in: Fürst, GKÖD, Disziplinarrecht des Bundes und der Länder, Stand Mai 2016, M § 6 Rn. 31).

2. Die missbilligende Äußerung ist materiell rechtswidrig, weil der Kläger kein Dienstvergehen begangen hat.

Die im Ermessen der zuständigen Stelle stehende Aussprache einer qualifizierten Missbilligung setzt tatbestandlich die Begehung eines Dienstvergehens voraus. An einer solchen schuldhaften Verletzung der dem Beamten obliegenden Pflichten (§ 77 Abs. 1 Satz 1 BBG) fehlt es hier. In Betracht kommt allein ein Verstoß gegen die Befolgungspflicht nach § 2 Abs. 3 Satz 2 Postpersonalrechtsgesetz (PostPersRG) in der hier maßgeblichen Fassung vom 05.02.2009 (a.F.) i.V.m. § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG. Nach Auffassung der Kammer liegt bereits keine objektive Dienstpflichtverletzung vor (a); jedenfalls fehlt es am Verschulden des Klägers (b).

Gemäß § 2 Abs. 3 Satz 2 PostPersRG a.F. (jetzt: Abs. 2 Satz 2) finden auf die im Dienst der Deutschen Telekom AG stehenden Beamten die für Bundesbeamte allgemein geltenden Vorschriften Anwendung, soweit gesetzlich nichts anderes bestimmt ist. Nach § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG sind Beamte verpflichtet, dienstliche Anordnungen ihrer Vorgesetzten auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. Vorgesetzter ist nach § 3 Abs. 3 BBG, wer dienstliche Anordnungen erteilen darf. Für Beamte, denen gemäß § 4 Abs. 4 PostPersRG eine Tätigkeit in einem Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG zugewiesen ist - wie dem Kläger bei der Telekom Deutschland GmbH -, bestimmt § 4 Abs. 4 Satz 7 PostPersRG in der hier maßgeblichen im Dezember 2013 geltenden Fassung vom 21.11.2012 (a.F.; jetzt: Satz 8), dass das Unternehmen zur Erteilung von Anordnungen befugt ist, soweit die Tätigkeit im Unternehmen es erfordert.

a) Der Kläger war nicht verpflichtet, der Weisung des HR-Business Partners Herrn █████ nachzukommen.

Die Folgepflicht des Beamten nach § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG bezieht sich nur auf dienstliche Anordnungen und allgemeine Richtlinien seines Vorgesetzten. Der HR-Business Partner war jedoch unstreitig weder Dienst- noch Fachvorgesetzter des Klägers.

Aus § 4 Abs. 4 Satz 7 PostPersRG a.F. ergibt sich keine Pflicht der bei der Telekom Deutschland GmbH beschäftigten Beamten, die Anordnungen von HR-Business Partnern, die nicht zugleich ihre Vorgesetzten sind, zu befolgen. Der Bestimmung lässt sich lediglich entnehmen, dass auch in einem Tochterunternehmen der Deutschen Telekom AG - hier die Telekom Deutschland GmbH - (Fach)Vorgesetzte existieren, die gegenüber den ihnen unterstellten Beamten weisungsbefugt sind. Die Regelung beinhaltet

hingegen keine Abweichung von der allgemeinen beamtenrechtlichen Regelung in § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG.

Wenn der Gesetzgeber eine solche Abweichung beabsichtigt hätte, hat er sie jedenfalls nicht mit der erforderlichen Klarheit zum Ausdruck gebracht. Denn das weisungsrechtliche Regelungsgefüge muss so klar und bestimmt sein, dass der Beamte erkennen kann, welche und wessen Anordnungen er zu befolgen hat (BVerwG, Urteil vom 27.11.2014 – 2 C 24.13 –, BVerwGE 150, 366 = juris, Rn. 32). Aus § 4 Abs. 4 Satz 7 PostPersRG a.F. ergibt sich nicht, dass die Beamten auch den Weisungen von anderen Personen als ihren (Dienst- oder Fach)Vorgesetzten Folge zu leisten hätten.

Die Beklagte versucht hier, neben der Weisungsbefugnis von Vorgesetzten eine mit einer Folgepflicht verbundene Weisungsbefugnis von HR-Business Partnern zu konstruieren. Dies widerspricht jedoch den beamtenrechtlichen Regelungen, in denen sich die Vorgesetzteneigenschaft und die Weisungsbefugnis gegenseitig bedingen.

Im Übrigen ergibt sich nicht einmal aus dem von der Beklagten mit Schriftsatz vom 07.07.2016 vorgelegten - erst ab dem 01.02.2016 geltenden - „OrgProfil“ hinreichend deutlich, dass die HR-Business Partner zur Erteilung von Weisungen nach § 4 Abs. 4 Satz 7 PostPersRG a.F. befugt wären. Dort heißt es, der HR-Business Partner stelle gegenüber den Führungskräften der betreuten Einheiten die umfassende Beratungsfunktion für alle HR-Themen sicher und vertrete in diesen Einheiten die HR-Interessen aktiv. Zu seinen Kernaufgaben gehörten die Verantwortung des HR-Beitrags zur Erreichung der jeweiligen funktionalen Geschäftsziele sowie die Umsetzung von HR-Produkten und -Prozessen in den betreuten Einheiten. Diesen Formulierungen vermag die Kammer eine Weisungsbefugnis des HR-Business Partners gegenüber den jeweiligen Beamten nicht mit der erforderlichen Eindeutigkeit zu entnehmen.

b) Selbst wenn man entgegen den vorstehenden Ausführungen eine Dienstpflichtverletzung annehmen würde, fehlt es nach Überzeugung der Kammer jedenfalls an deren Schuldhaftigkeit.

Angesichts der eindeutigen Regelung in § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG und der Information, dass der HR-Business Partner nicht sein Vorgesetzter sei, ist dem Kläger bezüglich der Nichtbefolgung von dessen Weisung keine Verletzung der im Verkehr erforderlichen Sorgfalt vorzuwerfen. Wenn der Kläger (objektiv) zur Befolgung der Weisung des HR-Business Partners verpflichtet gewesen wäre, hätte er dies zumindest (subjektiv) nicht wissen müssen.

3. Da die Missbilligung bereits aus vorstehenden Gründen rechtswidrig ist, kann dahinstehen, ob sie von der sachlich zuständigen Stelle ausgesprochen wurde oder nicht.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

### Rechtsmittelbelehrung

Beglaubigt  
Göttingen, 01.08.2016

  
Justizhauptsekretär  
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle



vi  
G

VER  
GÖTT