



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

8 K 752/23

Im Namen des Volkes

### Urteil

In der Disziplinarsache

[REDACTED]

– Klägerin –

g e g e n

[REDACTED]

– Beklagte –

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 8. Kammer - durch die Vorsitzende Richterin am Verwaltungsgericht Korrell, die Richterin am Verwaltungsgericht Siemers und den Richter Dr. Danne sowie die ehrenamtlichen Richter Döpke und Müller aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 16. Oktober 2024 für Recht erkannt:

**Die Beklagte wird aus dem Beamtenverhältnis entfernt.**

**Die Kosten des Verfahrens trägt die Beklagte.**

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

## Tatbestand

Die Klägerin begehrt im Wege der Disziplinarlage, auf die erforderliche Maßnahme zu erkennen. Der Beklagten werden unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst sowie Verstöße gegen die Weisungspflicht vorgeworfen.

Die 1977 in Stolzenau geborene Beklagte ist verheiratet und Mutter von drei [REDACTED] [REDACTED] vorehelich geborenen Kindern. Sie trat zum 01.10.2000 als Zollamtsanwärterin in das Beamtenverhältnis auf Widerruf ein und wurde im Anschluss als Zollobewachmeisterin z.A. in das Beamtenverhältnis auf Probe zum 01.04.2004 übernommen. Mit Wirkung vom 22.03.2004 wurde ihr die Eigenschaft einer Beamtin auf Lebenszeit verliehen. Mit Wirkung zum 01.11.2012 wurde sie zur Zollhauptwachmeisterin und mit Wirkung zum 01.11.2016 zur Ersten Zollhauptwachmeisterin ernannt. Inhaltlich war sie als Mitarbeiterin beim Zollamt [REDACTED] eingesetzt, dort zunächst im Tordienst (Abfertigung), hiernach in der zentralen Belegsammlung des Zollamts [REDACTED], dort ausschließlich im Tagesdienst. Ihre Aufgabe bestand dort in Sortier- und Ablagearbeiten von Papierbelegen. Hintergrund des Tätigkeitswechsels war eine vermeintlich auf den Schichtdienst zurückzuführende gesundheitliche Beeinträchtigung. Ausweislich eines amtsärztlichen Gutachtens vom 15.12.2020 leidet die Beklagte unter einer orthopädischen Grunderkrankung mit Schmerzen im Bereich der Wirbelsäule aufgrund der Bürotätigkeit. Die letzte Beurteilung der Beklagten zum Beurteilungstichtag 31.03.2021 lautete auf das Gesamturteil „Stets erwartungsgemäß (7 Punkte)“. Sie ist bisher disziplinarisch nicht in Erscheinung getreten.

Nach einer Reihe von (Kurzzeit-)Krankmeldungen wurde die Beklagte erstmals mit Schreiben vom 26.02.2018 zur Vorlage eines Attestes für den Zeitraum vom 08.01.2018 bis 18.01.2018 aufgefordert, weil sie dieses nicht unverzüglich vorgelegt hatte. Atteste für den Zeitraum vom 08.01.2018 bis 19.01.2018 gingen am 26.03.2018 ein. Mit Schreiben vom 04.04.2018 wurde die Beklagte ausdrücklich auf die Verpflichtung, eine Dienstunfähigkeit von mehr als drei Tagen durch Vorlage von Attesten nachzuweisen, hingewiesen. Für einen Erkrankungszeitraum vom 28.10.2019 bis 31.10.2019 sowie 04.11.2019 bis 02.12.2019 legte die Beklagte Atteste erst nach einem Aufforderungsschreiben vom 02.12.2019 am 13.12.2019 und 17.12.2019 vor. Eine weitere Krankmeldung erfolgte sodann bis einschließlich 10.01.2020. Mit Schreiben vom 15.01.2020 wurde sie aufgefordert, Atteste ab dem 16.12.2019 vorzulegen. Diese legte sie am 17.02.2020 vor. Für den Zeitraum vom 10.03.2020 bis 07.05.2020 wurde die Beklagte mit Schreiben vom 24.04.2020 zur Vorlage entsprechender Atteste aufgefordert. Solche betreffend die Zeiträume vom 18.03.2020 bis 15.05.2020 und vom 05.06.2020 bis

03.07.2020 gingen am 23.06.2020 ein. Es fehlten Atteste für die Zeiträume vom 10.03.2020 bis 17.03.2020 und vom 16.05.2020 bis 04.06.2020. Die Beklagte wurde mit Schreiben vom 29.06.2020 zur Nachreichung aufgefordert. Mit Schreiben vom 14.07.2020 wurde die Beklagte durch ihren Dienstherrn gerügt und erneut zur Attestvorlage aufgefordert. Die Atteste gingen am 10.08.2020 ein. Mit Schreiben vom 23.10.2020 wurde sie zur Vorlage von Attesten ab dem 04.09.2020 aufgefordert. Die Beklagte reichte sodann Atteste für den 07.09.2020 bis 30.10.2020 und vom 09.11.2020 bis 13.12.2020 am 09.12.2020 ein. Es fehlten sodann Nachweise für den Erkrankungszeitraumzeitraum vom 02.11.2020 bis 08.11.2020. Auf eine weitere schriftliche Aufforderung vom 22.12.2020 reichte die Beklagte indes keine Atteste für diesen Zeitraum nach.

Nach Erstellung eines amtsärztlichen Gutachtens vom 15.12.2020 sollte die Beklagte stufenweise wiedereingegliedert werden, diese sollte Mitte Januar 2021 beginnen. Mit Schreiben vom 18.02.2021 wurde die Beklagte zur Vorlage eines Wiedereingliederungsplans oder einer ärztlichen Bescheinigung, falls eine solche nicht möglich sein sollte, aufgefordert. Dieser Aufforderung kam die Beklagte nicht nach. Seit dem 14.12.2020 hatte die Beklagte zudem keine Atteste mehr übersandt. Mit Schreiben vom 11.03.2021 wurde sie zur Nachreichung von Attesten für den Zeitraum vom 02.11.2020 bis 08.11.2020 und ab dem 14.12.2020 aufgefordert unter Hinweis auf etwaige Dienstverstöße, sollte sie dieser Aufforderung nicht nachkommen. Die Beklagte äußerte sich nicht.

Am 01.06.2021 leitete die die Leiterin des Hauptzollamts [REDACTED] ein Disziplinarverfahren wegen des Verdachts eines Dienstvergehens ein und beauftragte die ständige Ermittlungsführerin bei der Generalzolldirektion, Zolloberamtsrätin [REDACTED], mit der Durchführung der disziplinarischen Ermittlungen. Die Beklagte sei hinreichend verdächtig, ihre Pflicht zur unverzüglichen Vorlage von ärztlichen Attesten und ihre Folgepflicht, §§ 96 Abs. 1 S. 2, 62 Abs. 1 S. 2 BBG i. V. m. § 14 Abs. 2 Geschäftsordnung der örtlichen Behörden der Zollverwaltung (GOöB), Stand 25.02.2019 bzw. § 13 Abs. 2 GOöB, Stand 01.09.2010, schuldhaft verletzt zu haben, indem sie im Zeitraum vom 08.01.2018 bis 13.12.2020 wiederholt ärztliche Atteste zum Nachweis ihrer Erkrankung nicht unverzüglich, sondern jeweils verspätet und für die Zeiträume 02.11. – 08.11.2020 sowie seit dem 14.12.2020 gar nicht vorgelegt habe. Außerdem sei sie der Aufforderung vom 18.02.2021, einen Wiedereingliederungsplan bzw. eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, nicht nachgekommen. Der 1. Ermittlungsbericht vom 03.08.2021 wurde der Beklagten am 18.08.2021 zugestellt, eine Stellungnahme erfolgte nicht.

Mit Schreiben vom 12.03.2021 wurde eine amtsärztliche Untersuchung der Beklagten durch ihren Dienstherrn angeordnet. Ein Termin wurde auf den 13.07.2021 festgesetzt. Die Beklagte sagte diesen ab. Mit Schreiben vom 12.08.2021 wurde die Beklagte aufgefordert, einen weiteren Termin zur amtsärztlichen Untersuchung am 30.08.2021 wahrzunehmen. Dieses Schreiben ging der Beklagten am 14.08.2021 zu. Das Gesundheitsamt [REDACTED] teilte am 01.09.2021 mit, dass die Beklagte den Termin unentschuldigt nicht wahrgenommen habe.

Mit Vermerk vom 11.10.2021 wurde das Disziplinarverfahren ausgedehnt. Diese Ausdehnung ging der Beklagten am 14.10.2021 zu. Die Beklagte sei hinreichend verdächtig, ihre Mitwirkungspflicht gemäß § 44 Abs. 6 BBG sowie ihre Folgepflicht gemäß § 62 Abs. 1 S. 2 BBG schuldhaft verletzt und damit ein innerdienstliches Dienstvergehen im Sinne des § 77 BBG begangen zu haben, indem sie sich entgegen der Weisung ihrer Dienstvorgesetzten nicht habe amtsärztlich untersuchen lassen. Der 2. Ermittlungsbericht vom 02.02.2022 wurde der Beklagten am 05.03.2022 zugestellt, eine Stellungnahme unterblieb.

Mit Vermerk vom 24.03.2022 wurde das Disziplinarverfahren erneut ausgedehnt und gleichzeitig, aufgrund eines laufenden Verfahrens zur Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge, ausgesetzt. Die Ausdehnungs- und Aussetzungsverfügung vom 24.03.2022 wurde der Beklagten am 31.03.2022 zugestellt. Die Beklagte sei hinreichend verdächtig, ihre Pflicht gemäß § 96 Abs. 1 S. 1 BBG, dem Dienst nicht ohne Genehmigung ihrer Dienstvorgesetzten fernzubleiben, schuldhaft verletzt und damit ein innerdienstliches Dienstvergehen im Sinne des § 77 BBG begangen zu haben, indem sie dem Dienst unentschuldigt ferngeblieben sei.

Mit Schreiben vom 15.02.2022 wurde die Pflicht der Beklagten zum Nachweis einer Dienstunfähigkeit durch amtsärztliche Bescheinigungen angeordnet. Mit Schreiben vom 17.03.2022 wurde die Beklagte im Verlustfeststellungsverfahren angehört, dieses ging ihr am 19.03.2022 zu. Mit Bescheid vom 08.04.2022 wurde festgestellt, dass die Beklagte dem Dienst seit dem 11.08.2021 bis auf Weiteres unentschuldigt ferngeblieben sei und sie für die Zeit des Fernbleibens kraft Gesetzes ihre Dienstbezüge verloren habe. Der Bescheid erwuchs in Bestandskraft. Mit Verfügung vom 20.05.2022 wurde das Disziplinarverfahren fortgesetzt, diese wurde der Beklagten am 28.05.2022 zugestellt.

Mit Untersuchungsanordnung vom 16.02.2022 sowie Schreiben vom 10.05.2022 wurde die Beklagte aufgefordert, einen weiteren Termin zur amtsärztlichen Untersuchung am 07.06.2022 wahrzunehmen. Mit Schreiben vom 09.05.2022 wurde die Verpflichtung,

amtsärztliche Atteste vorzulegen, bis zum 31.08.2022 verlängert. Mit E-Mail vom 15.06.2022 teilte das Gesundheitsamt [REDACTED] dem Dienstherrn mit, dass die Beklagte den Termin nicht wahrgenommen habe; sie habe angegeben, die Einladung nicht erhalten zu haben. Mit E-Mail vom 12.07.2022 teilte das Gesundheitsamt [REDACTED] mit, dass die Beklagte einen weiteren Termin am 04.07.2022 wegen Krankheit abgesagt habe.

Mit Vermerk vom 12.07.2022 wurde das Disziplinarverfahren erneut ausgedehnt, dies der Beklagten am 14.07.2022 zugestellt. Die Beklagte sei hinreichend verdächtig, ihre Mitwirkungspflicht gemäß § 44 Abs. 6 BBG sowie ihre Folgepflicht gemäß § 62 Abs. 1 S. 2 BBG schuldhaft verletzt und damit ein innerdienstliches Dienstvergehen im Sinne des § 77 BBG begangen zu haben, indem sie der Weisung ihrer Dienstvorgesetzten, sich zur Beurteilung ihrer Dienstfähigkeit amtsärztlich untersuchen zu lassen, nicht nachgekommen sei.

Mit Schreiben vom 15.08.2022 wurde die amtsärztliche Attestpflicht bis zum 30.11.2022 verlängert. Der 3. Ermittlungsbericht (Abschlussbericht) vom 26.10.2022 wurde der Beklagten am 11.11.2022 zugestellt. Sie wurde erneut darauf hingewiesen, dass sie sich schriftlich oder mündlich innerhalb eines Monats nach Zustellung äußern könne. Ihr wurde zudem die Gelegenheit gegeben, sich zu ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen zu äußern. Mit Bericht vom 06.01.2023 der Leiterin des Hauptzollamts [REDACTED] legte diese den Vorgang zuständigkeitshalber der Generalzolldirektion vor. Am 09.01.2023 gingen beim Hauptzollamt [REDACTED] insgesamt 20 privatärztliche Attesten der Beklagten ein. Mit Bericht vom 24.01.2023 wurden diese an die Generalzolldirektion übersandt.

Mit Schreiben vom 08.11.2022 wurde die amtsärztliche Attestpflicht bis zum 28.03.2023 verlängert. Die Beklagte erhielt dieses am 10.11.2022. Mit Schreiben vom 03.02.2023 wurde die Attestpflicht bis zum 31.08.2023 verlängert, zugestellt an die Beklagte am 04.02.2023. Mit Schreiben vom 10.02.2023 wurde der Beklagten mitgeteilt, dass beabsichtigt sei, gegen sie Disziplinaranzeige zu erheben sowie auf § 84 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. Abs. 2 S. 2 BPersVG hingewiesen, wonach die Beklagte das Recht habe, die Mitwirkung der zuständigen Personalvertretung zu beantragen und ein Mitglied der Personalvertretung gemäß § 66 Abs. 2 BPersVG zur Einsichtnahme in die Personal- und Disziplinarakte zu bevollmächtigen. Die Beklagte äußerte sich indes nicht.

Am 03.04.2023 hat die Klägerin Disziplinaranzeige erhoben. Nach kurzer Darstellung des beruflichen Werdegangs und der persönlichen Verhältnisse der Beklagten hat die Klägerin in der Klageschrift den Gang des behördlichen Disziplinarverfahrens dargestellt. Sie stützt

die Vorwürfe gegen die Beklagte auf insgesamt vier Komplexe. Zunächst sei die Beklagte unentschuldig dem Dienst ferngeblieben. Zumindest seit dem Jahr 2016 sei bei ihr ausweislich des Personalverwaltungssystems eine hohe und mit den Jahren steigende Anzahl an krankheitsbedingten Fehlzeiten (sowohl mit als auch ohne Attest) festzustellen. Bei dem Erkrankungszeitraum ab dem 08.01.2018 habe die Beklagte Atteste für längere Erkrankungszeiten (mehr als drei Dienstage) nicht mehr stets rechtzeitig und zum Teil erst nach Aufforderung durch ihre Dienststelle vorgelegt. Hierzu wird auf die tabellarische Auflistung der Klägerin auf S. 7 bis 14 der Klagschrift Bezug genommen. Die Beklagte sei mit diversen Mitteilungen auf die fehlende Vorlage von ärztlichen Attesten hingewiesen worden. Mit Schreiben vom 08.10.2019 sei sie verpflichtet worden, krankheitsbedingte Abwesenheiten ab dem ersten Tag durch ärztliches Attest nachzuweisen, dies sei mit Schreiben vom 24.04.2020 verlängert worden. Mit Schreiben vom 14.07.2020 habe die Leiterin des Hauptzollamts [REDACTED] eine schriftliche Rüge wegen der Pflichtverletzungen ausgesprochen. Die Beklagte habe beginnend am 26.03.2018 diverse Atteste für eine Dienstunfähigkeit bis zum 13.12.2020 vorgelegt. Ein fehlendes Attest für den Zeitraum 02.11.2020 bis 08.11.2020 habe sie indes nie vorgelegt. Atteste für ihre weitere Dienstunfähigkeit ab dem 14.12.2020 habe sie trotz weiterer Aufforderung nicht vorgelegt. Hingegen habe die Beklagte am 09.08.2021 beim HZA [REDACTED] 22 Atteste für den Zeitraum vom 28.12.2020 bis 10.08.2021 (verspätet) vorgelegt. Mit Schreiben vom 15.02.2022 sei die Beklagte erneut aufgefordert worden, fehlende Atteste für die Zeiträume vom 02.11.2020 bis 08.11.2020, vom 14.12.2020 bis 27.12.2020 sowie seit dem 10.08.2021 (tatsächlich: 11.08.2021) bis spätestens 01.03.2022 vorzulegen. Der Beklagten sei mitgeteilt worden, dass ansonsten von ihrer Dienstfähigkeit ausgegangen werde, weil sie der angeordneten amtsärztlichen Untersuchung unentschuldig nicht nachgekommen sei und privatärztliche Atteste ab dem 01.03.2022 nicht mehr akzeptiert würden. Die Beklagte habe sich zwar telefonisch weiterhin krankgemeldet, jedoch keine Atteste für die vorbenannten Zeiträume vorgelegt. Mit Schreiben vom 17.03.2022 sei der Beklagten mitgeteilt worden, dass aufgrund ihres Verhaltens davon ausgegangen werde, dass sie dem Dienst seit dem 11.08.2021 (zumindest aber seit dem 23.02.2022 bzw. 01.03.2022) bis auf Weiteres ohne Genehmigung ferngeblieben sei, aus diesem Grund verliere sie gemäß § 9 BBesG für die Zeit des Fernbleibens ihre Dienstbezüge und es werde beabsichtigt, die für verlustig erklärten Dienstbezüge einzubehalten. Es seien weitere Krankmeldungen der Beklagten ohne Attestvorlage erfolgt. Die Pflicht zur Vorlage amtsärztlicher Atteste sei mit den Schreiben vom 09.05.2022, vom 15.08.2022, vom 08.11.2022 sowie vom 03.02.2023 verlängert worden. Das Verlustfeststellungsverfahren sei positiv mit Bescheid vom 08.04.2022 geendet, welcher nunmehr bestandskräftig sei. Am 11.01.2023 seien beim HZA [REDACTED] privatärztliche Atteste für die Zeiträume 23.02.2021 bis 09.04.2021, vom 10.08.2021 bis 17.05.2022, 14.06.2022 bis 12.07.2022,

12.07.2022 bis 31.01.2023 eingegangen. Seitdem seien durch die Beklagte keine weiteren privatärztlichen Atteste übersandt worden.

Weiterhin habe die Beklagte keinen Wiedereingliederungsplan vorgelegt. Durch amtsärztliches Gutachten vom 15.12.2020 habe die Beklagte in Absprache mit ihrem Hausarzt ab Mitte Januar 2021 eine stufenweise Wiedereingliederung beginnen sollen. Die Aufforderung zur Vorlage des Wiedereingliederungsplans sei mit Schreiben vom 18.02.2021 erfolgt, die Beklagte habe indes keinen entsprechenden Wiedereingliederungsplan vorgelegt.

Zudem sei die Beklagte einer Untersuchungsanordnung im Jahr 2021 nicht nachgekommen. Mit Schreiben vom 12.03.2021 sei ein Gutachtauftrag an das Gesundheitsamt des Landkreises [REDACTED] zur amtsärztlichen Untersuchung der Beklagten erteilt worden, dies sei dieser am selben Tag mitgeteilt worden. Auf telefonische Nachfrage der Dienststelle habe das Gesundheitsamt des Landkreises [REDACTED] mitgeteilt, dass die Beklagte den für den 13.07.2021 geplanten Termin wegen Krankheit abgesagt habe. Das Gesundheitsamt sei durch die Dienststelle um kurzfristige Neuankündigung eines Termins und um dessen Mitteilung gebeten worden. Mit E-Mail vom 11.08.2021 habe das Gesundheitsamt dem Hauptzollamt [REDACTED] unter Beifügung ihres Schreibens an die Beklagte mitgeteilt, dass diese zu einem neuen Termin am 30.08.2021 eingeladen worden sei. Mit Schreiben ihrer Dienststelle vom 12.08.2021 sei die Beklagte aufgefordert worden, den Termin am 30.08.2021 wahrzunehmen, was diese in Folge nicht getan habe. Der Untersuchungsauftrag sei durch das Gesundheitsamt zurückgegeben worden.

Weiterhin sei die Beklagte einer weiteren Untersuchungsanordnung im Jahr 2022 nicht nachgekommen. Mit Schreiben vom 16.02.2022 sei ein Gutachtauftrag sowie, falls erforderlich, der Auftrag zur Einholung eines fachorthopädischen Zusatzgutachtens erteilt worden. Der Beklagten sei dies mit Schreiben gleichen Datums mitgeteilt worden. Mit Schreiben ihrer Dienststelle vom 10.05.2022 sei die Beklagte aufgefordert worden, den Termin am 07.06.2022 zur orthopädischen Zusatzbegutachtung wahrzunehmen, was diese nicht getan habe, begründet damit, die Post nicht erhalten zu haben. Die alternativ vorgeschlagenen Termine für den 28. und 30.06.2022 hätten der Beklagten „nicht gepasst“. Einen weiteren Termin am 04.07.2022 habe die Beklagte aus Krankheitsgründen abgesagt. Der Auftrag zur amtsärztlichen Untersuchung sei mit Schreiben vom 26.07.2022 an das Hauptzollamt [REDACTED] zurückgegeben worden.

Mit Schreiben vom 07.08.2023 habe die Leiterin des Hauptzollamtes [REDACTED] die Pflicht der Beklagten zur Vorlage amtsärztlicher Atteste zum Nachweis ihrer Dienstunfähigkeit bis zum 29.02.2024 weiter verlängert. Privatärztliche bzw. (ab 01.03.2022 erforderliche) amtsärztliche Atteste habe die Beklagte weiterhin nicht vorgelegt. Seit dem 21.06.2023 melde sie sich auch mündlich nicht mehr krank.

Durch die vorbenannten Verhaltensweisen habe die Beklagte Dienstvergehen begangen. Sie sei unerlaubt dem Dienst ferngeblieben, da sie nicht dienstunfähig sei. Dies sei seit dem 11.08.2021, spätestens seit dem 01.03.2022, festzustellen. Es bestehe eine Bindung gemäß § 23 Abs. 2 BDG an die tatsächlichen Feststellungen des bestandskräftigen Bescheides der Leiterin des Hauptzollamtes [REDACTED] vom 08.04.2022 hinsichtlich der Verlustfeststellung. Den in diesem Verfahren getroffenen tatsächlichen Feststellungen komme eine erhebliche Indizwirkung zu, hierüber sei die Beklagte auch mit Verfügung der Leiterin des Hauptzollamts [REDACTED] vom 15.02.2022 belehrt worden. In Kenntnis dessen habe die Beklagte sich dennoch nicht geäußert, die Feststellungen nicht bestritten. Da die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst voraussetze, sei eine erneute Aufklärung in dem sachgleichen Disziplinarverfahren nicht angezeigt. Die Tatidentität beziehe sich inhaltlich sowohl auf das Fernbleiben der Beamtin an sich nach Zeitpunkt und Dauer als auch auf die Feststellung der Pflichtwidrigkeit und des Verschuldens. Hilfsweise habe das Hauptzollamt [REDACTED] der Beklagten mit Verfügung vom 15.02.2022 mitgeteilt, dass privatärztliche Atteste ab dem 01.03.2022 nicht mehr akzeptiert würden. Diese gemischt dienstlich-persönliche Weisung gemäß § 96 Abs. 1 Satz 2 BBG konkretisiere die Pflichten der Beamtin, welchen sie bis heute nicht nachgekommen sei. Zudem stehe fest, dass die Beklagte seit dem 08.01.2018 eine Vielzahl von Attesten erst auf mehrmalige, ausdrückliche, schriftliche Aufforderung ihrer Dienststelle und mit zum Teil erheblicher Verspätung vorgelegt habe. Weitere Atteste habe die Beklagte jedenfalls nicht unverzüglich – teils mit bis zu 17-monatiger Verspätung – vorgelegt. Für die Zeiträume vom 02.11.2020 bis 08.11.2020, vom 14.12.2020 bis 27.12.2020 und vom 18.05.2022 bis 13.06.2022 und für den Zeitraum seit dem 01.02.2023 bis laufend habe sie keine Atteste vorgelegt. Verstoße eine Beamtin gegen ihre Mitwirkungspflichten gemäß § 62 Abs. 1 S. 2 BBG, weil sie ihre Abwesenheit nicht hinreichend begründe, insbesondere trotz behaupteter Krankheit kein ärztliches Attest vorlege, so könne daraus im Rahmen der Beweiswürdigung auf ihre Dienstfähigkeit geschlossen werden; die Dienstfähigkeit könne als nachgewiesen gelten, wenn die Beamtin durch ihr Verhalten die Feststellung ihres Gesundheitszustandes bewusst verhindere. Die Beklagte habe sich den amtsärztlichen Untersuchungen entgegen dienstlicher Anordnungen unentschuldigt nicht unterzogen, sie habe dadurch die Feststellung ihres Gesundheitszustandes durch den Amtsarzt bewusst verhindert, indem sie die Termine zur amtsärztlichen Untersuchung am 13.07.2021, am

30.08.2021, am 07.06.2022 und am 04.07.2022 mit unterschiedlichen Begründungen abgesagt habe. Ihre Erklärungen seien nicht glaubhaft, weil sie gegenüber dem Dienstherrn nicht nachvollziehbar belegt worden seien. Den Termin am 07.06.2022 habe sie nicht wahrgenommen, weil sie laut eigener Angabe die Post nicht erhalten habe; dies sei als Schutzbehauptung zu werten, denn die Terminmitteilung ihrer Dienststelle sei der Beklagten am 12.05.2022 zugestellt worden. Gesonderte Atteste für die von der Beklagten behaupteten Erkrankungen am jeweiligen Untersuchungstag seien trotz Aufforderung ihrer Dienststelle nicht vorgelegt worden. Die Beklagte habe der Aufforderung ihrer Dienststelle vom 18.02.2021 zur Vorlage eines Wiedereingliederungsplanes gemäß dem amtsärztlichen Gutachten vom 15.12.2020 oder einer ärztlichen Bescheinigung, dass eine Wiedereingliederung nicht möglich sei, ebenfalls keine Folge geleistet. Im Ergebnis sei die Beklagte ihrer Pflicht, dem Dienst nicht unerlaubt fernzubleiben (§ 96 Abs.1 Satz 1 BBG) nicht nachgekommen ebenso wenig wie ihrer Nachweispflicht. Zudem habe sie leicht einsehbaren und befolgbaren Weisungen ihres Dienstherrn erst mit – teils mehrmonatiger – Verspätung bzw. gar nicht Folge geleistet, § 96 BBG i. V. m. § 14 Abs. 2 GOöB, Stand 25. Februar 2019, § 13 Abs. 2 GOöB, Stand 1. September 2010 und § 62 Abs. 1 Satz 2 BBG. Sie habe auch vorsätzlich gehandelt. Als langjährig tätige Beamtin habe die Beklagte um ihre Pflichten gewusst, zudem sei sie wiederholt auf ebendiese hingewiesen respektive gerügt worden. Durch die Verweigerung der Vorlage amtsärztlicher bzw. amtsärztlich bestätigter Atteste sowie einer amtsärztlichen Untersuchung halte die Beklagte ihren Dienstherrn bewusst im Unklaren über ihren Gesundheitszustand. Anhaltspunkte dafür, dass die Beklagte in dem hier fraglichen Zeitraum schuldunfähig bzw. in ihrer Schuldfähigkeit wesentlich beschränkt gewesen sei, würden sich weder aus dem amtsärztlichen Gutachten vom 15.12.2020 noch aus dem weiteren Akteninhalt ergeben. Rechtfertigungs- und Schuldausschließungsgründe für das pflichtwidrige Verhalten lägen ebenfalls nicht vor. Bei der Bemessung der Disziplinarmaßnahme sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte mit ihrem Fehlverhalten gegen selbstverständliche und leicht einsehbare Grundpflichten verstoßen habe, auf deren Einhaltung der Dienstherr uneingeschränkt vertrauen müsse. Die Verletzung dieser Pflichten betreffe zwar ausschließlich den innerdienstlichen Bereich zwischen Dienstherrn und Beklagte; sie sei gleichwohl von erheblichem disziplinarem Gewicht, weil hiervon die ungestörte Ausgestaltung des Dienstverhältnisses abhängt. Erschwerend komme die beharrliche Verweigerung der Beklagten hinzu, Atteste zumindest rechtzeitig vorzulegen und Weisungen zu befolgen. Das Schwergewicht der Verfehlungen liege jedoch im schuldhaften Fernbleiben vom Dienst. Das Erfordernis der Dienstleistung und die Bedeutung ihrer Unterlassung seien für jeden leicht zu erkennen, setzte sich ein Beamter über diese Erkenntnis hinweg, zeige er ein hohes Maß an Verantwortungslosigkeit. Ein vorsätzliches unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst führe regelmäßig zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, wenn es über Monate

andauere oder in der Summe einen vergleichbaren Gesamtzeitraum erreiche. Zum Persönlichkeitsbild der Beklagte sei insbesondere Folgendes hervorzuheben: „Mit zunehmender Zeit hat sie durch die hohen Abwesenheitszeiten mehr und mehr den Bezug zur Dienststelle, den Kollegen und Kolleginnen und vor allem zu den dienstlichen Aufgaben verloren. In den vergangenen Jahren ließ die Leistungsmotivation der Beamtin stetig weiter nach. Alle Förderungsversuche durch den Leiter des Zollamts Bremerhaven wurden in zahlreichen Gesprächen stets abgelehnt: der (vereinfachte) Aufstieg wurde ebenso abgelehnt wie alle Angebote an fachlichen oder weichen Fortbildungsthemen. [...] Kritik steht sie teilweise gleichgültig oder ablehnend gegenüber. In wiederholten Gesprächen wurde die Beamtin auf Arbeitsoptimierungspotenziale angesprochen mit dem Ergebnis, dass auf solche Gespräche stets Dienstunfähigkeitszeiten folgten.“ Zu Gunsten der Beklagten sei lediglich zu berücksichtigen, dass sie mit Ausnahme des hier zu beurteilenden Sachverhalts bislang weder disziplinarrechtlich noch strafrechtlich in Erscheinung getreten sei. Darüberhinausgehende nachhaltige Milderungsgründe seien hingegen nicht ersichtlich, zumal die Dienstpflichtverletzung nicht als einmaliges Fehlverhalten einer ansonsten pflichtbewussten Beamtin in einer Krisensituation zu werten sei. Insbesondere könne es zu keiner mildereren Bewertung führen, dass die Beklagte teilweise privatärztliche Atteste zum Beleg ihrer Dienstunfähigkeit vorgelegt habe. Denn aufgrund der Verfügungen ihrer Dienstvorgesetzten sei der Beklagten bewusst gewesen, dass derartige Bescheinigungen nicht mehr anerkannt würden. Erschwerend sei zu berücksichtigen, dass die Beklagte ihr Verhalten weder nach der schriftlichen Rüge ihrer Dienstvorgesetzten noch nach Zustellung der ersten beiden Ermittlungsberichte im Rahmen des gegen sie eingeleiteten Disziplinarverfahrens verändert habe. Auch die Feststellung des Verlustes ihrer Dienstbezüge und der anschließende Einbehalt der Dienstbezüge hätten kein Überdenken des Verhaltens und damit einhergehende Verhaltensänderungen hervorgerufen. Damit habe die Beklagte über einen erheblichen Zeitraum eine nachhaltige Uneinsichtigkeit zum Ausdruck gebracht. Offensichtlich habe sie das Interesse an ihrem Dienstherrn und an der Erfüllung ihrer Pflichten verloren. Eine Gesamtbetrachtung des Verhaltens der Beklagten ergebe, dass sie im Hinblick auf die Erfüllung ihrer Dienstpflichten, insbesondere auch ihrer Dienstleistungspflicht als Kernpflicht, äußerst unzuverlässig sei bzw. diese komplett verweigere.

Die Klägerin beantragt,

auf die erforderliche Maßnahme zu erkennen.

Der Beklagte stellt keinen Antrag und erwidert nicht.

Zur mündlichen Verhandlung am 16.10.2024 erschien die Beklagte nicht. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Klägerin (Disziplinarakten, Gesundheitsakte und Personalakten der Beklagten) verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

I. Die Klage, über die trotz Ausbleibens der Beklagten entschieden werden kann - § 102 Abs. 2 VwGO -, hat Erfolg. Sie ist zulässig (**1.**) und begründet (**2.**).

Auf das vorliegende Disziplinarverfahren ist die Rechtslage vor der Reform des Bundesdisziplinargesetzes zum 01.04.2024 anzuwenden. Denn nach § 85 BDG, der mit Wirkung vom 01.04.2024 in Kraft getretenen Änderung des Bundesdisziplinargesetzes, ist auf vor dem Inkrafttreten zum 01.04.2024 eingeleitete Disziplinarverfahren weiterhin das Bundesdisziplinargesetz in der bis zum 31. März 2024 geltenden Fassung sowie das Bundespersonalvertretungsgesetz in der bis zum 31. März 2024 geltenden Fassung anzuwenden. Maßnahmen, die nach bisherigem Recht getroffen worden sind, bleiben rechtswirksam.

**1.** Die Disziplinar Klage ist zulässig.

**a)** Das behördliche Disziplinarverfahren leidet an keinem wesentlichen Mangel im Sinne des § 55 BDG a. F. Unabhängig davon, dass die Beklagte sich im hiesigen Verfahren nicht geäußert, mithin auch nicht innerhalb der Frist des § 55 BDG a. F. etwaige Mängel gerügt hat, wurden insbesondere die Mitbestimmungsgremien ordnungsgemäß beteiligt.

**b)** Auch die Disziplinar Klage leidet an keinem wesentlichen Mangel im Sinne von § 55 BDG a. F. Zuständig zur Erhebung der Disziplinar Klage ist gemäß § 34 Abs. 2 Satz 1, 2 BDG die oberste Dienstbehörde. Gemäß § 3 i. V. m. § 1 Nr. 1 der Anordnung zur Durchführung des BDG im nachgeordneten Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Finanzen (BMFBDGAnO) wurde diese Befugnis auf die Präsidentin der Generalzolidirektion (GZD), Frau [REDACTED], übertragen, welche die Klage bei Gericht erhoben hat.

**2.** Die Klage ist begründet. Die Beklagte war aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen.

Das Gericht prüft nach § 60 Abs. 2 BDG a. F. im Rahmen der Disziplinar Klage, ob die der 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 BDG a. F. niedergelegten Grundsätze bei der Ermessensausübung an (vgl. BVerwG, Urt. v. 15.12.2005 – 2 A 4.04 –, juris).

Die Beklagte hat ein einheitliches Dienstvergehen im Sinne des § 77 Abs. 1 Satz 1 BBG begangen **(a)**, welches die Entfernung aus dem Dienst erfordert **(b)**.

**a)** Beamtinnen und Beamte begehen ein Dienstvergehen, wenn sie schuldhaft die ihnen obliegenden Pflichten verletzen, § 77 Abs. 1 Satz 1 BBG. Die Beklagte hat schuldhaft mehrere ihr als Beamtin obliegende Pflichten verletzt.

**(1)** Die Beklagte ist für den Zeitraum vom 02.11.2020 bis 08.11.2020, vom 14.12.2020 bis 27.12.2020 sowie spätestens seit dem 11.08.2021 bis zum maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt unentschuldig dem Dienst ferngeblieben gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 BBG **((a))** und hat dadurch ebenfalls gegen die Folgepflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 2 BBG **((b))** verstoßen.

**(a)** Nach Überzeugung des Gerichts steht aufgrund der sich in den Akten befindlichen Unterlagen fest, dass die Beklagte für die Zeiträume vom 02.11. bis 08.11.2020, vom 14.12. bis 27.12.2020 und vom 18.05. bis 13.06.2022 sowie für den Zeitraum seit dem 01.02.2023 bis laufend keine Atteste – gleich ob privat- oder amtsärztliche – vorgelegt hat und damit dem Dienst unentschuldig ferngeblieben ist. Die Beklagte bestreitet diesen Sachverhalt nicht.

Daneben ist die Beklagte ab dem 11.08.2021 bis zum maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt – mithin seit über drei Jahren – trotz anzunehmender Dienstfähigkeit dem Dienst ferngeblieben.

Das Gericht legt hierfür zunächst die bestandskräftige Feststellung in dem Verlustfeststellungsverfahren durch Bescheid vom 08.04.2022 hinsichtlich der Frage der Dienstfähigkeit ab diesem Zeitpunkt zugrunde. Gemäß § 57 Abs. 1 und 2 BDG a. F. sind die tatsächlichen Feststellungen eines rechtskräftigen Urteils im Straf- oder Bußgeldverfahren oder im verwaltungsgerichtlichen Verfahren, durch das nach § 9 des Bundesbesoldungsgesetzes über den Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst entschieden worden ist, im Disziplinarverfahren, das denselben Sachverhalt zum Gegenstand hat, bindend. Die in einem anderen gesetzlich geordneten Verfahren getroffenen tatsächlichen Feststellungen sind nicht bindend, können aber der

Entscheidung im Disziplinarverfahren ohne nochmalige Prüfung zugrunde gelegt werden. Unentschuldigtes Fernbleiben vom Dienst erfüllt regelmäßig den Tatbestand eines Dienstvergehens, es besteht daher Tatidentität, die – zugleich unter dem Gesichtspunkt der Beschleunigung – bei einer Aufklärung im verwaltungsgerichtlichen Verfahren eine erneute Aufklärung im sachgleichen Disziplinarverfahren überflüssig erscheinen lässt (vgl. Urban/Wittkowski/Wittkowski, 2. Aufl. 2017, BDG § 57 Rn. 10, beck-online). Es wird in das Ermessen des Dienstherrn gestellt, solche Feststellungen ohne nochmalige Prüfung im Disziplinarverfahren zugrunde zu legen. Da das Ermessen pflichtgemäß auszuüben ist, darf der Dienstherr nicht etwa aus Bequemlichkeit Feststellungen übernehmen. Vielmehr muss er bei Zugrundelegung der Feststellungen aus dem anderen Verfahren von der Richtigkeit der Feststellungen überzeugt sein (vgl. Urban/Wittkowski/Wittkowski, 2. Aufl. 2017, BDG § 23 Rn. 10, beck-online). Verstößt eine Beamtin gegen ihre Mitwirkungspflichten gemäß § 62 Abs. 1 S. 2 BBG, weil sie ihre Abwesenheit nicht hinreichend begründet, insbesondere trotz behaupteter Krankheit kein ärztliches Attest vorlegt, so kann daraus im Rahmen der Beweiswürdigung auf ihre Dienstfähigkeit geschlossen werden; die Dienstfähigkeit gilt als nachgewiesen, wenn die Beamtin durch ihr Verhalten die Feststellung ihres Gesundheitszustandes bewusst verhindert (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.01.2007 – 2 A 3/05 –, m. w. N.; OVG NRW, Urt. v. 16.09.2020 – 3d A 2713/19 –).

Aufgrund der Erhebung der Disziplarklage ist das Ermessen des § 57 Abs. 2 BDG a. F. für die Kammer als Disziplinargericht mit der Befugnis, über die entsprechende Disziplinarmaßnahme zu erkennen, eröffnet. Es wird dahingehend ausgeübt, dass die Feststellung, dass die Beklagte seit dem 11.08.2021 trotz Dienstfähigkeit dem Dienst – mithin unentschuldig – ferngeblieben ist, im hiesigen Verfahren zugrunde gelegt wird. Denn der Sachverhalt ist zu den Feststellungen über das hiesige Fehlverhalten identisch. Auch ist die Beklagte mit Verfügung der Leiterin des Hauptzollamtes [REDACTED] vom 15.02.2022 darüber belehrt worden, dass – sollte sie ihr pflichtwidriges Verhalten fortsetzen und infolgedessen ein behördliches Verlustfeststellungsverfahren erforderlich werden – dieses Verfahren für das laufende gegen sie geführte Disziplinarverfahren Bindungswirkung entfalten könne. Damit ist ihr die Tragweite des Verlustfeststellungsverfahrens für das anhängige Disziplinarverfahren bekannt gewesen. Gleichwohl hat sie sich gegen die erhobenen Vorwürfe nicht geäußert, diese insbesondere nicht bestritten.

Für den über den Zeitpunkt des Bescheiderlasses vom 08.04.2022 hinausgehenden Zeitraum bis heute ist die Beklagte aufgrund des Umstandes, dass sie spätestens ab dem Zeitpunkt vom 01.03.2022 aufgrund der Anordnung vom 15.02.2022, dass fortan

ausschließlich amtsärztliche Atteste akzeptiert würden, weiterhin unentschuldigt dem Dienst ferngeblieben. Denn ein solches hat sie nie vorgelegt, sich außerdem ab dem 21.06.2023 nicht einmal mehr krankgemeldet.

Die Beklagte hat durch das vom Gericht festgestellte Verhalten gegen ihre Dienstleistungspflicht gemäß § 96 Abs. 1 Satz 1 BBG verstoßen, indem sie für die Zeiträume vom 02.11.-08.11.2020, vom 14.12.-27.12.2020 ohne Attestvorlage sowie spätestens ab dem 11.08.2021 trotz festgestellter Dienstfähigkeit dem Dienst ferngeblieben ist.

Die Beklagte hat den angenommenen Verstoß schuldhaft begangen. Ihr war aufgrund ihrer Diensttätigkeit seit dem Jahr 2000, mithin seit über 20 Jahren, die primäre Dienstleistungspflicht bekannt. Sie hat dennoch bewusst und gewollt mit ihrem Verhalten hiergegen verstoßen, es liegt jedenfalls bedingter Vorsatz vor. Ein Beamter, der ungenehmigt keinen Dienst leistet, handelt hinsichtlich des Tatbestandsmerkmals "Dienstfähigkeit" bedingt vorsätzlich, wenn er ernsthaft für möglich hält, dienstfähig zu sein, und im Hinblick darauf billigend in Kauf nimmt, die Dienstleistungspflicht zu verletzen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 21.02.2008 - 2 B 1.08 und Ur. v. 12.10.2006 - 1 D 2.05); dies sei nicht nur dann der Fall, wenn der Beamte mit dem von ihm für möglich gehaltenen Erfolg ausdrücklich oder konkludent einverstanden ist, sondern auch dann, wenn er sich mit einem an sich unerwünschten, aber notwendigerweise eintretenden Erfolg um seines erstrebten Zieles willen abfindet (vgl. BVerwG, Ur. v. 25.09.2007 - 2 WD 19.06). Es liegt ein Verstoß von besonderem Gewicht wegen der Regelmäßigkeit und Häufigkeit vor. Die Beklagte hat zudem ihr Verhalten nicht geändert, weder nachdem sie bereits 2018 sowie 2019 auf die unregelmäßige Attestvorlage hingewiesen wurde, als auch nach dem Abschluss des Verlustfeststellungsverfahrens im Jahr 2022.

**(b)** Die Beklagte hat durch diesen festgestellten Sachverhalt zudem schuldhaft ihre Dienstpflicht zur Befolgung dienstlicher Anordnungen und allgemeiner Richtlinien (§ 61 Abs. 1 Satz 2 BBG) verletzt. Dienstliche Anordnungen sind hierbei als allgemeine Weisungen oder Einzelweisungen vorgesetzter Stellen zu verstehen. Es handelt sich insoweit um den Kern der normierten Folgepflicht, der sog. Gehorsamspflicht.

Sie ist nicht den Weisungen ihres Dienstherrn nachgekommen, so weder den Anordnungen und der diesen Nachdruck verleihenden Rüge im Jahr 2019 hinsichtlich der Attestvorlage bereits an dem 1. Krankheitstag, auch nicht der Pflicht zur amtsärztlichen Attestvorlage ab dem 01.03.2022, verlängert bis zum maßgeblichen Entscheidungszeitpunkt.

Die Verstöße sind schuldhaft erfolgt. Der Beklagten waren die Anweisungen ihrer Vorgesetzten bekannt, sämtliche Schreiben wurden ihr zugestellt. Es sind keine Entschuldigungsgründe erkennbar.

**(2)** Die Beklagte hat zudem durch die Nichtvorlage eines Wiedereingliederungsplans trotz Aufforderung ihres Dienstherrn gegen ihre Weisungspflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 2 BBG verstoßen.

Zur Überzeugung des Gerichts steht fest, dass sie der Aufforderung vom 18.02.2021, einen Wiedereingliederungsplan bzw. eine ärztliche Bescheinigung über eine etwaige Unmöglichkeit vorzulegen, nicht nachgekommen ist. Die Beklagte bestreitet dies nicht.

Der Verstoß ist vorsätzlich und schuldhaft erfolgt. Der Beklagten war die Anweisung ihrer Vorgesetzten bekannt, das Schreiben wurden ihr zugestellt. Spätestens wurde in der Untersuchungsanordnung vom 12.03.2021 erneut darauf hingewiesen, sie hat indes nie reagiert. Die Beklagte hat zudem schuldhaft gehandelt. Es sind keine Entschuldigungsgründe erkennbar.

**(3)** Die Beklagte ist außerdem in zwei Fällen, einmal 2021, einmal 2022, der amtsärztlichen Untersuchungsanordnung nicht nachgekommen, indem sie insgesamt vier Termine zur Untersuchung nicht wahrgenommen hat und hat auch damit gegen ihre Weisungspflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 2 BBG verstoßen.

Für das Gericht steht folgender Sachverhalt fest: Mit Untersuchungsanordnung vom 12.03.2021 wurde eine solche für die Beklagte angeordnet. Als Termin wurde der 13.07.2021 bestimmt. Diesen hat die Beklagte, bestätigt durch telefonische Rückfrage beim Gesundheitsamt [REDACTED] am 14.07.2021, nicht wahrgenommen. Mit Schreiben vom 12.08.2021 wurde die Beklagte erneut aufgefordert, einen weiteren Termin zur amtsärztlichen Untersuchung am 30.08.2021 wahrzunehmen, dieses wurde ihr am 14.08.2021 zugestellt. Laut Mitteilung des Gesundheitsamtes [REDACTED] vom 01.09.2021 nahm die Beklagte auch diesen Termin unentschuldigt nicht wahr.

Mit weiterer Untersuchungsanordnung vom 16.02.2022 sowie Schreiben vom 10.05.2022 wurde die Beklagte aufgefordert, einen Termin zur amtsärztlichen Untersuchung am 07.06.2022 wahrzunehmen. Mit E-Mail 15.06.2022 teilte das Gesundheitsamt [REDACTED] mit, dass die Beklagte diesen Termin nicht wahrgenommen habe, sie habe die Einladung vermeintlich nicht erhalten. Mit E-Mail vom 12.07.2022 teilte das Gesundheitsamt

■■■■■ mit, dass die Beklagte einen weiteren Termin am 04.07.2022 wegen Krankheit abgesagt, indes kein Attest vorgelegt habe.

Die Verstöße sind vorsätzlich und schuldhaft erfolgt. Der Beklagten waren die Anweisungen ihrer Vorgesetzten bekannt, sämtliche Schreiben wurden ihr zugestellt. Die Beklagte hat zudem schuldhaft gehandelt. Es sind keine Entschuldigungsgründe erkennbar.

**(4)** Der Umstand, dass sich die Beklagte ab 2018 immer wieder krankgemeldet und diesbezügliche Atteste erst nach (mehrmaliger) Aufforderung verspätet vorgelegt hat, sodass sie seit der Verfügung vom 08.10.2019 zur Vorlage eines Attestes bereits ab dem 1. Krankheitstag verpflichtet wurde, ist aus Sicht des Gerichts zwar ein weiterer Verstoß gegen ihre Weisungspflicht aus § 61 Abs. 1 Satz 2 BBG. Allerdings fallen diese Handlungen für die Art und Höhe der Disziplinarmaßnahme nicht ins Gewicht und konnten gemäß § 56 BDG a. F. ausgeschieden werden.

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 (verspätete) Vorlage von Attesten als unwesentlich an, weil sie jedenfalls als weiterer Verstoß keine mildere Disziplinarmaßnahme nach sich ziehen würden. Denn das vorliegende Verfahren hat fortgesetzte – und im weiteren Verlauf gravierendere – Handlungen der Beklagten über einen längeren Zeitraum zum Gegenstand. Hierbei sind unwesentliche Teilakte, wie die anfänglich verspätete Attestvorlage der Beklagten, nicht mit heranzuziehen. Denn bereits bezüglich der weiteren festgestellten Verstöße gegen die Weisungspflicht ergibt sich für das Gericht ein ausreichendes Bild des pflichtwidrigen Verhaltens der Beklagten. Die anfänglichen (weniger gravierenden) Weigerungen, Atteste unverzüglich vorzulegen, wirken hierbei nicht mehr erschwerend.

**b)** Im Hinblick auf die Schwere des Dienstvergehens ist eine Entfernung der Beklagten aus dem Dienst erforderlich.

Dem Gericht kommt bei der Entscheidung über die Disziplinar Klage eine eigenständige Disziplinarbefugnis zu. Welche Disziplinarmaßnahme im Einzelfall erforderlich ist, richtet sich gemäß § 13 Abs. 1 BDG a. F. 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 (vgl. BVerwG, Urt. v. 08.09.2004 – 1 D 18.03 –, juris Rn. 47).

Die zahlreichen innerdienstlichen Pflichtverletzungen der Beklagten betreffen den Kernbereich ihrer Pflichten aus dem Beamtenverhältnis. Die Verpflichtung aus § 61 Abs. 1 Satz 2 BBG, 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 aus § 96 Abs. 1 Satz 1 BBG. Anweisungen des Dienstherrn gar nicht zu befolgen – im hiesigen Fall gänzlich zu ignorieren – ist ein für einen Beamten nicht hinnehmbares Verhalten ebenso wie über einen Zeitraum von über drei Jahren unentschuldig dem Dienst fernzubleiben und sich durch die Nichtdurchführung einer amtsärztlichen Untersuchung der Überprüfung der Dienstfähigkeit zu entziehen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Verstöße der Beklagten über einen langen Zeitraum und in einer erheblichen Häufigkeit aufgetreten sind. Durch das gezeigte Verhalten der Beklagten wird eine fehlende Identifizierung mit der Verwaltung und ihrer Aufgaben mehr als deutlich. Sie hat offensichtlich das Interesse an ihrer Dienstausübung gänzlich verloren, zumal sie sich seit über einem Jahr nicht einmal mehr bei ihrem Dienstherrn krankmeldet.

Die Verfehlungen der Beklagten stellen demnach ein schweres Dienstvergehen dar. Sie rechtfertigen die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, § 13 Abs. 4 Satz 1 BDG a. F. Diese Maßnahme ist auszusprechen, wenn der Beamte durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren hat. Das Gebot, zum Dienst zu erscheinen, ist die Grundpflicht eines jeden Beamten; diese beamtenrechtliche Grundpflicht fordert von einem Beamten vor allem, sich während der vorgeschriebenen Zeit an dem vorgeschriebenen Ort aufzuhalten und dort die ihm übertragenen dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen (stRspr, vgl. BVerwG, Urt. v. 25.09.2003 2C 49.02 -; v. 11.10.2006 - 1 D 10.05 und v. 27.02.2014 - 2C 1.13). Wer dem Dienst vorsätzlich unerlaubt fernbleibt, missachtet damit zwangsläufig die Dienstpflichten

zum vollen beruflichen Einsatz und zur Befolgung dienstlicher Anordnungen (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.02.2014 - 2C 1.13). Nur die pflichtgemäße Dienstleistung der Beamten und anderer Beschäftigter versetzt die Verwaltung in die Lage, die ihr gegenüber der Allgemeinheit obliegenden Aufgaben zu erfüllen. Das Erfordernis der Dienstleistung und die Bedeutung ihrer Unterlassung sind für jeden leicht zu erkennen; setzt sich ein Beamter über diese Erkenntnis hinweg, zeigt er ein hohes Maß an Verantwortungslosigkeit. Je länger der Beamte schuldhaft dem Dienst fernbleibt, desto schwerer wiegt die hierin liegende Dienstpfllichtverletzung. Aufgrund der Bedeutung und der leichten Einsehbarkeit der Pflicht, überhaupt zum Dienst zu erscheinen, offenbart das Fernbleiben über einen derart langen Zeitraum ein besonders hohes Maß an Verantwortungslosigkeit und Pflichtvergessenheit (vgl. BVerwG, Urt. v. 12.11.2020 - 2 C 6.19). Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts führt vorsätzliches unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst bereits regelmäßig zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, wenn es über Monate andauert oder in der Summe einen vergleichbaren Gesamtzeitraum erreicht (vgl. BVerwG, Urt. v. 22.04.1991 - 1 D 62.90, v. 25.01.2007 - 2 A 3.05 und v. 27.01.2011 - 2 A 5.09). Einem Beamten, der über einen erheblichen Zeitraum unentschuldigt dem Dienst fernbleibt, kann nicht mehr das Vertrauen entgegengebracht werden, das für eine gedeihliche Zusammenarbeit unerlässlich sei. Verweigert ein Beamter den Dienst für einen längeren Zeitraum, so ergibt sich die Notwendigkeit, das Beamtenverhältnis einseitig zu lösen, regelmäßig schon aus der Dauer der Dienstverweigerung selbst sowie aus dem Umstand, dass das Erfordernis der Dienstleistung und damit die Bedeutung ihrer Unterlassung für jedermann leicht zu erkennen ist. Denn in diesen Fällen hat der Beamte ein so hohes Maß an Pflichtvergessenheit, Verantwortungslosigkeit und Mangel an Einsicht in die Notwendigkeit einer geordneten Verwaltung an den Tag gelegt, dass das Vertrauen, das der Dienstherr und die Allgemeinheit in seine Integrität und vor allem in seine Zuverlässigkeit gesetzt haben, von Grund auf erschüttert ist und das für ihre/seine Berufsausübung unerlässliche Ansehen und Vertrauen vollständig und unwiederbringlich verloren ist (vgl. VGH Baden-Württemberg, Urt. v. 01.04.2014 - DL 13 S 2383/13).

Vorliegend ist die Beklagte nicht nur über einen Zeitraum mehrerer Monate, sondern mehrerer Jahre dem Dienst vorsätzlich unentschuldigt ferngeblieben, was bereits die Höchstmaßnahme rechtfertigt.

Auch unter Berücksichtigung des Bemessungskriteriums „Persönlichkeitsbild der Beamtin“, § 13 Abs. 1 Satz 2 BDG a.F., ist auf keine mildere Maßnahme zu erkennen. Dieses umfasst die persönlichen Verhältnisse und sonstiges dienstliches Verhalten vor, bei und nach Tatbegehung. Es erfordert eine Prüfung, ob das festgestellte Dienstvergehen mit

dem bisher gezeigten Persönlichkeitsbild der Beamtin übereinstimmt oder ob es etwa als persönlichkeitsfremdes Verhalten in einer Notlage oder psychischen Ausnahmesituation davon abweicht (vgl. BVerwG, Beschl. v. 20.12.2013 - 2 B 35.13). Je schwerwiegender das Dienstvergehen oder die mit ihm einhergehende Vertrauensbeeinträchtigung ist, umso gewichtiger müssen sich eventuell aus dem Persönlichkeitsbild ergebende mildernde Umstände sein, um gleichwohl eine andere Maßnahme zu rechtfertigen vgl. (vgl. BVerwG, Urt. v. 25.07.2013 - 2 C 63.11). Ausweislich des Persönlichkeitsbildes der Beklagten ist dies indes nicht der Fall. So ließ ihre Leistungsmotivation nach, Kritik stand sie ablehnend und gleichgültig gegenüber.

II. Die Kostenentscheidung beruht auf § 77 Abs. 1 BDG i. V. m. § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 3 BDG 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-/Nachtbrieffkasten 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

Siemers

Dr. Danne