Titel:

Fristlose Entlassung eines Soldaten auf Zeit, Kameradschaftspflichtverletzung, Bindungswirkung von Disziplinarverfügungen

Normenketten:

VwGO § 80 Abs. 5
SG §§ 7, 12, 17, 17 a, 55 Abs. 5
WDO § 145

Schlagworte:

Fristlose Entlassung eines Soldaten auf Zeit, Kameradschaftspflichtverletzung, Bindungswirkung von Disziplinarverfügungen

Fundstelle:

BeckRS 2022, 13586

Tenor

I. Der Antrag wird abgelehnt.

II. Der Antragsteller hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

III. Der Streitwert wird auf 7.347,51 € festgesetzt.

Gründe

I.

1
Der Antragsteller begehrt einstweiligen Rechtsschutz gegen eine Entlassungsverfügung.

2
Der Antragsteller steht als Hauptgefreiter im Dienst der Antragsgegnerin (BesGr. A4 Z, Stufe 2). Der Antragsteller wurde zum 1. November 2018 mit dem Dienstgrad Panzergrenadier, vorgesehen für die Laufbahn der Mannschaften des Truppendienstes, in die Bundeswehr eingestellt. Mit Datum vom 12. Dezember 2018 erfolgte die Berufung in das Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit (SaZ). Die Dienstzeit wurde auf die volle Verpflichtungszeit von acht Jahren festgesetzt und hätte regulär mit Ablauf des 31. Oktober 2026 geendet. Zuletzt besetzte der Antragsteller einen Dienstposten als Panzergrenadier Schützenpanzer P. in der 2. Kompanie des Panzergrenadierbataillons ... (2./PzGrentBtl 122) in … O. Unter dem 3. September 2020 wurde der Antragsteller zum Vorwurf vernommen, mindestens eine Woche vom 27. Juli 2020 bis zum 23. August 2020 Urlaub in der Türkei gemacht zu haben. Obwohl er hätte wissen müssen, dass die Türkei als Risikogebiet eingestuft worden sei, habe er es unterlassen, seinen Aufenthalt zu melden. Er habe danach seinen Dienst am 24. August 2020 angetreten, obwohl er gewusst habe, dass er dies nicht hätte tun können. Des Weiteren werde ihm vorgeworfen seine seit Freitag, den 28. August 2020 aufgetretenen Erkältungssymptome nicht seinem Vorgesetzten gemeldet zu haben, obwohl er hätte wissen müssen, dass er dazu verpflichtet gewesen sei. Der Antragsteller gab in der Vernehmung im Wesentlichen an, dass er nicht gewusst habe, dass die Türkei als Risikogebiet eingestuft worden sei. Auf Nachfrage, wieso er vor Dienstantritt am 24. August 2020 nicht gemeldet habe, dass er in der Türkei gewesen sei, gab er an, dass er nicht gewusst habe, dass er das machen müsse. Er habe sich erstmals in der Nacht von Freitag auf Samstag krank gefühlt, aber habe sich am Samstagmorgen vor der Abfahrt wieder gut gefühlt und habe nicht gedacht, dass er Corona habe, sonst hätte er dies sofort gemeldet. Auf Nachfrage, wieso er im Bus keine Maske getragen habe, gab er an, dass genügend Abstand gehalten worden sei und sie versetzt gesessen seien. Er habe gewusst, dass er im Bus eine Maske tragen müsse, habe aber gedacht mit dem Abstand wäre es ok.

3

Unter dem 4. September 2020 wurde Hauptfeldwebel (HptFw) B. zum o.g Vorwurf gegen den Antragsteller als Zeuge vernommen. Der HptFw B. gab im Wesentlichen an: Auf Nachfrage, ob der Antragsteller ihm gegenüber erwähnt habe, dass er in der Türkei im Urlaub war, gab er an, dass er es ihm gegenüber nicht erwähnt habe, aber gegenüber den Mannschaften. Erst durch diese habe er erfahren, dass der Antragsteller in einem Risikogebiet im Urlaub gewesen sei. Auf Nachfrage, ob der Antragsteller über die aktuelle Situation Bescheid gewusst habe und ihm die Vorgänge bei Erkrankung bewusst gewesen seien, gab er an, dass der Antragsteller bei jedem Antreten und jeder Belehrung dabei gewesen sei. Er habe über die Abläufe bei Erkrankung und Verhalten bei Unwohlsein Bescheid gewusst.

4
Am 21. September 2020 wurde Hauptgefreiter (HptGefr) S. zum o.g. Vorwurf gegen den Antragsteller als Zeuge vernommen. Der HptGefr S. gab im Wesentlichen an, dass der Antragsteller am Samstagfrüh eine raue Stimme gehabt habe. Auf Nachfrage durch HptGefr S., habe der Antragsteller ihm gegenüber gesagt, dass er die letzten Tage mit Fieber flach gelegen sei, es ihm jetzt aber besser gehe und die Krankheit vorbei sei. Der Antragsteller habe in L. keinen fitten Eindruck gemacht. Abends habe der Antragsteller im Bett gelegen und es sei ihm richtig „dreckig“ gegangen. Der Antragsteller habe seine Krankheit zunächst nicht melden wollen und habe erst schauen wollen, wie es ihm die nächsten Tage gehe. Der HptGefr S. habe den Antragsteller zur Meldung überreden müssen.

5
Am 22. September 2020 wurde gegen den Antragsteller eine Disziplinarbuße von 1250,00 Euro verhängt. Als Begründung wurde angegeben, dass der Antragsteller es unterlassen habe, entgegen der ihm bekannten Informationen zu Privatreisen in Risikogebiete der 10. Panzerdivision vom 23. Juli 2020, seinem Vorgesetzten zu melden, dass er zwischen dem 27. Juli 2020 und dem 23. August 2020 in der Türkei im Urlaub gewesen sei, obwohl er gewusst habe, zumindest hätte wissen können und müssen, dass die Türkei seit dem 15. Juni 2020 durch das Auswärtige Amt als Risikogebiet eingestuft werde und er mithin seinen Aufenthalt dort gemäß des vorgenannten Befehls seinem Vorgesetzten hätte melden müssen. Er habe am 29. August 2020 in der …Kaserne in O. um 6:45 Uhr seinen Dienst bei der 2./PrGrenzBtl 122 trotz bereits in der Nacht vom 28. auf den 29. August 2020 aufgetretener Erkältungssymptome angetreten, er habe es unterlassen die weiterhin vorhandenen Symptome während des Dienstes am 29. August 2020 zu melden und sei mit anderen Angehörigen seiner Einheit um 8:00 Uhr am gleichen Tag mit einem Bus Richtung Truppenübungsplatz L. gefahren, wobei er keinen Mund-Nasen-Schutz getragen habe, obwohl er aufgrund des ihm bekannten Befehls des Kommandeurs des PzGrenBtl. 122 vom 17. Juni 2020 gewusst habe, zumindest hätte wissen können und müssen, dass er gemäß des vorgenannten Befehls seinen Dienst mit Covid19-Symptomen nicht hätte antreten dürfen, er deren Auftreten seinem Vorgesetzten hätte melden müssen und er zum Tragen einer Mund-Nase-Bedeckung im Bus verpflichtet gewesen wäre. Nach der Meldung des Verdachts auf Covid 19 durch den Zugführer HptFw B. und der entsprechenden Testung des Soldaten auf das Virus habe sich ein positiver Befund ergeben, sodass er durch sein Verhalten riskiert habe, eine Vielzahl von Kameraden anzustecken, was er zumindest hätte vorhersehen können oder müssen.

6
Am 10. November 2020 wurde der Antragsteller zu den Vorwürfen, dass er die körperliche Unversehrtheit eines Kameraden verletzt habe sowie gegen § 7, 12, und 17 Soldatengesetz (SG) verstoßen habe, vernommen. Der Antragsteller sagte im Wesentlichen Folgendes aus: Er sei wie jeden Morgen zur Toilette gegangen und habe dabei die Kabine benutzt. Als er Richtung Waschbecken gelaufen sei, habe ihn der OStGefr A. angesprochen mit: „du Spasti es ist kein Standklo“. Der Antragsteller habe geantwortet: „du Spasti, das geht dich nichts an, ich habe es auch sauber gemacht“. Daraufhin habe der OStGefr A. ihn nochmals beleidigt. Der Antragsteller habe zurück beleidigt. Der OStGefr A. habe seine Sachen fallen gelassen und ihn geschubst. Der Antragsteller sei umgefallen, wieder aufgestanden und habe den Kameraden mit der Faust geschlagen. Der Kamerad habe versucht den Antragsteller zu schlagen. Letzterer habe sich verteidigt und habe gehen wollen. Der OStGefr A. habe nachgesetzt und ihn in den Würgegriff genommen bis der Antragsteller ohnmächtig geworden sei. Danach sei der Antragsteller auf die Stube des OStGefr A. gegangen und habe ihn zur Rede gestellt. Der OStGefr A. habe den Antragsteller aufgefordert, sich aus seiner „Stube zu verpissen“. Sie hätten sich geschubst. Der OStGefr B. sei dazwischen gegangen und habe beide getrennt. Der OStGefr A. habe gesagt, dass er dafür sorge, dass der Antragsteller aus der Bundeswehr fliege. Auf Nachfrage antwortete der Antragsteller, dass die körperliche Auseinandersetzung

mit Schubsen begonnen habe und sie sich davor nur beleidigt hätten. Auf Nachfrage gab der Antragsteller an, dass der OStGefr A. nicht von vorne an ihn rangekommen sei, sodass er ihn von hinten in den Würgegriff genommen habe. Nachdem der Antragsteller ihn geschlagen hätte und bemerkt habe, dass er am Kopf blutete, habe er von ihm abgelassen. Der OStGefr A. sei dann links hinter ihm gelegen und habe sein Bein gepackt. Der Antragsteller habe ihn weggedrückt. Der OStGefr A. habe ihn gepackt und ihn in den Würgegriff genommen. Daraufhin sei er ohnmächtig geworden. Er sei alleine aufgewacht. Nach dem Aufwachen habe er versucht die Sache zu realisieren und sei dann auf die Stube des Kameraden gegangen, um ihn zur Rede zu stellen. Der Antragsteller lehnte die Anhörung seiner Vertrauensperson ausdrücklich ab.

7

Ebenfalls unter dem 10. Februar 2020 wurde der OStGefr A. zu dem Vorwurf, er habe die körperliche Unversehrtheit eines Kameraden verletzt sowie gegen §§ 7, 12 und 17 SG verstoßen, vernommen. Dieser sagte im Wesentlichen Folgendes aus: Er sei im Waschraum auf der Toilette gewesen. Er habe gesehen, wie der Antragsteller im Toilettenhäuschen im Stehen uriniert habe. Er habe ihn dann gefragt: „Sieht das aus, wie ein Stehklo?“. Darauf sei der Antragsteller gleich aggressiv auf ihn zugegangen und habe gesagt, dass es ihn einen „Scheißdreck angehe, wo er hinpinkle“. Der OStGefr A. habe auf die Hygiene hingewiesen und seinen Satz mit „du Vogel“ geschlossen. Aufgrund der Aggressivität habe er verzichtet, selber höflich zu bleiben. Danach habe der Antragsteller wieder aggressiv auf ihn reagiert und sich zu ihm gedreht und sei einen Schritt auf ihn zugegangen. Der OStGefr A. habe ihn weggestoßen, da er ihm zu nah und zu aggressiv gewesen sei. Der Antragsteller sei nach hinten getaumelt und habe ihn dann sofort geschlagen. Der OStGefr A. sei zu Boden gegangen. Der Antragsteller habe weiter so lange auf ihn eingeschlagen, bis er dessen Bein gepackt habe, er ihn „gehebelt“ habe und der Antragsteller gestürzt sei. Der Arm des OStGefr A. sei um den Hals des Antragstellers gelegen. Dieser habe weiter geschlagen und getreten. Der OStGefr A. habe ihn mehrmals gefragt, ob er genug habe, ob er aufhören wolle. Als er dann letztendlich aufgehört habe, habe er direkt abgelassen und sei auf seine Stube gegangen. Er habe direkt den OStGefr B. auf die Situation aufmerksam gemacht und sie hätten überlegt, welchen Vorgesetzten sie informieren könnten. Der OStGefr A. habe seinen Kopf gesäubert und der OStGefr B. habe den HptFw M. erreicht. Dieser habe gesagt, der OStGefr A. solle auf der Stube bleiben und auf ihn warten. Dann sei der Antragsteller auf die Stube gestürmt und habe gedroht und beleidigt. Er habe sich vor ihm aufgebaut und Kamerad B. sei dazwischen gegangen. Der OStGefr A. habe den Antragsteller aufgefordert sofort die Stube zu verlassen. Erst nach massivem gegenseitigen Pöbeln und nach Drohungen des OStGefr A. und mithilfe des Kameraden B. sei der Antragsteller irgendwann gegangen. Er habe weitere Drohungen ausgestoßen. Der OStGefr A. könne die Drohung nicht wörtlich wiedergeben, sinngemäß, dass er noch die Quittung bekommen werde. Auf Nachfrage, wie der Zustand des Antragstellers gewesen sei, nachdem er ihn gewürgt habe, gab der OStGefr A. an, dass er am Boden gelegen sei und sich noch bewegt und Geräusche von sich gegeben habe. Genau habe er es nicht gesehen. Er hätte Blut im Auge gehabt. Er habe ihn nicht bewusst gewürgt, sondern ihn in einen Griff genommen, so dass er ihn nicht mehr treffen habe können. Er habe ihn nicht loslassen können, ohne zu riskieren, dass er wieder auf ihn losgehe. Er habe ja pausenlos auf ihn eingeschlagen. Er habe den Antragsteller geschubst, weil dieser sehr aggressiv auf seine erste Ansprache reagiert habe. Er habe ihm deutlich gezeigt, dass er auf eine körperliche Auseinandersetzung aus gewesen sei. Der OStGefr A. habe sich bedroht gefühlt. Auf Nachfrage, ob er schon einmal eine Auseinandersetzung mit dem Antragsteller gehabt habe, gab er an, dass er es anspreche, wenn der Antragsteller etwas verzapft habe. Zum Beispiel sei er zu spät gewesen. Wenn man hier „Scheiße“ baue, dann werde man angesprochen. Für den OStGefr A. seien dies keine Probleme persönlicher Art mit dem Antragsteller. Persönlich habe er noch gar nichts mit ihm zu tun gehabt. Auf Nachfrage, was er getan habe, nachdem der Antragsteller die Stube verlassen habe, gab er an, er habe auf den HptFw M. gewartet und dann sei der OStGefr J. noch dazugekommen. Dieser habe gesagt, dass die Wunde schlimm aussähe und er zum Arzt gehen solle. Daraufhin sei er in den Sanitätsbereich gegangen, wo die Wunde mit vier Stichen genäht worden sei. Der OStGefr A. lehnte die Anhörung seiner Vertrauensperson ab.

8

Am 10. November 2020 wurde der OStGefr B. vernommen. Er sagte aus, dass das einzige was er dazu sagen könne, sei, dass der OStGefr A. um 6.15 Uhr etwas lauter auf ihre Stube gekommen sei. Er sei daraufhin ruckartig aufgestanden und habe gesehen, dass der OStGefr A. komplett blutüberströmt gewesen sei. Daraufhin habe er ihm Desinfektionsmittel gegeben und in dem Moment sei der Antragsteller auf die Stube gekommen und habe versucht den OStGefr A. anzugreifen sowie zu beleidigen. Daraufhin sei er

dazwischen gegangen und habe den Antragsteller aus der Stube verbracht. Der Antragsteller sei sehr aggressiv gewesen. Er sei auch gleich beleidigend gewesen und sei direkt auf den OStGefr A. losgegangen. Hierbei sei zu erwähnen, dass der Antragsteller selbst blutverschmiert gewesen sei. Auf Nachfrage, wie der OStGefr A. reagiert habe, gab der OStGefr B. an, dass dieser gemeint habe: „Bist du immer noch auf Krawall aus?“. Aber da hätte er den Antragsteller schon aus der Stube gebracht gehabt.

9

Am 19. November 2020 erfolgte die Vernehmung von OStGefr J. Dieser gab im Wesentlichen an: Er sei auf dem Weg zur Arbeit von HptFw M. angerufen worden. HptFw M. sei von OStGefr B. kontaktiert worden, weil es wohl eine Auseinandersetzung mit Verletzten gegeben habe. OStGefr J. solle schnellstmöglich in die Kaserne fahren, um die Kameraden zu trennen. Vor Gebäude 8, gegen 6.30 Uhr habe er den Antragsteller auf einer Holzbank gesehen. Dieser sei tiefenentspannt und lässig auf der Bank gesessen. Auf die Frage was los sei, habe er geantwortet: „Musst halt hochgehen und ihn dir anschauen“. Er habe dann gefragt, was passiert sei. Der Antragsteller habe gesagt, dass er den OStGefr A. auf dem Klo getroffen und dieser ihn vollgelabert habe und es zu Beschimpfungen gekommen sei. Des Weiteren habe der OStGefr A. ihn geschubst. Danach sei OStGefr J. zu OStGefr A. gegangen, um zu schauen wie es ihm gehe. Auf Nachfrage gab der OStGefr J. an, der Antragsteller habe tiefenentspannt gewirkt und sei mit geschwollener Brust dagesessen. Er habe nicht den Eindruck gemacht, als gehe ihm das nahe. Der OStGefr A. hingegen sei ganz zittrig gewesen und habe kaum seine Zigarette halten können. Er habe ihm den Sachverhalt beschrieben und für ihn sei die Sache nach der Aktion in der Toilette eigentlich erledigt gewesen, wenn nicht der Antragsteller zu ihm auf die Stube gekommen wäre, um dort Stress zu machen. Davor sei es wohl so gewesen, dass der OStGefr A. auf der Toilette gewesen sei und der Antragsteller gezielt in die Kabinentoilette zum „Steh-Pinkeln“ gegangen sei. Dann habe der OStGefr A. gefragt, ob das sein müsse, weil es dafür Urinale gebe. Das sei dem Antragsteller auch schon durch mehrere Kameraden gesagt worden. Daraufhin habe der Antragsteller den OStGefr A. beschimpft und es sei zu einem Wortgefecht gekommen. Dann habe sich der Antragsteller aufgebaut und sei aggressiv auf den OStGefr A. zugekommen. Daraufhin habe dieser den Antragsteller geschubst und der Antragsteller sei direkt mit Fäusten auf den OStGefr A. losgegangen. Dabei sei der OStGefr A. gestürzt und habe sich die Platzwunde zugezogen. Als er sich dann endlich lösen habe können, hätte er den Antragsteller in den Schwitzkasten genommen, sodass dieser aufhöre. Als er dann aufgehört habe, sei der OStGefr A. auf seine Stube gegangen und wenig später habe der Antragsteller in der Tür gestanden, um weiter Stress zu machen. Da sei der OStGefr B. dazwischen gegangen. OStGefr J. gab an, selbst nicht dabei gewesen zu sein, das habe ihm der OStGefr A. so berichtet. Auf Nachfrage, wie sich der Antragsteller die Tage danach verhalten habe, gab der OStGefr J. an, dass der OStGefr A. einen Tag später auf dem Weg zum Sanitätsbereich gewesen sei und der Antragsteller sei auf der anderen Straßenseite gewesen. Als der Antragsteller ihn gesehen habe, sei er demonstrativ auf dessen Straßenseite gewechselt. Außerdem habe er sich beim Rauchen auf dem Balkon demonstrativ neben den OStGefr A. gestellt, obwohl er gar nicht rauche. Das habe ihm der OStGefr A. erzählt. In der Vergangenheit habe es zwischen beiden keine Vorfälle gegeben. Aber der Antragsteller sei einer, der sich nichts sagen lasse.

10

Am 4. Februar 2021 beantragte der nächste Disziplinarvorgesetzte des Antragstellers Hptm und KpChef L. die fristlose Entlassung des Antragstellers gem. § 55 Abs. 5 SG. Als Begründung führte er im Wesentlichen aus, dass der Antragsteller sich über mehrere Monate hinweg mehrfach pflichtwidrig verhalten habe. Insbesondere aufgrund des tätlichen Angriffs auf einen Kameraden im November 2020 sei ein weiterer Verbleib in der Bundeswehr nicht mehr vertretbar. Durch Verstöße gegen Corona-Auflagen seien zeitweise ein gesamter Übungsplatzaufenthalt des Bataillons sowie die Gesundheit mehrerer Soldaten gefährdet gewesen. Der Antragsteller zeige weder Einsicht noch aufrichtige Reue und sei daher für den Soldatenberuf nicht weiter geeignet. Hinsichtlich des körperlichen Angriffs habe kein Fall von Notwehr vorgelegen und der Antragsteller habe die Situation eskalieren lassen. Dem Antrag ist zu entnehmen, dass der Oberstleutnant und Bataillonskommandeur B. die Entlassung mit Nachdruck befürworte.

11

Ausweislich einer Eröffnungs- und Anhörungsniederschrift vom 4. Februar 2021 wurde der Antrag des nächsten Disziplinarvorgesetzten auf fristlose Entlassung nach § 55 Abs. 5 SG dem Antragsteller am 28. Januar 2021 ausgehändigt. Am 4. Februar 2021 wurde der Antrag dem Antragsteller eröffnet und mit ihm besprochen. Der Antragsteller erklärte sich mit der Personalmaßnahme und der Stellungnahme des

nächsten Disziplinarvorgesetzten nicht einverstanden. Der Niederschrift ist eine schriftliche Äußerung des Antragstellers vom 3. Februar 2021 beigefügt, auf deren Inhalt Bezug genommen wird.

12
Unter dem 9. Februar 2021 lehnte der Antragsteller die Anhörung der Vertrauensperson gem. § 24 SGB ab.

13
Mit Schreiben vom 16. März 2021 erfolgte eine zusätzliche Begründung des antragstellenden Disziplinarvorgesetzten Hptm und KpChef L. hinsichtlich des Antrags auf fristlose Entlassung eines Soldaten auf Zeit nach § 55 Abs. 5 SG. Folgende Missachtungen seien durch den Antragsteller begangen worden: Der Antragsteller sei seit April 2019 Angehöriger der 2./PzGrenBtl. 122. Von Beginn an sei er des Öfteren durch Unpünktlichkeit und Zuspätkommen aufgefallen. Der Antragsteller habe mehrfach die Einhaltung der befohlenen Anzugsordnung missachtet. Besonders im Bereich des Gefechtsdienstes seien sein Anzug und seine Ausrüstung fehlerhaft oder unvollständig gewesen. Dies führe dazu, dass der Soldat nicht immer voll einsatzfähig gewesen sei und deshalb nicht an Teilabschnitten von Übungen teilnehmen habe können. Dies sei beispielsweise während des Truppenübungsplatzaufenthaltes in G. im November 2019 geschehen. Jüngeren Vorgesetzten gegenüber habe der Antragsteller mehrfach eine „ist mir doch egal Einstellung“ gezeigt. Dieses unangebrachte Verhalten und sein offengezeigter Unwille seien ein nicht tragbares Benehmen für einen Soldaten auf Zeit. Am 17. November habe der Antragsteller durch Unachtsamkeit ein Dienst-Kfz beschädigt. Dieser Vorfall sei von ihm nicht ordnungsmäßig gemeldet worden und er sei dem Befehl nur nach mehrmaligem Auffordern und expliziter Kontrolle nachgekommen. Dabei habe sich die Bearbeitung der Sachschadensmeldung deutlich verzögert. Die aufgezählten Verfehlungen seien mehrfach durch erzieherische Maßnahmen geahndet worden. Dennoch hätten diese Maßnahme nicht zum erhofften Erfolg geführt.

14
Mit Bescheid vom 27. April 2021 entließ das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (im Folgenden: Bundesamt) den Antragsteller gemäß § 55 Abs. 5 SG mit Ablauf des Tages, an dem dem Antragsteller die Verfügung ausgehändigt wurde, aus dem Dienstverhältnis eines SaZ. Der Antragsteller verweigerte ausweislich des Empfangsbekenntnisses die Unterschrift. Der Bescheid wurde dem Antragsteller am 30. April 2021 im Beisein von Zeugen ausgehändigt. Der verfügten Personalmaßnahme lägen folgende Sachverhalte zu Grunde: Der Antragsteller habe es entgegen der ihm bekannten Informationen und Befehle zu Privatreisen in Risikogebiete unterlassen, seinem Vorgesetzten anzuzeigen, dass er zwischen dem 27. Juli 2020 und dem 23. August 2020 in der Türkei im Urlaub gewesen sei, obwohl er hätte wissen können und müssen, dass die Türkei seit dem 15. Juni 2020 als Risikogebiet eingestuft werde. Darüber hinaus habe er am 29. August gegen 6:45 Uhr seinen Dienst in der 2./PzGrenBtl. 122 angetreten, obwohl bei ihm bereits in der Nacht zuvor Erkältungssymptome aufgetreten seien. Er habe es unterlassen, die Symptome während des Dienstes zu melden und sei mit anderen Kompanieangehörigen mit einem Bus in Richtung Truppenübungsplatz L. gefahren, wobei er entgegen des Befehls des Kommandeurs des PzGrenBtl. 122 vom 17. Juni 2020 keinen Mund-Nasen-Schutz getragen habe, obwohl er hätte wissen können und müssen, dass er seinen Dienst mit Covid-19-Symptomen nicht hätte antreten dürfen und im Bus zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes verpflichtet gewesen sei. Nach der Meldung des Verdachts auf Covid-19 durch den Zugführer habe sich nach entsprechender Testung beim Antragsteller ein positiver Covid-19-Befund ergeben. Durch sein Verhalten habe er riskiert, eine Vielzahl von Kameraden anzustecken, was er hätte vorhersehen können und müssen. Sein nächster Disziplinarvorgesetzter habe diesbezüglich unter dem 22. September 2020 eine Disziplinarbuße in Höhe von 1.250,00 Euro gegen ihn verhängt, die seit dem 23. Oktober 2020 unanfechtbar sei. Am 10. November 2020 habe der Antragsteller einen Kameraden aus nichtigem Grund körperlich angegriffen und am Kopf verletzt. In seiner Vernehmung als Soldat vom 10. November 2020 habe er angegeben, im Waschraum vom OStGefr A. angesprochen worden zu sein, das Pissoir zum Urinieren zu nutzen. Erst hätten sie sich gegenseitig beleidigt, dann aber habe der OStGefr A. ihn geschubst, sodass er hingefallen sei. Der Antragsteller sei dann wieder aufgestanden und habe den OStGefr A. mit der Faust geschlagen, der versucht habe zurückzuschlagen. Der Antragsteller habe sich verteidigt, sei aber gegangen, als er bemerkt habe, dass der Kontrahent aus einer Kopfwunde blutete. Der OStGefr A. habe nachgesetzt und den Antragsteller in einen Würgegriff genommen, von dem er ohnmächtig geworden sei. Als er wieder zu sich gekommen sei, sei er zur Stube des Kameraden A. gegangen und habe ihn zur Rede gestellt, wobei der Antragsteller ihn geschubst habe. Der OStGefr A. habe in seiner Vernehmung als Soldat vom 10. November

2020 bestätigt, dass er den Antragsteller im Waschraum wegen der Nutzung der Urinale angesprochen habe. Der Antragsteller habe sofort aggressiv reagiert und sei auf ihn zugegangen. Weil der Antragsteller so aggressiv gewesen sei und ihm zu nahegekommen sei, habe er sich bedroht gefühlt und ihn daher weggestoßen. Der Antragsteller sei nach hinten getaumelt, habe ihn dann aber sofort geschlagen, so dass der OStGefr A. zu Boden gegangen sei. Dort habe der Antragsteller solange weiter auf ihn eingeschlagen, bis der OStGefr A. sein Bein zu fassen bekommen habe und ihn aushebeln habe können. Er habe ihn dann mit einem Griff, wobei sein Arm um den Hals des Antragstellers gelegen habe, fixiert. Dennoch habe der Antragsteller weiter geschlagen und getreten. Der OStGefr A. habe ihn mehrmals gefragt, ob er genug habe und aufhören wolle. Der OStGefr A. habe nicht riskieren können, ihn loszulassen, weil er pausenlos auf ihn eingeschlagen habe. Als er letztlich aufgehört habe, habe er den Antragsteller direkt losgelassen und sei auf seine Stube gegangen. Der Antragsteller habe am Boden gelegen und noch Geräusche von sich gegeben und sich bewegt, mehr habe der OStGefr A. nicht sehen können, da er Blut im Auge gehabt habe. Auf der Stube habe OStGefr A. seinen Kopf gesäubert, während sein Stubenkamerad der OStGefr B. einen Vorgesetzten informiert habe. Kurz darauf sei der Antragsteller drohend, pöbelnd und beleidigend in die Stube gestürmt und erst nach Einschreiten des Stubenkameraden gegangen. Die Kopfwunde habe mit vier Stichen genäht werden müssen. Persönlich habe der OStGefr A. noch nichts mit dem Antragsteller zu tun gehabt, sondern habe lediglich angesprochen, wenn er Fehler gemacht habe. In seiner Vernehmung als Zeuge vom 10. November 2020 habe der OStGefr Bi. bestätigt, dass der OStGefr A. gegen 6.15 Uhr des Tages blutüberströmt in die Stube gekommen sei. Kurz darauf sei der Antragsteller auf die Stube gekommen, habe versucht den OStGefr A. anzugreifen und diesen zu beleidigen. Der OStGefr J. habe in seiner Vernehmung als Zeuge vom 19. November 2020 ausgeführt, dass der Zugführer ihn am Morgen des 10. November 2020 angerufen und gebeten habe, den Antragsteller und die Kameraden zu trennen. Als er gegen 6:30 Uhr angekommen sei, habe der Antragsteller tiefenentspannt und lässig auf der Bank vor dem Gebäudeeingang gesessen. Auf die Frage, was los sei, habe er geantwortet „Musst halt hochgehen und ihn dir anschauen“. Weiter habe er gesagt, dass er den Kameraden A. auf der Toilette getroffen, dieser ihn „vollgelabert“ habe und es zu Beschimpfungen gekommen sei. Außerdem habe der OStGefr A. ihn geschubst. Anschließend sei der OStGefr J. zum OStGefr A. gegangen, der ganz zittrig gewesen sei und kaum seine Zigarette habe halten können. Der Antragsteller sei bereits von mehreren Kameraden gebeten worden, die Urinale zu nutzen, bevor der erneute Hinweis durch den OStGefr A. am 10. November 2020 erfolgt sei. Am 11. November sei der OStGefr A. auf dem Weg in den Sanitätsbereich gewesen. Der Antragsteller habe sich auf der anderen Straßenseite befunden, sei aber demonstrativ auf die Straßenseite des OStGefr A. gewechselt, als er ihn gesehen habe. Weiterhin habe er sich demonstrativ neben den OStGefr A. gestellt, als dieser auf dem Balkon geraucht habe, obwohl er selbst gar nicht rauche. In seiner Stellungnahme vom 3. Februar 2021 habe der Antragsteller erneut den Vorfall vom 10. November 2020 geschildert. Danach habe er sich zum Urinieren in eine Toilettenkabine begeben und sei von einem Kameraden verbal in unangemessener Art und Weise zur Nutzung des Pissoirs aufgefordert worden. Er habe jedoch nicht darauf reagiert, sondern zunächst seine Hände gewaschen. Da die verbale Aggression fortgesetzt worden sei, habe der Antragsteller schließlich unhöflich geantwortet. Daraufhin habe der Kamerad ihn körperlich angegriffen und der Antragsteller habe sich mit Schlägen zur Wehr gesetzt, jedoch unmittelbar vom Kameraden abgelassen, als er gesehen habe, dass dieser blutete. Er habe sich dann seines Wohlergehens versichern und bei Bedarf Erste-Hilfe leisten wollen, was der Kamerad jedoch genutzt habe, um ihn erneut anzugreifen und um ihn, trotz mehrfacher Aufforderung abzulassen, bis zur Bewusstlosigkeit zu würgen. Der Kamerad A. sei, ohne sich seines Wohlergehens zu versichern, gegangen, was auf seine bekannte Einstellung hinsichtlich Menschen mit nicht-deutscher Herkunft und insbesondere Andersgläubigen zurückzuführen sei. Um die Angelegenheit zu klären und zur Versöhnung, sei der Antragsteller dann zur Stube des Kameraden gegangen, dort aber auf das Übelste beleidigt worden. Dennoch bedauere er den Vorfall. Bezüglich der übrigen Vorwürfe sei ihm nicht bewusst gewesen, dass zusätzlich bundeswehrinterne Vorschriften bezüglich der Ein- und Ausreise in Risikogebiete hätten beachtet werden müssen. Aufgrund der allgemeinen Infektionsgefahr - auch im Inland - sowie mehrerer zeitgleich betroffener Kameraden hätte er keinen Kausalzusammenhang oder gar eine Alleinschuld bei sich erkennen können. Abgesehen von Unpünktlichkeiten zu Beginn seiner Dienstzeit, für die er gemaßregelt worden sei, sei er sich keiner Pflichtverletzungen bewusst. Die Darstellung, er habe die tätliche Auseinandersetzung am 10. November eskalieren lassen, habe er vehement widersprochen, da er mehrfach versucht habe, deeskalierend zu wirken. Der betreffende Kamerad habe ihm mehrfach unmissverständlich angedroht auf seine Entlassung hinwirken zu wollen, da dies seine Rache für seinen verletzten Stolz sei und er eine Versöhnung vermeiden wolle. Indem der Antragsteller wiederholt bekannte Befehle nicht befolgt habe,

einen Kameraden aus nichtigem Grund beleidigt und körperlich attackiert habe und sich anschließend diesem gegenüber wiederholt provozierend verhalten habe, habe er insbesondere gegen seine Pflicht zum treuen Dienen, § 7 SG, seine Pflicht zum Gehorsam, § 11 SG, seine Pflicht zur Kameradschaft, § 12 SG sowie seine allgemeine Wohlverhaltenspflicht, § 17 Abs. 2 SG, schuldhaft verstoßen und damit das in ihn als SaZ gesetzte Vertrauen grob missbraucht. Sein Handeln verwirkliche Dienstpflichtverletzungen nach § 23 Abs. 1 SG. All dies gefährde die militärische Ordnung ernstlich. Die aus seinem Handeln resultierende Feststellung einer ernstlichen Gefährdung der militärischen Ordnung ergebe sich vorliegend aus den von ihm begangenen Dienstpflichtverletzungen, insbesondere dem wiederholten Nichtbefolgen von Befehlen und der körperlichen Attacke auf einen Kameraden sowie hieraus resultierend dem zerstörten Vertrauen in Gehorsam, Integrität und Zuverlässigkeit seiner Person. Sein Fehlverhalten stehe aufgrund der unanfechtbaren Disziplinarmaßnahme, der Stellungnahme seines nächsten Disziplinarvorgesetzten, der Zeugenaussagen sowie seiner Stellungnahme vom 3. Februar 2021 fest. Soweit er in seiner Stellungnahme bezüglich des Vorfalls vom 10. November 2020 schildere, dass er versucht habe, deeskalierend zu wirken und den Toilettenraum zunächst ohne Reaktion auf die Ansprache des Kameraden A. verlassen habe, um sich die Hände zu waschen, sogleich aber von diesem körperlich angegriffen worden sei, widerspreche dies seiner Aussage vom 10. November 2020, in der er angegeben habe, dass der OStGefr A. ihn überhaupt erst am Waschbecken angesprochen habe. Die vorgeblichen Hilfeversuche gegenüber dem verletzten Kameraden habe er in seiner Aussage vom 10. November 2020 ebenso wenig erwähnt, wie seine Vermutung, dass die Reaktion des Kameraden mit seiner Einstellung gegenüber Menschen nicht-deutscher Herkunft bzw. Andersgläubigen zusammenhänge. Einen Hilfeversuch von ihm habe indes auch der OStGefr A. in seiner Vernehmung nicht zu Protokoll gegeben. Bezüglich der Andeutung des Antragstellers hinsichtlich der Einstellung des OStGefr A. hätten sich weder aus seiner Aussage noch aus den weiteren Zeugenaussagen Hinweise ergeben, die die Vermutung ansatzweise stützen würden. Insofern würden diesbezügliche Aussagen als Schutzbehauptung gewertet. Sofern der Antragsteller geschildert habe, er habe die Stube des Kameraden aufgesucht, um sich zu versöhnen, stehe dem die Aussage des Zeugen OStGefr B. entgegen, der ausgeführt habe, dass der Antragsteller sehr aggressiv und beleidigend gewesen sei und auf den Kameraden A. losgegangen sei. Überdies hätte der Antragsteller selbst unter dem 10. November 2020 ausgesagt, den OStGefr A. in der Stube geschubst zu haben. Davon abgesehen, dass die Aussage des Zeugen B. frei von jeglichem Belastungseifer sei, werde diese Aussage auch durch die Wahrnehmungen des Zeugen J. gestützt, der den Antragsteller nach dem Vorfall als „tiefenentspannt“ wahrgenommen habe, während der OStGefr A. ganz zittrig gewesen sei und kaum seine Zigarette habe halten können. Darüber hinaus habe der Zeuge OStGefr J. glaubhaft erläutert, dass der Antragsteller sich in den folgenden Tagen dem OStGefr A. gegenüber provokativ verhalten habe. So sei er, als er ihn auf dem Weg zum Sanitätsbereich gesehen habe, demonstrativ auf seine Straßenseite gewechselt und habe sich demonstrativ beim Rauchen auf dem Balkon direkt neben ihn gestellt, obwohl er selbst gar nicht rauche. Beide Zeugen hätten ebenso wie der OStGefr A., der sich selbst belastet habe, keine Vorteile von einer Aussage gegen den Antragsteller. Damit habe der Antragsteller als Soldat den Kern seiner Pflicht zur Kameradschaft, ohne die eine Armee nicht denkbar sei, auf das Gröbste verletzt. Ein solches Verhalten könne in den Streitkräften nicht geduldet werden und offenbare einen gravierenden Mangel an Rechts- und Pflichtbewusstsein sowie Zuverlässigkeit. Daher könnten ihm dienstliche Aufgaben nicht mehr ohne Bedenken übertragen werden. Die dienstliche Einsetzbarkeit nehme analog zum Vertrauensverlust ab, womit eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung einhergehe. Mit seinem Handeln habe er das Vertrauen seiner Vorgesetzten in seine Person zerstört und seine berufliche Integrität nachhaltig belastet. Eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung ergebe sich überdies vor allem aus der seinem Verhalten innewohnenden Nachahmungsgefahr. Bei seinem Verbleib im Dienst könne in der Truppe, wobei der Begriff „Truppe“ nicht auf seine Einheit begrenzt sei, der Eindruck entstehen, dass das wiederholte Nichtbefolgen von Befehlen sowie die körperliche Attacke gegen einen Kameraden ohne Folgen für das Dienstverhältnis blieben und somit vom Dienstherrn als Kavaliersdelikte angesehen und geduldet würden. Sein Verhalten sei somit geeignet, andere Soldaten zur Nachahmung zu verleiten und damit einer allgemeinen Disziplinlosigkeit und somit einer Gefährdung der militärischen Ordnung Vorschub zu leisten. Da er seine Dienstpflichten trotz disziplinarer Ahndung wiederholt verletzt und keinerlei Einsicht oder Unrechtsbewusstsein gezeigt habe, ergebe sich schließlich eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung auch aus der hieraus abzuleitenden Wiederholungsgefahr. Verbleibe er im Dienst, so bestehe die berechtigte Befürchtung, dass er auch künftig durch weitere Dienstpflichtverletzungen in Erscheinung treten werde. Bei der Entscheidung der fristlosen Entlassung hätten sich keine den Antragsteller entlastenden Aspekte ergeben, welche es ermöglicht hätten ausnahmsweise von einer fristlosen Entlassung abzusehen.

Der Antragsteller habe in seiner Stellungnahme vom 3. März 2021 keinerlei Reue für sein Fehlverhalten gezeigt. Vielmehr habe er die Schuld für die Eskalation des Vorfalls vom 10. November 2020 beim OStGefr A. gesucht und habe festgestellt, dass er bezüglich seines Verstoßes gegen die Befehle und Weisungen keinen Kausalzusammenhang oder eine Alleinschuld bei ihm erkennen könne, da auch andere Kameraden betroffen gewesen seien. Dies zeige nicht nur seine Uneinsichtigkeit, sondern beweise auch, dass er keine Verantwortung für sein Verhalten übernehmen könne oder wolle. Der ernstlichen Gefährdung der militärischen Ordnung könne nur durch die fristlose Entlassung wirksam entgegengewirkt werden.

15
Mit Schreiben vom 27. Mai 2021 ließ der Antragsteller Beschwerde gegen die Entlassungsverfügung vom 27. April 2021 erheben. Mit Schreiben vom 21. Juli 2021 ließ der Antragsteller die Beschwerde begründen. Hierauf wird Bezug genommen.

16
Mit Beschwerdebescheid vom 18. Oktober 2021, dem Antragsteller am 20. Oktober 2021 zugegangen, wies das Bundesamt die Beschwerde zurück. Begründet wurde diese Entscheidung im Wesentlichen wie folgt: Die Entlassung sei rechtmäßig und verletze den Antragsteller nicht in seinen Rechten. Grundlage der Entlassung sei § 55 Abs. 5 SG. Die Voraussetzungen seien gegeben. Der Antragsteller habe sich zum Zeitpunkt seiner Entlassung innerhalb der ersten vier Dienstjahre als SaZ befunden. Somit sei der Anwendungsbereich des § 55 Abs. 5 SG eröffnet gewesen. Formelle Fehler lägen nicht vor. Die Entlassung sei überdies auch materiell rechtmäßig und verletze ihn nicht in seinen Rechten. Er habe schuldhaft Dienstpflichten verletzt, § 23 Abs. 1 SG. Indem er wiederholt ihm bekannte Befehle nicht befolgt habe, einen Kameraden aus nichtigem Grund beleidigt und körperlich attackiert habe und sich anschließend diesem gegenüber wiederholt provozierend verhalten habe, habe er gegen seine Pflicht zum treuen Dienen, § 7 SG, seine Pflicht zum Gehorsam, § 11 SG, seine Pflicht zur Kameradschaft, § 12 SG, sowie seine allgemeine Wohlverhaltenspflicht, § 17 Abs. 2 SG, schulhaft verstoßen und damit das in ihn als SaZ gesetzte Vertrauen grob missbraucht. Soweit der Antragsteller anführe, der OStGefr A. habe ihn verbal attackiert und sich ihm gegenüber fremdenfeindlich geäußert, weil er im Stehen gepinkelt habe, sei dies als Schutzbehauptung zu werten. Der OStGefr A. gebe in seiner Vernehmung vom 10. November 2020 an, dass er den Antragsteller lediglich auf die Hygiene hinweisen habe wollen. Nachdem der Antragsteller von dem OStGefr A. geschubst worden sei, hätte er den OStGefr A. mit Schlägen gegen den Kopf attackiert. Der OStGefr A. habe daraufhin eine Platzwunde am Kopf erlitten, die mit vier Stichen genäht werden habe müssen. Von Notwehr im Sinne des § 32 StGB könne nicht die Rede sein. Es liege nämlich schon keine Verteidigungshandlung vor, die geboten erscheine. Zudem sei eher davon auszugehen, dass der OStGefr A. in Notwehr gehandelt habe, als er den Antragsteller weggestoßen habe. Der Antragsteller hätte sich nämlich aggressiv ihm gegenüber verhalten und sei ihm immer näher gekommen. Auch das Vorbringen, der Antragsteller sei durch den OStGefr A. bis zur Bewusstlosigkeit gewürgt worden, sei unzutreffend. Der OStGefr A. habe ihn in den Griff genommen, um seine Angriffe abzuwenden. Der Antragsteller habe pausenlos auf ihn eingeschlagen. Er habe diesen jedoch nicht bewusst gewürgt. Erst als der Antragsteller mit dem Schlagen aufgehört habe, habe der OStGefr A. von ihm abgelassen. Zwar habe der OStGefr A. aufgrund von Blut in seinem Auge es nicht genau erkennen können, jedoch sei der Antragsteller am Boden gelegen, habe sich bewegt und Geräusche von sich gegeben. Einen Grund, an der Aussage des OStGefr A. zu zweifeln, gebe es nicht. Der Vortrag, das Zuspätkommen des Antragstellers und die mehrfache Nichtbeachtung der Einhaltung der befohlenen Anzugsordnung seien bereits mit erzieherischen Maßnahmen geahndet worden und rechtfertigten eine fristlose Entlassung nicht, greife nicht. Die fristlose Entlassung und die Disziplinarmaßnahme stünden rechtlich nebeneinander. Dabei diene die Entlassung allein dem Schutz der Bundeswehr vor künftigem Schaden und sei keine Disziplinarmaßnahme. Die Disziplinarmaßnahme diene hingegen dazu, entschuldbares Fehlverhalten des Soldaten zu sanktionieren. Zunächst habe er seine Pflicht zum treuen Dienen, § 7 SG, verletzt. Diese Pflicht beinhalte auch, den Dienst stets pünktlich anzutreten und Befehle von Vorgesetzten einzuhalten. Sein Verhalten stelle auch einen Verstoß gegen die in § 11 SG normierte Gehorsamspflicht dar. Defizite bei der diesbezüglichen Dienstauffassung seien geeignet Auftrag, Personal und Material der Bundeswehr zu gefährden. Die Gehorsamspflicht gehöre daher zum Kernbereich der militärischen Ordnung. Der Antragsteller habe erteilte Befehle nicht befolgt und ausgeführt. So habe er mehrfach die Einhaltung der befohlenen Anzugsordnung missachtet. Dadurch sei er als Soldat nicht voll einsatzfähig gewesen und habe daher z.B. nicht an Teilabschnitten von Übungen während des Truppenübungsaufenthaltes im November 2019 teilnehmen können. Den von ihm verursachten Sachschaden am Dienst-Kfz ordnungsgemäß zu melden, sei er erst

nach mehrmaligem Auffordern und expliziter Kontrolle nachgekommen. Zudem habe er es entgegen der ihm bekannten Informationen und Befehle unterlassen, seinem Vorgesetzten die Privatreise in die Türkei vom 27. Juli 2020 bis 23. August 2020, zu der Zeit ein Corona-Risikogebiet, anzuzeigen. Des Weiteren habe er am 29. August 2020 gegen 6:45 Uhr in der 2./PzGrenBtl 122 seinen Dienst angetreten, obwohl er Erklärungssymptome gezeigt habe. Er habe es unterlassen, diese Symptome zu melden und sei mit anderen Kompanieangehörigen in einem Bus zum Truppenübungsplatz L. gefahren, wobei er entgegen dem Befehl des Kommandeurs im Bus keinen Mund-Nasen-Schutz getragen habe. Aufgrund der Nichtmeldungen und des Nichtbefolgens von Befehlen habe sein Disziplinarvorgesetzter unter dem 22. September 2020 eine Disziplinarbuße in Höhe von 1.250,00 Euro gegen ihn verhängt, die seit dem 23. Oktober 2020 unanfechtbar sei. Weiterhin habe er gegen seine Pflicht zur Kameradschaft, § 12 SG, verstoßen, indem er OStGefr A. körperlich attackiert habe und es unterlassen habe, während der Busfahrt zum Truppenübungsplatz L. eine Mund-Nasen-Schutz zu tragen, obwohl er Erkältungssymptome gezeigt habe. Er habe somit seine Kameraden dem Risiko einer Coronaerkrankung ausgesetzt. Es komme nicht auf das tatsächliche Eintreten einer Beeinträchtigung an, sondern es genüge, wenn das Verhalten dazu objektiv geeignet gewesen sei, § 17 Abs. 2 Satz 1 SG. OStGefr A. verbal zu erniedrigen und körperlich zu attackieren, Befehle zu missachten und sich allgemein durch Zuspätkommen und Missachtung der Einhaltung der befohlenen Anzugsordnung undiszipliniert zu verhalten, sei ohne Weiteres objektiv geeignet, bei einem außenstehenden Dritten Zweifel an der persönlichen Integrität und der charakterlichen Eignung eines Soldaten zu begründen und damit dessen Achtungs- und Vertrauenswürdigkeit zu beeinträchtigen. Schließlich lasse sich der eingetretene Vertrauensverlust vorliegend auch aufgrund des Entlassungsantrages seines Vorgesetzten objektiv feststellen. Jedoch sei nur derjenige Soldat, der das Vertrauen seiner Vorgesetzten genieße, uneingeschränkt für alle erforderlichen Aufgaben einsetzbar und verwendbar. Weiterhin habe er seine Pflicht zur Gesunderhaltung, § 17 a Abs. 1 SG verletzt, indem er in ein Covid-19-Risikogebiet gereist sei. Danach müsse er alles in seinen Kräften Stehende tun, um seine Gesundheit zu erhalten und dürfe seine Gesundheit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig beeinträchtigen. Die individuelle Gesunderhaltung sei Baustein der allgemeinen Einsatzfähigkeit der Streitkräfte. Das Reisen in Covid-19-Risikogebiete stelle eine erhebliche Gefahr für seine Gesundheit und die seiner Kameraden dar und könne die Einsatzbereitschaft der betroffenen Soldatinnen und Soldaten beeinträchtigen. Eine Infektion mit Covid-19 könne auch ohne Erkältungssymptome erfolgen, sodass eine Covid-19-Infektion durch einen Test ausgeschlossen werden müsse, um keine Dritten durch Weitergabe der Viren zu gefährden. Aus diesem Grund sei ihm befohlen worden, Privatreisen in ein Covid-19-Risikogebiet seinem Vorgesetzten anzuzeigen. Eine Covid-19-Infektion unter Soldaten einer Einheit und damit eine auch nur vorübergehende Verwendungsunfähigkeit stelle eine Gefahr für die Einsatzbereitschaft der Truppe dar. Die aufgezeigten Dienstpflichtverletzungen würden überdies eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung bedingen. Unter dem Begriff der militärischen Ordnung sei die Gesamtheit aller Elemente zu verstehen, die die Verteidigungsbereitschaft der Bundeswehr nach den gegebenen tatsächlichen und rechtlichen Verhältnissen gewährleisten und erhalten würden. Eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung durch das Verbleiben eines Soldaten im Dienst könne bereits aufgrund der dargelegten Kernbereichsverletzung durch Verletzung seiner Pflicht zum treuen Dienen, § 7 SG, der Pflicht zum Gehorsam, § 11 SG und zur Kameradschaft, § 12 SG bejaht werden. Selbst wenn seine Taten nicht als Kernbereichsverletzung gesehen werden sollten, sei eine Randbereichsverletzung gegeben. Vorliegend könne eine Wiederholungsgefahr allein schon aufgrund einer in die Vergangenheit gerichteten Betrachtung bejaht werden und sei im vorliegenden Fall durch mehrere Vergehen wie Nichtbefolgung von Befehlen belegt. Vorgenanntes Fehlverhalten habe er über einen längeren Zeitraum immer wieder wiederholt. Eine Verbesserung seines Verhaltens sei daher nicht zu erwarten. Es bestehe daher die Gefahr, dass er auch zukünftig weitere Dienstpflichtverletzung begehen werde. Überdies sei eine Nachahmungsgefahr gegeben. Seine Verstöße gegen die Dienstpflichten seien geeignet, andere Soldaten zur Nachahmung zu verleiten. Bei seinem Verbleib im Dienst wäre die militärische Ordnung also zusätzlich dadurch gefährdet, dass ohne seine Entlassung die Neigung zur Disziplinlosigkeit gefördert würde. Sein gezeigtes Verhalten dürfe in der Bundeswehr nicht toleriert werden. Bei seinem Verbleib ihm Dienst könne der Eindruck entstehen, dass verbale Attacken und körperliche Gewalt und Missachtung von Befehlen ohne die erforderlichen Konsequenzen blieben und der Dienstherr dies dulden würde. Seine Pflichtwidrigkeiten müssten bei vielen Soldaten den Eindruck hervorrufen, dass ein SaZ, der in einem besonderen Treueverhältnis stehe, ohne Folgen für sein Dienstverhältnis derart erhebliche Dienstpflichtverletzungen begehen könne. Dadurch könnten andere Soldaten zu einem ähnlichen Verhalten verleitet und die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte so ernstlich gefährdet werden. Schließlich würde auch das Ansehen der Bundeswehr durch seinen Verbleib

im Dienst ernstlich gefährdet werden. Es bestehe eine berechtigte Erwartung der Bevölkerung an die Integrität der Bundeswehr. Solches Fehlverhalten führe zu negativen Rückschlüssen auf die Qualität der Soldaten und der allgemeinen militärischen Disziplin. Die Entscheidung sei überdies ermessensfehlerfrei. Durch die Voraussetzungen der ernstlichen Gefährdung in § 55 Abs. 5 SG werde im Gesetz selbst die Frage der Angemessenheit des Eingriffs zum erstrebten Zweck entschieden und so der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit konkretisiert. Weiterhin erfahre der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit dadurch eine Konkretisierung, dass eine Entlassung nach § 55 Abs. 5 SG nur in den ersten vier Dienstjahren erfolgen dürfe. Ein atypischer Fall, der eine vom Regelfall abweichende Beurteilung rechtfertigen würde, liege nicht vor. Für zusätzliche Ermessenserwägungen sei daher kein Raum. Es sei auch kein Ausnahmefall (z.B. Augenblicksversagen) ersichtlich, in dem eine Disziplinarmaßnahme als ausreichend angesehen werden könne, um einen Anreiz zur Nachahmung als ausgeschlossen anzusehen oder eine Beeinträchtigung des Ansehens der Bevölkerung zu verneinen.

17
Mit Schriftsatz seines Bevollmächtigten vom 22. November 2021 ließ der Antragsteller am Verwaltungsgericht Bayreuth um einstweiligen Rechtsschutz nachsuchen und erhob zugleich Klage gegen die Entlassungsverfügung der Antragsgegnerin in Gestalt der Beschwerdeentscheidung vom 18. Oktober 2021.

18
Mit Beschluss vom 8. Dezember 2021 erklärte sich das Bayerische Verwaltungsgericht Bayreuth für örtlich unzuständig und verwies das Verfahren im einstweiligen Rechtsschutz sowie das Klageverfahren an das Bayerische Verwaltungsgericht Regensburg. Auf den Inhalt des Beschlusses wird Bezug genommen.

19
Zur Begründung des Antrags im einstweiligen Rechtsschutzes trägt der Antragsteller im Wesentlichen vor: Die Entlassungsverfügung der Antragsgegnerin sei rechtswidrig und verletze den Antragsteller in seinen Rechten. Die dem Antragsteller gemachten Vorwürfe rechtfertigten seine fristlose Entlassung nicht. Es liege schon kein Dienstvergehen vor. Auch würden diese die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit nicht ernstlich gefährden. Es stelle bereits kein Dienstvergehen dar, dass der Antragsteller seine nahen Angehörigen im Juli/August 2021 in der Türkei besuchte und/oder dies seinem Vorgesetzten nicht gemeldet habe. Eine Dienstpflicht, nicht in die Türkei zu reisen, bestehe nicht und habe nicht bestanden. Eine generelle Dienstpflicht, seinem Vorgesetzten Reisen in einen anderen NATO-Staat anzuzeigen, bestehe nicht und habe - jedenfalls für den Antragsteller - nie bestanden. Eine solche Dienstpflicht könne auch nicht mit angeblichen Sonderregelungen im Zusammenhang mit COVID-19 konstruiert werden. In dem Zeitpunkt, in dem sich der Antragsteller in der Türkei aufgehalten habe, habe im Landkreis seines Standortes eine Inzidenz von 300 bis 400 pro 100.000 Einwohnern bestanden. In dem Gebiet, in dem sich der Antragsteller in der Türkei aufgehalten habe, hätte hingegen eine Inzidenz von nur knapp mehr als 50 pro 100.000 Einwohnern bestanden. Der Antragsteller habe sich mithin in einem Gebiet weit niedriger Inzidenz aufgehalten, was die Verletzung einer Dienstpflicht ausschließe. Auch, dass der Antragsteller angeblich seine Mund-Nasen-Bedeckung auf einer Fahrt am 17. Juni 2021 nicht getragen habe, begründe kein Dienstvergehen. Den Zusammenhang, den die Antragsgegnerin in ihrer Beschwerdeentscheidung zur COVID-19-Infektion herstelle, sei abwegig. Der Antragsteller habe keine Symptome, die einer COVID-19-Infektion entsprächen, verspürt. Darüber hinaus habe es zum dem Antragsteller vorgeworfenen Zeitpunkt, keine FFP2-Masken in der Einheit des Antragstellers gegeben. Letztlich habe die Antragsgegnerin die mögliche Gefährdung durch eine COVID-19-Infektion selbst herbeigeführt und zu vertreten. Dem Antragsteller und anderen Soldaten sei befohlen worden, gemeinsam über fünf Stunden in einem Fahrzeug zu sitzen, ohne dass ihnen FFP2-Masken zur Verfügung gestanden oder die Vorgesetzten auf Abstands- oder Lüftungsregeln geachtet hätten. Letztlich dürfte inzwischen gerichtsbekannt sein, dass Masken - gleich welcher Art - nicht zuverlässig vor Infektionen schützen würden. Der vermeintliche körperliche Angriff auf einen anderen Soldaten, sei kein Angriff gewesen. Das Verhalten des Antragstellers sei durch Notwehr, § 32 Abs. 2 StGB gerechtfertigt gewesen. Richtig sei, dass es im November 2020 zu einer körperlichen Auseinandersetzung zwischen dem Soldaten A. und dem Antragsteller gekommen sei. Hierbei sei der Antragsteller zunächst vom Soldaten A. verbal attackiert und mit fremdenfeindlichen Äußerungen bedacht worden, weil der Antragsteller auf einer Toilette im Stehen gepinkelt habe, was der Soldat A. beobachtet habe. Hieran habe sich eine weitere verbale Auseinandersetzung angeschlossen, in der auch der Antragsteller verbal ausgeteilt habe. Nach weiteren

fremdenfeindlichen Beleidigungen des Soldaten A. gegenüber dem Antragsteller habe der Soldat A. den Antragsteller geschubst, der daraufhin zu Fall gekommen sei. Nachdem der Antragsteller wieder aufgestanden sei, habe sich der Soldat A. wiederum dem Antragsteller genähert. Daraufhin habe der Antragsteller den Soldat A. geschlagen, um einen weiteren Angriff auszuschließen. Bei diesem Sachverhalt sei von Notwehr im Sinne des § 32 StGB auszugehen. Der Antragsteller sei zunächst geschubst worden und nach verbalen Angriffen habe der Soldat A. den Antragsteller weiter attackieren wollen. Dies habe der Antragsteller nicht hinnehmen müssen und habe daher den fortgesetzten körperlichen Angriff des Soldaten A. mit Gewalt abwenden dürfen. Hieraus habe sich eine Rauferei entwickelt, in deren Folge der Antragsteller derart gewürgt worden sei, dass er das Bewusstsein verloren habe. Nachdem der Antragsteller das Bewusstsein wiedererlangt habe, habe er den Soldat A. im gerechten Zorn und der Aufregung weiter zur Rede stellen wollen. Dieses Verhalten sei verständlich und begründe kein Dienstvergehen. Auch aus der Vernehmung des Soldaten A. gehe hervor, dass dieser die körperliche Auseinandersetzung begonnen habe. Die weiteren Ausführungen des A. in seiner Vernehmung würden auch zeigen, dass der Soldat A. offensichtlich ein fremdenfeindliches Problem mit dem Antragsteller habe. Scheinbar spiele sich der Soldat A. gegenüber dem Antragsteller des Öfteren als Hüter einer deutschen Leitkultur auf, wie sich auch in seiner Vernehmung zeige. Offenbar glaube der Soldat A., den Antragsteller hinsichtlich des „Pinkelns“ belehren und ihm eine Lektion erteilen zu müssen, was sich der Antragsteller mit Recht nicht gefallen lassen habe. Insgesamt liege daher schon kein Dienstvergehen vor, welches eine Entlassung des Antragstellers nach § 55 Abs. 5 SG rechtfertigen könne. Der Antragsteller sei es gewesen, der bis zur Bewusstlosigkeit gewürgt worden sei, ohne dass gegen den anderen Beteiligten dienstrechtliche Maßnahmen ergriffen worden seien. Es sei schon nicht ersichtlich, dass die Angaben des Soldaten A. glaubhafter wären als die des Antragstellers. Die unterschiedliche Handhabung der Angelegenheit durch die Antragsgegnerin belege, dass sie einseitig zu Ungunsten des Antragstellers handle und ihre Ermessen falsch ausübe. Auch würden solche Verhaltensweisen weder die militärische Ordnung noch das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden. Mit dem Erfordernis, dass die Gefährdung der militärischen Ordnung „ernstlich“ sein müsse, entscheide das Gesetz selbst die Frage der Angemessenheit der fristlosen Entlassung im Verhältnis zu dem erstrebten Zweck und konkretisiere so den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Zwar könnten Dienstpflichtverletzungen auch dann eine „ernstliche“ Gefährdung der militärischen Ordnung herbeiführen, wenn es sich um ein leichteres Fehlverhalten handle oder mildernde Umstände hinzuträten. Jedoch müsse im Rahmen der Gefährdungsüberprüfung feststehen, dass die Gefahr für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr nicht durch eine Disziplinarmaßnahme abgewendet werden könne. Auch müssten gerade bei leichterem Fehlverhalten entweder eine Wiederholungsgefahr oder eine Nachahmungsgefahr hinzukommen. Zur Abwehr einer möglichen Gefährdung hinsichtlich der oben dargestellten Vorwürfe - dabei sei unterstellt, es lägen Dienstpflichtverletzungen vor - seien Disziplinarmaßnahmen ausreichend, um eine Gefährdung der Einsatzbereitschaft abzuwenden. Es bestehe nämlich auch keine Wiederholungs- oder Nachahmungsgefahr. Der Antragsteller habe in der Türkei nahe Angehörige besucht. Schon dies stelle einen Einzelfall dar, der eine Nachahmung nahezu ausschließe. Es bestehe auch keine Wiederholungsgefahr. Soweit in dem Besuch seiner nahen Angehörigen tatsächlich eine Dienstpflichtverletzung zu sehen sei und dies mittels einer gegen den Antragsteller ausgesprochenen Disziplinarmaßnahme auch unanfechtbar feststehe, stelle er sein zukünftiges Verhalten darauf ein. Gleiches gelte für sein ihm vorgeworfenes Verhalten hinsichtlich einer COVID-19-Infektion. Zum einen habe die Antragsgegnerin ihr Verhalten dahin angepasst, dass nunmehr mehrstündige Fahrten in vollbesetzten Fahrzeugen nicht mehr stattfänden, zum anderen habe der Antragsteller eine COVID-19-Infektion überstanden. Hinsichtlich des Vorwurfs des Angriffs auf einen Kameraden liege ebenso wenig eine Wiederholungs- oder Nachahmungsgefahr vor. Jedermann sei berechtigt, sich gegen körperliche Angriffe, wie dem auf den Antragsteller, zu erwehren. Die Entlassung des Antragstellers erweise sich somit in Ermangelung der Voraussetzung des § 55 Abs. 5 SG als offensichtlich rechtswidrig. An dem Vollzug offensichtlich rechtswidriger Verwaltungsakte bestehe kein öffentliches Interesse, sodass die aufschiebende Wirkung der erhobenen Klage wiederherzustellen sei.

20

Der Antragsteller beantragt,

die aufschiebende Wirkung der Klage vom 22.11.2021, Az. RO 1 K 21.2421, gegen die Entlassungsverfügung der Antragsgegnerin vom 27.04.2021, in Gestalt der Beschwerdeentscheidung vom 18.10.2021, zugestellt am 20.10.2021, anzuordnen.

21
Die Antragsgegnerin beantragt,

den Antrag abzulehnen.

22
Der Antrag auf Anordnung der aufschiebenden Wirkung habe keinen Erfolg; er sei unbegründet. Hinsichtlich des Sachverhalts und der rechtlichen Würdigung werde zunächst auf die streitgegenständlichen Bescheide der Antragsgegnerin verwiesen. Der Antragsteller sei gemäß § 55 Abs. 5 SG zu entlassen gewesen, da er als Soldat auf Zeit in seinen ersten vier Dienstjahren seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt habe und ein Verbleiben in seinem Dienstverhältnis die militärische Ordnung und das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährde. Der Antragsteller habe es unterlassen, entgegen der ihm bekannten Informationen der 10. Panzerdivision zu Privatreisen in Risikogebiete vom 23. Juli 2020 seinem Vorgesetzten zu melden, dass er zwischen dem 27. Juli 2020 und dem 23. August 2020 in der Türkei im Urlaub gewesen sei, obwohl er gewusst habe, zumindest aber hätte wissen können, dass die Türkei seit dem 15. Juni 2020 durch das Auswärtige Amt als Risikogebiet eingestuft worden sei und er mithin seinen Aufenthalt dort gemäß des vorgenannten Befehls seinem Vorgesetzten hätte melden müssen. Zudem habe der Antragsteller am 29. August 2020 in der …Kaserne in O. seinen Dienst bei der 2./PzgrenBtl 122 angetreten, obwohl bei ihm bereits in der Nacht zuvor Erkältungssymptome aufgetreten seien. Entgegen des ihm bekannten Befehls des Kommandeurs des PzgrenBtl vom 17. Juni 2020 habe der Antragsteller während seines Dienstes am 29. August 2020 die Meldung von Symptomen unterlassen und sei mit anderen Kompanieangehörigen mit einem Bus in Richtung Truppenübungsplatz L. gefahren, wobei er keinen Mund-Nasen-Schutz getragen habe. Diese Fehlverhalten seien mit einer Disziplinarmaßnahme in Gestalt einer Disziplinarbuße in Höhe von 1.250,00 € am 22. September 2020 sanktioniert worden. Soweit der Antragsteller bestreite, dass der der Disziplinarmaßnahme vom 22. September 2020 zugrundeliegende Sachverhalt in der Gestalt stattgefunden habe, dringe er mit diesem Einwand nicht durch. Das darin aufgeführte Fehlverhalten stehe aufgrund der bestandskräftigen Disziplinarmaßnahme zweifelsfrei gem. § 145 Abs. 2 WDO fest. Nach § 145 Abs. 2 WDO seien die aufgrund der WDO ergehenden Entscheidungen der Disziplinarvorgesetzten und der Wehrdienstgerichte für die Beurteilung der vor einem Gericht geltend gemachten Rechte aus dem Dienstverhältnis bindend. Unter „Entscheidungen“ sei nach überwiegender Auffassung in der Rechtsprechung jedenfalls der Entscheidungsausspruch selbst zu verstehen. Die gesetzlich geregelte Drittbindungswirkung beziehe sich damit jedenfalls auf den Tenor und auf die disziplinarrechtliche Würdigung des Sachverhalts und erstrecke sich damit auch auf die Feststellung in der Disziplinarentscheidung, dass der Antragsteller schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt und ein Dienstvergehen begangen habe. Der Antragsteller habe gegen die in Rede stehende Disziplinarmaßnahme kein Rechtsmittel eingelegt, so dass diese am 23. Oktober 2020 in Bestandskraft erwachsen sei und der darin aufgeführte Vorwurf Bindungswirkung entfalte. Indem der Antragsteller seinen Kameraden - OStGefr A. - aus nichtigen Gründen körperlich angegriffen und am Kopf verletzt habe, habe er die Kameradschaftspflicht gemäß § 12 SG und die allgemeine Wohlverhaltenspflicht nach § 17 Abs. 2 Satz 1 SG schuldhaft verletzt. Das Handeln des Antragstellers sei nicht nach § 32 StGB gerechtfertigt. Es hätte keine Notwehrlage vorgelegen. Eine Notwehrlage sei gegeben, wenn ein gegenwärtiger, rechtswidriger Angriff vorliege. Es fehle an einem rechtswidrigen Angriff des OStGefr A. Vorliegend habe sich der Antragsteller gegenüber dem OStGefr A. beleidigend verhalten und sei ihm körperlich nahegekommen. Dadurch sei der OStGefr A. einem Angriff ausgesetzt gewesen und habe zur Abwehr des Angriffs den Antragsteller zu Boden geschubst. Damit stehe das Handeln des OStGefr A. nicht im Widerspruch zur Rechtsordnung, sondern er habe sich selbst in einer Notwehrlage befunden und sein Handeln sei gemäß § 32 StGB auch erforderlich gewesen, um den Angriff abzuwehren. Selbst wenn man annehme, dass sich der Antragsteller in einer Notwehrlage befunden habe, sei seine Notwehrhandlung nicht erforderlich gewesen. Die Faustschläge gegen den Kopf des OStGefr A. seien nicht erforderlich gewesen, um die verbalen Angriffe und das leichte Zulaufen des OStGefr A. auf den Antragsteller abzuwehren. Der Antragsteller sei ebenfalls in der Lage gewesen den OStGefr A. zu schubsen oder mit den Händen gegen andere Bereiche des Körpers zu schlagen, um den Angriff abzuwehren. Zudem seien die Faustschläge gegen den Kopf nicht geboten gewesen. Die Verteidigungshandlung müsse geboten sein. Sie sei nicht geboten, wenn zwischen Art und Umfang der aus dem Angriff drohenden Verletzung und der aus der Verteidigungshandlung drohenden Beeinträchtigung ein unerträgliches Missverhältnis liege. Der Antragsteller sei durch OStGefr A. lediglich leicht geschubst worden und sei dadurch zu Fall gekommen. Durch den Sturz habe der Antragsteller sich keine Verletzungen zugezogen. Dennoch habe er umgehend mit den Fäusten gegen den

Kopf des OStGefr A. geschlagen. Faustschläge gegen den Kopf könnten zu gravierenden Verletzungen von Leib und sogar Leben führen. Die Faustschläge stünden damit in einem unerträglichen Missverhältnis zum Schubsen des OStGefr A. Schließlich fehle es beim Antragsteller am Verteidigungswillen. Der Antragsteller und OStGefr A. hätten sich gegenseitig beleidigt und provoziert. Nach dem Schubsen des OStGefr A. habe sich der Antragsteller rächen wollen und habe ihn körperlich angegriffen. Dieses Motiv stehe im Vordergrund seines tätlichen Angriffs und nicht die Verteidigung seiner Rechtsgüter. Das Verbleiben des Antragstellers im Dienstverhältnis gefährde auch die militärische Ordnung ernstlich. Der Antragsteller habe den militärischen Kernbereich verletzt. Ein Verstoß gegen die Kameradschaftspflicht sowie gegen die Gehorsamspflicht betreffe grundsätzlich immer den Kernbereich der militärischen Ordnung. Selbst wenn man annehmen wolle, dass der militärisch Kernbereich nicht betroffen sei, so sei jedenfalls der Randbereich berührt, da eine Nachahmungs- und Wiederholungsgefahr bestünde. Bei dem Fehlverhalten handle es sich nämlich um eine Disziplinlosigkeit, die andere Soldaten zu gleichartigem Verhalten veranlasse und dadurch einer allgemeinen Disziplinlosigkeit und einer damit einhergehenden Gefährdung der militärischen Ordnung Vorschub leisten könne. Die fristlose Entlassung des Antragstellers sei damit geeignet, andere Soldaten von einem ähnlichen Verhalten abzuhalten. Das Missachten von Befehlen und das Ausüben körperlicher Gewalt gegen Kameraden seien wiederholt auftretende Probleme in der Bundeswehr. Dies würden die gegenwärtig anhängigen und in Vergangenheit entschiedenen Gerichtsverfahren mit vergleichbarer Problematik belegen. Von der Missachtung der Befehle hinsichtlich der Bekämpfung der Covid-19-Pandemie hätten mehrere Kameraden des Antragstellers Kenntnis erlangt, insbesondere die Kameraden, die mit dem Antragsteller zusammen im Bus zum Truppenübungsplatz nach L. gesessen hätten. Ebenso hätten auch mehrere Kameraden von der Auseinandersetzung mit dem OStGefr A. Kenntnis erlangt. Der OStGefr A. sei nämlich nach dem Vorfall in den Waschräumen blutüberströmt in seine Stube zurück, wo er auf den OStGefr B. getroffen sei. Ebenfalls hätten HptFw M., der über den OStGefr B. von dem Vorfall informiert worden sei, und OStGefr J., der auf dem Weg zur Dienststelle von HptFw M. informiert und beauftragt worden sei, den Antragsteller und den OStGefr A. voneinander zu trennen, Kenntnis von der Auseinandersetzung erhalten. Ferner liege es vorliegend nahe, dass sich das Fehlverhalten weiter rumspreche. Damit liege in beiden Fällen eine hinreichende Nachahmungsgefahr vor. Überdies liege auch eine Wiederholungsgefahr vor. Eine Wiederholungsgefahr liege vor, wenn die begründete Befürchtung bestehe, der Soldat werde auch künftig Dienstpflichten verletzen. Obwohl der Antragsteller hinsichtlich der Türkei-Reise und seines Verhaltens am 29. August 2020 eine Disziplinarmaßnahme in Gestalt einer Disziplinarbuße in Höhe von 1.250,00 € vom 22. September 2020 erhalten habe, sei er mit seinem körperlichen Angriff auf den OStGefr A. am 10. November 2020 erneut disziplinär auffällig geworden. Ausweislich der ergänzenden Stellungnahme des nächsten Disziplinarvorgesetzten Hptm L. vom 16. März 2021 sei der Antragsteller ebenfalls durch Unpünktlichkeit wiederholt aufgefallen. Überdies habe er mehrfach die Einhaltung der befohlenen Anzugsordnung missachtet, was dazu geführt habe, dass er nicht immer einsatzfähig gewesen sei. Schließlich habe er am 17. November 2020 ein Dienst-Kraftfahrzeug beschädigt und den Vorfall nicht ordnungsgemäß gemeldet und sei dem Befehl zur Meldung nur nach mehrmaliger Aufforderung und expliziter Kontrolle nachgekommen. Es bestehe daher die Gefahr, dass der Antragsteller auch künftig Dienstpflichten verletzen werde. Die Entscheidung sei zudem ermessengerecht. Auch ein atypischer Fall liege nicht vor, so dass für zusätzlich Ermessenserwägungen kein Raum sei.

23
Mit Verfügung vom 19. Januar 2022 wurde dem Antragsteller Akteneinsicht in den Amtsräumen des Amtsgerichts Düsseldorf gewährt. Die Möglichkeit der Akteneinsicht wurde nicht wahrgenommen.

24
Mit Schreiben vom 25. Februar 2022 trug der Antragsteller im Wesentlichen vor: Die Reise des Antragstellers in die Türkei stelle kein Dienstvergehen dar. Die Türkei sei NATO-Staat und Reisen in die Türkei seien für Soldaten nicht genehmigungs- oder anmeldungspflichtig. Dies gelte auch, wenn die Türkei ein Risikogebiet hinsichtlich der Covid-19 Infektion gewesen sei. Zum Zeitpunkt der Reise des Antragstellers in die Türkei seien die Inzidenzen in der Türkei zudem deutlich geringer als am Standort oder Wohnort des Antragstellers gewesen. Von einer Reise in die Türkei sei also keinerlei Gefahr ausgegangen, sodass auch deshalb eine Meldung nicht erforderlich gewesen sei. Der Antragsteller sei auch nicht verpflichtet gewesen, einen banalen Schnupfen seinem Vorgesetzten zu melden. Mehr Symptome habe der Antragsteller nicht gehabt. Der Antragsteller habe deshalb davon abgesehen, wegen eines banalen Schnupfens den Truppenarzt aufzusuchen, weil gerade in seiner Einheit die Vorgesetzten regelmäßig behaupten würden, Soldaten, die sich krank meldeten, seien „Drückeberger“. Diesen Eindruck habe der

Antragsteller vermeiden wollen. Darüber hinaus sei fraglich, ob es angezeigt gewesen sei, überhaupt einen Truppenübungsplatzaufenthalt zu befehlen, wenn doch nach Ansicht der Vorgesetzten im Hinblick auf die COVID-19 Infektion ein dramatisches Geschehen vorgelegen habe, dass dem Antragsteller abverlangt habe, einen banalen Schnupfen anzuzeigen oder nicht in die Türkei zu reisen, obgleich dort die Inzidenzen viel geringer gewesen seien. Der Vortrag der Antragsgegnerin erscheine widersprüchlich. Auch das Nichttragen einer Maske könne dem Antragsteller nicht vorgeworfen werden. Auch seine Kameraden hätten entweder regelmäßig oder zeitweise keine Masken getragen. Dies sei von den Vorgesetzten auch nicht kontrolliert oder beanstandet worden. Eine Infektion anderer Kameraden durch den Antragsteller sei nicht nachgewiesen. Der angebliche Angriff des Antragstellers auf einen Kameraden sei in Notwehr erfolgt.

25
Mit Schreiben vom 10. März 2022 erwiderte die Antragsgegnerin im Wesentlichen wie folgt: Auch unter Berücksichtigung des weiteren Vorbringens ergebe sich keine andere rechtliche Beurteilung. Die Einwände des Antragstellers, dass die Türkei Nato-Staat und Reisen in die Türkei für Soldaten nicht genehmigungs- oder anmeldungspflichtig seien und dies auch gelte, wenn die Türkei ein Risikogebiet hinsichtlich der COVID-19 Infektion sei, hätten keine Relevanz für die Beurteilung, ob der Antragsteller eine Dienstpflichtverletzung begangen habe. Ebenso dringe der Antragsteller mit dem Einwand, dass er nicht verpflichtet gewesen sei, einen banalen Schnupfen seinem Vorgesetzten zu melden und man ihm nicht vorwerfen könne, keine Maske getragen zu haben, nicht durch. Denn der Sachverhalt und das Fehlverhalten des Antragstellers stünden aufgrund der bestandskräftigen Disziplinarmaßnahme vom 22. September 2020 zweifelsfrei gem. § 145 Abs. 2 WDO fest und seien für die Beurteilung der von einem Gericht geltend gemachten Rechte aus dem Dienstverhältnis bindend.

26
Mit Schreiben vom 16. März 2022 erwiderte der Antragsteller im Wesentlichen wie folgt: Die Türkei sei nach wie vor NATO-Mitglied. Eine Reise dorthin sei nicht anmeldepflichtig oder genehmigungspflichtig. Die Türkei sei zu diesem Zeitpunkt auch ein geringeres Risikogebiet gewesen als die Bezirke, in denen der Antragsteller gedient oder gewohnt habe, gewesen. Soweit sich die Antragsgegnerin auf § 145 WDO beziehe, sei dem entgegenzuhalten, dass die dort bestehende Bindepflicht lediglich „Entscheidungen“ betreffe. Diese knüpfe an § 108 WDO an, der nur Disziplinarmaßnahmen, Freispruch oder eine Einstellung des Verfahrens zum Gegenstand habe. Angesichts der genauen Differenzierung zwischen den Arten von Bindungswirkungen in §§ 34, 84 WDO einerseits und § 145 Abs. 2 WDO andererseits, sei entsprechend dem Wortlaut eine Bindungswirkung nur dem Entscheidungsausspruch beizumessen und nicht auch irgendwelchen tatsächlichen Feststellungen. Insoweit möge die Antragsgegnerin zwar festgestellt haben, dass der Antragsteller eine Dienstpflichtverletzung begangen habe. Dass alleine reiche aber nicht für eine fristlose Entlassung aus. Dass sein Dienstvergehen aber in tatsächlicher Hinsicht so erheblich sei, dass ein weiteres Verbleiben im Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit, das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährde oder die militärische Ordnung ernstlich gefährde, sei nach wie vor nicht ersichtlich und auch aus dem Schreiben der Antragsgegnerin vom 10. März 2022 nicht dargetan.

27
Mit Schreiben vom 7. April 2022 übersandte die Antragsgegnerin Informationen und Unterlagen des Panzergrenadierbataillons 122 zu den erteilten Befehlen betreffend privater Reisen in Risikogebiete und Meldung von Covid-19-Symptomen. Sie teilte mit, dass der vom Antragsteller unterschriebene Belehrungsbogen „Einreise aus Risikogebieten“ nicht mehr vorliege. Der Antragsteller sei jedoch auch mehrmals mündlich unter anderem beim Kompanieantreten über die Maßnahmen bezüglich des Umgangs mit dem Covid-19-Virus belehrt worden. Unterlagen zu der verzögerten Sachschadensmeldung könnten derzeit wegen krankheitsbedingten Ausfalls der im Archiv tätigen Soldaten im Panzergrenadierbataillon 122 kurzfristig nicht übersandt werden. Auf die vorgelegten Unterlagen wird Bezug genommen.

28
Mit Schreiben vom 14. April 2022 erwiderte der Antragsteller, dass nicht ersichtlich sei, welche Relevanz die übersendeten Vernehmungsprotokolle hätten. Es bleibe dabei, dass Reisen in die Türkei nicht anmeldepflichtig gewesen seien und sich der Antragsteller nicht verpflichtet gesehen habe, sich wegen eines Schnupfens krank zu melden. Auffällig sei, dass Ermittlungen dazu, wer in dem Fahrzeug des Antragstellers mitgefahren sei, vollständig fehlten. In den Ermittlungsakten finde sich nichts zu den Anweisungen, die ein eingeteilter Vorgesetzter im Fahrzeug des Antragstellers erteilt und überwacht habe. Zu diesem Zeitpunkt habe so gut wie niemand Masken im Fahrzeug getragen. Wäre es so gewesen, dass

der Antragsteller aufgefordert worden wäre, eine Maske zu tragen, hätte die Antragsgegnerin diese Vernehmungen bestimmt vorgelegt. Es sei an keiner Stelle dargetan, dass der Antragsteller andere angesteckt habe. Der angeblichen Scheingefahr sei die Antragsgegnerin indes schon mit der Verhängung einer einfachen Disziplinarmaßnahme begegnet. Die Verhängung zeige, dass das Verhalten eben gerade nicht die militärische Ordnung ernstlich gefährde.

29
Mit Schreiben vom 28. April 2022 erwiderte der Antragsteller auf die von der Antragsgegnerin vorgelegten Unterlagen hinsichtlich des „Befehls Nr. 1 Zur Reaktion auf das Virus COVID-19 im Bereich PzGrenBtl 122“, dass nicht ersichtlich werde, was diese Anlagen beweisen sollten. Keine dieser Unterlagen sei vom Antragsteller unterzeichnet und die Antragsgegnerin habe auch an keiner Stelle gezeigt, dass diese Unterlagen dem Antragsteller zugegangen seien. Soweit sie behaupte, der Antragsteller habe davon Kenntnis haben „müssen“, frage sich zunächst, woraus sich denn das „Kenntnishabenmüssen“ des Antragstellers ergebe. Es werde bestritten, dass der Antragsteller Kenntnis von diesen Anlagen haben müsse. Es sei auch nicht ersichtlich, dass der in der Anlage überreichte Befehl Nr. 1 überhaupt an den Antragsteller gerichtet gewesen sei. Der Antragsteller jedenfalls werde weder namentlich noch in seiner Funktion in dem Befehl genannt. Es bleibe dabei, dass Reisen in die Türkei nicht anzeigepflichtig seien und die Inzidenzen dort weit unter denen seines Wohnsitzes und seines Dienstortes gelegen hätten. Es sei ihm nicht bekannt gewesen, dass es sich um ein Risikogebiet gehandelt habe. Auch aus der in Anlage überreichten Taschenkarte sei nicht ersichtlich, dass der Antragsteller nicht hätte in die Türkei reisen dürfen. Ebenso beweise die in Anlage überreichte Belehrung nichts. Auch die sonstigen Unterlagen seien dem Antragsteller nicht bekannt.

30
Wegen der übrigen Einzelheiten wird auf den Inhalt der Gerichtsakte im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes, auf den Inhalt der Gerichtsakte des Klageverfahrens, Az. RO 1 K 21.2421, sowie auf die vorgelegten Behördenakten Bezug genommen, § 117 Abs. 3 Satz 2 Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) entsprechend.

II.

31
Der Antrag hat keinen Erfolg.

32
Der Antrag ist gemäß § 80 Abs. 5, Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 VwGO i.V.m. § 23 Abs. 6 Satz 2 und 3 Wehrbeschwerdeordnung (WBO) zulässig, jedoch unbegründet.

33
1. Das Verwaltungsgericht Regensburg ist aufgrund des bindenden Verweisungsbeschluss des Bayerischen Verwaltungsgerichts Bayreuth vom 8. Dezember 2021 gem. § 83 VwGO i.V.m. § 17 a Abs. 2 Satz 3 GVG analog örtlich zuständig (Kopp/Schenke, VwGO, 26. Auflage 2020, § 83 Rn. 14).

34
2. Der gemäß § 23 Abs. 6 Satz 2 und 3 WBO i.V.m. § 80 Abs. 5, Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 VwGO statthafte und auch im Übrigen zulässige Antrag ist unbegründet und hat somit keinen Erfolg.

35
Der Klage kommt nicht schon ipso iure aufschiebende Wirkung zu. Zwar regelt § 23 Abs. 6 Satz 2 und 3 WBO seinem Wortlaut nach zunächst nur, dass die aufschiebende Wirkung der Beschwerde bei Entscheidungen über die Begründung, Umwandlung oder Beendigung eines Wehrdienstverhältnisses entfällt. Daraus, dass § 23 Abs. 6 Satz 3 WBO zwar auf § 80 Abs. 5, 7 und 8 VwGO, nicht aber auf § 80 Abs. 1 VwGO verweist, ist mit der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts zu folgern, dass auch der Klage gegen die Entlassung keine aufschiebende Wirkung zukommt (vgl. BVerwG, B.v. 25.6.2015 - 1 WB 27/13 - juris Rn. 18 f.; B.v. 23.12.2015 - 2 B 40/14 - juris Rn. 36; vgl. auch die sehr ausführliche Begründung in OVG NW, B.v. 22.2.2018 - 10 OVG 10 S 74.17 - juris Rn. 11 ff.).

36
3. Das Gericht hat nach § 80 Abs. 5 VwGO eine originäre Ermessensentscheidung zu treffen. Es hat dabei zwischen dem von der Behörde geltend gemachten Interesse an der sofortigen Vollziehung des Bescheids

und dem Interesse des Antragstellers an der aufschiebenden Wirkung seines Rechtsbehelfs abzuwägen. Dabei sind in erster Linie die Erfolgsaussichten des Hauptsacheverfahrens zu berücksichtigen. Ergibt die im Rahmen des Verfahrens nach § 80 Abs. 5 VwGO allein mögliche summarische Überprüfung, dass der Rechtsbehelf offensichtlich erfolglos sein wird, tritt das Suspensivinteresse des Antragstellers regelmäßig zurück. Erweist sich dagegen der angefochtene Bescheid schon bei summarischer Prüfung als offensichtlich rechtswidrig, besteht kein öffentliches Interesse an dessen sofortiger Vollziehung. Ist der Ausgang des Hauptsacheverfahrens nicht absehbar, also offen, verbleibt es bei einer (reinen) Interessenabwägung.

37
In Fällen der gesetzlichen Sofortvollzugsanordnung unterscheidet sich indes die Interessenabwägung von derjenigen, die in den Fällen einer behördlichen Anordnung stattfindet. Während im Anwendungsbereich von § 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 4 VwGO bei der Interessenabwägung die Grundentscheidung des Gesetzgebers für die aufschiebende Wirkung von Rechtsbehelfen bedeutsam wird, ist in den Fällen des § 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 bis 3 VwGO zu beachten, dass hier der Gesetzgeber einen grundsätzlichen Vorrang des Vollziehungsinteresses angeordnet hat und es deshalb besonderer Umstände bedarf, um eine hiervon abweichende Entscheidung zu rechtfertigen (Kopp/Schenke, VwGO, 26. Aufl. 2020, § 80 Rn. 152a; BVerfG, B.v. 10.10.2003 – 1 BvR 2025/03 – juris Rn. 21 f.; BVerwG, B.v. 14.4.2005 – 4 VR 1005/04 – juris Rn. 11). Die einfachgesetzliche Ausgestaltung wirkt sich mithin auf die Anforderungen an die Interessenabwägung im einstweiligen Rechtsschutzverfahren aus. Hat sich der Gesetzgeber – wie hier gem. § 23 Abs. 6 WBO – für den Sofortvollzug entschieden, sind die Gerichte neben der Prüfung der Erfolgsaussichten in der Hauptsache zu einer Einzelfallbetrachtung grundsätzlich nur im Hinblick auf solche Umstände angehalten, die von den Beteiligten vorgetragen werden oder gerichtsbekannt bzw. offenkundig sind und die Annahme rechtfertigen können, dass im konkreten Fall von der gesetzgeberischen Grundentscheidung ausnahmsweise abzuweichen ist (vgl. VG Würzburg, B.v. 21.8.2014 – W 1 S 14.170 – juris Rn. 20). Die Anordnung der aufschiebenden Wirkung eines Rechtsbehelfs, hier der eingelegten Klage, kommt deshalb nur in Betracht, wenn sich bereits bei summarischer Prüfung durchgreifende Zweifel an der Rechtmäßigkeit der angefochtenen Maßnahme ergeben oder dem Soldaten durch deren sofortige Vollziehung unzumutbare, insbesondere nicht wiedergutzumachende Nachteile entstünden (vgl. BVerwG, B. v. 17.9.2013 - 1 WDS-VR 20.13 - juris Rn. 26 m.w.N.).

38
Die nach den obigen Ausführungen zu treffende Ermessensentscheidung fällt im vorliegenden Fall zu Ungunsten des Antragstellers aus, weil der in der Hauptsache eingelegte Rechtsbehelf voraussichtlich keinen Erfolg haben wird. Aufgrund der im Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes gebotenen, aber auch ausreichenden summarischen Prüfung der Sach- und Rechtslage bestehen gegen die Rechtmäßigkeit der von der Antragsgegnerin erlassenen Entlassungsverfügung vom 27. April 2021 in der Gestalt des Beschwerdebescheids vom 18. Oktober 2021 keine Bedenken, sodass der Antragsteller nicht in seinen Rechten verletzt ist, § 113 Abs. 1 Satz 1 VwGO. Das kraft Gesetzes (§ 80 Abs. 2 S. 1 Nr. 3 Alt. 1 VwGO, § 23 Abs. 6 S. 2 WBO) bestehende öffentliche Interesse an der sofortigen Vollziehung der angefochtenen Maßnahme ist daher gegenüber dem privaten Interesse des Antragstellers an der Anordnung der aufschiebenden Wirkung seiner Klage nachrangig.

39
3.1 Rechtsgrundlage für die Entlassungsverfügung ist § 55 Abs. 5 Soldatengesetz (SG). Danach kann ein Soldat auf Zeit während der ersten vier Dienstjahre fristlos entlassen werden, wenn er seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat und der Verbleib in seinem Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde. Die Vorschrift soll die personelle und materielle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr gewährleisten. Die fristlose Entlassung stellt ein Mittel dar, um eine Beeinträchtigung der uneingeschränkten Einsatzbereitschaft zu vermeiden. Bereits aus dem Wortlaut des § 55 Abs. 5 SG ergibt sich, dass diese Gefahr gerade als Auswirkung einer Dienstpflichtverletzung des Soldaten drohen muss. Dies ist von den Verwaltungsgerichten aufgrund einer nachträglichen Prognose zu beurteilen. Maßgeblicher Zeitpunkt ist der Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung. Die fristlose Entlassung soll einen künftigen Schaden verhindern und dient allein dem Schutz der Bundeswehr. Sie ist keine Disziplinarmaßnahme zur Erhaltung der beruflichen Integrität der Soldaten auf Zeit, sondern kann zu einer bereits verhängten Disziplinarmaßnahme hinzutreten. Fristlose Entlassung und einfache Disziplinarmaßnahme sind rechtlich nebeneinander stehende, an - abgesehen von der

Dienstpflichtverletzung - unterschiedliche Voraussetzungen anknüpfende Maßnahmen mit unterschiedlichen Zielsetzungen. Nicht jeder eine Entlassung gemäß § 55 Abs. 5 SG rechtfertigende Sachverhalt lässt zugleich auch eine Disziplinarmaßnahme angezeigt erscheinen und nicht jedes disziplinarrechtlich erhebliche Verhalten ist im Rahmen des § 55 Abs. 5 SG relevant. Erwägungen darüber, ob die Sanktion einer dienstlichen Verfehlung angemessen ist und ob der Soldat auf Zeit im Hinblick auf die Art und Schwere der Dienstpflichtverletzung noch tragbar oder untragbar ist, sind deshalb im Rahmen des § 55 Abs. 5 SG nicht gerechtfertigt (zu allem: BVerwG, B. v. 9.2.1995 - 2 WDB 2.95 - juris Rn. 4; BVerwG, U. v. 31.1.1980 - 2 C 16/78 - juris Rn. 19; BVerwG, U. v. 24.9.1992 - 2 C 17/91 - juris Rn. 15; Sohm in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Aufl. 2021, § 55 Rn. 52 ff.).

40
3.2 Die Entlassungsverfügung in Gestalt des Beschwerdebescheides ist nach summarischer Prüfung voraussichtlich formell und materiell rechtmäßig.

41
3.3 In formeller Hinsicht begegnet die Entlassung des Antragstellers nach § 55 Abs. 5 SG keinen Bedenken.

42
Die Entlassung wurde von der gem. § 55 Abs. 6 Satz 1 SG i.V.m. § 47 Abs. 1 SG zuständigen Stelle verfügt. Der Antragsteller wurde ausweislich der Eröffnungs- und Anhörungsniederschrift vom 4. Februar 2021 gem. § 47 Abs. 2 SG vor der Entscheidung über seine Entlassung angehört. Der Antragsteller lehnte die Anhörung der Vertrauensperson nach § 24 Abs. 1 Nr. 6 Soldatenbeteiligungsgesetz (SBG) ab. Eine Anhörung der Vertrauensperson ist ausweislich der Akten unterblieben.

43
3.4 Die Entlassungsverfügung in Gestalt des Beschwerdebescheides ist nach summarischer Prüfung auch materiell rechtmäßig.

44
Die Voraussetzungen für die Entlassung des Antragstellers als Soldat auf Zeit nach § 55 Abs. 5 SG liegen vor. Der Antragsteller, dem die Entlassung am 30. April 2021 und somit während seiner ersten vier Dienstjahre bekannt gegeben wurde, hat, indem er wiederholt ihm bekannte Befehle nicht befolgt, einen Kameraden aus nichtigem Grund beleidigt und körperlich attackiert und sich anschließend diesem gegenüber wiederholt provozierend verhalten hat, seine Dienstpflicht, insbesondere seine Pflicht zum treuen Dienen, § 7 SG, seine Pflicht zum Gehorsam, § 11 SG, seine Pflicht zur Kameradschaft, § 12 SG und seine allgemeine Wohlverhaltenspflicht, § 17 Abs. 2 SG, schuldhaft verletzt, § 23 Abs. 1 SG. Sein Verbleiben im Dienst würde die militärische Ordnung ernstlich gefährden.

45
3.4.1 Der Entlassungsverfügung in Gestalt des Beschwerdebescheides wurden mehrere Sachverhalte zugrunde gelegt.

46
Bedenken hinsichtlich des in der Beschwerdeentscheidung vom 18. Oktober 2021 zugrunde gelegten Sachverhalts bestehen lediglich hinsichtlich der Annahme, der Antragsteller habe seine Pflicht zur Gesunderhaltung gem. § 17 a Abs. 1 SG verletzt, indem er in ein Covid-19-Risikogebiet gereist sei, da er nicht alles in seinen Kräften Stehende getan habe, um seine Gesundheit zu erhalten und weil Reisen in ein Risikogebiet eine erhebliche Gefahr für seine Gesundheit und die seiner Kameraden darstellten und die Einsatzbereitschaft beeinträchtigen könnten (Bl. 26 d. Beschwerdevorgangs). Durch die Reise vom 27. Juli 2020 bis 23. August 2020 in die Türkei, die zum Reisezeitpunkt als Risikogebiet eingestuft war, hat der Antragsteller nach Ansicht der erkennenden Kammer seine Gesunderhaltungspflicht gem. § 17 a Abs. 1 SG nicht verletzt. Zum einen ist nicht ersichtlich, dass dem Antragsteller durch die Antragsgegnerin untersagt wurde, in ein Risikogebiet zu reisen. Der im Zusammenhang mit der Türkeireise verhängten Disziplinarbuße ist nur zu entnehmen, dass der Antragsteller seine Reise in ein Risikogebiet nicht entsprechend dem Befehl der 10. Panzerdivision vom 23. Juli 2020 seinem Vorgesetzten angezeigt hat. Dass bereits die Reise selbst ein Verstoß gegen seine Gesunderhaltungspflicht darstellt, liegt der Disziplinarbuße erkennbar nicht zugrunde. Ein solches Ge- bzw. Verbot hinsichtlich privater Reisen in ein Risikogebiet lässt sich auch aus der Beschwerdeentscheidung vom 18. Oktober 2021 und den vorgelegten Unterlagen zum Befehl Nr. 1 - Zur Reaktion auf das Virus COVID-19 im Bereich PzGrenBtl 122 vom 11. März 2020 nicht entnehmen. Zwar

wird im Befehl Nr. 1 darauf hingewiesen, dass eine private Reise in ein Risikogebiet gegen die Pflicht zur Gesunderhaltung verstößt. Gleichzeitig wird aber auch darauf hingewiesen, dass eine solche Reise ein Dienstvergehen darstellen könne. Damit geht aber noch nicht einher, dass Reisen in Risikogebiete strikt untersagt waren und immer ein Dienstvergehen darstellen. Eine Pflicht, Reisen in Risikogebiete zu unterlassen, folgt auch nicht ohne Weiteres unmittelbar aus § 17 a Abs. 1 SG. § 17 a Abs. 1 SG verpflichtet den Soldaten, alles in seinen Kräften Stehende zu tun, um seine Gesundheit zu erhalten. Er darf seine Gesundheit nicht vorsätzlich oder grob fahrlässig beeinträchtigen. Dieser Pflicht steht die allgemeine Handlungsfreiheit gem. Art. 2 Abs. 1 GG des Antragstellers entgegen. Bei der vorliegenden Reise musste es sich dem Antragsteller nicht aufdrängen, dass er gegen § 17 a Abs. 1 SG verstößt. Zwar bestand durch die Einstufung als Risikogebiet nach Ansicht des Auswärtigen Amtes ein erhöhtes SARS-CoV-2 Infektionsrisiko, es ist aber nicht ersichtlich und von Seiten der Antragsgegnerin nicht vorgetragen, wieso das Eingehen dieses Risikos eine vorsätzliche oder grob fahrlässige Gefährdung der eigenen Gesundheit i.S.d. § 17 a Abs. 1 SG darstellen sollte.

47
Letztlich kann dahinstehen, ob der Antragsteller seine Pflicht zur Gesunderhaltung gem. § 17 a Abs. 1 SG verletzt hat, da selbst, wenn die Antragsgegnerin von nicht bestehenden Tatsachen und einer unzutreffenden rechtlichen Voraussetzung ausgeht, der sich daraus ergebende Ermessensfehler in Form des sog. Ermessensfehlgebrauchs mangels Kausalität auf die von der Behörde getroffene Entscheidung nicht zur Rechtswidrigkeit der Beschwerdeentscheidung vom 18. Oktober 2021 führen würde. Stützt die Behörde ihre Ermessensentscheidung wie hier auf mehrere Beweggründe, ist zu differenzieren: Trägt nach der Vorstellung der Behörde bereits jeder Vorwurf für sich allein die Entscheidung, so genügt die rechtliche Fehlerfreiheit auch nur eines der Gründe für die Rechtmäßigkeit der Entscheidung (BVerwG, U.v. 21.9.2000 - 2 C 5/99 - NJW 2001, 1878). Führen nach der Vorstellung der Behörde hingegen nur mehrere bzw. alle Beweggründe zusammen zur Entscheidung, ist für die Rechtmäßigkeit der Entscheidung die Sachgemäßheit all dieser Gründe erforderlich (vgl. BVerwG, U.v. 26.11.1987 - 2 C 53/86 - NJW 1988, 783; Ruthig in Kopp/Schenke, VwGO, 26. Auflage 2020, § 114 Rn. 6a). Bereits der Formulierung der Beschwerdeentscheidung kann entnommen werden, dass schon das mehrfache Missachten der Befehle und die körperliche Auseinandersetzung mit dem OStGefr A. die Entscheidung, den Antragsteller zu entlassen, tragen. In der Beschwerdeentscheidung wird zur Feststellung der Dienstpflichtverletzungen gegen die Pflichten aus § 7, 11, 12 und 17 Abs. 2 Satz 1 SG erkennbar nicht auf die bloße Vornahme einer Privatreise in ein Risikogebiet und die Verletzung der Gesunderhaltungspflicht gem. § 17 a Abs. 1 SG abgestellt. Maßgeblich für die Verletzungen dieser Pflichten ist die befehlswidrige Nichtanzeige der Reise gegenüber dem Vorgesetzten, die Auseinandersetzung mit OStGefr A. und das übrige befehlswidrige Handeln. Weiter findet sich in der Beschwerdeentscheidung die Formulierung: „Eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung […] kann bereits aufgrund der dargelegten Kernbereichsverletzungen durch Verletzung Ihrer Pflicht zum treuen Dienen (§ 7 SG), der Pflicht zum Gehorsam (§ 11 SG) und zur Kameradschaft (§ 12 SG) bejaht werden“ (Bl. 37 d. Gerichtsakte), sodass die Entlassungsentscheidung allein von diesen Aspekten, ohne Annahme der Verletzung von § 17 a Abs. 1 SG, getragen wird.

48
Darüber hinaus bestehen nach summarischer Prüfung hinsichtlich des von der Antragsgegnerin im Übrigen zugrunde gelegten Sachverhalts keine rechtlichen Bedenken. Die Antragsgegnerin ist weder von einem unrichtigen, noch von einem unzureichend ermittelten Sachverhalt ausgegangen.

49
Bezüglich des Missachtens des Befehles vom 23. Juli 2020, Privatreisen in Risikogebiete zu melden und des Befehles vom 17. Juni 2020, das Auftreten von corona-typischen Symptomen anzuzeigen sowie einen Mund-Nasen-Schutz zu tragen, steht für die Kammer bindend fest, dass der Antragsteller seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat. Die am 22. September 2020 gegen den Antragsteller diesbezüglich verhängte und seit 23. Oktober 2020 unanfechtbare Disziplinarbuße i.H.v. 1250,00 Euro entfaltet Bindungswirkung gem. § 145 Abs. 2 Wehrdisziplinarordnung (WDO). Gemäß § 145 Abs. 2 WDO sind die aufgrund der WDO ergehenden Entscheidungen der Disziplinarvorgesetzten für die Beurteilung der vor einem Gericht geltend gemachten Rechte aus dem Dienstverhältnis bindend. Die Vorschrift ist hier anwendbar. Der Begriff der „Rechte aus dem Dienstverhältnis“ ist umfassend zu verstehen und bezieht neben den vermögensrechtlichen die statusrechtlichen Ansprüche von Soldaten gegen ihre Dienstherrn ein, insbesondere also jene Fälle, in denen der Dienstherr wie hier das Fortbestehen der Rechte des

Antragstellers als Soldat (§ 1 SG) durch eine Entscheidung insgesamt beseitigt. Ungeachtet der - später noch zu beantwortenden - Frage, wieweit genau die Bindungswirkung nach § 145 Abs. 2 WDO reicht, erstreckt sie sich doch jedenfalls auf die Feststellung in der Disziplinarentscheidung, dass der Betroffene schuldhaft seine Dienstpflicht(en) verletzt und damit ein Dienstvergehen begangen hat. Bindend für die Beurteilung der vor einem Gericht geltend gemachten Rechte aus dem Dienstverhältnis sind nämlich die aufgrund der WDO ergehenden „Entscheidungen“ der Disziplinarvorgesetzten. Der Begriff der „Entscheidung“ meint jedenfalls nach allgemeiner Ansicht den Entscheidungsausspruch selbst (vgl. § 108 WDO). Somit kommt es im vorliegenden Fall für die Frage der Dienstpflichtverletzung als Tatbestandsvoraussetzung der Entlassung weder auf die Feststellung einzelner Tatsachen hinsichtlich des befehlswidrigen Handelns noch auf deren Bewertung an. Relevant kann insofern nur die Frage sein, ob die gesetzlich angeordnete Bindungswirkung der Disziplinarverfügung aus übergeordneten Gründen ausnahmsweise durchbrochen ist. Anhaltspunkte für eine Durchbrechung der Bindungswirkung, wie etwa wesentliche Verfahrensfehler im Disziplinarverfahren, wurden vom Antragsteller nicht vorgetragen und sind auch nicht ersichtlich (BVerwG, U.v. 27.6.1984 - 6 C 78.82, BVerwGE 69, 334; OVG NW, B.v. 17.9.2008 - 1 B 670/08, BeckRS 2008, 39437; VG Düsseldorf, U.v. 5.8.2020 - 10 K 6654/17, BeckRS 2020, 19378 Rn. 31 u. 34 f.). Da die schuldhafte Verletzung der Dienstpflicht mit Bindungswirkung feststeht, kommt es nicht darauf an, ob dem Antragsteller die Dienstpflicht, private Reisen in Risikogebiete seinem Vorgesetzten anzuzeigen, bekannt war. Der Vortrag des Antragstellers, eine generelle Dienstpflicht, Reisen in einen anderen NATO-Staat anzuzeigen bestehe nicht, verfängt nicht. Maßgeblich ist insofern nur das befehlswidrige Handeln. Auch eine niedrigere Inzidenz im Reiseziel würde die Befehlsmissachtung nicht relativieren. Ebenso vermag der Vortrag des Antragstellers hinsichtlich des Vorfalls vom 29. August 2021, die Antragsgegnerin habe die Gefährdung selbst hervorgerufen, keine andere Sachbehandlung zu rechtfertigen. Der Antragsteller kann sich mit diesem Einwand nicht von einer Dienstpflichtverletzung entlasten, da die schuldhafte Verletzung der Dienstpflicht mit Bindungswirkung gem. § 145 Abs. 2 WBO feststeht.

50
Hinsichtlich der wiederholten Unpünktlichkeit, der mehrfachen Missachtung der befohlenen Anzugsordnung sowie der nicht ordnungsgemäßen Meldung eines durch den Antragsteller an einem Dienst-Kfz verursachten Sachschadens hält das Gericht - nach summarischer Prüfung - den von der Antragsgegnerin zugrunde gelegten Sachverhalt aufgrund der ergänzenden Stellungnahme des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. vom 16. März 2021 und aufgrund der Ausführungen des Antragstellers in seiner schriftlichen Äußerung vom 3. Februar 2021 für zutreffend.

51
Der Antragsteller hat in seiner schriftlichen Äußerung vom 3. Februar 2021 ausgeführt, dass es zu „kleineren Unpünktlichkeiten“ zu Beginn seiner Dienstzeit gekommen sei. Diese Aussage unterstützt die Schilderungen des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. vom 16. März 2021, der ebenfalls von Unpünktlichkeit und Zuspätkommen des Antragstellers von Beginn seiner Dienstzeit an spricht. Darüber hinaus verwiest der Antragsteller lediglich darauf, dass er aufgrund der Unpünktlichkeit bereits gemaßregelt wurde, stellt die Tatsache, dass er mehrmals unpünktlich war, aber nicht in Abrede.

52
Der von der Antragsgegnerin zugrunde gelegte Sachverhalt hinsichtlich der (mehrmaligen) Missachtung der Anzugsordnung steht aufgrund der glaubhaften Stellungnahme des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. vom 16. März 2021 fest. Dieser führte glaubhaft aus, dass der Antragsteller die Anzugsordnung mehrfach missachtet habe. Besonders im Bereich des Gefechtsdienstes seien sein Anzug und seine Ausrüstung fehlerhaft oder unvollständig gewesen, sodass er nicht immer voll einsatzfähig gewesen sei und deshalb an Teilabschnitten der Übung nicht habe teilnehmen können. Dies sei beispielsweise im November 2019 während eines Aufenthaltes auf dem Truppenübungsplatz in G. geschehen. Gründe, an der Glaubwürdigkeit des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. zu zweifeln, sind nicht ersichtlich. In der Beschwerdeschrift und auch zu keinem anderen Zeitpunkt stritt der Antragsteller die Missachtung der befohlenen Anzugsordnung ab. Er verwies lediglich darauf, dass die ergriffenen erzieherischen Maßnahmen gewirkt hätten und dass solche „kleinlichen Gründe“ eine Entlassung nicht rechtfertigen könnten. Allein die positive Wirkung von erzieherischen Maßnahmen führt jedoch nicht zu einem Entfallen einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung und zieht den vom Disziplinarvorgesetzten Hptm L. geschilderten Sachverhalt nicht in Zweifel.

53
Außerdem schilderte der Hptm L. glaubhaft, dass der Antragsteller am 17. November 2020 durch Unachtsamkeit ein Dienst-Kfz beschädigt habe. Dieser Vorfall sei vom Antragsteller nicht ordnungsgemäß gemeldet worden. Erst nach mehrmaliger Aufforderung und expliziter Kontrolle sei der Antragsteller dem Befehl nachgekommen. Dabei habe sich die Bearbeitung der Sachschadensmeldung deutlich verzögert. Anhaltspunkte an der Glaubhaftigkeit der Aussage oder an der Glaubwürdigkeit des Hptm L. zu zweifeln sind wiederum nicht ersichtlich. In der Beschwerdesowie Antragsbegründung trug der Antragsteller ergänzend vor, dass er den Unfall unverzüglich gemeldet habe. Er habe sich mit den Formalitäten nicht ausgekannt, da er nie in die Formalitäten der Sachschadensbearbeitung eines Unfalls eingewiesen worden sei. Deswegen sei es zu Verzögerungen gekommen. Dass die ordnungsgemäße Bearbeitung erst nach mehrmaliger Aufforderung und expliziter Kontrolle stattgefunden habe, wurde vom Antragsteller nicht, insbesondere nicht in der Beschwerdebegründung, in Abrede gestellt, sodass die Antragsgegnerin von der Aussage des Hptm L. ausgehen durfte. Gesetzt den Fall, der Antragsteller sei tatsächlich nicht über die Formalitäten informiert worden, was letztlich aufgrund der Unmöglichkeit der kurzfristigen Vorlage entsprechender Unterlagen nicht abschließend geprüft werden konnte, so geht das Gericht mit dem Bundesamt davon aus, dass dennoch aufgrund der Aussage des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. - jedenfalls bis zur weiteren Sachverhaltsaufklärung in einem Hauptsacheverfahren - angenommen werden kann, dass der Antragsteller schuldhaft Befehle missachtete, indem die Bearbeitung trotz mehrmaligen Aufforderns nicht ordnungsgemäß erfolgte. Der Antragsteller stellte diese mehrmaligen Aufforderungen gerade nicht in Abrede. Eine fehlende Kenntnis der Formalitäten hätte zumindest nach der ersten Aufforderung zumutbar durch

„Nachfragen“ beseitigt werden können, sodass die Einwendung des Antragstellers nicht hinreichend durchgreifen.

54
Des Weiteren gab der Hptm L. an, dass der Antragsteller jüngeren Vorgesetzten gegenüber mehrfach eine „ist mir doch egal Einstellung“ gezeigt habe. Dieses unangebrachte Verhalten und sein offengezeigter Unwille stellten ein nicht tragbares Benehmen für einen Soldaten auf Zeit dar. Genauere Angaben hinsichtlich Ort, Zeit und Personen, denen gegenüber eine solche Einstellung offenbar wurde, finden sich nicht. Dennoch liegt kein unzureichend ermittelter Sachverhalt vor. Das Bundesamt führte die diesbezügliche Aussage des Hptm L. zwar im Rahmen des geschilderten Sachverhalts/Verfahrensverlaufs an, stellte aber sowohl im Entlassungsbescheid vom 27. April 2021 als auch im Beschwerdebescheid vom 18. Oktober 2021 zur Begründung der Entlassung erkennbar nicht darauf ab. Hinsichtlich der Begründung der Entlassung wurde in beiden Bescheiden gerade nicht die „ist mir doch egal Einstellung“ des Antragstellers zugrunde gelegt.

55
Hinsichtlich des körperlichen Angriffs auf den OStGefr A. am 10. November 2020 steht der Sachverhalt aufgrund der Zeugenaussagen des OStGefr A., des OStGefr B., des OStGefr J. sowie der Stellungnahme des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. und der eigenen Aussagen des Antragstellers hinreichend fest.

56
Der Antragsteller gab in seiner Vernehmung vom 10. November 2020 an, dass er nach Benutzung der Toilettenkabine vom OStGefr A. darauf angesprochen worden sei, dass dies kein „Stehklo“ sei. Im Zuge dessen sei es zu gegenseitigen Beleidigungen gekommen. Der OStGefr A. habe den Antragsteller dann geschubst, sodass dieser umgefallen sei. Anschließend habe der Antragsteller den OStGefr A. mit der Faust geschlagen. Auch der OStGefr A. habe den Antragsteller sodann schlagen wollen, wogegen sich der Antragsteller verteidigt habe. Der Antragsteller habe gehen wollen, sei aber von OStGefr A. in den Würgegriff genommen und solange gewürgt worden, bis er ohnmächtig geworden sei. Als der Antragsteller wieder zu sich gekommen sei, sei er zur Stube des OStGefr A. gegangen, um ihn zur Rede zu stellen. Dort hätten sich beide gegenseitig geschubst, bis der OStGefr B. dazwischen gegangen sei. Der OStGefr A. bestätigte in seiner Vernehmung vom 10. November 2020, dass er den Antragsteller wegen der Benutzung der Toilettenkabine und der Hygiene angesprochen habe. Dabei sei es auch zu gegenseitigen Beleidigungen gekommen. Er bestätigte auch, dass er den Antragsteller geschubst habe. Dies sei aber nur erfolgt, weil der Antragsteller aggressiv reagiert habe, auf den OStGefr A. zugegangen sei und sich dieser bedroht gefühlt habe. Anschließend habe der Antragsteller den OStGefr A. geschlagen, sodass dieser zu Boden gegangen sei. Der Antragsteller habe weiter auf diesen eingeschlagen. Um sich gegen die Schläge

zu verteidigen, habe der OStGefr A. seinen Arm um den Hals des Antragstellers gelegt. Erst als der Antragsteller aufgehört habe zu schlagen, habe der OStGefr A. den Antragsteller losgelassen. Danach sei der OStGefr A. gegangen. Der Antragsteller habe noch Geräusche von sich gegeben. Anschließend sei der Antragsteller beleidigend und drohend auf der Stube des OStGefr A. erschienen. Der ebenfalls anwesende OStGefr B. habe dazwischen gehen müssen. Durch die Auseinandersetzung erlitt der OStGefr A. eine Platzwunde am Kopf, die mit vier Stichen genäht werden musste. Der OStGefr B. bestätigte in seiner Vernehmung vom 10. November 2020, dass zunächst der offensichtlich verletzte OStGefr A. die Stube betreten habe und anschließend der Antragsteller. Dieser sei sofort sehr aggressiv gewesen, habe den OStGefr A. beleidigt und sei auf ihn losgegangen, sodass der OStGefr B. dazwischen gehen hätte müssen. Der OStGefr J. gab in seiner Vernehmung an, dass er nach der körperlichen Auseinandersetzung des Antragstellers mit dem OStGefr A. zum Gebäude gekommen sei und der Antragsteller „tiefenentspannt“ auf einer Bank gesessen habe. Auf die Frage was passiert sei, habe der Antragsteller geantwortet: „Musst halt hochgehen und ihn dir anschauen“ und dass er durch den OStGefr A. „vollgelabert“ worden sei, es zu Beschimpfungen gekommen sei und der OStGefr A. ihn geschubst habe. Dabei habe der Antragsteller nicht den Eindruck gemacht als sei ihm der Vorfall nahe gegangen. Der OStGefr A. sei hingegen ganz zittrig gewesen. Der OStGefr J. gab außerdem wieder, was ihm der OStGefr A. nach dem Vorfall erzählte. Dabei deckt sich die Aussage des OStGefr A. gegenüber dem OStGefr J. mit seiner Aussage in seiner späteren förmlichen Vernehmung vom 10. November 2020. Des Weiteren gab der OStGefr J. an, dass ihm durch den OStGefr A. zugetragen worden sei, dass sich der Antragsteller im Nachgang des Vorfalls weiter provozierend gegenüber dem OStGefr A. verhalten habe. So sei er am Tag nach der Auseinandersetzung demonstrativ auf die Straßenseite des OStGefr A. gewechselt und habe sich beim Rauchen auf dem Balkon demonstrativ neben OStGefr A. gestellt, obwohl der Antragsteller selbst gar nicht rauche. Dieses provozierende Verhalten wurde vom Antragsteller in der Beschwerdebegründung bzw. Antragsbegründung nicht bestritten.

57
Das Gericht geht davon aus, dass der diesbezüglich zugrunde liegende Sachverhalt von der Antragsgegnerin ausreichend ermittelt und daher zutreffend zur Begründung der Entlassung herangezogen wurde. Nach Würdigung der Aussagen der Zeugen A., B. und J. geht die Kammer mit der Antragsgegnerin davon aus, dass die Behauptung des Antragstellers, der OStGefr A. habe sich ihm gegenüber fremdenfeindlich geäußert und ihn dahingehend beleidigt, als Schutzbehauptung zu werten ist. Die Vermutung, das Handeln des OStGefr A. könnte auf einer fremdenfeindlichen Gesinnung beruhen, wurde erstmals in der schriftlichen Äußerung des Antragsteller vom 3. Februar 2021 getätigt. Zuvor wurde eine fremdenfeindliche Einstellung und dahingehende Beleidigungen durch den OStGefr A. nicht thematisiert. Im Gegenteil: In seiner Vernehmung vom 10. November 2020 zitierte der Antragsteller die Beleidigung durch OStGefr A. mit „du Spasti“ und damit ohne jeglichen fremdenfeindlichen Hintergrund. Auch gegenüber OStGefr J. äußerte der Antragsteller nicht, dass er aufgrund seiner Herkunft beleidigt oder angegriffen worden sei. Erstmalig in der Beschwerdebegründung vom 21. Juli 2021 erfolgte die Behauptung, der OStGefr A. habe den Antragsteller tatsächlich mit fremdenfeindlichen Äußerungen bedacht. Anhaltspunkte, die diese Behauptung unterstützen, ergeben sich aufgrund der eben dargestellten Unstimmigkeiten und der Zeugenaussagen nicht.

58
Der OStGefr A. hat der Aussage des Antragstellers, er habe ihn bis zur Bewusstlosigkeit gewürgt, widersprochen. Der OStGefr A. gab an, dass er den Antragsteller nicht bewusst gewürgt habe und der Antragsteller sich noch bewegt und Geräusche von sich gegeben habe.

59
Die Aussage des Antragstellers ist außerdem dahingehend widersprüchlich, als er in seiner schriftlichen Äußerung vom 3. Februar 2021 angegeben hat, er habe eine Versöhnung angestrebt. Dieser angestrebte Versöhnungsversuch wurde durch den Antragsteller in seiner Aussage vom 10. November 2020 noch als „zur Rede stellen“ bezeichnet. Auch der OStGefr B. gab in seiner Vernehmung an, dass der Antragsteller in der Stube sofort aggressiv und beleidigend auf den OStGefr A. losgegangen sei. Dies widerspricht einer Versöhnungs- bzw. Klärungsbereitschaft des Antragstellers deutlich. Das Gericht geht mit der Antragsgegnerin davon aus, dass Deeskalations- oder Versöhnungsversuche seitens des Antragstellers - entgegen seiner Behauptung in der schriftlichen Äußerung vom 3. Februar 2021 - nicht stattgefunden haben. Dagegen spricht auch, dass der OStGefr A. derartige Versuche des Antragstellers nicht geschildert

hat. Insbesondere schilderte der OStGefr A. keine Versuche des Antragstellers, die Wunden des OStGefr A. zu versorgen. Im Gegenteil, der Antragsteller habe pausenlos auf ihn eingeschlagen. Auch das nachträgliche provozierende Verhalten des Antragstellers gegenüber dem OStGefr A. spricht dagegen, dass eine Versöhnung seinerseits gewünscht oder angestrebt war.

60
Der körperliche Angriff auf den OStGefr A. ist voraussichtlich auch nicht unter dem Gesichtspunkt eines Handelns in Notwehr gem. § 32 Abs. 1 StGB gerechtfertigt. Die Antragsgegnerin hat eine Rechtfertigung des Antragstellers ermessensfehlerfrei abgelehnt. § 32 StGB setzt das Vorliegen einer Notwehrlage voraus, mithin einen gegenwärtigen rechtswidrigen Angriff. Es ist - nach summarischer Prüfung - nicht ersichtlich, dass der Antragsteller einem rechtswidrigen Angriff des OStGefr A. ausgesetzt gewesen war. Vielmehr kann davon ausgegangen werden, dass der OStGefr A. selbst gerechtfertigt handelte, sodass kein rechtswidriger Angriff des OStGefr A. auf den Antragsteller i.S.d. § 32 Abs. 2 StGB vorlag. Nach der glaubhaften Aussage des OStGefr A. hat er sich durch das aggressive Verhalten des Antragstellers und dadurch, dass dieser auf ihn zugegangen sei, bedroht gefühlt. Selbst wenn man die Aussage des Antragstellers vom 10. November 2020 als wahr unterstelle und davon ausginge, dass der OStGefr A. den Antragsteller aufgrund der Toilettennutzung zuerst mit „du Spast“ beleidigte, dieser ihn nach einer Beleidigung des Antragstellers seinerseits schubste, sodass der Antragsteller umfiel und der OStGefr A. sodann „leicht“ auf ihn zugelaufen kam, wären die Schläge des Antragstellers nicht durch Notwehr gerechtfertigt. Es ist bereits fraglich, ob in dem „leichten Zulaufen“ ein Angriff des OStGefr A. gesehen werden kann. Jedenfalls ist unter den zur Verfügung stehenden Verteidigungsmitteln dasjenige zu wählen, welches geeignet ist den Angriff nachhaltig zu beenden und welches zugleich das mildeste Mittel darstellt (Momsen/Savic in BeckOK, StGB, 52 Auflage 2022, § 32 Rn. 29). Der Antragsteller selbst schildert, dass der OStGefr A. nur „leicht“ auf ihn zugelaufen sei. Der Antragsteller gab außerdem an, dass er während des Zulaufens aufgestanden sei. Mithin konnte er einem etwaigen Angriff im Stehen begegnen. Aufgrund dieser Schilderungen war es nicht erforderlich, den OStGefr A. sogleich mit Schlägen gegen den Kopf abzuwehren. Mildere und - nach summarischer Prüfung - ebenso geeignete Mittel wären Schubsen und Schläge gegen andere Körperbereiche gewesen, die ein geringeres Verletzungspotential als Schläge gegen den Kopf aufgewiesen hätten.

61
Die Zeugen OStGefr B. und J. konnten dabei auch als glaubwürdig angesehen werden, da nicht ersichtlich ist, dass die Zeugen aus einer Belastung des Antragstellers Vorteile ziehen könnten. Auch der OStGefr A. konnte als glaubwürdig angesehen werden. Der OStGefr A. hat in seiner Vernehmung zugegeben die erste körperliche Attacke (Schubsen) ausgeführt zu haben. Damit hat sich der OStGefr A. selbst belastet und dem Risiko dienstrechtlicher Folgen ausgesetzt. Dass sich der OStGefr A. vom Antragsteller im Waschraum bedroht gefühlt habe und er deswegen den Antragsteller „wegschubste“ ist angesichts des aggressiven Verhaltens des Antragstellers auf der Stube des OStGefr A. plausibel. Überdies äußerte sich der OStGefr A. in seiner Vernehmung durchwegs sachlich.

62
Aufgrund der dargestellten Vorfälle geht das Gericht im Eilverfahren davon aus, dass der Antragsteller mehrfach Befehle missachtete, einen Kameraden körperlich attackierte, beleidigte und sich anschließend diesem gegenüber wiederholt provozierend verhalten hat. Dadurch hat der Antragsteller insbesondere seine Pflicht zum treuen Dienen, § 7 SG, seine Pflicht zum Gehorsam, § 11 SG, seine Pflicht zur Kameradschaft, § 12 SG und seine allgemeine Wohlverhaltenspflicht, § 17 Abs. 2 SG, schuldhaft verletzt, § 23 Abs. 1 SG. Die Pflicht zum treuen Dienen gem. § 7 SG umfasst es, zur Funktionsfähigkeit der Bundeswehr beizutragen und alles zu unterlassen, was die Wahrnehmung ihrer Aufgaben beeinträchtigen oder zumindest in Frage stellen könnte (Metzger in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Auflage 2021, § 7 Rn. 26). Das mehrfache Missachten von Befehlen stellt einen Verstoß dagegen dar. Das befehlswidrige Handeln des Antragstellers verletzt zugleich seine Pflicht, seinen Vorgesetzten zu gehorchen, § 11 SG. Durch die körperliche Attacke und das provozierende Verhalten gegenüber seinem Kameraden OStGefr A. hat der Antragsteller seine Pflicht zur Kameradschaft, gegenseitiger Anerkennung und Achtung verletzt. Der Antragsteller hat auch die allgemeine Wohlverhaltenspflicht aus § 17 Abs. 2 SG verletzt. Diese Pflicht ist kein Selbstzweck, sondern hat funktionalen Bezug zur Gewährleistung des militärischen Dienstbetriebes. Gegenseitiges Vertrauen ist zur umfassenden Erfüllung der militärischen Aufgaben unabdingbar. Das

Verhalten des Antragstellers war geeignet, diese Vertrauensbasis und damit die Funktionsfähigkeit der Streitkräfte zu gefährden (Metzger in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Auflage 2021, § 17 Rn. 36).

63
3.4.2 Durch den Verbleib in seinem Dienstverhältnis würde die militärische Ordnung ernstlich gefährdet werden.

64
Unter dem Begriff der militärischen Ordnung wird allgemein der Inbegriff der Elemente, die im Rahmen der geltenden Rechtsordnung für die Gewährleistung der Verteidigungs- und Einsatzbereitschaft der Bundeswehr erforderlich sind, verstanden. Sie entspricht damit der Funktionsfähigkeit der Streitkräfte, die die personelle und die materielle Funktionsfähigkeit einschließt (vgl. Sohm in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Aufl. 2021, § 55 Rn. 72). Während die militärische Ordnung folglich einem betriebsbezogenen Zweck dient, also „nach innen“ gerichtet ist, ist bei der Betrachtung der Frage, ob das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährdet wird, auf die Wirkung eines Verbleibes des Soldaten „nach außen“ hin abzustellen. Denn das Ansehen der Bundeswehr meint den „guten Ruf“ der Bundeswehr oder einzelner Truppenteile bei außenstehenden Personen oder allgemein in der Öffentlichkeit. Hinsichtlich des Beurteilungsmaßstabes ist dabei auf die Sicht eines vernünftigen, objektiv wertenden Betrachters abzustellen. Maßgeblich ist, wie dieser den Verbleib des Soldaten in seinem Dienstverhältnis beurteilen würde (Sohm in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Aufl. 2021, § 55 Rn. 73).

65
Zu berücksichtigen ist, dass nicht jede Gefährdung der militärischen Ordnung oder des Ansehens der Bundeswehr ausreicht, um die Voraussetzungen des § 55 Abs. 5 SG anzunehmen. Denn vielmehr verlangt dieser schon nach seinem Wortlaut eine „ernstliche“ Gefährdung. In der Rechtsprechung haben sich Fallgruppen herausgebildet, in welchen eine ernstliche Gefährdung in diesem Sinne anzunehmen ist. Dabei ist zunächst zwischen Dienstpflichtverletzungen im militärischen Kernbereich einerseits, die unmittelbar die personelle bzw. materielle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr beeinträchtigen, und andererseits solchen im Randbereich zu unterscheiden. Während in ersterem Fall eine ernstliche Gefährdung regelmäßig angenommen werden kann, kann bei Dienstpflichtverletzungen außerhalb dieses Kernbereichs auf eine ernstliche Gefährdung regelmäßig dann geschlossen werden, wenn es sich entweder um Straftaten von erheblichem Gewicht handelt, wenn die begründete Befürchtung besteht, der Soldat werde weitere Dienstpflichtverletzungen begehen (Wiederholungsgefahr) oder es sich bei dem Fehlverhalten um eine Disziplinlosigkeit handelt, die in der Truppe als allgemeine Erscheinung auftritt oder um sich zu greifen droht (Nachahmungsgefahr). Jedenfalls die beiden letztgenannten Fallgruppen erfordern nach der Rechtsprechnung eine einzelfallbezogene Würdigung der konkreten Dienstpflichtverletzung, um die Auswirkungen für die Einsatzbereitschaft oder das Ansehen der Bundeswehr beurteilen zu können (vgl. m.w.N. BVerwG, B.v. 28.1.2013 - 2 B 114/11 - juris Rn. 10). Der Entlassungsbehörde steht bei der Beurteilung dieser Frage kein der gerichtlichen Nachprüfung entzogener Beurteilungsspielraum zu (BVerwG, U.v. 26.9.1963 - VIII C 123.63, NJW 1964, 741). Das Verwaltungsgericht kann umfänglich überprüfen, ob das Verbleiben des Soldaten in seinem Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde (OVG NW, B.v. 1.3.2006 - 1 B 1843/05 - juris Rn. 13).

66
Mit dem Erfordernis, dass die Gefährdung der militärischen Ordnung bzw. des Ansehens der Bundeswehr ernstlich sein muss, entscheidet das Gesetz selbst die Frage der Angemessenheit der fristlosen Entlassung im Verhältnis zu dem erstrebten Zweck und konkretisiert so den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Zwar können Dienstpflichtverletzungen auch dann eine ernstliche Gefährdung darstellen, wenn es sich um ein leichteres Fehlverhalten handelt oder mildernde Umstände hinzutreten. Jedoch kann im Rahmen der Prüfung, ob eine ernstliche Gefahr für die militärische Ordnung besteht, zu berücksichtigen sein, ob dieser Gefahr auch durch eine Disziplinarmaßnahme als ein notwendiges, aber auch milderes Mittel begegnet werden kann, mit der Folge, dass ein Schaden für die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr von vornherein im Hinblick auf eine verhängte Disziplinarmaßnahme nicht zu befürchten ist und damit, dass deshalb mangels Gefährdung der Bundeswehr in Auswirkung der Dienstpflichtverletzung eine Entlassung gemäß § 55 SG ausscheidet.

67

Dies zu Grunde gelegt ist vorliegend im Falle eines Verbleibs des Antragstellers im Dienstverhältnis eine ernstliche Gefährdung jedenfalls der militärischen Ordnung anzunehmen. Der Verbleib des Antragstellers, der mehrfach Befehle nicht beachtete und einen Kameraden beleidigt und körperlich angegriffen sowie sich anschließend provozierend gegenüber ihm verhalten hat, würde die militärische Ordnung - in Anbetracht einer objektiv nachträglichen Prognose - ernstlich gefährden.

68
Das Gericht hält - wie auch das Bundesamt - bereits den Kernbereich der militärischen Ordnung für hinreichend schwer betroffen und die personelle Einsatzbereitschaft der Truppe für unmittelbar berührt. Dienstvergehen zum Nachteil von Kameraden und insbesondere die Kameradschaftspflichtverletzung lassen Auswirkungen auf die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr befürchten. Unerheblich ist dabei, ob ein Schaden tatsächlich eingetreten ist (OVG NW, B.v. 16.10.2020 - 1 B 858/20, BeckRS 2020, 27658 Rn. 15 u. 26; Sohm in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Auflage 2021, § 55 Rn. 75). Der Zweck der hier verletzten Pflicht, die Würde, die Ehre und die Rechte des Kameraden zu achten, § 12 Satz 2 SG, wird durch die Vorschrift des § 12 Satz 1 SG verdeutlicht, nach der der Zusammenhalt der Bundeswehr wesentlich auf Kameradschaft beruht. Hieraus ergibt sich, dass die Gebote des § 12 Satz 1 SG nicht um des einzelnen Soldaten willen normiert worden sind, sondern Handlungsweisen verhindern sollen, die objektiv geeignet sind, den militärischen Zusammenhalt, mithin das gegenseitige Vertrauen und die Bereitschaft füreinander einzustehen, zu gefährden, den Dienstbetrieb zu stören und dadurch letztlich auch die Einsatzbereitschaft der Truppe zu beeinträchtigen (OVG NW, B.v. 16.10.2020 - 1 B 858/20, BeckRS 2020, 27658 Rn. 14). Ein Soldat, der wie der Antragsteller die Rechte seines Kameraden verletzt, § 12 Satz 2 SG, stört den Dienstbetrieb und die Einsatzbereitschaft der Truppe (VG Leipzig, U.v. 20.7.2021 - 8 K 2122/18, BeckRS 2021, 22049 Rn. 92). Vorliegend wurde der OStGefr A. bei der Auseinandersetzung derart schwer verletzt, dass er mit vier Stichen genäht werden musste und - wie durch den Disziplinarvorgesetzten Hptm L. in seinem Antrag auf fristlose Entlassung vom 4. Februar 2021 dargelegt - mehrere Tage nicht einsatzfähig war. Weitere Folge der Auseinandersetzung ist der drohende Vertrauensverlust und damit eine Minderung des militärischen Zusammenhalts und der Zusammenarbeit. Eine militärische Einheit kann nicht funktionieren, ohne dass sich die Vorgesetzten auf die Untergebenen verlassen können. Der Vertrauensverlust seitens des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. und des nächsthöheren Disziplinarvorgesetzten Oberstlt und BtlKdr B. wird durch deren Stellungnahmen ihm Rahmen des Antrags auf Entlassung des Antragstellers deutlich. Beide bringen zum Ausdruck, dass das Verhalten von der charakterlichen Nichteignung des Antragstellers für den Soldatenberuf zeugt. Durch den Vertrauensverlust leidet die Verwendungsbreite des Antragstellers. Insgesamt ist somit die personelle Einsatzbereitschaft unmittelbar und ernstlich betroffen. Aus diesen Umständen ergibt sich, dass negative Auswirkungen auf den Zusammenhalt der Truppe möglich sind. Da die Einsatz- und Funktionsfähigkeit der Truppe aber maßgeblich von ihrem inneren Zusammenhalt abhängt, lässt ein Angriff auf einen Kameraden, der erhebliche Kopfwunden verursachte und das anschließend weiter provozierende Verhalten des Antragstellers befürchten, dass das gegenseitige Vertrauen und die Bereitschaft der Soldaten füreinander einzustehen, nachhaltig in Frage gestellt wird (VG Bremen, U.v. 17.10.2017 - 6 K 1066/16 - juris Rn. 43).

69
Auch die wiederholte Missachtung der Befehle ist im Kernbereich anzusiedeln.

70
Die (mehrfache) Nichtbefolgung des Befehles der Anzugsordnung führte unmittelbar zu einer verminderten Einsatzbereitschaft des Antragstellers. So war der Antragsteller bei einer Übung auf dem Truppenübungsplatz in G. im November 2019 aufgrund der fehlenden Ausrüstung nicht voll einsatzfähig und konnte nicht an der Übung teilnehmen. Die aktive Teilnahme eines Soldaten an Übungen ist aber zwingende Voraussetzung, um die Einsatz- und Verwendungsfähigkeit dieses Soldaten und letztlich der Truppe zu erhalten und zu fördern.

71
Ebenso verhält es sich mit der Nichtanzeige der Reise in ein Risikogebiet sowie der Nichtanzeige corona-typischer Symptome bzw. das befehlswidrige Nicht-Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes. Auch dieses Verhalten des Antragstellers gefährdete die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unmittelbar und betrifft somit den Kernbereich.

72

Dabei knüpft der streitgegenständliche Entlassungsbescheid in Gestalt des Beschwerdebescheids an die vorangegangenen Disziplinarmaßnahmen an. Der jeweilige Sachverhalt, so wie er in der Disziplinarmaßnahme (Disziplinarbuße i. H. von 1.250,- €), vom 22. September 2020 dargestellt wird, kann gemäß der in § 145 Abs. 2 WDO geregelten Bindungswirkung auch für den vorliegenden Rechtsstreit seitens des erkennenden Gerichts als feststehend zugrunde gelegt werden. Weil eine Disziplinarmaßnahme erst durch die Würdigung eines bestimmten Sachverhalts Bedeutung und Inhalt gewinnt, bezieht sich die in § 145 Abs. 2 WDO reglementierte Bindungswirkung - auch unter Berücksichtigung des Sinn und Zwecks der Norm, einander widersprechende Entscheidungen der Gerichte durch mehrfache Sachverhaltsermittlungen zu vermeiden - nicht nur auf die verhängte Disziplinarmaßnahme als solche, sondern auch auf die, die Disziplinarmaßnahme tragenden, tatsächlichen Feststellungen. Damit nimmt der entscheidungserhebliche Sachverhalt, soweit er in einer Disziplinarmaßnahme dargestellt ist, als Bestandteil des Entscheidungsausspruchs an der Bindungswirkung teil (VG München, U.v. 3.3.2014 - M 21 K 12.1532 - juris Rn. 30; BayVGH, B.v. 26.11.2010 - 6 C 10.1980, BeckRS 2010, 34072 Rn. 5; BayVGH, B.v. 1.3.2016 - 6 C 15.1364 - juris; VG München, U.v. 24.4.2017 - M 21 K 16.292 - juris Rn. 39; OVG Lüneburg, B.v. 2.3.2007 - 5 ME 252/06, NVwZ-RR 2007, 396, 397; VG Oldenburg, U.v. 10.5.2000 - 6 A 1971/98, BeckRS 2000, 31355433; a.A.: OVG LSA, B.v. 23.4.2009 - 1 L 29/09, BeckRS 2009, 33720; offen lassend: BVerwG, v. 14.11.1973 - 1 WB 159.71 - juris Rn. 109). Auch wenn man der gegenteiligen Auffassung folgt, wonach nur der Tenor Bindungswirkung entfaltet, liegt eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung vor. Die Kammer geht jedenfalls für das Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes davon aus, dass die Sachverhaltsfeststellungen, die der gegen den Antragsteller verhängten Disziplinarmaßnahme vom 22. September 2020 (Disziplinarbuße in Höhe von 1.250,00 EUR) zugrunde liegen, der Wahrheit entsprechen. Der Antragsteller hat gegen diese Entscheidung keine Rechtsbehelfe eingelegt und somit die darin getroffenen Feststellungen auch nicht angegriffen, sodass an ihnen nicht zu zweifeln war (VG Köln, B.v. 9.12.2020 - 23 L 1987/20 - juris Rn. 15). Darüber hinaus besteht auch kein Anlass an den Ausführungen des Disziplinarvorgesetzten Hptm L. in der Disziplinarmaßnahme vom 22. September 2020, dass der Antragsteller die entsprechenden Befehle kannte oder hätte kennen müssen, zu zweifeln. Die Darstellung seitens Hptm L. wird durch die Vernehmungen, die im Rahmen des Disziplinarverfahrens durchgeführt wurden, bestätigt. Hinsichtlich der Meldepflicht von coronatypischen Symptomen gab der Antragsteller in seiner Vernehmung vom 3. September 2020 an, dass er sich am Samstagmorgen (24.8.2020) wieder gut gefühlt habe und er nicht gedacht habe an Corona erkrankt zu sein. Diese Aussage ist nicht hinreichend glaubhaft. Zunächst gab der Antragsteller in seiner Vernehmung selbst an, dass er sich Samstagmorgen nur „einigermaßen“ fit gefühlt habe. Gegenüber dem HptGefr S. - wie dieser in seiner Vernehmung vom 21. September 2020 angab - gab der Antragsteller an, dass er die letzten Tage mit Fieber „flach“ gelegen sei. Auch am Samstagmorgen habe er eine raue Stimme gehabt und habe keinen fitten Eindruck gemacht. Abends sei er im Bett gelegen und es sei ihm richtig „dreckig“ gegangen. Damit steht nach summarischer Prüfung fest, dass der Antragsteller am Samstagmorgen vor Abfahrt zum Truppenübungsplatz noch unter corona-typischen Symptomen litt, die er seinem Vorgesetzten hätte anzeigen müssen. Auch wenn sich der Antragsteller am Samstagmorgen besser gefühlt habe, so hätte er trotzdem aufgrund des Auftretens von Fieber in den vergangenen Tagen, welches ein corona-typisches Symptom ist, diese Symptome melden müssen. Die erkennende Kammer geht mit der Antragsgegnerin davon aus, dass der Antragsteller von der Pflicht zur Meldung von Corona-Symptomen wusste. Die dahingehende Aussage des HptFw B. ist glaubhaft. Dieser gab an, dass der Antragsteller bei jedem Antreten und jeder Belehrung dabei gewesen sei und so über die Abläufe bei Erkrankung und Verhalten bei Unwohlsein Bescheid gewusst habe. Somit musste sich der Antragsteller jedenfalls durch die mehrmaligen mündlichen Belehrungen der bestehenden Pflicht bewusst gewesen sein.

73
Der Antragsteller gab darüber hinaus selbst an, dass er von der Pflicht, eine Maske im Bus zu tragen, gewusst habe. Dass auch andere diese Pflicht missachteten, entbindet den Antragsteller selbst nicht.

74
Auch hinsichtlich der Nichtanzeige der Reise in ein Risikogebiet steht hinreichend fest, dass der Antragsteller zumindest hätte wissen müssen, dass diese meldepflichtig gewesen ist. Seine diesbezügliche Aussage in seiner Vernehmung vom 3. September 2020, er habe nicht gewusst, dass die Türkei zum Zeitpunkt seiner Privatreise als Risikogebiet eingestuft war und er deshalb seine Reise hätte melden müssen und nicht zum Dienst hätte antreten dürfen, ist nach Ansicht der erkennenden Kammer nicht glaubhaft. Zwar liegt die unterschriebene Belehrung des Antragstellers über die Meldepflicht nicht mehr vor,

dennoch erscheint es nach - summarischer Prüfung - wenig glaubhaft, dass der Antragsteller von dem umfassenden Maßnahmenkatalog keine Kenntnis erlangt hat. Die Antragsgegnerin legte Unterlagen zum Befehl Nr. 1 „Zur Reaktion auf das Virus COVID-19 im Bereich PzGrenBtl 122 in O.“ vom 11. März 2020 vor. Der Antragsteller wurde mit Wirkung vom 1. April 2019 zum PzGrenBtl 122 in 92526 O. versetzt und war dort ausweislich der Personalakte lediglich im Zeitraum vom 14. April 2020 bis zum 17. Mai 2020 zum 1./PzBtl 104 in 92536 P. abkommandiert. Darin enthalten ist eine „Taschenkarte“, die gemäß des Auftrages des PzGrenBtl 122 (S. 2 d. Befehls Nr. 1) in geeigneter Weise im unterstellten Bereich zu verteilen waren. Die Taschenkarte enthält den eindeutigen Hinweis, dass vor der Reise in ein Risikogebiet eine reisemedizinische Beratung beim Truppenarzt einzuholen war. Auch musste nach Rückkehr eine telefonische Meldung bei der nächstgelegenen Sanitätseinrichtung und der Einheit selbst erfolgen. Diese Pflicht galt ausweislich der Taschenkarte ausnahmslos. Zwar gab der Antragsteller an, keine Kenntnis von diesen Unterlagen/Befehlen erlangt zu haben, die Antragsgegnerin teilte aber mit Schreiben vom 7. April 2022 mit, dass der Antragsteller - neben den erteilten Befehlen - auch mehrmals mündlich unter anderem beim Kompanieantreten über die Maßnahmen bezüglich des Umgangs mit dem Covid-19 Virus belehrt worden sei. Angesichts des umfassenden Maßnahmenkatalogs, welcher im Befehl Nr. 1 vom 11. März 2020 niedergelegt ist, erscheint dies plausibel. Zudem bestehen keine hinreichenden Anhaltspunkte, an der Aussage des Hptm L. in der Disziplinarverfügung zu zweifeln. Dieser gab an, der Antragsteller habe es entgegen der ihm bekannten Informationen zu Privatreisen in Risikogebiete der 10. Panzerdivision vom 23. Juli 2020 unterlassen, seinem Vorgesetzten zu melden, dass er zwischen dem 27. Juli und dem 23. August 2020 in der Türkei im Urlaub war. Der Antragsteller kann sich auch nicht dadurch entlasten, dass er nicht gewusst habe, dass die Türkei zum Reisezeitpunkt ein Risikogebiet gewesen sei. Die Türkei wurde nach den unbestrittenen Angaben der Antragsgegnerin am 15. Juni 2020 zum Risikogebiet erklärt und damit gut einen Monat vor Reiseantritt. Es ist nicht glaubhaft, dass der Antragsteller nichts von dieser Einstufung habe wissen wollen, denn der Antragsteller hatte sich zumindest auch über die Voraussetzungen für eine Reise in die Türkei informiert. Dies ergibt sich aus seiner Vernehmung vom 3. September 2020 und seiner schriftlichen Stellungnahme vom 3. Februar 2021. Dort gab er an, dass er einen Corona-Test machen musste, um überhaupt ins Flugzeug steigen zu dürfen. Dass der Antragsteller bei der Vorbereitung seiner Reise nicht auch erfahren haben will, dass die Türkei ein Risikogebiet ist, erscheint daher nicht glaubhaft. Des Weiteren hätte sich der Antragsteller aufgrund der entsprechenden Befehle eigenständig über die damaligen Risikogebiete informieren müssen, bevor er die Reise antrat. Für eine Kenntnis des Antragstellers von den Befehlen hinsichtlich privater Reisen in Risikogebiete spricht auch die Aussage des HptFw B. in seiner Vernehmung vom 4. September 2020. In dieser Vernehmung wurde der HptFw B. zunächst gefragt, ob er Kenntnis über den Aufenthalt des Antragstellers in einem Risikogebiet gehabt habe. Dazu gab er an, dass er dies erst durch die Mannschaften erfahren habe. Auf weitere Nachfrage, ob der Antragsteller über „die aktuelle Situation Bescheid“ gewusst habe und ihm die Vorgänge bei Erkrankung bewusst gewesen seien, antwortete er, ja, der Antragsteller sei bei jedem Antreten und jeder Belehrung dabei gewesen. Er habe über die Abläufe bei Erkrankung und dem Verhalten bei Unwohlsein Bescheid gewusst. Aus dem Kontext wird erkennbar, dass HptFw B. die gegenüber dem Antragsteller erfolgten Belehrungen nicht nur auf die Meldepflichten bei Erkrankung, sondern auch auf die Pflichten bei Reisen in ein Risikogebiet bezieht. Nach Angabe von HptFw B. wusste der Antragsteller demnach über „die aktuelle Situation Bescheid“. Da er bei jedem Antreten und jeder Belehrung anwesend war, kann nach summarischer Prüfung davon ausgegangen werden, dass der Antragsteller von seiner Meldepflicht hinsichtlich seiner Türkeireise Kenntnis erlangte. Das Missachten des Befehls wird auch nicht dadurch relativiert, dass der Antragsteller in eine Region gereist ist, in der die Inzidenz deutlich niedriger war als in Deutschland. Der tatsächliche Aufenthalt in einem Gebiet niedriger Inzidenz ändert an der Einstufung als Risikogebiet und den entsprechenden Handlungspflichten nichts.

75

Diese Dienstpflichtverletzungen sind im Kernbereich anzusiedeln. Die mehrfache Missachtung von Befehlen betrifft den Kernbereich der militärischen Ordnung und die personelle Einsatzbereitschaft der Truppe. Wesentliche Voraussetzung der militärischen Ordnung als innerbetriebliche Funktionsfähigkeit der Streitkräfte ist das Prinzip von Befehl und Gehorsam (VG Leipzig, U.v. 20.7.2021 - 8 K 2122/18, BeckRS 2021, 22049 Rn. 92; VG Lüneburg, U.v. 15.12.2004 - 1 A 19/03, BeckRS 2005, 20062). Dieses Prinzip hat der Antragsteller durch sein Verhalten wiederholt in Frage gestellt.

76

Bei der vorliegenden, mehrfachen Missachtung von Befehlen handelt es sich nicht mehr nur um kleinere Pflichtenverstöße, die noch dem Randbereich zugeordnet werden könnten. Diese Dienstpflichtverletzungen betreffen die personelle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unmittelbar. Durch die unterlassene Meldung der Krankheitssymptome, der Teilnahme am Dienst trotz schwerwiegender Symptome wie Fieber und der Nichtanzeige seiner Reise in ein Risikogebiet erschwerte der Antragsteller eine Reaktion seiner Vorgesetzten und das Ergreifen von Maßnahmen zum Schutz seiner Kameraden und der Einsatzbereitschaft der Bundeswehr erheblich. Durch die Nichterfüllung der Meldepflichten riskierte der Kläger eine Ansteckung seiner Kameraden und deren personellen Ausfall.

77
Selbst wenn man die Dienstpflichtverletzungen nicht im Kernbereich ansiedeln würde, so läge auch die für eine ernstliche Gefährdung im Randbereich erforderliche Nachahmungs- bzw. Wiederholungsgefahr vor.

78
Die ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung kann auch unter dem Gesichtspunkt der Nachahmungsgefahr bejaht werden. Die wiederholte Missachtung von Befehlen begründet eine Nachahmungsgefahr dergestalt, dass bei Nichtahndung der Missachung bei anderen Soldaten die Schwelle, sich ein scheinbar von Vorgesetzten gebilligtes bzw. geduldetes Verhalten zu eigen zu machen, herabgemindert würde und dem Verhalten Vorschub geleistet würde, seinerseits die militärische Ordnung durch eigene Disziplinlosigkeit zu beeinträchtigen bzw. die Grenzen der Toleranz auszutesten (VG München, U.v. 5.4.2013 - M 21 K 11.4664, BeckRS 2014, 53336). Das nicht angezeigte Erscheinen zum Dienst mit Krankheitssymptomen während der anhaltenden Corona-Pandemie kann im militärischen Bereich nicht geduldet werden und muss konsequent unterbunden werden. Würde dieses Verhalten um sich greifen, so wäre eine Verbreitung des Corona-Virus innerhalb der Truppe wahrscheinlich und es könnte eine Gefahr für die Verteidigungsbereitschaft drohen. Ebenso verhält es sich mit der Missachtung der Anzugsordnung. Nur bei korrekter Ausrüstung ist eine Durchführung von Wehrübungen möglich. Regelmäßige Wehrübungen dienen dabei der Aufrechterhaltung der Verteidigungsbereitschaft und sind essentieller Bestandteil des militärischen Betriebs. Auch das Ausüben von körperlicher Gewalt gegen Kameraden ist ein wiederholt auftretendes Problem in der Bundeswehr und damit ein typisches Teilstück einer als allgemeinen Erscheinung auftretenden Neigung zur Disziplinlosigkeit. Das Bundesamt verwies dazu auf mehrere anhängige Verfahren (OVG NW, B.v. 16.10.2020 - 1 B 858/20, BeckRS 2020, 27658; VG Bremen, U.v. 17.10.2017 - 6 K 1066/16 - juris; VG Leipzig, U.v. 20.7.2021 - 8 K 2122/18 - juris). Das Bestehen einer Nachahmungsgefahr liegt somit nahe. Insbesondere schwerere körperliche Angriffe, wie vorliegend gegen besonders empfindliche Körperstellen wie den Kopf eines Kameraden und der Umstand, dass sich die Auseinandersetzung während des Dienstes ereignete, stehen in erheblichem Widerspruch zu den Grundprinzipien der Bundeswehr, wonach die körperliche Integrität insbesondere der Kameraden zu achten und ihnen in Not und Gefahr beizustehen ist, § 12 SG. Die Einsatzfähigkeit der Bundeswehr basiert maßgeblich auf dem Prinzip der Kameradschaft, welche uneingeschränkte Achtung und einen respektvollen Umgang innerhalb der Bundeswehr erfordert. Bei einem Verbleib des Antragstellers in der Bundeswehr trotz dieser Dienstplichtverletzung kann der Eindruck entstehen, dass eine Verletzung des besonderen Treueverhältnisses in der Bundeswehr toleriert und hinnehmbar ist. Das Bundesamt führte daher zutreffend aus, dass die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte ernstlich gefährdet werde, wenn anderer Soldaten zu ähnlichem Verhalten verleitet würden. Dies ließe unabsehbaren Auswirkungen auf die allgemeine Disziplin befürchten.

79
Die ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung ergibt sich zudem aus einer Wiederholungsgefahr. Es bestand im Entlassungszeitpunkt, nicht zuletzt aufgrund der Vielzahl der Dienstpflichtverletzungen durch verschiedene und wiederkehrende Handlungen, die begründete Befürchtung, dass der Antragsteller weitere Dienstpflichtverletzungen begehen werde (VG Leipzig, U.v. 20.7.2021 - 8 K 2122/18, BeckRS 2021, 22049 Rn. 94; Sohm in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Auflage 2021, § 55 Rn. 76). Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass der Antragsteller trotzdessen, dass - wie durch den Antragsteller selbst ausgeführt - erzieherische Maßnahmen gegen seine Unpünkltichkeit ergriffen worden sind, es zu weiteren Dienstpflichtverletzungen gekommen ist. Auch nach der Verhängung einer Disziplinarmaßnahme trat er weiter negativ in Erscheinung. So fanden sowohl die nicht ordnungsgemäße und verzögerte Sachschadensbearbeitung als auch die Auseinandersetzung mit dem OStGefr A. zeitlich nach der Verhängung der Disziplinarmaßnahme statt. Das lässt den Schluss zu, dass sich der Antragsteller die

erzieherischen Maßnahmen und die Disziplinarmaßnahme gerade nicht als Warnung gereichen ließ und diese keinen positiven Effekt hatten. Insbesondere der zeitliche Rahmen spricht demnach für eine Wiederholungsgefahr. Innerhalb der ersten beiden Dienstjahre als Soldat auf Zeit fanden immer wieder Dienstpflichtverletzungen statt, so beispielsweise die zu Beginn aufgetretenen Unpünktlichkeiten, die Missachtung der Anzugsordnung im November 2019, die Missachtung der Befehle hinsichtlich der Coronapandemie im Sommer 2020 sowie die körperliche Auseinandersetzung und die fehlerhafte Meldung des Sachschadens im November 2020. Soweit der Antragsteller vorträgt, er habe die Dienstpflichtverletzungen nach Vornahme von erzieherischen Maßnahmen abgestellt, ist dem entgegen zu halten, dass gerade kein positiver Effekt erkennbar ist und der Antragsteller sein Verhalten nicht nachhaltig geändert hat. Wie auch die Antragsgegnerin, geht das Gericht daher davon aus, dass die begründete Gefahr besteht, dass der Antragsteller auch zukünftig Dienstpflichten verletzen wird. Unerheblich ist in diesem Zusammenhang, dass die Dienstpflichtverletzungen teilweise schon einige Zeit zurückliegen. Aufgrund der wiederholten Verfehlungen durfte die Antragsgegnerin auch nach einem gewissen zeitlichen Ablauf davon ausgehen, dass das Verbleiben des Antragstellers im Dienst die militärische Ordnung auch in Zukunft ernstlich gefährden werde.

80
Eine Wiederholungsgefahr entfällt auch nicht aufgrund des Vortrags des Antragstellers, er habe in der Türkei nahe Angehörige besucht, sodass der Besuch einen Einzelfall darstelle. Bei einem Besuch naher Angehöriger - im Gegensatz zu einem einmaligen Urlaubsaufenthalt ohne familiären Bezug - kann gerade davon ausgegangen werden, dass dieser auch in Zukunft stattfinden wird. Angesichts der anhaltenden Pandemielage ist daher ein erneuter Verstoß gegen diesbezügliche Anzeigepflichten nicht ausgeschlossen.

81
Auch der weitere Vortrag des Antragstellers steht der Bewertung der Dienstpflichtverletzungen als ernstlich nicht entgegen. So trägt er vor, er habe lediglich einen banalen Schnupfen gehabt und sei nicht verpflichtet solch geringfügige Symptome zu melden. Dem Antragsteller wurde befohlen, dem Vorgesetzten das Auftreten von Erkältungssymptomen zu melden. Auch ein „banaler Schnupfen“ kann auf eine Corona-Infektion hindeuten und hätte demnach gemeldet werden müssen. Sofern der Antragsteller nicht als „Drückeberger“ gelten wollte, verfängt der Einwand nicht. Nach der Anzeige der Symptome hätte es den Vorgesetzten oblegen, wie sie weiterverfahren und ob der Antragsteller seinen Dienst hätte antreten sollen oder nicht. Weiterhin ist es nicht gerichtsbekannt, dass Masken nicht vor einer Infektion schützen, sodass die Vorgabe der Antragsgegnerin, eine solche zu tragen auch nicht sinnlos gewesen ist. Ohne Auswirkung bleibt auch der Einwand, dass andere Kameraden zeitweise oder regelmäßig keine Masken getragen hätten. Erkennbar stellt die Antragsgegnerin in ihrem Beschwerdebescheid vom 18. Oktober 2021 für die Bewertung der ernstlichen Gefährdung der militärischen Ordnung nicht allein auf das Nichttragen der Maske, sondern das Nichttragen der Maske trotz Erkältungssymptomen ab, womit eine weitergehende Gefährdung der Kameraden und deren Einsatzbereitschaft einhergeht.

82
3.4.3 Im Rahmen der Prüfung der ernstlichen Gefährdung ist auch zu prüfen, ob der eventuellen Gefährdung unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall durch andere, mildere Maßnahmen begegnet werden hätte können (BVerwG, B.v. 28.1.2013 - 2 B 114/11 - juris Rn. 9; BayVGH, B.v. 30.8.2012 - 6 ZB 12.272 - BeckRS 2012, 58033 Rn. 12). Dies ist vorliegend zu verneinen. Gegen den Antragsteller wurde bereits eine Disziplinarbuße in Höhe von 1.250,- € wegen der Verstöße gegen die Pflichten im Umgang mit der Corona-Pandemie verhängt. Auch aufgrund der Unpünktlichkeit wurden erzieherische Maßnahmen ergriffen. Der Antragsteller hat trotz dieser Maßnahmen weitere Dienstpflichtverletzungen begangen, die hinreichend darauf schließen lassen, dass er sich auch von einer weiteren Disziplinarmaßnahme oder anderen milderen Mitteln nicht beeinflussen ließe und er künftig nicht von weiteren Dienstpflichtverletzungen Abstand nehme. Daher wären allein Disziplinarmaßnahmen - entgegen des Vortrags des Antragsteller - nicht ausreichend gewesen, um eine Gefährdung der militärischen Ordnung abzuwenden.

83
Schließlich ist auch kein Verstoß gegen das Übermaßverbot darin zu sehen, dass gegen den Antragsteller vor der Entlassung bereits eine Disziplinarbuße i.H.v. 1.250 € verhängt worden war. Denn einfache Disziplinarmaßnahmen und fristlose Entlassung gemäß § 55 Abs. 5 SG sind rechtlich nebeneinander bestehende Möglichkeiten einer Reaktion auf Dienstpflichtverletzungen mit unterschiedlichen

Voraussetzungen und Zielen. Eine bereits verhängte einfache Disziplinarmaßnahme schließt somit eine Entlassung nach § 55 Abs. 5 SG grundsätzlich nicht aus (vgl. BVerwG, U.v. 13.1.1994 - 2 WDB 7/93 - juris Rn. 8; BayVGH, B.v. 30.8.2012 - 6 ZB 12.272, BeckRS 2012, 58033 Rn. 11; BVerwG, U.v. 31.1.1980 - 2 C 16.78, BeckRS 1980, 30429645; Sohm in Eichen/Metzger/Sohm, Soldatengesetz, 4. Aufl. 2021, § 55 Rn. 87).

84
3.4.4 Auch die von der Antragsgegnerin getroffene Ermessensentscheidung ist nach summarischer Prüfung rechtlich nicht zu beanstanden. Ermessensfehler sind nicht ersichtlich. Die Regelung des § 55 Abs. 5 SG ist als Ermessensnorm ausgestaltet, wobei sie aber - obwohl als „Kann-“ und nicht als „Soll-Vorschrift“ formuliert - dahingehend auszulegen ist, dass sie eine sog. „intendierte Entscheidung“ der Behörde vorsieht. Das bedeutet, dass für den Regelfall eine bestimmte Entscheidung vorgegeben ist, also vom Gesetz für den Regelfall nur eine bestimmte Entscheidung gewollt ist und davon nur in besonders begründeten Ausnahmefällen abgewichen werden soll (vgl. dazu BVerwG, U.v. 9.6.1971 - VIII C 180.67 - juris Rn. 21; BayVGH, U.v. 25.7.2001 - 3 B 96.1876 - juris Rn. 58; OVG NW, B.v. 20.1.2005 - 1 B 2009/04 - juris Rn. 32 ff.; VG München, U.v. 11.2.2020 - M 21b K 19.3470 - juris Rn. 38 ff.). Dieses „intendierte“ Ermessen wurde vorliegend ermessensfehlerfrei ausgeübt. Nachdem der Antragsteller durch die genannten Verhaltensweisen seine aus § 17 Abs. 2 SG folgende Dienstpflicht schuldhaft verletzt hat und durch seinen Verbleib im Dienstverhältnis die militärische Ordnung ernstlich gefährdet werden würde, ist die Entlassung des Antragstellers gem. § 55 Abs. 5 SG nach summarischer Prüfung durch die Entlassungsverfügung in der nun durch den Beschwerdebescheid erhaltenen Gestalt ermessensfehlerfrei erfolgt. Nach alledem wurde das intendierte Ermessen fehlerfrei ausgeübt. Die Antragsgegnerin war sich dem Umstand des in atypischen Fällen gesetzlich eingeräumten Ermessens - ausweislich der Bescheide - bewusst. Dafür, dass es sich im vorliegendem Fall um einen besonders gelagerten Ausnahmefall handeln würde, der ein Abweichen von der intendierten Entscheidung verlangen würde, ist nichts ersichtlich.

85
4. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 Abs. 1 VwGO.

86
5. Die Streitwertfestsetzung beruht auf § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 und 3 Gerichtskostengesetz (GKG) unter Berücksichtigung des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit. Der Antragsteller (BesGr. A4z, Stufe 2) erhielt zum Zeitpunkt der Antragstellung im November 2021 (§ 40 GKG) Bezüge in Höhe von 2440,35 EUR brutto monatlich. Darüber hinaus erhält er eine monatliche Amtszulage i.H.v. 8,82 EUR, die gem. §§ 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Beamtenversorgungsgesetz (BeamtVG) i.V.m. 42 Abs. 2 Satz 1 BBesG ruhegehaltsfähig und somit gemäß § 52 Abs. 6 Satz. 1 Nr. 2 GKG berücksichtigungsfähig ist. Somit ergibt sich eine Summe der fiktiv im Kalenderjahr zu zahlenden Bezüge von 29.390,04 EUR. Dieser Betrag ist gemäß § 52 Abs. 6 Satz 1 Nr. 2, Satz 2 und 3 GKG i.V.m. Ziffern 10.1 und 40.2 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit zunächst zu halbieren, da streitgegenständlich die Entlassung aus einem Soldatenverhältnis auf Zeit ist. Da es sich vorliegend um ein Verfahren des vorläufigen Rechtsschutzes handelt, ist der Streitwert gem. Ziffer 1.5 des Streitwertkatalogs erneut zu halbieren und beträgt somit ¼ der Summe der im Kalenderjahr fiktiv zu zahlenden Bezüge. Somit ergibt sich ein Streitwert von 7.347,51 EUR.