

Titel:

Kürzung der Dienstbezüge wegen beleidigender Äußerungen und Anzeigen gegen Vorgesetzte

Normenketten:

BayDG Art. 9, Art. 17 Abs. 5, Art. 53 Abs. 3

BeamStG § 33 Abs. 1 S. 3, § 34 Abs. 1 S. 3, § 35 Abs. 1, § 36 Abs. 2 S. 1, § 47 Abs. 1 S. 1

StGB § 185

Leitsätze:

1. Die Einschaltung externer Behörden (hier: durch eine Strafanzeige bei der Staatsanwaltschaft und Mängelanzeige bei der Branddirektion) durch einen Beamten stellt einen Fall der Flucht an die Öffentlichkeit dar, der dann gegeben ist, wenn ein Beamter eine Angelegenheit aus dem Verantwortungsbereich seines Dienstherrn der Öffentlichkeit unterbreitet, um dadurch lenkenden Druck auf einen dienstinternen Meinungsbildungs- oder Entscheidungsvorgang zu erzeugen. (Rn. 44) (redaktioneller Leitsatz)
2. Bei achtungsunwürdigem Verhalten sind je nach den Umständen des Einzelfalls sämtliche Disziplinarmaßnahmen denkbar: In besonders schweren Fällen kann das Vertrauen so nachhaltig untergraben werden, dass sich eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als unabweisbar zeigt; in leichten Fällen, insbesondere bei unüberlegten Äußerungen in einer angespannten Atmosphäre, ist eher großzügig zu verfahren. (Rn. 56) (redaktioneller Leitsatz)
3. Dienstvergehen von mittlerem oder geringem Gewicht können selbst bei einer Mehrzahl in aller Regel nicht die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als Höchstmaßnahme rechtfertigen. (Rn. 62) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Disziplinarlage, Kürzung der Dienstbezüge, Beleidigende und unangemessene Äußerungen sowie Anzeigen gegen Vorgesetzte bei anderen Behörden wegen vermeintlicher Brandschutzmängel durch technischen Museumsmitarbeiter, Dienstvergehen, Beleidigung, Äußerung, Anzeige bei anderen Behörden, achtungsunwürdiges Verhalten

Tenor

I. Gegen den Beklagten wird auf die Disziplinarmaßnahme der Kürzung der Dienstbezüge in Höhe von 5 v.H. für die Dauer von 21 Monaten erkannt.

II. Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Tatbestand

1

Der Kläger begehrt mit seiner Disziplinarlage die Entfernung des Beklagten aus dem Beamtenverhältnis. Diesem werden beleidigende und unangemessene Äußerungen gegenüber Vorgesetzten sowie Anzeigen gegen diese bei anderen Behörden vorgeworfen.

2

1. Der am ... 1958 geborene Beklagte absolvierte 1973 den qualifizierenden Hauptschulabschluss. Nach einer Ausbildung zum Maschinenschlosser, der Abschlussprüfung zum Industriemeister Fachrichtung Metall und Tätigkeiten in der Privatwirtschaft war er seit 15. September 1992 Beamter im ehemaligen mittleren Dienst beim D M in M., seit 15. September 1993 im Beamtenverhältnis auf Lebenszeit. Seine letzte Ernennung zum Oberwerkmeister (Besoldungsgruppe A7) erfolgte mit Wirkung vom 1. März 2017. Seit 19. März 2018 ist er der Abteilung Technisches Gebäudemanagement zugeordnet. Am 16. August 2022 wurde eine vorläufige Dienstenthebung unter Einbehalt von 30 v.H. seiner monatlichen Dienstbezüge gegen ihn ausgesprochen.

3

In den dienstlichen Beurteilungen 2018, 2020 und 2022 (Entwurf) erhielt der Beklagte jeweils 8 Punkte.

4

Er ist ledig und kinderlos.

5

Mit Schreiben vom 1. Juni 2018 erließ der Generaldirektor des D M s wegen ungebürender und despektierlicher Äußerungen im beruflichen Umfeld eine Missbilligung gegen ihn.

6

2. Dem vorliegenden Disziplinarverfahren gingen folgende Ereignisse voraus:

7

2.1. Mit Schreiben vom 1. Februar 2022 teilte der Beklagte der Branddirektion M mit, er sei nach dem Besuch von Fachseminaren befähigte Person für Brandschutztüren; im D M sei es seine Aufgabe, zu überprüfen, ob der vorbeugende Brandschutz gewährleistet sei. Im Rahmen dieser Tätigkeit habe er seit 2018 wiederholt gravierende Mängel festgestellt. Hierüber habe er mehrfach den Generaldirektor des Museums informiert, von diesem jedoch keine Antwort erhalten. Da sich dieser offensichtlich weigere, die Mängel beheben zu lassen, sehe er den Tatbestand der Strafvereitelung im Amt (§ 258a Strafgesetzbuch - StGB) erfüllt. Vorher habe er sich bereits an das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und zwei Polizeidienststellen gewandt. Eine umfangreiche Dokumentation über die gravierendsten Mängel liege bei.

8

2.2. Bei einem Gespräch am 14. Februar 2022 um 11:00 Uhr wies Herr M., Bereichsleiter Zentralbereich, den Beklagten an, künftig kleinere Reparaturen an Brandschutztüren und an Fenstern selbst durchzuführen, sowie bei Rügen im Hinblick auf den vorbeugenden Brandschutz den Dienstweg einzuhalten und nicht direkt mit anderen Behörden zu kommunizieren. Der Beklagte entgegnete, seine Vorgesetzten, auch der Generaldirektor, verfolgten seine Mängelanzeigen nicht. Herr M. machte daraufhin klar, dass eine etwaige Mängelanzeige nur an die direkte Vorgesetzte Frau S. erfolgen dürfe. Der Beklagte erwiderte, er lasse sich von Herrn M. nicht so behandeln, dieser werde vom Staatsanwalt hören.

9

2.3. Am 14. Februar 2022 um 12:28 Uhr schrieb der Beklagte eine E-Mail an Herrn M. und in Blindcopy (Bcc) an Herrn E., Bereichsleiter Verwaltung und Organisation, mit folgendem Text:

10

„Sehr geehrter Herr M.,

11

vielen Dank dafür, dass Sie mir gegenüber diesen Auftritt geliefert haben. Sie dürfen davon ausgehen, dass ich mich an das Bayerische Landesamt für Verfassungsschutz wenden werde um Ihre Gesinnung überprüfen zu lassen. Ich muss mir als vereidigter Staatsdiener solche rechten Allüren nicht bieten lassen. Für Nationalsozialisten ist im öffentlichen Dienst kein Platz. Der Alltagsfaschismus ist also schon wieder salonfähig. Unser Haus ist auf die finanziellen Zuwendungen durch die Staatsregierung angewiesen.

12

Als langjähriges Mitglied der Christlich Sozialen Union habe ich exzellente Verbindungen um diesem Treiben ein Ende zu bereiten.

13

Mit freundlichen Grüßen ...“

14

2.4. In einem Gespräch mit Herrn E. am 16. Februar 2022 bezeichnete der Beklagte Herrn M. als „Stück Dreck“. Obwohl Herr E. ihn zweimal auf die Unzulässigkeit dieser Bezeichnung hinwies, bestand er auf dem Recht zu dieser Bezeichnung. Sollte Herr M. ihn erneut wie im Gespräch am 14. Februar 2022 behandeln, werde er ihn „raus prozessieren“, dessen Existenz sei ihm „wurscht“, dieser könne unter der Ludwigsbrücke schlafen.

15

2.5. Mit E-Mail vom 21. Februar 2022 teilte der Beklagte Herrn E. mit, dass er sich an das Bayerische Landesamt für Verfassungsschutz gewandt habe. Man habe ihm dort nahegelegt, Strafanzeige bei der zuständigen Staatsanwaltschaft zu stellen.

16

2.6. Mit weiterer E-Mail vom 29. April 2022 im Rahmen des Disziplinarverfahrens informierte der Beklagte Herrn E. darüber, dass er im Hinblick auf die von ihm gesehenen Brandschutzmängel am 27. Januar 2022 Strafantrag bei der Staatsanwaltschaft München I gegen den Generaldirektor gestellt habe.

17

3. Nach Durchführung eines Disziplinarverfahrens erhob das Deutsche Museum am 12. Juli 2022 Disziplinarklage zum Verwaltungsgericht München mit dem Antrag,

18

den Beklagten aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen.

19

In tatbestandlicher Hinsicht wurde der unter 2. geschilderte Sachverhalt dargestellt.

20

Der Beklagte habe gegen die Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten aus § 34 Abs. 1 Satz 3 Beamtenstatusgesetz (BeamStG) und die Pflicht zu Beratung und Unterstützung von Vorgesetzten aus § 35 Abs. 1 Satz 1 BeamStG verstoßen, indem er Herrn M. wörtlich als „Stück Dreck“ bezeichnet habe, dies vor dem Personalchef des D M s und trotz dessen entgegenstehendem Hinweis. Dies zeige, dass er auch zukünftig nicht bereit sei, dem Vorgesetzten den nötigen Respekt zu zollen. Die genannten Pflichten seien auch durch die E-Mail des Beklagten vom 14. Februar 2022 verletzt, in der er Herrn M. ohne belegbare Grundlagen und in rufschädigender Weise nationalsozialistisches Gedankengut unterstelle. Einen Sonderfall der Verletzung der Achtungspflicht stelle es dar, wenn der Beamte - als Minus zu einer Strafanzeige - einem Vorgesetzten eine solche Anzeige lediglich androhe, wie gegenüber Herrn M. im Hinblick auf die Meldung beim Bayerischen Landesamt für Verfassungsschutz und die Kontakte zur Christlich Sozialen Union geschehen. Hiermit habe er massiven Druck ausgeübt und billigend in Kauf genommen, dass Herr M. nachrichtendienstlichen Nachforschungen ausgesetzt werde.

21

Weiter habe der Beklagte die Verschwiegenheitspflicht aus § 37 Abs. 1 Satz 1 BeamStG, die Pflicht zur Einhaltung des Dienstwegs aus § 36 Abs. 2 Satz 1 BeamStG und die Pflicht zur Ausführung dienstlicher Anordnungen aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG verletzt, indem er unter Flucht an die Öffentlichkeit am 27. Januar 2022 Anzeige gegen den Generaldirektor bei der Staatsanwaltschaft München I erstattet und sich mit Schreiben vom 1. Februar 2022 wegen Brandschutzmängeln direkt an die Branddirektion M gewandt habe. Hiermit habe er den in Schreiben des Generaldirektors vom 10. Juni und 3. November 2020 enthaltenen Weisungen zur Einhaltung des Dienstwegs bei der Geltendmachung von Brandschutzmängeln zuwider gehandelt. Er hätte zudem vorher sein Remonstrationsrecht gegenüber dem Verwaltungsrat nach § 7 Abs. 1 der Satzung des D M s geltend machen müssen. Bei seinen Anzeigen sei es ihm nicht um die Abstellung vermeintlicher Mängel, sondern um Schädigung des Generaldirektors und des D M s gegangen. Hinsichtlich des Brandschutzes seien jedoch alle notwendigen Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen entsprechend den gesetzlichen Erfordernissen eingeleitet worden. Entgegen seiner Behauptung gegenüber der Branddirektion M sei der Beklagte nicht damit beauftragt gewesen, im Rahmen regelmäßiger Begehungen die Gewährleistung des vorbeugenden Brandschutzes zu überprüfen; in dieser Behauptung liege vielmehr ein Verstoß gegen die Wahrheitspflicht aus § 34 Abs. 1 BeamStG.

22

Der Beklagte habe vorsätzlich und in voller Kenntnis der Umstände gehandelt, nachdem er wiederholt aufgefordert worden sei, den Dienstweg einzuhalten und dem Generaldirektor festgestellte Mängel schriftlich zu melden. Zudem habe eine Übertragung der Funktion des Brandschutzbeauftragten nicht stattgefunden und habe es ihm klar sein müssen, dass Beleidigungen des Vorgesetzten zu unterlassen und Weisungen auszuführen seien.

23

Bei Gesamtwürdigung aller Umstände sei die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis angemessen und erforderlich. Der Beklagte habe mehrfach vorsätzlich gegen seine beamtenrechtlichen Hauptpflichten

verstoßen. Das Vertrauensverhältnis sei nachhaltig zerrüttet und könne nicht wiederhergestellt werden. Eine künftige Einsicht des Beklagten in sein Fehlverhalten mit einer Verhaltensänderung sei auszuschließen. Dies zeige auch der Umstand, dass er auf eine Weisung vom 10. Juni 2022, eine Dienstunfähigkeit ab sofort ab dem ersten Tag durch Vorlage eines ärztlichen Attests zu belegen, dem Bereichsleiter Verwaltung und Organisation mit E-Mail vom 15. Juni 2022 eine Strafanzeige angedroht habe. Die beantragte Sanktionierung sei unerlässlich, um den Betriebsfrieden wiederherzustellen.

24

Der Beklagte beantragte,

25

die Disziplinaranzeige abzuweisen, hilfsweise eine milde Disziplinarmaßnahme auszusprechen.

26

Er ließ vortragen, vor Zuordnung zur Abteilung Technisches Gebäudemanagement sei er in der Schlosserei tätig gewesen, habe dort auf Bitten von zwei Professoren Vakuumpumpen überholt und dem Museum so hohe Ausgaben erspart.

27

Die Missbilligung vom 1. Juni 2018 unterliege einem Verwertungsverbot, weshalb ein erheblicher Mangel des Disziplinarverfahrens vorliege und die Disziplinaranzeige unbegründet sei.

28

Nachdem er gegenüber Vorgesetzten und dem Generaldirektor mit zahlreichen beigefügten Anzeigen Brandschutzmängel gemeldet habe, ohne dass diese behoben worden seien, habe er sich schließlich an die Staatsanwaltschaft München I und die Brandschutzdirektion München gewandt. Die zuständigen Behörden stellten keine Öffentlichkeit dar. Eines Remonstrationsrechts an den Verwaltungsrat sei er sich nicht bewusst gewesen. Den Vorwurf der Schädigungsabsicht weise er zurück; vielmehr sei es ihm darum gegangen, angesichts der Besucherfrequenz des D M s im Brandfall eine akute Gefährdung für eine Vielzahl von Personen auszuräumen. Er habe nie behauptet, ihm obliege eine Tätigkeit als Brandschutztürenbeauftragter.

29

In dem Gespräch mit Herrn M. am 14. Februar 2022 habe er sich respektlos behandelt gefühlt und daraufhin sein Unverständnis über diesen Umgang zum Ausdruck gebracht. In seiner Verärgerung über das Gespräch habe er die vorgeworfene E-Mail geschrieben, deren Inhalt er nun selbst als inakzeptabel erachte und zutiefst bedauere. Gleiches gelte für die Äußerungen in dem Gespräch mit Herrn E. am 16. Februar 2022, die noch unter dem Eindruck des Gesprächs vom 14. Februar 2022 gefallen seien. Das vorgeworfene Verhalten werde sich nicht wiederholen.

30

Die Aufnahme der Fehltagen in die Disziplinaranzeige verbiete sich und diene lediglich dazu, Stimmung gegen ihn zu machen. Die Fehltagen seien auf eine unheilbare Organinsuffizienz (Tracheal-Kollaps) zurückzuführen.

31

Der Kläger erwiderte mit Schreiben vom 13. Oktober 2022 insbesondere, eine Entfernung der Missbilligung aus der Personalakte sei mangels entsprechenden Antrags nicht angezeigt gewesen. Das Vorbringen des Beklagten hinsichtlich Einsicht und Reue sei als bloße Schutzbehauptung zu werten. Die Erwähnung der Fehltagen und der Reaktion des Beklagten auf die Weisung zur Attestpflicht seien im Rahmen des Persönlichkeitsbilds erfolgt. Nach Aushändigung der vorläufigen Dienstenthebung habe er geäußert, man möge dem Generaldirektor ausrichten, dass er diesen dann im Gefängnis besuchen werde.

32

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf die vorgelegten Behördenakten und die Gerichtsakte Bezug genommen.

Entscheidungsgründe

33

Gegen den Beklagten wird auf die Disziplinarmaßnahme der Kürzung der Dienstbezüge in Höhe von 5 v.H. für die Dauer von 21 Monaten erkannt (Art. 9 Bayerisches Disziplinargesetz - BayDG).

34

1. Das Disziplinarverfahren weist entgegen der Rüge des Beklagten in formeller Hinsicht keine wesentlichen Mängel auf. Der Umstand, dass sich die am 1. Juni 2018 gegen den Beklagten ausgesprochene Missbilligung noch in der Personalakte befindet, begründet keinen Verfahrensfehler. Nach Art. 17 Abs. 5 BayDG i.V.m. Art. 109 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Bayerisches Beamtenengesetz (BayBG) ist eine Missbilligung auf Antrag nach zwei Jahren zu entfernen und zu vernichten. Einen entsprechenden Antrag hat der Beklagte nicht gestellt. Im Übrigen würde ein wesentlicher Mangel des Disziplinarverfahrens nur eine Beseitigungspflicht der Disziplinarbehörde auslösen (vgl. Art. 53 Abs. 3 Satz 1 BayDG) und nicht zur Unbegründetheit der Disziplinaranzeige führen.

35

Weitere Mängel wurden nicht vorgetragen und sind auch nicht ersichtlich.

36

2. In tatsächlicher Hinsicht steht zur Überzeugung des Gerichts fest, dass der Beklagte die ihm in der Disziplinaranzeige vorgeworfenen Taten begangen hat. Die Vorwürfe ergeben sich aus seinen in der Disziplinarakte befindlichen E-Mails und Schreiben sowie den von Herrn M. und Herrn E. gefertigten Gesprächszusammenfassungen und werden vom Beklagten auch nicht in Abrede gestellt.

37

Danach hat er - nachdem er sich vorher an das Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und zwei Polizeidienststellen gewandt hatte - ein Schreiben vom 1. Februar 2022 an die Branddirektion M gerichtet und diese über Mängel des vorbeugenden Brandschutzes im D M informiert, deren Beseitigung der Generaldirektor trotz mehrfacher Information unterlassen habe. Weiter hat er im Gespräch mit Herrn M. am 14. Februar 2022 um 11:00 Uhr auf dessen Hinweis auf seine Zuständigkeit und Weisung zur Einhaltung des Dienstwegs geäußert, er lasse sich von Herrn M. nicht so behandeln, dieser werde vom Staatsanwalt hören. Mit E-Mail vom 14. Februar 2022 um 12:28 Uhr, in Bcc an Herrn E., hat er Herrn M. einer nationalsozialistischen, rechten Gesinnung bezichtigt und mit der Einschaltung des Bayerischen Landesamts für Verfassungsschutz sowie dem Ausspielen seiner Kontakte zur Christlich Sozialen Union gedroht. In einem Gespräch mit Herrn E. am 16. Februar 2022 hat er Herrn M. - trotz anderslautendem Hinweis von Herrn E. - als „Stück Dreck“ bezeichnet und angekündigt, er werde ihn „raus prozessieren“; dessen Existenz sei ihm „wurscht“, dieser könne unter der Ludwigsbrücke schlafen. Mit E-Mail vom 21. Februar 2022 hat er Herrn E. mitgeteilt, dass er sich an das Bayerische Landesamt für Verfassungsschutz gewandt habe. Mit weiterer E-Mail vom 29. April 2022 hat er Herrn E. über seine Strafanzeige vom 27. Januar 2022 gegen den Generaldirektor an die Staatsanwaltschaft München I informiert.

38

Das dem Beklagten vorgeworfene Verhalten hat von etwa Anfang/Mitte Januar bis Ende April 2022 und damit rund vier Monate gedauert. In Gesprächen am 14. und 16. Februar 2022 und in einer E-Mail vom 14. Februar 2022 hat er ein absolut unangemessenes Verhalten mit beleidigenden Äußerungen gegenüber seinen Vorgesetzten gezeigt. Nach ersten Kontaktaufnahmen mit dem Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst und zwei Polizeidienststellen hat er mit der Strafanzeige vom 27. Januar 2022 an die Staatsanwaltschaft München I und dem Schreiben vom 1. Februar 2022 an die Branddirektion M externe Behörden eingeschaltet, ohne vorher den innerhalb des D M s eröffneten Weg, die Geschäftsführung des Generaldirektors als Mitglied des Direktoriums der Überwachung durch den Verwaltungsrat zuzuführen (§ 7 Abs. 1, § 10 Abs. 1 Nr. 1, § 11 Abs. 1, Abs. 2 Satz 3 der Satzung des D M s), auszuschöpfen. Mit E-Mails vom 21. Februar und 29. April 2022 hat er Herrn E. über den Stand der von ihm bei anderen Behörden angestoßenen Verfahren informiert.

39

Die weiteren Äußerungen des Beklagten, über die der Kläger im Disziplinarverfahren berichtet hat, sind nicht Teil des Tatvorwurfs, sondern des Persönlichkeitsbilds.

40

3. Durch die zur Last gelegten Taten hat der Beklagte innerdienstlich ein einheitliches Dienstvergehen begangen, weil er schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten verletzt hat.

41

3.1. Im Hinblick auf die verletzten Pflichten ist zwischen den einzelnen Teilkomplexen zu unterscheiden.

42

3.1.1. Soweit der Beklagte in Gesprächen am 14. und 16. Februar 2022 und in einer E-Mail vom 14. Februar 2022 ein absolut unangemessenes Verhalten mit beleidigenden Äußerungen gegenüber seinen Vorgesetzten gezeigt hat, hat er seine Pflicht zu gesetzmäßigem Verhalten aus § 33 Abs. 1 Satz 3 BeamStG i.V.m. § 185 Strafgesetzbuch (StGB), seine Pflicht zu Beratung und Unterstützung seiner Vorgesetzten aus § 35 Abs. 1 Satz 1 BeamStG und seine Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten aus § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG verletzt. Die Bezeichnung von Herrn M. als „Stück Dreck“ und dessen implizite Betitelung als Nationalsozialist beinhalten dabei die Äußerung von Missachtung bzw. Nichtachtung und stellen eine Beleidigung nach § 185 StGB dar. Die Pflicht zu Beratung und Unterstützung der Vorgesetzten und die Wohlverhaltenspflicht enthalten die Verpflichtung des Beamten, Vorgesetzten taktvoll zu begegnen, Rücksicht auf ihre Belange zu nehmen, die Atmosphäre vertrauensvoller Zusammenarbeit im öffentlichen Dienst nicht ohne zwingenden Grund zu stören und sich bei Äußerungen über Vorgesetzte einer gewissen Zurückhaltung und Mäßigung zu befleißigen (Zängl, Bayerisches Disziplinarrecht, Stand Aug. 2021, MatR/II Rn. 281). Hiergegen hat der Beklagte mit seinen herabwürdigenden Äußerungen verstoßen. Hinzu kommt, dass diese Äußerungen aus nichtigem Anlass getätigt wurden. Vorangegangen war ein Gespräch mit Herrn M., bei dem dieser dem Beklagten unter Hinweis auf dessen dienstlichen Aufgabenbereich die Weisung zur Einhaltung des Dienstwegs erteilt hat. Der Beklagte ist an Weisungen seines Vorgesetzten gebunden (§ 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG), so dass bereits die Widerworte unter Hinweis auf die Einschaltung des Staatsanwalts unangemessen waren. Noch mehr gilt dies für die Unterstellung einer nationalsozialistischen Gesinnung gegenüber Herrn M. in der E-Mail vom 14. Februar 2022, die jeder Grundlage und jedes sachlichen Anhaltspunktes entbehrt, und dessen Bezeichnung als „Stück Dreck“. Als Beamter darf sich der Beklagte zwar frei äußern und auch Kritik zum Ausdruck bringen; er darf jedoch nicht - wie geschehen - verleumderische, diffamierende oder beleidigende Aussagen über andere tätigen (Zängl, a.a.O., MatR/II Rn. 283 unter Verweis auf BVerfG, B.v. 20.9.2007 - 2 BvR 1047/06 - juris; BayVG, B.v. 17.12.2012 - 16a DZ 10.1943 - juris Rn. 8).

43

3.1.2. Soweit der Beklagte am 27. Januar 2022 Strafanzeige gegen den Generaldirektor des D M s bei der Staatsanwaltschaft München I erstattet und mit Schreiben vom 1. Februar 2022 Mängel des vorbeugenden Brandschutzes an die Branddirektion M herangetragen hat, hat er die Pflicht zur Einhaltung des Dienstwegs aus § 36 Abs. 2 Satz 1 BeamStG und die Pflicht zu achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten aus § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG verletzt. Da er bereits mit Schreiben des Generaldirektors vom 10. Juni und 3. November 2020 angehalten worden war, diesem Mängel an den Brandschutztüren schriftlich per Hausmitteilung anzuzeigen, liegt in der Einschaltung externer Behörden auch ein Verstoß gegen die Pflicht zur Ausführung dienstlicher Anordnungen aus § 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG. Ob daneben auch ein Verstoß gegen die nicht ausdrücklich gesetzlich normierte Wahrheitspflicht vorliegt, weil der Beklagte sich - wie vom Kläger in der Disziplinarlage vorgeworfen - im Schreiben vom 1. Februar 2022 als Brandschutztürenbeauftragter geriert hat, kann offen bleiben. Zwar beruft der Beklagte sich in diesem Schreiben darauf, dass es im D M seine Aufgabe sei, im Rahmen regelmäßiger Begehungen zu überprüfen, ob der vorbeugende Brandschutz gewährleistet sei. In der mündlichen Verhandlung konnte jedoch nicht abschließend geklärt werden, ob die Übertragung dieser Aufgabe tatsächlich durch einen seiner Vorgesetzten stattgefunden hat oder ob dies nicht der Fall war.

44

Die Einschaltung externer Behörden stellt dabei einen Fall der Flucht an die Öffentlichkeit dar, der dann gegeben ist, wenn ein Beamter eine Angelegenheit aus dem Verantwortungsbereich seines Dienstherrn der Öffentlichkeit unterbreitet, um dadurch lenkenden Druck auf einen dienstinternen Meinungsbildungs- oder Entscheidungsvorgang zu erzeugen (Zängl, a.a.O., MatR/II Rn. 286). Das Gericht fasst das Tatbestandsmerkmal der Öffentlichkeit weit und sieht es bereits dann als erfüllt an, wenn der Beamte sich an jemanden wendet, der nicht im Rahmen des beamtenrechtlichen Antrags- und Beschwerderechts mit der Angelegenheit befasst werden kann.

45

Dabei kommt der Strafanzeige gegen den Generaldirektor größeres Gewicht zu als dem Schreiben an die Branddirektion M. Die Strafanzeige vom 27. Januar 2022 ist erfolgt, obwohl weniger gravierende

Maßnahmen wie die Einschaltung des Verwaltungsrats (vgl. § 7 Abs. 1 der Satzung des D M s) und der Branddirektion vorher unterlassen wurden.

46

Weniger schwer wiegt das Schreiben vom 1. Februar 2022 an die Branddirektion M. Zum einen konnte der Aufgabenbereich des Beklagten nicht abschließend geklärt werden, so dass nicht feststeht, dass die Beschreibung seiner Zuständigkeit unzutreffend ist. Zum anderen scheint es im Bereich des D M s immer wieder Schwierigkeiten im Hinblick auf den vorbeugenden Brandschutz gegeben zu haben, wie sich den vielen Nachrichten des Beklagten an seine Vorgesetzten im Zeitraum vom 12. April 2019 bis 11. November 2021 entnehmen lässt, die mit der Klageerwidern vorgelegt wurden. Zudem enthält die Meldung an die Branddirektion eine umfangreiche Fotodokumentation zu den vom Beklagten vermeintlich festgestellten Mängeln, der eine eingehende Prüfung vorausgegangen zu sein scheint. Zwar war der

47

Beklagte im Vorfeld mehrfach darauf hingewiesen worden, dass er Verkeilungen von Brandschutztüren schriftlich gegenüber dem Generaldirektor anzeigen sollte, so mit Schreiben des Generaldirektors vom 10. Juni und 3. November 2020. Aus seiner Sicht lag es jedoch nahe, dass seine Hinweise an den Generaldirektor nicht mit ausreichender Nachhaltigkeit verfolgt wurden. Da es sich beim vorbeugenden Brandschutz um eine elementare Angelegenheit von besonderer Bedeutung handelt und sein Handeln nach seinen nachvollziehbaren Ausführungen von seiner Sorge um Leib und Leben der Museumsbesucher geleitet war, begründet die Einschaltung der Branddirektion M damit letztlich keine schwerwiegende Pflichtverletzung.

48

Eine konkrete, bei den Anzeigen im Vordergrund stehende Schädigungsabsicht des Beklagten gegenüber dem Generaldirektor oder der Dienststelle vermag das Gericht nicht zu erkennen, auch wenn er es zur Abstellung der vermeintlich festgestellten Brandschutzmängel bewusst in Kauf nahm, seinem Dienstvorgesetzten Schaden zuzufügen.

49

3.1.3. Soweit der Beklagte seinen Vorgesetzten Herrn E. mit E-Mails vom 21. Februar und 29. April 2022 über den Stand der von ihm angestoßenen Verfahren bei externen Behörden informiert hat, liegt darin keine Dienstpflichtverletzung.

50

3.2. Der Beklagte hat durch sein Verhalten ein einheitliches innerdienstliches Dienstvergehen nach § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG begangen. Das Dienstvergehen ist ein innerdienstliches, weil das pflichtwidrige Verhalten in das Amt des Beklagten und in seine dienstlichen Pflichten eingebunden war (BVerwG, U.v. 10.12.2015 - 2 C 6.14 - juris Rn. 11).

51

3.3. Das Handeln des Beklagten erfolgte vorsätzlich, d.h. in Kenntnis sämtlicher Tatumstände und im Willen der Tatverwirklichung. Nach den vorangegangenen Hinweisen seiner Vorgesetzten auf seine Verpflichtung zur Einhaltung des Dienstwegs musste dem Beklagten die Unzulässigkeit der Einschaltung externer Behörden klar sein. Erst recht gilt dies für seine Verpflichtung, mit Vorgesetzten respektvoll umzugehen und von Beleidigungen abzusehen.

52

4. Das Dienstvergehen wiegt - anders als nach der vom Kläger getroffenen Bewertung - mittelschwer. Da der Beklagte das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit durch sein Verhalten nicht endgültig verloren hat i.S.v. Art. 14 Abs. 2 Satz 1 BayDG, war nicht die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, sondern eine mildere Disziplinarmaßnahme auszusprechen. Für das Verhalten des Beklagten erachtet das Gericht eine Sanktionierung durch Kürzung der Dienstbezüge i.H.v. 5 v.H. für die Dauer von 21 Monaten für angemessen, aber auch erforderlich.

53

4.1. Nach Art. 14 Abs. 1 Satz 2 BayDG ist die Entscheidung über die Disziplinarmaßnahme nach der Schwere des Dienstvergehens, der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn oder der Allgemeinheit, dem Persönlichkeitsbild des Beamten und dem bisherigen dienstlichen Verhalten zu treffen. Das Gewicht der Pflichtverletzung ist danach Ausgangspunkt und richtungsweisendes

Bemessungskriterium für die Bestimmung der erforderlichen Disziplinarmaßnahme. Dies beruht auf dem Schuldprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit, die auch im Disziplinarverfahren Anwendung finden. Die gegen den Beamten ausgesprochene Disziplinarmaßnahme muss unter Berücksichtigung aller be- und entlastenden Umstände des Einzelfalls in einem gerechten Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens und zum Verschulden des Beamten stehen (BVerwG, U.v. 10.12.2015 - 2 C 6.14 - juris Rn. 12; U.v. 18.6.2015 - 2 C 9.14 - juris Rn. 25; BayVGh, U.v. 5.10.2016 - 16a D 14.2285 - juris Rn. 55). Gegenstand der disziplinarrechtlichen Bewertung ist die Frage, welche Disziplinarmaßnahme in Ansehung der Persönlichkeit des Beamten geboten ist, um die Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Integrität des Berufsbeamtentums möglichst ungeschmälert aufrecht zu erhalten (BayVGh, U.v. 29.6.2016 - 16b D 13.993 - juris Rn. 36).

54

Maßgebendes Kriterium für die Bemessung der Disziplinarmaßnahme ist die Schwere des Dienstvergehens. Sie ist richtungsweisend für die Bestimmung der erforderlichen Disziplinarmaßnahme. Die Schwere des Dienstvergehens beurteilt sich zum einen nach Eigenart und Bedeutung der verletzten Dienstplichten, Dauer und Häufigkeit der Pflichtverstöße und Umständen der Tatbegehung (objektive Handlungsmerkmale), zum anderen nach Form und Gewicht des Verschuldens und Beweggründen des Beamten für sein pflichtwidriges Verhalten (subjektive Handlungsmerkmale) sowie nach den unmittelbaren Folgen für den dienstlichen Bereich und für Dritte, insbesondere nach der Höhe des entstandenen Schadens (vgl. BayVGh, U.v. 25.10.2016 - 16b D 14.2351 - juris Rn. 73).

55

4.2. Bei mehreren Verfehlungen ist die schwerwiegendste maßgeblich (BayVGh, U.v. 25.10.2016 - 16b D 14.2351 - juris Rn. 74). Diese ist hier in dem beleidigenden und ungebührlichen Verhalten des Beklagten gegenüber seinen Vorgesetzten zu sehen. Die weniger schweren Verfehlungen sind in die Gesamtabwägung einzustellen.

56

Bei achtungsunwürdigem Verhalten sind je nach den Umständen des Einzelfalls sämtliche Disziplinarmaßnahmen denkbar. Die Bandbreite des achtungsunwürdigen Verhaltens ist so groß, dass kein einheitlicher Maßstab für die Maßnahmezumessung aufgestellt werden kann. In besonders schweren Fällen kann das Vertrauen so nachhaltig untergraben werden, dass sich eine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis als unabweisbar zeigt. In leichten Fällen, insbesondere bei unüberlegten Äußerungen in einer angespannten Atmosphäre, ist eher großzügig zu verfahren (Zängl, a.a.O., MatR/II Rn. 289).

57

Für die dem Beklagten vorzuwerfenden Äußerungen am Ende des Gesprächs mit Herrn M. am 14. Februar 2022 (er werde vom Staatsanwalt hören), in der E-Mail vom selben Tag (Drohung mit der Einschaltung des Bayerischen Landesamts für Verfassungsschutz, „rechte Allüren“, für Nationalsozialisten sei im öffentlichen Dienst kein Platz, exzellente Verbindungen als langjähriges Mitglied der Christlich Sozialen Union) und im Gespräch mit Herrn E. am 16. Februar 2022 („Stück Dreck“, „raus prozessieren“) hält das Gericht eine Kürzung der Dienstbezüge für den Ausgangspunkt der Maßnahmezumessung. Die Äußerungen erfolgten innerhalb weniger Tage und in aufgeladener Stimmung, so dass sie als unüberlegte Affekthandlungen einzuordnen sind (Zängl, a.a.O., Rn. 289 a.E.). Eine Affekthandlung kann dabei auch noch zwei Tage nach dem auslösenden Ereignis vorliegen. Zudem ist den beleidigenden Äußerungen keine nachhaltige inhaltliche Auseinandersetzung mit der Thematik zu entnehmen.

58

4.3. Milderungsgründe zu Gunsten des Beklagten sind nicht ersichtlich und insbesondere nicht in dem spät und wenig überzeugend vorgetragenen Bekenntnis von Einsicht und Reue zu sehen.

59

4.4. Zu Lasten des Beklagten sprechen seine weiteren Taten, so die Strafanzeige vom 27. Januar 2022 gegen den Generaldirektor und das Schreiben vom 1. Februar 2022 an die Branddirektion M. Im Hinblick auf die Anknüpfung der Strafanzeige und des genannten Schreibens an vermeintliche Brandschutzmängel sowie auf den sachlichen Inhalt des Schreibens kommt diesen Taten jedoch kein schweres Gewicht zu.

60

Zulasten des Beklagten spricht weiter die Missbilligung vom 1. Juni 2018, die ebenfalls wegen unangemessenen Verhaltens im dienstlichen Umfeld ausgesprochen wurde.

61

Maßgeblich zu seinen Lasten spricht sein Verhalten im Anschluss an die vorgeworfenen Taten. So hat er mit E-Mail vom 15. Juni 2022 erneut mit einer Strafanzeige gegen Herrn E. gedroht, nachdem dieser ihn mit Schreiben vom 10. Juni 2022 auf seine Attestpflicht ab dem ersten Krankheitstag hingewiesen und ihm zu einer fachärztlichen Behandlung geraten hat. Zudem hat er nach Aushändigung der vorläufigen Dienstenthebung geäußert, dass man dem Generaldirektor ausrichten möge, er werde ihn dann im Gefängnis besuchen. Diese Drohungen mit der Einschaltung der Strafvollzugsbehörden laufen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zuwider und sind im dienstlichen Kontext völlig unangemessen.

62

5. Obwohl dem Beklagten mehrere Einzeltaten vorzuwerfen sind, reichen diese nicht aus, um die beantragte Entfernung aus dem Beamtenverhältnis auszusprechen. Dienstvergehen von mittlerem oder geringem Gewicht können selbst bei einer Mehrzahl in aller Regel nicht den Ausspruch der Höchstmaßnahme rechtfertigen.

63

Vielmehr erscheint unter Abwägung aller für und gegen den Beklagten sprechenden Umstände eine Kürzung der Dienstbezüge angemessen, aber auch erforderlich. Die zu seinen Lasten sprechenden Umstände geben dabei den Ausschlag dafür, eine Kürzung nicht für 18 Monate und damit exakt im mittleren Bereich (vgl. Art. 9 Abs. 1 Satz 1 BayDG) auszusprechen, sondern für eine Dauer von 21 Monaten. Der Kürzungsbruchteil von 5 v.H. ergibt sich aus der Rechtsprechung (BVerwG, U.v. 21.3.2001 - 1 D 29.00 - juris Ls.).

Die Kostenentscheidung folgt aus Art. 72 Abs. 1 Satz 1 BayDG. Da gegen den Beklagten im Verfahren der Disziplinarklage eine Disziplinarmaßnahme ausgesprochen wurde, trägt er die Kosten des Verfahrens.