

Titel:

Missbilligung, Qualifizierte Missbilligung, Erklärungsbedürftige Äußerung, Meinungsfreiheit, Grenze der sachlichen Kritik überschritten

Normenketten:

BayDG Art. 7 Abs. 1 S. 2

BayBG Art. 109 Abs. 1 S. 1 Nr. 2

Schlagworte:

Missbilligung, Qualifizierte Missbilligung, Erklärungsbedürftige Äußerung, Meinungsfreiheit, Grenze der sachlichen Kritik überschritten

Fundstelle:

BeckRS 2025, 39194

Tenor

I. Die Klage wird abgewiesen.

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

III. Die Kostenentscheidung ist vorläufig vollstreckbar.

Der Kläger darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe des vollstreckbaren Betrags abwenden, wenn nicht der Beklagte vorher Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

1

Seit dem Jahr 2013 leistet der Kläger – abgesehen von einer zwischenzeitlichen Tätigkeit am – seinen Dienst beim Bayerischen*) in unterschiedlichen Sachgebieten. Er gehörte seit dem Jahr 2016 bis 14. April 2019 der Sonderkommission ... an. Anschließend war der Kläger im Rahmen des Programms 2020-Bayern am Dienort ... tätig. Zum 8. August 2023 wurde der Kläger zur Bereitschaftspolizei, Prüfstelle ..., abgeordnet.

2

Der Kläger versandte am 13. Juli 2020 um 13:25 Uhr von seiner dienstlichen E-Mail-Adresse folgende E-Mail an die damalige Polizeivizepräsidentin mit dem Betreff „Damit es werde“. Nach der Bezugnahme auf eine anstehende Veränderung enthält die E-Mail folgenden Satz:

3

„Ab August wird eine Zeit beginnen, die ich mit der Hoffnung des Endes einer Tyrannei verbinde und im Zusammenhang damit erwächst die Möglichkeit, endlich wieder zu dienstlicher Normalität und einem gedeihlichen Miteinander zurückkehren zu können.“

4

Mit Schreiben vom 17. Juli 2020 wurde gegen den Kläger ein Disziplinarverfahren eingeleitet und ihm Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben.

5

Mit E-Mail vom 24. August 2020 und 18. September 2020 sowie Schreiben vom 23. August 2020 gab der Kläger an, dass die E-Mail einen positiven Gesamtkontext aufweise und die beanstandete Äußerung aus dem Kontext gerissen werde. Mit dieser Äußerung seien weder der Polizeipräsident, noch die Polizeivizepräsidentin gemeint gewesen. Der Begriff „einer Tyrannei“ sei darauf bezogen, dass dem Kläger gegenüber während seiner Tätigkeit hinsichtlich des ...Anschlags ein Verhalten gezeigt worden sei, das von einer gewissen Willkür und übermäßigen Strenge geprägt gewesen sei. Da er in Gesprächen mit der Vizepräsidentin auf dieses unangebrachte und mobbingartige Verhalten hingewiesen habe, sei klar, dass sich der Begriff der Tyrannei nur hierauf beziehen könne.

Im Anhörungsschreiben vom 29. Oktober 2020 und 23. November 2020 wies der Kläger darauf hin, dass er vom anstehenden Dienstzeitende des ehemaligen Polizeipräsidenten nicht gewusst habe. Dessen Ruhestandseintritt sei erst Ende September erfolgt. Dass die Äußerung auf einen bei ihm selbst anstehenden Stellenwechsel bezogen gewesen sei, werde dadurch deutlich, dass in unmittelbarem zeitlichen Zusammenhang zur Äußerung bereits im Juni 2020 Gespräche über einen Stellenwechsel geführt worden seien.

Mit Bescheid vom 27. Januar 2021 stellte das ... in Ziff. 1 des Bescheids das gegen den Kläger eingeleitete Disziplinarverfahren ein. Ziff. 2 des Bescheids lautet: „Gleichzeitig wird Ihr Fehlverhalten schriftlich missbilligt.“ Zur Begründung wird aufgeführt, dass die beanstandete Äußerung eine Pflichtverletzung in Form der Herabsetzung eines Vorgesetzten darstelle, die erwiesen sei und die eine Disziplinarmaßnahme rechtfertigen würde. Es werde jedoch von einer Disziplinarmaßnahme abgesehen. Unter Abwägung aller be- und entlastenden Umstände sei eine beamtenrechtliche Missbilligung tat- und schuldangemessen sowie geeignet und erforderlich, um den Beamten zu einer Wahrung seiner Pflichten anzuhalten. Zu beachten sei die Schwere des Dienstvergehens unter Berücksichtigung der Persönlichkeit und des Umfangs der durch das Dienstvergehen herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung. Eine bloße Ermahnung oder Rüge sei nicht ausreichend, da das Vertrauen gegenüber dem Dienstherrn durch das gezeigte Verhalten nicht nur unerheblich beeinträchtigt worden sei. Nach objektiver Auslegung beinhalte die Äußerung eine Herabwürdigung des damaligen Polizeipräsidenten. Es liege ein enger zeitlicher Zusammenhang zum Bekanntwerden des Ruhestandseintritts im Nachgang an eine Sonder-Abteilungsleiterbesprechung am 8. Juli 2020 und der Versendung der E-Mail durch den Kläger vor. Dafür, dass dem Kläger diese Tatsache bekannt war, spreche, dass die Inhalte der Abteilungsleiterbesprechungen über Besprechungen auf Dezernats- und Sachgebietsleitererebene an alle Mitarbeiter weitergegeben und Protokolle im Haus verteilt worden sind. Auch die Tatsache, dass der Beamte dem Polizeipräsidenten wiederholt vage und unbegründete Pflichtverletzungen vorgeworfen sowie Beschwerden angekündigt habe, spreche dafür, dass die Äußerung gegen den Polizeipräsidenten gerichtet gewesen sei. Sofern der Beamte erklärt, die Äußerung habe sich lediglich auf eine neue Verwendung des Beamten bezogen, so habe ein möglicher Wechsel noch nicht konkret in Aussicht gestanden.

Mit Schriftsatz vom 23. Februar 2021 erhob die Klagepartei Klage. Die Missbilligung sei rechtswidrig. Im Bescheid vom 27. Januar 2021 werde mit Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG die falsche Rechtsgrundlage genannt. Der Kläger habe zudem kein Dienstvergehen in Gestalt der Verletzung der Pflicht zu achtungswürdigem Verhalten gegenüber Vorgesetzten begangen. Die Kritik eines Beamten gegenüber seiner Behandlung im Dienst stelle grundsätzlich nur bei einer erheblichen Überschreitung der gebotenen Grenzen rücksichtsvoller Achtung eine Dienstpflichtverletzung dar. Dies sei vorliegend nicht der Fall. Mit dem Begriff der Tyrannei habe der Kläger eine aus seiner Sicht bestehende willkürliche Behandlung seiner Person und damit einen Zustand kritisiert. Auch wenn das Wort eine harte Kritik beinhalte, sei weder eine Personenbezogenheit, noch eine Beleidigung erkennbar. Es werde versucht, aus einer zeitlichen Koinzidenz mit dem Ende der Dienstzeit des vormaligen Polizeipräsidenten eine Bezeichnung desselben als Tyrann zu konstruieren. Der Kläger habe jedoch dargelegt, von dem Dienstende des Polizeipräsidenten nichts gewusst zu haben. Zum Zeitpunkt der Äußerung habe sich der Kläger nicht in ... aufgehalten, sondern im Raum ..., sodass er weder Protokolle der maßgeblichen Abteilungsleiterbesprechung, noch über sonstige Kanäle hiervon erfahren habe. Vielmehr habe der Kläger aufgrund diverser Gespräche gehofft, seinen Dienstposten wechseln zu können. Nach einer Auslegung nach dem objektiven Empfängerhorizont sei nicht auszuschließen, dass der Kläger mit der Äußerung seinen Willen bekunden wollte, eine frühere, als willkürlich empfundene, allzu strenge und als sehr belastend empfundene Situation hinter sich zu lassen. Der Begriff „einer Tyrannei“ sei auf ein gegenüber dem Kläger während seiner Tätigkeit hinsichtlich des ...-Anschlags insgesamt gezeigten Verhaltens von einer gewissen Willkür und übermäßigen Strenge bezogen gewesen. Eine Absicht, den Polizeipräsidenten mit dieser Äußerung herabzuwürdigen und in seinem Ansehen zu schädigen, lasse sich gerade nicht zwingend ableiten. Da die schriftliche Missbilligung rechtswidrig sei, sei auch die Aufnahme in die Personalakte rückgängig zu machen.

Die Klagepartei hat beantragt,

10

Die Missbilligung eines angeblichen Fehlverhaltens des Klägers gemäß Verfügung zu Ziff. 2 aus dem Bescheid der Gegenseite vom 27. Januar 2021 wird aufgehoben und dem Beklagten aufgegeben, den diesbezüglichen Vorgang nicht zur Personalakte des Klägers zu nehmen bzw. aus der Personalakte des Klägers zu entfernen.

11

Der Beklagte hat beantragt,

12

Die Klage wird abgewiesen.

13

Sowohl der Ausspruch der Missbilligung, als auch die Aufnahme in die Personalakte seien rechtmäßig. Das Recht, eine Missbilligung zu erlassen, ergebe sich aus dem allgemeinen Beamtenrecht; Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG setze diese Möglichkeit voraus. Der Kläger habe mit seiner Äußerung nur den Eintritt in den Ruhestand des Polizeipräsidenten H. meinen können und habe diesen einem Tyrannen gleichgesetzt. Diese Bezeichnung sei abwertend und damit beleidigend. Diese Äußerung sei ohne konkreten Anlass oder zur Durchsetzung eines Standpunktes erklärt worden. Der Kläger habe mit dieser Äußerung versucht, die Autorität des damaligen Polizeipräsidenten zu untergraben und die Unterstützung der Vizepräsidentin zu gewinnen. Dies sei keine sachliche Kritik bzw. diene nicht der Durchsetzung eines sachlichen Standpunktes, sondern stelle einen persönlichen Angriff dar. Dass der Kläger nichts vom Dienstzeitende des damaligen Polizeipräsidenten gewusst haben soll, sei fernliegend. Denn diese Informationen verbreiteten sich auch über verschiedene Dienstorte hinweg äußerst schnell. Zum Zeitpunkt der beanstandeten Äußerung sei völlig offen gewesen, auf welchem Dienstposten der Kläger als nächstes verwendet werden sollte. Der Kläger habe nicht mit einem Wechsel des Dienstpostens rechnen können. Eine Umsetzung zum 1. August 2020 wäre utopisch gewesen. Es sei nicht nachvollziehbar, dass sich aus dem Wechsel einer Organisationseinheit in eine andere eine Chance ergeben hätte, sich mit der Vizepräsidentin des gesamten Landeskriminalamtes nicht mehr als Problem begegnen zu müssen. Es hätten sich dadurch keinerlei relevante Veränderungen in der dienstlichen Beziehung des Klägers zur Vizepräsidentin ergeben. Dies könne nur ein Wechsel in der Amtsleitung bewirken.

14

Die Klagepartei hat hierzu unter anderem vorgetragen, dass ein Stellen- bzw. Dienstortwechsel erfahrungsgemäß ohne weitere zeitliche Verzögerung möglich gewesen sei, was sein aktueller Wechsel zur Bereitschaftspolizei verdeutliche, der sich innerhalb von vier Tagen vollzogen habe. Im Personalgespräch vom 21. Juli 2020 sei ein möglicher Stellenwechsel besprochen worden.

15

Mit Schreiben vom 10. Mai 2022 verzichtete der Beklagte, mit Schreiben vom 10. Februar 2023 auch die Klagepartei auf mündliche Verhandlung.

16

Bezüglich weiterer Einzelheiten wird auf die Gerichts- und vorgelegten Behördenakten verwiesen.

Entscheidungsgründe

17

Das Gericht entscheidet im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung (§ 101 Abs. 2 der Verwaltungsgerichtsordnung/VwGO).

18

Die zulässige Anfechtungsklage ist unbegründet.

19

1. Die Klage ist als Anfechtungsklage statthaft. Die streitgegenständliche schriftliche Missbilligung stellt eine qualifizierte Missbilligung dar, die als Verwaltungsakt im Sinn des Art. 35 Satz 1 des Bayerischen Verwaltungsverfahrensgesetzes/BayVwVfG zu qualifizieren ist (BayVGh, B.v. 5.7.2016 – 3 ZB 14.1781 –

juris Rn. 18; NdsOVG, U.v. 22.1.2013 – 5 LB 227/11 – NVwZ-RR 2013, 652, juris Rn. 48; VG München, U.v. 27.5.2014 – M 5 K 13.4304 – juris Rn. 14 f., BayVBl 2014, 763).

20

Im vorliegenden Fall handelt es sich um eine qualifizierte Missbilligung. Denn diese Maßnahme macht dem Beamten ausdrücklich den Vorwurf einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung, also eines Dienstvergehens. Der Bescheid vom 27. Januar 2021 setzt sich mit der für den Dienstherrn nicht unerheblichen Pflichtverletzung in Form der Herabsetzung eines Vorgesetzten auseinander.

21

2. Das erforderliche Rechtsschutzbedürfnis für die Klage ist gegeben. Ein etwaig vorrangig zu berücksichtigender Antrag auf Entfernung der qualifizierten Missbilligung aus der Personalakte nach Art. 109 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 Bayerisches Beamtengesetz (BayBG) ist nicht gegeben. Da der betroffene Vorgang hinsichtlich der Erteilung der qualifizierten Missbilligung zwischen den Parteien streitig ist und Gegenstand des vorliegenden gerichtlichen Verfahrens ist, ist der betroffene Vorgang nicht abgeschlossen. Die Tilgungsfrist des Art. 109 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayBG ist somit noch nicht angelaufen, sodass ein entsprechender Anspruch des Klägers auf Entfernung noch nicht entstanden ist (BeckOK BeamtenR Bayern/Uckelmann BayBG 37. Ed. 1.9.2025, Art. 109 Rn. 24).

22

3. Die Klage ist jedoch unbegründet. Es sind keine Rechtsfehler der angegriffenen Missbilligung ersichtlich.

23

a) Rechtsgrundlage für die dem Kläger gegenüber erfolgte schriftliche Missbilligung als eine Unterform der in Art. 7 Abs. 1 Satz 2 des Bayerischen Disziplingesetzes/BayDG vorgesehenen missbilligenden Äußerungen, die nicht ausdrücklich als Verweis bezeichnet werden und keine Disziplinarmaßnahmen darstellen, ist die sich aus dem allgemeinen Beamtenrecht ergebende Geschäftsleitungs-, Weisungs- und Aufsichtsbefugnis des Dienstherrn (allgemeine Auffassung, siehe nur SächsOVG, U.v. 18.2.2014 – 2 A 448/12 – juris Rn. 26).

24

b) Ein Beamter muss eine rechtmäßige missbilligende Äußerung infolge der ihm aufgrund des Beamtenverhältnisses obliegenden Treue- und Folgepflicht (Art. 33 Abs. 5 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland – Grundgesetz/GG, § 34 des Gesetzes zur Regelung des Statusrechts der Beamtinnen und Beamten in den Ländern – Beamtenstatusgesetz/BeamtStG) hinnehmen.

25

Eine missbilligende Äußerung kann nur ausgesprochen werden, wenn objektiv ein Anlass bestanden hat, sich missbilligend über den Beamten zu äußern. Dann steht der Erlass einer Missbilligung im Ermessen des Dienstvorgesetzten. Die Entscheidung kann gerichtlich nur eingeschränkt überprüft werden, nämlich dahin, ob der gesetzliche Rahmen verkannt, ob ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt wurden. Dabei ist auch zu prüfen, ob die ausgesprochene missbilligende Äußerung in einem angemessenen Verhältnis zum Anlass steht (vgl. zum Ganzen: VG München, U.v. 22.9.2015 – M 5 K 15.1047 – juris Rn. 19 f.; VG Ansbach, U.v. 11.11.2014 – AN 1 K 13.2125 – juris Rn. 57 ff. m.w.N.).

26

Die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigem Verhalten gegenüber den Vorgesetzten ist ein Teilaspekt der Pflicht des § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG in Verbindung mit der Pflicht, die Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen (§ 35 Abs. 1 Satz 1 BeamStG) und des aus dem Treueverhältnis folgenden Gebots der Ein- und Unterordnung. Die Pflicht zur 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 (Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand September 2024, § 34 BeamStG Rn. 161, 179 m.w.N.).

27

Als Beamter darf sich der Kläger zwar frei äußern und auch Kritik zum Ausdruck bringen. Den Beamten trifft jedoch bei Meinungsäußerungen in Form und Inhalt eine Mäßigungspflicht auch und erst Recht bei Kritik

am Vorgesetzten. Er hat Gehorsam und Zurückhaltung gegenüber dem Vorgesetzten auch dann zu wahren, wenn er mit den getroffenen Entscheidungen nicht einverstanden ist. Der Beamte darf sich freimütig und deutlich ausdrücken, muss dabei aber sachlich bleiben. Ihm ist zuzugestehen, je nach Anlass, auch harte Worte zu gebrauchen und zusammenfassende Wertungen auszusprechen. Jedoch darf er nicht verleumderische, diffamierende oder beleidigende Aussagen über andere oder sonst wissentlich oder unter Verletzung der zumutbaren Sorgfalt unwahre tatsächliche Angaben machen (BVerfG, B.v. 20.9.2007 – 2 BvR 1047/06 – juris; BayVGh, B.v. 17.12.2012 – 16a DZ 10.1943 – juris Rn. 8). Die Grenzen des Tolerierbaren sind überschritten, wenn der Beamte durch sein Verhalten zum Ausdruck bringt, dass er dem Vorgesetzten keine Achtung zollt und zollen will (Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand September 2024, § 34 BeamStG Rn. 180 m.w.N.). Das Recht zur Kritik endet dort, wo diese die durch die Pflichten des Beamtenrechts gebotenen Grenzen rücksichtsvoller Achtung erheblich überschreitet, so wenn die Kritik nach Form und Inhalt überzogen ist. Dies ist der Fall, wenn sie über das zur Rechtswahrung Erforderliche und Vertretbare hinausgeht, sei es durch grobe Taktlosigkeit und unverhohlene Missachtung, durch herabsetzende und verächtliche Äußerungen oder durch nicht nachprüfbar allgemeine Beschimpfungen (Conrad in Weiss/Niedermaier/Summer/Zängl, Beamtenrecht in Bayern, Stand September 2024, § 34 BeamStG Rn. 183).

28

c) Unter Anwendung dieser Maßstäbe hat der Kläger mit seiner taktlosen Äußerung gegen die Pflicht zum achtungs- und vertrauenswürdigen Verhalten gegenüber den Vorgesetzten aus § 34 Abs. 1 Satz 3 BeamStG in Verbindung mit der Pflicht, die Vorgesetzten zu beraten und zu unterstützen (§ 35 Abs. 1 Satz 1 BeamStG), verstoßen. Die an die damalige Polizeivizepräsidentin gerichtete E-Mail vom 13. Juli 2020 überschreitet die Grenzen der zulässigen Kritik an Vorgesetzten.

29

Denn in dieser E-Mail hat der Beamte die Begrifflichkeiten „dienstliche Normalität“ und „Tyrannei“ miteinander verknüpft und damit die von ihm erfahrene Behandlung im Dienst in Bezug gesetzt zu einer Tyrannei. Laut des Dudens bedeutet eine Tyrannei nach allgemeinem Begriffsverständnis eine Gewalt-, Willkür- und Schreckensherrschaft bzw. ein tyrannisches, willkürliches Verhalten. Diese Begrifflichkeit wird als stark abwertend wahrgenommen. Indem der Beamte die durch ihn erfahrene Behandlung im Dienst mit einer Gewalt- und Willkürherrschaft gleichstellt, bringt er zum Ausdruck, dass er den für ihn zuständigen Vorgesetzten bzw. den verantwortlichen Entscheidungsträgern, wozu auch die Amtsleitung, namentlich der Polizeipräsident gehört, keine Achtung zollt. Der Kläger überschreitet mit seiner Wortwahl die Grenzen der Sachlichkeit. Diese Äußerung geht über das zur Rechtswahrung Erforderliche und Vertretbare hinaus und stellt eine Taktlosigkeit gegenüber den für den Beamten zuständigen Entscheidungsträgern dar.

30

Wenn der Kläger einwendet, dass sich diese Äußerung – anders als vom Beklagten verstanden – nicht auf den damaligen Polizeipräsidenten bezogen habe, sondern nur einen Zustand in der Vergangenheit beschrieben habe, so verfängt diese Argumentation nicht. Sofern auf einen Zustand in der Vergangenheit angespielt wird, ergibt sich bereits aus der Formulierung, wonach er die Zeit ab August mit der „Hoffnung des Endes einer Tyrannei“ verbinde, dass er die von ihm empfundene „Tyrannei“, da diese noch nicht beendet ist, zum Zeitpunkt der Abgabe der Äußerung noch als fortbestehend ansieht. Sofern die Klagepartei die Personenbezogenheit der Äußerung negiert und die Äußerung als Zustandsbeschreibung verstehen will, kann dem nicht gefolgt werden. Auch wenn keine Namen genannt sind, ist die Äußerung erkennbar auf einen eng umgrenzten Personenkreis von Vorgesetzten des Beamten bezogen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Adressatin der E-Mail die damalige Vizepräsidentin als Teil der Amtsleitung war. Daneben ergibt sich aus den Gesamtumständen unter Einbeziehung auch der Erklärungen des Klägers, dass sich die Äußerung jedenfalls auch auf den damaligen Polizeipräsidenten bezogen hat. Denn der Kläger hat die Äußerung damit begründet, dass er auf das von Willkür und übermäßiger Strenge geprägte, mobbingartige Verhalten in Bezug auf seine Betreuungsarbeit in Sachen des Anschlags im ...einkaufszentrum angespielt habe. Dass damit auf Verhaltensweisen besonders auch der Amtsleitung in Form des Polizeipräsidenten angespielt wird, zeigt unter anderem ein vom Kläger verfasstes Gesprächsprotokoll (Bl. 11 der Behördenakte; Kurzzusammenfassung zum Gespräch vom 1.3.2018). Hierin verweist der Kläger darauf, dass die Amtsleitung des Landeskriminalamts seine Leistungen in der ...Betreuungsarbeit nicht habe anerkennen wollen. Er verstehe das Verhalten des Amtsleiters als gegen ihn gerichtet. Es liege ein dienstpflichtwidriger Umgang der Amtsleiter des Landeskriminalamtes und des

Landesamts für Verfassungsschutz vor. Diese werden auch namentlich benannt. Es stelle sich die Problematik von Mobbing. Vor dem Hintergrund der vom Kläger getätigten Ausführungen ist der Vortrag, die Äußerung habe sich nicht auf den damaligen Polizeipräsidenten bezogen, nicht nachvollziehbar.

31

Wenn der Kläger anführt, dass sich die Äußerung, dass „ab August“ eine Zeit beginnen werde, die er mit der Hoffnung des Endes einer Tyrannei verbinde, nicht auf den Ruhestandseintritt des damaligen Polizeipräsidenten bezogen habe, sondern auf einen bei ihm anstehenden Wechsel des Dienstpostens, so führt dies nicht zu einer anderen Betrachtung. Denn dies ändert nichts daran, dass die bisherigen dienstlichen Verhältnisse beziehungsweise die bisherige Behandlung im Dienst mit einem tyrannischen, willkürlichen Verhalten gleichgesetzt worden sind. Im Übrigen geht es zu Lasten des Beamten, wenn er eine Äußerung tätigt, die erst erklärt werden muss, um einen sachlichen Gehalt zu erlangen. Bei einer solchen Äußerung kann jedenfalls davon ausgegangen werden, dass die Grenzen sachlicher Kritik überschritten sind.

32

Wenn der Kläger die getätigte Äußerung damit rechtfertigen will, dass ihm gegenüber während seiner dienstlichen Tätigkeiten im Zusammenhang mit dem Anschlag im ...einkaufszentrum unangebracht und mobbingartig reagiert worden sei, so kann er damit nicht durchdringen. Unter Mobbing wird ein systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren von Beschäftigten untereinander oder durch Vorgesetzte verstanden, das über gewöhnliche, von jedermann zu bewältigende berufliche Schwierigkeiten hinaus eine mehr- oder minderschwerwiegende Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts, der Ehre und/oder der Gesundheit des Betroffenen darstellen kann (vgl. BVerwG, U.v. 11.6.2002 – 2 WD 38.01 – Buchholz 236.1 § 10 SG Nr. 51, juris Rn. 21 m.w.N.; BGH, B.v. 1.8.2002 – III ZR 277/01 – BayVBI 2003, 183, juris Rn. 17). Der Kläger hat pauschal auf Mobbing hingewiesen, ohne hierzu konkrete Vorfälle zu schildern und diese Vorwürfe entsprechend zu belegen. Auch abgesehen davon ist nicht erkennbar, dass diese Äußerung zur Rechtswahrung erforderlich und vertretbar wäre. Vielmehr trifft den Beamten eine Mäßigungspflicht bei Meinungsäußerungen, erst Recht bei Kritik an Vorgesetzten. Selbst wenn der Beamte mit den ihm gegenüber getroffenen Entscheidungen nicht einverstanden gewesen sein sollte, hat er gegenüber den Vorgesetzten Gehorsam und Zurückhaltung zu wahren (BVerfG, B.v. 20.9.2007 – 2 BvR 1047/06 – juris; BayVG, B.v. 17.12.2012 – 16a DZ 10.1943 – juris Rn. 8). Dies hat er vorliegend jedoch nicht getan.

33

d) Es wurden im Bescheid vom 27. Januar 2021 auch hinreichende Ermessenserwägungen angestellt, warum eine Missbilligung ausgesprochen wurde. Die gerichtliche Überprüfung beschränkt sich hierbei darauf, ob der gesetzlich Rahmen verkannt, ob ein unrichtiger Sachverhalt zugrunde gelegt, allgemeingültige Wertmaßstäbe nicht beachtet oder sachfremde Erwägungen angestellt wurden (VG München, U.v. 22.9.2015, a.a.O., Rn. 20).

34

Insbesondere hat der Beklagte das ihm zustehende Entschließungs- und Auswahlermessen ordnungsgemäß ausgeübt. Der Beklagte hat in den Gründen der Einstellungsverfügung zum Disziplinarverfahren dargelegt, weshalb er trotz Feststellung eines Dienstvergehens eine Disziplinarmaßnahme nicht für angezeigt gehalten hat. Daneben hat der Beklagte dargelegt, dass eine bloße Ermahnung oder Rüge nicht als ausreichend angesehen worden seien, um den Beamten zu pflichtgemäßem Verhalten anzuhalten. Dies wurde insbesondere mit der Schwere des Dienstvergehens und dem Umfang der herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung begründet. Das dargestellte Verhalten belaste das Vertrauen des Dienstherrn nicht unerheblich. Diese Ausführungen sind nicht zu beanstanden. Insbesondere steht die ausgesprochene missbilligende Äußerung in einem angemessenen Verhältnis zum Anlass (vgl. zum Ganzen: VG München, U.v. 22.9.2015, a.a.o., Rn. 19 f.; VG Ansbach, U.v. 11.11.2014 – AN 1 K 13.2125 – juris Rn. 57 ff. m.w.N.).

35

Das Gericht hat nicht darüber zu befinden, ob andere Reaktionsmöglichkeiten der Situation angemessener oder unter dem Gesichtspunkt der Personalführung sinnvoller gewesen wären. Derartige Überlegungen sind dem Bereich der Zweckmäßigkeit einer Maßnahme zuzuordnen. Insofern wurden seitens des Beklagten jedenfalls in ausreichender Weise Zweckmäßigkeitserwägungen angestellt. Das Gericht ist nicht befugt,

eigene Zweckmäßigkeitserwägungen an die Stelle derjenigen des Beklagten zu setzen (§ 114 Satz 1 VwGO).

36

e) Es besteht auch kein Anspruch auf Entfernung der Missbilligung aus der Personalakte bzw. auf Unterlassen der Hinzufügung der Missbilligung in die Personalakte.

37

Aus Art. 7 Abs. 1 Satz 2 BayDG ergibt sich, dass für Pflichtverstöße, wegen denen keine Disziplinarmaßnahmen ausgesprochen werden, missbilligende Äußerungen in die Personalakten aufgenommen werden können. Solche missbilligenden Äußerungen sind nach Art. 17 Abs. 5 BayDG i.V.m. Art. 109 Abs. 1 des BayBG auf Antrag des Beamten nach zwei Jahren aus den Personalakten zu entfernen und zu vernichten.

38

Wie bereits im Rahmen des Rechtsschutzbedürfnisses (Rn. 21) erwähnt, besteht jedoch ein solcher Anspruch des Klägers vorliegend (noch) nicht. Da die streitgegenständliche Missbilligung Gegenstand des laufenden gerichtlichen Verfahrens ist, ist sie nicht abgeschlossen, sodass die zweijährige Tilgungsfrist des Art. 109 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 BayBG noch nicht angelaufen ist, somit denklogisch auch zum Entscheidungszeitpunkt auch nicht abgelaufen sein kann.

39

4. Der Kläger hat als unterlegener Beteiligter nach § 154 Abs. 1 VwGO die Kosten des Verfahrens zu tragen.

40

Der Ausspruch der vorläufigen Vollstreckbarkeit der Kostenentscheidung folgt aus § 167 Abs. 1 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 711 der Zivilprozessordnung (ZPO).