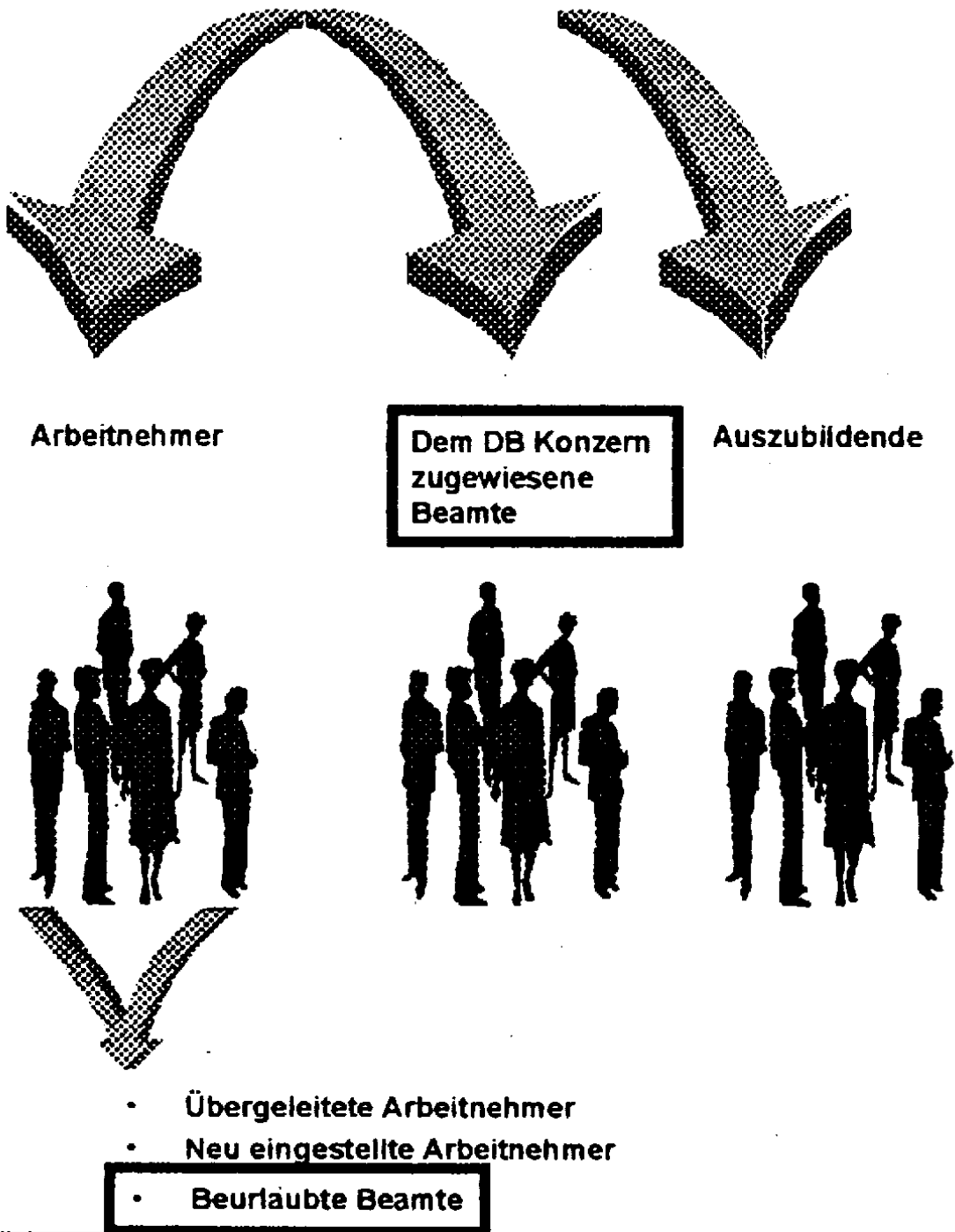


1 Einführung in die Rechtsgrundlagen im DB-Konzern (10.00 bis 10.30 Uhr = 0,5 Std.)

1.1 Die besondere Situation im DB-Konzern nach der Privatisierung

Personalgruppen im DB Konzern



| Kompetenzen der DB AG | Kompetenzen des BEV |
|---|--|
| <p>nach § 12 DBGrG:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ausübung des Weisungsrechts, soweit es die Dienstaussübung erfordert • Übertragung einer höher zu bewertenden Tätigkeit (im Einvernehmen mit dem BEV wegen der daraus resultierenden Beförderung = Statusangelegenheit) • Zahlung anderweitiger Bezüge durch die Gesellschaft (mit oder ohne Anrechnung auf die Besoldung) | <p>beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Besoldung, Versorgung • Ernennungen, Ruhestandsversetzungen • Disziplinarverfahren • Rechtsaufsicht und Informationsrecht bzgl. der von den Gesellschaften wahrgenommenen Kompetenzen |
| <p>nach DBAG-ZustV (40 Kompetenzen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Umsetzung, Versetzung, Abordnung • Regelungen zu Betriebsordnung, Verhalten der Beschäftigten, Arbeitsschutz • Gestaltung von Arbeitsplätzen und –verfahren, von Dienst- und Urlaubsplänen • Anordnung und Ausgleich von Mehrarbeit • Stellenausschreibung und Absehen von der Stellenausschreibung • Genehmigung von Erholungs-, Sonder- und Erziehungsurlaub und von Teilzeitbeschäftigung • Maßnahmen zur Beurteilung und Erhaltung der Dienstfähigkeit • Reise- und Umzugskostenerstattung • Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen • Personal(teil)aktenführung • Genehmigung und Widerruf einer Nebentätigkeit | |

Beispielsfall

Dem Oberlokomotivführer Müller aus Nürnberg wird im Bereich der DB AG Fernverkehr eine privatrechtliche Beschäftigung in der Verwaltung in Nürnberg angeboten. Da Müller befürchtet, im Rahmen des Personalabbaus bald nicht mehr in wohnortnah eingesetzt zu werden, geht er deshalb auf das Angebot ein, sich aus seinem Beamtenverhältnis unbestimmt beurlauben zu lassen und zugleich einen Arbeitsvertrag mit der DB AG Fernverkehr abzuschließen. Auf seinen entsprechenden Antrag hin erfolgt dann die Beurlaubung durch den Präsidenten des BEV. An seinem neuen Arbeitsplatz in der Verwaltung kommt es nach kurzer Zeit zu erheblichen Spannungen, da Müller mit dem neuen Verwaltungsstil sowie einigen jungen Kollegen nicht zurecht kommt. Er fühlt sich überfordert und wird immer häufiger krank, bis er schließlich von seinem Hausarzt für 4 Monate krank geschrieben wird. Die freiwillige gesundheitliche Untersuchung beim Betriebsarzt bestätigt die Krankschreibung und kommt zu dem Ergebnis, daß Müller nach den 4 Monaten voraussichtlich wieder voll leistungsfähig sein wird.

Die DB AG ist mit der Arbeitssituation und –leistung des Müller nicht zufrieden. Es wird überlegt, Müller zu entlassen. Müller hingegen möchte die Beurlaubung rückgängig machen und sich lieber in den Ruhestand versetzen lassen.

Aufgaben:

- Kann Müller von der DB AG entlassen werden?
- Erhält Müller auch nach mehr als sechs Wochen Krankheit noch Lohnfortzahlung?
- Kann Müller verlangen, wieder in das Beamtenverhältnis „zurückzukehren“ und in den Ruhestand versetzt zu werden?

Lösung zum Beispielsfall

1. Kann Müller von der DB AG entlassen werden?

Status des Müller:

Als Beamter kann er grds. nicht gleichzeitig ein zivilrechtliches Arbeitsverhältnis einge-

hen, da dieses eine genehmigungspflichtige Nebentätigkeit wäre.

Gem. § 13 SUrlV i.V. mit § 12 Abs. 1 DBGrG können Beamte im unmittelbaren Bahnreformbereich unbefristet (bis zur Ruhestandsversetzung) beurlaubt werden, wenn er ein Arbeitsverhältnis mit einer Gesellschaft des DB Konzerns abgeschlossen hat.

Während dieser Zeit „ruht“ das Beamtenverhältnis und seine Beschäftigung unterliegt dem zivilen Arbeitsrecht.

Die Entlassung durch die DB AG ist nur bei Beachtung des Arbeitsrechts zulässig (hier: Kündigungsschutzgesetz)

- Verhaltensbedingte Kündigung (-)
- Personenbedingte Kündigung (-)
- Betriebsbedingte Kündigung (-)

→ Müller kann sich gegen die Entlassung vor dem Arbeitsgericht mit der Kündigungsschutzklage wehren

2. Erhält Müller auch nach mehr als sechs Wochen Krankheit noch Entgeltfortzahlung?

grds. nur 6 Wochen Entgeltfortzahlung

aber: bei Einzelvereinbarung im Arbeitsvertrag bzw. § 3 Abs. 2 Sozialtarifvertrag unbefristet

3. Kann Müller verlangen, wieder in das Beamtenverhältnis „zurückzukehren“ und in den Ruhestand versetzt zu werden?

Solange Arbeitsverhältnis besteht (-)

aber: Wenn er Kündigungsschutzprozeß verliert oder Kündigungsschutzklage unterläßt, wird Sonderurlaubsbewilligung v.A.w. gemäß § 15 SUrlV widerrufen.

Versetzung in den Ruhestand nur nach

- § 42 Abs. 1 BBG (dauernde Dienstunfähigkeit (-))
- § 42 Abs. 4 Ziff. 2 BBG (63. Lebensjahr)
- § 3 Abs. 1 d. Gesetz zur Verbesserung der personellen Struktur beim BEV und den Unternehmen der Deutschen Bundespost (55. Lebensjahr und keine anderweitige Verwendung zumutbar)

1.2 Die Grundlagen des Beamtenrechts

| Grundsätze des Beamtenrechts | Zusätzlich für zugewiesene Beamte |
|--|--|
| Art. 33 GG | Art. 143 a GG Art. 87 e GG |
| BBG, BBesG, BUKG, BeamtVG, BpersVG, BDO | EneuOG, Art. 1 und 2 DBGrG, § 9 BetrVG |
| BLV, BNV, EUrIV, SUrIV, MVergV | ELV, DBAGZustV |
| ADAzB u.a. | Rahmenvereinbarung, BesRil, AnrRil, GBV Mitarbeitergespräch Führungsgespräch u.a. |

Beispielsfall

Der DB Konzern drängt die Bundesregierung, zur besseren Einpassung der zugewiesenen Beamten in die neue Verwaltungsstruktur das Beamtenrecht zu ändern.

1. So solle z.B. die Besoldung generell umgestellt werden auf die Tarife und Einzelverträge der zivilvertraglichen Mitarbeiter im DB Konzern. Die unterschiedlichen Vergütungen und Besoldungen stellen für die zivilen Mitarbeiter zum Teil ein Motivationshindernis dar.
2. Auch wünscht man sich eine Abschaffung der sog. „Regelbeförderung“, wonach nach entsprechender Wartezeit automatisch Beförderungen erfolgen.
3. Schließlich erschwert die besondere Interessenvertretung durch Personalvertretungen und Beamtenbund die Personalführung und Personalwirtschaft, so daß die zugewiesenen Beamten zukünftig wie die zivilvertraglichen Mitarbeiter vollständig der Interessenvertretung durch den Betriebsrat sowie die Gewerkschaften einschließlich des Streikrechts unterliegen sollen.

Die Bundesregierung will diesen Wünschen mit einer Gesetzesinitiative gegen den Widerstand des Beamtenbundes entsprechen.

Aufgabe:

Ist die vorgenannte Gesetzesinitiative verfassungskonform?

Lösung zum Beispielsfall

Grundsätze des Berufsbeamtentums nach Art. 33 Abs. 5 GG sind nicht durch einfaches Bundesgesetz abänderbar.

1. Alimentationsprinzip steht einer allein an Vereinbarung und tatsächlicher Leistung orientierter Bezahlung entgegen.
2. Sog. „Regelbeförderung“ auch jetzt schon rechtswidrig, weil mit dem Leistungsprinzip nicht vereinbar. Die Übertragung eines Amtes erfolgt nur nach Eignung, Befähigung

und fachlicher Leistung.

Aber: Wegen des Grundsatzes der Ämterstabilität ist ein Entzug eines einmal erreichten Amtes nur unter den gesetzlichen Bestimmungen möglich (damit praktisch kaum durchsetzbar).

3. Koalitionsrecht steht den Beamten schon jetzt zu. Eine Verpflichtung zur Mitgliedschaft in bestimmten Gewerkschaften ist jedoch wegen der Vereinigungsfreiheit (Art. 9 Abs. 3 GG) nicht möglich.

Nach bisher h.M. steht Beamten kein Streikrecht zu. Da der DB vollständig privatisiert ist und nahezu keine öffentlichen Aufgaben mehr wahrnimmt, heute m.E. anders zu beurteilen.

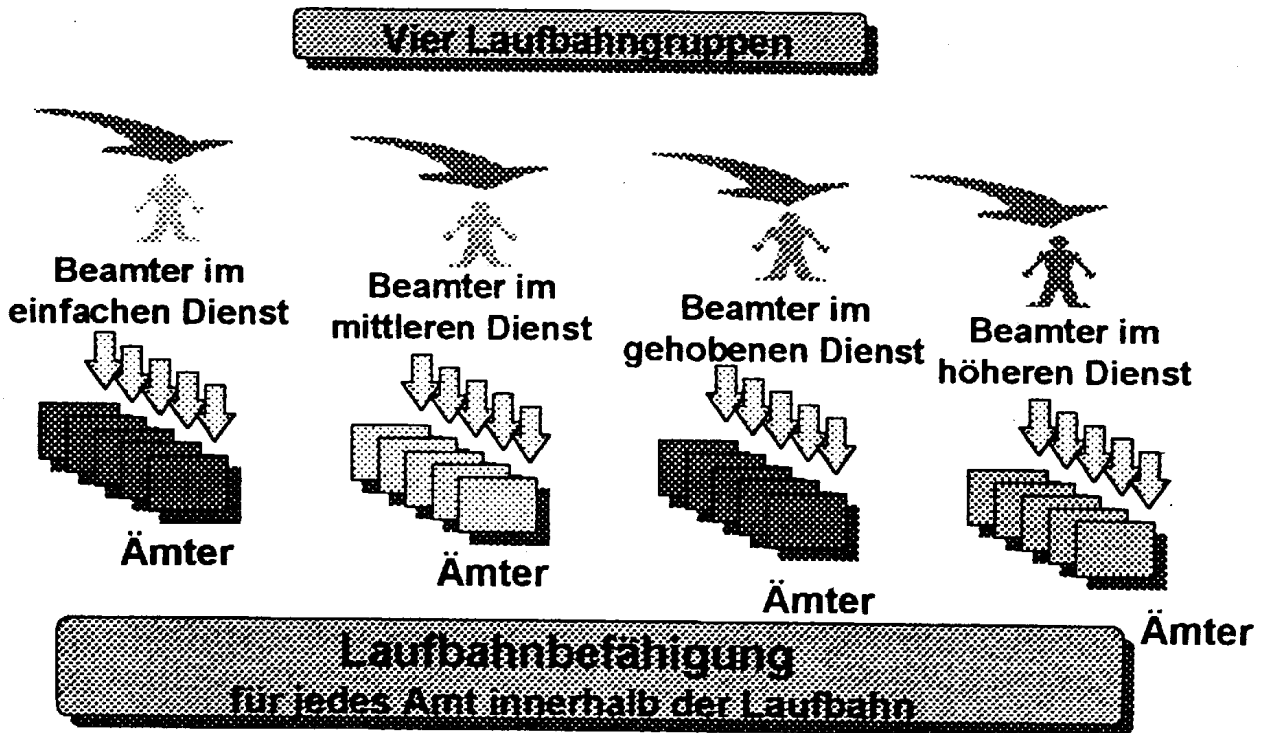
Abschaffung der beamtenrechtlichen Personalvertretung zu Gunsten der alleinigen Interessenvertretung durch den Betriebsrat verfassungsrechtlich denkbar.

2 Das Laufbahnrecht und die Personalentwicklung bei Beamten des DB-Konzerns
(10.30 bis 11.30 Uhr = 1,0 Std.)
(anschl. 0,25 Std. Pause)

2.1 Das Laufbahnrecht

2.1.1 Die Herleitung des Laufbahnprinzips

2.1.2 Die Laufbahn und das Laufbahnprinzip bei Beamten



2.2 Beförderung und Aufstieg als Personalentwicklungsinstrumente

2.2.1 Personalentwicklung durch Beförderung

2.2.2 Personalentwicklung durch Aufstieg

2.2.3 Personalentwicklung durch dienstliche Verwendungsmöglichkeiten

Beispielfall

Die im Jahre 1969 geborene Hildegard Hölle steht als Bundesbahninspektorin der DB Netz AG zugewiesen und ist in der Hauptniederlassung Frankfurt im Bereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit tätig. Daneben nahm sie bis zum Beginn des Jahres 1999 eine Anzahl weiterer Aufgaben wahr. Im Frühjahr 1999 wurde ihr zusätzlich der Dienstposten der Assistentin des Abteilungsleiters zugewiesen. Mit diesem Dienstposten ist die Chance auf eine baldige Beförderung zur Bundesbahnoberinspektorin verbunden. Außerdem hatte sie in dieser Funktion die Koordination der Pressearbeit zu erledigen, was mit zahlreichen Außendiensten und öffentlicher Aufmerksamkeit verbunden war.

Im Laufe der Zeit kam es zwischen Hildegard Hölle und dem Abteilungsleiter zu Meinungsverschiedenheiten u.a. hinsichtlich der Verteilung der Aufgaben in der Abteilung für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Der Abteilungsleiter kritisierte an Frau Hölle vor allem, daß sie sich zu Lasten der Arbeit selbst in der Öffentlichkeit produziere. Über die dienstlichen Spannungen informiert, forderte daraufhin das BEV von Frau Hölle einen Bericht über Inhalt und Zeitaufwand ihrer gesamten Tätigkeiten. In der nächsten dienstlichen Beurteilung führte die DB Netz AG u.a. aus:

"Frau Hölle könnte sich bei besserer Konzentration auf das Wesentliche sowohl ihren Arbeit als Assistentin des Abteilungsleiters als auch ihre Aufgaben in der Verwaltung und ihre vielfältigen sonstigen Aufgaben sowie ihre Gespräche im allgemeinen effektiver gestalten . . ."

Der Versuch, Frau Hölle zu einem freiwilligen Verzicht auf ihre Tätigkeit der Koordination der Pressearbeit zu bewegen, blieb vergeblich. Daraufhin ordnete die Referatsleitung an, daß Frau Hölle ab sofort von der Pressearbeit entbunden wird künftig ausschließlich als Assistentin des Abteilungsleiters eingesetzt werde. Zur Begründung wurde angeführt, daß Frau Hölle durch die vielfältigen Arbeiten überlastet sei und sich zu stark den für sie „angenehmen“ Arbeiten in der Pressekoordination widme.

Frau Hölle ist verärgert und will sich gegen die Maßnahme zur Wehr setzen.

Aufgabe:

Welche rechtlichen Möglichkeiten hat Frau Hölle?

Lösung zum Beispielfall

A. Zulässigkeit einer Klage zum Verwaltungsgericht

- I. Verwaltungsrechtsweg,
§ 40 Abs. 1 VwGO i.V. mit § 126 Abs. 1 BRRG (+)
Beamtenrechtliche Streitigkeit, da Dienstposten entzogen wird
- II. Allgemeine Leistungsklage, § 43 VwGO analog
Entzug ist kein VA gem. Art. 35 Satz 1 VwVfG
hier: nur innerorganisatorische Maßnahme !
- III. Klagebefugnis, § 42 Abs. 2 VwGO analog (+)
Recht auf ermessensfehlerfreie Entscheidung
- IV. Vorverfahren, § 126 Abs. 3 BRRG i.V. mit § 68 VwGO
hier: bisher kein Widerspruchsbescheid

B. Begründetheit einer Klage

- I. Beklagter: Bundesrepublik Deutschland
- II. Formelle Rechtmäßigkeit der Maßnahme
 1. Zuständigkeit der DB Netz AG
Dienstvorgesetzter nach § 12 DBGrG
 2. Anhörung analog Art. 28 VwVfG (-)
- III. Materielle Rechtmäßigkeit der Maßnahme
 1. Anspruch des Beamten auf Übertragung eines Amtes im konkret-funktionellen Sinn, welches dem statusrechtlichen Amt im abstrakt-funktionellen Sinn entspricht
Hier: Beschäftigung der Bundesbahninspektorin als Verwaltungskraft
 2. Grundsatz: Ermessen der Verwaltung im Rahmen des Haushaltsrecht bei Stellenbewertung
Besonderheit: beamtenrechtliche Stellenbewertung obliegt dem BEV, nicht

der DB Netz AG

aber: Ermessen besteht nur im öffentlichen Interesse!, d.h. kein Anspruch des Beamten auf eine bestimmte Stellenbewertung

3. Anspruch auf unveränderte und ungeschmälerete Ausübung des Dienstpostens?

Entzug und Umgestaltung von Aufgaben steht im pflichtgemäßen Ermessen des Dienstherrn

Keine Einschränkung des Ermessens durch:

- Vorgesetztenfunktion
- Beförderungsmöglichkeiten
- gesellschaftliches Ansehen
- Leitungsfunktion

hier: nur Entziehung einer Aufgabe neben anderen !

→ kein Ermessensfehler ersichtlich

Sachlicher Grund: Reduzierung der "Funktionenhäufung"

3. Keine verbindliche Zusage des Dienstherrn auf Beibehaltung des Nebenamtes als Koordinatorin der Pressearbeit

Keine Zusicherung nach Art. 38 VwVfG, da kein VA !

Ergebnis: Entzug der attraktiven Position rechtmäßig

→ Klage unbegründet

3 Die Besoldung

(11.45 bis 12.45 Uhr = 1,0 Std.)

3.1 Zusammenhänge zwischen dem Laufbahnrecht und der Besoldung des Beamten

3.2 Besoldungsrechtliche Grundsätze

4 Personelle Einzelmaßnahmen bei Beamten und Arbeitnehmern
(12.45 bis 13.45 Uhr = 1,0 Std.)
(anschließend 1,0 Std. Pause)

4.1 Beamtenrechtliche und betriebsverfassungsrechtliche Begrifflichkeiten

4.2 Beteiligung der Mitbestimmungsgremien

Beispielfall

Der Beamte Müller ist der DB Netz AG als Personalreferent bei der Niederlassung Hamburg zugewiesen.

- Zur Krankenvertretung soll Herr Müller für drei Monate in der Niederlassung Berlin der DB Netz AG eingesetzt werden.
- Danach soll er wegen personeller Engpässe auf Dauer in der Niederlassung München der DB Netz AG eingesetzt werden.
- Nachdem sich Herr Müller in München nicht bewährt, soll er auf Dauer in der Buchhaltung in der Niederlassung München der DB Netz AG eingesetzt werden.

Aufgaben:

1. Wie sind die dienstlichen Veränderungen rechtlich zu bewerten und welche Rechtsschutzmöglichkeiten hat Müller?
2. Welche Beteiligungsrechte hat der Betriebsrat?
3. Ist der besondere Personalrat zu beteiligen?

Lösung zum Beispielfall

1. Wie sind die dienstlichen Veränderungen rechtlich zu bewerten?

- Vorübergehender Wechsel der Beschäftigungsbehörde → Abordnung (VA)
Rechtsschutz: Widerspruch und Anfechtungsklage, aber ohne aufschiebende Wirkung, vgl. § 126 Abs. 3 Ziff. 3 BRRG
- Dauerhafter Wechsel der Beschäftigungsbehörde → Versetzung (VA)
Rechtsschutz: Widerspruch und Anfechtungsklage, aber ohne aufschiebende Wirkung, vgl., § 126 Abs. 3 Ziff. 3 BRRG

- Wechsel der dienstlichen Tätigkeit → Umsetzung (kein VA)
Rechtsschutz: Widerspruch (§ 126 Abs. 3 BRRG!) und allgem. Leistungsklage, keine aufschiebende Wirkung

2. Welche Beteiligungsrechte hat der Betriebsrat?

- Müller ist zugewiesener Beamter → § 19 DBGrG ist er Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG
hier: Versetzung (arbeitsrechtlich) nach § 95 Abs. 3 BetrVG → Betriebsräte sind zu beteiligen
Wenn Betriebsrat Zustimmung verweigert, ist Urteil des ArbG notwendig
- Auch hier liegt Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 BetrVG vor (s.o.)
- Auch hier liegt Versetzung i.S.v. § 95 Abs. 3 BetrVG vor (s.o.)

3. Ist der besondere Personalrat zu beteiligen?

- Hier Abordnung (beamtenrechtlich) nach § 76 Abs. 1 Ziff.5 BPersVG
→ Mitbestimmung des besonderen Personalrats nur, wenn Abordnung länger als drei Monate dauert.
→ hier keine Beteiligung notwendig
- Da hier Abordnung länger als drei Monate dauert, ist Mitbestimmung des besonderen Personalrats notwendig
- Hier Umsetzung (beamtenrechtlich) nach § 76 BPersVG
→ Nur zustimmungspflichtig, wenn gleichzeitig Dienstortswechsel stattfindet

5 Vorgehen bei Dienstvergehen von Beamten (14.45 bis 15.45 Uhr = 1,0 Std.)

5.1 Der Ablauf des Disziplinarverfahrens

Beispielsfall

Oberlokomotivführer Lindenmann ist leidenschaftlicher Weintrinker. Nachdem er bereits disziplinarisch gemäßregelt wurde (durch Degradierung vom Hauptlokomotivführer zum Oberlokomotivführer), wird er erneut dabei angetroffen, als er während des Dienstes ein viertel Wein zu sich nimmt.

Aufgabe:

Prüfen Sie, ob und wenn ja wie Lindenmann disziplinarisch zu belangen ist.

Lösung zum Beispielsfall

1. Verdacht auf Dienstvergehen → Zuständigkeit des Dienstvorgesetzten für die Meldung an das BEV
2. BEV: Einleitung von Vorermittlungen

§ 77 BBG: Dienstvergehen bei schuldhafter Amtspflichtverletzung

§ 14 ADAzB: Verbot des Alkoholgenusses während der Arbeitszeit

→ Dienstvergehen (+), auf alkoholbedingte Ausfallerscheinungen kommt es nicht an!

Grundsätzliche Wahlmöglichkeiten (Stufenfolge):

1. Ermahnung (durch BEV oder Dienstvorgesetzten)
2. Disziplinarverfügungsverfahren (Verweis oder Geldbuße)
3. förmliches Disziplinarverfahren → Disziplinarkammer beim VG Frankfurt

hier: Wiederholungsfall = schweres Dienstvergehen

Grundsatz der Steigerung der Disziplinarmaßnahmen im Wiederholungsfall → Entfernung

aus dem Dienst

aber: wenn Ursache Alkoholkrankheit sein sollte, dann handelte Lindenmann möglicherweise nicht schuldhaft!

Rspr.: Vorverlagerung der Schuld auf den Beginn der Alkoholkrankheit

Problem: Mitverschulden des Dienstherrn in Form vom Fürsorgepflichtverletzung!

Beispielsfall

Die im Bereich der DB AG in der Personalverwaltung beschäftigte und am 08.09.1976 geborene Stephanie Seidel wurde mit Wirkung vom 1994 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Assistenten-Anwärterin auf Widerruf ernannt. Nachdem sie die Prüfung für den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst bestanden hatte, wurde sie mit Wirkung zum 01.10.1996 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Bundesbahnassistentin zur Anstellung (z.A.) ernannt. Im März 1999 wurde Stephanie Seidel zur Bundesbahnsekretärin befördert.. Eine Ernennung zur Beamtin auf Lebenszeit ist bisher jedoch nicht erfolgt.

Mit Verfügung des Präsidenten des BEV vom 15.01.2000 wurde gegen Stephanie Seidel eine Untersuchung gemäß § 126 BDO mit dem Ziel der Entlassung gemäß § 31 Abs. 1 Ziff. 1 BBG angeordnet. Mit Bescheid des BEV vom 03.03.2000 wurde Stephanie Seidel nach vorheriger Anhörung und Durchführung eines Untersuchungsverfahrens nach § 31 Abs. 1 Ziff. 1 BBG entlassen; der entsprechende Bescheid wurde ihr zugestellt.

Gegen diese Verfügung legte sie sofort Widerspruch ein und begründete diesen u.a. damit, daß sie Lebenszeitbeamtin sei. Zumindest müsse sie einer solchen gleichgestellt werden. Weiterhin könne dieser Vorfall eine Entlassung nicht rechtfertigen. Der Entlassung aus dem Beamtenverhältnis lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beamtin hatte Meinungsverschiedenheiten bezüglich der dienstlichen Beurteilung durch den Abteilungsleiter der Personalabteilung, in der sie tätig war. Als der Abteilungsleiter Anfang Dezember 1999 seinen vorweihnachtlichen Besuch bei den Bediensteten und Mitarbeitern machte, schaltete Stephanie Seidel ihren neben dem Schreibtisch stehenden Kassettenrecorder ein und zeichnete das Gespräch mit dem Vorsteher ohne dessen Kenntnis auf. In diesem Gespräch ging es u.a. um die dienstliche Beurteilung der Stephanie Seidel.

Dieses Tonband spielte sie kurze Zeit später einigen Kollegen unaufgefordert vor. Davon erhielt der Abteilungsleiter Kenntnis und leitete das oben näher bezeichnete Verfahren ein, wobei als Ergebnis des Verfahrens das entsprechende Verhalten bei einer Lebenszeitbe-

amtin zu einer Gehaltskürzung geführt hätte.

Aufgabe:

Hat der Widerspruch der Stephanie Seidel gegen die Entlassung aus dem Dienst Erfolg?

Es ist davon auszugehen, daß das Verhalten der Stephanie Seidel den Straftatbestand des § 201 StGB erfüllt. Ein strafrechtliches Ermittlungsverfahren ist bisher nicht eingeleitet worden.

Lösung zum Beispielfall

A. Zulässigkeit des Widerspruchs

- I. Verwaltungsrechtsweg,
§ 40 Abs. 1 VwGO i.V. mit § 126 Abs. 1 BRRG (+)
- II. Statthaftigkeit (+)
- III. Widerspruchsbefugnis (+)

Zwischenergebnis: Widerspruch ist zulässig.

B. Begründetheit des Widerspruchs

I. Rechtswidrigkeit der Entlassung

1. Formelle Rechtmäßigkeit (+), § 126 BDO
2. Materielle Rechtmäßigkeit ?

Rechtsgrundlage: § 31 Abs. 1 Ziff. 1 BBG

a) S ist Bundesbeamtin gem. §§ 1 und 2 BBG

b) Ist S auch Beamtin auf Probe ?

schon über 5 Jahre Beamtenverhältnis auf Probe

daher: Anspruch auf Umwandlung in Beamtenverhältnis auf Lebenszeit nach § 9 Abs. 2 Satz 1 BBG ?

aber: S ist noch nicht 27 Jahre alt

(§ 9 Abs. 2 Satz 1, 2. Hs. BBG i.V. mit § 9 Abs. 1 Ziff. 1 bis 3 BBG)

§ 11 i.V. mit § 5 Abs. 1 und 3 BDO (-)

c) Vorwerfbares Fehlverhalten ?

hier: Straftat im innerdienstlichen Bereich

hier: hätte Gehaltskürzung nach § 9 BDO zur Folge

aber: nur im förmlichen Disziplinarverfahren möglich,

arg. ex § 29 Abs. 1 BDO

→ Entlassung nach § 31 Abs. 1 Ziff. 1 BBG

- d) Disziplinarmaßnahme wegen § 14, 2. Halbs. BDO zulässig.
kein Verstoß gegen Doppelbestrafungsverbot, da zwischen Straf- und Disziplinarrecht unterschiedliche Schutzrichtungen bestehen !
vgl. § 14, 2. Halbs. BDO
- e) Rechtsfolge: pflichtgemäßes Ermessen
hier wohl (+)

Ergebnis: Widerspruch unbegründet.

5.2 Die Disziplinarmaßnahmen

6 Die Beendigung des Beamtenverhältnisses

(15.45 bis 16.45 Uhr = 1,0 Std.)

(anschl. 0,25 Std. Pause)

6.1 Die Entlassung und Entfernung aus dem Dienst

6.2 Der Eintritt und die Versetzung in den Ruhestand

Beispielfall

Der 57 jährige Oberlokomotivführer Fellner ist der DB Cargo AG zugewiesen und ist mit den Arbeitsbedingungen nicht mehr zufrieden. Er stört durch seine fehlende Arbeitsmotivation mittlerweile den Betriebsablauf. Deshalb wünscht sich die DB Cargo AG die Versetzung des Fellner in den Ruhestand. Dieser weigert sich jedoch, weil er die finanziell nachteiligen Folgen niedrigerer Versorgungsbezüge fürchtet. Er habe noch unterhaltspflichtige Kinder mit zu ernähren. Eine gesundheitliche Untersuchung ergab, daß Fellner weiter voll dienstfähig ist, so daß auch aus gesundheitlichen Gründen keine Versetzung in den Ruhestand in Betracht kommt.

Aufgabe:

Gibt es Möglichkeiten, Fellner gegen seinen Willen in den Ruhestand zu versetzen?

Lösung zum Beispielfall

Zuständig für die Versetzung in den Ruhestand ist das BEV

- § 41 Abs. 1 BBG: Einreichen der Altersgrenze (65. Lebensjahr)
- § 42 Abs. 4 Satz 1 Ziff. 2 BBG: Auf eigenen Antrag ab dem 63. Lebensjahr
- § 3 Abs. 1 d. G. zur Verbesserung der personellen Struktur beim BEV und in den Unternehmen der Deutschen Bundespost: Auf eigenen Antrag ab dem 55. / 60. Lebensjahr
aber: Möglichkeit bestand nur bis zum 31.12.1998

→ Keine Möglichkeit der Versetzung in den Ruhestand !

7 Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Beamten und Arbeitnehmern

(17.00 bis 18.00 Uhr = 1,0 Std.)