



VERWALTUNGSGERICHT TRIER

URTEIL

IM NAMEN DES VOLKES

In der Disziplinarsache

*** ***** ,
***** ,
***** ,

- Klägerin -

g e g e n

*** ***** ,
***** ,
***** ,

- Beklagter -

w e g e n Disziplinaranzeige

hat die 3. Kammer - Kammer für Landesdisziplinarsachen - des Verwaltungsgerichts Trier aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. April 2019, an der teilgenommen haben

für Recht erkannt:

Der Beklagte wird aus dem Dienst entfernt.

Die Kosten des Verfahrens einschließlich derjenigen des behördlichen Disziplinarverfahrens trägt der Beklagte.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Dem Beklagten bleibt nachgelassen, die Vollstreckung gegen Zahlung einer Sicherheitsleistung in Höhe des vollstreckungsfähigen Betrages abzuwenden, wenn nicht zuvor die Klägerin Sicherheit in gleicher Höhe leistet.

Tatbestand

Die Klägerin betreibt die Entfernung des Beklagten aus dem Dienst.

I. Der am **** in *** geborene Beklagte steht als Oberbrandmeister im Dienst der klagenden Stadt. Nach Erwerb der Mittleren Reife im Juni 1981, einer Ausbildung zum Tischlergesellen in den Jahren 1983 bis 1985 und einer Anstellung als Rettungssanitäter beim *Deutschen Roten Kreuz - Ortsverband* *** - trat er am 1. Mai 1988 als Feuerwehrmann z.A. (BesGr. A5) in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der *Stadt* *** ein. Die Laufbahnprüfung bestand der Beklagte am 27. Oktober 1989 mit der Gesamtnote „gut“. Mit Wirkung zum 1. Januar 1990 wurde der Beklagte aufgrund des 5. Gesetzes zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 28. Mai 1990 (BGBl. I 1990, 967) in das Amt eines Oberfeuerwehmanns (BesGr. A6) übergeleitet. Am 29. Oktober 1991 erfolgte die Beförderung des Beklagten zum Brandmeister (BesGr. A7), die Berufung in das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit wurde mit Wirkung zum 1. Mai 1993 vorgenommen. Zuletzt wurde der Beklagte durch die *Stadt* *** mit Wirkung zum 1. Juli 1995 zum Oberbrandmeister (BesGr. A8) befördert.

Zwischen dem 1. Oktober 2010 und dem 31. Oktober 2010 war der Kläger zunächst mit dem Ziel der Versetzung in den Dienst der klagenden Stadt abgeordnet. Die Versetzung in den mittleren feuerwehrtechnischen Dienst der Klägerin erfolgte mit Zustimmung des Beklagten mit Wirkung zum 1. November 2010. Hier ist der Kläger seither als Oberbrandmeister beim *Amt für Brand- und Katastrophenschutz* eingesetzt.

In seiner letzten dienstlichen Beurteilung vom 16. Dezember 2013 wurden die dienstlichen Leistungen des Beklagten mit der Gesamtnote D (=entspricht teilweise den Anforderungen) bewertet. Zwischen dem 7. August 2014 und dem 27. August 2018 war der Beklagte - mit Ausnahme einer einzelnen Arbeitsaufnahme am 12. September 2016 - ununterbrochen dienstunfähig erkrankt. Durch für sofort vollziehbar erklärte Verfügung der klagenden Stadt vom 4. Januar 2019 wurde der Beklagte während des laufenden Disziplinarverfahrens vorläufig des Dienstes enthoben und der Einbehalt eines Drittels der Dienstbezüge angeordnet.

Der Beamte ist seit Dezember 2006 geschieden und hat zwei Kinder im Alter von 25 und 22 Jahren. Durch Bescheid des *Landesamts für Soziales* vom 4. Oktober 2018 wurde rückwirkend zum 1. August 2018 ein Grad der Behinderung von 50 v.H. festgestellt.

Der Beklagte ist strafrechtlich nicht, aber disziplinarrechtlich wie folgt vorbelastet:

1. Durch Verfügung der Klägerin vom 5. November 2014 wurde gegen den Beklagten ein Disziplinarverfahren eingeleitet, nachdem er seit dem 7. August 2014 nicht mehr zum Dienst erschienen war und ärztliche Bescheinigungen zum Nachweis seiner bestehenden Arbeitsunfähigkeit trotz wiederholter Aufforderung teilweise gar nicht, teilweise nur mit erheblicher Verspätung vorgelegt hatte. Von der beabsichtigten Disziplinarmaßnahme eines Verweises wurde aus nicht bekannten Gründen abgesehen.
2. Durch Disziplinarverfügung der Klägerin vom 3. Februar 2017 wurde gegen den Beklagten eine Geldbuße in Höhe von 400,00 € verhängt. Nach den Feststellungen der Klägerin hatte der Beklagte im Rahmen einer amtsärztlichen Untersuchung am 13. Juli 2016 zur Beurteilung einer etwaigen Wiederherstellung seiner Dienstfähigkeit die zeitnahe Vorlage des Ergebnisses einer radiologischen Untersuchung der Hals- und Lendenwirbelsäule angekündigt, woraufhin die abschließende Beurteilung der Dienstfähigkeit zurückgestellt worden war. Obschon dem Beklagten die notwendigen Unterlagen bereits am 4. August 2016 vorgelegen hatten, leitete dieser sie abredewidrig nicht an den Amtsarzt bei der Kreisverwaltung **** weiter. Die endgültige Feststellung der Dienstfähigkeit wurde daher schuldhaft um mehr als fünf Wochen verzögert. Den Widerspruch

des Beklagten gegen die Disziplinarverfügung wies die *Aufsichts- und Dienstleistungsdirektion (ADD)* mit bestandskräftigem Widerspruchsbescheid vom 24. Oktober 2017 zurück.

II. Mit Bescheid vom 31. März 2015 versetzte die Klägerin den Beklagten wegen bestehender Dienstunfähigkeit in den Ruhestand, da nach dem Ergebnis einer amtsärztlichen Untersuchung eine konservative Behandlung einer bestehenden degenerativen Wirbelsäulenerkrankung nicht mehr möglich sei. Einen hiergegen gerichteten Widerspruch des Beklagten wies die Klägerin mit Widerspruchsbescheid vom 11. Juni 2015 zurück, da bis zur Entscheidung im Widerspruchsverfahren kein Termin für den aus amtsärztlicher Sicht notwendigen operativen Eingriff mitgeteilt worden war. Im gegen die Zurruesetzung gerichteten Klageverfahren vor dem *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße - 1 K 549/15.NW* - hob die Klägerin die streitbefangenen Bescheide auf, nachdem der Beklagte durch seinen Bevollmächtigten mit Schriftsatz vom 31. Juli 2015 mitgeteilt hatte, dass die notwendige Operation bereits am 5. März 2015 stattgefunden hatte, eine erneute amtsärztliche Untersuchung vom 17. September 2015 eine spürbare Verbesserung des Gesundheitszustands feststellte und eine Wiederherstellung der Dienstfähigkeit bis Januar 2016 erwarten ließ. Die Kosten des in der Folge übereinstimmend für erledigt erklärten Klageverfahrens wurden zwischen den Beteiligten aufgehoben, da die Klägerin zwar den Beklagten klaglos gestellt hatte, dieser jedoch durch die im Verwaltungs- und Widerspruchsverfahren unterlassene Mitteilung über die bereits durchgeführte Operation den Rechtsstreit maßgeblich mitverursacht habe (Beschluss vom 19. Oktober 2015 - 1 K 549/15.NW -).

Eine amtsärztliche Untersuchung des Beklagten am 25. Januar 2016 gelangte zu dem Ergebnis, dass erwartungsgemäß aufgrund des operativen Eingriffs eine deutliche Verbesserung des Gesundheitszustands eingetreten sei. Es liege jedoch eine - nicht näher spezifizierte - Neuerkrankung vor, bei der eine konservative Behandlung nicht zu einer spürbaren Verbesserung geführt habe und die einer umfangreichen Diagnostik bedürfe. Daher sei von einem Fortbestehen der Dienstunfähigkeit bis Ende April auszugehen.

Eine weitere amtsärztliche Untersuchung am 13. Juli 2016, deren Ergebnis aufgrund einer durch den Beklagten zu vertretenden Verzögerung erst am 2. September 2016 an die Klägerin mitgeteilt wurde, gelangte zu dem Ergebnis, dass zwar

eine Wiederherstellung der Feuerwehrdiensttauglichkeit nicht zu erwarten sei. Es bestehe jedoch jedenfalls eine eingeschränkte Dienstfähigkeit bei Verwaltungstätigkeiten im Wechsel von Gehen, Stehen und Sitzen. Zudem sei ein vollschichtiges Leistungsvermögen für leichte körperliche Tätigkeiten ohne Heben und Tragen von Gegenständen über 10 kg und ohne Sprung- und Laufbelastung vorhanden. Die Ergebnisse der durch den Beklagten vorgelegten privatärztlichen Atteste seien aus medizinischer Sicht nicht nachvollziehbar. Aufgrund der durch den Beklagten zu vertretenden Verzögerung bei der Feststellung der Dienstfähigkeit verhängte die Klägerin die vorstehend genannte Disziplinarverfügung vom 3. Februar 2017 gegen den Beklagten.

III. Mit Schreiben vom 5. September 2016 forderte die Klägerin den Beklagten zum Dienstantritt am 12. September 2016 in der Feuerwehrleitstelle auf. Der Beklagte kam dieser Aufforderung nach, bat jedoch bereits am 13. September 2016 um eine Freistellung von seinen Tätigkeiten, da er diese aus körperlichen Gründen nicht wahrnehmen könne. Am 18. September 2016 leitete die Klägerin ein Verfahren des *Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)* ein, im Rahmen dessen eine Begehung des Arbeitsplatzes am 28. September 2016 stattfand. Diese gelangte zu der Einschätzung, dass es lediglich geringfügiger Anpassungen bedürfe, um einen leistungsfähigen Arbeitsplatz in der Feuerwehrleitstelle herzustellen, die in der Folgezeit umgesetzt wurden. Das Gesundheitsamt bei der Kreisverwaltung *** teilte diese Einschätzung mit Schreiben vom 10. Oktober 2016 auch unter Berücksichtigung weiterer privatärztlicher Atteste des Beklagten und einer durch ihn geltend gemachten Verschlimmerung seiner Beeinträchtigungen.

Unter dem 11. Oktober 2016 forderte die Klägerin daraufhin den Beklagten unter Androhung disziplinarischer Maßnahmen zur Vorlage bereits angekündigter ärztlicher Unterlagen sowie zum Dienstantritt in der Feuerwehrleitstelle der Klägerin am 17. Oktober 2016 auf. Sie kündigte an, dass sie privatärztliche Atteste des Beklagten zukünftig nicht mehr als ausreichenden Nachweis für eine bestehende Arbeitsunfähigkeit erachten werde. Zudem kündigte sie an, dass weitere Fehlzeiten zu einem Verlust der Dienstbezüge führen könnten. Die Verfügung wurde dem Beklagten am 17. Oktober 2016 zugestellt. Dieser blieb dem Dienst unter Vorlage weiterer privatärztlicher Atteste - auch nach weiteren Aufforderungen zum Dienstantritt am 2. Dezember 2016 und 8. Januar 2017 - weiterhin fern. Nach amtsärztlichen Einschätzungen vom 18. November 2016 und 5. Januar 2017 waren die vorgelegten

privatärztlichen Atteste ungeeignet, eine Arbeitsunfähigkeit des Beklagten für den konkreten Arbeitsplatz zu belegen. Dem Beklagten sei bei adäquater Schmerztherapie ein Einsatz in der Leitstelle der Feuerwehr körperlich zumutbar.

IV. Mit für sofort vollziehbar erklärtem Bescheid vom 9. Januar 2017 stellte die Klägerin den Wegfall der Dienstbezüge seit dem 18. Oktober 2016 bis auf Weiteres fest und forderte die seit diesem Zeitpunkt gezahlten Bezüge zurück. Nach erfolglosem Widerspruchsverfahren (Widerspruchsbescheid vom 20. Februar 2017) erhob der Beklagte Klage zum *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße*. Ein paralleles Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes - 1 L 254/17.NW - mit dem Ziel einer Wiederherstellung der aufschiebenden Wirkung des Widerspruchs endete mit einer Erledigung in der Hauptsache (Beschluss vom 12. April 2017), nachdem die Klägerin mit Schreiben vom 31. März 2017 die Anordnung der sofortigen Vollziehung des Bescheids vom 9. Januar 2017 aufgehoben hatte. Hintergrund hierfür war ein gerichtlicher Hinweis im Hauptsacheverfahren, wonach es weiteren Aufklärungsbedarf hinsichtlich des Gesundheitszustands gebe, weil der letzte persönliche Kontakt des Beklagten zum Amtsarzt bereits neun Monate zurückliege und die amtsärztlichen Stellungnahmen nicht in ausreichendem Umfang auf die psychisch/psychiatrischen bzw. schmerztherapeutischen Atteste des Beklagten eingegangen seien. Zur Durchführung der Ermittlungsmaßnahmen ordnete das Verwaltungsgericht am 26. April 2017 das Ruhen des Verfahrens an.

Am 19. Juli 2017 und 31. Juli 2017 wurde der Beklagte auf Veranlassung der Klägerin durch *Dr. med. **** untersucht. Dieser gelangte durch Gutachten vom 7. August 2017 zu dem Ergebnis, dass nur leichte bis mäßige Funktionsbeeinträchtigungen vorlägen, die nur zu einer leichten Minderung der allgemeinen Belastbarkeit führen würden. Unter den Voraussetzungen eines optimal angepassten Arbeitsplatzes, einer konsequenten antidepressiven Psychopharmakotherapie und eines complianten Schmerzmitteleinsatzes seien keine unüberwindlichen Hinderungsgründe erkennbar, die einen Einsatz in der Leitstelle der Feuerwehr ausschließen würden. Eine ergänzende Stellungnahme vom 20. September 2017 betonte, dass dies auch rückwirkend für den Zeitraum ab dem 18. Oktober 2016 gelte. Der Amtsarzt bestätigte aus traumatologisch-fachorthopädischer Sicht diese Einschätzung mit Schreiben vom 14. September 2017. Mit Schreiben vom 22. September 2017 wurden diese Ergebnisse durch die Klägerin dem *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* übersandt.

Mit Schreiben vom gleichen Tag forderte die Klägerin den Beklagten (erneut) zum Dienstantritt in der Leitstelle der Feuerwehr zum 2. Oktober 2017 auf. Der damalige Prozessbevollmächtigte des Beklagten widersprach dem am 29. September 2017 unter Hinweis auf die unzureichende Ausstattung des Arbeitsplatzes und legte mit weiterem Schreiben vom 13. Oktober 2017 gegen die Aufforderung zum Dienstantritt Widerspruch ein, der offenbar nicht beschieden worden ist. Zu diesem Zeitpunkt lag das Gutachten des *Dr. med. **** vom 7. August 2017 offenbar weder der Klägerin noch dem damaligen Prozessbevollmächtigten des Beklagten vor. Dieses wurde dem Gericht und den Beteiligten durch das Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße mit Schreiben vom 30. November 2017 übersandt. Zugleich wurde den Beteiligten Gelegenheit zur Stellungnahme gewährt, die jedoch ohne Reaktion blieb.

Das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* wies die Klage mit verkündetem Urteil vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW - ab. Ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst ohne Genehmigung habe jedenfalls im Zeitpunkt des Widerspruchsbescheids bis auf Weiteres vorgelegen. Hierbei stützte sich das Gericht maßgeblich auf die in Abstimmung mit dem Amtsarzt vorgenommene fachpsychiatrische Begutachtung des Beklagten durch *Dr. med. ***** vom 7. August 2017 und der ergänzenden Stellungnahmen des Gutachters vom 20. September 2017 und 9. April 2018.

Mit Schreiben vom 4. Juni 2018 forderte der Beklagte durch seinen damaligen Bevollmächtigten zur Zahlung seiner Besoldung für den Monat Juni auf. Zu diesem Zeitpunkt hatte der Beklagte seinen Dienst in der Leitstelle der Feuerwehr weiterhin nicht angetreten. Einen gegen das Urteil des *Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße* gestellten Antrag auf Zulassung der Berufung nahm der Beklagte am 6. Juli 2018 zurück. Auf ein weiteres Schreiben vom 6. August 2018 betreffend die Bezüge des Monats August teilte die Klägerin am 13. August 2018 mit Blick auf die zwischenzeitliche Rechtskraft des Urteils vom 17. April 2018 mit, dass keine Besoldungszahlungen bis zu einem Dienstantritt des Beklagten mehr erfolgen würden.

V. Mit Schreiben vom 23. Juli 2018 wurde gegen den Beklagten ein Disziplinarverfahren eingeleitet mit dem Vorwurf, seit dem 18. Oktober 2016 dem Dienst unentschuldig ferngeblieben zu sein. Eine Äußerung hierzu ging der Klägerin in der Folgezeit nicht zu.

Am 27. August 2018 trat der Beklagte den Dienst in der Leitstelle der Feuerwehr an.

Mit Schreiben vom 17. September 2018, zugestellt am 21. September 2018, konkretisierte die Klägerin ihr Schreiben vom 23. Juli 2018 dergestalt, dass sich das Disziplinarverfahren auf das unentschuldigte Fernbleiben vom Dienst auf den Zeitraum zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 26. August 2018 beziehe. Zugleich wurde dem Beklagten das wesentliche Ergebnis der Ermittlungen mitgeteilt und Gelegenheit gegeben, sich abschließend zu äußern. Zudem wurde er auf den personalvertretungsrechtlichen Mitbestimmungsstatbestand des § 79 Abs. 2 Nr. 13 LPersVG und den hierfür notwendigen Antrag hingewiesen. Der Beklagte beantragte in der Folgezeit weder eine Befassung der Personalvertretung noch gab er eine inhaltliche Stellungnahme zu dem behördlichen Disziplinarverfahren ab. Die Vertrauensperson der Schwerbehinderten wurde am 15. November 2018 über die beabsichtigte Erhebung der vorliegenden Disziplinaranzeige unter Beifügung eines Entwurfs der Klageschrift in Kenntnis gesetzt. Diese erhob keine Einwände.

VI. Am 26. November 2018 hat die Klägerin die vorliegende Disziplinaranzeige mit dem Ziel der Entfernung des Beklagten aus dem Dienst erhoben.

Dem Beklagten wird zur Last gelegt, zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 26. August 2018 unentschuldigt und ohne dienstrechtliche Genehmigung dem Dienst ferngeblieben zu sein. Insbesondere sei das Fernbleiben während dieses Zeitraums nicht dadurch gerechtfertigt, dass der Beklagte in dieser Zeit vollständig dienstunfähig gewesen sei. Er sei vielmehr in der Lage gewesen, trotz der bestehenden krankheitsbedingten körperlichen und psychischen Beeinträchtigungen den Dienst auf dem angebotenen Arbeitsplatz in der Leitstelle der Feuerwehr vollschichtig zu verrichten. Dies hätten sowohl der Amtsarzt als auch der fachpsychiatrische Gutachter im Verfahren vor dem *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße - 1 K 289/17.NW* - wiederholt unter Berücksichtigung der durch den Beklagten vorgelegten ärztlichen Atteste bestätigt. Die Einwendung des Beklagten, der Arbeitsplatz sei aus gesundheitlichen Gründen nicht geeignet, sei nicht überzeugend, da er während seiner dienstlichen Tätigkeiten weitgehend auf technische Hilfsmittel zurückgreifen könne, die ihm ein freies Bewegen im Stehen und Gehen ermöglichen würden. Zudem seien zusätzliche, auf das Leiden des Beklagten zugeschnittene Einrichtungen verschafft oder speziell angefertigt worden. Die Geeignetheit dieser Hilfsmittel seien betriebsärztlich im Rahmen der Arbeitsplatzbegehungen bestätigt

worden. Das Fernbleiben vom Dienst sei auch schuldhaft erfolgt, da mit der Aufforderung zum Dienstantritt am 11. Oktober 2016 ausdrücklich klargestellt worden sei, dass ein weiteres Fernbleiben vom Dienst lediglich auf Grundlage privatärztlicher Atteste durch den Dienstherrn nicht weiter akzeptiert werde. Dennoch habe der Beklagte weiterhin seinen Dienst unter Berufung auf privatärztliche Schreiben nicht angetreten. Dies sei ihm ebenso vorzuwerfen wie der unterlassene Versuch einer Dienstaufnahme im Rahmen eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.

Hierdurch habe der Beklagte gegen die sich aus § 34 Satz 1 BeamtStG ergebende Pflicht zu vollem persönlichen Einsatz verstoßen und wissentlich ein Dienstvergehen im Sinne von § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG begangen. Dieses Dienstvergehen wiege schwer und gebiete auch unter Berücksichtigung des Persönlichkeitsbildes des Beklagten sowie bei Abwägung aller für und gegen ihn sprechenden Gesichtspunkte die Verhängung der disziplinarrechtlichen Höchstmaßnahme einer Entfernung aus dem Dienst. Dies ergebe sich einerseits aus den gemäß § 16 Abs. 1 LDG bindenden Feststellungen im rechtskräftigen Urteil des *Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße* vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW -, andererseits aus dem Umstand, dass der Beklagte selbst nach der Rücknahme des Antrags auf Zulassung der Berufung nicht zum Dienst angetreten sei, sondern weitere Maßnahmen seitens der Klägerin abgewartet habe. Erst nach Einstellung der Besoldung sei der Beklagte zum Dienst erschienen. Im Ergebnis sei der Beklagte seit seiner Versetzung in den Dienst der Klägerin einem längeren Zeitraum dem Dienst ferngeblieben als er tatsächlich Dienst verrichtet habe. Dabei komme erschwerend hinzu, dass das Funktionieren einer Feuerwehr für die Allgemeinheit von erheblicher Bedeutung für die körperliche Unversehrtheit und die Abwehr von Gefahren für sonstige Rechtsgüter sei. Ein Beamter, der mit Wissen und Wollen über einen Zeitraum von beinahe zwei Jahren seine Dienstleistung vollständig verweigere, beeinträchtige nicht nur sein eigenes Ansehen und das Ansehen der weiteren Beamten des Feuerwehrdienstes der klagenden Stadt, sondern auch das Vertrauen der Bevölkerung in die Beamtenschaft allgemein.

Aus den früheren Disziplinarverfahren gehe zudem hervor, dass er sie, die Klägerin, bewusst über aktuelle Entwicklungen seines Gesundheitszustandes im Unklaren gelassen und versucht habe, die Feststellung seiner Dienstfähigkeit willentlich hinauszuzögern. Dieses Verhalten zeuge vom Fehlen jeglicher Loyalität zum Dienst-

herrn. Hierdurch werde das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beklagten und seinem Dienstherrn fundamental erschüttert und irreversibel zerstört. Demgegenüber würden die Milderungsgründe, die für einen Verbleib des Beklagten in ihren Diensten Stadt sprechen könnten, ein nachrangiges Gewicht aufweisen. Es sei zwar nicht zu verkennen, dass die Entfernung aus dem Dienst zu einer Existenzgefährdung führe. Allerdings habe der Beklagte es immer wieder in der Hand gehabt, die negativen Folgen seines Handelns zu vermeiden, zumal sie wiederholt auf die drohende Einleitung disziplinarischer Maßnahmen hingewiesen habe. Auch aus der familiären Situation des Beklagten könne keine besondere Härte abgeleitet werden, da die noch in Ausbildung befindliche 22-jährige Tochter nicht mit ihm in einem Haushalt lebe.

Schließlich könne auch nicht zugunsten des Beklagten von einer Nachbewährung wegen des erfolgten Dienstantritts am 27. August 2018 ausgegangen werden. Der Beklagte habe seinen Dienst zunächst in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden absolviert, da er mitgeteilt habe, täglich maximal für die Dauer von zwei Stunden Dienst verrichten zu können. Erst nachdem ihm mitgeteilt worden sei, dass die Beschäftigung in Teilzeit auch zu einer Verringerung der Besoldung führe, habe er den darauf gerichteten Antrag zurückgezogen. Der Beklagte zeige keinerlei Ansätze, den seinem Dienstherrn entstandenen Schaden wenigstens durch eine symbolische monatliche Rückzahlung zu begrenzen. Auch finde er sich nicht im Kollegenkreis ein, sondern beanspruche weiterhin Sonderausstattungen, die ihm persönlich die Arbeit erleichtern, seitens der Kollegen aber als zusätzliche Belastung empfunden würden. Feststellbar sei in diesem Zusammenhang insbesondere, dass der Beklagte im Beisein von Vertretern des Personalrats und des Sachgebiets Personal große Schmerzen und erhebliche Einschränkungen im Bewegungsablauf zeige, aber in unbeobachteten Momenten deutlich beweglicher sei. In den Monaten August und September 2018 habe der Beklagte lediglich für 2 Stunden täglich den Dienst verrichtet, im Monat Oktober 2018 an insgesamt sieben Tagen in Vollschicht. Hiernach sei er bis zur vorläufigen Dienstenthebung erneut ununterbrochen dienstunfähig erkrankt gewesen.

Die Klägerin beantragt,

den Beamten aus dem Dienst zu entfernen.

Der Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trägt vor, dass es sich bei den Behauptungen der Klägerin, er habe die Feststellung seiner Dienstfähigkeit willentlich hinausgezögert und er habe die Klägerin über die Entwicklung seines Gesundheitszustandes bewusst im Unklaren gelassen, um unhaltbare Unterstellungen handele. Es sei zu hinterfragen, ob einem Amtsarzt mehr Kompetenzen bei der Beurteilung des aktuellen Gesundheitszustandes eines Beamten zugestanden werden könnten als allen anderen behandelnden Fachärzten. Fraglich sei auch, wie der fachpsychiatrische Gutachter im gerichtlichen Verfahren habe eine rückwirkende Dienstfähigkeitsbescheinigung erstellen können. Man könne dem Amtsarzt auch eine gewisse Befangenheit unterstellen. Seinen Dienst habe er nur unter großen Schmerzen hinter sich bringen können. Hierzu habe man ihn durch die Nichtanerkennung vorgelegter Atteste und Gutachten gezwungen. Gleiches gelte für seinen Antrag auf Beschäftigung in Vollzeit, den er nur deshalb gestellt habe, weil man ihm die ihm zustehenden Wiedereingliederungsmaßnahmen verweigert habe. Vor seinen Dienst bei der Klägerin habe er seinen Dienst ohne Beanstandungen mit besten Beurteilungen absolviert. Nach seiner Versetzung habe er sich weiterhin gewerkschaftlich engagiert und sei seiner Remonstrationspflicht nachgekommen, was unter anderem zu Differenzen mit der Leitung des Amtes für Brand- und Katastrophenschutz geführt habe. Hierin seien die wahren Motive für die nunmehr begehrte Entfernung aus dem Dienst zu sehen. Einzelne Ausführungen aus der Klageschrift würden zudem den Tatbestand des Mobbing und der Diskriminierung Schwerbehinderter erfüllen. Als Angehöriger dieses Personenkreises stehe er unter dem besonderen Schutz seines Dienstherrn, was sich auch in einer adäquaten, leidensgerechten und den Richtlinien entsprechenden Ausstattung seines Arbeitsplatzes hätte niederschlagen müssen.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die zur Gerichtsakte gereichten Schriftsätze sowie auf die Verwaltungs- und Personalakten verwiesen. Diese lagen dem Gericht ebenso vor wie die Gerichtsakten der Verfahren 1 K 549/15.NW und 1 K 289/17.NW, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung und der Entscheidungsfindung waren.

Entscheidungsgründe

Die Disziplinarklage führt in Anwendung von § 3 Abs. 1 Nr. 5 LDG, § 8 LDG und § 11 Abs. 2 LDG zur Entfernung des Beklagten aus dem Beamtenverhältnis.

I. Die Disziplinarklage ist zulässig. Das Landesdisziplinargesetz findet auf den Beklagten als mittelbaren Landesbeamten im Sinne des § 3 Abs. 2 Alt. 2 LBG gemäß § 1 Abs. 1 Satz 1 LDG i.V.m. § 1 Abs. 1 Nr. 2 LBG Anwendung. Der Oberbürgermeister der klagenden Stadt ist als oberste Dienstbehörde für die Erhebung der Disziplinarklage zuständig (§ 40 Abs. 2 Satz 1 LDG). In der Klageschrift vom 26. November 2018 ist das Dienstvergehen, das dem Beklagten zur Last gelegt wird, hinreichend bestimmt dargelegt worden. Auch entspricht die Klageschrift im Übrigen den Anforderungen des § 61 Abs. 2 Satz 1 LDG. Danach muss die Klageschrift den persönlichen und beruflichen Werdegang des Beamten, den bisherigen Gang des Disziplinarverfahrens, die Tatsachen, in denen ein Dienstvergehen gesehen wird und die anderen für die Entscheidung, insbesondere für die Bemessung der Disziplinarmaßnahme, bedeutsamen Tatsachen und Beweismittel geordnet darstellen. Dies ist vorliegend der Fall.

Das behördliche Disziplinarverfahren ist ohne erkennbare wesentliche Mängel im Sinne des § 64 Abs. 1 LDG durchgeführt worden. Der Oberbürgermeister der klagenden Stadt hat als Dienstvorgesetzter des Beklagten (§ 4 Abs. 2 LBG) das Disziplinarverfahren zunächst mit dem Vorwurf eingeleitet, seit dem 18. Oktober 2016 dem Dienst unentschuldigt ferngeblieben zu sein. Mit Schreiben vom 23. Juli 2018 (zugestellt am 28. Juli 2018) wurde der Beklagte über die Einleitung des Verfahrens informiert und über seine Rechte nach § 26 LDG belehrt. Mit aktenkundigem Vermerk vom 17. September 2018 beschränkte die Klägerin den Disziplinarvorwurf dergestalt, dass sich das Disziplinarverfahren lediglich auf das unentschuldigte Fernbleiben vom Dienst im Zeitraum zwischen dem 18. Oktober 2016 *und dem 26. August 2018* beziehe (§ 24 Abs. 2 LDG). Mit Schreiben vom selben Tag (zugestellt am 21. September 2018) wurde dem Beklagten das wesentliche Ergebnis der Ermittlungen übersandt und Gelegenheit gegeben, innerhalb einer Frist von einer Woche weitere Ermittlungen zu beantragen (§ 36 Abs. 1 LDG) und sich abschließend zum Disziplinarvorwurf zu äußern (§ 36 Abs. 2 LDG). Der Beklagte wurde zugleich darauf hingewiesen, dass beabsichtigt sei, Disziplinarklage zu erheben und dass er gemäß § 79 Abs. 2 Nr. 13 LPersVG die Mitbestimmung des Personalrats beantragen

könne. Auch wurde die Vertrauensperson der Schwerbehinderten am 15. November 2018 vor der Erhebung der Disziplarklage ordnungsgemäß beteiligt und diese hat der Maßnahme im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung (§ 178 Abs. 2 Satz 1 SGB IX) am 21. November 2018 zugestimmt.

Mängel des behördlichen Disziplinarverfahrens oder der Klageschrift sind zudem innerhalb der Frist des § 64 Abs. 1 LDG nicht geltend gemacht worden. Das Disziplinarverfahren leidet auch sonst an keinem für die disziplinarrechtliche Beurteilung maßgeblichen Fehler, der einer Sachentscheidung entgegensteht.

II. Die Disziplarklage ist auch begründet. Zur Überzeugung des Gerichts steht fest, dass der Beklagte für eine Gesamtdauer von mehr als sechzehn Monaten unerlaubt dem Dienst ferngeblieben ist. Der Beklagte hat sich durch diese objektive Dienstpflichtverletzung eines schwerwiegenden Dienstvergehens schuldig gemacht, welches unter angemessener Berücksichtigung seines Persönlichkeitsbildes sowie des Umfangs der von ihm verletzten Pflichten und der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn und der Allgemeinheit die Entfernung aus dem Dienst als disziplinarische Höchstmaßnahme erforderlich macht.

1. Der Beklagte ist in dem Zeitraum zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 4. April 2017 und in dem Zeitraum zwischen dem 2. Oktober 2017 und dem 26. August 2018 unerlaubt und schuldhaft dem Dienst ferngeblieben. In diesen Dienstpflichtverletzungen liegt ein schwerwiegendes, einheitlich zu beurteilendes Dienstvergehen. Dagegen ist für den Zeitraum zwischen dem 5. April 2017 und dem 1. Oktober 2017 der Nachweis eines unerlaubten und schuldhaften Fernbleibens vom Dienst nicht geführt.

a. Hinsichtlich des Zeitraums *zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 20. Februar 2017* liegt durch das Urteil des *Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße* vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW - eine rechtskräftige verwaltungsgerichtliche Entscheidung über den Verlust der Bezüge wegen schuldhaften Fernbleibens vom Dienst (§ 15 LBesG) vor, die im vorliegenden Verfahren die Bindungswirkung nach § 16 Abs. 1 Satz 1 LDG auslöst.

Durch die Bindungswirkung soll verhindert werden, dass zu demselben Sachverhalt in verschiedenen Verfahren unterschiedliche Feststellungen getroffen werden. Die Vorschrift des § 16 Abs. 1 Satz 1 LDG dient nach dem gesetzgeberischen Willen

der Rechtssicherheit und dem Vertrauensschutz und soll die disziplinarrechtlichen Ermittlungen entlasten und beschleunigen. Da die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst voraussetzt und dieses Verhalten zugleich die Dienstpflicht zur Dienstleistung verletzt, erscheint dem Gesetzgeber eine erneute Aufklärung in einem sachgleichen Disziplinarverfahren überflüssig (vgl. LT-Drs. 13/2315, S. 65-66).

Die Bindungswirkung des genannten Urteils ist auch nicht nach § 16 Abs. 1 Satz 2 LDG entfallen. Nach dieser Vorschrift hat die Disziplinarbehörde bzw. das Disziplinargericht erneut zu ermitteln, wenn die Feststellungen des bindenden Urteils offenkundig unrichtig sind. Eine Lösung von den bindenden tatsächlichen Feststellungen kommt damit ausnahmsweise nur dann in Frage, wenn ansonsten auf der Grundlage offensichtlich unrichtiger oder inzwischen als unzutreffend erkannter Feststellungen zu entscheiden wäre, wenn etwa Feststellungen in Widerspruch zu Denkgesetzen oder allgemeinen Erfahrungssätzen stehen oder in einem ausschlaggebenden Punkt unter offenkundiger Verletzung wesentlicher Verfahrensvorschriften zustande gekommen sind. Dies ist vorliegend jedoch nicht der Fall. Die bloße Möglichkeit, dass das Geschehen theoretisch ganz oder teilweise anders gewesen sein könnte, oder der Umstand, dass der beschuldigte Beamte die ihm zur Last gelegten Vorwürfe in tatsächlicher Hinsicht bestreitet, reichen für eine Lösung von den Feststellungen nicht aus (vgl. BVerwG, Urteil vom 5. September 1990 - 1 D 70.89 -, juris; VGH Baden-Württemberg, Urteil vom 3. August 2017 - DL 13 S 2084/16 -, juris, zu den entsprechenden Parallelvorschriften). Den im gerichtlichen Disziplinarverfahren und in der mündlichen Verhandlung vorgebrachten Einwendungen des Beklagten, die Einschätzungen des Amtsarztes zu seiner Dienstfähigkeit in der Feuerwehroleitstelle der Klägerin würden auf sachfremden Erwägungen beruhen und tatsächlich habe sein Gesundheitszustand die damalige Dienstwahrnehmung verhindert, kommt - jedenfalls soweit sie den genannten Zeitraum betreffen - bereits aus diesem Grund keine Relevanz mehr für die Feststellung eines Dienstvergehens zu.

Die Bindungswirkung des Urteils vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW - beschränkt sich entgegen der Ansicht der Klägerin jedoch auf den Zeitraum zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 20. Februar 2017. Der im Verfahren vor dem *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* zur Überprüfung gestellte Bescheid der Kläge-

rin vom 9. Januar 2017 betraf - neben weiteren, vorliegend nicht relevanten Regelungen - die Rechtmäßigkeit einer Feststellung des Wegfalls der Dienstbezüge wegen ungenehmigten schuldhaften Fernbleibens vom Dienst (§ 15 Abs. 1 LBesG) „ab dem 18.10.2016 bis auf Weiteres“. Gegenstand einer hiergegen gerichteten Anfechtungsklage (§ 42 Abs. 1 Var. 1 VwGO) ist jedoch nur, ob die Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge rechtmäßig getroffen worden ist. Hingegen war durch das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* seinerzeit nicht zu prüfen, *für welchen Zeitraum* die Feststellung Gültigkeit hat, zu welchem Zeitpunkt die Besoldung wiedereinsetzt, wann die Voraussetzungen eines Verlusts der Dienstbezüge kraft Gesetzes entfallen oder ob die Voraussetzungen zum Zeitpunkt der gerichtlichen Entscheidung noch vorliegen (vgl. HambOVG, Urteil vom 29. Februar 2008 - 1 Bf 271/05 -, juris Rn. 19, zu § 9 BBesG). Dementsprechend hat das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* in Übereinstimmung mit dem Grundsatz, nach denen relevanter Zeitpunkt für die Beurteilung der Sach- und Rechtslage im Falle der Anfechtungsklage gegen die Feststellung des Wegfalls der Dienstbezüge derjenige der *letzten Behördenentscheidung* ist (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 28. Juni 2018 - 2 A 11723/17.OVG -, juris Rn. 64 a.E.), den angefochtenen Bescheid auch nur daraufhin überprüft, ob die Voraussetzungen für die Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge im Zeitpunkt des Erlasses des Widerspruchsbescheids vom 20. Februar 2017 noch „bis auf Weiteres“ vorgelegen haben (vgl. Urteil vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW -, S. 7 UA; vgl. hierzu allgemein auch: OVG Rheinland-Pfalz, a.a.O.). Die tragenden Feststellungen des Verwaltungsgerichts können sich folglich auch nur auf das Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 LBesG im Zeitpunkt der letzten Behördenentscheidung beschränken. Die Bindungswirkung der Feststellungen nach § 16 Abs. 1 Satz 1 LDG kann ihrerseits nicht weiter reichen als die Feststellungen des Verwaltungsgerichts selbst.

Für den genannten Zeitraum zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 20. Februar 2017 steht aufgrund des Urteils des *Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße* vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW - jedoch fest, dass der objektive und der subjektive Tatbestand eines Dienstvergehens erfüllt sind. Die Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge gemäß § 15 Abs. 1 Satz 3 LBesG setzt voraus, dass - erstens - der Beamte dem Dienst ferngeblieben ist; dies - zweitens - ohne Genehmigung bzw. ohne einen Rechtfertigungsgrund erfolgte und dem Beamten - drittens -

dieses Verhalten im Sinne eines schuldhaften Handelns vorgeworfen werden kann (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, a.a.O., Rn. 48).

Dies beinhaltet insbesondere auch die Feststellung, dass der Beamte in dem in Rede stehenden Zeitraum *dienstfähig* gewesen ist. Aus diesem Grund kann der Beklagte auch vorliegend nicht mehr mit dem Einwand gehört werden, der ihm zugewiesene Arbeitsplatz sei nicht leidensgerecht gewesen, ihm sei von hausärztlicher Seite eine Dienstunfähigkeit attestiert worden und der Amtsarzt habe über unzureichende Kompetenzen verfügt oder sei befangen gewesen. Das Erfordernis der Dienstfähigkeit stellt ein ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal für die Feststellung des Wegfalls der Dienstbezüge dar (vgl. BVerwG, Beschluss vom 26. Februar 2003 - 1 DB 1.03 -, juris, zum inhaltsgleichen § 73 Abs. 1 Satz 1 BBG a.F.). Anknüpfungspunkt des § 15 Abs. 1 Satz 1 LBesG ist die formale Dienstleistungspflicht des Beamten. Diese beamtenrechtliche Grundpflicht fordert von diesem vor allem, sich während der durch den Dienstherrn vorgeschriebenen Zeit an dem vorgeschriebenen Ort aufzuhalten, um die ihm übertragenen dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen (vgl. BVerwG, Urteil vom 25. September 2003 - 2 C 49.02 -, juris). Solange ein Beamter dienstunfähig ist, ist er von dieser Dienstleistungspflicht indes befreit, weil er sie nicht erfüllen kann (vgl. BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2006 - 1 D 2.05 -, juris Rn. 32). Indem das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* die Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 LBesG für den in Rede stehenden Zeitraum rechtskräftig bejaht hat, hat es zugleich inzident die Feststellung getroffen, dass der Beklagte in der Lage gewesen ist, die ihm durch die Klägerin übertragenen Aufgaben zu der vorgeschriebenen Zeit an dem vorgegebenen Ort wahrzunehmen.

Durch das hierdurch feststehende unentschuldigte Fernbleiben vom Dienst zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 20. Februar 2017 hat der Beklagte objektiv gegen seine sich aus § 34 Satz 1 BeamStG ergebende Pflicht zu vollem persönlichem Einsatz verstoßen. Dieser Pflichtverstoß erfolgte nach den bindenden Feststellungen des *Verwaltungsgerichts Neustadt an der Weinstraße* im Urteil vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW - auch schuldhaft, da die gerichtliche Bejahung der Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 LBesG auch die Feststellung beinhaltet, dass dem Beamten das Fernbleiben vom Dienst im Sinne eines schuldhaften Handelns vorgeworfen werden kann (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, a.a.O., Rn. 48). Im Ergebnis liegt damit ein tatbestandlich wie schuldhaft begangenes Dienstvergehen im Sinne des § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG vor.

b. Auch hinsichtlich des sich anschließenden Zeitraums *zwischen dem 21. Februar 2017 und dem 4. April 2017* liegen die Voraussetzungen eines Dienstvergehens durch ein unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst vor.

Zwar nimmt dieser Zeitraum - wie dargelegt - nicht mehr an der Bindungswirkung des verwaltungsgerichtlichen Urteils vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW - gemäß § 16 Abs. 1 Satz 1 LDG teil. Diesem kommt jedoch eine eingeschränkt präjudizierende Wirkung dergestalt zu, dass das Vorliegen der Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 LBesG bis zum 20. Februar 2017 „bis auf Weiteres“ rechtskräftig festgestellt worden ist und diese Voraussetzungen nur durch spätere tatsächliche Änderungen der äußeren Umstände entfallen sein können. Insoweit hat das Disziplinargericht zu überprüfen, ob nach dem Ende des Zeitraums, für den mit Bindungswirkung das Vorliegen aller Voraussetzungen des § 15 Abs. 1 Satz 1 LBesG festgestellt worden ist, Veränderungen eingetreten sind, die eines der für den früheren Zeitraum mit Bindungswirkung festgestellten Tatbestandsmerkmale in Fortfall gebracht haben könnten. Derartige Veränderungen sind vorliegend jedenfalls bis zu der am 31. März 2017 durch die Klägerin ausgesprochenen und dem damaligen Bevollmächtigten des Beklagten am 4. April 2017 zugegangenen Aussetzung der sofortigen Vollziehung des Bescheids vom 9. Januar 2017 nach § 80 Abs. 4 Satz 1 VwGO nicht feststellbar gewesen.

Der Kläger ist unstreitig auch im Zeitraum zwischen dem 21. Februar 2017 und dem 4. April 2017 nicht zum Dienst bei der Klägerin erschienen. Dieses Fernbleiben war durch die Klägerin auch nicht genehmigt worden. Diese hatte den Beklagten vielmehr zuletzt am 11. Oktober 2016 (vgl. Bl. II/334 d. VA) und - jeweils nach Vorlage weiterer hausärztlicher Atteste - erneut am 2. Dezember 2016 (vgl. Bl. II/364 d. VA) und am 8. Januar 2017 (vgl. Bl. III/397 d. VA) zum sofortigen Dienstantritt aufgefordert. Eine gesetzliche Pflicht des Beklagten zur Dienstaufnahme und Dienstleistung hätte indes sogar ohne gesonderte Aufforderung bestanden (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, a.a.O., Rn. 59). Dem Beklagten hätte es deshalb zur Abwendung seiner Dienstleistungspflicht obliegen, einen Antrag auf Außervollzugsetzung der Dienstantrittsaufforderungen nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO zu stellen. Da die Aufforderung zur Dienstaufnahme ein bloßer Hinweis auf die gesetzliche Pflicht des Beamten zur Dienstleistung im Sinne einer innerdienstlichen Weisung ist, handelt es sich insoweit nicht um einen Verwaltungsakt im Sinne von § 1 LVwVfG i.V.m. § 35 Satz 1 VwVfG (vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Juli 1999 - 1 D 81.97 -, juris). Da der Beklagte

die Beantragung einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO jedoch ebenso unterließ wie die Einlegung eines Widerspruchs gegen die Dienstantrittsaufforderungen, hätte er diesen Weisungen - jeweils - unverzüglich nachkommen müssen. Eine derartige Befolgungspflicht bis zum Ergehen der gerichtlichen Eilentscheidung gilt nach der Rechtsprechung sogar in den Fällen, in denen der Beamte zuvor einen Antrag nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO gestellt hatte (vgl. BVerwG, a.a.O., Rn. 14; BVerwG, Beschluss vom 24. September 2014 - 2 B 92.13 -, juris Rn. 11). Erst recht gilt dies dann für den hier vorliegenden Fall, in dem die Dienstantrittsaufforderungen schon nicht angefochten worden sind (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, a.a.O., Rn. 59). Der Beklagte wäre daher sowohl aufgrund seiner allgemeinen Dienstleistungspflicht als auch aufgrund der ausdrücklichen Dienstantrittsaufforderungen verpflichtet gewesen, seinen Dienst in der Feuerwehrleitstelle der Klägerin anzutreten.

Schließlich ist im genannten Zeitraum auch die Dienstfähigkeit des Beklagten - als ungeschriebenes Tatbestandsmerkmal eines unerlaubten Fernbleibens vom Dienst (vgl. bereits oben; siehe auch: BVerwG, Beschluss vom 26. Februar 2003 - 1 DB 1.03 -, juris, zum inhaltsgleichen § 73 Abs. 1 Satz 1 BBG a.F.) - nicht entfallen. Zwar hat der Beklagte unmittelbar vor und während dieses Zeitraums noch verschiedene privatärztliche Atteste vorgelegt, die seine Dienstunfähigkeit im genannten Zeitraum belegen sollen. Diese genügen jedoch vorliegend nicht, um das Nichtvorliegen der Dienstfähigkeit insoweit zu belegen. Abgesehen von einer vorherigen Genehmigung durch den Dienstvorgesetzten oder einer anderweitigen gesetzlichen Verpflichtung ist der Beamte von seiner Dienstleistungspflicht nur dann freigestellt, wenn er aus gesundheitlichen Gründen nicht in der Lage ist, seinen Dienstpflichten nachzukommen. Aufgrund dieses Regel-Ausnahme-Verhältnisses liegt es jedoch an ihm, den zu einer Befreiung von seiner Dienstleistungspflicht und damit ihn begünstigenden Umstand seiner aktuellen Erkrankung durch eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Der Beamte muss insoweit, ohne dass dies einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung bedarf, nachweisen, dass und für welche Dauer eine Dienstunfähigkeit infolge von Krankheit vorgelegen hat, weil er aus diesem Sachverhalt eine ihm günstige Rechtsfolge - die zeitweise Befreiung von der Dienstleistungspflicht - herleitet (vgl. BVerwG, Urteil vom 25. März 1965 - 2 C 6.62 -, BVerwGE 21, 15 [16]; OVG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 9. Januar 1985 - 2 A 104/84 -, ZBR

1985, 153; OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 28. Juni 2018 - 2 A 11723/17.OVG -, juris Rn. 64).

In welcher Weise der Beamte der Nachweispflicht nachzukommen hat, bestimmt der Dienstvorgesetzte nach Ermessen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 28. Mai 1984 - 2 B 205.82 -, juris). Dies kann auch die Verpflichtung beinhalten, die Dienstunfähigkeit ab dem ersten Tage durch ein amtsärztliches Zeugnis nachzuweisen (vgl. BVerwG, Beschluss vom 23. März 2006 - 2 A 12.04 -, juris Rn. 2). Vorliegend ist der Beklagte bereits durch die Dienstantrittsaufforderung vom 11. Oktober 2016 (vgl. Bl. II/334 d. VA) unmissverständlich darauf hingewiesen worden, dass weitere privatärztliche Atteste nicht mehr zum Nachweis der Dienstunfähigkeit als ausreichend erachtet würden und dass zukünftige Erkrankungen nur noch durch amtsärztliche Bescheinigungen nachgewiesen werden könnten. Von dieser innerdienstlichen Weisung hat die Klägerin auch in den nachfolgenden Dienstantrittsaufforderungen vom 2. Dezember 2016 (vgl. Bl. II/364 d. VA) und vom 8. Januar 2017 (vgl. Bl. III/397 d. VA) nicht Abstand genommen. Der Beklagte seinerseits hat auch diese Weisung weder durch einen Widerspruch noch durch einen Antrag auf Erlass einer einstweiligen Anordnung nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO angegriffen und war folglich hieran gebunden mit der Konsequenz, dass die Dienstunfähigkeit für den Zeitraum zwischen dem 21. Februar 2017 und dem 4. April 2017 nicht in der erforderlichen Form nachgewiesen worden ist.

Durch das aus diesem Grund unentschuldigte Fernbleiben vom Dienst zwischen dem 21. Februar 2017 und dem 4. April 2017 hat der Beklagte ebenfalls objektiv gegen seine sich aus § 34 Satz 1 BeamStG ergebende Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz verstoßen. Hinzu tritt ein Verstoß gegen die beamtenrechtliche Gehorsamspflicht (§ 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG) aufgrund der Missachtung der Weisung vom 11. Oktober 2016, neue Erkrankungen durch amtsärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Diese Weisung war nach ihrer Form und ihrem objektiven Erklärungsgehalt unmissverständlich und eindeutig formuliert; dem Beklagten musste hiernach klar sein, was von ihm verlangt wurde und dass ein entsprechendes Tätigwerden nicht in seinem Ermessen stand (vgl. BVerwG, Beschluss vom 30. März 2000 - 1 DB 24.99 -, juris). Der Pflichtverstoß erfolgte in Kenntnis dessen auch vorsätzlich und schuldhaft. Eine Fahrlässigkeit im Falle unerlaubten Fernbleibens vom Dienst ist zu Gunsten des Beamten nur dann anzunehmen, wenn dieser die Dienst-

fähigkeit zwar aufgrund der tatsächlichen Gegebenheiten erkennen muss, aber darauf vertraut, dienstunfähig zu sein und demzufolge nicht gegen die Dienstleistungspflicht zu verstoßen (vgl. BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2006 - 1 D 2.05 -, juris Rn. 41). Vorliegend war dem Beklagten jedoch sowohl das Vorliegen der Dienstantrittsaufforderungen als auch die gesteigerte Nachweispflicht der geltend gemachten Erkrankungen bekannt (vgl. Zustellungsnachweise Bl. II/336, II/365, III/399 d. VA). Angesichts dessen konnte der Beklagte zu keinem Zeitpunkt darauf vertrauen, seinen beamtenrechtlichen Verpflichtungen nachgekommen zu sein; vielmehr ist von einer bewussten Missachtung der ihm obliegenden Pflichten auszugehen. Damit liegt im Ergebnis auch insoweit ein tatbestandlich wie schuldhaft begangenes Dienstvergehen im Sinne des § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG vor.

c. Hinsichtlich des Zeitraums *vom 5. April 2017 bis zum 1. Oktober 2017* geht die Kammer nicht davon aus, dass ein schuldhaftes unentschuldigtes Fernbleiben des Beklagten vom Dienst nachgewiesen ist.

Zwar ist der Beklagte auch in diesem Zeitraum unstreitig nicht zum Dienst erschienen. Die Klägerin hatte jedoch - in der Folge eines gerichtlichen Hinweises im Verfahren 1 K 253/17.NW - mit Schreiben an das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* vom 31. März 2017 die sofortige Vollziehung des Bescheids vom 9. Januar 2017 ausgesetzt (vgl. auch Bl. 37 d. Teilakte 1 L 254/17.NW), um eine nochmalige amtsärztliche Untersuchung des Beklagten und eine neurologisch-psychiatrische Begutachtung mit Berücksichtigung schmerztherapeutischer Fragestellungen durchführen zu lassen (vgl. auch Schreiben der Klägerin an das Verwaltungsgericht vom 4. April 2017, Bl. 43 d. GA im Verfahren 1 K 253/17.NW). Diese Aussetzungsentscheidung ist dem Bevollmächtigten des Beklagten mit gerichtlicher Verfügung vom 4. April 2017 bekannt gegeben worden. Mit weiterem Schreiben vom 21. April 2017 an das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* stimmte die Klägerin zudem einem Ruhen des Verfahrens 1 K 253/17.NW gemäß § 173 Satz 1 VwGO i.V.m. § 251 ZPO zu, um die Begutachtung des Beklagten und die erforderlichen ergänzenden Untersuchungen zu ermöglichen. Zwar betrafen sämtliche der genannten Verfahrenserklärungen die im Bescheid vom 9. Januar 2017 enthaltene Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge und nicht unmittelbar die damals aktuelle Dienstleistungspflicht des Beklagten. Dennoch konnte der Beklagte davon ausgehen, dass die Klägerin angesichts ihres Einvernehmens mit der weiteren Be-

gutachtung und einem Ruhen des gerichtlichen Verfahrens nicht mehr ohne Weiteres von einer bestehenden Dienstfähigkeit des Beklagten ausging und auf einem Dienstantritt bestand.

Dies wird nicht zuletzt dadurch bestätigt, dass die Klägerin den Beklagten erst wieder mit Schreiben vom 22. September 2017 - und damit *nach* Vorliegen der Ergebnisse der Begutachtung durch *Dr. med. ***** und der Einschätzung des Arztes aus traumatologisch-fachorthopädischer Sicht - zum Dienstantritt am 2. Oktober 2017 aufgefordert hat. Von Anfang April bis zu diesem Zeitpunkt konnte der Beklagte jedoch nachvollziehbar davon ausgehen, während der Begutachtung seiner Dienstfähigkeit nicht zur Wiederaufnahme des Dienstes verpflichtet zu sein; insoweit fehlt es - unabhängig von der Frage eines objektiv gerechtfertigten Fernbleibens vom Dienst - jedenfalls an einem diesbezüglichen Verschulden des Beamten.

d. Indes liegen hinsichtlich des Zeitraums *zwischen dem 2. Oktober 2017 und dem 26. August 2018* die Voraussetzungen eines Dienstvergehens durch ein unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst wieder vor.

Auch in diesem Zeitraum hat der Beklagte keinen Dienst in der Feuerwehroleitstelle der Klägerin geleistet. Das Fernbleiben vom Dienst war auch nicht genehmigt. Mit Schreiben vom 22. September 2017 hatte das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* die Ergebnisse der Begutachtung durch *Dr. med. ***** einschließlich der Einschätzung des Arztes aus traumatologisch-fachorthopädischer Sicht an die Klägerin übersandt. Diese nahm daraufhin das Klageverfahren 1 K 273/17.NW wieder auf und forderte den Beklagten mit Schreiben vom selben Tag zum Dienstantritt in der Leitstelle der Feuerwehr zum 2. Oktober 2017 auf.

Spätestens hierdurch hatte die Klägerin wiederum unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, dass sie - unabhängig von der Frage der Rechtmäßigkeit des Bescheids vom 9. Januar 2017 - wieder davon ausging, dass der Beklagte dienstfähig sei und seine Dienstleistung spätestens am 2. Oktober 2017 wieder zu erbringen habe. Zwar hat der Beklagte unter dem 29. September 2017 hiergegen durch seinen damaligen Prozessbevollmächtigten unter Hinweis auf die unzureichende Ausstattung des Arbeitsplatzes Einwendungen erhoben und mit weiterem Schreiben vom 13. Oktober 2017 gegen die Aufforderung zum Dienstantritt Widerspruch eingelegt, der offenbar nicht beschieden worden ist. Da es sich jedoch - wie bereits ausgeführt

- bei der Aufforderung zur Dienstaufnahme um einen bloßen Hinweis auf die gesetzliche Pflicht des Beamten zur Dienstleistung im Sinne einer innerdienstlichen Weisung handelt (vgl. BVerwG, Urteil vom 13. Juli 1999 - 1 D 81.97 -, juris), hätte der Beklagte sich der hierdurch ausgesprochenen Pflicht zur Dienstleistung nur durch einen Antrag auf einstweilige Außervollzugsetzung der Dienstantrittsaufforderung nach § 123 Abs. 1 Satz 2 VwGO entziehen können (vgl. OVG Rheinland-Pfalz, Beschluss vom 28. Juni 2018 - 2 A 11723/17.OVG -, juris Rn. 59). Dies Möglichkeit hat der Beklagte - trotz damaliger anwaltlicher Vertretung - nicht ergriffen, so dass er trotz des eingelegten Widerspruchs zur Dienstaufnahme verpflichtet gewesen ist (vgl. zur fehlenden aufschiebenden Wirkung eines Widerspruchs gegen eine dienstliche Weisung: BVerwG, Urteil vom 26. April 2012 - 2 C 17.10 - juris; BayVGH, Urteil vom 14. Oktober 2015 - 16a D 14.351 -, juris Rn. 16; OVG NRW, Urteil vom 4. Juli 2013 - 3 A 1879/11 -, juris Rn. 82).

Zugleich hat die Klägerin in der Dienstantrittsaufforderung vom 22. September 2017 ihre beamtenrechtlich zulässige Vorgabe bekräftigt, privatärztliche Atteste auch zukünftig nicht zum Nachweis der fehlenden Dienstfähigkeit anzuerkennen. Aus diesem Grund waren die nachfolgend vorgelegten privatärztlichen Atteste (z.B. Ärztliche Bescheinigung über Arbeitsunfähigkeit der *Allgemeinmedizinischen Praxis ****** vom 25. Oktober 2017, Bl. 119 d. Nebenakte „Widerspruchs- und Klageverfahren“; Entlassungsbrief des ***** vom 30. März 2018, Bl. 149-154 d. Nebenakte) ungeeignet, die fehlende Dienstfähigkeit des Beklagten zu belegen.

Durch das unentschuldigte Fernbleiben vom Dienst zwischen dem 2. Oktober 2017 und dem 26. August 2018 hat der Beklagte erneut objektiv gegen seine sich aus § 34 Satz 1 BeamStG ergebende Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz verstoßen. Hinzu tritt ein weiterer Verstoß gegen die beamtenrechtliche Gehorsamspflicht (§ 35 Abs. 1 Satz 2 BeamStG) aufgrund der Missachtung der Weisung vom 22. September 2017, eine fortdauernde Erkrankung durch amtsärztliche Bescheinigung nachzuweisen. Auch dieser Pflichtverstoß erfolgte vorsätzlich und schuldhaft. Der Beklagte hat sich weder im behördlichen noch im gerichtlichen Disziplinarverfahren darauf berufen, aufgrund anwaltlichen Rates darauf vertraut zu haben, allein aufgrund des Widerspruchs gegen die Verfügung vom 22. September 2017 dieser nicht Folge leisten zu müssen. Insoweit ist davon auszugehen, dass der Beklagte zumindest billigend in Kauf genommen hat, seine Dienstleistungspflicht durch die Miss-

achtung der erneuten Dienstantrittsaufforderung vom 22. September 2017 zu verletzen. Eine insoweit gleichgültige Grundhaltung gegenüber den Dienstpflichten kommt insbesondere in dem Verhalten des Beklagten nach der Verkündung des Urteils im Verfahren 1 K 273/17.NW am 17. April 2018 und insbesondere nach der Rücknahme des hiergegen gerichteten Antrags auf Zulassung der Berufung am 6. Juli 2018 zum Ausdruck. Auch nach rechtskräftiger Beendigung des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens hat er sowohl seine gesetzliche Dienstleistungspflicht als auch die - innerdienstlich Dauerwirkung entfaltende - Dienstantrittsordnung vom 22. September 2017 ignoriert, hat keine Nachweise einer bestehenden Dienstunfähigkeit vorgelegt und ist erst am 27. August 2018 zum Dienst erschienen, nachdem ihm die Ergreifung disziplinarrechtlicher Maßnahmen angekündigt worden ist. Damit liegt auch hinsichtlich dieses Zeitraums im Ergebnis ein tatbestandlich wie schuldhaft begangenes Dienstvergehen im Sinne des § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamtStG vor.

2. Durch die dargestellten Pflichtverletzungen hat sich der Beklagte eines einheitlich zu würdigenden Dienstvergehens schuldig gemacht. Welche Disziplinarmaßnahme im Einzelfall zu dessen Ahndung erforderlich ist, richtet sich gemäß § 11 Abs. 1 Satz 2 LDG nach der Schwere des Dienstvergehens unter angemessener Berücksichtigung der Persönlichkeit des Beamten und des Umfangs, der durch das Dienstvergehen herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung.

a. Maßgebendes Bemessungskriterium für die Bestimmung der disziplinarischen Maßnahme ist demnach die Schwere des Dienstvergehens. Sie beurteilt sich zum einen nach Eigenart und Bedeutung der verletzten Dienstpflichten, Dauer und Häufigkeit der Pflichtenverstöße und den Umständen der Tatbegehung (objektive Handlungsmerkmale), zum anderen nach Form und Gewicht des Verschuldens und den Beweggründen des Beamten für sein pflichtwidriges Verhalten (subjektive Handlungsmerkmale) sowie nach den unmittelbaren Folgen der Pflichtenverstöße für den dienstlichen Bereich und für Dritte. Das Bemessungskriterium „Umfang der Beeinträchtigung des Vertrauens des Dienstherrn oder der Allgemeinheit“ erfordert eine Würdigung des Fehlverhaltens des Beamten im Hinblick auf seinen allgemeinen Status, seinen Tätigkeitsbereich innerhalb der Verwaltung und seine konkret ausgeübte Funktion. Das Bemessungskriterium „Persönlichkeitsbild des Beamten“ erfasst dessen persönlichen Verhältnisse und sein sonstiges dienstliches Verhalten, vor, bei und nach der Tat. Es erfordert eine Prüfung, ob das festgestellte Dienstvergehen mit dem bisher gezeigten Persönlichkeitsbild des Beamten übereinstimmt

oder etwa als persönlichkeitsfremdes Verhalten in einer Notlage oder einer psychischen Ausnahmesituation davon abweicht.

Aus den gesetzlichen Vorgaben des § 11 Abs. 1 LDG folgt die Verpflichtung der Verwaltungsgerichte, die Bestimmung der Disziplinarmaßnahme aufgrund einer prognostischen Gesamtwürdigung unter Berücksichtigung aller im Einzelfall belastenden und entlastenden Gesichtspunkte vorzunehmen. Die Entfernung aus dem Dienst setzt voraus, dass der Beamte durch ein schweres Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren hat (vgl. § 11 Abs. 2 Satz 1 LDG). Ein endgültiger Vertrauensverlust ist eingetreten, wenn aufgrund der Gesamtwürdigung der bedeutsamen Umstände der Schluss gezogen werden muss, der Beamte werde auch künftig seinen Dienstpflichten nicht ordnungsgemäß nachkommen oder aufgrund seines Fehlverhaltens sei eine erhebliche, irreparable Ansehensbeeinträchtigung eingetreten (vgl. BVerwG, Urteil vom 20. Oktober 2005 - 2 C 12.04 - juris; BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2006 - 1 D 2.05 -, juris, stRspr.).

b. Nach Maßgabe dieser Bemessungsgrundsätze ist der Beklagte aus dem Dienst zu entfernen. Eine mildere Maßnahme ist nicht angezeigt. Das von dem Beklagten begangene, einheitlich zu beurteilende Dienstvergehen einer vorsätzlichen Dienstsäumnis mit einer Gesamtdauer von *mehr als sechzehn Monaten* wiegt nach seinen objektiven und subjektiven Handlungsmerkmalen derart schwer, dass bereits aufgrund des Eigengewichts der Verfehlung die Entfernung aus dem Dienst als einzige Disziplinarmaßnahme angezeigt ist.

Das Gebot, überhaupt zum Dienst zu erscheinen, ist nach der Rechtsprechung des *Bundesverwaltungsgerichts* Grundpflicht eines jeden Beamten (vgl. BVerwG, Urteil vom 6. Mai 2003 - 1 D 26.02 -, juris Rn. 54). Ein vorsätzliches unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst über einen Zeitraum von mehreren Monaten ist regelmäßig geeignet, das Vertrauensverhältnis zu zerstören (vgl. BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2006 - 1 D 2.05 -, juris Rn. 51). Ohne die pflichtgemäß, d.h. im verbindlich festgelegten Umfang und nach Maßgabe der Dienstpläne zu erbringende Dienstleistung ihrer Mitarbeiter wäre die Verwaltung nicht imstande, die ihr gegenüber der Allgemeinheit obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen. Deshalb kann einem Beamten, der ohne triftigen Grund über einen langen Zeitraum nicht zum vorgeschriebenen Dienst erscheint, nicht mehr das Vertrauen entgegengebracht werden,

das für eine gedeihliche Zusammenarbeit zwischen dem Dienstherrn und dem Beamten unerlässlich ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 6. Mai 2003 - 1 D 26.02 -, juris Rn. 54).

Verweigert ein Beamter den Dienst für einen längeren Zeitraum oder wiederholt, so ergibt sich die Notwendigkeit, das Beamtenverhältnis einseitig zu lösen, regelmäßig schon aus der Dauer der Dienstverweigerung selbst sowie aus dem Umstand, dass das Erfordernis der Dienstleistung und damit die Bedeutung ihrer Unterlassung für jedermann leicht zu erkennen ist (vgl. BVerwG, Urteil vom 7. November 1990 - 1 D 33.90 -, juris). Setzt sich der Beamte gleichwohl über diese Erkenntnis hinweg, offenbart er ein so hohes Maß an Verantwortungslosigkeit, Pflichtvergessenheit und Mangel an Einsicht in die Notwendigkeit einer geordneten Verwaltung, dass in aller Regel seine Entfernung aus dem Dienst die Folge sein muss (vgl. BVerwG, Urteil vom 22. April 1991 - 1 D 6.90 - juris; BVerwG, Urteil vom 6. Mai 2003 - 1 D 26.02 -, juris Rn. 54 ff.; BVerwG, Urteil vom 12. Oktober 2006 - 1 D 2.05 -, juris Rn. 51).

Ausgehend von diesen Grundsätzen hat das *Bundesverwaltungsgericht* die Höchstmaßnahme der Entfernung des Beamten aus dem Dienst stets in den Fällen ausgesprochen, in denen der Beamte ununterbrochen vier Monate oder länger unerlaubt vorsätzlich dem Dienst ferngeblieben war (vgl. etwa BVerwG, Urteil vom 12. Juni 1997 - 1 D 10.95 -; BVerwG, Urteil vom 10. Juni 1998 - 1 D 39.96 -, juris). Bei einem schuldhaft ungenehmigten Fernbleiben vom Dienst von ununterbrochen etwa sieben Wochen bewegt sich die zu verhängende Maßnahme - je nach den Umständen des Einzelfalls - nach der Rechtsprechung demgegenüber im Grenzbereich zwischen Dienstentfernung und Zurückstufung, wenn der Beamte vorsätzlich gehandelt hat (vgl. BVerwG, Urteil vom 22. April 1991 - 1 D 62.90 - juris). Vorliegend ist der Beklagte seiner Dienstleistungspflicht für eine Gesamtdauer von mehr als sechzehn Monaten vorsätzlich nicht nachgekommen und hat eindeutige Weisungen seines Dienstherrn in diesem Zusammenhang bewusst und gewollt missachtet. Das hierin liegende Eigengewicht des Pflichtenverstoßes lässt unter Beachtung der vorstehend genannten Maßstäbe die disziplinarische Höchstmaßnahme als zwingenden Ausgangspunkt der weiteren Maßnahmenbemessung erscheinen. Dies würde selbst dann gelten, wenn ausschließlich der Zeitraum zwischen dem 18. Oktober 2016 und dem 20. Februar 2017 in die Betrachtung einbezogen würde, hinsichtlich dessen bereits durch das Urteil des *Verwaltungsgerichts Neustadt an der Wein-*

straße vom 17. April 2018 - 1 K 289/17.NW - eine gemäß § 16 Abs. 1 LDG präjudizierende verwaltungsgerichtliche Entscheidung hinsichtlich des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst vorliegt. Bereits der hierin verfahrensgegenständliche Zeitraum von mehr als fünf Monaten vorsätzlicher Dienstsäumnis überschreitet den zu einer indiziellen Entfernung aus dem Dienst führenden Rahmen.

c. Hinzu kommt vorliegend erschwerend, dass durch das langfristige Fernbleiben des Beklagten vom Dienst spürbare unmittelbare Folgen für den dienstlichen Bereich und für Dritte eingetreten sind.

Die Beklagte hat in der Klageschrift insoweit zu Recht darauf hingewiesen, dass die vorsätzlich unterlassene Dienstverrichtung eines hauptamtlichen Feuerwehrangehörigen über einen langen Zeitraum die Funktionsfähigkeit der Feuerwehr als solche beeinträchtigt. Die kommunalen Feuerwehren stellen nach der Konzeption des Landesgesetzes über den Brandschutz, die allgemeine Hilfe und den Katastrophenschutz (LBKG) einen zentralen Pfeiler der Gewährleistung vorbeugender und abwehrender Maßnahmen gegen Brandgefahren (Brandschutz) und gegen andere Gefahren (allgemeine Hilfe) dar (vgl. § 1 Abs. 1 i.V.m. § 2 Abs. 1 Nr. 1 LBKG). Sie dienen der Umsetzung der staatlichen Schutzpflicht für das Leben und die körperliche Unversehrtheit der Grundrechtsberechtigten und damit der Bewahrung höchst-rangiger Rechtsgüter (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG, Art. 3 Abs. 1 und 3 LVerf RP). Funktionsbeeinträchtigungen, die durch die unentschuldigte Dienstsäumnis eines eigentlich dienstfähigen und aus öffentlichen Mitteln alimentierten Beamten entstehen, sind - gerade wenn sie wie vorliegend in die Öffentlichkeit gelangen (vgl. Pressebe-richterstattung vom 18. April 2018, Bl. 155-156 d. Nebenakte „Widerspruchs- und Klageverfahren“) - geeignet, das Vertrauen der Bevölkerung in die effektive Gefah-renabwehr durch die öffentliche Verwaltung als auch in den verantwortungsbewusst-ten Umgang mit Steuermitteln nachhaltig zu unterminieren.

Dabei hat das Gericht auch zu Lasten des Beklagten in die Betrachtung eingestellt, dass die eigentlich dem Beklagten obliegenden Aufgaben durch andere Beamtin-nen und Beamten übernommen werden mussten und auch erheblicher personeller Aufwand seitens der Klägerin betrieben worden ist, um dem Beklagten einen lei-densgerechten Arbeitsplatz zu schaffen, ohne dass ihn dies zur dauerhaften Auf-nahme seiner Dienstgeschäfte bewegt hätte.

d. Schließlich erfordern auch nicht die persönlichen Verhältnisse des Beklagten und sein sonstiges dienstliches Verhalten vor, bei und nach der Tat ein Absehen von der disziplinarischen Höchstmaßnahme. Nach der Rechtsprechung des *Bundesverwaltungsgerichts* kommt es bei der disziplinarrechtlichen Beurteilung des Dienstvergehens eines unerlaubten Fernbleibens vom Dienst auch auf die Ursachen hierfür und damit auf die Persönlichkeit des Beamten, seine Motive und - vor allem - auf die Prognose seines zukünftigen Verhaltens an. So kann auch bei längerfristigem Fernbleiben vom Dienst die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses möglich sein, wenn es sich bei den Ursachen für den Dienstausfall um im Grunde persönlichkeitsfremde, durch bestimmte äußere Ereignisse oder Einwirkungen verursachte Umstände gehandelt hat und wenn die Aussicht auf künftiges pflichtgemäßes Verhalten besteht (vgl. BVerwG, Urteil vom 6. Mai 2003 - 1 D 26.02 -, juris Rn. 57; BVerwG, Urteil vom 22. April 1991 - 1 D 62.90 -, juris). Hierfür sind vorliegend jedoch keine Ansatzpunkte erkennbar.

Bereits das dienstliche Verhalten des Beklagten vor den zur Last gelegten Dienstvergehen lässt keine Rückkehr zu einer ordnungsgemäßen Dienstverrichtung erwarten. Der Beklagte hat seit seinem Eintritt in den Dienst der klagenden Stadt allenfalls unterdurchschnittliche Leistungen erbracht; seine letzte dienstliche Beurteilung vom 16. Dezember 2013 weist auf einer fünfstufigen Bewertungsskala lediglich die vierthöchste Gesamtnote D (=entspricht teilweise den Anforderungen) auf. Dabei wurden insbesondere die Unterpunkte „Arbeitsmenge“ und „Arbeitsweise“ ebenfalls nur mit der Teilnote D bewertet. Die Befähigungsbeurteilung weist - bei einer vierstufigen Bewertungsskala - bei vierzehn bewerteten Einzelmerkmalen in insgesamt neun Einzelmerkmalen lediglich die Note III (=normal ausgeprägt) auf, darunter alle für die Aufgabenwahrnehmung besonders wichtigen Befähigungsmerkmale. Soweit der Beklagte in diesem Zusammenhang vorgebracht hat, vormals seinen Dienst „ohne Beanstandungen mit besten Beurteilungen“ absolviert zu haben, trifft dies jedenfalls seit seiner Versetzung in den Dienst der klagenden Stadt nicht mehr zu. Mehr als acht Jahre zuvor bei einem früheren Dienstherrn erhaltene positive Beurteilungen können - wenn sie wie vorliegend durch einen hiernach erfolgten offenkundigen Leistungsabfall überholt worden sind - nicht mehr zu Gunsten des Beklagten die Bemessung der Disziplinarmaßnahme beeinflussen.

Schwerer wiegt in diesem Zusammenhang jedoch, dass der Beklagte einschlägig disziplinarrechtlich vorbelastet ist. Beide durch die Klägerin eingeleiteten Disziplinarverfahren standen im Zusammenhang mit dem unterlassenen Erscheinen zum Dienst und dem unzureichenden Nachweis einer behaupteten Dienstunfähigkeit. Der Beklagte hat sich indes weder die Einleitung des Disziplinarverfahrens wegen nicht vorgelegter ärztlicher Atteste im Jahr 2014 noch den Erlass der Disziplinarverfügung vom 3. Februar 2017 wegen der verschleppten Nichtvorlage medizinischer Unterlagen zur Warnung gereichen lassen und diese zum Anlass genommen, zu einer ordnungsgemäßen Aufgabenwahrnehmung zurückzukehren. Bereits zuvor hatte das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* im Verfahren betreffend die Zurruesetzung trotz Klaglosstellung durch die Klägerin eine Kostenentscheidung teilweise zu Lasten des Beklagten getroffen, da dieser im Widerspruchs- und Gerichtsverfahren relevante Sachverhaltsinformationen über seinen Gesundheitszustand verschwiegen und hierdurch das Klageverfahren erst veranlasst hatte (vgl. Beschluss vom 19. Oktober 2015 - 1 K 549/15.NW -). Dieses systematische Verhalten kontinuierlicher Dienstpflichtverletzungen zeugt von einer derartigen Gleichgültigkeit des Beklagten gegenüber seinen dienstlichen Verpflichtungen, dass davon auszugehen ist, dass sich der Beklagte von seinem beruflichen Pflichtenkreis vollends gelöst hat und die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses - etwa unter Verhängung der mildereren Disziplinarmaßnahme der Zurückstufung - aufgrund des dadurch eingetretenen Vertrauensverlusts für die klagende Stadt unzumutbar geworden ist.

Dies wird im Ergebnis nicht zuletzt durch das Verhalten des Beklagten im gerichtlichen Disziplinarverfahren bestätigt, das *jegliche* Einsichtsfähigkeit in ein dienstliches Fehlverhalten seinerseits vermissen ließ. Weder das bestandskräftig abgeschlossene Disziplinarverfahren des Jahres 2017 noch die rechtskräftig durch das *Verwaltungsgericht Neustadt an der Weinstraße* erfolgte Feststellung des Wegfalls seiner Dienstbezüge oder die Einleitung des hiesigen Disziplinarverfahrens haben den Beklagten zu einem Umdenken hinsichtlich der Wahrnehmung seiner Dienstpflichten bewegt. Vielmehr befasste er sich sowohl in seiner schriftlichen Stellungnahme vom 16. Februar 2019 als auch in seiner persönlichen Einlassung in der mündlichen Verhandlung ausschließlich mit einem behaupteten Fehlverhalten und angeblichen Unterlassungen der klagenden Stadt, ohne eine eigene Verantwortlichkeit auch nur in Betracht zu ziehen. Dabei war das gesamte Auftreten des Beklagten

von einem derartigen Anspruchsdenken vorbestimmt, dass die erheblichen aktenkundigen Bestrebungen der klagenden Stadt zur Herstellung eines leidensgerechten Arbeitsplatzes für den Beklagten diesem erkennbar nicht ins Bewusstsein gelangt sein können. Anhaltspunkte für eine Reue oder Einsichtsfähigkeit als Voraussetzung für die begründete Hoffnung auf eine Abkehr von zukünftigem Fehlverhalten und für die Verhängung einer mildereren Disziplinarmaßnahme (vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 - 2 C 63.11 -, juris Rn. 26; BVerwG, Urteil vom 28. Juli 2011 - 2 C 16.10 - juris Rn. 37) sah die Kammer nicht im Ansatz. Einem Beamten, der sich über einen derart langen Zeitraum mit beständiger Regelmäßigkeit den im Interesse der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes geltenden Anforderungen widersetzt, ohne zu irgendeinem Zeitpunkt Einsicht in sein Fehlverhalten zu zeigen, kann unter keinen erdenklichen Gesichtspunkten eine günstige Prognose dahingehend gestellt werden, dass er sich in Zukunft pflichtgemäß verhalten wird und von daher noch ein Restvertrauen zu seinen Gunsten angenommen werden könnte.

e. Die Entfernung des Beklagten aus dem Dienst erweist sich unter den gegebenen Umständen auch nicht als unverhältnismäßig. Insoweit sind die Zerstörung des Vertrauensverhältnisses, zu der das Fehlverhalten des Beklagten geführt hat, und die Auswirkungen der verhängten Disziplinarmaßnahme in Beziehung zu setzen. Ist ein Beamter - wie hier - durch ihm vorwerfbares Verhalten achtungsunwürdig geworden und fehlt damit eine entscheidende Grundlage für die Fortsetzung des Beamtenverhältnisses, ist seine Entfernung aus dem Dienst die einzige Möglichkeit, das durch den Dienstherrn sonst nicht lösbare Beamtenverhältnis einseitig zu beenden. Die darin liegende Härte ist - auch unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten - für den Betroffenen nicht unverhältnismäßig, weil sie auf einem ihm zurechenbaren Verhalten beruht und einem der anerkannten Ziele des Disziplinarrechts, nämlich der Aufrechterhaltung der Integrität und Funktionsfähigkeit des Berufsbeamtentums im Interesse der Allgemeinheit dient.

3. Eine Abweichung von der gesetzlich normierten Dauer der Gewährung des Unterhaltsbeitrags ist vorliegend nicht geboten, da keine Gründe ersichtlich sind, die unter Berücksichtigung von fürsorgerechtlichen Gesichtspunkten im Einzelfall eine abweichende Entscheidung rechtfertigen könnten (§ 8 Abs. 2, § 70 Abs. 2 LDG).

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 99 Abs. 1 LDG. Verfahren nach dem Landesdisziplinarrecht sind gebührenfrei (§ 109 Abs. 1 LDG).

IV. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit des Urteils wegen der Kosten folgt aus § 21 LDG i.V.m. § 167 VwGO, §§ 708 Nr. 11, 711 ZPO.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen diese Entscheidung steht den Beteiligten die **Berufung** an das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz zu.

Die Berufung ist bei dem **Verwaltungsgericht Trier**, Egbertstraße 20a, 54295 Trier, innerhalb **eines Monats** nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument einzulegen und zu begründen. Die Berufungsfrist ist auch gewahrt, wenn die Berufung innerhalb dieser Frist bei dem **Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz**, Deinhardpassage 1, 56068 Koblenz schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a VwGO als elektronisches Dokument eingeht.

Die Berufungsbegründung muss einen **Antrag** enthalten, aus dem sich ergibt, inwieweit das Urteil angefochten wird und welche Änderungen bezweckt werden; die Gründe der Anfechtung (**Berufungsgründe**) sind im Einzelnen anzuführen. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, ist die Berufung unzulässig. Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag von dem Vorsitzenden des Senats verlängert werden.

Die Einlegung und die Begründung der Berufung müssen **durch einen Rechtsanwalt oder eine sonstige nach Maßgabe des § 67 VwGO vertretungsbefugte Person oder Organisation** erfolgen.
