

noch genauer beobachtet wird, um beim kleinsten Fehler weitere Missbilligungen oder gegebenenfalls sogar ein Disziplinarverfahren in die Wege geleitet wird.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass Missbilligungen regelmäßig nur mit Erfolg angegriffen werden können, wenn die darin vorgeworfenen Pflichtverstöße noch nicht einmal im Ansatz vorgeworfen werden können.

Fazit

Mitglieder der Fachgewerkschaft DPVKOM sollten das Angebot des Rechtsschutzes im Rahmen ihrer Mitgliedschaft nutzen und sich von unseren Rechtsanwältinnen immer vor der Abgabe einer Gegendarstellung oder Klage beraten lassen.

Kontakt zur DPVKOM

Bundesgeschäftsstelle
Fränkische Str. 3
53229 Bonn
Telefon: 0228 911400
E-Mail: info@dpvkom.de
Internet: www.dpvkom.de

Rechtsabteilung
E-Mail: rechtsberatung@dpvkom.de

DPVKOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Jetzt
Mitglied
werden!



DPVKOM • Fränkische Str. 3 • 53229 Bonn • Tel. 0228 911400 E-Mail: info@dpvkom.de • Internet: www.dpvkom.de
Stand: 08.2024 • Titelfoto: © MQ-Illustrations/stock.adobe.com



Missbilligung

#FuerDichDa

DPVKOM
DIE FACHGEWERKSCHAFT

Was ist eine Missbilligung nach rechtlicher Definition?

Die Missbilligung im Kontext des öffentlichen Dienstes ist eine beamtenrechtliche Maßnahme, die als Reaktion auf geringfügige Dienstpflichtverletzungen eingesetzt wird.

Welche rechtlichen Möglichkeiten stehen mir zu, wenn ich eine Missbilligung erhalte?

1. Rechtsgrundlage und Verfahrensweise

Missbilligungen basieren auf dem allgemeinen Beamtenrecht und sind im Bundesdisziplingesetz (§§ 5 Abs. 1 Nr. 1, 6 Bundesdisziplingesetz (BDG)) und in den jeweiligen Landesdisziplingesetzen geregelt. Eine Missbilligung beinhaltet die Befugnis des Dienstvorgesetzten, das dienstliche Verhalten eines unterstellten Beamten kritisch zu bewerten und notwendige Hinweise zur Korrektur des Verhaltens zu geben.

Qualifizierte und einfache Missbilligung

Man unterscheidet zwischen qualifizierten und einfachen Missbilligungen.

Bei einer qualifizierten Missbilligung wird einem Beamten – außerhalb einer disziplinarrechtlichen Entscheidung - ein Dienstvergehen zur Last gelegt. Dies ist die schärfste Form der Missbilligung.

Gegenstand einer einfachen Missbilligung ist lediglich ein objektiv pflichtwidriges Verhalten, ohne dass dem Beamten gegenüber damit ein Schuldvorwurf erhoben und ihm die Verwirklichung eines Dienstvergehens zur Last gelegt wird.

Unterschied zur arbeitsrechtlichen Abmahnung

Im Gegensatz zur Abmahnung im Arbeitsrecht, die eine Vorstufe zu schwereren arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie einer Kündigung darstellt, hat die Missbilligung keine unmittelbaren rechtlichen Konsequenzen wie die Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sie wird lediglich in die Personalakte aufgenommen und kann nach einem bestimmten Zeitraum, in dem keine weiteren Verfehlungen auftreten, wieder entfernt werden.

Form und Inhalt

Eine Missbilligung kann mündlich oder schriftlich erfolgen, wobei die schriftliche Form gängiger ist, um die Dokumentation zu gewährleisten. Der betroffene Beamte wird in der Regel angehört und hat die Möglichkeit, eine Stellungnahme abzugeben. Darüber hinaus kann die Beteiligung des Betriebsrats beantragt werden.

Ziel und Funktion

Die Hauptfunktion der Missbilligung ist präventiv und korrektiv. Sie soll den Beamten auf sein Fehlverhalten aufmerksam machen und ihn an seine Pflichten erinnern, ohne sofort drastische Maßnahmen wie ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Dadurch wird der Beamte motiviert, sein Verhalten zu verbessern, ohne dass eine schwerwiegende Sanktion ausgesprochen wird. Insgesamt stellt die Missbilligung im öffentlichen Dienst ein mildes Mittel der Disziplinarmaßnahme dar, das dazu dient, die ordnungsgemäße Erfüllung der Dienstpflichten sicherzustellen und das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Integrität des öffentlichen Dienstes zu bewahren.

2. Verfahren vor dem Verwaltungsgericht

Dem Beamten steht grundsätzlich das Recht zu, sich zunächst im Rahmen der Anhörung und im Rahmen eines Widerspruchs gegen den Vorwurf in der Missbilligung zu wehren. Sollten diese Schritte erfolglos sein und der Dienstherr weiter an der Missbilligung festhalten, ist es letztendlich möglich die Entfernung der Missbilligung aus der Personalakte gerichtlich geltend zu machen.

Dienstherr hat Darlegungs- und Beweislast

Eine qualifizierte missbilligende Äußerung kann nur ausgesprochen werden, wenn ein objektiver Anlass bestanden hat, sich missbilligend über den Beamten zu äußern. Wenn ein solcher Anlass besteht, steht der Ausspruch einer Missbilligung im Ermessen des Dienstvorgesetzten. Dies umfasst sowohl das Ermessen, ob überhaupt eine Missbilligung ausgesprochen wird (Entscheidungsermessen), als auch ein Ermessen hinsichtlich der Art der missbilligenden Äußerung (Auswahlermessen).

Eine Missbilligung ist rechtswidrig, wenn der Dienstherr nicht darlegt, ob und inwieweit er das ihm obliegende Entscheidungsermessen und das Auswahlermessen hinsichtlich der Art der Missbilligung ausgeübt hat.

Gerichtliches Vorgehen kann Dienstverhältnis weiter belasten

Daneben gilt es zu bedenken, dass ein gerichtliches Vorgehen gegen die Missbilligung in einem bestehenden Dienstverhältnis eine – weitere – Belastung dieses Dienstverhältnisses darstellt, welches die tägliche Zusammenarbeit noch zusätzlich erschwert. Dies kann dazu führen, dass die eigene Arbeitsweise