

**Inhalt**

I. „Aber mein Chef hat doch gesagt...“	1
1. Remonstrationspflicht	1
2. Vorgehen bei Bedenken	2
3. Fazit	2
II. Neues auf Rehmnetz	2
Beamtenblog	2

I. „Aber mein Chef hat doch gesagt...“

von Christian Horvat, Rechtsanwalt
meyerhuber rechtsanwälte partnerschaft

In dieser Ausgabe widmen wir uns einmal nicht einem speziellen Fehlverhalten eines Beamten.

Vielmehr beschäftigen wir uns damit, welches Verhalten angezeigt ist, wenn der Vorgesetzte etwas anordnet, das dem zur Ausführung Bestimmten rechtlich bedenklich erscheint. Nicht jede Weisung durch einen Dienstvorgesetzten legitimiert oder legalisiert gar das Handeln des Beamten. Der Dienstalltag mag zwar geprägt sein von obrigkeitlichen Anordnungen von unterschiedlichsten Stellen. Das führt jedoch keineswegs dazu, dass sich der Beamte unkritisch auf diese Direktiven zurückziehen darf. Vielmehr tragen Beamtinnen und Beamte für die Rechtmäßigkeit ihrer dienstlichen Handlungen die „volle persönliche Verantwortung“.

Das hat der Gesetzgeber in § 63 Abs. 1 BBG unmissverständlich geregelt.

Dieser Grundsatz greift nicht erst bei drastischen Maßnahmen Raum wie etwa den Todesschüssen der Mauerschützen an der vormaligen innerdeutschen Grenze (für die freilich nicht das bundesdeutsche Beamtenrecht galt). Er ist bei der Vornahme jeder dienstlichen Handlung zu berücksichtigen.

1. Remonstrationspflicht

Der Gesetzgeber hat auch festgelegt, wie der Beamte im Falle von Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Weisungen vorzugehen hat. § 63 Abs. 2 BBG stellt hierfür sogar prozedurale Regeln auf. Die Vorschrift lautet wörtlich:

„Bedenken gegen die Rechtmäßigkeit dienstlicher Anordnungen haben Beamtinnen und Beamte unverzüglich bei der oder dem unmittelbaren Vorgesetzten geltend zu machen. Wird die Anordnung aufrechterhalten, haben sie sich, wenn ihre Bedenken gegen deren Rechtmäßigkeit fortbestehen, an die nächsthöhere Vor-

gesetzte oder den nächsthöheren Vorgesetzten zu wenden. Wird die Anordnung bestätigt, müssen die Beamtinnen und Beamten sie ausführen und sind von der eigenen Verantwortung befreit. Dies gilt nicht, wenn das aufgetragene Verhalten die Würde des Menschen verletzt oder strafbar oder ordnungswidrig ist und die Strafbarkeit oder Ordnungswidrigkeit für die Beamtinnen und Beamten erkennbar ist. Die Bestätigung hat auf Verlangen schriftlich zu erfolgen.“

Unverzüglich, also ohne schuldhaftes Zögern, hat der Beamte zu remonstrieren. Ihm steht nicht nur ein Be-
anstandungsrecht zu, vielmehr wird ihm dieses sicher
konfliktträchtige Verhalten zur Pflicht gemacht. Hält der
direkte Vorgesetzte die Anordnung aufrecht, ist auf den

**Produktipp**

Schütz/Maiwald

**Beamtenrecht des Bundes
und der Länder**

Kommentar

**Online-Produkt**

€ 144,99

ISBN 978-3-7685-4853-3

[\[Mehr Info\]](#)

Der Online-Kommentar behandelt das gesamte Beamtenrecht anhand des Landesbeamtengesetzes von Nordrhein-Westfalen und des Beamtenstatusgesetzes, ist jedoch auf Grund seines Aufbaus auch für jedes andere Bundesland sehr nützlich.



nächsthöheren Vorgesetzten zuzugehen. Freilich birgt auch dieses Vorgehen Konfliktpotenzial, ist doch nunmehr sogar die Kompetenz des eigenen „Chefs“ in Zweifel gezogen. Eine Wahl dürfte trotzdem nicht bleiben, will man sich nicht selbst dem Vorwurf der Dienstpflichtverletzung aussetzen.

2. Vorgehen bei Bedenken

Der unbequeme Weg wird beschritten werden müssen. Freilich wird sich in einigen Fällen ein offenes Wort gegenüber dem Vorgesetzten lohnen und ein argumentativer Austausch zum Überdenken seiner Haltung führen können. Sollte dem nicht so sein – das dürfte man schnell feststellen können – sollten Sie sich bestmöglich schützen. Eine Möglichkeit hierfür gibt § 63 Abs. 2 S. 5 BBG selbst an die Hand. Demnach hat die Bestätigung der Anordnung „auf Verlangen schriftlich zu erfolgen“. Vielfach sollte bereits das Vorbringen der Bedenken in Schriftform zur Akte gebracht werden. Eine Dokumentation sollte freilich insbesondere erfolgen, wenn sich der Vorgesetzte sogar weigert, sich selbst schriftlich festzulegen.

3. Fazit

Problematisch wird zuweilen sein, ob eine Menschenwürdeverletzung oder eine Straftat oder Ordnungswidrigkeit vorliegt. Vor allem ist hier auf die Erkennbarkeit für den Beamten abzustellen, vgl. § 63 Abs. 2 S. 4 BBG. Hier ist eine besonders eingehende Prüfung, im Optimalfall durch sachkundige Berater, geboten. Denn nur wenn eine der vorgenannten Voraussetzungen gegeben ist, kann die Vornahme der Handlung trotz Weisung unterlassen werden. Wichtig ist als Erkenntnis, dass Sie als Beamtin oder Beamter sich keineswegs automatisch mit dem Argument, es sei „von oben“ bzw. „da gab es doch ein Rundschreiben“ der Verantwortlichkeit für eigenes Handeln entziehen können. Ihre Position nimmt sie dafür in Anspruch, auch zu Maßnahmen, die Ihnen von vorgesetzter Stelle aufgetragen werden sollen, im Falle eigener Bedenken aktiv Stellung zu beziehen.

Art. 20 Abs. 3 GG regelt den sogenannten Vorrang des Gesetzes. § 63 BBG zeigt, dass jede einzelne Beamtin und jeder einzelne Beamte für die Einhaltung dieser Ausprägung des Rechtsstaatsprinzips einzustehen hat.

*Dr. Christian Horvat
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Strafrecht*

II. Neues auf Rehmnetz

Beamtenblog

Jede Woche bloggt unser Experte Dr. Maximilian Baßlsperger auf rehmnetz.de zu aktuellen Themen rund ums Beamtenrecht. Die neuesten Beiträge:

[Immer mehr psychische Erkrankungen im öffentlichen Dienst](#)

[Sehschärfentabelle als Beispiel für Beihilfefähigkeit](#)

[Mehrarbeit und Krankheit](#)

Mehr Blogbeiträge von und mit Dr. Maximilian Baßlsperger finden Sie [hier](#).



Produktipp

v. Roetteken / Rothländer

Hessisches Bedienstetenrecht – HBR

Teilausgabe I: Personalvertretungsrecht



Online-Produkt

ISBN 978-3-7685-9505-6

€ 99,99/Quartal für 1-3 User

[\[Mehr Info\]](#)

Dies ist ein Produkt aus der neuen Online-Fachbibliothek von rehm.

Intuitive Bedienung, rechtssichere Fachinhalte, eine Suche über alle Werke

Dieser HBR-Klassiker verdeutlicht jetzt auch online die Besonderheiten des Hessischen Personalvertretungsrechts. Das Werk erläutert das HPVG sowie die WO-HPVG. Der ausführliche Kommentar zum HPVG ist mit vielfältigen Hinweisen zu Literatur und Rechtsprechung versehen und lässt die Bezüge zum BPersVG sowie zum BetrVG ebenso deutlich erkennen wie die Besonderheiten des hessischen Rechts.

Eingehend sind vor allem die Grundlagen des Personalvertretungsrechts im Dienst-, Arbeits- und Verfassungsrecht herausgearbeitet. Hier sind wie bei den sorgfältigen Erläuterungen zu den Mitbestimmungsrechten alternative Lösungsmöglichkeiten angesprochen, die auch eine Weiterentwicklung des Personalvertretungsrechts eröffnen. Dieser Teil enthält außerdem einen Kommentar zur WO-HPVG, Schaubilder und ergänzende Vorschriften.