

EU-Recht und nationale Arbeitszeitverordnungen geregelten Höchst- und Durchschnittsarbeitszeiten entfalten ihre Wirkung daher auch für Professoren an HAW. Rechnerische Basis für die zulässige Jahresgesamtbelastung sind also die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der Arbeitswochen der Beamten. Aus diesen beiden Faktoren ergibt sich im Bundesdurchschnitt der einschlägigen Regeln der Arbeitszeitverordnungen eine zulässige jährliche Belastung von 1.777 Stunden. Da den Professoren an HAW laut der oben erwähnten neuen Rechtsprechung des BVerfG auf Basis der Landeshochschulgesetze der Auftrag zur (anwendungsbezogenen) Forschung erteilt wird, muss diese gemeinsam mit den anderen beiden professoralen Primäraufgaben Lehre und Mitwirkung in der Selbstverwaltung innerhalb dieser Stundenanzahl abbildbar sein. Dabei lässt sich aus der vorhandenen Rechtsprechung und Literatur zu Universitätsprofessuren ableiten, dass der Anteil für Selbstverwaltung mindestens mit 10 Prozent und der Anteil für Forschung mindestens mit 20 Prozent, beide Anteile in summa also mit 30 Prozent anzusetzen wären. Für die Lehre verbleiben damit 70 Prozent oder (auf Basis des oben genannten Durchschnittswertes) 1.244 Stunden. Bei weiterer Zugrundelegung des hier für HAW als angemessen vertretenen Realzeitfaktors von 2,5 übersetzen sich 1.244 Zeit- in ca. 498 Lehrveranstaltungsstunden pro Jahr. Auf Basis des durch die KMK empfohlenen Wertes von 18 Semesterwochenstunden ergeben

sich damit knapp 28 Vorlesungswochen zur Verteilung auf Winter- und Sommersemester.

Dieses auf den ersten Blick drastisch erscheinende Ergebnis gewinnt an Plausibilität, wenn man sich noch einmal die oben gewonnene Erkenntnis in Erinnerung ruft, dass die erste KMK-Empfehlung für die Lehrverpflichtung an Fachhochschulen vorbereitende Amtschefkonferenz auf Basis von 18 SWS eine Jahresgesamtzahl der Vorlesungswochen (abzüglich der Ferien- und Feiertage) von 32 unterstellte. Wenn diese Untersuchung nun zu einem um vier Wochen niedrigeren Ergebnis kommt, so reflektiert dies eben auch die seitdem erfolgte Zuweisung der anwendungsbezogenen Forschung als Pflichtaufgabe durch die Landeshochschulgesetze. Insofern ist es im Ergebnis auch nicht mehr überraschend, dass sogar der hier vertretene, eher restriktive Zeitansatz für Forschung und Verwaltungstätigkeit letztlich zu einer Annäherung der Semesterdauer an den für Universitäten geltenden Standard führt.⁷² Dies ist im Übrigen auch sachgerecht, da es für eine Ungleichbehandlung der beiden Professorentypen im Hinblick auf die Gesamtarbeitslast keine verfassungsfesten Gründe gibt.⁷³

Selbstverständlich ist eine längere Vorlesungsdauer an HAW auch vor dem Hintergrund der dargelegten Ergebnisse denkbar, sie müsste allerdings vor dem Hintergrund des arbeitszeitrechtlichen Rahmens des Beamtenrechts mit einer gleichzeitigen Reduktion der Semesterwochenstunden einhergehen, wie sie z. B. im Land Sachsen-Anhalt bereits erfolgt ist.

Der hier vertretene Ansatz mag mit Blick auf den zu erwartenden Qualitäts- und Leistungssprung in Forschung und Lehre an HAW schlussendlich auch rechts- und hochschulpolitisch gut begründbar sein, ob er indes auch finanzpolitisch realistisch ist, muss die Zukunft bringen.⁷⁴

72) Vgl. *Pause*, FuL 2017, S. 986 f.

73) *Tangermann*, in: Hochschulrecht des Bundes und der Länder (Fn. 46), Rn. 52

74) *Tangermann*, in: Hochschulrecht des Bundes und der Länder (Fn. 46), Rn. 54

Die Erweiterung der wehrrechtlichen Verwaltungsentlassung

Dr. Esther Iglesias Appuhn und Aaron Appuhn*

Mit Gesetzesentwurf vom 25. September 2020 hat die alte Bundesregierung eine Novellierung des zentralen soldatenrechtlichen Entlassungstatbestandes (§ 55 Abs. 5 SG) auf den Weg gebracht. Dabei ist die Verdoppelung des tatbestandlich-zeitlichen Anwendungsbereiches von vier auf acht Jahre beabsichtigt. Um sich der immer lauter werdenden Kritik aus Presse und Öffentlichkeit erwehren zu können, soll die Einschränkung von Rechtsschutzmöglichkeiten gegen vermeintlich immer mehr ungewollte Soldaten nunmehr Abhilfe verschaffen. Auch die neue Regierungskoalition hat sich zum Ziel gesetzt, das Dienstrecht anzupassen, um Soldaten umgehend aus dem Dienst entlassen zu können. Ob der Entwurf verfassungsrechtlichen sowie europarechtlichen Vorgaben entspricht und inwieweit er überhaupt geeignet ist, tatsächlich das selbstgesetzte Ziel, die schnellere Entlassung von Soldaten, zu erreichen, wird im vorliegenden Aufsatz untersucht.

I. Ausgangspunkt

Mit einer Kleinen Anfrage warfen Abgeordnete der Bundestagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen am 21. Januar 2019 die Frage auf, wie sich die Bundesregierung die Reform des Wehrdisziplinarwesens vorstelle sowie welche Rolle der Umgang mit rechtsextremistischen Vorfällen innerhalb der Bundeswehr bei der momentanen Überarbeitungen eine Rolle spiele.¹ Hintergrund der Anfrage waren zahlreiche Medienberichterstattungen über Soldaten, Polizisten und weitere Staatsbedienstete, die sich vermeintlich in geheimen Gruppen organisiert haben, um koordinierte Aktionen im Falle einer schweren Krise in Deutschland vorzubereiten. Schon im Sommer 2017 wurde im Bundesministerium der Verteidigung die „Arbeitsgemeinschaft Wehrdisziplinarwesen“ eingerichtet, um das Wehrdisziplinarwesen einer umfassenden Prüfung zu unterziehen. Ziel der Überprüfung ist es, truppendienstliche Disziplinarverfahren schneller und transparenter zu gestalten. Dazu ist, nach Angaben der Bundesregierung, eine bereits im Bundesministerium der Verteidigung beschlossene Novellierung der Wehrdisziplinarordnung beabsichtigt.² Zudem sollen andere soldatenrechtliche Regelungen

*) Der Beitrag ist nicht in dienstlicher Eigenschaft verfasst und gibt die persönliche Auffassung der Autoren wieder.

1) BT-Drs. 19/7173, S. 7.

2) BT-Drs. 19/8164, S. 15.

geändert werden, um das Wehrdisziplinarwesen zu entlassen. Im Mittelpunkt der Änderungsvorschläge steht – die seit einigen Jahren diskutierte – Verlängerung der Frist zur Möglichkeit der fristlosen Entlassung für Soldaten auf Zeit im Verwaltungsverfahren. Bislang ist eine solche „Verwaltungsentlassung“ wegen schuldhafter Verletzung der Dienstpflichten nur innerhalb der ersten vier Dienstjahre möglich (§ 55 Abs. 5 SG). Mit Gesetzesentwurf vom 25.09.2020³ hat die Bundesregierung unter der Federführung des Bundesministerium der Verteidigung einen Gesetzesentwurf vorgelegt, der die Möglichkeit schaffen soll, Soldaten auf Zeit auch noch im achten Dienstjahr fristlos aus ihrem Dienstverhältnis zu entlassen. Zwar wurde das Gesetzgebungsverfahren in der 19. Legislaturperiode nicht zu Ende geführt, dennoch scheint auch die neue Regierungskoalition an dem Vorhaben festhalten zu wollen.⁴ Ob und wie diese Verlängerung geeignet ist, dass Wehrdisziplinarwesen tatsächlich zu entlasten, und inwieweit sie (verfassungs-) rechtlich überhaupt umsetzbar ist, wird im Folgenden untersucht.

II. Aktuelle Rechtslage

Nach Art. 96 Abs. 4 GG hat der Bundesgesetzgeber die Möglichkeit, für Amtsträger Bundesgerichte zur Entscheidung in Disziplinarverfahren zu errichten. Von der verfassungsrechtlichen Möglichkeit der Schaffung dieser besonderen Verwaltungsgerichtsbarkeit hat der Gesetzgeber mit der Schaffung der Wehrdienstgerichtsbarkeit (§§ 69, 80 WDO) Gebrauch gemacht, um den Rechtsstaat auch im militärischen Bereich zu verwirklichen, indem übereilte und nicht genügend durchdachte Strafmaßnahmen durch vorschnelle Entscheidungen von militärischen Vorgesetzten und Dienststellen in nicht hinreichend ermittelten Sachverhalten vermieden werden sollen. Weiterhin war ein wesentlicher Gedanke des Gesetzgebers, dass Soldaten gegen die eine Entlassung verhängt werden soll, weitestgehend das gleiche förmliche und rechtlich geordnete Verfahren vor einem unabhängigen Gericht zugebilligt werden soll, wie es zivilen Staatsdienern nach dem Beamtendisziplinarrecht zuteil wird.⁵

Grundsätzlich ist die Entfernung aus dem Dienstverhältnis wegen einer schuldhaften Dienstpflichtverletzung nach §§ 58 Abs. 1 Nr. 5, 63 Abs. 1 S. 1 WDO mithin einer truppendienstgerichtlichen Entscheidung vorbehalten. Aufgrund der Besonderheiten des Dienstverhältnisses eines Soldaten auf Zeit wird von diesem Grundsatz (u. a.) in § 55 SG eine Ausnahme gemacht.

1. Überblick über Soldaten auf Zeit betreffende Entlassungstatbestände

Neben der fristlosen Entlassung nach § 55 Abs. 5 SG wegen schuldhafter Verletzung der Dienstpflichten sind in der Vorschrift des § 55 SG folgende Entlassungstatbestände geregelt: Abs. 1 verweist im Wesentlichen auf die für Berufssoldaten geltenden Regelungen des § 46 SG. Unter anderem ist ein Soldat auf Zeit demnach zu entlassen, wenn er die Eigenschaft als Deutscher im Sinne des Art. 116 GG verliert, aufgrund eines in § 38 SG normierten gesetzlichen Berufungshindernisses nicht hätte ernannt werden dürfen, sich die Ernennung erschlichen hat, vor der Ernennung bestimmte Straftaten begangen hat oder sich weigert, den Soldateneid (§ 9 Abs. 1 SG) abzuleisten. Nach Abs. 2 ist ein Soldat zu entlassen, wenn er dienstunfähig ist. Auch dies entspricht weitestgehend der Regelung für Berufssoldaten, allerdings mit dem Unterschied, dass Letztere nur in den Fällen des § 46 Abs. 2 S. 1 Nr. 6 SG wegen Dienstunfähigkeit entlassen, ansonsten

aber nach § 44 Abs. 3 S. 1 i. V. m. § 44 Abs. 5 SG in den Ruhestand versetzt werden.

Abs. 3 regelt die Entlassung wegen besonderer Härte auf Antrag des Soldaten. Anders als Berufssoldaten, die jederzeit ihre Entlassung aus dem Dienst verlangen können und nur durch Stehzeiten wegen einer Fachausbildung oder eines Studiums verpflichtet sind, für eine bestimmte Zeit Wehrdienst zu leisten, hat ein Soldat auf Zeit grundsätzlich die (freiwillig) eingegangene Verpflichtungszeit einzuhalten.⁶

Abs. 4 SG enthält zwei Entlassungstatbestände: Zunächst die Entlassung eines Soldaten auf Zeit innerhalb der ersten vier Dienstjahre wegen mangelnder Eignung (S. 1). Weiterhin die Entlassung eines Laufbahnanwärters (bspw. eines Offizier- oder Feldwebelanwärters), wenn er sich für die angestrebte Laufbahn nicht eignen wird.

2. Entlassung eines Beamten/Richters wegen schuldhafter Dienstpflichtverletzung

Wie im soldatischen Statusrecht ist im Beamtenrecht eine Entfernung aus dem Dienstverhältnis grundsätzlich einem gerichtlichen Verfahren vorbehalten, § 10 Abs. 1 S. 1 i. V. m. § 34 Abs. 1 BDG. Eine Verwaltungsentlassung wegen eines pflichtwidrigen Verhaltens kommt lediglich für Beamte auf Probe (§ 34 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 BBG) sowie für Beamte auf Widerruf (§ 37 Abs. 1 S. 1 BBG) in Betracht.⁷ Insoweit kann festgestellt werden, dass eine dahingehende Entlassung für Beamte auf Probe grundsätzlich nur in den ersten drei Dienstjahren in Betracht kommt, da sie regelmäßig sodann zum Beamten auf Lebenszeit ernannt werden, § 11 Abs. 11 S. 1 Nr. 2, S. 3 BBG. Nur im Ausnahmefall, beispielsweise bei noch nicht festgestellter Bewährung, kommt eine Verlängerung der Probezeit auf bis zu fünf Jahre⁸ in Betracht, § 11 Abs. 2 S. 1 BBG.

Im Richteramtsrecht kommt eine Verwaltungsentlassung wegen pflichtwidrigen Verhaltens ebenfalls nur bei Richtern auf Probe in Betracht, § 22 Abs. 3 DRiG. Da ein Richter auf Probe – analog zu den beamtenrechtlichen Regelungen – im Regelfall nach drei Jahren Bewährung zum Richter auf Lebenszeit ernannt wird (§ 10 Abs. 1 DRiG), kommt eine entsprechende Entlassung ebenfalls nur innerhalb dieser Zeit in Betracht. Spätestens fünf Jahre⁹ nach der Ernennung zum Richter auf Probe ist dieser zum Richter auf Lebenszeit zu ernennen, sodass eine Verwaltungsentlassung (spätestens) dann nicht mehr zulässig ist.

3) BT-Drs. 19/22862.

4) Vgl. Koalitionsvertrag zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP, S. 150.

5) Vgl. BT-Drs. II/2181, S. 33 f.

6) Vgl. Iglesias Appuhn, in: GKÖD I Yk, § 55, Rn. 9; Sohm, in: Walz/Eichen/Sohm, SG, 3. Aufl. 2016, § 55, Rn. 18.

7) Eine Ausnahme davon stellt § 38 Abs. 1 LDG BW dar, wonach ein Beamter durch Disziplinarverfügung und damit unmittelbar von seinen Dienstherren im administrativen Wege aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden kann, vgl. BVerfG, Beschluss vom 14.1.2020 – 2 BvR 2055/16 – BVerfGE 152, 345-401 = ZBR 2020, 377, kritisch dazu Weiß, ZBR 2020, S. 361 ff.; Kenntner, ZBR 2020, S. 369 ff.

8) Hier sei angemerkt, dass sich die Fünf-Jahres-Frist um die Zeit verlängert, in welcher sich der Beamte auf Probe in Elternzeit oder in Beurlaubung unter Wegfall der Besoldung befindet, § 11 Abs. 2 S. 2 BBG. Vgl. Zängl, in: GKÖD I L, § 11, Rn. 64 ff.

9) Die Zeit verlängert sich nach § 12 Abs. 2 S. 2 DRiG um die Zeit einer Beurlaubung ohne Bezüge.