

---

**Datum:** 18.03.2024  
**Gericht:** Verwaltungsgericht Aachen  
**Spruchkörper:** 1. Kammer  
**Entscheidungsart:** Urteil  
**Aktenzeichen:** 1 K 1117/22  
**ECLI:** ECLI:DE:VGAC:2024:0318.1K1117.22.00

---

**Schlagworte:** Zeitsoldat; Corona-Impfung; Entlassung; Ermessen  
**Normen:** SG § 55 Abs 5  
**Leitsätze:**  
Die fristlose Entlassung eines Zeitsoldaten, der Ende 2021 dem Befehl nicht folgte, sich gegen COVID-19 impfen zu lassen, war rechtmäßig.

---

**Tenor:**  
Die Klage wird abgewiesen.  
Der Kläger trägt die Kosten des Verfahrens.  
Das Urteil ist hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung oder Hinterlegung in Höhe von 110 % des vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des zu vollstreckenden Betrages leistet.

---

**Tatbestand:** 1  
Der 1998 geborene Kläger wendet sich gegen seine Entlassung aus dem Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit, weil er die COVID-19-Impfung verweigerte. 2  
Der Kläger wurde am 1. Juli 2018 Soldat der Bundeswehr und war zuletzt in S. stationiert. Seine reguläre Dienstzeit hätte mit Ablauf des 30. September 2022 geendet. Aufgrund der Allgemeinen Regelung (AR) A1-840/8-4000 vom 24. November 2021 3

wurde die Impfung gegen COVID-19 als duldungspflichtige Impfung für Soldaten in das Basisimpfschema aufgenommen. Der Kläger wurde unter dem 26. November 2021, dem 3. Dezember 2021 und dem 8. Dezember 2021 darüber belehrt, dass er verpflichtet sei, sich unverzüglich impfen zu lassen. Mit Schreiben vom 10. Dezember 2021 erläuterte er, dass der Impfbefehl nach seiner Auffassung rechts- und verfassungswidrig sei. Die Impfung könne ihn nicht schützen.

Am 13. Dezember 2021 wurde der Kläger diesbezüglich vernommen. Er wiederholte, dass der Impfbefehl rechts- und verfassungswidrig sei und eine COVID-Impfung vielfache Nebenwirkungen habe. Bei einem sicheren Totimpfstoff sei er nicht abgeneigt, sich impfen zu lassen. Zudem beantragte er unter dem 13. Dezember 2021 eine Dienstzeitverkürzung nach § 40 Abs. 7 SG mit einer Entlassung im Januar oder Februar 2022. 4

Am 16. Dezember 2021 beantragte der Disziplinarvorgesetzte die fristlose Entlassung des Klägers nach § 55 Abs. 5 SG, weil der Impfbefehl nicht befolgt worden sei. Der nächsthöhere Disziplinarvorgesetzte schloss sich dem an. Der Kläger wurde hierzu am 17. Dezember 2021 angehört und über die Folgen - Verlust der Versorgung und des Dienstgrades - unterrichtet. Er widersprach seiner Entlassung und verzichtete auf eine schriftliche Äußerung. 5

Am dem 1. Februar 2022 wandte sich der Kläger an das Bundesamt für das Personalmanagement der Bundeswehr (Bundesamt) und beschwerte sich über seine Disziplinarvorgesetzten. Weil er sich nicht impfen lassen wolle, schikaniere man ihn, dabei habe ihn der Truppenarzt nicht vollständig aufklären können. Man negiere die negativen Folgen einer Impfung, die er auch aus religiösen Gründen ablehne. Er sei familiär vorbelastet und könne deshalb allergisch auf den Impfstoff reagieren. Man könne ihn nach § 40 Abs. 7 SG oder nach § 55 Abs. 3 SG entlassen, nicht aber nach § 55 Abs. 5 SG, denn letzteres hätte erhebliche Nachteile für ihn. Er leide mittlerweile unter psychischen Problemen und Schlafmangel und habe Wahnvorstellungen. 6

Mit Bescheid vom 10. Februar 2022 wurde der Kläger nach § 55 Abs. 5 SG aus dem Dienstverhältnis eines Soldaten auf Zeit entlassen. Durch die Weigerung, sich impfen zu lassen, gefährde er im täglichen Dienstbetrieb seine Gesundheit und die seiner Kameraden. Einer Entscheidung über die Anträge nach § 40 Abs. 7 SG oder § 55 Abs. 3 SG bedürfe es daher nicht. 7

Der Kläger legte Beschwerde ein, welche mit Beschwerdebescheid vom 12. April 2022 zurückgewiesen wurde. Zur Begründung wurde ausgeführt, dass sich der Kläger im dritten Dienstjahr seiner vierjährigen Dienstzeit als Soldat auf Zeit befunden habe, so dass der Anwendungsbereich des § 55 Abs. 5 SG eröffnet sei. Er habe gegen die Gehorsamspflicht und die Pflicht zur Duldung ärztlicher Maßnahmen verstoßen und damit die militärische Ordnung ernsthaft gefährdet. Es handele sich um eine Dienstpflichtverletzung im militärischen Kernbereich, welche die Einsatzbereitschaft unmittelbar beeinträchtige. Darüber hinaus liege auch eine Dienstpflichtverletzung außerhalb des Kernbereichs vor, weil die Impfverweigerung eine Nachahmungsgefahr auslöse. Ebenso bestehe eine Wiederholungsgefahr. Schließlich sei das Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit durch den Verbleib eines Impfgegners im Dienst ernstlich gefährdet. Die Entscheidung sei auch ermessensgerecht. Ein atypischer Fall liege nicht vor. Medizinische Gründe, die einer Impfung entgegen stünden, seien nicht substantiiert vorgebracht worden. 8

Der Kläger erhob am 11. Mai 2022 trotz ordnungsgemäßer Rechtsbehelfsbelehrung per Mail Klage beim Bundesamt und warf den dortigen Mitarbeitern vor, ehrenlos und Vaterlandsverräter zu sein. Fakten würden vorsätzlich verschleiert. Das Bundesamt verwies 9

am Folgetag per Mail auf die Rechtsbehelfsbelehrung.

Der Kläger hat mit anwaltlichem Schriftsatz am 12. Mai 2022 Klage erhoben und im weiteren Verlauf des Verfahrens ausgeführt, er habe die Impfung verweigert, weil er Nebenwirkungen wie eine Herzmuskelentzündung aufgrund von Vorerkrankungen befürchtet habe. Der Oberstabsarzt habe nicht alle Fragen diesbezüglich beantworten können. Eine schuldhafte Dienstpflichtverletzung könne man ihm nicht vorhalten. Die Impfung biete nach aktuellem Stand nur einen geringen Schutz gegen die Omikron-Variante und sei daher unverhältnismäßig. Eine signifikante Gefahr für die Einsatzbereitschaft der Streitkräfte habe nicht bestanden. Die Duldungspflicht sei rechtswidrig. Sehe man dies anders, gelte sie dennoch nicht für ihn, da die Impfung bei ihm zu einer erheblichen Gefahr für Leben und Gesundheit führen würde. Seine Fragen hätte man im Aufklärungsgespräch nicht beantworten können. Schließlich habe er nicht schuldhaft gehandelt, denn es liege ein Erlaubnistatbestandsirrtum analog § 16 StGB vor. Unter dem 13. Juni 2023 ergänzt der Kläger, dass mittlerweile alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie ausgelaufen seien. Daher müsse maßgeblicher Zeitpunkt für die Rechtmäßigkeit der Entlassungsverfügung abweichend vom Regelfall hier der Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung sein. Warum die Entlassung nach § 55 Abs. 5 SG vorrangig gegenüber der Dienstzeitverkürzung nach § 40 Abs. 7 SG sei, sei nicht dargelegt worden. 10

Der Kläger beantragt sinngemäß, 11

den Bescheid des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr vom 10. Februar 2022 in der Gestalt des Beschwerdebescheides vom 12. April 2022 aufzuheben. 12

Die Beklagte beantragt, 13

die Klage abzuweisen. 14

Sie bezieht sich auf ihre Ausführungen in den angegriffenen Bescheiden und ergänzt, vorliegend sei der Kernbereich der militärischen Ordnung betroffen. Das Verhalten des Klägers sei geeignet, Spannungen in den inneren Dienstbetrieb der Bundeswehr hineinzutragen. Der Kläger habe die Befehle zur Impfung missachtet und damit seine Gehorsampflicht nach § 11 SG verletzt. Zudem sei die Dienstpflicht nach § 17a Abs. 2 SG verletzt worden. Durch Unterlagen belegte Kontraindikationen habe der Kläger nicht vorgetragen. Im Zweifel könne dies der Oberstabsarzt als Zeuge bestätigen. Ein Erlaubnistatbestandsirrtum könne bei einer generellen Verweigerung, sich gegen COVID-19 impfen zu lassen, nicht vorliegen. Dies habe das Bundesverwaltungsgericht mit Beschluss vom 22. Dezember 2020 (2 WNB 8.20) entschieden. Zudem habe es mit Beschlüssen vom 7. Juli 2022 (1 WB 2.22 und 1 WB 5.22) entschieden, dass die Impfpflicht rechtmäßig gewesen sei, weil sie der in Art. 87a GG vorausgesetzten Funktionsfähigkeit der Bundeswehr diene. Das Verbleiben des Klägers in seinem Dienstverhältnis hätte die militärische Ordnung unter dem Gesichtspunkt der Wiederholungsgefahr gefährdet, auch liege eine Nachahmungsgefahr vor. 15

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der Verwaltungsvorgänge Bezug genommen. 16

**Entscheidungsgründe:** 17

Die Entscheidung ergeht im Einverständnis der Beteiligten ohne mündliche Verhandlung, vgl. § 101 Abs. 2 VwGO. 18

Die zulässige Klage ist unbegründet	19
Der Bescheid des Bundesamtes für das Personalmanagement der Bundeswehr vom 10. Februar 2022 in der Gestalt des Beschwerdebescheides vom 12. April 2022 ist rechtmäßig und verletzt den Kläger nicht in seinen Rechten, § 113 Abs. 1 VwGO. Die Entlassung des Klägers nach § 55 Abs. 5 SG ist rechtmäßig.	20
Nach § 55 Abs. 5 SG kann ein Soldat auf Zeit während der ersten vier Dienstjahre fristlos entlassen werden, wenn er seine Dienstpflichten schuldhaft verletzt hat und sein Verbleiben in seinem Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde. Die Vorschrift soll die personelle und materielle Einsatzbereitschaft der Bundeswehr gewährleisten. Die fristlose Entlassung stellt ein Mittel dar, um eine Beeinträchtigung der uneingeschränkten Einsatzbereitschaft zu vermeiden. Bereits aus dem Wortlaut des § 55 Abs. 5 SG ergibt sich, dass diese Gefahr gerade als Auswirkung einer Dienstpflichtverletzung des Soldaten drohen muss. Dies ist von den Verwaltungsgerichten aufgrund einer nachträglichen Prognose zu beurteilen.	21
Vgl. nur BVerwG, Beschluss vom 28. Januar 2013 - 2 B 114.11 -, juris, m.w.N.	22
Maßgeblicher Zeitpunkt für eine solche Prognose ist der Zeitpunkt, in dem das Verwaltungsverfahren abgeschlossen wird, so dass es entgegen den klägerischen Anmerkungen nicht auf den Zeitpunkt der mündlichen Verhandlung ankommt.	23
Vgl. OVG NRW, Urteil vom 5. Dezember 2012 - 1 A 846/12 -, juris Rn. 44.	24
Mit dem Erfordernis, dass die Gefährdung der militärischen Ordnung ernstlich sein muss, entscheidet das Gesetz selbst die Frage der Angemessenheit der fristlosen Entlassung im Verhältnis zu dem erstrebten Zweck und konkretisiert so den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Zwar können Dienstpflichtverletzungen auch dann eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung herbeiführen, wenn es sich um ein leichteres Fehlverhalten handelt oder mildernde Umstände hinzutreten. Jedoch ist im Rahmen der Gefährdungsprüfung zu berücksichtigen, ob die Gefahr für die Einsatzbereitschaft der Bundeswehr durch eine Disziplinarmaßnahme abgewendet werden kann.	25
Auf dieser Grundlage haben sich in der Rechtsprechung Fallgruppen herausgebildet, bei denen eine ernstliche Gefährdung der militärischen Ordnung im Sinne des § 55 Abs. 5 SG regelmäßig anzunehmen ist: Dies gilt vor allem für Dienstpflichtverletzungen im militärischen Kernbereich, die unmittelbar die Einsatzbereitschaft beeinträchtigen. Bei Dienstpflichtverletzungen außerhalb dieses Bereichs kann regelmäßig auf eine ernstliche Gefährdung geschlossen werden, wenn es sich entweder um Straftaten von erheblichem Gewicht handelt, wenn die begründete Befürchtung besteht, der Soldat werde weitere Dienstpflichtverletzungen begehen (Wiederholungsgefahr) oder es sich bei dem Fehlverhalten um eine Disziplinlosigkeit handelt, die in der Truppe als allgemeine Erscheinung auftritt oder um sich zu greifen droht (Nachahmungsgefahr). Jedenfalls die beiden letztgenannten Fallgruppen erfordern eine einzelfallbezogene Würdigung der konkreten Dienstpflichtverletzung, um die Auswirkungen für die Einsatzbereitschaft oder das Ansehen der Bundeswehr beurteilen zu können.	26
Vgl. BVerwG, Beschluss vom 28. Januar 2013 - 2 B 114.11 -, juris, m.w.N.	27
Nach der dargestellten Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts müssen Dienstpflichtverletzungen im militärischen Kernbereich die personelle oder materielle	28

Einsatzbereitschaft der Bundeswehr unmittelbar beeinträchtigen, sodass hierunter begrifflich schon nur (schwere) innerdienstliche Dienstpflichtverletzungen fallen können, oder außerdienstliches Verhalten, das unmittelbar hierauf gerichtet ist. Die Frage, ob das Verbleiben im Dienstverhältnis die militärische Ordnung oder das Ansehen der Bundeswehr ernstlich gefährden würde, ist nach dem Normzweck des § 55 Abs. 5 SG und dem darin verankerten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anhand objektiver Kriterien zu beurteilen.

Nach diesen Maßgaben hat der Kläger zum maßgeblichen Zeitpunkt der Entlassungsverfügung in Form des Beschwerdebescheides schuldhaft eine Dienstpflichtverletzung im militärischen Kernbereich begangen mit der Folge der unmittelbaren Beeinträchtigung der personellen Einsatzbereitschaft der Bundeswehr. Zur Begründung kann auf die ausführlichen und zutreffenden Darlegungen in der Entlassungsverfügung sowie im Beschwerdebescheid verwiesen werden, denen die Kammer folgt, vgl. § 117 Abs. 5 VwGO. Die Rechtmäßigkeit der Impfpflicht hat das BVerwG mit seinen Beschlüssen vom 7. Juli 2022 (1 WB 2.22 und 1 WB 5.22) ausführlich dargelegt. 29

Darüber hinaus hat der Kläger auch eine Dienstpflichtverletzung außerhalb des militärischen Kernbereichs begangen, weil die Impfverweigerung eine Nachahmungsgefahr auslösen konnte und eine Wiederholungsgefahr bestand. Es oblag nicht seiner individuellen Entscheidung, ob er sich impfen lässt oder nicht. Die in Art. 87a Abs. 1 GG vorausgesetzte Funktionsfähigkeit der Bundeswehr wäre gefährdet, wenn die Frage der Zumutbarkeit von mit gesundheitlichen Risiken verbundenen Befehlen ähnlich einer Gewissensentscheidung letztlich von der individuellen Risikoeinschätzung der einzelnen Soldaten abhängig wäre. Da die Verbreitung übertragbarer Krankheiten die Einsatzbereitschaft militärischer Verbände erheblich schwächen kann, hat der Gesetzgeber in § 17a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und Satz 2 SG Art. 2 Abs. 2 GG eingeschränkt und eine Pflicht zur Duldung von Impfungen als Teil der soldatischen Gesunderhaltungspflicht normiert. 30

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 20. Dezember 2020 - 2 WNB 8.20 -, juris. 31

Vor diesem Hintergrund kann angesichts der in der Gesellschaft häufiger anzutreffenden Impfverweigerer offen bleiben, ob der Kläger durch seine Weigerung auch das Ansehen der Bundeswehr in der Öffentlichkeit ernstlich gefährdet hat. 32

Auf einen Erlaubnistatbestandsirrtum kann sich der Kläger nicht berufen. Eine privatärztliche Stellungnahme mit Warnungen vor Impff Gefahren, welche den Vorsatz bei einer Verweigerung von Impfbefehlen wegen eines Erlaubnistatbestandsirrtums nach § 16 Abs. 1 StGB analog entfallen lassen könnte, hat der Kläger im Rahmen der Aufklärungsgespräche beim Truppenarzt nicht vorgelegt. Vielmehr hat er durchweg einen genereller Verweigerungsvorsatz an den Tag gelegt. 33

Die angegriffene Entlassungsverfügung leidet auch nicht an einem Ermessensfehler. Das der Beklagten in § 55 Abs. 5 SG eingeräumte Ermessen ist ein „intendiertes“ Ermessen, d.h. bei Vorliegen der tatbestandlichen Voraussetzungen soll im Regelfall die Entlassung ausgesprochen werden. Auch ist zu berücksichtigen, dass die Frage der Angemessenheit des Eingriffs im Verhältnis zu dem erstrebten Zweck in Gestalt einer Vorabbewertung durch den Gesetzgeber bereits auf der Tatbestandsebene konkretisiert worden ist. Dies bedeutet, dass für zusätzliche Erwägungen im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit nach der Gesetzeskonzeption grundsätzlich kein Raum besteht. 34

Vgl. VG Köln, Beschluss vom 14. April 2021 - 23 L 274/21 -, juris Rn. 34. 35

Daher besteht keine generelle Verpflichtung der Behörde, in jedem einzelnen Falle im Rahmen der Begründung der Entlassungsverfügung bzw. des Beschwerdebescheides ausdrückliche Ermessenserwägungen anzustellen. Etwas anderes gilt nur dann, wenn ein atypischer Ausnahmefall vorliegt, den der Gesetzgeber in seine vorweggenommene Verhältnismäßigkeitsabwägung nicht schon einbezogen hat bzw. einbeziehen konnte.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 1. März 2006 - 1 B 1843/05 -, juris Rn. 32, m.w.N. 37

Anhaltspunkte hierfür sind weder vom Kläger vorgetragen worden noch sonst ersichtlich. 38

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. §§ 708 Nr. 11, 711 Sätze 1 und 2 ZPO. 39