

TE Bvwg Erkenntnis 2023/8/31 W116 2244495-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 31.08.2023

Entscheidungsdatum

31.08.2023

Norm

BDG 1979 §43

BDG 1979 §44

BDG 1979 §91

BDG 1979 §92

BDG 1979 §92 Abs1 Z2

BDG 1979 §93

B-VG Art133 Abs4

1. BDG 1979 § 43 heute
2. BDG 1979 § 43 gültig ab 10.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 143/2024
3. BDG 1979 § 43 gültig von 31.12.2009 bis 09.10.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
4. BDG 1979 § 43 gültig von 29.05.2002 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
5. BDG 1979 § 43 gültig von 01.07.1997 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
6. BDG 1979 § 43 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997
1. BDG 1979 § 44 heute
2. BDG 1979 § 44 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
3. BDG 1979 § 44 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1998
1. BDG 1979 § 91 heute
2. BDG 1979 § 91 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. BDG 1979 § 91 gültig von 29.05.2002 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
4. BDG 1979 § 91 gültig von 01.01.1980 bis 28.05.2002
1. BDG 1979 § 92 heute
2. BDG 1979 § 92 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
3. BDG 1979 § 92 gültig von 09.07.2019 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. BDG 1979 § 92 gültig von 01.01.2012 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
5. BDG 1979 § 92 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
6. BDG 1979 § 92 gültig von 05.03.1983 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 137/1983
1. BDG 1979 § 92 heute
2. BDG 1979 § 92 gültig ab 01.01.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022

3. BDG 1979 § 92 gültig von 09.07.2019 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
4. BDG 1979 § 92 gültig von 01.01.2012 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
5. BDG 1979 § 92 gültig von 01.05.1995 bis 31.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 297/1995
6. BDG 1979 § 92 gültig von 05.03.1983 bis 30.04.1995 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 137/1983
1. BDG 1979 § 93 heute
2. BDG 1979 § 93 gültig ab 01.01.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
3. BDG 1979 § 93 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.2008
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

W116 2244495-1/4E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Mario DRAGONI als Einzelrichter über I. die Beschwerde des XXXX, vertreten durch RA Dr. Hermann RIEDER, und II. die Beschwerde des Disziplinaranwalts beim BMI gegen das Disziplinarerkenntnis der Bundesdisziplinarbehörde vom 10.06.2021, Zl. 2020-0.661.816, betreffend die Verhängung der Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 2.500,- nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Mario DRAGONI als Einzelrichter über römisch eins. die Beschwerde des römisch 40, vertreten durch RA Dr. Hermann RIEDER, und römisch zwei. die Beschwerde des Disziplinaranwalts beim BMI gegen das Disziplinarerkenntnis der Bundesdisziplinarbehörde vom 10.06.2021, Zl. 2020-0.661.816, betreffend die Verhängung der Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 2.500,- nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

I. römisch eins.

A)

Die Beschwerde des XXXX wird als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde des römisch 40 wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

II. römisch zwei.

A)

Der Beschwerde des Disziplinaranwalts beim BMI wird insoweit stattgegeben, als über XXXX gemäß § 92 Abs. 1 Z 2 BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979 in der Fassung BGBl. I. Nr. 140/2011 die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe eines halben Monatsbezugs verhängt wird. Darüberhinausgehend wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. Der Beschwerde des Disziplinaranwalts beim BMI wird insoweit stattgegeben, als über römisch 40 gemäß Paragraph 92,

Absatz eins, Ziffer 2, BDG 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 140 aus 2011, die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe eines halben Monatsbezugs verhängt wird. Darüberhinausgehend wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

..

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer (BF) war seit 1997 stellvertretender Leiter und seit 2002 Leiter der Personalabteilung der Landespolizeidirektion XXXX (in der Folge LPD) und für einen Mitarbeiterstand von ca. 20 Bediensteten verantwortlich. Ab dem 01.12.2018 war der BF dem BMI dienstzugeteilt. 1. Der Beschwerdeführer (BF) war seit 1997 stellvertretender Leiter und seit 2002 Leiter der Personalabteilung der Landespolizeidirektion römisch 40 (in der Folge LPD) und für einen Mitarbeiterstand von ca. 20 Bediensteten verantwortlich. Ab dem 01.12.2018 war der BF dem BMI dienstzugeteilt.

2. Mit Bescheid vom 07.05.2019 leitete die Disziplinarkommission gegen den BF wegen des Verdachts der Begehung mehrerer konkret ausgeführter Dienstpflichtverletzungen gegenständliches Disziplinarverfahren ein. Gegen die diesen Einleitungsbeschluss erhob der BF rechtzeitig Beschwerde. Mit Erkenntnis des BVwG vom 10.02.2020, W146 2219988-1/4E gab das BVwG der Beschwerde teilweise statt und behob den Einleitungsbeschluss hinsichtlich einzelner Anschuldigungspunkte wegen Verjährung.

Hinsichtlich der nun beschwerdegegenständlichen Anschuldigungspunkte wurde der Eintritt der Verjährung nach entsprechender Prüfung verneint und die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. Dagegen brachte der BF zunächst eine Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof ein, welcher die Behandlung der Beschwerde mit Beschluss vom 22.09.2020 ablehnte und diese dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung abtrat. In der Zulässigkeitsbegründung der darauffolgenden außerordentlichen Revision machte der BF unter anderem eine Unzuständigkeit des entscheidenden Senats der Disziplinarkommission beim BMI geltend. Die außerordentliche Revision wurde vom VwGH zurückgewiesen. Zur eingewendeten Unzuständigkeit des Senats der Disziplinarkommission führte der VwGH Folgendes aus:

„Entgegen der – dem oben wiedergegebenen Zulässigkeitsvorbringen offenbar zugrundeliegenden – Annahme des Revisionswerbers knüpft die Geschäftsverteilung der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres für das Jahr 2019 die Verteilung der Geschäftsfälle auf die einzelnen Senate nicht etwa daran, welche Dienstbehörde für den Beamten (im Zeitpunkt des Anfalls der Rechtssache) zuständig ist, sondern (im hier relevanten Zusammenhang) vielmehr daran, ob der betreffende Beamte einer Landespolizeidirektion oder dem Bundesministerium für Inneres angehört. Dass und aus welchen Gründen der Revisionswerber, der dem Bundesministerium für Inneres ab 1. Dezember 2018 lediglich dienstzugeteilt war, der Landespolizeidirektion X (im Zeitpunkt des Anfalls der Rechtssache) nicht im Sinne der genannten Geschäftsverteilung angehört haben sollte, wird vom Revisionswerber nicht dargelegt.“ 2. Mit Bescheid vom 07.05.2019 leitete die Disziplinarkommission gegen den BF wegen des Verdachts der Begehung mehrerer konkret ausgeführter Dienstpflichtverletzungen gegenständliches Disziplinarverfahren ein. Gegen die diesen Einleitungsbeschluss erhob der BF rechtzeitig Beschwerde. Mit Erkenntnis des BVwG vom 10.02.2020, W146 2219988-1/4E gab das BVwG der Beschwerde teilweise statt und behob den Einleitungsbeschluss hinsichtlich einzelner Anschuldigungspunkte wegen Verjährung. , Hinsichtlich der nun beschwerdegegenständlichen Anschuldigungspunkte wurde der Eintritt der Verjährung nach entsprechender Prüfung verneint und die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. Dagegen brachte der BF zunächst eine Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof ein, welcher die Behandlung der Beschwerde mit Beschluss vom 22.09.2020 ablehnte und diese dem Verwaltungsgerichtshof zur Entscheidung abtrat. In der Zulässigkeitsbegründung der darauffolgenden außerordentlichen Revision machte der BF

unter anderem eine Unzuständigkeit des entscheidenden Senats der Disziplinarkommission beim BMI geltend. Die außerordentliche Revision wurde vom VwGH zurückgewiesen. Zur eingewendeten Unzuständigkeit des Senats der Disziplinarkommission führte der VwGH Folgendes aus: „Entgegen der – dem oben wiedergegebenen Zulässigkeitsvorbringen offenbar zugrundeliegenden – Annahme des Revisionswerbers knüpft die Geschäftsverteilung der Disziplinarkommission beim Bundesministerium für Inneres für das Jahr 2019 die Verteilung der Geschäftsfälle auf die einzelnen Senate nicht etwa daran, welche Dienstbehörde für den Beamten (im Zeitpunkt des Anfalls der Rechtssache) zuständig ist, sondern (im hier relevanten Zusammenhang) vielmehr daran, ob der betreffende Beamte einer Landespolizeidirektion oder dem Bundesministerium für Inneres angehört. Dass und aus welchen Gründen der Revisionswerber, der dem Bundesministerium für Inneres ab 1. Dezember 2018 lediglich dienstzugeteilt war, der Landespolizeidirektion römisch zehn (im Zeitpunkt des Anfalls der Rechtssache) nicht im Sinne der genannten Geschäftsverteilung angehört haben sollte, wird vom Revisionswerber nicht dargelegt.“

3. Mit hier beschwerdegegenständlichem Bescheid der Bundesdisziplinarbehörde vom 10.06.2021 wurde der Beschuldigte schuldig erkannt, er habe veranlasst, dass der Mitarbeiterin in der Personalabteilung GrInsp XXXX (in der Folge GrpInsp S), im Zeitraum von 01.06.2017 bis 07.02.2018 Funktionszulage nach § 74 Abs. 5 GehG und Verwendungszulage nach § 75 GehG in der Höhe von insgesamt € 2.039,25 angewiesen wurde, obwohl die tatsächliche Ausübung als stellvertretende Leiterin des Fachbereiches FB 03 in einer E2a/4 Funktion zu keiner Zeit gegeben war. Der Beamte habe seine Dienstpflichten nach § 43 Abs. 1 BDG, nämlich seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft, treu und unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung zu erfüllen, gemäß § 91 BDG schuldhaft verletzt. Gemäß § 92 Abs. 1 Ziffer 2 BDG wurde die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 2.500,- (zweitausendfünfhundert) verhängt. Dem Beschuldigten wurden gemäß § 117 Abs. 2 BDG keine Verfahrenskosten vorgeschrieben.

Hingegen wurde der BF von den weiteren Vorwürfen, er habe. Mit hier beschwerdegegenständlichem Bescheid der Bundesdisziplinarbehörde vom 10.06.2021 wurde der Beschuldigte schuldig erkannt, er habe veranlasst, dass der Mitarbeiterin in der Personalabteilung GrInsp römisch 40 (in der Folge GrpInsp S), im Zeitraum von 01.06.2017 bis 07.02.2018 Funktionszulage nach Paragraph 74, Absatz 5, GehG und Verwendungszulage nach Paragraph 75, GehG in der Höhe von insgesamt € 2.039,25 angewiesen wurde, obwohl die tatsächliche Ausübung als stellvertretende Leiterin des Fachbereiches FB 03 in einer E2a/4 Funktion zu keiner Zeit gegeben war. Der Beamte habe seine Dienstpflichten nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG, nämlich seine dienstlichen Aufgaben gewissenhaft, treu und unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung zu erfüllen, gemäß Paragraph 91, BDG schuldhaft verletzt. Gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 2 BDG wurde die Disziplinarstrafe der Geldbuße in der Höhe von € 2.500,- (zweitausendfünfhundert) verhängt. Dem Beschuldigten wurden gemäß Paragraph 117, Absatz 2, BDG keine Verfahrenskosten vorgeschrieben. , Hingegen wurde der BF von den weiteren Vorwürfen, er habe

2.a. es unterlassen in den Jahren 2016 bis 2018 (dreimal) mit seinem Mitarbeiter Chefinspektor XXXX (in der Folge G) das verpflichtende jährliche LED-Mitarbeitergespräch zu führen und 2.a. es unterlassen in den Jahren 2016 bis 2018 (dreimal) mit seinem Mitarbeiter Chefinspektor römisch 40 (in der Folge G) das verpflichtende jährliche LED-Mitarbeitergespräch zu führen und

3. im Dienst im Jahre 2017 seinen Mitarbeiter Chefinspektor XXXX (in der Folge B) beleidigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt, indem er zu G gesagt haben soll: „B ist a faule Sau, was der in einer Woche macht, könnte ich an einem Tag erledigen“,

gemäß § gemäß 118 Abs. 1 Ziffer 2, 126 Abs. 2 BDG freigesprochen. 3. im Dienst im Jahre 2017 seinen Mitarbeiter Chefinspektor römisch 40 (in der Folge B) beleidigt und dadurch seine menschliche Würde verletzt, indem er zu G gesagt haben soll: „B ist a faule Sau, was der in einer Woche macht, könnte ich an einem Tag erledigen“, „gemäß Paragraph gemäß 118 Absatz eins, Ziffer 2, 126 Absatz 2, BDG freigesprochen.

Zum Schuldspruch stellte die Bundesdisziplinarbehörde folgenden Sachverhalt fest (im Original, anonymisiert):

„Ende Mai 2017 gab es ein Gespräch zwischen GrInsp S, dem DB und dessen Stellvertreterin Dr. S, bei welchem es darum ging, dass sie zusätzlich zu ihrer vollen Tätigkeit im Fachbereich 01 noch bestimmte Aufgaben des Fachbereichs 03 übernehmen sollte. Die dort wahrzunehmenden Aufgaben wurden auf Belohnungen, Belobigungen und Zivildienere beschränkt. Mit Verfügung des DB vom 01.06.2017, GZ 8070 (Betreff: Anweisung der Bezüge; Zulage, bzw. Abgeltung) wurden der Mitarbeiterin GrInsp S (eingeteilte Beamtin der Verwendungsgruppe E2b) des Fachbereichs 01 (FB 01) der Personalabteilung, vom 01.06.2017 bis auf weiteres Funktionszulage nach § 74 Abs. 5 und Verwendungszulage nach § 75 GehG angewiesen. Begründend wurde auf der schriftlichen Verfügung ausgeführt, dass sie eine höherwertige

Verwendung im FB 03 (Verhaltensfolgemassnahmen), entsprechend der Funktionsgruppe E2/4 ausüben würde. In der vom DB unterschriebenen Verfügung „Anweisung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“ ist als Begründung wörtlich angeführt: „stellvertretende Leitung des Fachbereiches PA 3“. Der Beginn der Funktionsausübung ist mit 01.06.2017 dokumentiert. Ein Hinweis auf den Verbleib der Mitarbeiterin im FB 01 bzw. einer weiteren und zwar überwiegenden Betreuung der Aufgaben des FB 01 findet sich auf dieser Verfügung nicht. Diesem Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E2a/4 ist vor allem die stellvertretende Leitung des Fachbereichs, sowie die Bearbeitung von Disziplinar-, Beschwerde- und Haftungsangelegenheiten mit einem Gesamtbeschäftigungsausmaß von 60% zugewiesen. Weiters Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten mit einem Beschäftigungsausmaß von 25%. Zugriffsberechtigungen auf das Organisationspostfach, bzw. die Organisationslaufwerke des FB 03 wurden ihr nicht erteilt. Es war ihr daher auch nicht möglich Mails des FB 03 einzusehen, oder zu bearbeiten. Sie verblieb auch physisch in ihrem Büro im FB 01 und übte die zugewiesenen Arbeiten für den FB 03 von dort aus. Ihre Tätigkeiten im FB 03 beschränkten sich auf Schreibaarbeiten im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen, Belobigungen und der Administration von Zivildienern. Eigene Entscheidungskompetenz waren damit nicht verbunden. Eine Vertretung des FB Leiters, wie in der Arbeitsplatzbeschreibung und in der Verfügung des DB ausdrücklich angeführt, erfolgte in keiner Form und zu keiner Zeit. Mit Mail vom 07. Februar 2018 verfügte der DB das Ende der Betrauung mit Ablauf des 06.02.2018. Der Betreff lautet: Betrauung mit der Führung des FB PA 3 StV — Ende mit Ablauf des 6.2.2018. „Ende Mai 2017 gab es ein Gespräch zwischen GrInsp S, dem DB und dessen Stellvertreterin Dr. S, bei welchem es darum ging, dass sie zusätzlich zu ihrer vollen Tätigkeit im Fachbereich 01 noch bestimmte Aufgaben des Fachbereichs 03 übernehmen sollte. Die dort wahrzunehmenden Aufgaben wurden auf Belohnungen, Belobigungen und Zivildienern beschränkt. Mit Verfügung des DB vom 01.06.2017, GZ 8070 (Betreff: Anweisung der Bezüge; Zulage, bzw. Abgeltung) wurden der Mitarbeiterin GrInsp S (eingeteilte Beamtin der Verwendungsgruppe E2b) des Fachbereichs 01 (FB 01) der Personalabteilung, vom 01.06.2017 bis auf weiteres Funktionszulage nach Paragraph 74, Absatz 5 und Verwendungszulage nach Paragraph 75, GehG angewiesen. Begründend wurde auf der schriftlichen Verfügung ausgeführt, dass sie eine höherwertige Verwendung im FB 03 (Verhaltensfolgemassnahmen), entsprechend der Funktionsgruppe E2/4 ausüben würde. In der vom DB unterschriebenen Verfügung „Anweisung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“ ist als Begründung wörtlich angeführt: „stellvertretende Leitung des Fachbereiches PA 3“. Der Beginn der Funktionsausübung ist mit 01.06.2017 dokumentiert. Ein Hinweis auf den Verbleib der Mitarbeiterin im FB 01 bzw. einer weiteren und zwar überwiegenden Betreuung der Aufgaben des FB 01 findet sich auf dieser Verfügung nicht. Diesem Arbeitsplatz mit der Wertigkeit E2a/4 ist vor allem die stellvertretende Leitung des Fachbereichs, sowie die Bearbeitung von Disziplinar-, Beschwerde- und Haftungsangelegenheiten mit einem Gesamtbeschäftigungsausmaß von 60% zugewiesen. Weiters Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten mit einem Beschäftigungsausmaß von 25%. Zugriffsberechtigungen auf das Organisationspostfach, bzw. die Organisationslaufwerke des FB 03 wurden ihr nicht erteilt. Es war ihr daher auch nicht möglich Mails des FB 03 einzusehen, oder zu bearbeiten. Sie verblieb auch physisch in ihrem Büro im FB 01 und übte die zugewiesenen Arbeiten für den FB 03 von dort aus. Ihre Tätigkeiten im FB 03 beschränkten sich auf Schreibaarbeiten im Zusammenhang mit der Gewährung von Belohnungen, Belobigungen und der Administration von Zivildienern. Eigene Entscheidungskompetenz waren damit nicht verbunden. Eine Vertretung des FB Leiters, wie in der Arbeitsplatzbeschreibung und in der Verfügung des DB ausdrücklich angeführt, erfolgte in keiner Form und zu keiner Zeit. Mit Mail vom 07. Februar 2018 verfügte der DB das Ende der Betrauung mit Ablauf des 06.02.2018. Der Betreff lautet: Betrauung mit der Führung des FB PA 3 StV — Ende mit Ablauf des 6.2.2018.

GrInsp S bezog folgende Zulagen:

- a) Funktionszulagen gemäß § 74 Abs. 5 GehG in der Höhe von € 1.612,94 und a) Funktionszulagen gemäß Paragraph 74, Absatz 5, GehG in der Höhe von € 1.612,94 und
- b) Verwendungszulagen gemäß § 75 GehG in der Höhe von € 426,31 b) Verwendungszulagen gemäß Paragraph 75, GehG in der Höhe von € 426,31

Aufgaben des Fachbereichs 03 in den PA der LPD's (Bewertung: E2a/4)

- ? Stellvertretende Leitung des Fachbereichs, Vertretung des FB-Leiters bei dessen Abwesenheit und dessen Unterstützung bei der Aufgabenerfüllung, samt Approbationsbefugnis beim Schriftverkehr des Fachbereichs.
- ? Disziplinarangelegenheiten, samt bescheidmäßiger Ausarbeitung von Disziplinarverfügungen und Schriftverkehr mit Gerichten und Verwaltungsbehörden, sowie dem Vollzug von Disziplinarstrafen

- ? Haftungsangelegenheiten, samt Abwicklung des Schriftverkehrs mit Versicherungen, Gerichten usw., sowie der Abwicklung der Einbringung von Schadenersatzforderungen des Bundes
- ? Gnadensachen
- ? Beschwerdeangelegenheiten
- ? Leistungsfeststellung
- ? Belobungs- und Belohnungsangelegenheiten
- ? Auszeichnungen“

Zu den Freisprüchen wurde ausgeführt, dass zu Anschuldigungspunkt 2.a. das Beweisverfahren ergeben habe, dass das Mitarbeitergespräch im Bereich des BMI nicht nach den strengen Vorgaben des § 45a BDG erfolgte, sondern in Form eines sogenannten Leistungs- und Entwicklungsdialogs, für den keine gleichwertigen konkretisierten Formvorschriften bestehen. Insgesamt habe der Senat den Eindruck gehabt, dass dem MA-Gespräch in der täglichen dienstlichen Praxis einer geschlossenen Abteilung keine maßgebende Bedeutung zukomme, im konkreten Fall anscheinend auch schon vor 2017 Besprechungen mit Mitarbeitern anschließend als LED-Gespräch ausgewiesen worden seien und dies wahrscheinlich auch niemanden gestört habe. G habe angegeben, dass in den letzten drei Jahren kein LED Gespräch mit ihm geführt worden sei. Weshalb in den Jahren 2016 und 2017 in einem nicht geschützten die Durchführung des LED protokolliert worden sei, könne er nicht sagen. Nach der vorliegenden Beweislage könne daher nicht ausgeschlossen werden, dass der DB inhaltlich einem Mitarbeitergespräch (in der BMI-Variante) ähnliche Besprechungen mit seinem Mitarbeiter als LED-Gespräch ansah und dies auch so dokumentiert habe. Hinsichtlich Anschuldigungspunkt 3. habe der Disziplinaranwalt nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zutreffend einen Freispruch beantragt, welchem entsprochen worden sei.?

Auszeichnungen“, Zu den Freisprüchen wurde ausgeführt, dass zu Anschuldigungspunkt 2.a. das Beweisverfahren ergeben habe, dass das Mitarbeitergespräch im Bereich des BMI nicht nach den strengen Vorgaben des Paragraph 45 a, BDG erfolgte, sondern in Form eines sogenannten Leistungs- und Entwicklungsdialogs, für den keine gleichwertigen konkretisierten Formvorschriften bestehen. Insgesamt habe der Senat den Eindruck gehabt, dass dem MA-Gespräch in der täglichen dienstlichen Praxis einer geschlossenen Abteilung keine maßgebende Bedeutung zukomme, im konkreten Fall anscheinend auch schon vor 2017 Besprechungen mit Mitarbeitern anschließend als LED-Gespräch ausgewiesen worden seien und dies wahrscheinlich auch niemanden gestört habe. G habe angegeben, dass in den letzten drei Jahren kein LED Gespräch mit ihm geführt worden sei. Weshalb in den Jahren 2016 und 2017 in einem nicht geschützten die Durchführung des LED protokolliert worden sei, könne er nicht sagen. Nach der vorliegenden Beweislage könne daher nicht ausgeschlossen werden, dass der DB inhaltlich einem Mitarbeitergespräch (in der BMI-Variante) ähnliche Besprechungen mit seinem Mitarbeiter als LED-Gespräch ansah und dies auch so dokumentiert habe. Hinsichtlich Anschuldigungspunkt 3. habe der Disziplinaranwalt nach dem Ergebnis der Beweisaufnahme zutreffend einen Freispruch beantragt, welchem entsprochen worden sei.

Zum Schuldspruch wurde in rechtlicher Hinsicht ausgeführt, dass der BF ab 01.06.2017 die Gewährung einer Funktions- und Verwendungszulage gemäß §§ 74, 75 GehG für die Mitarbeitern S angeordnet habe, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht gegeben gewesen seien. Die Gewährung dieser Zulagen setze voraus, dass die davon begünstigte Person die Aufgaben bzw. den Arbeitsumfang des (vorübergehend) zugewiesenen und diese Zulagen begründenden Arbeitsplatzes, Zum Schuldspruch wurde in rechtlicher Hinsicht ausgeführt, dass der BF ab 01.06.2017 die Gewährung einer Funktions- und Verwendungszulage gemäß Paragraphen 74, 75, GehG für die Mitarbeitern S angeordnet habe, obwohl die Voraussetzungen dafür nicht gegeben gewesen seien. Die Gewährung dieser Zulagen setze voraus, dass die davon begünstigte Person die Aufgaben bzw. den Arbeitsumfang des (vorübergehend) zugewiesenen und diese Zulagen begründenden Arbeitsplatzes

- a) überwiegend (also zumindest mehr als 50 %) ausfülle und
- b) die wesentlichen Inhalte der mit dem Arbeitsplatz verbundenen Tätigkeiten (hier: stellvertretende Leitung des FB 03) abdecke und auch tatsächlich aktiv ausübe.

Beides sei zu keinem Zeitpunkt der Fall bzw. geplant gewesen. Von Anfang an sei es in der Intention des

verantwortlichen BF als Abteilungsleiter gelegen, der Beamtin quantitativ lediglich einen geringeren, beschränkt auf die Bearbeitung von Belobigungen, Belohnungen, sowie der Administration von Zivildienern und qualitativ einen minderen, nämlich einer Schreibkraft entsprechenden Aufgabenbereich im FB 03 zuzuweisen. Dies mache auch Sinn, weil es um eine quantitative Entlastung des zu diesem Zeitpunkt nur mit einem (anstatt zwei) Mitarbeiter besetzten FB 03 gegangen sei und die Beamtin die Aufgaben des ihr ständig zugewiesenen Arbeitsplatzes im FB 01 weiterhin voll ausüben habe müssen. Quantitativ habe die Beamtin die Aufgaben im FB 03 zu 25 % ihrer vollen Arbeitskraft abgedeckt und qualitativ hätten sie überhaupt nicht den in der vom DB unterschriebenen Verfügung vom 01.06.2017 festgelegten Arbeitsbereich (stellvertretende Leitung des Fachbereiches PA3) sowie auch nicht der von der Dienstbehörde beispielhaft vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung (Fach- und Dienstaufsicht über die Mitarbeiter im FB, eigenständige Bearbeitung der Aufgaben lt. Punkt 5. der Arbeitsplatzbeschreibung, Beratung der Abteilungsleitung und des FB-Leiters) entsprochen. Von allen dem FB 03 zugeordneten Tätigkeiten habe sie lediglich Belohnungs- und Belobungsangelegenheiten sowie Agenden von Zivildienern bearbeitet und auch in diesem Umfang nur bis 30.10.2017. Danach habe sie noch ca. 6 Wochen ihre Ablöse, sowie für 2 weitere Wochen einen anderen Beamten eingeschult., Beides sei zu keinem Zeitpunkt der Fall bzw. geplant gewesen. Von Anfang an sei es in der Intention des verantwortlichen BF als Abteilungsleiter gelegen, der Beamtin quantitativ lediglich einen geringeren, beschränkt auf die Bearbeitung von Belobigungen, Belohnungen, sowie der Administration von Zivildienern und qualitativ einen minderen, nämlich einer Schreibkraft entsprechenden Aufgabenbereich im FB 03 zuzuweisen. Dies mache auch Sinn, weil es um eine quantitative Entlastung des zu diesem Zeitpunkt nur mit einem (anstatt zwei) Mitarbeiter besetzten FB 03 gegangen sei und die Beamtin die Aufgaben des ihr ständig zugewiesenen Arbeitsplatzes im FB 01 weiterhin voll ausüben habe müssen. Quantitativ habe die Beamtin die Aufgaben im FB 03 zu 25 % ihrer vollen Arbeitskraft abgedeckt und qualitativ hätten sie überhaupt nicht den in der vom DB unterschriebenen Verfügung vom 01.06.2017 festgelegten Arbeitsbereich (stellvertretende Leitung des Fachbereiches PA3) sowie auch nicht der von der Dienstbehörde beispielhaft vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung (Fach- und Dienstaufsicht über die Mitarbeiter im FB, eigenständige Bearbeitung der Aufgaben lt. Punkt 5. der Arbeitsplatzbeschreibung, Beratung der Abteilungsleitung und des FB-Leiters) entsprochen. Von allen dem FB 03 zugeordneten Tätigkeiten habe sie lediglich Belohnungs- und Belobungsangelegenheiten sowie Agenden von Zivildienern bearbeitet und auch in diesem Umfang nur bis 30.10.2017. Danach habe sie noch ca. 6 Wochen ihre Ablöse, sowie für 2 weitere Wochen einen anderen Beamten eingeschult.

Die Verwendungs- bzw. Funktionszulagen in der Höhe von insgesamt € 2.039,25 seien für den gesamten Zeitraum zu Unrecht und zum Schaden der Republik Österreich angewiesen worden, wobei die begünstigte Beamtin absolut kein Verschulden träge. Der BF als langjähriger, erfahrener und auch engagierter Leiter der Personalabteilung, der überdies seine Abteilung straff und effizient geführt habe, hätte das Fehlen der gesetzlichen Voraussetzungen für die Anweisung dieser Zulagen erkennen müssen und die Anordnung vom 01.06.2017 nicht treffen dürfen. Dies sei dem BF als grobe Fahrlässigkeit anzulasten., Die Verwendungs- bzw. Funktionszulagen in der Höhe von insgesamt € 2.039,25 seien für den gesamten Zeitraum zu Unrecht und zum Schaden der Republik Österreich angewiesen worden, wobei die begünstigte Beamtin absolut kein Verschulden träge. Der BF als langjähriger, erfahrener und auch engagierter Leiter der Personalabteilung, der überdies seine Abteilung straff und effizient geführt habe, hätte das Fehlen der gesetzlichen Voraussetzungen für die Anweisung dieser Zulagen erkennen müssen und die Anordnung vom 01.06.2017 nicht treffen dürfen. Dies sei dem BF als grobe Fahrlässigkeit anzulasten.

Zur Strafbemessung wurde ausgeführt, dass eine mittelgradige Verletzung der Dienstpflichten vorliege, welche im Bereich der Geldbuße zu ahnden sei. Mildernd seien die positive Zukunftsprognose und sehr gute Dienstbeschreibung, verbunden mit einer langjährigen, engagierten Dienstverrichtung, die disziplinierte und strafrechtliche Unbescholtenheit (§ 34 Abs. 1 Ziffer 2 StGB) und die lange Verfahrensdauer zu werten, erschwerend dagegen nichts. Die verhängte Sanktion sollte eine ausreichende generalpräventive Wirkung entfalten, um andere (leitende) Beamte von der Begehung derartiger Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Spezialpräventiv sollte die Strafe jedenfalls ausreichen den BF zu einer gewissenhaften Dienstleistung zu animieren., Zur Strafbemessung wurde ausgeführt, dass eine mittelgradige Verletzung der Dienstpflichten vorliege, welche im Bereich der Geldbuße zu ahnden sei. Mildernd seien die positive Zukunftsprognose und sehr gute Dienstbeschreibung, verbunden mit einer langjährigen, engagierten Dienstverrichtung, die disziplinierte und strafrechtliche Unbescholtenheit (Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2 StGB) und die lange Verfahrensdauer zu werten, erschwerend dagegen nichts. Die verhängte Sanktion sollte eine ausreichende

generalpräventive Wirkung entfalten, um andere (leitende) Beamte von der Begehung derartiger Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Spezialpräventiv sollte die Strafe jedenfalls ausreichen den BF zu einer gewissenhaften Dienstleistung zu animieren.

4. Dagegen brachten sowohl der Disziplinaranwalt als auch der BF binnen offener Frist das Rechtsmittel der Beschwerde ein.

4.1. Die Beschwerde des Disziplinaranwalts richtete sich gegen die die Höhe der verhängten Disziplinarstrafe und gegen den Freispruch zu Anschuldigungspunkt 2a. Gegen den Freispruch wurde eingewendet, dass die diesbezüglichen Feststellungen der BDB in mehrfacher Hinsicht einer falschen rechtlichen Beurteilung unterliegen würden. Der Leistungs- und Entwicklungsdialog (LED) sei mit Erlass des BMI vom 12.02.2013, GZ.: BMI-OA 1000/0040-11/1 /a/2013, im Rahmen der umfassenden Personalentwicklung als Mitarbeitergespräch-Neu eingeführt worden. Bei diesem sollen, nach formalen Vorgaben konkrete Fortbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter/Innen im Rahmen der Bedarfs- und Entwicklungsplanung der jeweiligen Organisationseinheiten festgesetzt bzw. vereinbart werden. Im LED würden dazu die Entwicklungsziele gemeinsam zwischen Mitarbeiter/In und Führungskraft gefördert und mit der Bedarfs- und Entwicklungsplanung der jeweiligen Landespolizeidirektion abgestimmt. Darüber hinaus solle der LED auch ein Dialog über die Leistung des abgelaufenen Jahres und die Erwartung an die Leistung des Folgejahres sein. Der LED sei nicht nur das Erfüllen der gesetzlichen Vorgaben (§§ 45 ff BDG), sondern vor allem auch die Voraussetzung für den Zugang zu gezielten, bedarfsorientierten und persönlichen Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen, wie Grundausbildung, Spezialausbildung und/oder sonstige Fortbildung. Auf Basis dieses ob zitierten Einführungserlasses des BMI würden jedes Jahr gesonderte BMI-Erlässe ergehen, in denen konkret die Durchführung des LED für das jeweilige Jahr angeordnet werden. Diese würden auch durch Folgeerlässe der jeweiligen Landespolizeidirektion für ihre Führungskräfte angeordnet. Diesbezüglich werde auch auf die der Disziplinaranzeige der LPD XXXX beigelegten Anweisungen für die Jahre 2017 und 2018 verwiesen. In den bezugshabenden Erlässen werde jeweils auch der genaue formale Ablauf, wie insbesondere auch Ausfüllen und Handhabung der zwingend auszufüllenden Excel-Listen, angeordnet. Dieser Vorgang widerspreche daher auch den Feststellungen des Disziplinarsenates, dass für den LED keine, dem Inhalt des § 45a BDG folgenden „gleichwertigen konkretisierenden Formvorschriften bestehen“ und dass dem LED keine maßgebende Bedeutung zukomme. Die Feststellung des Disziplinarsenates, dass nach der vorliegenden Beweislage nicht auszuschließen sei, dass der Disziplinarbeschuldigte einem Mitarbeitergespräch ähnliche Besprechungen mit seinem Mitarbeiter als LED-Gespräch ansah und auch so dokumentierte, basiert, ohne jede weitere konkrete Erläuterung, lediglich auf den „Eindruck“ des Senates, dass dem Mitarbeitergespräch in der täglichen dienstlichen Praxis in einer geschlossenen Abteilung keine maßgebende Bedeutung zukomme. Der Disziplinarbeschuldigte habe in der mündlichen Verhandlung dezidiert angegeben, dass er alle Mitarbeitergespräche in den letzten Jahren üblicherweise in seinem Büro durchführte und diese zwischen 10 und 40 Minuten dauern würden (siehe S. 20 der Verhandlungsschrift). So könne der angeführte „Eindruck“ des Disziplinarsenates offensichtlich nur auf den Angaben des Zeugen ChefInsp. G beruhen, der bei seiner Einvernahme in der mündlichen Verhandlung angab, dass es im Zeitraum zuvor (Anm.: vor dem Jahr 2016) Mitarbeitergespräche mit dem Disziplinarbeschuldigten gegeben habe, die aber nicht auf einer förmlichen Einladung und Durchführung beruhten (S.59/60 der Verhandlungsschrift). In keiner Weise habe der Disziplinarsenat begründet, warum hier der Aussage des Zeugen mehr Glauben zukomme, als den vom Zeugen im Verfahren wiederholten, sowohl schriftlichen als auch mündlichen Angaben, dass in den Jahren 2016, 2017 und 2018 mit ihm vom Disziplinarbeschuldigten keine LED geführt worden seien. Es mangle dem Erkenntnis an entsprechenden Feststellungen, die sowohl die unterschiedliche Bewertung der Aussagen des Zeugen (Anm.: in Hinblick auf dessen Wahrheitsgehalt) als auch die Gewichtung der gegenteiligen Aussagen des Disziplinarbeschuldigten und des Zeugen schlüssig nachvollziehbar darstellen. Die verpflichtende Durchführung des LED durch den jeweiligen Vorgesetzten beruhe auf einer eindeutigen Erlasslage, die durch die weisungsgebundenen Organe zu vollziehen sei. Insofern der Disziplinarsenat durch den Hinweis in seiner Urteilsbegründung vermeine, dass das Mitarbeitergespräch ohnehin nicht mehr durch die gegebenen strengen Vorgaben des § 45a BDG zu vollziehen sei, weshalb diese Bestimmung nicht als strafrelevant anzusehen sei, verkennt sie, dass sowohl in der Disziplinaranzeige als auch im Einleitungsbeschluss dem Disziplinarbeschuldigten die Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 1 BDG angelastet werde. Durch die Nichtbefolgung dieser Erlässe habe der Disziplinarbeschuldigte, unabhängig von der Relevanz der Einhaltung der in § 45a BDG angeführten Erfordernisse, ein allein schon unter die Bestimmung des § 43 Abs. 1 BDG zu subsumierendes, disziplinarrechtlich zu ahndendes Verhalten gesetzt. Aus diesen Gründen wäre daher auch hinsichtlich des Punktes 2a des Einleitungsbeschlusses ein Schuldspruch zu fällen gewesen.

Die von der Bundesdisziplinarbehörde verhängte Geldbuße sei gemäß § 93 Abs. 1 BDG als nicht angemessen zu betrachten, weil nach Abwägung aller Faktoren eine Geldstrafe gemäß § 92 Abs. 1 Zif. 3 auszusprechen gewesen wäre. Anders als im Strafrecht, wo moralische Wertung, Vergeltung und Sühne im Vordergrund stehen, bezwecke das Disziplinarrecht die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und erfüllt eine dem Interesse der Allgemeinheit dienende Ordnungsfunktion. Wesen dieser Ordnungsfunktion sei eben einer durch Dienstpflichtverletzungen verursachten Störung des beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnis mit dem Ziel entgegen zu wirken, die Sauberkeit und die Leistungsfähigkeit des Beamtentums zu erhalten und sein Ansehen zu wahren. Wie der Verwaltungsgerichtshof wiederholt zum Ausdruck brachte, solle durch die Disziplinarstrafen der, der Disziplinargewalt Unterworfenen an seine Dienstpflichten gemahnt und angehalten werden, diese künftig zuverlässig zu erfüllen. Mit Dienstrechtsnovelle 2008 sei das Ziel, der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch anderen Beamte entgegenzuwirken, als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt worden. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage komme der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht eine derart wesentliche Bedeutung zu und seien die Gründe der Generalprävention, wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Generalpräventiv sollte die verhängte Strafe klarstellen, dass an das Verhalten von Polizeibeamten hohe Ansprüche gestellt und die Nichtbeachtung von Weisungen sowie das Nichtbeachten von gesetzlichen Vorgaben zu erheblichen disziplinären Sanktionen führen könne. Bei der Beurteilung der Schuld und deren Schwere sei kein Ermessen zu üben, erst die Auswahl der Strafmittel und gegebenenfalls (im Fall einer Geldbuße oder Geldstrafe) die Festlegung von deren Höhe stellten Ermessensentscheidungen dar. Hierbei seien Beurteilungen betreffend die Persönlichkeit des Disziplinarbeschuldigten und sein vergangenes und zukünftiges Verhalten zu treffen. Dabei sei der persönliche Eindruck eines Beschuldigten hinsichtlich seiner Persönlichkeit und seines Charakters in der mündlichen Verhandlung von besonderer Bedeutung. Der Disziplinarbeschuldigte sei zum Zeitpunkt der angelasteten Disziplinarvergehen als Leiter der Personalabteilung tätig gewesen. Der Personalabteilung einer Landespolizeidirektion komme aufgrund ihrer zentralen Stellung - sie sei für den ordnungsgemäßen Vollzug sämtlicher Personalangelegenheiten aller der Landespolizeidirektion angehörigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig - eine wesentliche Bedeutung und Vorbildfunktion zu. Aus diesen Gründen könne der Feststellung des Disziplinarsenates, dass im gegenständlichen Fall nur eine mittelgradige Verletzung von Dienstpflichten vorliege, nicht gefolgt werden. Nach der Judikatur des VwGH sei der Begriff der Schwere der Dienstpflichtverletzung überwiegend im Sinne einer objektiven Schwere zu verstehen: Primär maßgeblich sei dafür die Bedeutung der verletzten Pflicht sowie in welchem objektiven Ausmaß gegen die einem Beamten auferlegten Pflichten verstoßen oder der Dienst beeinträchtigt wird. Die Anweisung von nicht zustehenden Zulagen an eine Mitarbeiterin in einem Zeitraum von über einem halben Jahr durch ein oberstes Organ gerade jener Organisationseinheit, der insbesondere auch die Pflicht für die Einhaltung und Kontrolle des ordnungsgemäßen Vollzuges von Besoldungsangelegenheiten zukomme, stellt durchaus eine schwere Dienstpflichtverletzung dar. In diesem Zusammenhang werde auf die Auswirkungen auf das dienstliche Zusammenarbeiten und die zwischen den Beamten unbedingt notwendige Vertrauensbasis verwiesen, die durch das Verhalten des Beschuldigten „schwerwiegend“ gestört worden sei. Dabei werde die Ordnungsfunktion des Disziplinarrechts gegenüber dem Schuldprinzip in den Vordergrund gestellt. Dem Disziplinarrecht kommt die Aufgabe zu, einen ordnungsgemäßen und korrekten Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten und wiederherzustellen und die Sauberkeit und Leistungsfähigkeit des österreichischen Beamtentums zu erhalten und sein Ansehen zu wahren. Der Disziplinarsenat sei von einer positiven Zukunftsprognose ausgegangen. Es werde nicht ausgeführt, auf welchen Tatsachen sich diese positive Prognose stütze. Der Disziplinarbeschuldigte sei bei der mündlichen Verhandlung auch in keiner Weise einsichtig gewesen und habe nicht einmal die Möglichkeit einer Dienstpflichtverletzung in Erwägung gezogen. Zum wiederholt angeführten Milderungsgrund der guten Dienstbeschreibung sei festzustellen, dass diese von seiner derzeitigen Dienstbehörde (dienstzuteilt zum Bundesministerium für Inneres) stamme und sich die lange Verfahrensdauer daraus ergebe, dass der Disziplinarbeschuldigte während des Verfahrens sämtliche ihm zustehende Rechtsmittel ergriffen habe, weshalb es außerhalb des Einflussbereiches der Disziplinarbehörde gestanden habe, eine Verfahrensbeschleunigung herbeizuführen. Es entspreche durchaus den Lebenserfahrungen, dass sich ein Disziplinarbeschuldigter, in Kenntnis seines anhängigen Verfahrens, besonders bemüht zeige, sein dienstliches Verhalten korrekt zu gestalten. Dazu komme, dass durch eine vorübergehende Dienstzuteilung zu einer anderen Behörde (im gegenständlichen Fall dem Bundesministerium für Inneres) und der Betrauung mit anderen Aufgaben eine völlig neue Situation entstehe, die für die Beurteilung der Dienstbeschreibung herangezogen werde. Die Strafbemessung sei eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im § 93 BDG festgelegten Kriterien

vorzunehmen sei. Dabei sei zu prüfen, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinne des Gesetzes Gebrauch gemacht habe. Die Behörde sei verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensausübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich sei. Aus diesen Gründen liege für die Disziplinaranwaltschaft ein grober Fehler in der Ermessensausübung der Bundesdisziplinarbehörde bei der Auswahl der Disziplinarstrafe Geldbuße vor. Es werde der Antrag gestellt, den BF auch zu Punkt 2a des Einleitungsbeschlusses für schuldig zu sprechen und als angemessene Strafe eine Geldstrafe in der Höhe von eineinhalb Monatsbezügen auszusprechen. 4.1. Die Beschwerde des Disziplinaranwalts richtete sich gegen die die Höhe der verhängten Disziplinarstrafe und gegen den Freispruch zu Anschuldigungspunkt 2a. Gegen den Freispruch wurde eingewendet, dass die diesbezüglichen Feststellungen der BDB in mehrfacher Hinsicht einer falschen rechtlichen Beurteilung unterliegen würden. Der Leistungs- und Entwicklungsdialog (LED) sei mit Erlass des BMI vom 12.02.2013, GZ.: BMI-OA 1000/0040-11/1 /a/2013, im Rahmen der umfassenden Personalentwicklung als Mitarbeitergespräch-Neu eingeführt worden. Bei diesem sollen, nach formalen Vorgaben konkrete Fortbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter/Innen im Rahmen der Bedarfs- und Entwicklungsplanung der jeweiligen Organisationseinheiten festgesetzt bzw. vereinbart werden. Im LED würden dazu die Entwicklungsziele gemeinsam zwischen Mitarbeiter/In und Führungskraft gefördert und mit der Bedarfs- und Entwicklungsplanung der jeweiligen Landespolizeidirektion abgestimmt. Darüber hinaus solle der LED auch ein Dialog über die Leistung des abgelaufenen Jahres und die Erwartung an die Leistung des Folgejahres sein. Der LED sei nicht nur das Erfüllen der gesetzlichen Vorgaben (Paragraphen 45, ff BDG), sondern vor allem auch die Voraussetzung für den Zugang zu gezielten, bedarfsorientierten und persönlichen Bildungs- und Entwicklungsmaßnahmen, wie Grundausbildung, Spezialausbildung und/oder sonstige Fortbildung. Auf Basis dieses ob zitierten Einführungserlasses des BMI würden jedes Jahr gesonderte BMI-Erlässe ergehen, in denen konkret die Durchführung des LED für das jeweilige Jahr angeordnet werden. Diese würden auch durch Folgeerlässe der jeweiligen Landespolizeidirektion für ihre Führungskräfte angeordnet. Diesbezüglich werde auch auf die der Disziplinaranzeige der LPD römisch 40 beigelegten Anweisungen für die Jahre 2017 und 2018 verwiesen. In den bezugshabenden Erlässen werde jeweils auch der genaue formale Ablauf, wie insbesondere auch Ausfüllen und Handhabung der zwingend auszufüllenden Excel-Listen, angeordnet. Dieser Vorgang widerspreche daher auch den Feststellungen des Disziplinarsenates, dass für den LED keine, dem Inhalt des Paragraph 45 a, BDG folgenden „gleichwertigen konkretisierenden Formvorschriften bestehen“ und dass dem LED keine maßgebende Bedeutung zukomme. Die Feststellung des Disziplinarsenates, dass nach der vorliegenden Beweislage nicht auszuschließen sei, dass der Disziplinarbeschuldigte einem Mitarbeitergespräch ähnliche Besprechungen mit seinem Mitarbeiter als LED-Gespräch ansah und auch so dokumentierte, basiert, ohne jede weitere konkrete Erläuterung, lediglich auf den „Eindruck“ des Senates, dass dem Mitarbeitergespräch in der täglichen dienstlichen Praxis in einer geschlossenen Abteilung keine maßgebende Bedeutung zukomme. Der Disziplinarbeschuldigte habe in der mündlichen Verhandlung dezidiert angegeben, dass er alle Mitarbeitergespräche in den letzten Jahren üblicherweise in seinem Büro durchführte und diese zwischen 10 und 40 Minuten dauern würden (siehe S. 20 der Verhandlungsschrift). So könne der angeführte „Eindruck“ des Disziplinarsenates offensichtlich nur auf den Angaben des Zeugen Chef Insp. G beruhen, der bei seiner Einvernahme in der mündlichen Verhandlung angab, dass es im Zeitraum zuvor Anmerkung, vor dem Jahr 2016) Mitarbeitergespräche mit dem Disziplinarbeschuldigten gegeben habe, die aber nicht auf einer förmlichen Einladung und Durchführung beruhten (S.59/60 der Verhandlungsschrift). In keiner Weise habe der Disziplinarsenat begründet, warum hier der Aussage des Zeugen mehr Glauben zukomme, als den vom Zeugen im Verfahren wiederholten, sowohl schriftlichen als auch mündlichen Angaben, dass in den Jahren 2016, 2017 und 2018 mit ihm vom Disziplinarbeschuldigten keine LED geführt worden seien. Es mangle dem Erkenntnis an entsprechenden Feststellungen, die sowohl die unterschiedliche Bewertung der Aussagen des Zeugen Anmerkung, in Hinblick auf dessen Wahrheitsgehalt) als auch die Gewichtung der gegenteiligen Aussagen des Disziplinarbeschuldigten und des Zeugen schlüssig nachvollziehbar darstellen. Die verpflichtende Durchführung des LED durch den jeweiligen Vorgesetzten beruhe auf einer eindeutigen Erlasslage, die durch die weisungsgebundenen Organe zu vollziehen sei. Insofern der Disziplinarsenat durch den Hinweis in seiner Urteilsbegründung vermeine, dass das Mitarbeitergespräch ohnehin nicht mehr durch die gegebenen strengen Vorgaben des Paragraph 45 a, BDG zu vollziehen sei, weshalb diese Bestimmung nicht als strafrelevant anzusehen sei, verkennt sie, dass sowohl in der Disziplinaranzeige als auch im Einleitungsbeschluss dem Disziplinarbeschuldigten die Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG angelastet werde. Durch die Nichtbefolgung dieser

Erlasse habe der Disziplinarbeschuldigte, unabhängig von der Relevanz der Einhaltung der in Paragraph 45 a, BDG angeführten Erfordernisse, ein allein schon unter die Bestimmung des Paragraph 43, Absatz eins, BDG zu subsumierendes, disziplinarrechtlich zu ahndendes Verhalten gesetzt. Aus diesen Gründen wäre daher auch hinsichtlich des Punktes 2a des Einleitungsbeschlusses ein Schuldspruch zu fällen gewesen., Die von der Bundesdisziplinarbehörde verhängte Geldbuße sei gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG als nicht angemessen zu betrachten, weil nach Abwägung aller Faktoren eine Geldstrafe gemäß Paragraph 92, Absatz eins, Zif. 3 auszusprechen gewesen wäre. Anders als im Strafrecht, wo moralische Wertung, Vergeltung und Sühne im Vordergrund stehen, bezwecke das Disziplinarrecht die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes und erfüllt eine dem Interesse der Allgemeinheit dienende Ordnungsfunktion. Wesen dieser Ordnungsfunktion sei eben einer durch Dienstpflichtverletzungen verursachten Störung des beamtenrechtlichen Dienst- und Treueverhältnis mit dem Ziel entgegen zu wirken, die Sauberkeit und die Leistungsfähigkeit des Beamtentums zu erhalten und sein Ansehen zu wahren. Wie der Verwaltungsgerichtshof wiederholt zum Ausdruck brachte, solle durch die Disziplinarstrafen der, der Disziplinargewalt Unterworfenen an seine Dienstpflichten gemahnt und angehalten werden, diese künftig zuverlässig zu erfüllen. Mit Dienstrechtsnovelle 2008 sei das Ziel, der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch anderen Beamte entgegenzuwirken, als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt worden. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage komme der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht eine derart wesentliche Bedeutung zu und seien die Gründe der Generalprävention, wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Generalpräventiv sollte die verhängte Strafe klarstellen, dass an das Verhalten von Polizeibeamten hohe Ansprüche gestellt und die Nichtbeachtung von Weisungen sowie das Nichtbeachten von gesetzlichen Vorgaben zu erheblichen disziplinarischen Sanktionen führen könne. Bei der Beurteilung der Schuld und deren Schwere sei kein Ermessen zu üben, erst die Auswahl der Strafmittel und gegebenenfalls (im Fall einer Geldbuße oder Geldstrafe) die Festlegung von deren Höhe stellten Ermessensentscheidungen dar. Hierbei seien Beurteilungen betreffend die Persönlichkeit des Disziplinarbeschuldigten und sein vergangenes und zukünftiges Verhalten zu treffen. Dabei sei der persönliche Eindruck eines Beschuldigten hinsichtlich seiner Persönlichkeit und seines Charakters in der mündlichen Verhandlung von besonderer Bedeutung. Der Disziplinarbeschuldigte sei zum Zeitpunkt der angelasteten Disziplinarvergehen als Leiter der Personalabteilung tätig gewesen. Der Personalabteilung einer Landespolizeidirektion komme aufgrund ihrer zentralen Stellung - sie sei für den ordnungsgemäßen Vollzug sämtlicher Personalangelegenheiten aller der Landespolizeidirektion angehörigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zuständig - eine wesentliche Bedeutung und Vorbildfunktion zu. Aus diesen Gründen könne der Feststellung des Disziplinarsenates, dass im gegenständlichen Fall nur eine mittelgradige Verletzung von Dienstpflichten vorliege, nicht gefolgt werden. Nach der Judikatur des VwGH sei der Begriff der Schwere der Dienstpflichtverletzung überwiegend im Sinne einer objektiven Schwere zu verstehen: Primär maßgeblich sei dafür die Bedeutung der verletzten Pflicht sowie in welchem objektiven Ausmaß gegen die einem Beamten auferlegten Pflichten verstoßen oder der Dienst beeinträchtigt wird. Die Anweisung von nicht zustehenden Zulagen an eine Mitarbeiterin in einem Zeitraum von über einem halben Jahr durch ein oberstes Organ gerade jener Organisationseinheit, der insbesondere auch die Pflicht für die Einhaltung und Kontrolle des ordnungsgemäßen Vollzuges von Besoldungsangelegenheiten zukomme, stellt durchaus eine schwere Dienstpflichtverletzung dar. In diesem Zusammenhang werde auf die Auswirkungen auf das dienstliche Zusammenarbeiten und die zwischen den Beamten unbedingt notwendige Vertrauensbasis verwiesen, die durch das Verhalten des Beschuldigten „schwerwiegend“ gestört worden sei. Dabei werde die Ordnungsfunktion des Disziplinarrechts gegenüber dem Schuldprinzip in den Vordergrund gestellt. Dem Disziplinarrecht kommt die Aufgabe zu, einen ordnungsgemäßen und korrekten Dienstbetrieb aufrecht zu erhalten und wiederherzustellen und die Sauberkeit und Leistungsfähigkeit des österreichischen Beamtentums zu erhalten und sein Ansehen zu wahren. Der Disziplinarsenat sei von einer positiven Zukunftsprognose ausgegangen. Es werde nicht ausgeführt, auf welchen Tatsachen sich diese positive Prognose stütze. Der Disziplinarbeschuldigte sei bei der mündlichen Verhandlung auch in keiner Weise einsichtig gewesen und habe nicht einmal die Möglichkeit einer Dienstpflichtverletzung in Erwägung gezogen. Zum wiederholt angeführten Milderungsgrund der guten Dienstbeschreibung sei festzustellen, dass diese von seiner derzeitigen Dienstbehörde (dienstzugeteilt zum Bundesministerium für Inneres) stamme und sich die lange Verfahrensdauer daraus ergebe, dass der Disziplinarbeschuldigte während des Verfahrens sämtliche ihm zustehende Rechtsmittel ergriffen habe, weshalb es außerhalb des Einflussbereiches der Disziplinarbehörde gestanden habe, eine Verfahrensbeschleunigung herbeizuführen. Es entspreche durchaus den Lebenserfahrungen, dass sich ein Disziplinarbeschuldigter, in Kenntnis seines anhängigen Verfahrens, besonders bemüht zeige, sein dienstliches

Verhalten korrekt zu gestalten. Dazu komme, dass durch eine vorübergehende Dienstzuteilung zu einer anderen Behörde (im gegenständlichen Fall dem Bundesministerium für Inneres) und der Betrauung mit anderen Aufgaben eine völlig neue Situation entstehe, die für die Beurteilung der Dienstbeschreibung herangezogen werde. Die Strafbemessung sei eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im Paragraph 93, BDG festgelegten Kriterien vorzunehmen sei. Dabei sei zu prüfen, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinne des Gesetzes Gebrauch gemacht habe. Die Behörde sei verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensausübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenzulegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich sei. Aus diesen Gründen liege für die Disziplinaranwaltschaft ein grober Fehler in der Ermessensausübung der Bundesdisziplinarbehörde bei der Auswahl der Disziplinarstrafe Geldbuße vor. Es werde der Antrag gestellt, den BF auch zu Punkt 2a des Einleitungsbeschlusses für schuldig zu sprechen und als angemessene Strafe eine Geldstrafe in der Höhe von eineinhalb Monatsbezügen auszusprechen.

4.2. Der BF brachte in seiner Beschwerde vor, dass er sich durch den Bescheid in seinen subjektiven Rechten auf gesetzeskonforme Anwendung des BDG 1979 idGF, insbesondere der §§ 43, 45, 91, 94 Abs. 1, 102, 109 Abs. 1 und § 118 Abs. 1, 123 BDG, der §§ 74 Abs. 5 und 75 Gehaltsgesetz, der Anwendung einer gesetzwidrigen Rechtsverordnung sowie in seinem Recht auf den gesetzlichen Richter nach Art 83 Abs. 2 B-VG und in seinem Recht auf willkürfreie Fassung eines Einleitungsbeschlusses und eines Disziplinarerkenntnisses (Art. 7 B-VG) verletzt erachte. Bereits der Einleitung des Disziplinarverfahrens seien offenkundige Gründe entgegengestanden, weshalb mit einem Nichteinleitungsbeschluss vorzugehen gewesen wäre. Die Vorwürfe seien bereits vor der Fassung des Einleitungsbeschlusses verjährt gewesen. Zudem sei das gesamte Verfahren bis zur Erstattung der Disziplinaranzeige an den Senat 3 durch Willkür und Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes belastet, weil gemäß § 106 BDG die Parteistellung erst mit Zustellung der Disziplinaranzeige beginne, was bedeute, dass es vor diesem Zeitpunkt keine konkreten Verfahrensbestimmungen für die Durchführung der erforderlichen Erhebungen geben würde und auch keine Beschuldigten- und Zeugenrechte in Anspruch genommen werden könnten. Das bedeute wiederum, dass sich ein Disziplinarbeschuldigter gegenüber seinem Vorgesetzten auch selbst belasten müsste. Die Erhebungen des Vorgesetzten seien rechtswidrig gewesen, weil Zeugen alleine schon aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Akteninhalte bekanntgeben hätten dürfen. Die Vorgangsweise der Dienstbehörde sei auch deshalb rechtswidrig, weil der BF von den gegen ihn geführten Erhebungen bis zur Erstattung der Disziplinaranzeige nicht informiert worden sei. Zudem seien die vom namentlich genannten Beamten durchgeführten Erhebungen rechtswidrig, weil der BF seit dem 01.12.2018 nicht mehr der LPD unterstanden habe.

Gegen das beschwerdegegenständliche Erkenntnis wurde vorgebracht, dass der Schuldspruch ohne Vorliegen eines iSd § 91 BDG tatbildliches Verhalten gefällt worden sei. Selbst eine unrichtige rechtliche Beurteilung iSd §§ 74 Abs. 5 und 75 GehG stelle kein disziplinäres Verhalten des BF dar. Ein Verschulden liege nicht vor und sei von der belangten Behörde auch nicht begründet worden. Das Beweisverfahren habe nicht ergeben, dass der BF wider besseres Wissen die Anweisung erteilt habe, Grlnsp S Gebühren nach §§ 74 und 75 GehG anzuweisen. Der BF habe eine solche Anweisung überhaupt nicht erteilt. Aus der Frage in der Verhandlung („Warum haben Sie sie trotzdem per 01.06. auf die E2/A4 gegeben, obwohl sie dann ja diesen Arbeitsplatz offensichtlich gar nicht abgedeckt hat zur Gänze?“) und der Antwort des BF („Weil das das Gesetz so vorgibt. Das Gesetz ist glasklar definiert, wenn ich jemanden mit der vorläufigen Führung betraue, dann haben sie unter einer bestimmten Anzahl von Tagen oder Monaten, je nachdem 29 Tage oder 6 Monate, Anspruch auf Gebühren. Daher muss ich sie zuerst mit der vorläufigen Führung betrauen, obwohl sie die tatsächliche Funktion als stellvertretende Leiterin des FB 03 zu keiner Zeit ausübte.“) gehe zweifelsfrei hervor, dass der BF davon überzeugt gewesen sei, dass Grlnsp S die Gebühren nach §§ 74 Abs. 5 und 75 GehG zustehen würden, weshalb kein tatbildliches Verhalten nach § 91 Abs. 1 BDG vorliege. Dem bekämpften Erkenntnis sei nicht zu entnehmen, dass Grlnsp S nach ihren eigenen Angaben ab 30.10.2017 außer der Einschulung von Frau E keine weiteren Tätigkeiten für den FB 03 ausgeführt habe. Dem Disziplinarerkenntnis mangle es daher auch an einem feststellbaren Tatzeitraum (Anordnung vom 1.6.2017 bis zur faktischen Beendigung am 30.10.2017). Das bekämpfte Erkenntnis gehe zudem von einer unrichtigen Arbeitsplatzbeschreibung, nämlich jener des Fachbereiches PA 03 StV der LPD Niederösterreich aus, die auf den Arbeitsplatz der gegenständlichen LPD nicht angewendet werden könne, da in wesentlichen Punkten Abweichungen in den bestehen würden. Insbesondere habe der Fachbereich PA 03 der gegenständlichen LPD im Gegensatz zur LPD NÖ keine weiteren Mitarbeiter in A 3, keinen Objektschutz und keine Leistung von Diensten zur durchgehenden Sicherstellung der landesweiten Grundversorgung im Exekutivdienst

wahrzunehmen. Es fehle bei der Arbeitsplatzbeschreibung der LPD NÖ vor allem der Aufgabenbereich der „Zivildienster“, welcher jedoch in der gegenständlichen LPD vom FB PA 03 wahrzunehmen und mengenmäßig mit den Haftungsangelegenheiten (40 % Gesamtausmaß) zu vergleichen sei. Dies sei dem Vorgesetzten bekannt gewesen. Die belangte Behörde habe diesem Umstand keine Rechnung getragen, obwohl der BF in der Verhandlung am 1.6.2021 darauf ausdrücklich hingewiesen habe. Ähnliches gelte für die Tatsache, dass GrInsp S bereits zuvor mit der Führung des Aufgabenbereiches FB PA 03 betraut gewesen sei und diese Tätigkeit zur besten Zufriedenheit erledigt habe. Es seien daher im Vorfeld der (neuerlichen) Betrauung nur mehr Detailfragen zu besprechen gewesen, welche Arbeiten vorrangig zu bearbeiten seien (Zivildienster/Belohnungen/Belobigungen/Statistiken).

Durch den Mangel an weiteren Mitarbeiterinnen (Fachbereich mit 2 Bediensteten) erstreckte sich die Unterstützung des Fachbereichsleiters durch dessen Stellvertreterin auf reine Arbeitsinhalte. Weder der Fachbereichsleiter noch die Stellvertreterin hätten eine Approbationsbefugnis. Trotzdem seien von GrInsp S nach ihren eigenen Angaben (NS, Beilage 3c, Seite 5) folgende Agenden selbstständig wahrgenommen worden („Ich habe zu den Aufgaben der Belohnungen, Belobigungen, Zivildienster jeweils Übersichten, Evidenzen, Berechnungsunterlagen (Abgleich mit Büro Budget) und Statistiken geführt und auch die Erfassung der dienst- und besoldungsrelevanten Maßnahmen in der elektronischen Personalverwaltung pm-sap bzw. in der Personalevidenz geführt.“). Bei erschöpfender und objektiver Sachverhaltsfeststellung hätte es daher der Feststellung bedurft, dass sich aus den oa. Umständen ergebe, dass die Tätigkeiten von GrInsp S weit über den Aufgabenbereich einer reinen Sachbearbeiterin hinausgegangen seien. Dies ergebe sich auch aus dem o.a. Auszug der NS mit GrInsp S, wonach sie Eintragungen für den FB PA 03 in der elektronischen Personalverwaltung pm-sap bzw. in der Personalevidenz durchgeführt habe. Gerade pm-sap sowie die Personalevidenz seien die zentralen elektronischen Applikationen für die Personalabteilungen. Der Rückschluss der belangten Behörde, GrInsp S hätte den Aufgaben als stv. Fachbereichsleiterin nicht nachkommen können, weil sie keinen Zugriff auf das Laufwerk des FB PA 03 und das Email-Postfach gehabt habe, erweise sich daher als unzulässig und unrichtig. Einlangende Geschäftsstücke im Email-Postfach des FB PA 03 würden auch vom Sekretariat der Personalabteilung sowie der Abteilungsleitung an die jeweiligen Bediensteten weitergegeben und sei zusätzlich für GrInsp S ein eigens dafür vorgesehenes Laufwerk eingerichtet worden. Auch aus der sofortigen Aufhebung der vorläufigen Betrauung aufgrund der Weigerung von GrInsp S, den Fachbereich vorübergehend zu führen, gehe nachvollziehbar hervor, dass der BF davon ausgegangen sei, dass Frau GrInsp S als stv. FBL eingesetzt gewesen sei. Bei der Gebührllichkeit von vorläufigen Betrauungen handle es sich um eine Rechtsfrage, welche erst im Nachhinein abschließend beurteilt werden könne, da unterschiedliche Abgeltungsbeträge je nach Dauer der Betrauung (über 29 Tage bzw. über 6 Monate) gesetzlich vorgesehen seien. Die Anweisung dieser Gebühren sei nicht auf Anweisung des BF erfolgt. Von einer schuldhaften unrichtigen Anwendung des Gesetzes durch den BF könne sohin keine Rede sein. Obwohl der Vorgesetzte Initiator dieses disziplinarischen Vorwurfs gewesen sei, dürfte auch er der Überzeugung gewesen sein, dass GrInsp S die Verwendungs- und Funktionszulage zustehe, zumal er es bis heute unterlassen habe, die von GrInsp S ansonsten wohl zu Unrecht empfangenen Leistungen zurück zu fordern. Und selbst wenn die Auszahlung der Gebühren nach §§ 74 Abs 5 und 75 GehG eine schuldhaft begangene Dienstpflichtverletzung dargestellt hätte und diese noch nicht verjährt wäre, sei eine Geldbuße idHv EUR 2.500,00 bei bestehender Unbescholtenheit und lange zurückliegendem Ereignis (2017) weder schuld- noch tatangemessen. In der Folge wurde die Einvernahme von drei namentlich genannten Beamten und dem BF beantragt, ohne jedoch jeweils ein konkretes Beweisthema zu nennen.

Schließlich wurde Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht und dies damit begründet, dass der Einleitungsbeschluss unter Anwendung einer gesetzeswidrigen Verordnung von einem unzuständigen Senat gefasst und der BF damit seinem gesetzmäßigen Richter entzogen worden sei. Daran würden auch die Ausführungen des VwGH auf Seite 5 der Begründung der Zurückweisung der ao Revision nichts ändern. Die Zuständigkeit werde auch nicht durch die Adressierung der Dienstbehörde begründet. Durch die Ablehnung der Einvernahme der beantragten Zeugen sei der BF zudem in seinen Verteidigungsrechten verletzt worden. Die Relevanz dieser Zeugen ergebe sich aus der geltend gemachten Verjährung und des Fehlens eines schuldhaften Verhaltens des BF. Abschließend wurde beantragt, dass der BF vom Vorwurf freigesprochen werde und in eventu der Bescheid aufgehoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückgewiesen werde. 4.2. Der BF brachte in seiner Beschwerde vor, dass er sich durch den Bescheid in seinen subjektiven Rechten auf gesetzeskonforme Anwendung des BDG 1979 idGF, insbesondere der Paragraphen 43, 45, 91, 94, Absatz eins, 102, 109, Absatz eins und Paragraph 118, Absatz eins, 123, BDG, der Paragraphen 74, Absatz 5 und 75 Gehaltsgesetz, der Anwendung einer gesetzeswidrigen Rechtsverordnung sowie in seinem Recht auf den gesetzlichen Richter nach Artikel

83, Absatz 2, B-VG und in seinem Recht auf willkürfreie Fassung eines Einleitungsbeschlusses und eines Disziplinarerkenntnisses (Artikel 7, B-VG) verletzt erachte. Bereits der Einleitung des Disziplinarverfahrens seien offenkundige Gründe entgegengestanden, weshalb mit einem Nichteinleitungsbeschluss vorzugehen gewesen wäre. Die Vorwürfe seien bereits vor der Fassung des Einleitungsbeschlusses verjährt gewesen. Zudem sei das gesamte Verfahren bis zur Erstattung der Disziplinaranzeige an den Senat 3 durch Willkür und Anwendung eines verfassungswidrigen Gesetzes belastet, weil gemäß Paragraph 106, BDG die Parteistellung erst mit Zustellung der Disziplinaranzeige beginne, was bedeute, dass es vor diesem Zeitpunkt keine konkreten Verfahrensbestimmungen für die Durchführung der erforderlichen Erhebungen geben würde und auch keine Beschuldigten- und Zeugenrechte in Anspruch genommen werden könnten. Das bedeute wiederum, dass sich ein Disziplinarbeschuldigter gegenüber seinem Vorgesetzten auch selbst belasten müsste. Die Erhebungen des Vorgesetzten seien rechtswidrig gewesen, weil Zeugen alleine schon aus datenschutzrechtlichen Gründen keine Akteninhalte bekanntgeben hätten dürfen. Die Vorgangsweise der Dienstbehörde sei auch deshalb rechtswidrig, weil der BF von den gegen ihn geführten Erhebungen bis zur Erstattung der Disziplinaranzeige nicht informiert worden sei. Zudem seien die vom namentlich genannten Beamten durchgeführten Erhebungen rechtswidrig, weil der BF seit dem 01.12.2018 nicht mehr der LPD unterstanden habe. , Gegen das beschwerdegegenständliche Erkenntnis wurde vorgebracht, dass der Schuldspruch ohne Vorliegen eines iSd Paragraph 91, BDG tatbildliches Verhalten gefällt worden sei. Selbst eine unrichtige rechtliche Beurteilung iSd Paragraphen 74, Absatz 5 und 75 GehG stelle kein disziplinäres Verhalten des BF dar. Ein Verschulden liege nicht vor und sei von der belangten Behörde auch nicht begründet worden. Das Beweisverfahren habe nicht ergeben, dass der BF wider besseres Wissen die Anweisung erteilt habe, Grlnsp S Gebühren nach Paragraphen 74 und 75 GehG anzuweisen. Der BF habe eine solche Anweisung überhaupt nicht erteilt. Aus der Frage in der Verhandlung („Warum haben Sie sie trotzdem per 01.06. auf die E2/A4 gegeben, obwohl sie dann ja diesen Arbeitsplatz offensichtlich gar nicht abgedeckt hat zur Gänze?“) und der Antwort des BF („Weil das das Gesetz so vorgibt. Das Gesetz ist glasklar definiert, wenn ich jemanden mit der vorläufigen Führung betraue, dann haben sie unter einer bestimmten Anzahl von Tagen oder Monaten, je nachdem 29 Tage oder 6 Monate, Anspruch auf Gebühren. Daher muss ich sie zuerst mit der vorläufigen Führung betrauen, obwohl sie die tatsächliche Funktion als stellvertretende Leiterin des FB 03 zu keiner Zeit ausübte.“) gehe zweifelsfrei hervor, dass der BF davon überzeugt gewesen sei, dass Grlnsp S die Gebühren nach Paragraphen 74, Absatz 5 und 75 GehG zustehen würden, weshalb kein tatbildliches Verhalten nach Paragraph 91, Absatz eins, BDG vorliege. Dem bekämpften Erkenntnis sei nicht zu entnehmen, dass Grlnsp S nach ihren eigenen Angaben ab 30.10.2017 außer der Einschulung von Frau E keine weiteren Tätigkeiten für den FB 03 ausgeführt habe. Dem Disziplinarerkenntnis mangle es daher auch an einem feststellbaren Tatzeitraum (Anordnung vom 1.6.2017 bis zur faktischen Beendigung am 30.10.2017). Das bekämpfte Erkenntnis gehe zudem von einer unrichtigen Arbeitsplatzbeschreibung, nämlich jener des Fachbereiches PA 03 StV der LPD Niederösterreich aus, die auf den Arbeitsplatz der gegenständlichen LPD nicht angewendet werden könne, da in wesentlichen Punkten Abweichungen in den bestehen würden. Insbesondere habe der Fachbereich PA 03 der gegenständlichen LPD im Gegensatz zur LPD NÖ keine weiteren Mitarbeiter in A 3, keinen Objektschutz und keine Leistung von Diensten zur durchgehenden Sicherstellung der landesweiten Grundversorgung im Exekutivdienst wahrzunehmen. Es fehle bei der Arbeitsplatzbeschreibung der LPD NÖ vor allem der Aufgabenbereich der „Zivildienster“, welcher jedoch in der gegenständlichen LPD vom FB PA 03 wahrzunehmen und mengenmäßig mit den Haftungsangelegenheiten (40 % Gesamtausmaß) zu vergleichen sei. Dies sei dem Vorgesetzten bekannt gewesen. Die belangte Behörde habe diesem Umstand keine Rechnung getragen, obwohl der BF in der Verhandlung am 1.6.2021 darauf ausdrücklich hingewiesen habe. Ähnliches gelte für die Tatsache, dass Grlnsp S bereits zuvor mit der Führung des Aufgabenbereiches FB PA 03 betraut gewesen sei und diese Tätigkeit zur besten Zufriedenheit erledigt habe. Es seien daher im Vorfeld der (neuerlichen) Betrauung nur mehr Detailfragen zu besprechen gewesen, welche Arbeiten vordringlich zu bearbeiten seien (Zivildienster/Belohnungen/Belobigungen/Statistiken)., Durch den Mangel an weiteren Mitarbeiterinnen (Fachbereich mit 2 Bediensteten) erstreckte sich die Unterstützung des Fachbereichsleiters durch dessen Stellvertreterin auf reine Arbeitsinhalte. Weder der Fachbereichsleiter noch die Stellvertreterin hätten eine Approbationsbefugnis. Trotzdem seien von Grlnsp S nach ihren eigenen Angaben (NS, Beilage 3c, Seite 5) folgende Agenden selbstständig wahrgenommen worden („Ich habe zu den Aufgaben der Belohnungen, Belobigungen, Zivildienster jeweils Übersichten, Evidenzen, Berechnungsunterlagen (Abgleich mit Büro Budget) und Statistiken geführt und auch die Erfassung der dienst- und besoldungsrelevanten Maßnahmen in der elektronischen Personalverwaltung pm-sap bzw. in der Personalevidenz geführt.“). Bei erschöpfender und objektiver Sachverhaltsfeststellung hätte es

daher der Feststellung bedurft, dass sich aus den oa. Umständen ergebe, dass die Tätigkeiten von Grlnsp S weit über den Aufgabenbereich einer reinen Sachbearbeiterin hinausgegangen seien. Dies ergebe sich auch aus dem o.a. Auszug der NS mit Grlnsp S, wonach sie Eintragungen für den FB PA 03 in der elektronischen Personalverwaltung pm-sap bzw. in der Personalevidenz durchgeführt habe. Gerade pm-sap sowie die Personalevidenz seien die zentralen elektronischen Applikationen für die Personalabteilungen. Der Rückschluss der belangten Behörde, Grlnsp S hätte den Aufgaben als stv. Fachbereichsleiterin nicht nachkommen können, weil sie keinen Zugriff auf das Laufwerk des FB PA 03 und das Email-Postfach gehabt habe, erweise sich daher als unzulässig und unrichtig. Einlangende Geschäftsstücke im Email-Postfach des FB PA 03 würden auch vom Sekretariat der Personalabteilung sowie der Abteilungsleitung an die jeweiligen Bediensteten weitergegeben und sei zusätzlich für Grlnsp S ein eigens dafür vorgesehenes Laufwerk eingerichtet worden. Auch aus der sofortigen Aufhebung der vorläufigen Betrauung aufgrund der Weigerung von Grlnsp S, den Fachbereich vorübergehend zu führen, gehe nachvollziehbar hervor, dass der BF davon ausgegangen sei, dass Frau Grlnsp S als stv. FBL eingesetzt gewesen sei. Bei der Gebührlichkeit von vorläufigen Betrauungen handle es sich um eine Rechtsfrage, welche erst im Nachhinein abschließend beurteilt werden könne, da unterschiedliche Abgeltungsbeträge je nach Dauer der Betrauung (über 29 Tage bzw. über 6 Monate) gesetzlich vorgesehen seien. Die Anweisung dieser Gebühren sei nicht auf Anweisung des BF erfolgt. Von einer schuldhaften unrichtigen Anwendung des Gesetzes durch den BF könne sohin keine Rede sein. Obwohl der Vorgesetzte Initiator dieses disziplinarischen Vorwurfs gewesen sei, dürfte auch er der Überzeugung gewesen sein, dass Grlnsp S die Verwendungs- und Funktionszulage zustehe, zumal er es bis heute unterlassen habe, die von Grlnsp S ansonsten wohl zu Unrecht empfangenen Leistungen zurück zu fordern. Und selbst wenn die Auszahlung der Gebühren nach Paragraphen 74, Absatz 5 und 75 GehG eine schuldhaft begangene Dienstpflichtverletzung dargestellt hätte und diese noch nicht verjährt wäre, sei eine Geldbuße idHv EUR 2.500,00 bei bestehender Unbescholtenheit und lange zurückliegendem Ereignis (2017) weder schuld- noch tatangemessen. In der Folge wurde die Einvernahme von drei namentlich genannten Beamten und dem BF beantragt, ohne jedoch jeweils ein konkretes Beweisthema zu nennen., Schließlich wurde Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht und dies damit begründet, dass der Einleitungsbeschluss unter Anwendung einer gesetzeswidrigen Verordnung von einem unzuständigen Senat gefasst und der BF damit seinem gesetzmäßigen Richter entzogen worden sei. Daran würden auch die Ausführungen des VwGH auf Seite 5 der Begründung der Zurückweisung der ao Revision nichts ändern. Die Zuständigkeit werde auch nicht durch die Adressierung der Dienstbehörde begründet. Durch die Ablehnung der Einvernahme der beantragten Zeugen sei der BF zudem in seinen Verteidigungsrechten verletzt worden. Die Relevanz dieser Zeugen ergebe sich aus der geltend gemachten Verjährung und des Fehlens eines schuldhaften Verhaltens des BF. Abschließend wurde beantragt, dass der BF vom Vorwurf freigesprochen werde und in eventu der Bescheid aufgehoben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurückgewiesen werde.

5. Am 03.02.2023 führte das Bundesverwaltungsgericht in Anwesenheit der Verfahrensparteien eine öffentliche mündliche Verhandlung durch. Dabei gab der BF auf Befragen an, dass er die Funktion Leiter der Personalabteilung der LPD seit 2002 ausgeübt habe. Davor sei er ab 1997 stellvertretender Leiter gewesen. Auf Vorhalt der im Akt aufliegenden „Anordnung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“ vom 01.06.2017, mit welcher Frau S von ihrer bisherigen Verwendung bei der LPD, Personalabteilung, XXXX in die höherwertige Verwendung XXXX eingeteilt wurde und die Frage, ob es sich darauf um seine Unterschrift Handeln würde, antwortete er mit ja. Der darauf befindliche Eintrag „b.a.w.“ bedeute „Bis auf weiteres“. Zuvor sei Frau S in der Personalabteilung 1 eingeteilt und dort ausschließlich für das sogenannte Pensionskonto zuständig gewesen. Das Pensionskonto sei aber keine ursprüngliche Aufgabe der Personalabteilung 1, sondern erst dazu gekommen, als bundesweit sämtliche Pensionskonten zu befüllen gewesen seien. Es sei nie in die Arbeitsplatzbeschreibung eingeflossen, weil abzusehen gewesen sei, dass diese Aufgabe erledigt sein werde, sobald das Pensionskonto befüllt sei. 2017 sei es noch eine Aufgabe gewesen. Frau S habe diese Beschäftigung zu 100% gemacht. Es mache aber nichts, wenn man sie davon abziehe, weil auch noch eine zweite Beschäftigte mit dieser Aufgabe betraut gewesen sei. Frau S sei die „Superspezialistin“ gewesen. Sie habe das viele Jahre gemacht. Die Zweite habe dies nicht in derselben Qualität machen können.

Auf Vorhalt, dass Frau S als Zeugin angeben habe, dass sie diese Aufgaben auch noch nach dem 01.06.2017 weiter zu erledigen hatte und die Frage, ob das richtig sei, antwortete der BF mit ja. Auf die Frage, auf welchen Arbeitsplatz Frau S nun ab dem 01.06.2017 eingeteilt gewesen sei, antwortete der BF: „Sie war mit der Führung des stv. Fachbereichsleiters betraut. Sie hatte die Zusatzaufgabe, das Pensionskonto weiter zu betreuen.“

Auf Vorhalt, dass sie dann praktisch auf zwei Arbeitsplätzen gesessen sei, antwortete der BF: „Sie war auf dem

Arbeitsplatz der stv. Leiterin der PA 3 eingeteilt und hatte darüber hinaus noch auf ihrem alten Arbeitsplatz beim Pensionskonto mitzuhelfen. In den letzten Jahren sind nur mehr die komplizierten Fälle angefallen.“ Auf neuerlichen Vorhalt, dass Frau S als Zeugin ausgesagt habe, dass sie ihre bisherigen Aufgaben einfach weiter erledigen musste, antwortete der BF: „Sie macht inhaltlich nur das, was sie bisher gemacht hat. Logischerweise nicht mehr von der Menge.“

Auf Vorhalt der im Akt aufliegenden Arbeitsplatzbeschreibung des stellvertretenden Leiters des Fachbereichs PA 3 und den Angaben der Frau S, wonach sie in Absprache mit dem BF davon lediglich die Aufgaben „Leistungs-, Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten“ mit einem Beschäftigungsausmaß von insgesamt 26% und zusätzlich noch die Administration der Zivildienster, welche nicht in der Arbeitsplatzbeschreibung steht, erledigen musste, antwortete der BF, dass diese Arbeitsplatzbeschreibung grundsätzlich falsch sei. Es handle sich dabei um eine Arbeitsplatzbeschreibung der PA 3 aus Niederösterreich, in ihrem Bundesland sei es anders. Auf Nachfrage erklärte er, dass die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten sieben Aufgaben grundsätzlich stimmen würden. Dazu würden in ihrem Bundesland eben noch die Zivildienster kommen, welche in der NÖ Arbeitsplatzbeschreibung nicht enthalten seien. Dagegen würden die Aufgaben betreffend Objektschutz wegfallen. Es falle auch die weitere Mitarbeiterin in v3 weg, welche in dieser Arbeitsplatzbeschreibung angeführt sei. Damit sei die angeführte Prozentaufteilung völlig falsch. Auf Nachfrage führte der BF weiter aus, dass auch Frau S ausgesagt habe, dass der Arbeitsbereich Zivildienster ebenso aufwendig gewesen sei, wie die Belohnungen und Belobigungen. Die angegebenen Prozentangaben, würden im Bereich der Unterstützung des Fachbereichsleiters mit 5% stimmen, die Disziplinarangelegenheiten würden wohl weiter mit 10% zu berücksichtigen sein, die Beschwerdeangelegenheiten sollten keine 5% ausmachen, da es vielleicht einen Fall im Jahr geben würde. Die Haftungsangelegenheiten würden wohl von 40% etwas zu reduzieren sein, er schätze, dass man 15% davon wegnehmen müsste. Genauso wie die Auszeichnungen, die mit 8% zu hoch angegeben seien. Diese seien deutlich unter 5%. Insgesamt würden die Haftungs- und die Disziplinarangelegenheiten und die Führungsfunktion des Leiters und das Sonstige etwa 50% ausmachen. Dagegen würden dann die Zivildienster und die Belobigungen und Belohnungen und das Sonstige (Unterstützung des FB-Leiters) die restlichen 50% der Aufgaben ausmachen.

Auf Vorhalt, dass nach den ausdrücklichen Aussagen der GrInsp S die neuen Aufgaben nur ungefähr 25% ihrer Gesamtbelastung ausgemacht hätten, wobei sie die Aufgaben betreffend Leistungs-, Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten als bloße Schreibkrafttätigkeit bezeichnet hat, gab der BF an, dass die Aufgaben der PA 3 grundsätzlich von einem einzigen Vollbeschäftigten zu bewältigen wären, wenn dieser durchschnittlich fleißig und engagiert sei. Es gebe jedoch grundsätzlich keinen Fachbereich, wo nur eine Person tätig wäre. Darum würden diese Aufgaben grundsätzlich auf 2 Planstellen aufgeteilt werden. Frau S habe die Hälfte des Aufgabenbereiches übernommen. Die andere Hälfte habe der Fachbereichsleiter. Nachdem sehr wenig Arbeit anfalle, habe sie für das Pensionskonto relativ viel Zeit gehabt. Frau S ist eine extrem fleißige und tüchtige und loyale Mitarbeiterin.

Auf Vorhalt, dass der Leiter des FB 3 als Zeuge ausgesagt hat, dass der Zeitaufwand für die Administration der Zivildienster mit drei bis fünf Stunden pro Monat zu bemessen sei, entgegnete er, dass das nicht stimmen würde. Der Aufwand sei höher. Sie hätten jedes Quartal zumindest 3 Zivildienster aufgenommen. Bei der Administration habe zunächst eine Abstimmung mit der Zivildienst-Agentur zu erfolgen, es müssten Aufnahmegespräche geführt werden. Die Zivildienster müssten in der EDV angelegt werden und den jeweiligen Dienststellen zugeteilt werden. Weiters seien in der Folge auch die Gehaltsauszahlungen durchzuführen und auch bei Verschiebungen von Zivildienstern in andere Bereiche bestünde ein Koordinierungsaufwand. Er glaube daher, dass es mehr Aufwand sei.

Auf die Frage, weshalb Frau S nicht von Beginn an alle Aufgaben des neuen Arbeitsplatzes zugewiesen worden seien, gab er an, dass am 01.06. der alte Fachbereichsleiter versetzt worden sei. Der Fachbereichsleiter und sein ehemaliger Stellvertreter hätten sich die Aufgaben des Fachbereichs aufgeteilt. Frau S habe alle Aufgaben übernommen, die vorher der Stellvertreter gehabt habe.

Auf Vorhalt, dass er vor der BDB angegeben habe, dass eigentlich schon geplant gewesen wäre, dass Frau S auch andere Aufgaben dieses PA 3 Bereiches erfüllen sollte, aber zunächst eingearbeitet werden wusste, gab er an, dass bereits absehbar gewesen sei, dass der Aufgabenbereich mit dem Pensionskonto irgendwann abgeschlossen sein werde. Dann hätte er mit Frau S eine sehr gute und engagierte Mitarbeiterin gehabt, welche keine Aufgaben mehr gehabt hätte und außerdem hätten sie generell einen großen Fehlbestand von E2a-Bediensteten (ca. 120 im ganzen LPD-Bereich). Es sei daher auch schwer, jemanden für die Aufgaben des FB 3 zu bekommen. Daher sei sein Ziel gewesen, Frau S bereits zu diesem Zeitpunkt in diesem Fachbereich einzusetzen, diesen hätte sie bereits Jahre vorher

einmal betreut. Wenn dann das Pensionskonto abgeschlossen gewesen wäre, hätte sie nach seiner Vorstellung die Position der Stellvertreterin des Fachbereiches 3 jedenfalls zur Gänze übernehmen können.

Auf die Fragen, ob zwischen 01.06. und 06.02 nie geplant gewesen sei, dass Frau S mehr mache als Belobigungen und Zivildienere, gab der BF an, dass sie ein Vorgespräch geführt hätten und er Frau S klargemacht habe, dass sie jemanden in dieser Position brauchen würden, damit der Fachbereich weiterlaufe. Dabei sei ihr kommuniziert worden, dass erwartet werde, dass sie jene Aufgaben erfülle, die auch der vormalige Stellvertretende Leiter des FB 3 erfüllt habe, nämlich Belohnungen und Zivildienere. Das habe Frau S auch so angegeben. Darüber hinaus finde er es vollkommen ok, wenn jemand, der in diesen Fachbereich neu hineinkomme die ersten sechs Monate die oben angeführten Aufgaben erfülle. Es habe auch einen anderen Fachbereich gegeben, wo ein neuer Mitarbeiter damit betraut worden sei und erst eingeschult werden musste. Er verstehe nicht, weshalb es bei einem E2a-Bediensteten möglich sei, dass er auf einen Arbeitsplatz erst eingeschult werde, wogegen eine E2b-Beamtin bereits von Beginn an alles können müsse.

Auf Vorhalt, dass eine Einschulung der Frau S in die anderen Tätigkeiten weder stattgefunden habe, noch in den sechs Monaten vorgesehen gewesen sei, widersprach der BF und führte aus, dass der Zeuge B selbst angegeben habe, dass er sie in die übrigen Tätigkeiten eingeschult habe. Zunächst habe es den Auftrag gegeben, dass sie eingeteilt werde und dann sei es die Zuständigkeit des Fachbereichsleiters gewesen, diese entsprechend einzuschulen.

Auf die Frage, wie Frau S in die anderen Aufgabengebiete eingeschult hätte werden sollen, wenn sie nicht einmal einen Computerzugang zu diesem Fachbereich gehabt habe und sie auch nicht mit diesen Aufgaben befasst worden sei, antwortete der BF, dass sie nur keinen Zugang zum Email-Postfach gehabt habe. Da würden die Aufträge in die Fachbereiche kommen. Er habe gewollt, dass Frau S den vollen Zugang in den Fachbereich 3 erhalte, aber jedenfalls auch den Zugang für den Fachbereich 1 weiter behalte, weil dieser für die weitere Betreuung des Pensionskontos unbedingt notwendig gewesen sei. Ihm sei von der EDV aber mitgeteilt worden, dass das nicht möglich wäre, d.h. dass sie bei Zugang in den Fachbereich 3 den Zugang zum Fachbereich 1 jedenfalls verlieren würde. Darum sei es anders gelöst worden. Der Fachbereichsleiter habe Frau S die einlangenden Aufträge per Mail weitergeleitet und auch seine Stellvertreterin.

Der Disziplinaranwalt brachte dazu vor, dass es in der EDV grundsätzlich 3 verschiedene Bereiche gebe. Zunächst das Organisationspostfach (E-Mail), zweitens die Organisationsdateien (entsprechende Ordnerstruktur) und drittens das SAP, worin die ganzen Abrechnungen und Verrechnungen getätigt werden. Darin finde sich auch das Pensionskonto. Diese 3 Bereiche hätten nichts miteinander zu tun. Die Argumentation, dass der Zugang zum SAP wegfallen würde, wenn Frau S einen Zugang zum Organisationspostfach FB 3 erhalten hätte, sei daher nicht richtig.

Dem widersprach der BF und führte aus, dass Frau S Zugriff auf SAP und Personalevidenz gehabt habe, wie jeder andere Mitarbeiter der Personalabteilung. Seines Wissens sei das Pensionskonto jedoch mit dem Bereich PA 1 verknüpft gewesen. Da sei es nach seiner Information es nicht möglich gewesen, sie für beide Bereiche gleichzeitig frei zu schalten.

Auf Vorhalt, dass sich aus den Aussagen des BF und jenen der Frau S eindeutig ergeben würde, dass Frau S hinsichtlich des neuen Arbeitsplatzes auch keiner Stellvertreterstätigkeit ausgeübt habe, da er selbst gesagt habe, dass Dr. S den Fachbereich „nach oben vertreten“ habe, wenn der B nicht da gewesen sei, antwortete der BF, dass dann Dr. S vertreten habe. Die beiden Bediensteten des jeweiligen Fachbereichs hätten immer über jene Angelegenheiten, welche sie selbst zu bearbeiten hatten, mit Dr. S kommuniziert. Lediglich, wenn einer der beiden abwesend gewesen sei, habe der andere diesen bei den unbedingt notwendigen Tätigkeiten zu vertreten.

Auf Vorhalt, dass der BF ein erfahrener Personalist sei und die Frage, unter welchen Umständen einem Bediensteten eine höhere Funktionszulage nach § 74 Abs. 5 GehG und Verwendungszulage nach § 75 GehG gebühre, antwortete der BF, wenn dieser mit einer höherwertigen Aufgabe vorübergehend betraut werde und der Mitarbeiter, je nach Ausbildungsstand, diese höherwertigen Aufgaben über einen gewissen Zeitraum auch tatsächlich ausübe.

Auf Vorhalt der für § 75 GehG maßgeblichen Judikatur des VwGH, woraus sich ergibt, dass jedenfalls der gesamte, ständig wahrgenommene Aufgabenbereich überwiegend (also zu mehr als 50 %) einer höherwertigen Verwendung entsprechen muss und dass eine dauernde Betrauung mit diesen Aufgaben vorliegen muss, damit tatsächlich eine Verwendungszulage nach § 75 gebührt und die Frage, wie er auf die Idee kommen würde, dass diese Voraussetzungen erfüllt seien, wenn die Frau S neben sämtlichen Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes lediglich einen geringen Teil der Aufgaben des neuen, höherwertigen Arbeitsplatzes erledigen müsse und zudem für die übrigen Aufgaben noch gar nicht die entsprechenden Qualifikationen aufweise, führte er aus, dass Frau S vom Fachbereich 3 die Aufgaben Belohnungen, Belobigungen und Auszeichnungen sowie die Aufgaben betreffend Zivildienere und Unterstützung des

Fachbereichsleiters zur Gänze übernommen habe. Diese Aufgaben würden mehr als 50% der Gesamtaufgaben des Fachbereiches ausmachen. Darüber hinaus habe sie noch Aufgaben im Zusammenhang mit dem Pensionskonto weitergeführt. Sie habe damit jedenfalls zu 100% ihren Aufgabenbereich als Stellvertreterin des FB 3 erfüllt. Darüber hinaus habe seine Stellvertreterin für die ersten 6 Monate klare Prioritäten gesetzt und Frau S jene Aufgaben zur Gänze übertragen, die auch ihr Vorgänger bereits erfüllt habe. Es sei jedenfalls nachvollziehbar, dass ein Bediensteter, der neu in diesen Fachbereich komme, zunächst solche Aufgaben erfülle, weil er für die übrigen Aufgaben sich erst das notwendige Fachwissen aneignen müsse. Es werde wohl nicht erwartet werden können, dass ein neuer Mitarbeiter bereits sämtliche für die übrigen Aufgaben notwendigen Rechtsvorschriften (z.B. Disziplinarrecht) von Beginn an kenne.

Auf Vorhalt, dass nach seinen eigenen Angaben Frau S etwa 50% oder etwas mehr der Aufgaben des FB 3 erfüllt habe und sich nun noch die Frage stelle, ob wirklich mehr als 50% ihrer Tätigkeit höherwertig gewesen sei, wobei die Belohnungen und Belobigungen einen Großteil ausgemacht hätten und dies sicher keine höherwertigen Tätigkeiten gewesen seien, und die Frage, wie dabei 50%ige höherwertige Tätigkeit übrigbleiben sollte, entgegnete der BF, dass die Tätigkeit betreffend Belohnungen und Belobigungen sehr wohl eine höherwertige Tätigkeit darstellen würde. Dazu kämen zwar die Anträge von den einzelnen Dienststellen, aber der Bearbeiter in FB 3 müsse diese auf Richtigkeit kontrollieren. Zudem sei die Bearbeiterin auch schon vorher für ein Konzept zuständig, welche Dienststelle über welches Budget verfüge. Wenn dann die Anträge entsprechend überprüft und bearbeitet seien, würden diese seiner Stellvertreterin unterbreitet, welche dann die Entscheidung treffe.

Die Fragen des Disziplinaranwalts, ob der Vorgänger der Frau S Zugang zum Postfach des FB 3 gehabt habe und ob dieser als stellvertretender Leiter auch an Besprechungen für den Fachbereichsleiter teilgenommen habe, bejahte der BF.

Auf Vorhalt des Disziplinaranwalts, dass er ausgesagt habe, dass die Zuteilung später auf dauerhaft geändert hätte werden sollen, und die Frage, ob das durch das „b.a.w.“ ausgedrückt werden sollte, antwortete der BF: „Ja. das b.a.w. bedeutet einfach, dass zum Einteilungszeitpunkt kein Ende abzusehen war, aber auch nicht abzusehen war, wie es in der Zukunft weitergeht. Es hätte auch sein können, dass sich dann eine andere Lösung findet.“

Die Frage des Disziplinaranwalts, ob er die Administration von Zivildienern selbst jemals zur Gänze vollzogen habe, verneinte der BF. Er habe fallweise an Besprechungen teilgenommen. Auf die Frage, ob die erforderlichen Schriftstücke in Disziplinarverfahren im FB 3 vom FB-Leiter selbst verfasst oder nur zur Unterschrift vorgelegt werden würden, antwortete der BF, dass seine Stellvertreterin entscheide, wie es in einer Disziplinarsache weitergehe. Wenn es zu einer Disziplinarverfügung komme, dann habe der Fachbereichsleiter 3 diese zu konzipieren und seiner Stellvertreterin zur Entscheidung vorzulegen. Abgefertigt werde diese dann von seiner Stellvertreterin.

Auf Frage des Disziplinaranwalts, ob bei Belobigungen ein Belobigungsantrag vorliegen würde, der nur geprüft aber nicht umgeschrieben werde, gab der BF an, dass der Fachbereich Kontakt mit der jeweiligen Dienststelle aufnehmen würde, wenn Informationen für die Beurteilung im Antrag fehlen würden. Es komme auch regelmäßig vor, dass diese Anträge danach vom Fachbereich ergänzt oder umgeschrieben werden müssten. Dass die Administration der Zivildieners in Ihrer LPD in den FB 3 komme, habe der Landespolizeidirektor entschieden.

Auf Befragung seines rechtlichen Vertreters gab der BF an, dass es keinen vernünftigen Grund gegeben habe, Frau S die EDV-Zugänge vorzuenthalten. Es wäre praktischer gewesen, wenn sie diese Zugänge erhalten hätte. Die mit Haftungsangelegenheiten verbundenen Aufgaben seien aufgrund der vielen verschiedenen Rechtsgrundlagen mannigfaltig. Hier zu erwarten, dass jemand, der neu mit dieser Tätigkeit anfängt, alle diese Voraussetzungen erbringe, sei nicht realistisch. Er halte es daher nach wie vor für vernünftig, wenn ein neuer Bediensteter zunächst mit einzelner dieser Aufgabenbereiche beginne und dann immer wieder neue dazubekommt. Für die Einbringlichmachung von Lohnfortzahlungen bei verletzten Polizeibeamten fordere PA 3 diese von einem Schädiger ein bzw. bereite den Schriftverkehr vor. Der rechtliche Vertreter führte im Anschluss aus, dass er mit diesen Fragen darstellen wollte, wie umfangreich und kompliziert die einzelnen Aufgaben des FB 3 seien.

Auf die Frage, ob diese Aufgaben von Frau S tatsächlich behandelt worden seien, antwortete der BF: „Meines Wissens nein.“

Zum Ablauf von LED Gesprächen (Leistungs- und Entwicklungsdialog) gab der BF nach Verlesung der diesbezüglich im Akt aufliegenden Anordnungen (Die Erstanordnung der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit vom 03.11.2016 betreffend Start der LED und die Folgeanordnungen vom 04.01.2017 und 12.01.2018) an, dass auf Grundlage dieser Erlässe mit den Mitarbeitern topdown ein Gespräch zu führen sei, wobei 2017 erstmals auch Themen von der Führung

vorgegeben worden seien. Diese hätten jedoch hauptsächlich Wachkörperbezug und keinen Bezug zum Innendienst, welcher an seiner Dienststelle zu leisten sei. Sobald der jeweilige Erlass veröffentlicht sei, würden von PA 2 die betreffenden Excel-Tabellen zur Verfügung gestellt werden. Die Tabellen seien vorausgefüllt mit den Namen der Bediensteten. Grundsätzlich sollten dann die Gespräche topdown stattfinden, was jedoch deshalb nicht funktioniere, weil die Gespräche mit der oberen Führungsebene meist zu spät stattfinden würden. Für diese zu führenden Gespräche sei zwingend dieses Excel-Formular zu verwenden. Dabei sei es in einigen Feldern nur möglich, vorhandene Optionen auszuwählen und diese anzuklicken, jedoch nicht selbst etwas Anderes einzutragen. Wenn man die im Akt aufliegenden Excel-Tabellen betrachte, sei es lediglich im letzten Feld möglich, selbst etwas einzutragen. Wenn dieses LED-Gespräch geführt worden sei, werde diese Excel-Tabelle vom Vorgesetzten ausgefüllt. Danach werde diese Excel-Tabelle vom Vorgesetzten an die Personalabteilung geschickt und nach Bereinigung der Daten zum Büro A1 für die strategische Bedarfsanalyse geschickt (zum Beispiel zur Beurteilung, welche Schulungen in welcher Anzahl notwendig würden). Wenn die Gesprächspartner glauben, dass Gesprächsinhalte festgehalten werden sollten, weil sie auch in Zukunft relevant seien, könne das jeder für sich selbst machen. Davon sei jedoch der jeweilige Gesprächspartner zu informieren. Der Grund dafür sei, dass der Freitext im Excel-Formular nicht den notwendigen Umfang dafür habe. Das Formular werde, wenn notwendig, in Anwesenheit des Gesprächspartners ausgefüllt.

Auf Vorhalt, dass ihm von CI G vorgeworfen werde, dass es mit ihm in den Jahren 2016 bis 2018 keine LED Gespräche gegeben habe, gab der BF an, dass die Gespräche mit allen Bediensteten gleich abgelaufen seien. Er führe diese Gespräche immer in seinem Büro. Zunächst gebe es eine Besprechung und danach werde dieses LED-Gespräch abgearbeitet. Konkret erinnern könne er sich jedenfalls noch an das Gespräch mit G im Jahr 2016, dies deshalb, weil dabei eine Vereinbarung getroffen worden sei, dass er keine Explorationen mehr machen wolle, was ihn damals auch entsprechend gewundert habe. Dies sei von ihm selbst in der Excel-Tabelle im letzten Feld auch so festgehalten worden. In der Folge sei der Wunsch auch so umgesetzt worden. An das Gespräch 2017 könne er sich nicht mehr erinnern. Da habe es auch keine Vereinbarung gegeben, weshalb das letzte Feld in dieser Liste leer sei. An das letzte Gespräch 2018 könne er sich nur soweit erinnern, dass es offenbar ein sehr kurzes gewesen und auch vereinbart worden sei, dass G selbst das Datum einfüge. Offenbar habe damals wenig Zeit zur Verfügung gestanden.

Auf Vorhalt, dass in der Liste 2018 bei G in der letzten Spalte der Eintrag „Abteilungswechsel“ zu finden sei und die Frage, ob G auch das eingetragen habe, antwortete der BF: „Nein, das habe ich eingefügt“. Auf die Frage, weshalb er das Datum nicht selbst eingefügt habe, antwortete er, dass er das heute nicht mehr sagen könne. Vielleicht hätten sie das deshalb vereinbart, weil sie noch ein weiteres Gespräch führen wollten. Er könne es nicht mehr sagen. Er habe da kein Problem gesehen, weil er die ausgefüllten Listen an die PA 2 schicke und in der PA 2 CI G dafür zuständig gewesen sei, alle einlangenden Listen zusammen zu fassen und dann weiter zu leiten. Dementsprechend gehe er davon aus, dass er alle Listen auch sehe, vor allem auch seine eigene. Von ihm bekomme er eine Liste mit insgesamt 4 Zeilen. Diese würden ihn selbst, den FB-Leiter 1, seine Stellvertreterin und seine Sekretärin betreffen.

Auf die Frage, ob es irgendwelche Erkenntnisse oder zumindest Anhaltspunkte dafür geben würde, dass diese offenbar für eine Mehrzahl von Bediensteten frei zugängliche Liste nachträglich verändert worden wäre, verneinte der Disziplinaranwalt, konkrete Anhaltspunkte dafür würden nicht vorliegen. Auf Vorhalt, dass der Disziplinaranwalt in der Verhandlung vor der DBD hinsichtlich Anschuldigungspunkt 3 einen Freispruch beantragt habe, weil die Tat (Bezeichnung des Kollegen B als „Faule Sau“ gegenüber G) nicht erwiesen werden könne, und die Frage, weshalb er zu diesem Schluss gekommen sei, obwohl G auch diesbezüglich als Zeuge klare Angaben gemacht habe, und weshalb er dessen Aussagen diesbezüglich nicht geglaubt habe, gab der Disziplinaranwalt an, dass hier ein Vieraugengespräch stattgefunden habe und dabei auch die Tatzeit nicht entsprechend konkretisiert werden konnte. Es habe auch keine weiteren Anhaltspunkte gegeben, welche dies bestätigen hätte können.

Auf die Frage des Disziplinaranwalts, ob es sein könne, dass G den Wunsch, die Exploration nicht mehr durchzuführen, woanders geäußert hätte, gab der BF an, dass er das nicht glaube, weil er für die entsprechende Entscheidung zuständig gewesen sei. Auf die Frage, ob es möglich sei, dass ein anderer Bediensteter der PA 2 diese Liste weitergeleitet habe, antwortete er, dass dies theoretisch möglich wäre, er es aber nicht glaube, weil G die entsprechenden Kontakte zum Büro 1 gehabt habe und es deshalb immer gemacht habe. Die Frage, ob er gegenüber G auf diesen Vorwurf reagiert habe, verneinte der BF. G habe eine Fülle von Vorwürfen gegen ihn erhoben, welche sich im Laufe des Verfahrens in Luft aufgelöst hätten. Dementsprechend sei ihm klar gewesen, was von diesen Vorwürfen zu halten sei. Zudem sei dieses Mail 14 Tage vor seiner Zuteilung nach Wien gekommen und er habe anderes zu tun gehabt.

Die Frage des rechtlichen Vertreters, ob es von Seiten Mag. V, CI G und Brgdr G gewisse Animositäten gegenüber seiner Person geben würde, bejahte der BF. Zur Strafbemessung der BDB gab der rechtliche Vertreter an, dass er diese gemessen am Vorwurf für völlig überhöht erachte. Der Disziplinaranwalt brachte dagegen vor, dass er seinen Antrag insbesondere wegen der Führungsposition des BF aufrechterhalte.

Der rechtliche Vertreter brachte vor, dass die bisher gestellten Anträge in der Beschwerde hinsichtlich der Einvernahme der Dr. S aufrecht bleibe, zum Beweis dafür, dass der BF keinerlei Verfügungen in Zusammenhang mit der Besoldung von Frau S getroffen habe, die aus seiner Sicht als rechtswidrig erkannt hätten werden können. Das gehe aus seinem Verantwortungsbereich hervor. Für die Auszahlung der Zulagen der Frau S sei nicht der BF, sondern seine Stellvertreterin Dr. S für den Bereich PA 4 zuständig. Der Antrag wurde mit der Begründung abgewiesen, dass in diesem Beweisthema keine Relevanz zu erkennen war. Laut den vorliegenden Unterlagen hat der BF die neue Einteilung mit Schreiben vom 01.06.2017 angeordnet, was Grundlage für die Auszahlung der entsprechenden Gebühren war. Die Auszahlung selbst wurde dem BF zudem auch nicht angelastet.

Der rechtliche Vertreter brachte weiters vor, dass der Antrag aus dem Verfahren 1. Instanz aufrechterhalten werde, sämtliche EDV-Unterlagen zum Laufwerk LPD-S-DMIPA zum Beweis dafür einzuholen, dass der Vorwurf, dass mit CI G keine LED-Gespräche stattgefunden hätten bzw. die korrespondierenden Eintragungen auf dem vorgenannten Laufwerk verfälscht worden sein sollen, falsch sei. Dieser Antrag wurde mit der Begründung abgewiesen, dass keine Veranlassung zu sehen ist, die Richtigkeit dieser Eintragungen anzuzweifeln. Es ist dem BF im Verfahren nicht vorgeworfen worden, bezüglich der LED-Gespräche falsche Unterlagen erstellt oder diese nachträglich verändert zu haben. Auch in der Verhandlung hat der DA die Frage, ob es konkrete Hinweise darauf gebe, dass diese Unterlagen verfälscht worden wären, verneint.

In seinem Abschlussplädoyer brachte der Disziplinaranwalt unter Hinweis auf die einschlägige Judikatur des VwGH vor, dass es für die Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nicht auf einen nach den Organisationsnormen gesollten Zustand ankomme, sondern entscheidend vielmehr die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben seien. Maßgeblich sei somit der nach der Weisungslage geschaffene, allenfalls für eine höhere Bewertung sprechende Ist-Zustand. Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes komme es somit weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten, noch auf einen aus einer Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an. Zwar könne eine Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktionen für die tatsächlich bestehende Situation haben, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung bestehe freilich nicht. Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes sei vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gelte selbst dann, wenn der mit dem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten (wie im gegenständlichen Fall, z.B. Zivildienster), verändert worden wäre.

Im gegenständlichen Fall werde gerade der Mangel an solchen höherwertigen Tätigkeiten sowohl durch die Aussage der betroffenen Bediensteten, als auch durch die Aussagen CI G, sowie C B bestätigt.

Nach der Gesetzeslage und der dazu ergangenen Judikatur des VwGH (Zahl 2009/12/194 und 2020/12/0023) gehe es um eine „dauernde“ und nicht nur „vorübergehende“ Verwendung, diesbezüglich werde auf die Anordnung des BF vom 01.06.2017 (ergangen an die PA 4) verwiesen, insbesondere auf den Vermerk „b.a.w.“ unter der Rubrik „vorgesehene Dauer der Betrauung“ der Vermerk. Durch den Begriff „bis auf weiteres“ ist eindeutig eine zeitliche Begrenzung gegeben, bedeute dies doch im allgemeinen Sprachgebrauch (zum Beispiel deutscher Duden) „vorerst“, „vorläufig“ und somit eine nach außen erkennbare Befristung der Betrauung. Es sei daher abgesehen vom Nichtvorliegen einer tatsächlichen höherwertigen Verwendung, nicht vom Vorliegen einer dauernden Verwendung ab dem Zeitpunkt der Zuteilung auszugehen. Wenn diese höherwertige Verwendung vorliegen würde, wäre erst ab dem Zeitpunkt von 6 Monaten ein „Dauercharakter“ anzunehmen. Dies sei durch die Aussage des BF bestätigt worden, dass sie später „dauerhaft“ hätte verwendet werden können.

Zum Vorwurf der Nichtdurchführung von 3 LEDs sei festzustellen, dass die Durchführung dieser LEDs ein wesentliches Führungselement im Bereich des BMI sei. Dazu werde auf die Ausführungen in der Beschwerde verwiesen. Es stehe fest, dass auf Grund der Angaben des unter Wahrheitspflicht stehenden Zeugen in der Verhandlung 1. Instanz keine Tatsachen hervorgekommen seien, die an der Glaubwürdigkeit dieser Aussage zweifeln lassen würden. Ergänzend dazu werde auf das E-Mail des Zeugen vom 06.09.2018 an den Disziplinarbeschuldigten verwiesen, sowie auf die Stellungnahme des 15.10.2018 an den Leiter des Rechtsbüros der LPD hingewiesen, in welchen auf die Nichtdurchführung der LEDs hingewiesen worden sei. Deshalb werde der Antrag gestellt, gegen den BF eine Geldstrafe

von 1,5 Monatsbezügen zu verhängen.

Der rechtliche Vertreter führte abschließend aus, dass die Disziplinarbehörde 1. Instanz bereits im Rahmen der Beweiswürdigung zum Ergebnis gekommen sei, dass die Behauptungen des Zeugen CI G unglaubwürdig seien und auch dessen Vermutungen, dass die dokumentierten LEDs verfälscht worden wären, nicht zutreffen würden. Anhaltspunkte dafür, dass der Zeuge G durch das heutige Verfahren eine andere Qualität in der Beweiswürdigung erlangen könnte, seien nicht hervorgekommen. Es sei daher davon auszugehen, dass der BF die LEDs tatsächlich geführt habe und der Beschwerde des DA sei keine Folge zu geben. Was die Angelegenheit Frau S anlange, mache er von der Möglichkeit Gebrauch, auch noch im Rahmen eines Plädoyers einen Beweis Antrag zu ergänzen und führe diesbezüglich aus, dass die Einvernahme der Zeugin Dr. S auch zum Beweis dafür beantragt werde, dass Frau S die Funktion einer Stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs FB 03 ausgeführt habe und somit auch höherwertige Tätigkeiten erfüllt hätte. Zum Vorwurf des disziplinären Verhaltens ist anzumerken, dass selbst dann, wenn die Frau S keine derartigen Aufgaben vollbracht hätte, von einem Rechtsirrtum des BF auszugehen sei, weil dieser im Zeitpunkt 01.06.2017 ex ante betrachtet die weitere tatsächliche Entwicklung und Funktion der Frau S nicht vorhersehen habe können. Die Verfügung vom 01.06.2017 bedeutet darüber hinaus kein schuldhaftes Verhalten, sodass auch diesbezüglich neben der eingetretenen Verjährung ebenfalls von einem Freispruch auszugehen sein werde.

Der BF brachte abschließend vor, dass laut vorliegender Anweisung die Excel-Tabelle ausdrücklich als Nachweis für die geführten LED-Gespräche gelten würde. Zu dieser Verfügung vom 01.06.2016 gab er an, dass dieses Formular landesweit verwendet werde und nicht als Weisung zu verstehen sei, sondern als Hinweis darauf, welche Gebühren voraussichtlich anfallen werden. Es sei nicht selten, dass die dort angekreuzten Gebühren tatsächlich dann anders ausbezahlt würden. Auch von ihm sei es nur ein Hinweis auf voraussichtliche Gebühren gewesen. Der Hinweis „bis auf weiteres“ bedeute genau das. Es könne nach 10 Tagen, 3 Monaten oder 20 Jahren vorbei sein. Dann gebe es verschiedene Gebührenansprüche, vor allem im Beamtenbereich. Bei Tätigkeiten bis 29 Tage gebe es gar kein Anspruch, über 29 Tage die Verwendungs- und Funktionsabgeltung und über 6 Monate die Verwendungs- und Funktionszulage. Er könne bei der Anordnung gar nicht voraussehen, welche konkrete Gebühr dann tatsächlich anfallen würde. Was habe er zu verantworten? Er sehe erstens die Feststellung, ob Bedarf bestehe, die Funktion des Stellvertreters vorübergehend auszuüben. Dies werde man aufgrund des Verhandlungsergebnisses mit Ja beantworten müssen. Dann habe er die vorübergehende Betrauung mit der Stellvertretung des FB 3 zu verantworten. Er habe auch zu verantworten, dass er das der Bediensteten in entsprechender Form mitgeteilt habe. Das sei in einem persönlichen Gespräch passiert. Frau S habe es in ihrer Niederschrift auch genauso dokumentiert. Sie erwarte, dass sie die Aufgaben des Stellvertreters übernehmen müsse. Für die Umsetzung dieses Auftrages sei ganz klar der FB-Leiter CI B zuständig gewesen. Er habe auch bestätigt, dass er die Einschulung der Frau S durchgeführt habe. Für die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht der Frau S und des Herrn B sei ausschließlich seine Stellvertreterin Dr. S zuständig gewesen. Für die Auszahlung der Gebühren sei im Vollzug die FB-Leiterin 4 ADir P zuständig und als deren direkte Vorgesetzte seine Stellvertreterin, Dr. S. Es sei lebensfremd zu sagen, er hätte ständig nachfragen müssen, ob sie tatsächlich auch wirklich diese Funktionen ausübe. Im Übrigen sei er aber im Nachhinein betrachtet derselben Meinung wie Dr. S, nämlich dass die Gebühren zugestanden wären. Das vom DA angeführte VwGH-Erkenntnis handle immer von Verfahren, bei denen Mitarbeiter/innen, insbesondere VB, dauerhaft höherwertig verwendet werden. Nur bei solchen Verfahren werde dann auf die tatsächliche Verwendung abgestimmt. Beim vorliegenden Fall habe er gar keine Befugnis gehabt, um Zwischenstufen einzuführen. Entweder sie bekomme die volle Gebühr oder gar keine. Wenn er heute überzeugt sei, dass die Auszahlung rechtmäßig gewesen sei, so würde man dennoch über die Auslegung eines Gesetzes sprechen. Selbst wenn ein Rechtsirrtum vorgelegen wäre, dann könne es dennoch keine Dienstpflichtverletzung begründen, weil die Materie so kompliziert sei.⁵ Am 03.02.2023 führte das Bundesverwaltungsgericht in Anwesenheit der Verfahrensparteien eine öffentliche mündliche Verhandlung durch. Dabei gab der BF auf Befragen an, dass er die Funktion Leiter der Personalabteilung der LPD seit 2002 ausgeübt habe. Davor sei er ab 1997 stellvertretender Leiter gewesen. Auf Vorhalt der im Akt aufliegenden „Anordnung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“ vom 01.06.2017, mit welcher Frau S von ihrer bisherigen Verwendung bei der LPD, Personalabteilung, römisch 40 in die höherwertige Verwendung römisch 40 eingeteilt wurde und die Frage, ob es sich darauf um seine Unterschrift Handeln würde, antwortete er mit ja. Der darauf befindliche Eintrag „b.a.w.“ bedeute „Bis auf weiteres“. Zuvor sei Frau S in der Personalabteilung 1 eingeteilt und dort ausschließlich für das sogenannte Pensionskonto zuständig gewesen. Das Pensionskonto sei aber keine ursprüngliche Aufgabe der Personalabteilung 1, sondern erst dazu gekommen, als bundesweit sämtliche Pensionskonten zu befüllen gewesen seien. Es sei nie in die

Arbeitsplatzbeschreibung eingeflossen, weil abzusehen gewesen sei, dass diese Aufgabe erledigt sein werde, sobald das Pensionskonto befüllt sei. 2017 sei es noch eine Aufgabe gewesen. Frau S habe diese Beschäftigung zu 100% gemacht. Es mache aber nichts, wenn man sie davon abziehe, weil auch noch eine zweite Beschäftigte mit dieser Aufgabe betraut gewesen sei. Frau S sei die „Superspezialistin“ gewesen. Sie habe das viele Jahre gemacht. Die Zweite habe dies nicht in derselben Qualität machen können. , Auf Vorhalt, dass Frau S als Zeugin angeben habe, dass sie diese Aufgaben auch noch nach dem 01.06.2017 weiter zu erledigen hatte und die Frage, ob das richtig sei, antwortete der BF mit ja. Auf die Frage, auf welchen Arbeitsplatz Frau S nun ab dem 01.06.2017 eingeteilt gewesen sei, antwortete der BF: „Sie war mit der Führung des stv. Fachbereichsleiters betraut. Sie hatte die Zusatzaufgabe, das Pensionskonto weiter zu betreuen.“, Auf Vorhalt, dass sie dann praktisch auf zwei Arbeitsplätzen gesessen sei, antwortete der BF: „Sie war auf dem Arbeitsplatz der stv. Leiterin der PA 3 eingeteilt und hatte darüber hinaus noch auf ihrem alten Arbeitsplatz beim Pensionskonto mitzuhelfen. In den letzten Jahren sind nur mehr die komplizierten Fälle angefallen.“ Auf neuerlichen Vorhalt, dass Frau S als Zeugin ausgesagt habe, dass sie ihre bisherigen Aufgaben einfach weiter erledigen musste, antwortete der BF: „Sie macht inhaltlich nur das, was sie bisher gemacht hat. Logischerweise nicht mehr von der Menge.“, Auf Vorhalt der im Akt aufliegenden Arbeitsplatzbeschreibung des stellvertretenden Leiters des Fachbereichs PA 3 und den Angaben der Frau S, wonach sie in Absprache mit dem BF davon lediglich die Aufgaben „Leistungs-, Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten“ mit einem Beschäftigungsausmaß von insgesamt 26% und zusätzlich noch die Administration der Zivildienner, welche nicht in der Arbeitsplatzbeschreibung steht, erledigen musste, antwortete der BF, dass diese Arbeitsplatzbeschreibung grundsätzlich falsch sei. Es handle sich dabei um eine Arbeitsplatzbeschreibung der PA 3 aus Niederösterreich, in ihrem Bundesland sei es anders. Auf Nachfrage erklärte er, dass die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten sieben Aufgaben grundsätzlich stimmen würden. Dazu würden in ihrem Bundesland eben noch die Zivildienner kommen, welche in der NÖ Arbeitsplatzbeschreibung nicht enthalten seien. Dagegen würden die Aufgaben betreffend Objektschutz wegfallen. Es falle auch die weitere Mitarbeiterin in v3 weg, welche in dieser Arbeitsplatzbeschreibung angeführt sei. Damit sei die angeführte Prozentaufteilung völlig falsch. , Auf Nachfrage führte der BF weiter aus, dass auch Frau S ausgesagt habe, dass der Arbeitsbereich Zivildienner ebenso aufwendig gewesen sei, wie die Belohnungen und Belobigungen. Die angegebenen Prozentangaben, würden im Bereich der Unterstützung des Fachbereichsleiters mit 5% stimmen, die Disziplinarangelegenheiten würden wohl weiter mit 10% zu berücksichtigen sein, die Beschwerdeangelegenheiten sollten keine 5% ausmachen, da es vielleicht einen Fall im Jahr geben würde. Die Haftungsangelegenheiten würden wohl von 40% etwas zu reduzieren sein, er schätze, dass man 15% davon wegnehmen müsste. Genauso wie die Auszeichnungen, die mit 8% zu hoch angegeben seien. Diese seien deutlich unter 5%. Insgesamt würden die Haftungs- und die Disziplinarangelegenheiten und die Führungsfunktion des Leiters und das Sonstige etwa 50% ausmachen. Dagegen würden dann die Zivildienner und die Belobigungen und Belohnungen und das Sonstige (Unterstützung des FB-Leiters) die restlichen 50% der Aufgaben ausmachen. , Auf Vorhalt, dass nach den ausdrücklichen Aussagen der GrInsp S die neuen Aufgaben nur ungefähr 25% ihrer Gesamtbelastung ausgemacht hätten, wobei sie die Aufgaben betreffend Leistungs-, Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten als bloße Schreibkrafttätigkeit bezeichnet hat, gab der BF an, dass die Aufgaben der PA 3 grundsätzlich von einem einzigen Vollbeschäftigten zu bewältigen wären, wenn dieser durchschnittlich fleißig und engagiert sei. Es gebe jedoch grundsätzlich keinen Fachbereich, wo nur eine Person tätig wäre. Darum würden diese Aufgaben grundsätzlich auf 2 Planstellen aufgeteilt werden. Frau S habe die Hälfte des Aufgabenbereiches übernommen. Die andere Hälfte habe der Fachbereichsleiter. Nachdem sehr wenig Arbeit anfalle, habe sie für das Pensionskonto relativ viel Zeit gehabt. Frau S ist eine extrem fleißige und tüchtige und loyale Mitarbeiterin., Auf Vorhalt, dass der Leiter des FB 3 als Zeuge ausgesagt hat, dass der Zeitaufwand für die Administration der Zivildienner mit drei bis fünf Stunden pro Monat zu bemessen sei, entgegnete er, dass das nicht stimmen würde. Der Aufwand sei höher. Sie hätten jedes Quartal zumindest 3 Zivildienner aufgenommen. Bei der Administration habe zunächst eine Abstimmung mit der Zivildienst-Agentur zu erfolgen, es müssten Aufnahmegespräche geführt werden. Die Zivildienner müssten in der EDV angelegt werden und den jeweiligen Dienststellen zugeteilt werden. Weiters seien in der Folge auch die Gehaltsauszahlungen durchzuführen und auch bei Verschiebungen von Zivildiennern in andere Bereiche bestünde ein Koordinierungsaufwand. Er glaube daher, dass es mehr Aufwand sei., Auf die Frage, weshalb Frau S nicht von Beginn an alle Aufgaben des neuen Arbeitsplatzes zugewiesen worden seien, gab er an, dass am 01.06. der alte Fachbereichsleiter versetzt worden sei. Der Fachbereichsleiter und sein ehemaliger Stellvertreter hätten sich die Aufgaben des Fachbereichs aufgeteilt. Frau S habe alle Aufgaben übernommen, die vorher der Stellvertreter gehabt habe. , Auf Vorhalt, dass er vor der BDB angegeben habe, dass eigentlich schon geplant gewesen wäre, dass Frau S

auch andere Aufgaben dieses PA 3 Bereiches erfüllen sollte, aber zunächst eingearbeitet werden wusste, gab er an, dass bereits absehbar gewesen sei, dass der Aufgabenbereich mit dem Pensionskonto irgendwann abgeschlossen sein werde. Dann hätte er mit Frau S eine sehr gute und engagierte Mitarbeiterin gehabt, welche keine Aufgaben mehr gehabt hätte und außerdem hätten sie generell einen großen Fehlbestand von E2a-Bediensteten (ca. 120 im ganzen LPD-Bereich). Es sei daher auch schwer, jemanden für die Aufgaben des FB 3 zu bekommen. Daher sei sein Ziel gewesen, Frau S bereits zu diesem Zeitpunkt in diesem Fachbereich einzusetzen, diesen hätte sie bereits Jahre vorher einmal betreut. Wenn dann das Pensionskonto abgeschlossen gewesen wäre, hätte sie nach seiner Vorstellung die Position der Stellvertreterin des Fachbereiches 3 jedenfalls zur Gänze übernehmen können., Auf die Fragen, ob zwischen 01.06. und 06.02 nie geplant gewesen sei, dass Frau S mehr mache als Belobigungen und Zivildienier, gab der BF an, dass sie ein Vorgespräch geführt hätten und er Frau S klargemacht habe, dass sie jemanden in dieser Position brauchen würden, damit der Fachbereich weiterlaufe. Dabei sei ihr kommuniziert worden, dass erwartet werde, dass sie jene Aufgaben erfülle, die auch der vormalige Stellvertretende Leiter des FB 3 erfüllt habe, nämlich Belohnungen und Zivildienier. Das habe Frau S auch so angegeben. Darüber hinaus finde er es vollkommen ok, wenn jemand, der in diesen Fachbereich neu hineinkomme die ersten sechs Monate die oben angeführten Aufgaben erfülle. Es habe auch einen anderen Fachbereich gegeben, wo ein neuer Mitarbeiter damit betraut worden sei und erst eingeschult werden musste. Er verstehe nicht, weshalb es bei einem E2a-Bediensteten möglich sei, dass er auf einen Arbeitsplatz erst eingeschult werde, wogegen eine E2b-Beamtin bereits von Beginn an alles können müsse., Auf Vorhalt, dass eine Einschulung der Frau S in die anderen Tätigkeiten weder stattgefunden habe, noch in den sechs Monaten vorgesehen gewesen sei, widersprach der BF und führte aus, dass der Zeuge B selbst angegeben habe, dass er sie in die übrigen Tätigkeiten eingeschult habe. Zunächst habe es den Auftrag gegeben, dass sie eingeteilt werde und dann sei es die Zuständigkeit des Fachbereichsleiters gewesen, diese entsprechend einzuschulen., Auf die Frage, wie Frau S in die anderen Aufgabengebiete eingeschult hätte werden sollen, wenn sie nicht einmal einen Computerzugang zu diesem Fachbereich gehabt habe und sie auch nicht mit diesen Aufgaben befasst worden sei, antwortete der BF, dass sie nur keinen Zugang zum Email-Postfach gehabt habe. Da würden die Aufträge in die Fachbereiche kommen. Er habe gewollt, dass Frau S den vollen Zugang in den Fachbereich 3 erhalte, aber jedenfalls auch den Zugang für den Fachbereich 1 weiter behalte, weil dieser für die weitere Betreuung des Pensionskontos unbedingt notwendig gewesen sei. Ihm sei von der EDV aber mitgeteilt worden, dass das nicht möglich wäre, d.h. dass sie bei Zugang in den Fachbereich 3 den Zugang zum Fachbereich 1 jedenfalls verlieren würde. Darum sei es anders gelöst worden. Der Fachbereichsleiter habe Frau S die einlangenden Aufträge per Mail weitergeleitet und auch seine Stellvertreterin. , Der Disziplinaranwalt brachte dazu vor, dass es in der EDV grundsätzlich 3 verschiedene Bereiche gebe. Zunächst das Organisationspostfach (E-Mail), zweitens die Organisationsdateien (entsprechende Ordnerstruktur) und drittens das SAP, worin die ganzen Abrechnungen und Verrechnungen getätigt werden. Darin finde sich auch das Pensionskonto. Diese 3 Bereiche hätten nichts miteinander zu tun. Die Argumentation, dass der Zugang zum SAP wegfallen würde, wenn Frau S einen Zugang zum Organisationspostfach FB 3 erhalten hätte, sei daher nicht richtig., Dem widersprach der BF und führte aus, dass Frau S Zugriff auf SAP und Personalevidenz gehabt habe, wie jeder andere Mitarbeiter der Personalabteilung. Seines Wissens sei das Pensionskonto jedoch mit dem Bereich PA 1 verknüpft gewesen. Da sei es nach seiner Information es nicht möglich gewesen, sie für beide Bereiche gleichzeitig frei zu schalten., Auf Vorhalt, dass sich aus den Aussagen des BF und jenen der Frau S eindeutig ergeben würde, dass Frau S hinsichtlich des neuen Arbeitsplatzes auch keiner Stellvertreterin Tätigkeit ausgeübt habe, da er selbst gesagt habe, dass Dr. S den Fachbereich „nach oben vertreten“ habe, wenn der B nicht da gewesen sei, antwortete der BF, dass dann Dr. S vertreten habe. Die beiden Bediensteten des jeweiligen Fachbereichs hätten immer über jene Angelegenheiten, welche sie selbst zu bearbeiten hatten, mit Dr. S kommuniziert. Lediglich, wenn einer der beiden abwesend gewesen sei, habe der andere diesen bei den unbedingt notwendigen Tätigkeiten zu vertreten., Auf Vorhalt, dass der BF ein erfahrener Personalist sei und die Frage, unter welchen Umständen einem Bediensteten eine höhere Funktionszulage nach Paragraph 74, Absatz 5, GehG und Verwendungszulage nach Paragraph 75, GehG gebühre, antwortete der BF, wenn dieser mit einer höherwertigen Aufgabe vorübergehend betraut werde und der Mitarbeiter, je nach Ausbildungsstand, diese höherwertigen Aufgaben über einen gewissen Zeitraum auch tatsächlich ausübe. , Auf Vorhalt der für Paragraph 75, GehG maßgeblichen Judikatur des VwGH, woraus sich ergibt, dass jedenfalls der gesamte, ständig wahrgenommene Aufgabenbereich überwiegend (also zu mehr als 50 %) einer höherwertigen Verwendung entsprechen muss und dass eine dauernde Betrauung mit diesen Aufgaben vorliegen muss, damit tatsächlich eine Verwendungszulage nach Paragraph 75, gebührt und die Frage, wie er auf die Idee kommen würde, dass diese Voraussetzungen erfüllt seien,

wenn die Frau S neben sämtlichen Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes lediglich einen geringen Teil der Aufgaben des neuen, höherwertigen Arbeitsplatzes erledigen müsse und zudem für die übrigen Aufgaben noch gar nicht die entsprechenden Qualifikationen aufweise, führte er aus, dass Frau S vom Fachbereich 3 die Aufgaben Belohnungen, Belobigungen und Auszeichnungen sowie die Aufgaben betreffend Zivildienere und Unterstützung des Fachbereichsleiters zur Gänze übernommen habe. Diese Aufgaben würden mehr als 50% der Gesamtaufgaben des Fachbereiches ausmachen. Darüber hinaus habe sie noch Aufgaben im Zusammenhang mit dem Pensionskonto weitergeführt. Sie habe damit jedenfalls zu 100% ihren Aufgabenbereich als Stellvertreterin des FB 3 erfüllt. Darüber hinaus habe seine Stellvertreterin für die ersten 6 Monate klare Prioritäten gesetzt und Frau S jene Aufgaben zur Gänze übertragen, die auch ihr Vorgänger bereits erfüllt habe. Es sei jedenfalls nachvollziehbar, dass ein Bediensteter, der neu in diesen Fachbereich komme, zunächst solche Aufgaben erfülle, weil er für die übrigen Aufgaben sich erst das notwendige Fachwissen aneignen müsse. Es werde wohl nicht erwartet werden können, dass ein neuer Mitarbeiter bereits sämtliche für die übrigen Aufgaben notwendigen Rechtsvorschriften (z.B. Disziplinarrecht) von Beginn an kenne., Auf Vorhalt, dass nach seinen eigenen Angaben Frau S etwa 50% oder etwas mehr der Aufgaben des FB 3 erfüllt habe und sich nun noch die Frage stelle, ob wirklich mehr als 50% ihrer Tätigkeit höherwertig gewesen sei, wobei die Belohnungen und Belobigungen einen Großteil ausgemacht hätten und dies sicher keine höherwertigen Tätigkeiten gewesen seien, und die Frage, wie dabei 50%ige höherwertige Tätigkeit übrigbleiben sollte, entgegnete der BF, dass die Tätigkeit betreffend Belohnungen und Belobigungen sehr wohl eine höherwertige Tätigkeit darstellen würde. Dazu kämen zwar die Anträge von den einzelnen Dienststellen, aber der Bearbeiter in FB 3 müsse diese auf Richtigkeit kontrollieren. Zudem sei die Bearbeiterin auch schon vorher für ein Konzept zuständig, welche Dienststelle über welches Budget verfüge. Wenn dann die Anträge entsprechend überprüft und bearbeitet seien, würden diese seiner Stellvertreterin unterbreitet, welche dann die Entscheidung treffe., Die Fragen des Disziplinaranwalts, ob der Vorgänger der Frau S Zugang zum Postfach des FB 3 gehabt habe und ob dieser als stellvertretender Leiter auch an Besprechungen für den Fachbereichsleiter teilgenommen habe, bejahte der BF. , Auf Vorhalt des Disziplinaranwalts, dass er ausgesagt habe, dass die Zuteilung später auf dauerhaft geändert hätte werden sollen, und die Frage, ob das durch das „b.a.w.“ ausgedrückt werden sollte, antwortete der BF: „Ja. das b.a.w. bedeutet einfach, dass zum Einteilungszeitpunkt kein Ende abzusehen war, aber auch nicht abzusehen war, wie es in der Zukunft weitergeht. Es hätte auch sein können, dass sich dann eine andere Lösung findet.“, Die Frage des Disziplinaranwalts, ob er die Administration von Zivildienern selbst jemals zur Gänze vollzogen habe, verneinte der BF. Er habe fallweise an Besprechungen teilgenommen. Auf die Frage, ob die erforderlichen Schriftstücke in Disziplinarverfahren im FB 3 vom FB-Leiter selbst verfasst oder nur zur Unterschrift vorgelegt werden würden, antwortete der BF, dass seine Stellvertreterin entscheide, wie es in einer Disziplinarsache weitergehe. Wenn es zu einer Disziplinarverfügung komme, dann habe der Fachbereichsleiter 3 diese zu konzipieren und seiner Stellvertreterin zur Entscheidung vorzulegen. Abgefertigt werde diese dann von seiner Stellvertreterin., Auf Frage des Disziplinaranwalts, ob bei Belobigungen ein Belobigungsantrag vorliegen würde, der nur geprüft aber nicht umgeschrieben werde, gab der BF an, dass der Fachbereich Kontakt mit der jeweiligen Dienststelle aufnehmen würde, wenn Informationen für die Beurteilung im Antrag fehlen würden. Es komme auch regelmäßig vor, dass diese Anträge danach vom Fachbereich ergänzt oder umgeschrieben werden müssten. Dass die Administration der Zivildienere in Ihrer LPD in den FB 3 komme, habe der Landespolizeidirektor entschieden., Auf Befragung seines rechtlichen Vertreters gab der BF an, dass es keinen vernünftigen Grund gegeben habe, Frau S die EDV-Zugänge vorzuenthalten. Es wäre praktischer gewesen, wenn sie diese Zugänge erhalten hätte. Die mit Haftungsangelegenheiten verbundenen Aufgaben seien aufgrund der vielen verschiedenen Rechtsgrundlagen mannigfaltig. Hier zu erwarten, dass jemand, der neu mit dieser Tätigkeit anfängt, alle diese Voraussetzungen erbringe, sei nicht realistisch. Er halte es daher nach wie vor für vernünftig, wenn ein neuer Bediensteter zunächst mit einzelner dieser Aufgabenbereiche beginne und dann immer wieder neue dazubekommt. Für die Einbringlichmachung von Lohnfortzahlungen bei verletzten Polizeibeamten fordere PA 3 diese von einem Schädiger ein bzw. bereite den Schriftverkehr vor. Der rechtliche Vertreter führte im Anschluss aus, dass er mit diesen Fragen darstellen wollte, wie umfangreich und kompliziert die einzelnen Aufgaben des FB 3 seien., Auf die Frage, ob diese Aufgaben von Frau S tatsächlich behandelt worden seien, antwortete der BF: „Meines Wissens nein.“, Zum Ablauf von LED Gesprächen (Leistungs- und Entwicklungsdialog) gab der BF nach Verlesung der diesbezüglich im Akt aufliegenden Anordnungen (Die Erstanordnung der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit vom 03.11.2016 betreffend Start der LED und die Folgeanordnungen vom 04.01.2017 und 12.01.2018) an, dass auf Grundlage dieser Erlässe mit den Mitarbeitern topdown ein Gespräch zu führen sei, wobei 2017 erstmals auch Themen von der Führung

vorgegeben worden seien. Diese hätten jedoch hauptsächlich Wachkörperbezug und keinen Bezug zum Innendienst, welcher an seiner Dienststelle zu leisten sei. Sobald der jeweilige Erlass veröffentlicht sei, würden von PA 2 die betreffenden Excel-Tabellen zur Verfügung gestellt werden. Die Tabellen seien vorausgefüllt mit den Namen der Bediensteten. Grundsätzlich sollten dann die Gespräche topdown stattfinden, was jedoch deshalb nicht funktioniere, weil die Gespräche mit der oberen Führungsebene meist zu spät stattfinden würden. Für diese zu führenden Gespräche sei zwingend dieses Excel-Formular zu verwenden. Dabei sei es in einigen Feldern nur möglich, vorhandene Optionen auszuwählen und diese anzuklicken, jedoch nicht selbst etwas Anderes einzutragen. Wenn man die im Akt aufliegenden Excel-Tabellen betrachte, sei es lediglich im letzten Feld möglich, selbst etwas einzutragen. Wenn dieses LED-Gespräch geführt worden sei, werde diese Excel-Tabelle vom Vorgesetzten ausgefüllt. Danach werde diese Excel-Tabelle vom Vorgesetzten an die Personalabteilung geschickt und nach Bereinigung der Daten zum Büro A1 für die strategische Bedarfsanalyse geschickt (zum Beispiel zur Beurteilung, welche Schulungen in welcher Anzahl notwendig würden). Wenn die Gesprächspartner glauben, dass Gesprächsinhalte festgehalten werden sollten, weil sie auch in Zukunft relevant seien, könne das jeder für sich selbst machen. Davon sei jedoch der jeweilige Gesprächspartner zu informieren. Der Grund dafür sei, dass der Freitext im Excel-Formular nicht den notwendigen Umfang dafür habe. Das Formular werde, wenn notwendig, in Anwesenheit des Gesprächspartners ausgefüllt., Auf Vorhalt, dass ihm von CI G vorgeworfen werde, dass es mit ihm in den Jahren 2016 bis 2018 keine LED Gespräche gegeben habe, gab der BF an, dass die Gespräche mit allen Bediensteten gleich abgelaufen seien. Er führe diese Gespräche immer in seinem Büro. Zunächst gebe es eine Besprechung und danach werde dieses LED-Gespräch abgearbeitet. Konkret erinnern könne er sich jedenfalls noch an das Gespräch mit G im Jahr 2016, dies deshalb, weil dabei eine Vereinbarung getroffen worden sei, dass er keine Explorationen mehr machen wolle, was ihn damals auch entsprechend gewundert habe. Dies sei von ihm selbst in der Excel-Tabelle im letzten Feld auch so festgehalten worden. In der Folge sei der Wunsch auch so umgesetzt worden. An das Gespräch 2017 könne er sich nicht mehr erinnern. Da habe es auch keine Vereinbarung gegeben, weshalb das letzte Feld in dieser Liste leer sei. An das letzte Gespräch 2018 könne er sich nur soweit erinnern, dass es offenbar ein sehr kurzes gewesen und auch vereinbart worden sei, dass G selbst das Datum einfüge. Offenbar habe damals wenig Zeit zur Verfügung gestanden., Auf Vorhalt, dass in der Liste 2018 bei G in der letzten Spalte der Eintrag „Abteilungswechsel“ zu finden sei und die Frage, ob G auch das eingetragen habe, antwortete der BF: „Nein, das habe ich eingefügt“. Auf die Frage, weshalb er da das Datum nicht selbst eingefügt habe, antwortete er, dass er das heute nicht mehr sagen könne. Vielleicht hätten sie das deshalb vereinbart, weil sie noch ein weiteres Gespräch führen wollten. Er könne es nicht mehr sagen. Er habe da kein Problem gesehen, weil er die ausgefüllten Listen an die PA 2 schicke und in der PA 2 CI G dafür zuständig gewesen sei, alle einlangenden Listen zusammen zu fassen und dann weiter zu leiten. Dementsprechend gehe er davon aus, dass er alle Listen auch sehe, vor allem auch seine eigene. Von ihm bekomme er eine Liste mit insgesamt 4 Zeilen. Diese würden ihn selbst, den FB-Leiter 1, seine Stellvertreterin und seine Sekretärin betreffen., Auf die Frage, ob es irgendwelche Erkenntnisse oder zumindest Anhaltspunkte dafür geben würde, dass diese offenbar für eine Mehrzahl von Bediensteten frei zugängliche Liste nachträglich verändert worden wäre, verneinte der Disziplinaranwalt, konkrete Anhaltspunkte dafür würden nicht vorliegen. Auf Vorhalt, dass der Disziplinaranwalt in der Verhandlung vor der DBD hinsichtlich Anschuldigungspunkt 3 einen Freispruch beantragt habe, weil die Tat (Bezeichnung des Kollegen B als „Faule Sau“ gegenüber G) nicht erwiesen werden könne, und die Frage, weshalb er zu diesem Schluss gekommen sei, obwohl G auch diesbezüglich als Zeuge klare Angaben gemacht habe, und weshalb er dessen Aussagen diesbezüglich nicht geglaubt habe, gab der Disziplinaranwalt an, dass hier ein Vieraugengespräch stattgefunden habe und dabei auch die Tatzeit nicht entsprechend konkretisiert werden konnte. Es habe auch keine weiteren Anhaltspunkte gegeben, welche dies bestätigen hätte können., Auf die Frage des Disziplinaranwalts, ob es sein könne, dass G den Wunsch, die Exploration nicht mehr durchzuführen, woanders geäußert hätte, gab der BF an, dass er das nicht glaube, weil er für die entsprechende Entscheidung zuständig gewesen sei. Auf die Frage, ob es möglich sei, dass ein anderer Bediensteter der PA 2 diese Liste weitergeleitet habe, antwortete er, dass dies theoretisch möglich wäre, er es aber nicht glaube, weil G die entsprechenden Kontakte zum Büro 1 gehabt habe und es deshalb immer gemacht habe. Die Frage, ob er gegenüber G auf diesen Vorwurf reagiert habe, verneinte der BF. G habe eine Fülle von Vorwürfen gegen ihn erhoben, welche sich im Laufe des Verfahrens in Luft aufgelöst hätten. Dementsprechend sei ihm klar gewesen, was von diesen Vorwürfen zu halten sei. Zudem sei dieses Mail 14 Tage vor seiner Zuteilung nach Wien gekommen und er habe anderes zu tun gehabt. , Die Frage des rechtlichen Vertreters, ob es von Seiten Mag. römisch fünf, CI G und Brgdr G gewisse Animositäten gegenüber seiner Person geben würde, bejahte der BF. Zur Strafbemessung der BDB gab der

rechtliche Vertreter an, dass er diese gemessen am Vorwurf für völlig überhöht erachte. Der Disziplinaranwalt brachte dagegen vor, dass er seinen Antrag insbesondere wegen der Führungsposition des BF aufrechterhalte. , Der rechtliche Vertreter brachte vor, dass die bisher gestellten Anträge in der Beschwerde hinsichtlich der Einvernahme der Dr. S aufrecht bleibe, zum Beweis dafür, dass der BF keinerlei Verfügungen in Zusammenhang mit der Besoldung von Frau S getroffen habe, die aus seiner Sicht als rechtswidrig erkannt hätten werden können. Das gehe aus seinem Verantwortungsbereich hervor. Für die Auszahlung der Zulagen der Frau S sei nicht der BF, sondern seine Stellvertreterin Dr. S für den Bereich PA 4 zuständig. Der Antrag wurde mit der Begründung abgewiesen, dass in diesem Beweisthema keine Relevanz zu erkennen war. Laut den vorliegenden Unterlagen hat der BF die neue Einteilung mit Schreiben vom 01.06.2017 angeordnet, was Grundlage für die Auszahlung der entsprechenden Gebühren war. Die Auszahlung selbst wurde dem BF zudem auch nicht angelastet. , Der rechtliche Vertreter brachte weiters vor, dass der Antrag aus dem Verfahren 1. Instanz aufrechterhalten werde, sämtliche EDV-Unterlagen zum Laufwerk LPD-S-DMIPA zum Beweis dafür einzuholen, dass der Vorwurf, dass mit CI G keine LED-Gespräche stattgefunden hätten bzw. die korrespondierenden Eintragungen auf dem vorgenannten Laufwerk verfälscht worden sein sollen, falsch sei. Dieser Antrag wurde mit der Begründung abgewiesen, dass keine Veranlassung zu sehen ist, die Richtigkeit dieser Eintragungen anzuzweifeln. Es ist dem BF im Verfahren nicht vorgeworfen worden, bezüglich der LED-Gespräche falsche Unterlagen erstellt oder diese nachträglich verändert zu haben. Auch in der Verhandlung hat der DA die Frage, ob es konkrete Hinweise darauf gebe, dass diese Unterlagen verfälscht worden wären, verneint. , In seinem Abschlussplädoyer brachte der Disziplinaranwalt unter Hinweis auf die einschlägige Judikatur des VwGH vor, dass es für die Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nicht auf einen nach den Organisationsnormen gesollten Zustand ankomme, sondern entscheidend vielmehr die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben seien. Maßgeblich sei somit der nach der Weisungslage geschaffene, allenfalls für eine höhere Bewertung sprechende Ist-Zustand. Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes komme es somit weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten, noch auf einen aus einer Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an. Zwar könne eine Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktionen für die tatsächlich bestehende Situation haben, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung bestehe freilich nicht. Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes sei vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gelte selbst dann, wenn der mit dem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten (wie im gegenständlichen Fall, z.B. Zivildienster), verändert worden wäre., Im gegenständlichen Fall werde gerade der Mangel an solchen höherwertigen Tätigkeiten sowohl durch die Aussage der betroffenen Bediensteten, als auch durch die Aussagen CI G, sowie C B bestätigt. , Nach der Gesetzeslage und der dazu ergangenen Judikatur des VwGH (Zahl 2009/12/194 und 2020/12/0023) gehe es um eine „dauernde“ und nicht nur „vorübergehende“ Verwendung, diesbezüglich werde auf die Anordnung des BF vom 01.06.2017 (ergangen an die PA 4) verwiesen, insbesondere auf den Vermerk „b.a.w.“ unter der Rubrik „vorgesehene Dauer der Betrauung“ der Vermerk. Durch den Begriff „bis auf weiteres“ ist eindeutig eine zeitliche Begrenzung gegeben, bedeute dies doch im allgemeinen Sprachgebrauch (zum Beispiel deutscher Duden) „vorerst“, „vorläufig“ und somit eine nach außen erkennbare Befristung der Betrauung. Es sei daher abgesehen vom Nichtvorliegen einer tatsächlichen höherwertigen Verwendung, nicht vom Vorliegen einer dauernden Verwendung ab dem Zeitpunkt der Zuteilung auszugehen. Wenn diese höherwertige Verwendung vorliegen würde, wäre erst ab dem Zeitpunkt von 6 Monaten ein „Dauercharakter“ anzunehmen. Dies sei durch die Aussage des BF bestätigt worden, dass sie später „dauerhaft“ hätte verwendet werden können. , Zum Vorwurf der Nichtdurchführung von 3 LEDs sei festzustellen, dass die Durchführung dieser LEDs ein wesentliches Führungselement im Bereich des BMI sei. Dazu werde auf die Ausführungen in der Beschwerde verwiesen. Es stehe fest, dass auf Grund der Angaben des unter Wahrheitspflicht stehenden Zeugen in der Verhandlung 1. Instanz keine Tatsachen hervorgekommen seien, die an der Glaubwürdigkeit dieser Aussage zweifeln lassen würden. Ergänzend dazu werde auf das E-Mail des Zeugen vom 06.09.2018 an den Disziplinarbeschuldigten verwiesen, sowie auf die Stellungnahme des 15.10.2018 an den Leiter des Rechtsbüros der LPD hingewiesen, in welchen auf die Nichtdurchführung der LEDs hingewiesen worden sei. Deshalb werde der Antrag gestellt, gegen den BF eine Geldstrafe von 1,5 Monatsbezügen zu verhängen., Der rechtliche Vertreter führte abschließend aus, dass die Disziplinarbehörde 1. Instanz bereits im Rahmen der Beweiswürdigung zum Ergebnis gekommen sei, dass die Behauptungen des Zeugen CI G unglaubwürdig seien und auch dessen Vermutungen, dass die dokumentierten LEDs verfälscht worden wären, nicht zutreffen würden. Anhaltspunkte dafür, dass der Zeuge G durch das heutige Verfahren eine andere Qualität in der Beweiswürdigung

erlangen könnte, seien nicht hervorgekommen. Es sei daher davon auszugehen, dass der BF die LEDs tatsächlich geführt habe und der Beschwerde des DA sei keine Folge zu geben. Was die Angelegenheit Frau S anlange, mache er von der Möglichkeit Gebrauch, auch noch im Rahmen eines Plädoyers einen Beweisantrag zu ergänzen und führe diesbezüglich aus, dass die Einvernahme der Zeugin Dr. S auch zum Beweis dafür beantragt werde, dass Frau S die Funktion einer Stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs FB 03 ausgeführt habe und somit auch höherwertige Tätigkeiten erfüllt hätte. Zum Vorwurf des disziplinären Verhaltens ist anzumerken, dass selbst dann, wenn die Frau S keine derartigen Aufgaben vollbracht hätte, von einem Rechtsirrtum des BF auszugehen sei, weil dieser im Zeitpunkt 01.06.2017 ex ante betrachtet die weitere tatsächliche Entwicklung und Funktion der Frau S nicht vorhersehen habe können. Die Verfügung vom 01.06.2017 bedeutet darüber hinaus kein schuldhaftes Verhalten, sodass auch diesbezüglich neben der eingetretenen Verjährung ebenfalls von einem Freispruch auszugehen sein werde., Der BF brachte abschließend vor, dass laut vorliegender Anweisung die Excel-Tabelle ausdrücklich als Nachweis für die geführten LED-Gespräche gelten würde. Zu dieser Verfügung vom 01.06.2016 gab er an, dass dieses Formular landesweit verwendet werde und nicht als Weisung zu verstehen sei, sondern als Hinweis darauf, welche Gebühren voraussichtlich anfallen werden. Es sei nicht selten, dass die dort angekreuzten Gebühren tatsächlich dann anders ausgezahlt würden. Auch von ihm sei es nur ein Hinweis auf voraussichtliche Gebühren gewesen. Der Hinweis „bis auf weiteres“ bedeute genau das. Es könne nach 10 Tagen, 3 Monaten oder 20 Jahren vorbei sein. Dann gebe es verschiedene Gebührenansprüche, vor allem im Beamtenbereich. Bei Tätigkeiten bis 29 Tage gebe es gar kein Anspruch, über 29 Tage die Verwendungs- und Funktionsabgeltung und über 6 Monate die Verwendungs- und Funktionszulage. Er könne bei der Anordnung gar nicht voraussehen, welche konkrete Gebühr dann tatsächlich anfallen würde. Was habe er zu verantworten? Er sehe erstens die Feststellung, ob Bedarf bestehe, die Funktion des Stellvertreters vorübergehend auszuüben. Dies werde man aufgrund des Verhandlungsergebnisses mit Ja beantworten müssen. Dann habe er die vorübergehende Betrauung mit der Stellvertretung des FB 3 zu verantworten. Er habe auch zu verantworten, dass er das der Bediensteten in entsprechender Form mitgeteilt habe. Das sei in einem persönlichen Gespräch passiert. Frau S habe es in ihrer Niederschrift auch genauso dokumentiert. Sie erwarte, dass sie die Aufgaben des Stellvertreters übernehmen müsse. Für die Umsetzung dieses Auftrages sei ganz klar der FB-Leiter CI B zuständig gewesen. Er habe auch bestätigt, dass er die Einschulung der Frau S durchgeführt habe. Für die unmittelbare Dienst- und Fachaufsicht der Frau S und des Herrn B sei ausschließlich seine Stellvertreterin Dr. S zuständig gewesen. Für die Auszahlung der Gebühren sei im Vollzug die FB-Leiterin 4 ADir P zuständig und als deren direkte Vorgesetzte seine Stellvertreterin, Dr. S. Es sei lebensfremd zu sagen, er hätte ständig nachfragen müssen, ob sie tatsächlich auch wirklich diese Funktionen ausübe. Im Übrigen sei er aber im Nachhinein betrachtet derselben Meinung wie Dr. S, nämlich dass die Gebühren zugestanden wären. Das vom DA angeführte VwGH-Erkenntnis handle immer von Verfahren, bei denen Mitarbeiter/innen, insbesondere VB, dauerhaft höherwertig verwendet werden. Nur bei solchen Verfahren werde dann auf die tatsächliche Verwendung abgestimmt. Beim vorliegenden Fall habe er gar keine Befugnis gehabt, um Zwischenstufen einzuführen. Entweder sie bekomme die volle Gebühr oder gar keine. Wenn er heute überzeugt sei, dass die Auszahlung rechtmäßig gewesen sei, so würde man dennoch über die Auslegung eines Gesetzes sprechen. Selbst wenn ein Rechtsirrtum vorgelegen wäre, dann könne es dennoch keine Dienstpflichtverletzung begründen, weil die Materie so kompliziert sei.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisich zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt):

1.1. Zur Person des BF:

Der BF war ab 1997 stellvertretender Leiter und ab 2002 Leiter der Personalabteilung der LPD und für einen Mitarbeiterstand von ca. 20 Bediensteten verantwortlich. Ab dem 01.12.2018 war der BF dem BMI dienstzugeteilt.1.1. Zur Person des BF; Der BF war ab 1997 stellvertretender Leiter und ab 2002 Leiter der Personalabteilung der LPD und für einen Mitarbeiterstand von ca. 20 Bediensteten verantwortlich. Ab dem 01.12.2018 war der BF dem BMI dienstzugeteilt.

1.2. Zu Anschuldigungspunkt 1:

Im Mai 2017 führte der BF gemeinsam mit seiner Stellvertreterin, Dr. S, ein Gespräch mit der Mitarbeiterin Frau Grlnsp S. Diese war zu diesem Zeitpunkt auf einem Arbeitsplatz des Fachbereichs 1 der Personalabteilung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2b, Grundlaufbahn eingeteilt und befand sich in der Gehaltsstufe 11. Auf diesem Arbeitsplatz war sie im fast ausschließlich mit der Befüllung des Pensionskontos beschäftigt.

In diesem Gespräch teilte der BF Frau Grlnsp S mit, dass beabsichtigt sei, sie bis auf weiteres zusätzlich zu ihren Aufgaben im Fachbereich 1 mit einzelnen konkreten Aufgaben des Fachbereiches 3, und zwar konkret mit den Aufgaben „Belohnungen, Belobigungen und Zivildienern“ zu betrauen.

Am 01.06.2017 unterfertigte der BF ein an das Landespolizeikommando gerichtetes „Meldblatt über den Anspruch auf: Funktionszulage gem. § 74 Abs. 5 und Verwendungszulage gem § 75“ mit der GZ 8070/ und dem Betreff „Anweisung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“. Darin sind zunächst der Name, die Personal- und Versicherungsnummer, die Dienststelle und die bisherige besoldungsrechtliche Einstufung der Grlnsp S angeführt. In weiterer Folge ist unter Dienststelle und Einstufung die Aufnahme der höheren Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 angeführt und als anordnende Dienststelle die Personalabteilung der LPD. Unter der Rubrik „Vorgesehene Dauer der Betrauung“ findet sich der Eintrag „b.a.w.“ (bis auf weiteres) und unter „Beginn der Funktionsausübung“ der „01.06.2017“. Abschließend findet sich der Eintrag „Bei Funktions- und Verwendungszulage; Beschreibung der vom E 2b-Beamten tatsächlich ausgeübten E2a-wertigen Tätigkeiten: stellvertretende Leitung des Fachbereichs PA 3“. Eine dauerhafte und endgültige Einteilung der Grlnsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 war zu diesem Zeitpunkt noch nicht beabsichtigt.

Für den Fachbereich 3 sind in der LPD lediglich zwei Arbeitsplätze vorgesehen, nämlich der des Leiters und der des stellvertretenden Leiters. Laut im Akt aufliegender Arbeitsplatzbeschreibung vertritt der stellvertretende Leiter den Fachbereichsleiter in vollem Umfang und sind mit diesem Arbeitsplatz folgende Aufgaben (mit einer Quantifizierung des für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß in %) verbunden:

- Vertretung des Fachbereichsleiters, Unterstützung des Fachbereichsleiters im allgemeinen nach Anweisung (5%)
- Allgemeine Disziplinarangelegenheiten / Disziplinarfälle (10%)
- Beschwerdeangelegenheiten (5%)
- Haftungsangelegenheiten (40%)
- Gnadensachen und Amnestien (1%)
- Leistungsfeststellungs- (1%), Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten (25%), Auszeichnungen (8%)
- Sonstiges (5%)

Abweichend von dieser Arbeitsplatzbeschreibung ist in der LPD des BF diesem Arbeitsplatz noch zusätzlich die Verwaltung von Zivildienern als Aufgabe zugeordnet. Darunter sind Aufnahme, Administration und monatliche Abrechnung zugeteilten Zivildienern zu verstehen.

Ab dem 01.06.2017 hatte Grlnsp S - wie ihr in dem oben dargestellten Gespräch vom BF mitgeteilt worden war - neben ihren Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes im Fachbereich 1 (Pensionskonto) zusätzlich und ausschließlich einen Teil der dem Fachbereich 3 zugewiesenen Aufgaben, konkret Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten sowie die Administration der Zivildienern, zu erfüllen. Dabei handelte es sich hauptsächlich um Schreibaufgaben. Der Gesamtaufwand der Grlnsp S für diese Aufgaben des Fachbereichs 3 beschränkte sich auf rund 25% ihrer Gesamtarbeitsleistung.

Weitere Aufgaben des Arbeitsplatzes „stellvertretender Leiter des Fachbereichs 3“ wurden ihr - wie im Gespräch angekündigt - nicht übertragen. Insbesondere hatte sie den Leiter des Fachbereichs 3 nicht zu vertreten. Im Falle seiner Abwesenheit erfolgte die Vertretung des Fachbereichsleiters durch die stellvertretende Abteilungsleiterin der Personalabteilung. Grlnsp S verblieb zudem auch räumlich auf ihrem angestammten Arbeitsplatz. Sie erhielt keine EDV-Zugriffsberechtigung für das Organisationspostfach des Fachbereichs 3. Der Fachbereichsleiter leitete die von ihr zu bearbeitenden Geschäftsfälle per E-Mail weiter. Eigene Entscheidungskompetenzen hatte sie nicht.

Ab 30.10.2017 hatte Grlnsp S eine Nachfolgerin für den Aufgabenbereich des Fachbereichs 3 einzuschulen und selbst nur mehr ihre Aufgaben im Fachbereich 1 zu erfüllen.

Mit im Akt aufliegendem Mail vom 07. Februar 2018 verfügte der BF das Ende der Betrauung mit Ablauf des 06.02.2018. Der Text dieses Mails lautet: „Betreff lautet: Betrauung mit der Führung des FB PA 3 StV — Ende mit Ablauf des 6.2.2018 ...“

Grlnsp S bezog entsprechend der oben dargestellten schriftlichen Anordnung des BF vom 01.06.2017 für den Zeitraum 01.06.2017 bis 06.02.2017 Funktionszulagen gemäß § 74 Abs. 5 GehG in der Gesamthöhe von € 1.612,94 und Verwendungszulagen gemäß § 75 GehG in der Gesamthöhe von € 426,31. 1.2. Zu Anschuldigungspunkt 1; Im Mai 2017 führte der BF gemeinsam mit seiner Stellvertreterin, Dr. S, ein Gespräch mit der Mitarbeiterin Frau Grlnsp S. Diese war zu diesem Zeitpunkt auf einem Arbeitsplatz des Fachbereichs 1 der Personalabteilung mit der Wertigkeit

Verwendungsgruppe E 2b, Grundlaufbahn eingeteilt und befand sich in der Gehaltsstufe 11. Auf diesem Arbeitsplatz war sie im fast ausschließlich mit der Befüllung des Pensionskontos beschäftigt., In diesem Gespräch teilte der BF Frau Grlnsp S mit, dass beabsichtigt sei, sie bis auf weiteres zusätzlich zu ihren Aufgaben im Fachbereich 1 mit einzelnen konkreten Aufgaben des Fachbereiches 3, und zwar konkret mit den Aufgaben „Belohnungen, Belobigungen und Zivildienere“ zu betrauen., Am 01.06.2017 unterfertigte der BF ein an das Landespolizeikommando gerichtetes „Meldblatt über den Anspruch auf: Funktionszulage gem. Paragraph 74, Absatz 5 und Verwendungszulage gem Paragraph 75, mit der GZ 8070/ und dem Betreff „Anweisung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“. Darin sind zunächst der Name, die Personal- und Versicherungsnummer, die Dienststelle und die bisherige besoldungsrechtliche Einstufung der Grlnsp S angeführt. In weiterer Folge ist unter Dienststelle und Einstufung die Aufnahme der höheren Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltsstufe 13 angeführt und als anordnende Dienststelle die Personalabteilung der LPD. Unter der Rubrik „Vorgesehene Dauer der Betrauung“ findet sich der Eintrag „b.a.w.“ (bis auf weiteres) und unter „Beginn der Funktionsausübung“ der „01.06.2017“. Abschließend findet sich der Eintrag „Bei Funktions- und Verwendungszulage; Beschreibung der vom E 2b-Beamten tatsächlich ausgeübten E2a-wertigen Tätigkeiten: stellvertretende Leitung des Fachbereichs PA 3“. Eine dauerhafte und endgültige Einteilung der Grlnsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 war zu diesem Zeitpunkt noch nicht beabsichtigt., Für den Fachbereich 3 sind in der LPD lediglich zwei Arbeitsplätze vorgesehen, nämlich der des Leiters und der des stellvertretenden Leiters. Laut im Akt aufliegender Arbeitsplatzbeschreibung vertritt der stellvertretenden Leiter den Fachbereichsleiter in vollem Umfang und sind mit diesem Arbeitsplatz folgende Aufgaben (mit einer Quantifizierung des für die jeweilige Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß in %) verbunden: , • Vertretung des Fachbereichsleiters, Unterstützung des Fachbereichsleiters im allgemeinen nach Anweisung (5%), • Allgemeine Disziplinarangelegenheiten / Disziplinarfälle (10%), • Beschwerdeangelegenheiten (5%), • Haftungsangelegenheiten (40%), • Gnadensachen und Amnestien (1%), • Leistungsfeststellungs- (1%), Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten (25%), Auszeichnungen (8%), • Sonstiges (5%), Abweichend von dieser Arbeitsplatzbeschreibung ist in der LPD des BF diesem Arbeitsplatz noch zusätzlich die Verwaltung von Zivildienern als Aufgabe zugeordnet. Darunter sind Aufnahme, Administration und monatliche Abrechnung zugeteilten Zivildienern zu verstehen., Ab dem 01.06.2017 hatte Grlnsp S - wie ihr in dem oben dargestellten Gespräch vom BF mitgeteilt worden war - neben ihren Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes im Fachbereich 1 (Pensionskonto) zusätzlich und ausschließlich einen Teil der dem Fachbereich 3 zugewiesenen Aufgaben, konkret Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten sowie die Administration der Zivildienere, zu erfüllen. Dabei handelte es sich hauptsächlich um Schreibaarbeiten. Der Gesamtaufwand der Grlnsp S für diese Aufgaben des Fachbereichs 3 beschränkte sich auf rund 25% ihrer Gesamtarbeitsleistung. , Weitere Aufgaben des Arbeitsplatzes „stellvertretender Leiter des Fachbereichs 3“ wurden ihr – wie im Gespräch angekündigt - nicht übertragen. Insbesondere hatte sie den Leiter des Fachbereichs 3 nicht zu vertreten. Im Falle seiner Abwesenheit erfolgte die Vertretung des Fachbereichsleiters durch die stellvertretende Abteilungsleiterin der Personalabteilung. Grlnsp S verblieb zudem auch räumlich auf ihrem angestammten Arbeitsplatz. Sie erhielt keine EDV-Zugriffsberechtigung für das Organisationspostfach des Fachbereichs 3. Der Fachbereichsleiter leitete die von ihr zu bearbeitenden Geschäftsfälle per E-Mail weiter. Eigene Entscheidungskompetenzen hatte sie nicht. , Ab 30.10.2017 hatte Grlnsp S eine Nachfolgerin für den Aufgabenbereich des Fachbereichs 3 einzuschulen und selbst nur mehr ihre Aufgaben im Fachbereich 1 zu erfüllen. , Mit im Akt aufliegendem Mail vom 07. Februar 2018 verfügte der BF das Ende der Betrauung mit Ablauf des 06.02.2018. Der Text dieses Mails lautet: „Betreff lautet: Betrauung mit der Führung des FB PA 3 StV — Ende mit Ablauf des 6.2.2018 ...“, Grlnsp S bezog entsprechend der oben dargestellten schriftlichen Anordnung des BF vom 01.06.2017 für den Zeitraum 01.06.2017 bis 06.02.2017 Funktionszulagen gemäß Paragraph 74, Absatz 5, GehG in der Gesamthöhe von € 1.612,94 und Verwendungszulagen gemäß Paragraph 75, GehG in der Gesamthöhe von € 426,31.

1.3. Zu Anschuldigungspunkt 2a:

Mit Erlass der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit vom 03.11.2015 und den jährlichen Folgeanordnungen vom 04.01.2017 und 12.01.2018 wurden die Vorgesetzten der LPD angewiesen, mit ihren Mitarbeitern jährlich top down Leistungs- und Entwicklungsdialoge zu führen. Dabei sollte das Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern im Vordergrund stehen, eine Bilanz über das abgelaufene Jahr gezogen und eine Vorgeschau über auf das nächste Jahr gemacht werden. Insbesondere sollte das Arbeitsprogramm der LPD mit seinen Schwerpunkten kommuniziert und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Fortbildungsmaßnahmen bekanntgegeben werden. Nach Abschluss aller LED-

Gespräche sollte nach diesen Erlässen der jeweilige Vorgesetzten das zur Verfügung gestellte und entsprechend ausgefüllte LED- Formular (es handelt sich dabei um eine Excel-Liste, in welcher sich für jeden einzelnen Mitarbeiter lediglich eine einzige Zeile mit mehreren Spalten befindet, und zwar betreffend die persönlichen und dienstlichen Daten des Bediensteten, das Datum des Gesprächs und schließlich die letzte Spalte mit dem Titel „Anmerkungen/Ergänzungen/Hintergründe“, worin bei jedem Mitarbeiter ausschließlich Stichworte eingetragen werden sollten) seinem Abteilungsleiter übermitteln, welcher seinerseits die gesammelten Formulare an das Büro A1 zu übermitteln hatte.

Im Akt liegen Ausdrucke der ausgefüllten LED-Formulare über die mit den Mitarbeitern der Personalabteilung in den Jahren 2016 bis 2018 geführten LED-Gespräche auf. Darin finden sich unter anderem jeweils folgende Eintragungen über LED-Gespräche des BF mit CI G: 1.3. Zu Anschuldigungspunkt 2a.; Mit Erlass der Generaldirektion für öffentliche Sicherheit vom 03.11.2015 und den jährlichen Folgeanordnungen vom 04.01.2017 und 12.01.2018 wurden die Vorgesetzten der LPD angewiesen, mit ihren Mitarbeitern jährlich top down Leistungs- und Entwicklungsdialoge zu führen. Dabei sollte das Gespräch zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern im Vordergrund stehen, eine Bilanz über das abgelaufene Jahr gezogen und eine Vorschau über auf das nächste Jahr gemacht werden. Insbesondere sollte das Arbeitsprogramm der LPD mit seinen Schwerpunkten kommuniziert und Entwicklungsmöglichkeiten sowie Fortbildungsmaßnahmen bekanntgegeben werden. Nach Abschluss aller LED-Gespräche sollte nach diesen Erlässen der jeweilige Vorgesetzten das zur Verfügung gestellte und entsprechend ausgefüllte LED- Formular (es handelt sich dabei um eine Excel-Liste, in welcher sich für jeden einzelnen Mitarbeiter lediglich eine einzige Zeile mit mehreren Spalten befindet, und zwar betreffend die persönlichen und dienstlichen Daten des Bediensteten, das Datum des Gesprächs und schließlich die letzte Spalte mit dem Titel „Anmerkungen/Ergänzungen/Hintergründe“, worin bei jedem Mitarbeiter ausschließlich Stichworte eingetragen werden sollten) seinem Abteilungsleiter übermitteln, welcher seinerseits die gesammelten Formulare an das Büro A1 zu übermitteln hatte. , Im Akt liegen Ausdrucke der ausgefüllten LED-Formulare über die mit den Mitarbeitern der Personalabteilung in den Jahren 2016 bis 2018 geführten LED-Gespräche auf. Darin finden sich unter anderem jeweils folgende Eintragungen über LED-Gespräche des BF mit CI G:

2016 Datum: „15.03.2016“ Anmerkungen: „Ende Exploration und Testleiter“

2017 Datum: „24.03.2017“ Anmerkungen: keine

2018 Datum: fehlt Anmerkungen: „Abteilungswechsel“

Das Verfahren hat keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass diese LED-Formulare nachträglich erstellt oder verändert worden wären.

Es kann nicht mit der notwendigen Sicherheit festgestellt werden, dass der BF in den Jahren 2016 bis 2018 mit CI G tatsächlich keine LED-Gespräche geführt hat. 2018 Datum: fehlt Anmerkungen: „Abteilungswechsel“, Das Verfahren hat keine Anhaltspunkte dafür ergeben, dass diese LED-Formulare nachträglich erstellt oder verändert worden wären., Es kann nicht mit der notwendigen Sicherheit festgestellt werden, dass der BF in den Jahren 2016 bis 2018 mit CI G tatsächlich keine LED-Gespräche geführt hat.

2. Beweiswürdigung:

2.1 Die Feststellungen zum dienstlichen Werdegang des BF und seiner dienstlichen Position im tatrelevanten Zeitraum ergeben sich unstrittig aus den vorliegenden Verwaltungsakten und den diesbezüglichen Angaben des BF in der mündlichen Verhandlung.

2.2. Die Feststellungen betreffend die dienstliche Einteilung und besoldungsrechtliche Einstufung der GrInsp S bis einschließlich Mai 2017 ergeben sich unzweifelhaft aus dem vorliegenden Verwaltungsakt und wurden im Verfahren nicht bestritten.

Die Feststellungen betreffend den Inhalt des im Mai 2017 zwischen dem BF, dessen Stellvertreterin und GrInsp S geführten Gesprächs ergeben sich aus den widerspruchsfreien und glaubwürdigen Aussagen der GrInsp S im Zuge des gegenständlichen Disziplinarverfahrens, welche vom BF im Zuge der mündlichen Verhandlungen vor der BDB und dem Bundesverwaltungsgericht im Wesentlichen auch bestätigt wurden

Die Feststellungen betreffend den Inhalt des vom BF am 01.06.2017 unterfertigten „Meldblatt über den Anspruch auf: Funktionszulage gem. § 74 Abs. 5 und Verwendungszulage gem. § 75“ ergeben sich unzweifelhaft aus dem im Akt aufliegendem Dokument. Das dieses Dokument vom BF stammt und von ihm unterfertigt wurde, hat er in der

Verhandlung ausdrücklich bestätigt.

Die Feststellung, dass eine dauerhafte und endgültige Einteilung der GrInsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 zu diesem Zeitpunkt noch nicht beabsichtigt war, ergibt sich zum einen aus dem diesbezüglichen Eintrag „b.a.w.“ im oben dargestellten Meldeblatt. Der BF bestätigte in der Verhandlung, dass dieser Eintrag „bis auf weiteres“ bedeutet. Zudem gab er in der mündlichen Verhandlung an, dass es schwer gewesen sei, jemanden für die Aufgaben des FB 3 zu bekommen. Daher sei es sein Ziel gewesen, GrInsp S bereits zu diesem Zeitpunkt in diesem Fachbereich einzusetzen, welchen sie bereits Jahre vorher einmal betreut hatte. Erst wenn dann das Pensionskonto abgeschlossen gewesen wäre, hätte sie nach seiner Vorstellung die Position der Stellvertreterin des Fachbereiches 3 zur Gänze übernehmen können. Und auf die ausdrückliche Frage des Disziplinaranwalts, dass der BF ausgesagt habe, dass die Zuteilung später auf dauerhaft geändert hätte werden sollen, und die Frage, ob das durch das „b.a.w.“ ausgedrückt werden sollte, hat der BF geantwortet: „Ja. das b.a.w. bedeutet einfach, dass zum Einteilungszeitpunkt kein Ende abzusehen war, aber auch nicht abzusehen war, wie es in der Zukunft weitergeht. Es hätte auch sein können, dass sich dann eine andere Lösung findet.“ Daraus wird zweifellos deutlich, dass die vom BF am 01.06.2017 getroffene Einteilung der GrInsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 damals nach seiner eigenen Ansicht allenfalls eine vorübergehende und jedenfalls noch keine endgültige und dauerhafte war.

Die Feststellung, dass für den Fachbereich 3 in der verfahrensgegenständlichen LPD lediglich zwei Arbeitsplätze vorgesehen sind, ergibt sich aus den eigenen Angaben BF im Zuge der mündlichen Verhandlung.

Die Feststellungen betreffend die mit dem Arbeitsplatz des stellvertretenden Fachbereichsleiters grundsätzlich verbundenen Aufgaben und den damit ungefähr verbundenen Zeitaufwand ergeben sich aus der im Akt aufliegenden Arbeitsplatzbeschreibung, sowie aus den Aussagen des BF in der mündlichen Verhandlung, wonach in der LPD des BF diesem Arbeitsplatz noch zusätzlich die Verwaltung von Zivildienern als Aufgabe zugeordnet wurde.

Die Feststellung, dass GrInsp S ab dem 01.06.2017 gemäß vorheriger Absprache zusätzlich zu den Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes im Fachbereich 1 (Pensionskonto) lediglich einzelne der dem Fachbereich 3 zugewiesenen Aufgaben, konkret „Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten sowie die Administration der Zivildienere“ zu erfüllen hatte, ergibt sich unzweifelhaft aus den diesbezüglich übereinstimmenden Angaben der GrInsp S und des BF. Dass es sich dabei hauptsächlich um Schreibarbeiten handelte und sich der Gesamtaufwand der GrInsp S für die ihr zusätzlich zugewiesenen Aufgaben des Fachbereichs 3 auf rund 25% ihrer Gesamtarbeitsleistung beschränkte, ergibt sich aus den diesbezüglich glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen der GrInsp S in der mündlichen Verhandlung vor der BDB. Wenn nun der BF in der Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht versucht hat, mit seinen Ausführungen zu überzeugen, dass der Gesamtaufwand für diese drei Aufgaben mindestens 50% eines vollbeschäftigten Dienstnehmers in Anspruch nehmen würde, so ist darauf hinzuweisen, dass dies im ausdrücklichen Widerspruch zu seinen eigenen weiteren Angaben steht. Denn auf Vorhalt der Aussagen der GrInsp S, dass ihre neuen Aufgaben nur ungefähr 25% ihrer Gesamtbelastung ausgemacht hätten, wobei sie die Aufgaben betreffend Leistungs-, Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten als bloße Schreibkrafttätigkeit bezeichnet hat, gab der BF in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht an, dass die Aufgaben der PA 3 grundsätzlich von einem einzigen Vollbeschäftigten zu bewältigen wären, wenn dieser durchschnittlich fleißig und engagiert wäre. Es gebe jedoch grundsätzlich keinen Fachbereich, wo nur eine Person tätig wäre. Deshalb würden diese Aufgaben grundsätzlich auf 2 Planstellen aufgeteilt werden. GrInsp S habe die eine Hälfte des Aufgabenbereiches übernommen, die andere der Fachbereichsleiter. Nachdem sehr wenig Arbeit anfalle, habe sie für das Pensionskonto relativ viel Zeit gehabt. Frau S sei eine extrem fleißige und tüchtige und loyale Mitarbeiterin. Aus dieser Aussage wird nur allzu deutlich, dass der BF eigentlich selbst davon ausgeht, dass die von GrInsp S in diesem Zusammenhang angegebenen 25% weitgehend den Tatsachen entsprechen mussten.

Die Feststellungen, dass der GrInsp S keine weiteren Aufgaben des Arbeitsplatzes „stellvertretender Leiter des Fachbereichs 3“ übertragen wurden und sie insbesondere auch nicht den Leiter des Fachbereichs 3 zu vertreten hatte, sondern diese Aufgabe der stellvertretenden Abteilungsleiterin der Personalabteilung zukam, ergeben sich ebenso aus den diesbezüglich übereinstimmenden Angaben der GrInsp S und des BF, wie die Feststellung, dass sie räumlich auf ihrem angestammten Arbeitsplatz verblieb und keine EDV-Zugriffsberechtigung für das Organisationspostfach des Fachbereichs erhielt. Ab 30.10.2017 hatte GrInsp S nach ihren unbestrittenen Angaben eine Nachfolgerin für den Aufgabenbereich des Fachbereichs 3 einzuschulen und selbst nur mehr ihre Aufgaben im Fachbereich 1 zu erfüllen.

Die Feststellung betreffend die Verfügung des Endes der „Betrachtung“ der GrInsp S mit 06.02.2018 ergibt sich

unzweifelhaft aus dem im Akt aufliegendem Mail vom 07.02.2018. Die Feststellung betreffend die von GrInsp S in diesem Zeitraum bezogenen Zulagen ergibt sich unzweifelhaft aus dem vorliegenden Verwaltungsakt und wurde vom BF auch nicht bestritten. 2.2. Die Feststellungen betreffend die dienstliche Einteilung und besoldungsrechtliche Einstufung der GrInsp S bis einschließlich Mai 2017 ergeben sich unzweifelhaft aus dem vorliegenden Verwaltungsakt und wurden im Verfahren nicht bestritten. Die Feststellungen betreffend den Inhalt des im Mai 2017 zwischen dem BF, dessen Stellvertreterin und GrInsp S geführten Gesprächs ergeben sich aus den widerspruchsfreien und glaubwürdigen Aussagen der GrInsp S im Zuge des gegenständlichen Disziplinarverfahrens, welche vom BF im Zuge der mündlichen Verhandlungen vor der BDB und dem Bundesverwaltungsgericht im Wesentlichen auch bestätigt wurden. Die Feststellungen betreffend den Inhalt des vom BF am 01.06.2017 unterfertigten „Meldblatt über den Anspruch auf Funktionszulage gem. Paragraph 74, Absatz 5 und Verwendungszulage gem. Paragraph 75, ergeben sich unzweifelhaft aus dem im Akt aufliegendem Dokument. Das dieses Dokument vom BF stammt und von ihm unterfertigt wurde, hat er in der Verhandlung ausdrücklich bestätigt. Die Feststellung, dass eine dauerhafte und endgültige Einteilung der GrInsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 zu diesem Zeitpunkt noch nicht beabsichtigt war, ergibt sich zum einen aus dem diesbezüglichen Eintrag „b.a.w.“ im oben dargestellten Meldeblatt. Der BF bestätigte in der Verhandlung, dass dieser Eintrag „bis auf weiteres“ bedeutet. Zudem gab er in der mündlichen Verhandlung an, dass es schwer gewesen sei, jemanden für die Aufgaben des FB 3 zu bekommen. Daher sei es sein Ziel gewesen, GrInsp S bereits zu diesem Zeitpunkt in diesem Fachbereich einzusetzen, welchen sie bereits Jahre vorher einmal betreut hatte. Erst wenn dann das Pensionskonto abgeschlossen gewesen wäre, hätte sie nach seiner Vorstellung die Position der Stellvertreterin des Fachbereiches 3 zur Gänze übernehmen können. Und auf die ausdrückliche Frage des Disziplinaranwalts, dass der BF ausgesagt habe, dass die Zuteilung später auf dauerhaft geändert hätte werden sollen, und die Frage, ob das durch das „b.a.w.“ ausgedrückt werden sollte, hat der BF geantwortet: „Ja. das b.a.w. bedeutet einfach, dass zum Einteilungszeitpunkt kein Ende abzusehen war, aber auch nicht abzusehen war, wie es in der Zukunft weitergeht. Es hätte auch sein können, dass sich dann eine andere Lösung findet.“ Daraus wird zweifellos deutlich, dass die vom BF am 01.06.2017 getroffene Einteilung der GrInsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 damals nach seiner eigenen Ansicht allenfalls eine vorübergehende und jedenfalls noch keine endgültige und dauerhafte war. Die Feststellung, dass für den Fachbereich 3 in der verfahrensgegenständlichen LPD lediglich zwei Arbeitsplätze vorgesehen sind, ergibt sich aus den eigenen Angaben BF im Zuge der mündlichen Verhandlung. Die Feststellungen betreffend die mit dem Arbeitsplatz des stellvertretenden Fachbereichsleiters grundsätzlich verbundenen Aufgaben und den damit ungefähr verbundenen Zeitaufwand ergeben sich aus der im Akt aufliegenden Arbeitsplatzbeschreibung, sowie aus den Aussagen des BF in der mündlichen Verhandlung, wonach in der LPD des BF diesem Arbeitsplatz noch zusätzlich die Verwaltung von Zivildienern als Aufgabe zugeordnet wurde. Die Feststellung, dass GrInsp S ab dem 01.06.2017 gemäß vorheriger Absprache zusätzlich zu den Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes im Fachbereich 1 (Pensionskonto) lediglich einzelne der dem Fachbereich 3 zugewiesenen Aufgaben, konkret „Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten sowie die Administration der Zivildienere“ zu erfüllen hatte, ergibt sich unzweifelhaft aus den diesbezüglich übereinstimmenden Angaben der GrInsp S und des BF. Dass es sich dabei hauptsächlich um Schreibaufgaben handelte und sich der Gesamtaufwand der GrInsp S für die ihr zusätzlich zugeteilten Aufgaben des Fachbereichs 3 auf rund 25% ihrer Gesamtarbeitsleistung beschränkte, ergibt sich aus den diesbezüglich glaubwürdigen und schlüssigen Ausführungen der GrInsp S in der mündlichen Verhandlung vor der BDB. Wenn nun der BF in der Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht versucht hat, mit seinen Ausführungen zu überzeugen, dass der Gesamtaufwand für diese drei Aufgaben mindestens 50% eines vollbeschäftigten Dienstnehmers in Anspruch nehmen würde, so ist darauf hinzuweisen, dass dies im ausdrücklichen Widerspruch zu seinen eigenen weiteren Angaben steht. Denn auf Vorhalt der Aussagen der GrInsp S, dass ihre neuen Aufgaben nur ungefähr 25% ihrer Gesamtbelastung ausgemacht hätten, wobei sie die Aufgaben betreffend Leistungs-, Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten als bloße Schreibkrafttätigkeit bezeichnet hat, gab der BF in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht an, dass die Aufgaben der PA 3 grundsätzlich von einem einzigen Vollbeschäftigten zu bewältigen wären, wenn dieser durchschnittlich fleißig und engagiert wäre. Es gebe jedoch grundsätzlich keinen Fachbereich, wo nur eine Person tätig wäre. Deshalb würden diese Aufgaben grundsätzlich auf 2 Planstellen aufgeteilt werden. GrInsp S habe die eine Hälfte des Aufgabenbereiches übernommen, die andere der Fachbereichsleiter. Nachdem sehr wenig Arbeit anfalle, habe sie für das Pensionskonto relativ viel Zeit gehabt. Frau S sei eine extrem fleißige und tüchtige und loyale Mitarbeiterin. Aus dieser Aussage wird nur allzu deutlich, dass der BF eigentlich selbst davon ausgeht, dass die von GrInsp S in diesem

Zusammenhang angegebenen 25% weitgehend den Tatsachen entsprechen mussten., Die Feststellungen, dass der GrInsp S keine weiteren Aufgaben des Arbeitsplatzes „stellvertretender Leiter des Fachbereichs 3“ übertragen wurden und sie insbesondere auch nicht den Leiter des Fachbereichs 3 zu vertreten hatte, sondern diese Aufgabe der stellvertretenden Abteilungsleiterin der Personalabteilung zukam, ergeben sich ebenso aus den diesbezüglich übereinstimmenden Angaben der GrInsp S und des BF, wie die Feststellung, dass sie räumlich auf ihrem angestammten Arbeitsplatz verblieb und keine EDV-Zugriffsberechtigung für das Organisationspostfach des Fachbereichs erhielt. Ab 30.10.2017 hatte GrInsp S nach ihren unbestrittenen Angaben eine Nachfolgerin für den Aufgabenbereich des Fachbereichs 3 einzuschulen und selbst nur mehr ihre Aufgaben im Fachbereich 1 zu erfüllen. , Die Feststellung betreffend die Verfügung des Endes der „Befragung“ der GrInsp S mit 06.02.2018 ergibt sich unzweifelhaft aus dem im Akt aufliegendem Mail vom 07.02.2018. Die Feststellung betreffend die von GrInsp S in diesem Zeitraum bezogenen Zulagen ergibt sich unzweifelhaft aus dem vorliegenden Verwaltungsakt und wurde vom BF auch nicht bestritten.

2.3. Die Feststellungen betreffend Anordnung und Inhalt der LED Gespräche sowie den Inhalt der auszufüllenden LED-Formulare ergeben sich unzweifelhaft aus den im Akt liegenden Erlässen.

Die Feststellungen über den Inhalt der ausgefüllten LED-Formulare der Personalabteilung für die Jahre 2016 bis 2018 ergeben sich aus den im Akt aufliegenden Ausdrucke dieser Formulare.

Die Feststellung, dass das Verfahren keine Anhaltspunkte dafür ergeben hat, dass diese LED-Formulare nachträglich erstellt oder verändert worden wären, ergibt sich aus dem Umstand, dass dies zu keinem Zeitpunkt von der Dienstbehörde behauptet wurde und auch der Disziplinaranwalt in der mündlichen Verhandlung auf die konkrete Frage, ob es irgendwelche Erkenntnisse oder zumindest Anhaltspunkte dafür geben würde, dass diese offenbar für eine Mehrzahl von Bediensteten frei zugänglichen Listen nachträglich verändert worden wären, ausdrücklich angegeben hat, dass ihm konkrete Anhaltspunkte dafür nicht vorliegen würden.

Die Feststellung, dass nicht mit der notwendigen Sicherheit festgestellt werden kann, dass der BF in den Jahren 2016 bis 2018 tatsächlich keine LED-Gespräche mit CI G geführt hat, ergibt sich bei vorliegender Beweislage aus folgenden Gründen:

CI G hat dem BF vorgeworfen und in der mündlichen Verhandlung vor der BDB als Zeuge neuerlich bestätigt, dass der BF in den Jahren 2016 bis 2018 keine LED-Gespräche mit ihm geführt habe, was der BF bestreitet. Dieser brachte dagegen vor, dass er sich jedenfalls an das Gespräch mit CI G im Jahr 2016 definitiv erinnern könne, weil dabei die Vereinbarung getroffen worden sei, dass CI G keine Explorationen mehr machen wollte, was er im LED-Formular auch entsprechend angemerkt habe. An das Gespräch 2017 könne er sich selbst nicht mehr erinnern, weil es bei diesem Gespräch auch keine Vereinbarung gegeben habe. Deshalb sei auch das letzte Datenfeld im LED-Formular leer geblieben. An das Gespräch im Jahr 2018 könne er sich nur insofern erinnern, als es ein sehr kurzes gewesen sei, weshalb auch vereinbart worden sei, dass der BF das Datum selbst einfügen sollte. Er habe lediglich die Anmerkung „Abteilungswechsel“ eingefügt. Er habe darin kein Problem gesehen, weil er die ausgefüllten Listen an die PA 2 geschickt habe und dort CI G selbst dafür zuständig gewesen sei, alle eingehenden Listen zusammenzufassen und weiter zu leiten. Zudem habe CI G eine Fülle von Vorwürfen gegen ihn erhoben, welche sich im Laufe des Verfahrens in Luft aufgelöst hätten.

CI G hat bei seiner Befragung vor der BDB zunächst ausgesagt, dass er sich erinnern könne, dass der BF in diesen drei Jahren mit ihm kein LED-Gespräch geführt habe. Auf die Frage, ob vorher solche Gespräche mit dem BF stattgefunden hätten, gab er jedoch an, dass er sich auch daran nicht erinnern könne, dass sie aber damals noch ein anderes Verhältnis gehabt hätten. Da hätten sie noch normal miteinander geredet. Ein formelles Gespräch habe es aber nie gegeben. Auf ausdrückliche Nachfrage stimmte CI G zu, dass er aufgrund dieser guten Gesprächsbasis damals Gespräche mit dem BF als Mitarbeitergespräch akzeptiert habe. Danach habe das Gesprächsklima zwischen ihnen nicht mehr gepasst. Sie hätten dann nur mehr gesprochen, „wenn was gewesen ist und was halt dienstlich notwendig war“.

Vor diesem Hintergrund und dem Umstand, dass in den Erlässen kein förmlicher Ablauf für diese LED-Gespräche vorgeschrieben ist, kann der Beweiswürdigung der BDB, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass der BF - wie anscheinend bereits zuvor - („normale“) Besprechungen mit Mitarbeitern als LED Gespräche aufgefasst und diese anschließend auch als solche in den LED-Listen ausgewiesen hat, nicht fundiert entgegengetreten werden. Insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass der BF auch wusste, dass CI G die gesammelten LED-Formulare erhielt, weil er für deren Weiterleitung zuständig war, würde es nur wenig plausibel erscheinen, dass es der BF riskiert haben

sollte, in diese Formulare mit CI G tatsächlich nicht stattgefunden LED-Gespräche einzutragen, weil er bei dem zwischen ihnen bereits über Jahre herrschenden schlechten Betriebsklima in einem solchen Fall damit rechnen hätte müssen, dass CI G eine solche falsche Eintragung auffallen und ihm dies zum Vorwurf machen würde. Insgesamt kann daher nicht mit der für einen Schuldspruch notwendigen Sicherheit festgestellt werden, dass der BF mit CI G in den Jahren 2016 bis 2018 entgegen der bestehenden Erlässe keine LED-Gespräche durchgeführt hat. 2.3. Die Feststellungen betreffend Anordnung und Inhalt der LED Gespräche sowie den Inhalt der auszufüllenden LED-Formulare ergeben sich unzweifelhaft aus den im Akt liegenden Erlässen. , Die Feststellungen über den Inhalt der ausgefüllten LED-Formulare der Personalabteilung für die Jahre 2016 bis 2018 ergeben sich aus den im Akt aufliegenden Ausdrucke dieser Formulare. , Die Feststellung, dass das Verfahren keine Anhaltspunkte dafür ergeben hat, dass diese LED-Formulare nachträglich erstellt oder verändert worden wären, ergibt sich aus dem Umstand, dass dies zu keinem Zeitpunkt von der Dienstbehörde behauptet wurde und auch der Disziplinaranwalt in der mündlichen Verhandlung auf die konkrete Frage, ob es irgendwelche Erkenntnisse oder zumindest Anhaltspunkte dafür geben würde, dass diese offenbar für eine Mehrzahl von Bediensteten frei zugänglichen Listen nachträglich verändert worden wären, ausdrücklich angegeben hat, dass ihm konkrete Anhaltspunkte dafür nicht vorliegen würden., Die Feststellung, dass nicht mit der notwendigen Sicherheit festgestellt werden kann, dass der BF in den Jahren 2016 bis 2018 tatsächlich keine LED-Gespräche mit CI G geführt hat, ergibt sich bei vorliegender Beweislage aus folgenden Gründen: , CI G hat dem BF vorgeworfen und in der mündlichen Verhandlung vor der BDB als Zeuge neuerlich bestätigt, dass der BF in den Jahren 2016 bis 2018 keine LED-Gespräche mit ihm geführt habe, was der BF bestreitet. Dieser brachte dagegen vor, dass er sich jedenfalls an das Gespräch mit CI G im Jahr 2016 definitiv erinnern könne, weil dabei die Vereinbarung getroffen worden sei, dass CI G keine Explorationen mehr machen wollte, was er im LED-Formular auch entsprechend angemerkt habe. An das Gespräch 2017 könne er sich selbst nicht mehr erinnern, weil es bei diesem Gespräch auch keine Vereinbarung gegeben habe. Deshalb sei auch das letzte Datenfeld im LED-Formular leer geblieben. An das Gespräch im Jahr 2018 könne er sich nur insofern erinnern, als es ein sehr kurzes gewesen sei, weshalb auch vereinbart worden sei, dass der BF das Datum selbst einfügen sollte. Er habe lediglich die Anmerkung „Abteilungswechsel“ eingefügt. Er habe darin kein Problem gesehen, weil er die ausgefüllten Listen an die PA 2 geschickt habe und dort CI G selbst dafür zuständig gewesen sei, alle eingehenden Listen zusammenzufassen und weiter zu leiten. Zudem habe CI G eine Fülle von Vorwürfen gegen ihn erhoben, welche sich im Laufe des Verfahrens in Luft aufgelöst hätten. , CI G hat bei seiner Befragung vor der BDB zunächst ausgesagt, dass er sich erinnern könne, dass der BF in diesen drei Jahren mit ihm kein LED-Gespräch geführt habe. Auf die Frage, ob vorher solche Gespräche mit dem BF stattgefunden hätten, gab er jedoch an, dass er sich auch daran nicht erinnern könne, dass sie aber damals noch ein anderes Verhältnis gehabt hätten. Da hätten sie noch normal miteinander geredet. Ein formelles Gespräch habe es aber nie gegeben. Auf ausdrückliche Nachfrage stimmte CI G zu, dass er aufgrund dieser guten Gesprächsbasis damals Gespräche mit dem BF als Mitarbeitergespräch akzeptiert habe. Danach habe das Gesprächsklima zwischen ihnen nicht mehr gepasst. Sie hätten dann nur mehr gesprochen, „wenn was gewesen ist und was halt dienstlich notwendig war“., Vor diesem Hintergrund und dem Umstand, dass in den Erlässen kein förmlicher Ablauf für diese LED-Gespräche vorgeschrieben ist, kann der Beweiswürdigung der BDB, dass nicht ausgeschlossen werden kann, dass der BF - wie anscheinend bereits zuvor - („normale“) Besprechungen mit Mitarbeitern als LED Gespräche aufgefasst und diese anschließend auch als solche in den LED-Listen ausgewiesen hat, nicht fundiert entgegengetreten werden. Insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass der BF auch wusste, dass CI G die gesammelten LED-Formulare erhielt, weil er für deren Weiterleitung zuständig war, würde es nur wenig plausibel erscheinen, dass es der BF riskiert haben sollte, in diese Formulare mit CI G tatsächlich nicht stattgefunden LED-Gespräche einzutragen, weil er bei dem zwischen ihnen bereits über Jahre herrschenden schlechten Betriebsklima in einem solchen Fall damit rechnen hätte müssen, dass CI G eine solche falsche Eintragung auffallen und ihm dies zum Vorwurf machen würde. Insgesamt kann daher nicht mit der für einen Schuldspruch notwendigen Sicherheit festgestellt werden, dass der BF mit CI G in den Jahren 2016 bis 2018 entgegen der bestehenden Erlässe keine LED-Gespräche durchgeführt hat.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zum verwaltungsgerichtlichen Verfahren:

Gemäß § 6 des Bundesgesetzes über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichts (Bundesverwaltungsgerichtsgesetz – BVwGG), BGBl I 2013/10, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch

Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, des Bundesgesetzes über die Organisation des Bundesverwaltungsgerichts (Bundesverwaltungsgerichtsgesetz – BVwGG), BGBl. römisch eins 2013/10, entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 135a Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979 BGBl. Nr. 333/1979, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019 hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in Angelegenheiten des § 20 Abs. 1 Z 2 und 3, des § 38, des § 40 und des § 41 Abs. 2 durch einen Senat zu erfolgen. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor, weshalb Einzelrichterzuständigkeit gegeben war. Gemäß Paragraph 135 a, Absatz eins, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979 Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979,, zuletzt geändert durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 58 aus 2019, hat die Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts in Angelegenheiten des Paragraph 20, Absatz eins, Ziffer 2 und 3, des Paragraph 38,, des Paragraph 40 und des Paragraph 41, Absatz 2, durch einen Senat zu erfolgen. Ein solcher Fall liegt hier nicht vor, weshalb Einzelrichterzuständigkeit gegeben war.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte (mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes) wird durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte (mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes) wird durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz - VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der Angelegenheit eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Das Bundesverwaltungsgericht hat in der Angelegenheit eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Abs. 2 hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Absatz 2, hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt steht nun aufgrund der Aktenlage und der weiteren Ergebnisse der durchgeführten mündlichen Verhandlung fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden.

3.2. Zu Spruchteil A):

3.2.1. Zu den maßgeblichen Bestimmungen:

Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Beamten- Dienstrechtsgesetzes 1979- BDG 1979BGBl. Nr. 333/1979 in der geltenden Fassung lauten: Die hier maßgeblichen Bestimmungen des Beamten- Dienstrechtsgesetzes 1979- BDG 1979 Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der geltenden Fassung lauten:

„Allgemeine Dienstpflichten

§ 43. (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Paragraph 43, (1) Der Beamte ist verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen.

(2) Der Beamte hat in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, daß das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt.

(3) Der Beamte hat die Parteien, soweit es mit den Interessen des Dienstes und dem Gebot der Unparteilichkeit der Amtsführung vereinbar ist, im Rahmen seiner dienstlichen Aufgaben zu unterstützen und zu informieren.

Dienstpflichten gegenüber Vorgesetzten

§ 44. (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist. Paragraph 44, (1) Der Beamte hat seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Vorgesetzter ist jeder Organwalter, der mit der Dienst- oder Fachaufsicht über den Beamten betraut ist.

(2) Der Beamte kann die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung entweder von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde.

(3) Hält der Beamte eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, so hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Dienstpflichtverletzungen

§ 91. Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen. Paragraph 91, Der Beamte, der schuldhaft seine Dienstpflichten verletzt, ist nach diesem Abschnitt zur Verantwortung zu ziehen.

Strafbemessung

§ 93. (1) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen. Paragraph 93, (1) Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dabei ist darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten oder der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken. Die nach dem Strafgesetzbuch für die Strafbemessung maßgebenden Gründe sind dem Sinne nach zu berücksichtigen; weiters ist auf die persönlichen Verhältnisse und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Beamten Bedacht zu nehmen.

(2) Hat der Beamte durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind.

§ 92 BDG 1979 sieht in der hier anwendbaren alten Fassung BGBl I. Nr. 140/2011 (tatrelevanter Zeitraum 01.06.2017 bis 06.02.2018) folgende Disziplinarstrafen vor: (2) Hat der Beamte durch eine Tat oder durch mehrere selbständige Taten mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen und wird über diese Dienstpflichtverletzungen gleichzeitig erkannt, so ist nur eine Strafe zu verhängen, die nach der schwersten Dienstpflichtverletzung zu bemessen ist, wobei die weiteren Dienstpflichtverletzungen als Erschwerungsgrund zu werten sind., Paragraph 92, BDG 1979 sieht in der hier anwendbaren alten Fassung Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 140 aus 2011, (tatrelevanter Zeitraum 01.06.2017 bis 06.02.2018) folgende Disziplinarstrafen vor:

Disziplinarstrafen

§ 92. (1) Disziplinarstrafen sind Paragraph 92, (1) Disziplinarstrafen sind

1. der Verweis,
2. die Geldbuße bis zur Höhe eines halben Monatsbezuges,
3. die Geldstrafe in der Höhe von einem Monatsbezug bis zu fünf Monatsbezügen,
4. die Entlassung.

(2) In den Fällen des Abs. 1 Z 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des Disziplinarerkenntnisses der Bundesdisziplinarbehörde beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.(2) In den Fällen des Absatz eins, Ziffer 2 und 3 ist von dem Monatsbezug auszugehen, der dem Beamten auf Grund seiner besoldungsrechtlichen Stellung im Zeitpunkt der Fällung des Disziplinarerkenntnisses der Bundesdisziplinarbehörde beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.

3.2.2. Zur Beschwerde des BF gegen den Schuldspruch der Bundesdisziplinarbehörde (Anschuldigungspunkt 1):

Soweit sich dessen Beschwerdeausführungen gegen die Rechtmäßigkeit der Vorgangsweise der Vertreter der Dienstbehörde bei der Erstattung der Disziplinaranzeige sowie gegen die Zuständigkeit des Senates der BDB zur Erlassung eines Einleitungsbeschlusses richten, ist diesen entgegenzuhalten, dass in der Sache ein rechtskräftiger Einleitungsbeschluss vorliegt. Im Zuge des Einleitungsverfahrens wurde diese Einwände ebenso wie die Verjährungsfrage ausführlich geprüft und darüber rechtskräftig abgesprochen. Die Behandlung einer dagegen beim VfGH eingebrachten Beschwerde wurde abgelehnt und die im Anschluss eingebrachte außerordentliche Revision vom VfGH zurückgewiesen. Eine neuerliche Prüfung des diesbezüglichen Beschwerdevorbringens hatte daher vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des VfGH in diesem Verfahrensstadium zu unterbleiben.

Wie oben festgestellt, hatte GrInsp S im Auftrag des ihr vorgesetzten BF ab 01.06.2017 (zu diesem Zeitpunkt war sie eingeteilt auf einem Arbeitsplatz des Fachbereichs 1 der Personalabteilung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2b) vorübergehend neben den Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes zusätzlich einzelne dem Fachbereich 3 zugewiesenen Aufgaben (Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten sowie die Administration der Zivildienner) zu erfüllen. Dabei handelte es sich hauptsächlich um Schreiarbeiten. Der Gesamtaufwand der GrInsp S für diese Aufgaben des Fachbereichs 3 beschränkte sich auf rund 25% ihrer Gesamtarbeitsleistung. Eine dauerhafte und endgültige Einteilung der GrInsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 war zu diesem Zeitpunkt noch nicht beabsichtigt.

Ist ein Beamter des Exekutivdienstes einer niedrigeren Verwendungsgruppe dauernd mit der Ausübung einer Funktion einer höheren Verwendungsgruppe betraut, gebührt ihm gemäß § 74 Abs. 5 GehG die für diese Funktion in der höheren Verwendungsgruppe vorgesehene Funktionszulage anstelle der in seiner Verwendungsgruppe vorgesehenen Funktionszulage. Und gemäß § 75 Abs. 1 GehG gebührt dem Beamten eine Verwendungszulage, wenn der Beamte des Exekutivdienstes dauernd auf einem Arbeitsplatz der nächsthöheren Verwendungsgruppe verwendet wird, ohne in diese Verwendungsgruppe ernannt zu sein.

Der VfGH hat zu diesem Thema Verwendungszulage und Funktionszulage unter anderem Folgendes ausgeführt:

„Folgt aus der Arbeitsplatzbewertung, dass der Arbeitsplatz (der gesamte, ständig wahrgenommene Aufgabenbereich) überwiegend (also zu mehr als 50 %) höherwertige Verwendungen (hier: als sie der Verwendungsgruppe A2 entsprechen) umfasst, dann ist dieser dementsprechend der höherwertigen Verwendungsgruppe zuzuordnen. Wenn der Beamte weiterhin in der niedrigeren Verwendungsgruppe (hier: A2) eingestuft bleibt, weil z.B. die Ernennungserfordernisse für die höhere Verwendungsgruppe nicht erfüllt sind, hat er Anspruch auf die Verwendungszulage nach § 34 GehG. Dabei ist maßgeblich, mit welchen konkreten Aufgaben der Beamte auf seinem Arbeitsplatz tatsächlich betraut wurde. Denn die Verwendungszulage soll gerade jenen Fällen gerecht werden, in denen der Beamte - in Wahrnehmung der ihm konkret zugewiesenen Aufgaben (§ 36 Abs. 1 BDG 1979) - "dauernd" Aufgaben eines Arbeitsplatzes erfüllt, der einer höherwertigen Verwendungsgruppe zuzuordnen ist als jener, in der der Beamte ernannt ist (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 13. März 2002, Zl. 98/12/0453, mwN, betreffend die vergleichbare Bestimmung des § 75 GehG).“ (unter anderem VwGH 28.03.2007, 2006/12/0106) 3.2.2. Zur Beschwerde des BF gegen den Schuldspruch der Bundesdisziplinarbehörde (Anschuldigungspunkt 1); Soweit sich dessen Beschwerdeausführungen gegen die Rechtmäßigkeit der Vorgangsweise der Vertreter der Dienstbehörde bei der Erstattung der Disziplinaranzeige sowie gegen die Zuständigkeit des Senates der BDB zur Erlassung eines Einleitungsbeschlusses richten, ist diesen entgegenzuhalten, dass in der Sache ein rechtskräftiger Einleitungsbeschluss vorliegt. Im Zuge des Einleitungsverfahrens wurde diese Einwände ebenso wie die Verjährungsfrage ausführlich geprüft und darüber rechtskräftig abgesprochen. Die Behandlung einer dagegen beim VfGH eingebrachten Beschwerde wurde abgelehnt und die im Anschluss eingebrachte außerordentliche Revision vom VwGH zurückgewiesen. Eine neuerliche Prüfung des diesbezüglichen Beschwerdevorbringens hatte daher vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des VwGH in diesem Verfahrensstadium zu unterbleiben. Wie oben festgestellt, hatte GrInsp S im Auftrag des ihr vorgesetzten BF ab 01.06.2017 (zu diesem Zeitpunkt war sie eingeteilt auf einem Arbeitsplatz des Fachbereichs 1 der Personalabteilung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2b) vorübergehend neben den Aufgaben ihres bisherigen Arbeitsplatzes zusätzlich einzelne dem Fachbereich 3 zugewiesenen Aufgaben (Belohnungs- und Belobigungsangelegenheiten sowie die Administration der Zivildienner) zu erfüllen. Dabei handelte es sich hauptsächlich um Schreibaufgaben. Der Gesamtaufwand der GrInsp S für diese Aufgaben des Fachbereichs 3 beschränkte sich auf rund 25% ihrer Gesamtarbeitsleistung. Eine dauerhafte und endgültige Einteilung der GrInsp S auf den Arbeitsplatz der stellvertretenden Leiterin des Fachbereichs 3 war zu diesem Zeitpunkt noch nicht beabsichtigt. Ist ein Beamter des Exekutivdienstes einer niedrigeren Verwendungsgruppe dauernd mit der Ausübung einer Funktion einer höheren Verwendungsgruppe betraut, gebührt ihm gemäß Paragraph 74, Absatz 5, GehG die für diese Funktion in der höheren Verwendungsgruppe vorgesehene Funktionszulage anstelle der in seiner Verwendungsgruppe vorgesehenen Funktionszulage. Und gemäß Paragraph 75, Absatz eins, GehG gebührt dem Beamten eine Verwendungszulage, wenn der Beamte des Exekutivdienstes dauernd auf einem Arbeitsplatz der nächsthöheren Verwendungsgruppe verwendet wird, ohne in diese Verwendungsgruppe ernannt zu sein. Der VwGH hat zu diesem Thema Verwendungszulage und Funktionszulage unter anderem Folgendes ausgeführt: „Folgt aus der Arbeitsplatzbewertung, dass der Arbeitsplatz (der gesamte, ständig wahrgenommene Aufgabenbereich) überwiegend (also zu mehr als 50 %) höherwertige Verwendungen (hier: als sie der Verwendungsgruppe A2 entsprechen) umfasst, dann ist dieser dementsprechend der höherwertigen Verwendungsgruppe zuzuordnen. Wenn der Beamte weiterhin in der niedrigeren Verwendungsgruppe (hier: A2) eingestuft bleibt, weil z.B. die Ernennungserfordernisse für die höhere Verwendungsgruppe nicht erfüllt sind, hat er Anspruch auf die Verwendungszulage nach Paragraph 34, GehG. Dabei ist maßgeblich, mit welchen konkreten Aufgaben der Beamte auf seinem Arbeitsplatz tatsächlich betraut wurde. Denn die Verwendungszulage soll gerade jenen Fällen gerecht werden, in denen der Beamte - in Wahrnehmung der ihm konkret zugewiesenen Aufgaben (Paragraph 36, Absatz eins, BDG 1979) - "dauernd" Aufgaben eines Arbeitsplatzes erfüllt, der einer höherwertigen Verwendungsgruppe zuzuordnen ist als jener, in der der Beamte ernannt ist vergleiche etwa das hg. Erkenntnis vom 13. März 2002, Zl. 98/12/0453, mwN, betreffend die vergleichbare Bestimmung des Paragraph 75, GehG).“ (unter anderem VwGH 28.03.2007, 2006/12/0106)

„Der Verwaltungsgerichtshof hat in Ansehung der Abgrenzung zwischen Verwendungszulage nach § 34 GehG und Verwendungsabgeltung nach § 38 GehG ausgesprochen, dass eine "vorläufige" oder "vorübergehende" Betrauung mit einem Arbeitsplatz dann in eine "dauernde" Betrauung (mit Anspruch auf die in § 34 GehG geregelte Zulage) übergeht, wenn der Beamte die Aufgaben des höherwertigen Arbeitsplatzes länger als sechs Monate durchgehend ausübt. In einem derartigen Fall sind nämlich die Belastungen des mit den Aufgaben eines höherwertigen Arbeitsplatzes

Betrauten nicht mehr gering anzusetzen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 19. September 2003, Zl. 2000/12/0049). Dieser - auf die Abgrenzung von Ansprüchen nach § 75 GehG und § 79 GehG übertragbaren - Rechtsprechung ist jedenfalls für vor dem Inkrafttreten des § 36b GehG bzw. 77a GehG gelegene Zeiträume zu folgen.“ (VwGH 05.09.2008, 2007/12/0161)

Daraus geht klar hervor, dass jedenfalls der gesamte, ständig wahrgenommene Aufgabenbereich überwiegend (also zu mehr als 50 %) einer höherwertigen Verwendung entsprechen muss und dass eine dauernde Betrauung mit diesen Aufgaben vorliegen muss, damit tatsächlich Verwendungszulagen und Funktionszulagen gebühren. Im gegenständlichen Fall wurden der GrInsp S vom BF neben ihrer bisherigen Tätigkeit jedoch ledig Teile der Aufgaben des höherwertigen Arbeitsplatzes zur Bearbeitung zugewiesen, weshalb dem BF auch klar sein musste, dass der von ihr ständig wahrzunehmende Aufgabenbereich keinesfalls überwiegend einer höherwertigen Verwendung entsprach. Auch war ihm bewusst, dass zu diesem Zeitpunkt jedenfalls noch keine dauernde Betrauung der GrInsp S mit solchen höherwertigen Aufgaben vorlag. Damit lagen im gegenständlichen Fall die beiden rechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch der GrInsp S auf Verwendungs- und Funktionszulage nach §§ 74 Abs. 5 und 75 Abs. 1 Gehaltsgesetz nicht vor.

Dennoch unterfertigte der BF als zuständiger Leiter der Personalabteilung am 01.06.2017 ein an das Landespolizeikommando gerichtetes Meldeblatt über den Anspruch der GrInsp S auf Funktionszulage gem. § 74 Abs. 5 und Verwendungszulage gem. § 75 mit dem Betreff „Anweisung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“, worin er rechtswidrig die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und als Begründung einer E2a-wertigen Tätigkeit die stellvertretende Leitung des Fachbereichs PA 3 anführte, obwohl GrInsp S die stellvertretende Leitung dieses Fachbereichs zu keinem Zeitpunkt übertragen wurde. Auf Grundlage dieser schriftlichen Anordnung des BF wurden der GrInsp S rechtswidrig für den Zeitraum von 01.06.2017 bis 06.02.2018 (Abberufung am 07.02.2018) Funktionszulagen gemäß § 74 Abs. 5 GehG in der Gesamthöhe von € 1.612,94 und Verwendungszulagen gemäß § 75 GehG in der Gesamthöhe von € 426,31 angewiesen.

Gemäß § 43 Abs. 1 BDG ist der Beamte verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Gegen diese Dienstpflicht hat der BF in objektiver Hinsicht verstoßen, indem entgegen den eindeutigen Bestimmungen der §§ 74 Abs. 5 und 75 Abs. 1 Gehaltsgesetz die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und damit für rechtswidrige Anweisung von Funktions- und Verwendungszulagen verantwortlich war. In subjektiver Hinsicht ist der BDB insofern zuzustimmen, dass dem BF dabei zumindest grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist, weil ihm als langjährigen und erfahrenen Leiter einer Personalabteilung die gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Funktions- und Verwendungszulagen bekannt sein mussten und er jedenfalls auffallend sorglos handelte, als er rechtswidrig die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und den Anspruch der GrInsp S auf Funktionszulage gem. § 74 Abs. 5 GehG und Verwendungszulage gem. § 75 GehG in oben dargestellten Schreiben feststellte. Dafür, dass der BF dabei allenfalls sogar vorsätzlich gegen die Bestimmungen des GehG verstoßen hätte, konnte auch im Beschwerdeverfahren der notwendige Nachweis nicht erbracht werden. Der BF hat in der mündlichen Verhandlung den persönlichen Eindruck hinterlassen, dass er tatsächlich nach wie vor überzeugt ist, in der Angelegenheit rechtmäßig gehandelt zu haben, was zwar vor dem Hintergrund seiner juristischen Ausbildung und beruflichen Erfahrung nur schwer nachzuvollziehen ist, andererseits aber auch nicht mit der notwendigen Sicherheit widerlegt werden konnte. Der BF hat damit seine Dienstpflicht gemäß § 43 Abs. 1 BDG, nämlich seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung gewissenhaft zu besorgen, schuldhaft verletzt, weshalb der Schuldspruch in diesem Punkt zu Recht erfolgte. „Der Verwaltungsgerichtshof hat in Ansehung der Abgrenzung zwischen Verwendungszulage nach Paragraph 34, GehG und Verwendungsabgeltung nach Paragraph 38, GehG ausgesprochen, dass eine "vorläufige" oder "vorübergehende" Betrauung mit einem Arbeitsplatz dann in eine "dauernde" Betrauung (mit Anspruch auf die in Paragraph 34, GehG geregelte Zulage) übergeht, wenn der Beamte die Aufgaben des höherwertigen Arbeitsplatzes länger als sechs Monate durchgehend ausübt. In einem derartigen Fall sind nämlich die Belastungen des mit den Aufgaben eines höherwertigen Arbeitsplatzes Betrauten nicht mehr gering anzusetzen vergleiche das hg. Erkenntnis vom 19. September 2003, Zl. 2000/12/0049). Dieser - auf die Abgrenzung von Ansprüchen nach Paragraph 75, GehG und Paragraph 79, GehG übertragbaren - Rechtsprechung ist jedenfalls für vor

dem Inkrafttreten des Paragraph 36 b, GehG bzw. 77a GehG gelegene Zeiträume zu folgen.“ (VwGH 05.09.2008, 2007/12/0161), Daraus geht klar hervor, dass jedenfalls der gesamte, ständig wahrgenommene Aufgabenbereich überwiegend (also zu mehr als 50 %) einer höherwertigen Verwendung entsprechen muss und dass eine dauernde Betrauung mit diesen Aufgaben vorliegen muss, damit tatsächlich Verwendungszulagen und Funktionszulagen gebühren. Im gegenständlichen Fall wurden der GrInsp S vom BF neben ihrer bisherigen Tätigkeit jedoch ledig Teile der Aufgaben des höherwertigen Arbeitsplatzes zur Bearbeitung zugewiesen, weshalb dem BF auch klar sein musste, dass der von ihr ständig wahrzunehmende Aufgabenbereich keinesfalls überwiegend einer höherwertigen Verwendung entsprach. Auch war ihm bewusst, dass zu diesem Zeitpunkt jedenfalls noch keine dauernde Betrauung der GrInsp S mit solchen höherwertigen Aufgaben vorlag. Damit lagen im gegenständlichen Fall die beiden rechtlichen Voraussetzungen für einen Anspruch der GrInsp S auf Verwendungs- und Funktionszulage nach Paragraphen 74, Absatz 5 und 75 Absatz eins, Gehaltsgesetz nicht vor., Dennoch unterfertigte der BF als zuständiger Leiter der Personalabteilung am 01.06.2017 ein an das Landespolizeikommando gerichtetes Meldeblatt über den Anspruch der GrInsp S auf Funktionszulage gem. Paragraph 74, Absatz 5 und Verwendungszulage gem. Paragraph 75, mit dem Betreff „Anweisung der Bezüge; Zulage bzw. Abgeltung“, worin er rechtswidrig die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und als Begründung einer E2a-wertigen Tätigkeit die stellvertretende Leitung des Fachbereichs PA 3 anführte, obwohl GrInsp S die stellvertretende Leitung dieses Fachbereichs zu keinem Zeitpunkt übertragen wurde. Auf Grundlage dieser schriftlichen Anordnung des BF wurden der GrInsp S rechtswidrig für den Zeitraum von 01.06.2017 bis 06.02.2018 (Abberufung am 07.02.2018) Funktionszulagen gemäß Paragraph 74, Absatz 5, GehG in der Gesamthöhe von € 1.612,94 und Verwendungszulagen gemäß Paragraph 75, GehG in der Gesamthöhe von € 426,31 angewiesen., Gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG ist der Beamte verpflichtet, seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln aus eigenem zu besorgen. Gegen diese Dienstpflicht hat der BF in objektiver Hinsicht verstoßen, indem entgegen den eindeutigen Bestimmungen der Paragraphen 74, Absatz 5 und 75 Absatz eins, Gehaltsgesetz die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und damit für rechtswidrige Anweisung von Funktions- und Verwendungszulagen verantwortlich war. In subjektiver Hinsicht ist der BDB insofern zuzustimmen, dass dem BF dabei zumindest grobe Fahrlässigkeit vorzuwerfen ist, weil ihm als langjährigen und erfahrenen Leiter einer Personalabteilung die gesetzlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf Funktions- und Verwendungszulagen bekannt sein mussten und er jedenfalls auffallend sorglos handelte, als er rechtswidrig die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und den Anspruch der GrInsp S auf Funktionszulage gem. Paragraph 74, Absatz 5, GehG und Verwendungszulage gem. Paragraph 75, GehG in oben dargestellten Schreiben feststellte. Dafür, dass der BF dabei allenfalls sogar vorsätzlich gegen die Bestimmungen des GehG verstoßen hätte, konnte auch im Beschwerdeverfahren der notwendige Nachweis nicht erbracht werden. Der BF hat in der mündlichen Verhandlung den persönlichen Eindruck hinterlassen, dass er tatsächlich nach wie vor überzeugt ist, in der Angelegenheit rechtmäßig gehandelt zu haben, was zwar vor dem Hintergrund seiner juristischen Ausbildung und beruflichen Erfahrung nur schwer nachzuvollziehen ist, andererseits aber auch nicht mit der notwendigen Sicherheit widerlegt werden konnte. Der BF hat damit seine Dienstpflicht gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG, nämlich seine dienstlichen Aufgaben unter Beachtung der geltenden Rechtsordnung gewissenhaft zu besorgen, schuldhaft verletzt, weshalb der Schuldspruch in diesem Punkt zu Recht erfolgte.

3.2.3. Zur Beschwerde des DA gegen den Freispruch der Bundesdisziplinarbehörde zu Anschuldigungspunkt 2a:

Hier wurde dem BF zum Vorwurf gemacht, dass er es in den Jahren 2016 bis 2018 unterlassen habe, mit CI G das verpflichtende jährliche LED-Gespräch zu führen. Wie oben festgestellt und in der Beweiswürdigung entsprechend begründet, konnte jedoch auch im Beschwerdeverfahren nicht mit der für einen Schuldspruch notwendigen Sicherheit festgestellt werden, dass der BF diese LED-Gespräche mit CI XXXX tatsächlich nicht geführt hat. Die BDB hat den BF daher zu Recht von diesem Vorwurf im Zweifel freigesprochen, weil die dem BF hier zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden konnte und damit der Einstellungsgrund des § 118 Abs. 1 Z 2 BDG vorlag.

Daher war die Beschwerde des DA in diesem Punkt als unbegründet abzuweisen.3.2.3. Zur Beschwerde des DA gegen den Freispruch der Bundesdisziplinarbehörde zu Anschuldigungspunkt 2a; Hier wurde dem BF zum Vorwurf gemacht, dass er es in den Jahren 2016 bis 2018 unterlassen habe, mit CI G das verpflichtende jährliche LED-Gespräch zu führen.

Wie oben festgestellt und in der Beweiswürdigung entsprechend begründet, konnte jedoch auch im Beschwerdeverfahren nicht mit der für einen Schuldspruch notwendigen Sicherheit festgestellt werden, dass der BF diese LED-Gespräche mit CI römisch 40 tatsächlich nicht geführt hat. Die BDB hat den BF daher zu Recht von diesem Vorwurf im Zweifel freigesprochen, weil die dem BF hier zur Last gelegte Tat nicht erwiesen werden konnte und damit der Einstellungsgrund des Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 2, BDG vorlag. , Daher war die Beschwerde des DA in diesem Punkt als unbegründet abzuweisen.

3.2.4. Zu den Beschwerden des BF und des DA gegen die Höhe der von der BDB verhängten Strafe:

§ 93 BDG 1979 normiert zunächst die Schwere der Pflichtverletzung als vorrangige Grundlage für die Strafbemessung. Der Verwaltungsgerichtshof hat zur Frage der Schwere einer Pflichtverletzung unter anderem in seinem Erkenntnis vom 25.06.2013, 2011/09/0016, Folgendes ausgeführt:

„Zu der nunmehr anzuwendenden Rechtslage ist zu bemerken, dass der erste Satz des § 93 Abs. 1 BDG 1979 durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nicht verändert worden ist. Nach wie vor gilt als 'Maß für die Höhe der Strafe' die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld iSd 'Strafbemessungsschuld' des Strafrechtes und für die Strafbemessung ist danach sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend als auch der Grad des Verschuldens (vgl. die Erläuterung zur Vorgängerbestimmung des § 93 BDG 1979 im BDG 1977, 500 BlgNR 14. GP 83). Das objektive Gewicht der Tat (der 'Unrechtsgehalt') wird dabei in jedem konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB - wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt (vgl. E 18. September 2008, 2007/09/0320; E 29. April 2011, 2009/09/0132). Bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß § 93 Abs. 1 BDG 1979 fällt als gravierend ins Gewicht, wenn ein Beamter durch die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag (vgl. E 20. November 2001, 2000/09/0021). Daran hat sich auch durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nichts geändert (vgl. E 15. Dezember 2011, 2011/09/0105). Dies gilt auch für die Strafbemessung nach § 71 LDG 1984 idF Dienstrechts-Novelle 2008.“ (VwGH 25.06.2013, 2011/09/0016)

Wie oben ausgeführt hat der BF seine Dienstpflichten gemäß § 43 Abs. 1 BDG grob fahrlässig verletzt, indem er entgegen den eindeutigen Bestimmungen der §§ 74 Abs. 5 und 75 Abs. 1 Gehaltsgesetz die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und damit für die rechtswidrige Anweisung von Funktions- und Verwendungszulagen verantwortlich war. Vor dem Hintergrund, dass der BF damit gerade gegen jene Rechtsnormen verstoßen hat, deren ordnungsgemäßer Vollzug in den Kernbereich seiner Aufgaben als Leiter einer Personalabteilung fällt, und ihm dabei subjektiv grobe Fahrlässigkeit zum Vorwurf zu machen ist, kann hier jedenfalls nicht von einer leichten Dienstpflichtverletzung ausgegangen werden. Die BDB hat die Schuld des BF zu Recht als mittelgradig eingestuft.

Für die Strafbemessung im engeren Sinn ist zu prüfen, welche konkrete Strafhöhe erforderlich ist, um einerseits den Täter und andererseits auch alle anderen Bediensteten von der Begehung derartiger Pflichtverletzungen abzuhalten (Spezial- und Generalprävention). Ferner sind die Erschwerungs- und Milderungsgründe iSd der §§ 33 ff StGB zu berücksichtigen, die nicht die Tatbegehungsschuld betreffen, also im Zeitpunkt der Tatausübung noch nicht vorhanden waren, wie etwa die seither verstrichene Zeit, Schadenswiedergutmachung oder ein reumütiges Geständnis. Wiegt die Dienstpflichtverletzung besonders schwer - insbesondere unter Berücksichtigung des objektiven Unrechtsgehalts der Tat - so kann von der Verhängung einer hohen (der höchsten) Disziplinarstrafe allerdings nur abgesehen werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe erheblich überwiegen oder wenn keine spezialpräventiven Gründe die Verhängung einer Strafe in diesem Ausmaß gebieten (VwGH 24.03.2009, 2008/09/0219).

Laut ständiger Judikatur des VwGH ist die Strafbemessung eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im § 6 Abs. 1 HDG 2002 festgelegten Kriterien vorzunehmen ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat (vgl. Art. 130 Abs. 2 B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offen zu legen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist. (siehe dazu VwGH vom 05.11.2014, 2014/09/0005)

Die Behörde hat daher im Bescheid die Schwere der Tat zu begründen, die spezial- und generalpräventiven Aspekte der Tat darzulegen, die Erschwerungs- und Milderungsgründe zu beurteilen, einander gegenüberzustellen und

auszuführen, warum aus general- und spezialpräventiven Gründen die Verhängung der ausgesprochenen Disziplinarstrafe geboten erscheint (VwGH 12.11.2013, 2013/09/027). Sie muss in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenlegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist (vgl. VwGH 4.10.2012, 2012/09/0043).

Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits zur Rechtslage vor Einführung der Verwaltungsgerichte wiederholt zum Ausdruck gebracht hat, kommt bei der Erstellung einer Prognose über das zukünftige Verhalten einer natürlichen Person der Verschaffung eines - im Rahmen einer mündlichen Verhandlung gewonnenen - persönlichen Eindrucks besondere Bedeutung zu. Bei der Entscheidung über eine disziplinarrechtliche Schuld und Strafe, bei welcher es gemäß § 93 Abs. 1 BDG 1979 ua darauf ankommt, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten, ist eine solche Prognoseentscheidung zu treffen (VwGH 24.1.2019, Ra 2018/09/0208). 3.2.4. Zu den Beschwerden des BF und des DA gegen die Höhe der von der BDB verhängten Strafe: Paragraph 93, BDG 1979 normiert zunächst die Schwere der Pflichtverletzung als vorrangige Grundlage für die Strafbemessung. Der Verwaltungsgerichtshof hat zur Frage der Schwere einer Pflichtverletzung unter anderem in seinem Erkenntnis vom 25.06.2013, 2011/09/0016, Folgendes ausgeführt: „Zu der nunmehr anzuwendenden Rechtslage ist zu bemerken, dass der erste Satz des Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nicht verändert worden ist. Nach wie vor gilt als 'Maß für die Höhe der Strafe' die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld iSd 'Strafbemessungsschuld' des Strafrechtes und für die Strafbemessung ist danach sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend als auch der Grad des Verschuldens vergleiche die Erläuterung zur Vorgängerbestimmung des Paragraph 93, BDG 1979 im BDG 1977, 500 BlgNR 14. Gesetzgebungsperiode 83). Das objektive Gewicht der Tat (der 'Unrechtsgehalt') wird dabei in jedem konkreten Einzelfall - in Ermangelung eines typisierten Straftatbestandskatalogs im Sinne etwa des StGB - wesentlich durch die objektive Schwere der in jedem Einzelfall konkret festzustellenden Rechtsgutbeeinträchtigung bestimmt vergleiche E 18. September 2008, 2007/09/0320; E 29. April 2011, 2009/09/0132). Bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 fällt als gravierend ins Gewicht, wenn ein Beamter durch die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag vergleiche E 20. November 2001, 2000/09/0021). Daran hat sich auch durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nichts geändert vergleiche E 15. Dezember 2011, 2011/09/0105). Dies gilt auch für die Strafbemessung nach Paragraph 71, LDG 1984 in der Fassung Dienstrechts-Novelle 2008.“ (VwGH 25.06.2013, 2011/09/0016), Wie oben ausgeführt hat der BF seine Dienstpflichten gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG grob fahrlässig verletzt, indem er entgegen den eindeutigen Bestimmungen der Paragraphen 74, Absatz 5 und 75 Absatz eins, Gehaltsgesetz die Einstufung und die Aufnahme der GrInsp S in eine höhere Verwendung mit der Wertigkeit Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 und Gehaltstufe 13 anordnete und damit für die rechtswidrige Anweisung von Funktions- und Verwendungszulagen verantwortlich war. Vor dem Hintergrund, dass der BF damit gerade gegen jene Rechtsnormen verstoßen hat, deren ordnungsgemäßer Vollzug in den Kernbereich seiner Aufgaben als Leiter einer Personalabteilung fällt, und ihm dabei subjektiv grobe Fahrlässigkeit zum Vorwurf zu machen ist, kann hier jedenfalls nicht von einer leichten Dienstpflichtverletzung ausgegangen werden. Die BDB hat die Schuld des BF zu Recht als mittelgradig eingestuft. Für die Strafbemessung im engeren Sinn ist zu prüfen, welche konkrete Strafhöhe erforderlich ist, um einerseits den Täter und andererseits auch alle anderen Bediensteten von der Begehung derartiger Pflichtverletzungen abzuhalten (Spezial- und Generalprävention). Ferner sind die Erschwerungs- und Milderungsgründe iSd der Paragraphen 33, ff StGB zu berücksichtigen, die nicht die Tatbegehungsschuld betreffen, also im Zeitpunkt der Tatausübung noch nicht vorhanden waren, wie etwa die seither verstrichene Zeit, Schadenswiedergutmachung oder ein reumütiges Geständnis. Wiegt die Dienstpflichtverletzung besonders schwer - insbesondere unter Berücksichtigung des objektiven Unrechtsgehalts der Tat - so kann von der Verhängung einer hohen (der höchsten) Disziplinarstrafe allerdings nur abgesehen werden, wenn die Milderungsgründe die Erschwerungsgründe erheblich überwiegen oder wenn keine spezialpräventiven Gründe die Verhängung einer Strafe in diesem Ausmaß gebieten (VwGH 24.03.2009, 2008/09/0219). Laut ständiger Judikatur des VwGH ist die Strafbemessung eine Ermessensentscheidung, die nach den vom Gesetzgeber im Paragraph 6, Absatz eins, HDG 2002 festgelegten Kriterien vorzunehmen ist. Als Ermessensentscheidung unterliegt sie insofern der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof, als dieser zu prüfen hat, ob die Behörde von dem ihr zustehenden Ermessen im Sinn des Gesetzes Gebrauch gemacht hat vergleiche Artikel 130, Absatz 2, B-VG). Die Behörde ist verpflichtet, in der Begründung

ihrer Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offen zu legen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes durch den Verwaltungsgerichtshof erforderlich ist. (siehe dazu VwGH vom 05.11.2014, 2014/09/0005), Die Behörde hat daher im Bescheid die Schwere der Tat zu begründen, die spezial- und generalpräventiven Aspekte der Tat darzulegen, die Erschwerungs- und Milderungsgründe zu beurteilen, einander gegenüberzustellen und auszuführen, warum aus general- und spezialpräventiven Gründen die Verhängung der ausgesprochenen Disziplinarstrafe geboten erscheint (VwGH 12.11.2013, 2013/09/027). Sie muss in der Begründung ihres Bescheides die für die Ermessensübung maßgebenden Überlegungen und Umstände insoweit offenlegen, als dies für die Rechtsverfolgung durch die Parteien und für die Nachprüfung der Ermessensentscheidung auf seine Übereinstimmung mit dem Sinn des Gesetzes erforderlich ist vergleiche VwGH 4.10.2012, 2012/09/0043)., Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits zur Rechtslage vor Einführung der Verwaltungsgerichte wiederholt zum Ausdruck gebracht hat, kommt bei der Erstellung einer Prognose über das zukünftige Verhalten einer natürlichen Person der Verschaffung eines - im Rahmen einer mündlichen Verhandlung gewonnenen - persönlichen Eindrucks besondere Bedeutung zu. Bei der Entscheidung über eine disziplinarrechtliche Schuld und Strafe, bei welcher es gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 ua darauf ankommt, inwieweit die beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten, ist eine solche Prognoseentscheidung zu treffen (VwGH 24.1.2019, Ra 2018/09/0208).

Die BDB hat im Zuge ihrer Strafbemessung keine Erschwerungsgründe, dafür aber folgende Milderungsgründe berücksichtigt; Die BDB hat im Zuge ihrer Strafbemessung keine Erschwerungsgründe, dafür aber folgende Milderungsgründe berücksichtigt:

„• positive Zukunftsprognose und gute Dienstbeschreibung

• disziplinar- und strafrechtliche Unbescholtenheit (§ 34 Abs. 1 Ziffer 2 StGB)

• sehr gute Dienstbeschreibung, verbunden mit einer langjährigen engagierten Dienstverrichtung

• lange Verfahrensdauer“

Dabei ist BDB jedenfalls ein Fehler unterlaufen. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 21.10.2022, Ro 2022/09/0007-5, ausdrücklich ausgeführt, „dass der Milderungsgrund des § 34 Abs. 1 Z 2 StGB (bisheriger ordentlicher Lebenswandel) im Disziplinarrecht dem Milderungsgrund der bisher korrekten Dienstverrichtung und positiven Dienstbeurteilung sowie den Beamten vor der Dienstpflichtverletzung zuteil gewordenen Belobigungen entspricht (vgl. die in Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, S. 112, wiedergegebene Judikatur). Das Heranziehen von zwei Milderungsgründen - sowohl dem ordentlichen Lebenswandel als auch der unbeanstandeten Dienstverrichtung - erweist sich daher als rechtswidrig.“

Für den vorliegenden Fall bedeutet das, dass die BDB die disziplinar- und strafrechtliche Unbescholtenheit, die gute Dienstbeschreibung und die langjährige engagierte Dienstverrichtung als drei unterschiedliche Milderungsgründe berücksichtigt hat, obwohl diese Umstände insgesamt dem Milderungsgrund des § 34 Abs. 1 Z 2 StGB (bisheriger ordentlicher Lebenswandel) entsprechen. Die mehrfache mildernde Berücksichtigung dieser Umstände erweist sich daher als rechtswidrig.

Zur von der BDB als Milderungsgrund herangezogenen positiven Zukunftsprognose ist darauf hinzuweisen, dass es sich eigentlich auch dabei um keinen Milderungsgrund handelt, sondern eine solche Prognoseentscheidung im Zuge der für die Entscheidung notwendigen spezialpräventiven Erwägungen zu treffen ist, inwieweit eine beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten.

Dagegen wurde die lange Verfahrensdauer zu Recht als Milderungsgrund berücksichtigt. Daran vermag auch der Umstand, dass diese zum Teil auch durch vom BF eingebrachte Rechtsmittel verursacht wurde, nichts zu ändern, da ihm solche jedenfalls zustehen, auch wenn sie allenfalls nicht zum gewünschten Erfolg führen.

Es sind hier somit lediglich zwei Milderungsgründe zu berücksichtigen, nämlich der bisher ordentliche Lebenswandel und die lange Verfahrensdauer. Diesen Milderungsgründen stehen keine Erschwerungsgründe gegenüber.

Die BDB hat zur Strafbemessung nun weiter ausgeführt, dass die vorliegende mittelgradige Dienstpflichtverletzung entgegen dem Strafantrag des auf Verhängung einer Geldstrafe spezial- und generalpräventiv mit einer Geldbuße im mittleren Bereich zu ahnden sei. Maßgebend für diese massive Herabsetzung des Antrages sei der zu Punkt 2a im Zweifel erfolgte Freispruch, die lange Verfahrensdauer samt den damit verbundenen Nachteilen für den BF und das

Fehlen der eine solche Geldstrafe rechtfertigende Schwere des Verschuldens. Dass die BDB dennoch eine ihrer Ansicht nach relativ empfindliche Strafe in der Höhe von € 2500,- verhängt habe, liege in der damaligen Funktion des BF. Er sei ein hochrangiger Repräsentant (Offizier) der Polizei, dem als Abteilungsleiter einer der wichtigsten Abteilungen innerhalb der LPD ein hoher Einfluss und hohe Vorbildwirkung zukomme und von dem in Personal- und Besoldungsangelegenheiten absolute Genauigkeit verlangt werden müsse. Der erkennende Senat sei davon überzeugt, dass die verhängte Sanktion eine ausreichende generalpräventive Wirkung entfalten werde, um andere leitende Beamte von der Begehung derartiger Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Spezialpräventiv sollte die Strafe jedenfalls ausreichen den BF zu einer gewissenhaften Dienstleistung zu animieren.

Dieser Strafbemessung tritt der DA nun insofern entgegen, als die verhängte Geldbuße gemäß § 93 Abs. 1 BDG als nicht angemessen zu betrachten sei. Nach der geltenden Rechtslage komme der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung nicht eine derart wesentliche Bedeutung zu und seien die Gründe der Generalprävention und der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Der Disziplinarbeschuldigte sei zum Zeitpunkt der angelasteten Disziplinarvergehen als Leiter der Personalabteilung tätig gewesen. Der Personalabteilung einer Landespolizeidirektion komme aufgrund ihrer zentralen Stellung eine wesentliche Bedeutung und Vorbildfunktion zu. Aus diesen Gründen könne der Feststellung des Disziplinarsenates, dass im gegenständlichen Fall nur eine mittelgradige Verletzung von Dienstpflichten vorliege, nicht gefolgt werden. Eine solche Dienstpflichtverletzung des Leiters der Personalabteilung, der insbesondere auch die Pflicht für die Einhaltung und Kontrolle des ordnungsgemäßen Vollzuges von Besoldungsangelegenheiten zukomme, stelle durchaus eine schwere Dienstpflichtverletzung dar. Die notwendige Vertrauensbasis sei durch das Verhalten des BF „schwerwiegend“ gestört worden. Der Disziplinarbeschuldigte sei bei der mündlichen Verhandlung auch in keiner Weise einsichtig gewesen, weshalb nicht von einer positiven Zukunftsprognose auszugehen sei.

Vor dem Hintergrund der rechtswidrigen Berücksichtigung von mehr als zwei Milderungsgründen sind die Einwände des DA zum Teil berechtigt. Zunächst ist ihm zwar zu entgegnen, dass vor dem Hintergrund des festgestellten Verschuldensgrades auch nach Ansicht des BVwG nicht von einer besonders schweren Dienstpflichtverletzung auszugehen ist. Hinsichtlich der bei den notwendigen spezialpräventiven Erwägungen zu treffenden Zukunftsprognose ist dem DA jedoch insofern recht zu geben, dass der BF im Verfahren bis zuletzt uneinsichtig war und auch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nicht einmal den Versuch erkennen ließ, die ihm vorgehaltene eindeutige Judikatur zu den §§ 74 und 75 GehG nachvollziehen zu wollen. Vielmehr versuchte er schließlich sogar noch seine Verantwortung für die rechtswidrige Anweisung der Zulagen an GrInsp S auf ihm untergeordnete Mitarbeiter abzuwälzen. Es bedarf daher in spezialpräventiver Hinsicht auch nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts einer spürbaren Strafe, um den BF in Zukunft von derartigen Dienstpflichtverletzungen effektiv abzuhalten. Die vom DA ins Treffen geführte hohe dienstrechtliche Verantwortung des BF als Leiter der Personalabteilung wurde dagegen bereits bei der Höhe des Verschuldens entsprechend mitberücksichtigt, weshalb eine neuerliche Wertung als Erschwerungsgrund nicht mehr in Frage kommt. Und die mit seiner Stellung verbundenen Vorbildwirkung hat auch BDB bei ihren generalpräventiven Erwägungen bereits berücksichtigt.

Die von der BDB verhängte Geldbuße in der Höhe von 2.500,- € liegt jedoch entgegen ihren eigenen Ausführungen gemessen an den Bezügen des BF nicht im mittleren Bereich, denn der für die Strafbemessung maßgebliche Monatsbezug des BF wurde in der Verhandlung der BDB mit 6.391,10 € festgestellt. Die BDB hat dabei offenbar übersehen, dass aufgrund des vorliegenden Tatzeitraums (01.06.2017 bis 06.02.2018) die alte Fassung des § 92 BDG anzuwenden war, welche in Abs. 1 Z 2 im Unterschied zur neuen Fassung lediglich eine Geldbuße bis zu einem halben Monatsbezug vorsieht. Die Änderung des § 92 BDG, mit der die Geldbuße bis zur Höhe eines ganzen Monatsbezugs erweitert wurde, erfolgte erst mit BGBl I. Nr. 58/2019 und damit nach Abschluss der hier zum Vorwurf gemachten Dienstpflichtverletzung. Eine von der BDB als angemessen erachtete Geldbuße im mittleren Bereich hätte daher lediglich rund 1.600,00 € betragen.

In Anbetracht des bisherigen ordentlichen Lebenswandels des BF und des festgestellten Umstandes, dass es sich hier um kein Vorsatzdelikt handelt, erscheint jedoch auch dem Bundesverwaltungsgericht eine Geldbuße grundsätzlich als tat- und schuldangemessen. Unter Mitberücksichtigung der langen Verfahrensdauer und der damit für den BF verbundenen Belastung ist zudem davon auszugehen, dass eine rechtskräftig verhängte Geldbuße im höchstmöglichen Ausmaß von einem halben Monatsbezug einerseits ausreichen wird, den BF letztendlich doch noch von der Notwendigkeit zu überzeugen, bei der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben in Zukunft das notwendige Ausmaß an Sorgfalt walten zu lassen, welche von einem Offizier in einer Leitungsfunktion bei der Anwendung von Rechtsnormen

erwartet werden muss, und dass andererseits eine solche Strafe hoch genug ist, um auch bei allen anderen Bediensteten eine entsprechende abschreckende Wirkung zu erzielen. Auch unter Berücksichtigung der mit der hohen Stellung verbundenen Vorbildwirkung des BF ist nicht zu befürchten, dass die mehrjährige konsequente disziplinarische Verfolgung des BF und die Verurteilung zu einer Geldbuße im höchstmöglichen Ausmaß von anderen Bediensteten als Bagatellisierung der vorliegenden Dienstpflichtverletzung aufgefasst werden könnte. Die Verhängung einer Geldstrafe erscheint daher weder aus spezialpräventiven noch aus generalpräventiven Gründen notwendig.

Zusammengefasst war daher die Beschwerde des BF insgesamt als unbegründet abzuweisen. Der Beschwerde des DA war dagegen hinsichtlich des Strafausspruchs insoweit stattzugeben, als anstelle der von der BDB verhängten Geldbuße eine Geldbuße in der Höhe von 50% des für die Strafbemessung maßgeblichen Monatsbezugs des BF zu verhängen war. Darüber hinaus war auch die Beschwerde des DA als unbegründet abzuweisen.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden. , „• positive Zukunftsprognose und gute Dienstbeschreibung, • disziplinäre und strafrechtliche Unbescholtenheit (Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2 StGB), • sehr gute Dienstbeschreibung, verbunden mit einer langjährigen engagierten Dienstverrichtung, • lange Verfahrensdauer“, Dabei ist BDB jedenfalls ein Fehler unterlaufen. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 21.10.2022, Ro 2022/09/0007-5, ausdrücklich ausgeführt, „dass der Milderungsgrund des Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2, StGB (bisheriger ordentlicher Lebenswandel) im Disziplinarrecht dem Milderungsgrund der bisher korrekten Dienstverrichtung und positiven Dienstbeurteilung sowie den Beamten vor der Dienstpflichtverletzung zuteil gewordenen Belobigungen entspricht vergleiche die in Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, S. 112, wiedergegebene Judikatur). Das Heranziehen von zwei Milderungsgründen - sowohl dem ordentlichen Lebenswandel als auch der unbeanstandeten Dienstverrichtung - erweist sich daher als rechtswidrig.“, Für den vorliegenden Fall bedeutet das, dass die BDB die disziplinäre und strafrechtliche Unbescholtenheit, die gute Dienstbeschreibung und die langjährige engagierte Dienstverrichtung als drei unterschiedliche Milderungsgründe berücksichtigt hat, obwohl diese Umstände insgesamt dem Milderungsgrund des Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2, StGB (bisheriger ordentlicher Lebenswandel) entsprechen. Die mehrfache mildernde Berücksichtigung dieser Umstände erweist sich daher als rechtswidrig. , Zur von der BDB als Milderungsgrund herangezogenen positiven Zukunftsprognose ist darauf hinzuweisen, dass es sich eigentlich auch dabei um keinen Milderungsgrund handelt, sondern eine solche Prognoseentscheidung im Zuge der für die Entscheidung notwendigen spezialpräventiven Erwägungen zu treffen ist, inwieweit eine beabsichtigte Strafe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. , Dagegen wurde die lange Verfahrensdauer zu Recht als Milderungsgrund berücksichtigt. Daran vermag auch der Umstand, dass diese zum Teil auch durch vom BF eingebrachte Rechtsmittel verursacht wurde, nichts zu ändern, da ihm solche jedenfalls zustehen, auch wenn sie allenfalls nicht zum gewünschten Erfolg führen. , Es sind hier somit lediglich zwei Milderungsgründe zu berücksichtigen, nämlich der bisher ordentliche Lebenswandel und die lange Verfahrensdauer. Diesen Milderungsgründen stehen keine Erschwerungsgründe gegenüber., Die BDB hat zur Strafbemessung nun weiter ausgeführt, dass die vorliegende mittelgradige Dienstpflichtverletzung entgegen dem Strafantrag des auf Verhängung einer Geldstrafe spezial- und generalpräventiv mit einer Geldbuße im mittleren Bereich zu ahnden sei. Maßgebend für diese massive Herabsetzung des Antrages sei der zu Punkt 2a im Zweifel erfolgte Freispruch, die lange Verfahrensdauer samt den damit verbundenen Nachteilen für den BF und das Fehlen der eine solche Geldstrafe rechtfertigende Schwere des Verschuldens. Dass die BDB dennoch eine ihrer Ansicht nach relativ empfindliche Strafe in der Höhe von € 2500,- verhängt habe, liege in der damaligen Funktion des BF. Er sei ein hochrangiger Repräsentant (Offizier) der Polizei, dem als Abteilungsleiter einer der wichtigsten Abteilungen innerhalb der LPD ein hoher Einfluss und hohe Vorbildwirkung zukomme und von dem in Personal- und Besoldungsangelegenheiten absolute Genauigkeit verlangt werden müsse. Der erkennende Senat sei davon überzeugt, dass die verhängte Sanktion eine ausreichende generalpräventive Wirkung entfalten werde, um andere leitende Beamte von der Begehung derartiger Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Spezialpräventiv sollte die Strafe jedenfalls ausreichen den BF zu einer gewissenhaften Dienstleistung zu animieren., Dieser Strafbemessung tritt der DA nun insofern entgegen, als die verhängte Geldbuße gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG als nicht angemessen zu betrachten sei. Nach der geltenden Rechtslage komme der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung nicht eine derart wesentliche Bedeutung zu und seien die Gründe der Generalprävention und der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Der Disziplinarbeschuldigte sei zum Zeitpunkt der angelasteten Disziplinarvergehen als Leiter der Personalabteilung tätig gewesen. Der Personalabteilung einer Landespolizeidirektion komme aufgrund ihrer zentralen Stellung eine

wesentliche Bedeutung und Vorbildfunktion zu. Aus diesen Gründen könne der Feststellung des Disziplinarsenates, dass im gegenständlichen Fall nur eine mittelgradige Verletzung von Dienstpflichten vorliege, nicht gefolgt werden. Eine solche Dienstpflichtverletzung des Leiters der Personalabteilung, der insbesondere auch die Pflicht für die Einhaltung und Kontrolle des ordnungsgemäßen Vollzuges von Besoldungsangelegenheiten zukomme, stelle durchaus eine schwere Dienstpflichtverletzung dar. Die notwendige Vertrauensbasis sei durch das Verhalten des BF „schwerwiegend“ gestört worden. Der Disziplinarbeschuldigte sei bei der mündlichen Verhandlung auch in keiner Weise einsichtig gewesen, weshalb nicht von einer positiven Zukunftsprognose auszugehen sei. Vor dem Hintergrund der rechtswidrigen Berücksichtigung von mehr als zwei Milderungsgründen sind die Einwände des DA zum Teil berechtigt. Zunächst ist ihm zwar zu entgegnen, dass vor dem Hintergrund des festgestellten Verschuldensgrades auch nach Ansicht des BVwG nicht von einer besonders schweren Dienstpflichtverletzung auszugehen ist. Hinsichtlich der bei den notwendigen spezialpräventiven Erwägungen zu treffenden Zukunftsprognose ist dem DA jedoch insofern recht zu geben, dass der BF im Verfahren bis zuletzt uneinsichtig war und auch im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nicht einmal den Versuch erkennen ließ, die ihm vorgehaltene eindeutige Judikatur zu den Paragraphen 74 und 75 GehG nachvollziehen zu wollen. Vielmehr versuchte er schließlich sogar noch seine Verantwortung für die rechtswidrige Anweisung der Zulagen an GrInsp S auf ihm untergeordnete Mitarbeiter abzuwälzen. Es bedarf daher in spezialpräventiver Hinsicht auch nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts einer spürbaren Strafe, um den BF in Zukunft von derartigen Dienstpflichtverletzungen effektiv abzuhalten. Die vom DA ins Treffen geführte hohe dienstrechtliche Verantwortung des BF als Leiter der Personalabteilung wurde dagegen bereits bei der Höhe des Verschuldens entsprechend mitberücksichtigt, weshalb eine neuerliche Wertung als Erschwerungsgrund nicht mehr in Frage kommt. Und die mit seiner Stellung verbundenen Vorbildwirkung hat auch BDB bei ihren generalpräventiven Erwägungen bereits berücksichtigt. Die von der BDB verhängte Geldbuße in der Höhe von 2.500,- € liegt jedoch entgegen ihren eigenen Ausführungen gemessen an den Bezügen des BF nicht im mittleren Bereich, denn der für die Strafbemessung maßgebliche Monatsbezug des BF wurde in der Verhandlung der BDB mit 6.391,10 € festgestellt. Die BDB hat dabei offenbar übersehen, dass aufgrund des vorliegenden Tatzeitraums (01.06.2017 bis 06.02.2018) die alte Fassung des Paragraph 92, BDG anzuwenden war, welche in Absatz eins, Ziffer 2, im Unterschied zur neuen Fassung lediglich eine Geldbuße bis zu einem halben Monatsbezug vorsieht. Die Änderung des Paragraph 92, BDG, mit der die Geldbuße bis zur Höhe eines ganzen Monatsbezugs erweitert wurde, erfolgte erst mit Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 58 aus 2019, und damit nach Abschluss der hier zum Vorwurf gemachten Dienstpflichtverletzung. Eine von der BDB als angemessen erachtete Geldbuße im mittleren Bereich hätte daher lediglich rund 1.600,00 € betragen. In Anbetracht des bisherigen ordentlichen Lebenswandels des BF und des festgestellten Umstandes, dass es sich hier um kein Vorsatzdelikt handelt, erscheint jedoch auch dem Bundesverwaltungsgericht eine Geldbuße grundsätzlich als tat- und schuldangemessen. Unter Mitberücksichtigung der langen Verfahrensdauer und der damit für den BF verbundenen Belastung ist zudem davon auszugehen, dass eine rechtskräftig verhängte Geldbuße im höchstmöglichen Ausmaß von einem halben Monatsbezug einerseits ausreichen wird, den BF letztendlich doch noch von der Notwendigkeit zu überzeugen, bei der Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben in Zukunft das notwendige Ausmaß an Sorgfalt walten zu lassen, welche von einem Offizier in einer Leitungsfunktion bei der Anwendung von Rechtsnormen erwartet werden muss, und dass andererseits eine solche Strafe hoch genug ist, um auch bei allen anderen Bediensteten eine entsprechende abschreckende Wirkung zu erzielen. Auch unter Berücksichtigung der mit der hohen Stellung verbundenen Vorbildwirkung des BF ist nicht zu befürchten, dass die mehrjährige konsequente disziplinarische Verfolgung des BF und die Verurteilung zu einer Geldbuße im höchstmöglichen Ausmaß von anderen Bediensteten als Bagatellisierung der vorliegenden Dienstpflichtverletzung aufgefasst werden könnte. Die Verhängung einer Geldstrafe erscheint daher weder aus spezialpräventiven noch aus generalpräventiven Gründen notwendig. Zusammengefasst war daher die Beschwerde des BF insgesamt als unbegründet abzuweisen. Der Beschwerde des DA war dagegen hinsichtlich des Strafausspruchs insoweit stattzugeben, als anstelle der von der BDB verhängten Geldbuße eine Geldbuße in der Höhe von 50% des für die Strafbemessung maßgeblichen Monatsbezugs des BF zu verhängen war. Darüber hinaus war auch die Beschwerde des DA als unbegründet abzuweisen. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

3.3. Zu den Spruchteilen I.B) und II.B):

Gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende

Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird. Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Im gegenständlichen Fall ist eine Revision gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die getroffenen Entscheidungen nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängen, der grundsätzliche Bedeutung zukommen würde. Weder weichen die gegenständliche Entscheidungen von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer solchen. Diesbezüglich wird auf die in der Entscheidung zitierte Judikatur des VwGH verwiesen. 3.3. Zu den Spruchteilen römisch eins.B) und römisch zwei.B);, Gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird., Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Im gegenständlichen Fall ist eine Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die getroffenen Entscheidungen nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängen, der grundsätzliche Bedeutung zukommen würde. Weder weichen die gegenständliche Entscheidungen von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer solchen. Diesbezüglich wird auf die in der Entscheidung zitierte Judikatur des VwGH verwiesen.

Schlagworte

dienstliche Aufgaben Dienstpflichtverletzung Disziplinaranwalt Disziplinaranzeige Disziplinarerkenntnis Disziplinarstrafe Disziplinarverfahren Funktionszulage Geldbuße Leitungsfunktion Milderungsgründe öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Schwere der Dienstpflichtverletzung Strafbemessung Teilfreisprüche Verwendungszulage

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W116.2244495.1.00

Im RIS seit

11.10.2023

Zuletzt aktualisiert am

11.10.2023

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at