

TE Bvwg Erkenntnis 2016/6/9 W146 2103949-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 09.06.2016

Entscheidungsdatum

09.06.2016

Norm

BDG 1979 §118 Abs1

BDG 1979 §126 Abs2

BDG 1979 §43 Abs2

BDG 1979 §44 Abs1

BDG 1979 §92 Abs1 Z2

BDG 1979 §93 Abs1

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2 Z1

1. BDG 1979 § 118 heute
2. BDG 1979 § 118 gültig ab 31.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
3. BDG 1979 § 118 gültig von 01.01.1980 bis 30.07.2016
1. BDG 1979 § 126 heute
2. BDG 1979 § 126 gültig ab 09.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2019
3. BDG 1979 § 126 gültig von 31.07.2016 bis 08.07.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
4. BDG 1979 § 126 gültig von 01.01.2014 bis 30.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 120/2012
5. BDG 1979 § 126 gültig von 31.12.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
6. BDG 1979 § 126 gültig von 01.07.1997 bis 30.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
7. BDG 1979 § 126 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
8. BDG 1979 § 126 gültig von 01.09.1988 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1988
9. BDG 1979 § 126 gültig von 01.01.1980 bis 31.08.1988
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 § 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

1. VwGVG § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W146 2103949-1/8E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Stefan HUBER als Vorsitzender sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Josef SCHMIDLECHNER und Dr. Christian SINGER als Beisitzer über die Beschwerde der Disziplinaranwältin für den Bereich der Österreichischen Post AG, beim BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, sowie des Beschuldigten Oberoffizial XXXX, geb. XXXX, vertreten durch XXXX, gegen das Disziplinarerkenntnis der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN; SENAT VI vom 23.01.2015, Zahl: S 4/17-DK-VI/14, mit dem ein Verweis verhängt wurde, nach Durchführung einer mündlicher Verhandlung am 28.05.2015 zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Stefan HUBER als Vorsitzender sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Josef SCHMIDLECHNER und Dr. Christian SINGER als Beisitzer über die Beschwerde der Disziplinaranwältin für den Bereich der Österreichischen Post AG, beim BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN, sowie des Beschuldigten Oberoffizial römisch 40, geb. römisch 40, vertreten durch römisch 40, gegen das Disziplinarerkenntnis der DISZIPLINARKOMMISSION BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR FINANZEN; SENAT römisch sechs vom 23.01.2015, Zahl: S 4/17-DK-VI/14, mit dem ein Verweis verhängt wurde, nach Durchführung einer mündlicher Verhandlung am 28.05.2015 zu Recht erkannt:

A)

I. Der Beschwerde des Beschuldigten wird gem. § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG iVm § 91 BDG teilweise stattgegeben und er von den Vorwürfen des Spruchpunktes 3. freigesprochen. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen. römisch eins. Der Beschwerde des Beschuldigten wird gem. Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 91, BDG teilweise stattgegeben und er von den Vorwürfen des Spruchpunktes 3. freigesprochen. Im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

II. Der Beschwerde der Disziplinaranwältin gegen den Schuldausspruch und die Strafbemessung wird gem. § 28 Abs. 2 Z 1 VwGVG stattgegeben und der Spruch des Disziplinarerkenntnisses der belangten Behörde wie folgt

abgeändert:römisch zwei. Der Beschwerde der Disziplinaranwältin gegen den Schuldausspruch und die Strafbemessung wird gem. Paragraph 28, Absatz 2, Ziffer eins, VwGVG stattgegeben und der Spruch des Disziplinarerkenntnisses der belangten Behörde wie folgt abgeändert:

Der Beschuldigte hat

entgegen der erteilten Weisung (Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012, GZ PM/PRB-614385/10-A03/12 betreffend "Zeiterfassung für Beamtinnen und Beamte in der Briefzustellung/Distribution, wirksam seit 01.01.2013) die Zeiterfassung mittels MDE-Gerät (Handheld), zu seinem Gunsten und zum Nachteil des Dienstgebers, nicht vorschriftsgemäß durchgeführt und an den nachfolgend angegebenen Tagen jeweils die Dienstende-Buchungen (G) nicht den Tatsachen entsprechend eingegeben, indem er

1. am 9. April 2014 das Ende seines Dienstganges mit der Buchungsart "Dienstgang Ende (DE)" mit 15:05 Uhr angegeben hat, obwohl er bereits um 14:24 Uhr in der Postfiliale 5582 XXXX eingetroffen war, in weiterer Folge die Gehenbuchung (G) erst um 15:14 Uhr vorgenommen, obwohl er für seine dienstlichen Tätigkeiten in der Filiale ca. 10 Minuten benötigt hat, 1. am 9. April 2014 das Ende seines Dienstganges mit der Buchungsart "Dienstgang Ende (DE)" mit 15:05 Uhr angegeben hat, obwohl er bereits um 14:24 Uhr in der Postfiliale 5582 römisch 40 eingetroffen war, in weiterer Folge die Gehenbuchung (G) erst um 15:14 Uhr vorgenommen, obwohl er für seine dienstlichen Tätigkeiten in der Filiale ca. 10 Minuten benötigt hat,

2. am 10. April 2014 das Ende seines Dienstganges mit der Buchungsart "Dienstgang Ende (DE)" mit 15:16 angegeben hat, obwohl er bereits um 14:44 Uhr in der Postfiliale 5582 XXXX eingetroffen war, in weiterer Folge die Gehenbuchung (G) erst um 15:31 Uhr vorgenommen, obwohl er für seine dienstliche Tätigkeiten in der Filiale insgesamt ca. 10 Minuten benötigt hat. 2. am 10. April 2014 das Ende seines Dienstganges mit der Buchungsart "Dienstgang Ende (DE)" mit 15:16 angegeben hat, obwohl er bereits um 14:44 Uhr in der Postfiliale 5582 römisch 40 eingetroffen war, in weiterer Folge die Gehenbuchung (G) erst um 15:31 Uhr vorgenommen, obwohl er für seine dienstliche Tätigkeiten in der Filiale insgesamt ca. 10 Minuten benötigt hat.

Er hat dadurch die Dienstpflichten eines Beamten nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. 333/1979 idGF (BDG), nämlich seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nichts anderes bestimmt ist, zu befolgen (§ 44 Abs. 1 BDG) in Verbindung mit der oa. Weisung sowie in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt (§ 43 Abs. 2 BDG) schuldhaft verletzt und dadurch Dienstpflichtverletzungen im Sinne des § 91 BDG begangen. Er hat dadurch die Dienstpflichten eines Beamten nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Bundesgesetzblatt 333 aus 1979, idGF (BDG), nämlich seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nichts anderes bestimmt ist, zu befolgen (Paragraph 44, Absatz eins, BDG) in Verbindung mit der oa. Weisung sowie in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt (Paragraph 43, Absatz 2, BDG) schuldhaft verletzt und dadurch Dienstpflichtverletzungen im Sinne des Paragraph 91, BDG begangen.

Es wird daher über ihn gemäß § 126 Abs. 2 in Verbindung mit § 92 Abs. 1 Z 2 BDG die Disziplinarstrafe der Geldbuße in Höhe von €Es wird daher über ihn gemäß Paragraph 126, Absatz 2, in Verbindung mit Paragraph 92, Absatz eins, Ziffer 2, BDG die Disziplinarstrafe der Geldbuße in Höhe von €

500,- verhängt.

B)

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

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschuldigte steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Zusteller der POST AG. Seine Dienststelle ist die Zustellbasis XXXX (folgend: MD), seine letzte Abgabestelle die Postfiliale XXXX (folgend: M). Er besitzt eine sogenannte Heimfahrgenehmigung und beendet in der Regel in dieser Postfiliale seinen Dienst. 1. Der Beschuldigte

steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis als Zusteller der POST AG. Seine Dienststelle ist die Zustellbasis römisch 40 (folgend: MD), seine letzte Abgabestelle die Postfiliale römisch 40 (folgend: M). Er besitzt eine sogenannte Heimfahrgenehmigung und beendet in der Regel in dieser Postfiliale seinen Dienst.

2. Am 18.06.2014 erstattete das Personalamt SALZBURG als Dienstbehörde Disziplinaranzeige (ON 1) gegen den Beschuldigten bei der Disziplinarkommission beim Bundesministerium f. Finanzen, Senat VI, für Beamte der Österreichischen Post AG, für die die Funktionen einer nachgeordneten Dienstbehörde von dem gemäß § 17 Abs. 3 Z 5 PTSG eingerichteten nachgeordneten Personalamt SALZBURG wahrgenommen werden (DK). Im Kern wurde dem Beschuldigten vorgeworfen, er habe in drei Fällen durch Manipulation von Zeiteingaben in seinem Handheld [Anmerkung BVwG: MDE-Gerät/Mobiles Datenerfassungsgerät] Mehrleistungen ausgewiesen, die er nicht geleistet habe. 2. Am 18.06.2014 erstattete das Personalamt SALZBURG als Dienstbehörde Disziplinaranzeige (ON 1) gegen den Beschuldigten bei der Disziplinarkommission beim Bundesministerium f. Finanzen, Senat römisch sechs, für Beamte der Österreichischen Post AG, für die die Funktionen einer nachgeordneten Dienstbehörde von dem gemäß Paragraph 17, Absatz 3, Ziffer 5, PTSG eingerichteten nachgeordneten Personalamt SALZBURG wahrgenommen werden (DK). Im Kern wurde dem Beschuldigten vorgeworfen, er habe in drei Fällen durch Manipulation von Zeiteingaben in seinem Handheld [Anmerkung BVwG: MDE-Gerät/Mobiles Datenerfassungsgerät] Mehrleistungen ausgewiesen, die er nicht geleistet habe.

Der Disziplinaranzeige war eine Niederschrift (NS) mit dem Beschuldigten vom 12.05.2014 beigelegt in dem dieser allgemein angab, dass er "Dienstgang Ende (DE)" buche, sobald er seine dienstlich notwendigen Tätigkeiten in der Filiale vollendet habe. Die Gehenbuchung habe bei ihm seit Einführung des Handhelds nie funktioniert. Er würde daher die Gehenbuchung immer erst am nächsten Tag in das Handheld eingeben. Gefragt, warum die Gehenbuchung immer einige Minuten nach der Buchung DE erfolge, wenn die ganze Arbeit bei DE schon erledigt sei, habe der Beschuldigte mitgeteilt, dass man sich "wohl noch einmal hinsetzen und ein Glas Wasser trinken dürfe". Auf den Vorhalt, dass der Beschuldigte am 09.04.2014 laut Handheld-Buchung um 15:05 DE hatte, laut Beobachtung bereits um 14:24 Uhr in der Filiale eingetroffen sei und demnach 41 Minuten für seine dienstlichen Verrichtungen in der Filiale benötigt hätte, habe der Beschuldigte angegeben, dass das möglich sein könne; er wisse das nicht mehr. Es sei möglich, dass die Arbeit in der Filiale 30 Minuten in Anspruch nehme. Dabei sei anzumerken, dass laut Mitteilung des Fachbereiches im Normalfall ein Zeitaufwand von ca. 10 Minuten in der Filiale für sämtliche Tätigkeiten (Übergabe von benachrichtigten Sendungen-Sendungen Landannahme, Firmenabholungen) ausreichend seien. Die Abrechnung erfolge bei Mitarbeitern mit Heimfahrgenehmigung am nächsten Tag in der Zustellbasis.

Über Vorhalt, warum der Beschuldigte am 10.04.2014 um 14:44 Uhr in die Filiale gekommen sei, DE aber erst um 15:16 gebucht habe, habe der Beschuldigte mitgeteilt, dass es möglich sei, dass die Bearbeitung in der Filiale 30 Minuten in Anspruch nehme (von 14:44 Uhr bis 15:16 Uhr). Befragt, warum zwischen der Buchung "Dienstgang Ende" um 15:15 Uhr und "Gehen" um 15:31 Uhr wiederum ein Zeitraum von 15 Minuten sei, habe der Beschuldigte erwidert, dass er nicht wisse, was er da gemacht habe. Der Beschuldigte habe mitgeteilt, dass ihm jemand gesagt habe, dass man zwischen der Buchung "Dienstgang Ende" und "Gehen" 10 Minuten verstreichen lassen dürfe. Er wisse nicht mehr, wer das gesagt habe. Zum Vorhalt, dass der Beschuldigte am 16.04.2014 um 15:05 Uhr "Dienstgang Ende" und am nächsten Tag "Gehen" um 15:18 Uhr verbucht habe, habe der Beschuldigte keine Angaben machen können und habe er auch keine dienstlichen Handlungen angeben können, die er in dieser Zeit gemacht hätte.

Im Akt finden sich weitere NS (ON 4) mit drei ZeugenInnen, wovon zwei Zeugen auch direkte Wahrnehmungen, nach Entdeckung von Ungereimtheiten bei der Zeitbuchung im Rahmen eines Feedbackgespräches am 21.03.2014 beauftragt worden seien, weitere Ermittlungen in der Angelegenheit durchzuführen, machen konnten. Diese Ermittlungen hätten am 09.04.2014, 10.04.2014 und am 16.04.2014 stattgefunden. Ein weiterer Zeuge konnte keine direkte Wahrnehmung zum Sachverhalt machen, sondern gab im Wesentlichen, wie auch der erste Zeuge an, dass Zusteller mit Heimfahrgenehmigung beim Eintreffen in der Postfiliale "Dienstgang-Ende" und beim Verlassen der Postfiliale "Gehen" zu buchen haben. Die Arbeiten dazwischen seien in zehn Minuten zu bewältigen, einen Aufenthaltsraum gäbe es nicht, nur ein paar Tische im Lagerraum für die Abrechnung der Zusteller.

Einem Mail (ON 5/AS 29) ist zu entnehmen, dass bei einem Nichtfunktionieren des Handhelds dies dem Distributionsleiter (DL) zu melden ist, der dann die nötigen Schritte (etwa Austausch durch ein Ersatzgerät) zu veranlassen habe.

Weiters finden sich diverse Auswertungen (AS 31 ff) im Akt.

3. Am 30.07.2014 fasste die DK einen Einleitungsbeschluss (ON 7) dem sie den ua. Sachverhalt im Spruch zu Grunde legte und damit den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen gem. § 43 Abs. 1 und Abs. 2 sowie § 44 Abs. 1 BDG begründet sah (dem Beschuldigten am 04.09.2014 zugestellt) [Anonymisierung durch BVwG]: 3. Am 30.07.2014 fasste die DK einen Einleitungsbeschluss (ON 7) dem sie den ua. Sachverhalt im Spruch zu Grunde legte und damit den Verdacht von Dienstpflichtverletzungen gem. Paragraph 43, Absatz eins und Absatz 2, sowie Paragraph 44, Absatz eins, BDG begründet sah (dem Beschuldigten am 04.09.2014 zugestellt) [Anonymisierung durch BVwG]:

" [...] Er habe entgegen den erteilten Weisungen (Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 und Schulung betreffend Dienstaufzeichnung) die Zeiterfassung mittels MDE-Gerät, zu seinem Gunsten und zum Nachteil des Dienstgebers, nicht vorschriftsgemäß durchgeführt, an den nachfolgend angegebenen Tagen jeweils die Dienstende-Buchungen nicht den Tatsachen entsprechend eingegeben und dadurch Mehrleistungen ausgewiesen, indem er

1.) am 9. April 2014 das Ende seines Dienstganges mit der Buchungsart "Dienstgang Ende" mit 15:05 Uhr angegeben hat, obwohl er bereits um 14:24 Uhr in der Postfiliale [...] eingetroffen war, in weiterer Folge die Gehenbuchung erst um 15:14 Uhr vorgenommen, obwohl er für seine vorgeschriebenen Tätigkeiten in der Filiale ca. 10 Minuten benötigt hat,

2.) am 10. April 2014 das Ende seines Dienstganges mit der Buchungsart "Dienstgang Ende" mit 15:16 angegeben hat, obwohl er bereits um 14:44 Uhr in der Postfiliale [...] eingetroffen war, in weiterer Folge die Gehenbuchung erst um 15:31 Uhr vorgenommen, obwohl er für seine vorgeschriebenen Tätigkeiten in der Filiale insgesamt ca. 10 Minuten benötigt hat,

3.) sich laut Handheldbuchung am 16. April 2014 zwischen der "Dienstgang-Ende" Buchung um 15:05 Uhr und der "Gehen-Buchung" um 15:18 Uhr 13 Minuten verstreichen lassen hat lassen, obwohl er laut eigener Aussage seine dienstliche notwendigen Verrichtungen bereits zum Zeitpunkt der "Dienstgang-Ende" Buchung abgeschlossen hat."

4. Im Juli 2014 erteilte der Beschuldigte einem Bediensteten der Post AG als Vertreter gem. § 107 Abs. 1 BDG Vollmacht (inkl. Zustellvollmacht) im Gegenstand (AS 59). 4. Im Juli 2014 erteilte der Beschuldigte einem Bediensteten der Post AG als Vertreter gem. Paragraph 107, Absatz eins, BDG Vollmacht (inkl. Zustellvollmacht) im Gegenstand (AS 59).

5. Am 25.11.2014 langte bei der Dienstbehörde die Benachrichtigung der Staatsanwaltschaft (StA) ein, dass das Ermittlungsverfahren wegen § 153 StGB ("Untreue") und § 313 StGB ("Strafbare Handlungen unter Ausnützung einer Amtsstellung") eingestellt worden sei, da kein weiterer Grund zur Verfolgung vorliege. 5. Am 25.11.2014 langte bei der Dienstbehörde die Benachrichtigung der Staatsanwaltschaft (StA) ein, dass das Ermittlungsverfahren wegen Paragraph 153, StGB ("Untreue") und Paragraph 313, StGB ("Strafbare Handlungen unter Ausnützung einer Amtsstellung") eingestellt worden sei, da kein weiterer Grund zur Verfolgung vorliege.

6. Am 23.01.2015 fand eine mündliche Verhandlung vor der DK statt (ON 16), bei der der Beschuldigte betreffend Ablauf der Zeitangaben im Wesentlichen angab, dass wenn er seinen Zustellgang abgeschlossen habe und in der Postfiliale M. angekommen sei, er das Auto abstelle und in die Postfiliale gehe. Danach gebe er Dienstgang Ende ein. Dann bearbeite er übernommene Sendungen wie Pakete etc. Die Tätigkeit dauere üblicherweise von ca. 5 bis 15 Minuten. Was er genau in der Zeit, wo er in der Postfiliale gewesen sei, gemacht hätte, könne er nicht mehr angeben. Vielleicht habe er den Arbeitskollegen vom Filialnetz am Schalter etwas Zusätzliches gefragt, auch habe er vielleicht unter Umständen die Toilette aufgesucht. Festhalten wolle der Beschuldigte, dass er sich immer in der Postfiliale befunden hätte. Dem Beschuldigten sei bewusst gewesen, dass seine Vorgangsweise nicht korrekt gewesen sei, er habe allerdings nicht Zeit schinden wollen. Es sei ihm damals nicht bewusst gewesen und tue ihm leid. Über Befragung des Verteidigers des Beschuldigten über die Einschulung des Handhelds führte der Beschuldigte aus, dass es keine Einschulung gegeben hätte und die Geräte auch fehleranfällig gewesen seien. Dem Beschuldigten sei auch bewusst, dass das Unternehmen ein Interesse daran habe, dass die Mitarbeiter die Zeitbuchung genau erledigen, er habe sich nicht sehr viele Gedanken gemacht. Die Post wollte er allerdings nie schädigen, er habe nie Überstunden kassiert. Über Befragen des Verteidigers, ob der Beschuldigte mit der systemisierten Zeit auskomme, gab der Beschuldigte an, dass er im Winter etwas länger benötige z.B. wenn er Ketten anlegen müsse. Im Sommer benötige er weniger Zeit. Mit seinem jetzigen Rayon sei der Beschuldigte sehr zufrieden. Auch die im Einleitungsbeschluss wiedergegebene Aussage, jemand hätte dem Beschuldigten mitgeteilt, dass es eine zehn-minütige Differenz zwischen Dienstgang-Ende und Gehen gebe, würde laut Beschuldigten nicht stimmen. Er wisse nun, dass die Art und Weise seiner Zeitbuchungen an

den im Einleitungsbeschluss angeführten Tagen falsch gewesen sei.

Die Disziplinaranwältin beantragte im Sinne der Generalprävention eine Geldbuße. Der Beschuldigte habe im Grunde eingesehen, dass seine Eingaben in das Handheld nicht den Tatsachen entsprochen hätten. Er habe die entsprechende Weisung betreffend die Zeiterfassung mittels MDE-Gerät nicht befolgt.

Der Verteidiger beantragte einen Freispruch, da der Beschuldigte durchgehend in der Filiale anwesend gewesen sei. Würde man eine Unterscheidung nach den Tätigkeiten vornehmen, nämlich nach jenen die als Arbeitszeit anerkannt worden seien und jenen, die nicht als Arbeitszeit anerkannt worden seien, so sei dies rechtlich falsch, da es nicht darauf ankomme. Mit dem Beschuldigten sei keine entsprechende Performancemanagement- Vereinbarung getroffen worden; jedoch entspräche die Vorgehensweise der Post AG genau dem, es seien die Systemisierungswerte 1 zu 1 für die Bemessung der Arbeitszeit herangezogen worden, was im Hinblick auf die Arbeitszeit oder Dienstzeitbestimmung im BDG unrichtig sei. Der Beweis sei nicht gelungen. Ein gelinderes Mittel hätte vollkommen ausgereicht um den Beschuldigten von einem weiteren Fehlverhalten abzuhalten, es handle sich nur um Fehler und nicht Pflichtverletzungen.

7. Mit Disziplinarerkenntnis vom 23.01.2015 (persönlich zugestellt am 11.02.2015) wurde der Beschuldigte wegen der im Einleitungsbeschluss angeführten drei Spruchpunkte schuldig gesprochen und die Disziplinarstrafe des Verweises verhängt. Er habe gegen seine Dienstpflichten gem. § 44 Abs. 1 und § 43 Abs. 2 BDG verstoßen, Verfahrenskosten wurden ihm keine auferlegt (ON 17). 7. Mit Disziplinarerkenntnis vom 23.01.2015 (persönlich zugestellt am 11.02.2015) wurde der Beschuldigte wegen der im Einleitungsbeschluss angeführten drei Spruchpunkte schuldig gesprochen und die Disziplinarstrafe des Verweises verhängt. Er habe gegen seine Dienstpflichten gem. Paragraph 44, Absatz eins und Paragraph 43, Absatz 2, BDG verstoßen, Verfahrenskosten wurden ihm keine auferlegt (ON 17).

Begründend führte die Disziplinarkommission (im Folgenden: DK), nach Wiedergabe der persönlichen Verhältnisse wörtlich an [Anonymisierung durch BVwG]:

"Zum Sachverhalt:

[Der Beschuldigte] war im Tatzeitraum Springer für den Bereich XXXX, besaß eine Heimfahrgenehmigung und hatte laut den Vorgaben des Unternehmens die Buchung "Dienstgang Ende" nach Abschluss des Zustellganges nach Eintreffen in der Postfiliale XXXX vorzunehmen. In der Filiale erfolgt die Übergabe der benachrichtigten Sendungen, die Aufgabe von eingeschriebenen Briefen und EMS-Sendungen. Die Buchung "Gehen" hat bei einem Mitarbeiter mit Heimfahrgenehmigung zu erfolgen, sobald der Zusteller seine Tätigkeiten in der Filiale abgeschlossen hat. [Der Beschuldigte] war im Tatzeitraum Springer für den Bereich römisch 40 , besaß eine Heimfahrgenehmigung und hatte laut den Vorgaben des Unternehmens die Buchung "Dienstgang Ende" nach Abschluss des Zustellganges nach Eintreffen in der Postfiliale römisch 40 vorzunehmen. In der Filiale erfolgt die Übergabe der benachrichtigten Sendungen, die Aufgabe von eingeschriebenen Briefen und EMS-Sendungen. Die Buchung "Gehen" hat bei einem Mitarbeiter mit Heimfahrgenehmigung zu erfolgen, sobald der Zusteller seine Tätigkeiten in der Filiale abgeschlossen hat.

Gemäß der Betriebsvereinbarung über die ‚IST - Zeit in der Briefzustellung‘ ist jeder Zusteller in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell verpflichtet, seine Pausenzeiten sowie Beginn und Ende des Dienstganges wahrheitsgemäß in sein ihm vom Dienstgeber zur Verfügung gestelltes Handheld einzugeben.

Die Vorschriften über die korrekte Zeiterfassung in der Briefzustellung wurden in der Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 (Basis ist die Betriebsvereinbarung ‚IST-Zeit in der Briefzustellung‘ Teil C, Punkt 16 "Zeiterfassung" vom 5. September 2012), die allen Zustellern nachweislich zugegangen ist, umfassend und nachvollziehbar geregelt und durch Schulungen den Zustellern mehrmals kommuniziert.

So ist in der [dem Beschuldigten] am 22. Oktober 2012 anlässlich einer Info-Veranstaltungen in der Zustellbasis [...] ausgefolgten Betriebsvereinbarung in Abschnitt C, Abs. 16, lit. h ausdrücklich festgehalten, dass Manipulationen jeglicher Art mit dem Ziel einer unrichtigen Erfassung der Arbeitszeit strengstens verboten sind und arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. So ist in der [dem Beschuldigten] am 22. Oktober 2012 anlässlich einer Info-Veranstaltungen in der Zustellbasis [...] ausgefolgten Betriebsvereinbarung in Abschnitt C, Absatz 16,, Litera h, ausdrücklich festgehalten, dass Manipulationen jeglicher Art mit dem Ziel einer unrichtigen Erfassung der Arbeitszeit strengstens verboten sind und arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Aus dem Bericht der Regionalleitung Distribution XXXX vom 25. April 2014 geht hervor, dass beim [Beschuldigten] von Mitarbeitern der Regionalleitung Distribution in Vorgesetztenfunktion längere Aufenthalte in der Postfiliale [...] beobachtet wurden, welche anhand der Zeitaufzeichnungen auf dem Handheld bzw. im Hinblick auf die dienstlich notwendigen Tätigkeiten in der Filiale nicht nachvollziehbar waren. Aus dem Bericht der Regionalleitung Distribution römisch 40 vom 25. April 2014 geht hervor, dass beim [Beschuldigten] von Mitarbeitern der Regionalleitung Distribution in Vorgesetztenfunktion längere Aufenthalte in der Postfiliale [...] beobachtet wurden, welche anhand der Zeitaufzeichnungen auf dem Handheld bzw. im Hinblick auf die dienstlich notwendigen Tätigkeiten in der Filiale nicht nachvollziehbar waren.

Anlässlich seiner niederschriftlichen Einvernahme am 12. Mai 2014 hat der Beschuldigte angegeben, dass er "Dienstgang Ende" buche, sobald er seine dienstlich notwendigen Tätigkeiten in der Filiale abgeschlossen habe. Die Gehenbuchung habe bei ihm seit Einführung des Handhelds noch nie funktioniert. Er würde daher die Gehenbuchung immer erst am nächsten Tag ins Handheld eingeben.

Auf den Vorhalt, dass er am 09. April 2014 laut Handheld-Buchung um 15:05 Uhr "Dienstgang-Ende" hatte, laut Beobachtung bereits um 14:24 Uhr in der Filiale eingetroffen sei und demnach 41 Minuten für seine dienstlichen Verrichtungen in der Filiale benötigt hätte, gab [der Beschuldigte] an, dass es möglich sein könne. Er wisse es nicht mehr. Es sei möglich, dass er für die Arbeit in der Filiale 30 Minuten benötigt habe.

Über Vorhalt, warum [...] am 10. April 2014 um 14:44 Uhr in die Filiale gekommen sei, "Dienstgang Ende" aber erst um 15:16 Uhr gebucht habe, gab dieser an, dass es möglich sei, dass die Bearbeitung in der Filiale 30 Minuten in Anspruch genommen habe. Zur weiteren Zeitdifferenz von 15 Minuten bis 15:31 Uhr habe er keine Erklärung. [...] gab überdies an, dass ihm jemand gesagt habe, dass man zwischen der Buchung "Dienstgang Ende" und "Gehen" 10 Minuten verstreichen lassen dürfe. Er wisse aber nicht mehr, wer das gesagt hätte. Zu dem Vorhalt, dass er am 16. April 2014 um 15:05 Uhr "Dienstgang Ende" und am nächsten Tag "Gehen" um 15:18 Uhr gebucht habe, kann [der Beschuldigte] keine Angaben machen und auch keine dienstlichen Handlungen angeben, die er in dieser Zeit gemacht hätte. Der Beschuldigte hat in der mündlichen Verhandlung vom 23. Jänner 2015 seine bisherige Verantwortung im Wesentlichen aufrechterhalten, bestätigt jedoch ausdrücklich dass er die Eingaben, wie im Einleitungsbeschluss dargestellt, vorgenommen habe.

In der Beschuldigtenvernehmung gab er an, dass er sich an das, was getan habe, während er sich in der Postfiliale aufhielt, nicht genau erinnern könne. Vielleicht habe er den Arbeitskollegen vom Filialnetz am Schalter etwas zusätzlich gefragt oder das WC aufgesucht. Außerdem habe er mit seinen Kollegen "geratscht". Manchmal gab es Wartezeiten beim Schalter, da des Öffteren Kunden zuerst abgefertigt wurden. Der Beschuldigte hat festgehalten, dass ersieh immer in der Postfiliale befunden habe.

Der Beschuldigte gab an, dass es ihm jetzt bewusst sei, dass seine "Vorgangsweise nicht korrekt war", demnach "die Art und Weise" seiner "Zeitbuchungen an den Tagen, die im Einleitungsbeschluss angegeben sind, nicht korrekt war." Er "habe auch nicht bewusst Zeit schinden wollen. Vielleicht habe ich unbewusst einen Fehler gemacht. Jetzt nachträglich ist es mir bewusst, dass es korrekt gewesen wäre, Dienstpause oder Dienstende einzutragen." Es täte ihm leid. Allerdings hätte ihn "niemand aufmerksam gemacht hat, dass diese Vorgangsweise falsch ist." Ebenso seien die Eingabegeräte auch fehleranfällig gewesen. "Aber an diesen Tagen haben sie funktioniert, sonst hätte ich nicht die Eingaben machen können." Dem Beschuldigten sei nunmehr "schon bewusst, dass das Unternehmen ein Interesse hat, dass die Mitarbeiter die Zeitbuchungen genau machen. Wir haben uns nicht sehr viel Gedanken darüber gemacht. Ich wollte die Post nicht schädigen." Überstunden wurden dem Beschuldigten nicht ausbezahlt, da die dafür vorgesehene 150-Stunden-Grenze nicht erreicht wurde. Im Tatzeitraum sind beim Beschuldigten insgesamt 114 Plus-Stunden angefallen, die in schwachen Zeiten abgebaut werden. [Der Beschuldigte] hat demnach ohne Zweifel aufgrund der oben dargestellten Vorgehensweise - nicht den Tatsachen entsprechende Handheld-Eingaben - eine längere Dienstzeit vorgetäuscht. Er hätte bei außerdienstlichen Tätigkeiten, wie die von ihm erwähnten außerdienstlichen Gespräche mit Kollegen, korrekterweise eine Pausenbuchung vornehmen müssen. Dieses Verhalten wäre ihm durchaus zumutbar gewesen.

Die Vorschriften über die Zeiterfassung in der Briefzustellung wurden in der Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012, die allen Zustellern nachweislich zugegangen ist, umfassend und nachvollziehbar geregelt und durch Schulungen allen Zustellern der Zustellbasis [...] kommuniziert. Etwaige konkrete Funktionsstörungen des vom Beschuldigten

verwendeten Handhelds wurden im betreffenden Zeitraum weder festgestellt noch vom Beschuldigten in der mündlichen Verhandlung vorgebracht. Ausdrücklich wurde das Funktionieren der Eingabegeräte im Tatzeitraum vom Beschuldigten in der mündlichen Verhandlung bestätigt.

Von der Dienstbehörde wurde der oben dargestellte Sachverhalt an die StA [...] zur Prüfung der strafrechtlichen Relevanz weitergeleitet. Laut Mitteilung der Staatsanwaltschaft [...] vom 18. November 2014 wurde das Ermittlungsverfahren eingestellt, da kein Grund zur weiteren Verfolgung gefunden wurde.

Der vorliegende Sachverhalt ergibt sich aufgrund der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung vom 23. Jänner 2015, der Disziplinaranzeige vom 18. Juni 2014, der Sachverhaltsdarstellung der Regionalleitung Distribution vom 25. April 2014, der niederschriftlichen Einvernahme des [...] vom 12. Mai 2014, der niederschriftlichen Einvernahmen von [...] vom 5. Mai 2014, [...], Filialeiter der Postfiliale [...] vom 29. April 2014, der Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 sowie der SAP-Ausdrucke.

Der Beschuldigte hat in der mündlichen Verhandlung vom 23. Jänner 2015 bezüglich der Anschuldigungen des Einleitungsbeschlusses vom 30. Juli 2014 ein Tatsachengeständnis abgelegt. Am vorliegenden Sachverhalt besteht aufgrund der nachvollziehbaren Aussagen des Beschuldigten in der mündlichen Verhandlung und der vorliegenden Unterlagen kein Zweifel. Die Begehung der beschriebenen Tathandlungen ist im vorliegenden Fall zumindest bewusst fahrlässig erfolgt.

Mit seinem Verhalten hat der Beschuldigte gegen eine eindeutige dienstliche Anordnung, nämlich die korrekte Aufzeichnung der Dienst- und Pausenzeiten (§ 44 Abs. 1 BDG 1979) sowie gegen die Verpflichtung, in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt (§ 43 Abs. 2 BDG 1979), verstoßen. Mit seinem Verhalten hat der Beschuldigte gegen eine eindeutige dienstliche Anordnung, nämlich die korrekte Aufzeichnung der Dienst- und Pausenzeiten (Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979) sowie gegen die Verpflichtung, in seinem gesamten Verhalten darauf Bedacht zu nehmen, dass das Vertrauen der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben erhalten bleibt (Paragraph 43, Absatz 2, BDG 1979), verstoßen.

Eine konkrete Weisung im Sinne des § 44 Abs. 1 BDG 1979 - eine von einem Verwaltungsorgan erlassene normative Anordnung an ein nach geordnetes Organ - die der Beschuldigte befolgen hätte müssen, liegt zweifellos vor. Die vorliegenden dienstlichen Anordnungen waren ausnahmslos zu befolgen, da diese nicht strafgesetzwidrig waren, jedem Zustellmitarbeiter in den dafür vorgesehenen Schulungen nachweislich zur Kenntnis gebracht wurden und der Beschuldigte vom Remonstrationsrecht nicht Gebrauch gemacht hat. Eine konkrete Weisung im Sinne des Paragraph 44, Absatz eins, BDG 1979 - eine von einem Verwaltungsorgan erlassene normative Anordnung an ein nach geordnetes Organ - die der Beschuldigte befolgen hätte müssen, liegt zweifellos vor. Die vorliegenden dienstlichen Anordnungen waren ausnahmslos zu befolgen, da diese nicht strafgesetzwidrig waren, jedem Zustellmitarbeiter in den dafür vorgesehenen Schulungen nachweislich zur Kenntnis gebracht wurden und der Beschuldigte vom Remonstrationsrecht nicht Gebrauch gemacht hat.

Mit seinem inkriminierten Verhalten hat der Beschuldigte unter anderem in Kauf genommen, dass gegebenenfalls sein Dienstgeber bei nachfolgenden Arbeitsmengen- bzw. Kapazitätsberechnungen von einem unkorrekten Datenbestand ausgeht. Die Nichtbefolgung von derart elementaren dienstlichen Anordnungen muss, objektiv betrachtet, als schwerwiegende Dienstpflichtverletzung gewertet werden.

Gerade bei Heimfahrgenehmigungen ist der Dienstgeber im Besonderen darauf angewiesen, dass die Angaben der Mitarbeiter der Wahrheit entsprechen.

Die auftragsgemäße Befolgung dienstlicher Anordnungen stellt eine Grundvoraussetzung für einen funktionierenden Dienstbetrieb dar. Der Dienstgeber muss und will sich darauf verlassen können, dass seinen Anordnungen, soweit verfassungsgesetzlich nichts anders bestimmt ist, vorbehaltlos Rechnung getragen wird.

Bei der Strafbemessung ist gemäß § 93 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 vor allem die Schwere der Dienstpflichtverletzung, insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, entscheidend. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Schwere der Dienstpflichtverletzung maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Standes- oder Amtspflichten verstoßen oder der Dienstbereich beeinträchtigt wird. Dabei ist jedoch darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung

weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Auf die enorme Wichtigkeit der korrekten Angabe der Arbeitszeitdaten ihrer Mitarbeiter für die Österreichische Post AG wurde bereits hingewiesen. Bei der Strafbemessung ist gemäß Paragraph 93, Absatz eins, erster Satz BDG 1979 vor allem die Schwere der Dienstpflichtverletzung, insbesondere die Bedeutung der verletzten Pflicht, entscheidend. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist für die Schwere der Dienstpflichtverletzung maßgebend, in welchem objektiven Ausmaß gegen Standes- oder Amtspflichten verstoßen oder der Dienstbereich beeinträchtigt wird. Dabei ist jedoch darauf Rücksicht zu nehmen, inwieweit die beabsichtigte Strafhöhe erforderlich ist, um den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten. Auf die enorme Wichtigkeit der korrekten Angabe der Arbeitszeitdaten ihrer Mitarbeiter für die Österreichische Post AG wurde bereits hingewiesen.

Bei der Strafbemessung war daher die Mehrzahl der Tathandlungen des Beschuldigten im Sinne des § 93 BDG 1979 als erschwerend zu berücksichtigen. Als mildernd waren hingegen seine disziplinarische Unbescholtenheit, sein Tatsachengeständnis, das Faktum, dass ein Schädigungsvorsatz nicht nachweisbar war und durch die inkriminierte Handlungsweise kein unmittelbarer Schaden für den Arbeitgeber entstanden ist sowie die langjährigen guten Leistungen des Beschuldigten im Zustelldienst zu berücksichtigen. Bei der Strafbemessung war daher die Mehrzahl der Tathandlungen des Beschuldigten im Sinne des Paragraph 93, BDG 1979 als erschwerend zu berücksichtigen. Als mildernd waren hingegen seine disziplinarische Unbescholtenheit, sein Tatsachengeständnis, das Faktum, dass ein Schädigungsvorsatz nicht nachweisbar war und durch die inkriminierte Handlungsweise kein unmittelbarer Schaden für den Arbeitgeber entstanden ist sowie die langjährigen guten Leistungen des Beschuldigten im Zustelldienst zu berücksichtigen.

Auch wenn aufgrund der Verantwortung in der mündlichen Verhandlung nicht von einer unmissverständlichen Schuldeinsicht des Beschuldigten ausgegangen werden kann, hat er mit seinen Aussagen glaubwürdig klargestellt, dass er in der Zukunft die Vorschriften zur Arbeitszeit genauestens einhalten und die erforderlichen Zeiterfassungen korrekt tätigen werde. Auch hat der Beschuldigte nachvollziehbar dargestellt, dass er sein Verhalten in der Zwischenzeit geändert hat.

Ohne die im Spruch genannten Verfehlungen des Beschuldigten in irgendeiner Weise bagatellisieren zu wollen, ging der erkennende Senat im Hinblick auf die vorliegenden Milderungsgründe im gegenständlichen Fall davon aus, dass die Verhängung der Disziplinarstrafe des Verweises schuld- und tatangemessen ist. Durch die disziplinarische Bestrafung soll auch ein Signal an andere Beamte gesetzt werden, diese von der Begehung von Dienstpflichtverletzungen abzuhalten, beziehungsweise ihr normgerechtes Verhalten zu bestätigen (Generalprävention). Die ausgesprochene Strafe, die sich im untersten Bereich befindet, ist aus generalpräventiven Gründen gerade noch als ausreichend anzusehen."

8. Mit Schriftsatz vom 10.03.2015 (Poststempel 10.03.2015) brachte der Beschuldigte durch seinen Vertreter gegen das oben angeführte Disziplinarerkenntnis, innerhalb offener Frist Beschwerde ein. Es wurde ein Freispruch in eventu die Aufhebung des Disziplinarerkenntnisses beantragt.

Begründend wurde zusammengefasst ausgeführt, der Einleitungsbeschluss vom 30. Juli 2014, GZ S 4/7-DK-VI/2014, benutze

die Wendung "in weiterer Folge die Gehenbuchung erst um ... Uhr

vorgenommen, obwohl er für seine vorgeschriebenen Tätigkeiten in der Filiale ca. 10 Minuten benötigt hat". Im Zuge der mündlichen Verhandlung habe weder geklärt werden können, was unter "vorgeschriebenen Tätigkeiten" zu verstehen sei und woraus sich die Angabe "ca. 10 Minuten" zusammensetze. Insbesondere werde im Disziplinarerkenntnis nicht zwischen Rückkehr zur Zustellbasis und der Anwesenheit in einer anderen Betriebsstätte unterschieden.

Weiters werde sowohl im Einleitungsbeschluss als auch im Disziplinarerkenntnis ohne nähere Angabe auf eine Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 sowie Schulungen zur vorgeschriebenen Benutzung des Zeiterfassungsgeräts verwiesen. Richtig sei aber, dass die Zeiterfassung für Zusteller auf der Betriebsvereinbarung zwischen ÖPAG und der zuständigen Personalvertretung vom 5. September 2012 beruhe. Schulungen im Sinn der Wortbedeutung hätten nicht ausreichend stattgefunden, insbesondere die Frage, wann trotz Anwesenheit in einer Dienststelle keine Arbeitszeit vorliegen würde, sei nach wie vor unklar. Die Bedienung der neu eingeführten Zeiterfassungsgeräte habe im Eigenstudium erlernt werden müssen. Die herangezogene Rechtsgrundlage für den

behaupteten Weisungsverstoß sei somit nicht gegeben.

Folgende Bestimmungen der BV seien von der Disziplinarkommission nicht reflektiert worden: Unter P.A.2 wird in der BV festgehalten, dass sich das Ende der täglichen Arbeitszeit aus "....der vollständigen Erfüllung der ihrem Arbeitsplatz zugeordneten Aufgaben" ergibt. Gemäß P.A.6 der zitierten BV sei die Gleitzeitperiode ein Kalendermonat und seien Zeitguthaben innerhalb der Gleitzeitperiode grundsätzlich 1:1 auszugleichen. Nach P.B.13 der BV fiele unter den Begriff "Dienstgang" auch sonstige Außendiensttätigkeiten (konkret: "Zuführung und Abholung", "Nahlogistikfahrten" etc.). Darüber hinaus sei in der BV auch geregelt, dass der Mitarbeiter seine Zeitkonten nach jedem Kalendermonat auf ihre Richtigkeit zu kontrollieren und allenfalls richtig zustellen habe. Im Disziplinarerkenntnis werde nicht dargestellt, ob diese Möglichkeit tatsächlich bestand bzw. ob der zuständige Zeitsachbearbeiter versucht habe, allfällige Differenzen gemeinsam mit dem Beschuldigten aufzuklären. Bei fehlerhaften Gehen-Buchungen sei eine Korrekturbuchung durch den Zeitsachbearbeiter zu veranlassen (vgl. P.C.16 lit. f der zit. BV). Folgende Bestimmungen der BV seien von der Disziplinarkommission nicht reflektiert worden: Unter P.A.2 wird in der BV festgehalten, dass sich das Ende der täglichen Arbeitszeit aus "....der vollständigen Erfüllung der ihrem Arbeitsplatz zugeordneten Aufgaben" ergibt. Gemäß P.A.6 der zitierten BV sei die Gleitzeitperiode ein Kalendermonat und seien Zeitguthaben innerhalb der Gleitzeitperiode grundsätzlich 1:1 auszugleichen. Nach P.B.13 der BV fiele unter den Begriff "Dienstgang" auch sonstige Außendiensttätigkeiten (konkret: "Zuführung und Abholung", "Nahlogistikfahrten" etc.). Darüber hinaus sei in der BV auch geregelt, dass der Mitarbeiter seine Zeitkonten nach jedem Kalendermonat auf ihre Richtigkeit zu kontrollieren und allenfalls richtig zustellen habe. Im Disziplinarerkenntnis werde nicht dargestellt, ob diese Möglichkeit tatsächlich bestand bzw. ob der zuständige Zeitsachbearbeiter versucht habe, allfällige Differenzen gemeinsam mit dem Beschuldigten aufzuklären. Bei fehlerhaften Gehen-Buchungen sei eine Korrekturbuchung durch den Zeitsachbearbeiter zu veranlassen (vergleiche P.C.16 Litera f, der zit. BV).

Der tatsächliche Dienstbeginn an den jeweiligen Tagen sei im Lauf des Verfahrens nicht festgestellt worden. Es sei daher grundsätzlich unklar, ob überhaupt Mehrleistungen vorlägen. Insoweit die DK für die nachweislich erbrachten Tätigkeiten von einer maximal gerechtfertigten Dauer ausgehe (ca. 10 Minuten), lasse sich nicht nachvollziehen, worauf diese Annahmen beruhen. Es handle sich somit um eine bloße Schätzung der Zeitwerte bzw. daraus abgeleitet die gerechtfertigte Dauer. Offenbar gehe die DK davon aus, dass die in der Postfiliale verbrachten Zeiten zumindest teilweise als Freizeit zu werten wäre. Dafür fehle aber nicht nur jede Feststellung, sondern auch die rechtliche Grundlage. Auch sonstige in der Dienststelle verbrachte Zeiten seien nicht automatisch Freizeit, sondern können mit der Dienstausbübung zusammenhängende Tätigkeiten (Erfahrungsaustausch, Vorschriftenstudium, persönliche Verrichtungen etc.) angefallen sein. Die Angabe von ca. 10 Minuten sei nicht nachvollziehbar. Die Anwesenheit in einer Betriebsstätte sei unbestritten. Trotzdem werde im Disziplinarerkenntnis unsubstanziert vorgehalten, dass zu langsam gearbeitet worden wäre, respektive ein konkreter Arbeitserfolg in Sinn der von der ÖPAG einseitig vorgegebenen Zeitwerte geschuldet werde.

Schulungen bezüglich der ab 2012 eingeführten Zeiterfassungsgeräte hätten nicht umfassend stattgefunden. Insoweit im Disziplinarerkenntnis darauf verwiesen werde, der Beschuldigte sei ausreichend geschult worden, sei dies unzutreffend. Es sei auch nicht ausreichend geklärt worden, ob überhaupt und in welchem Ausmaß Fehlbuchungen vorlägen. Die DK habe sich zu diesem Punkt einfach auf Schätzungen (Bandbreiten) verlassen. Zur subjektiven Tatseite würden sich keine Feststellungen in Disziplinarerkenntnis finden, sondern werde unreflektiert davon ausgegangen, dass der Beschuldigte eine längere Dienstzeit vortäuschen wollte. Die Erhebungen der ÖPAG seien durch verdeckte Überwachung bzw. Auswertung der Daten des Zeiterfassungsgerätes erfolgt. Die zuständigen Personalvertretungsorgane seien weder davon, noch von der Absicht eine Disziplinaranzeige zu erstatten, vorab in Kenntnis gesetzt worden.

Der Beschwerdeführer monierte im Weiteren, dass sich die Frage nach der Verhältnismäßigkeit der disziplinären Verfolgung stelle. Vor dem Hintergrund der einschlägigen Judikatur wäre sogar bei einer Erweislichkeit von disziplinären Verfehlungen das durchgeführte Disziplinarverfahren als völlig überschießend zu bewerten. "Auch das Disziplinarrecht ist bei seiner Umsetzung unter den Gesichtspunkten der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu vollziehen. Dies ergibt sich unmissverständlich aus dessen Aufbau, der vom geringfügigen Fehlverhalten ausgehend eine Reihe von erleichterten Vorgangsweisen für unbedeutende Sachverhalte vorsieht, nämlich die (schriftliche) Belehrung oder Ermahnung gemäß § 109 Abs. 2 BDG, die Einstellung des Disziplinarverfahrens gemäß § 118 Abs. 1 Z 4 BDG sowie die Disziplinarverfügung gemäß § 131 BDG. Diesen

Vorgangsweisen ist ein geringer Verfahrensaufwand eigen, weshalb die Disziplinarbehörden unter Effizienzgesichtspunkten bei Vorliegen niederschwelliger Sachverhalte angehalten sind, von diesen Rechtsinstituten - jedenfalls im Erstfall - Gebrauch zu machen" (Disziplinaroberkommission 18.1.2010, GZ 78/8-DOK/09). Der Beschwerdeführer monierte im Weiteren, dass sich die Frage nach der Verhältnismäßigkeit der disziplinären Verfolgung stelle. Vor dem Hintergrund der einschlägigen Judikatur wäre sogar bei einer Erweislichkeit von disziplinären Verfehlungen das durchgeführte Disziplinarverfahren als völlig überschießend zu bewerten. "Auch das Disziplinarrecht ist bei seiner Umsetzung unter den Gesichtspunkten der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit zu vollziehen. Dies ergibt sich unmissverständlich aus dessen Aufbau, der vom geringfügigen Fehlverhalten ausgehend eine Reihe von erleichterten Vorgangsweisen für unbedeutende Sachverhalte vorsieht, nämlich die (schriftliche) Belehrung oder Ermahnung gemäß Paragraph 109, Absatz 2, BDG, die Einstellung des Disziplinarverfahrens gemäß Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer 4, BDG sowie die Disziplinarverfügung gemäß Paragraph 131, BDG. Diesen Vorgangsweisen ist ein geringer Verfahrensaufwand eigen, weshalb die Disziplinarbehörden unter Effizienzgesichtspunkten bei Vorliegen niederschwelliger Sachverhalte angehalten sind, von diesen Rechtsinstituten - jedenfalls im Erstfall - Gebrauch zu machen" (Disziplinaroberkommission 18.1.2010, GZ 78/8-DOK/09).

Während des gesamten Verfahrens habe nicht nachvollzogen werden können, weshalb die Disziplinarbehörden diesem Judikatur-Grundsatz nicht gefolgt seien. In diesem Zusammenhang sei auch darauf zu verweisen, dass das seitens der Dienstbehörde angestrebte Strafverfahren eingestellt wurde. Die Einstellung des Disziplinarverfahrens nach § 118 Abs. 1 BDG könne von der DK in verschiedenen Verfahrensstadien verfügt werden: Zunächst komme sie bereits an Stelle eines Einleitungsbeschlusses in Betracht; in der Sache sei sie dann einem Beschluss auf "Nichteinleitung" eines Disziplinarverfahrens (§ 123 Abs. 1 BDG), der an dieselben Voraussetzungen geknüpft sei, gleichzuhalten. Auch nach dem Einleitungsbeschluss komme eine Einstellung in Betracht, solange nicht eine mündliche Verhandlung anberaumt worden sei. Nach diesem Zeitpunkt dürfe eine "Einstellung" des Verfahrens aber nur mehr durch "Freispruch" erfolgen (vgl. KUCSKO-STADLMAYER, Das Disziplinarrecht der Beamten, 3. Auflage, S 437, sowie VwGH: Während des gesamten Verfahrens habe nicht nachvollzogen werden können, weshalb die Disziplinarbehörden diesem Judikatur-Grundsatz nicht gefolgt seien. In diesem Zusammenhang sei auch darauf zu verweisen, dass das seitens der Dienstbehörde angestrebte Strafverfahren eingestellt wurde. Die Einstellung des Disziplinarverfahrens nach Paragraph 118, Absatz eins, BDG könne von der DK in verschiedenen Verfahrensstadien verfügt werden: Zunächst komme sie bereits an Stelle eines Einleitungsbeschlusses in Betracht; in der Sache sei sie dann einem Beschluss auf "Nichteinleitung" eines Disziplinarverfahrens (Paragraph 123, Absatz eins, BDG), der an dieselben Voraussetzungen geknüpft sei, gleichzuhalten. Auch nach dem Einleitungsbeschluss komme eine Einstellung in Betracht, solange nicht eine mündliche Verhandlung anberaumt worden sei. Nach diesem Zeitpunkt dürfe eine "Einstellung" des Verfahrens aber nur mehr durch "Freispruch" erfolgen vergleiche KUCSKO-STADLMAYER, Das Disziplinarrecht der Beamten, 3. Auflage, S 437, sowie VwGH:

22.11.1990, 90/09/0122; 21.2.1991, 90/09/0180; 29.9.1992; 92/09/0154; 18.2.1993, 92/09/0285). Im Falle des Vorliegens der im § 118 Abs. 1 Z 1 bis 3 BDG genannten Einstellungsgründe habe ein Freispruch zu erfolgen (VwGH 31.5.1990, 86/09/0200). 22.11.1990, 90/09/0122; 21.2.1991, 90/09/0180; 29.9.1992; 92/09/0154; 18.2.1993, 92/09/0285). Im Falle des Vorliegens der im Paragraph 118, Absatz eins, Ziffer eins bis 3 BDG genannten Einstellungsgründe habe ein Freispruch zu erfolgen (VwGH 31.5.1990, 86/09/0200).

Fehlbuchungen seien nicht als Dienstpflichtverletzungen anzusehen und sei daher abgeleitet aus § 118 Abs. 1 BDG mit Freispruch vorzugehen gewesen. Fehlbuchungen seien nicht als Dienstpflichtverletzungen anzusehen und sei daher abgeleitet aus Paragraph 118, Absatz eins, BDG mit Freispruch vorzugehen gewesen.

Gemäß § 123 Abs. 2 BDG seien im Einleitungsbeschluss die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen. Der Einleitungsbeschluss gemäß § 123 Abs. 1 BDG diene der Festlegung des Prozessgegenstandes vor der DK. "Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung dargelegt hat, ist die dem Einleitungsbeschluss in einem Disziplinarverfahren zukommende rechtliche Bedeutung in erster Linie darin gelegen, dem wegen einer Dienstpflichtverletzung beschuldigten Beamten gegenüber klarzustellen, hinsichtlich welcher Dienstpflichtverletzung ein Disziplinarverfahren innerhalb der Verjährungsfrist eingeleitet wurde. Der Bescheid, durch den das Disziplinarverfahren eingeleitet wird, und der für dessen weiteren Gang eine Prozessvoraussetzung bildet, dient zugleich dem Schutz des Beschuldigten, der ihm entnehmen kann, nach welcher Richtung er sich vergangen und

inwiefern er pflichtwidrig gehandelt haben soll. Der Einleitungsbeschluss begrenzt regelmäßig den Umfang des vor der Disziplinarkommission stattfindenden Verfahrens: Es darf keine Disziplinarstrafe wegen eines Verhaltens ausgesprochen werden, das nicht Gegenstand des durch den Einleitungsbeschluss in seinem Umfang bestimmten Disziplinarverfahrens ist. Um dieser Umgrenzungsfunktion gerecht zu werden, muss das dem Disziplinarbeschuldigten als Dienstpflichtverletzung vorgeworfene Verhalten im Einleitungsbeschluss derart beschrieben werden, dass unverwechselbar feststeht, welcher konkrete Vorgang den Gegenstand des Disziplinarverfahrens bildet. Die angelastete Tat muss daher nach Ort, Zeit und Tatumständen so gekennzeichnet werden, dass keine Unklarheit darüber möglich ist, welches dem Disziplinarbeschuldigten zur Last gelegte Verfahren auf der Grundlage des Einleitungsbeschlusses als Prozessgegenstand im anschließenden Disziplinarverfahren behandelt werden darf" (VwGH vom 18.12.2012, 2011/09/0124; BVerwG 13.8.2014, GZ W 136 2008636-1). Gemäß § 123 Absatz 2, BDG seien im Einleitungsbeschluss die Anschuldigungspunkte bestimmt anzuführen. Der Einleitungsbeschluss gemäß Paragraph 123, Absatz eins, BDG diene der Festlegung des Prozessgegenstandes vor der DK. "Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung dargelegt hat, ist die dem Einleitungsbeschluss in einem Disziplinarverfahren zukommende rechtliche Bedeutung in erster Linie darin gelegen, dem wegen einer Dienstpflichtverletzung beschuldigten Beamten gegenüber klarzustellen, hinsichtlich welcher Dienstpflichtverletzung ein Disziplinarverfahren innerhalb der Verjährungsfrist eingeleitet wurde. Der Bescheid, durch den das Disziplinarverfahren eingeleitet wird, und der für dessen weiteren Gang eine Prozessvoraussetzung bildet, dient zugleich dem Schutz des Beschuldigten, der ihm entnehmen kann, nach welcher Richtung er sich vergangen und inwiefern er pflichtwidrig gehandelt haben soll. Der Einleitungsbeschluss begrenzt regelmäßig den Umfang des vor der Disziplinarkommission stattfindenden Verfahrens: Es darf keine Disziplinarstrafe wegen eines Verhaltens ausgesprochen werden, das nicht Gegenstand des durch den Einleitungsbeschluss in seinem Umfang bestimmten Disziplinarverfahrens ist. Um dieser Umgrenzungsfunktion gerecht zu werden, muss das dem Disziplinarbeschuldigten als Dienstpflichtverletzung vorgeworfene Verhalten im Einleitungsbeschluss derart beschrieben werden, dass unverwechselbar feststeht, welcher konkrete Vorgang den Gegenstand des Disziplinarverfahrens bildet. Die angelastete Tat muss daher nach Ort, Zeit und Tatumständen so gekennzeichnet werden, dass keine Unklarheit darüber möglich ist, welches dem Disziplinarbeschuldigten zur Last gelegte Verfahren auf der Grundlage des Einleitungsbeschlusses als Prozessgegenstand im anschließenden Disziplinarverfahren behandelt werden darf" (VwGH vom 18.12.2012, 2011/09/0124; BVerwG 13.8.2014, GZ W 136 2008636-1).

Im gesamten Verfahren sei nun nicht hervorgekommen, welche Zeitbuchungen im Vergleich zu den tatsächlich erfolgten. Auch im Disziplinarerkenntnis werde davon ausgegangen, dass der Beschuldigte begründet in einer Betriebsdienststelle der ÖPAG anwesend gewesen sei und dort Arbeiten zu verrichten gehabt habe. Wenn nun in den Anschuldigungspunkten 1. und 2. des Einleitungsbeschlusses festgehalten werde, seine vorgeschriebenen Tätigkeiten hätten insgesamt ca. 10 Minuten betragen, sei dies zunächst begrifflich schon unpräzise und durch die Ergebnisse der mündlichen Verhandlung nicht gedeckt. Der Zeitraum könne auch wesentlich länger gewesen sein bzw. sei auch nicht dargestellt worden, welche Tätigkeiten jetzt - richtigerweise - der Arbeitszeit zuzurechnen gewesen wären. Der Anschuldigungspunkt 3. des Einleitungsbeschlusses erreiche nicht die Schwelle einer disziplinarischen Verfehlung. Auch zu diesem Punkt müsse daher ein Freispruch erfolgen.

Bei der Beurteilung der Dienstzeit sei auch von den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen auszugehen. Nach § 47a BDG bedeute Dienstzeit nämlich die Zeit der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit) und Mehrdienstleistung, die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten. Auch sei festzuhalten, dass die im Normaldienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (§ 48 Abs. 1 BDG) nicht auf eine exakt vorgegebene Regeldienstzeit abstellen, sondern sich auf variable Zeiten (im Normaldienstplan befinden sich keine einheitlichen Abgangs- und Rückkehrzeiten) innerhalb eines Gesamtplanes beziehen würden. Nach Art. 2 Z 1 der als Mindeststandard anzusehenden Arbeitszeitrichtlinie, 93/104/EG, gilt als Arbeitszeit "jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeiten ausübt oder Aufgaben wahrnimmt". Schon aus diesem Begriffsverständnis ergebe sich, dass "dienstliche Tätigkeiten" über den von der Disziplinarkommission zu Grunde gelegten Rahmen wesentlich hinausgehen. Insbesondere sei ein konkreter Arbeitserfolg, wie durch die vorgegebene Zeitspanne von 10 Minuten impliziert, nicht ableitbar. Bei der Beurteilung der Dienstzeit sei auch von den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen auszugehen. Nach Paragraph 47 a, BDG bedeute Dienstzeit nämlich die Zeit der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit)

und Mehrdienstleistung, die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten. Auch sei festzuhalten, dass die im Normaldienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (iSd Paragraph 48, Absatz eins, BDG) nicht auf eine exakt vorgegebene Regeldienstzeit abstellen, sondern sich auf variable Zeiten (im Normaldienstplan befinden sich keine einheitlichen Abgangs- und Rückkehrzeiten) innerhalb eines Gesamtplanes beziehen würden. Nach Artikel 2, Ziffer eins, der als Mindeststandard anzusehenden Arbeitszeitrichtlinie, 93/104/EG, gilt als Arbeitszeit "jede Zeitspanne, während der ein Arbeitnehmer gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder Gepflogenheiten arbeitet, dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeiten ausübt oder Aufgaben wahrnimmt". Schon aus diesem Begriffsverständnis ergebe sich, dass "dienstliche Tätigkeiten" über den von der Disziplinarkommission zu Grunde gelegten Rahmen wesentlich hinausgehen. Insbesondere sei ein konkreter Arbeitserfolg, wie durch die vorgegebene Zeitspanne von 10 Minuten impliziert, nicht ableitbar.

Eine im Wege des Disziplinarverfahrens zu ahndende Dienstpflichtverletzung liege nicht vor. Der für die diszipliniäre Verfolgung wesentliche Gesichtspunkt, nämlich das Funktionieren der Verwaltung (des Betriebes) zu gewährleisten, sei erkennbar nicht beeinträchtigt. Disziplinar verfolgbar sei lediglich die schuldhafte Verletzung von Dienstpflichten. Nun bliebe im Verfahren jede Feststellung zum Verschulden offen. Wenn im Disziplinarerkenntnis davon die Rede sei, der Beschuldigte hätte eine längere Dienstzeit vortäuschen wollen, sei dies in zweifacher Hinsicht unrichtig. Aus der mündlichen Verhandlung ergebe sich klar, dass ihm ein Fehler unterlaufen sei und er nicht eine Täuschungshandlung - der Begriff Täuschung impliziert eine aktive Irreführung oder Aufrechterhaltung einer Irreführung beim Getäuschten - gesetzt habe. Insbesondere sei unrichtig, dass sein Verhalten darauf ausgerichtet gewesen sei seinem Dienstgeber vorsätzlich (Arg. "zu seinen Gunsten") einen Nachteil zuzufügen. Ein Schaden - in welcher Form auch immer - sei auch nicht eingetreten.

Sofern fahrlässiges Verhalten unterstellt werde, könne dies überhaupt nur dann zu einer diszipliniären Verantwortung führen, wenn "wegen der voraussehbaren erheblichen Nachteile schon bei einem geringen Versagen eine erhöhte Sorgfalt geboten ist" (VwGH 13.12.1990, 89/09/0025). Diese Voraussetzungen würden im gegenständlichen Zusammenhang nicht vorliegen. Die Rechtsprechung habe für bestimmte Kategorien von "Fehlverhalten" die Schwelle der "diszipliniären Erheblichkeit" bestimmt und deren Überschreitung nach den Umständen des Einzelfalles jedenfalls dann verneint, wenn die Dienstpflichtverletzung nur aus formalem Fehlverhalten im Organisationsbereich bestehe und solcherart kein ethisches Unrecht darstelle (VwGH 18.10.1989, 89/09/0054; 18.10.1990, 90/09/0070). Mit einer gelegentlichen "Flüchtigkeit" können normalerweise die Pflichten zur treuen, gewissenhaften und unparteiischen Besorgung der dienstlichen Aufgaben (§ 43 Abs. 1 BDG) nicht verletzt werden (so genannte Bagatellverfehlungen). Auch im öffentlichen Dienst stehen ebenso wenig wie in anderen Arbeitsbereichen nur perfekt und fehlerfrei arbeitende "Mustermenschen" zur Verfügung und darf der "normale" Beamte an einem solchen nicht gemessen werden (VwGH 21.2.2001, 99/09/0126; 28.7.1999, 97/09/0338; 21.2.1991, 90/09/0171). Auf mögliche menschlich verständliche Fehlerquellen und auf die dienstliche Stellung des Beamten sei dabei Bedacht zu nehmen. Nur Fehlleistungen, die "über das normale Versagen eines durchschnittlichen Beamten hinausgehen", können somit einen Schuldvorwurf begründen. Auch der fähigste und zuverlässigste Beamte macht gelegentlich Fehler und ist Schwankungen seiner Arbeitskraft unterworfen (VwGH 14.5.1980, 226/80, VwSlg 10.135 A). Nicht jede mangelhafte Arbeitsweise ist somit pflichtwidrig. Grundsätzlich schuldet der Beamte nur eine im Ganzen durchschnittliche Leistung. Sofern fahrlässiges Verhalten unterstellt werde, könne dies überhaupt nur dann zu einer diszipliniären Verantwortung führen, wenn "wegen der voraussehbaren erheblichen Nachteile schon bei einem geringen Versagen eine erhöhte Sorgfalt geboten ist" (VwGH 13.12.1990, 89/09/0025). Diese Voraussetzungen würden im gegenständlichen Zusammenhang nicht vorliegen. Die Rechtsprechung habe für bestimmte Kategorien von "Fehlverhalten" die Schwelle der "diszipliniären Erheblichkeit" bestimmt und deren Überschreitung nach den Umständen des Einzelfalles jedenfalls dann verneint, wenn die Dienstpflichtverletzung nur aus formalem Fehlverhalten im Organisationsbereich bestehe und solcherart kein ethisches Unrecht darstelle (VwGH 18.10.1989, 89/09/0054; 18.10.1990, 90/09/0070). Mit einer gelegentlichen "Flüchtigkeit" können normalerweise die Pflichten zur treuen, gewissenhaften und unparteiischen Besorgung der dienstlichen Aufgaben (Paragraph 43, Absatz eins, BDG) nicht verletzt werden (so genannte Bagatellverfehlungen). Auch im öffentlichen Dienst stehen ebenso wenig wie in anderen Arbeitsbereichen nur perfekt und fehlerfrei arbeitende "Mustermenschen" zur Verfügung und darf der "normale" Beamte an einem solchen nicht gemessen werden (VwGH 21.2.2001, 99/09/0126; 28.7.1999, 97/09/0338; 21.2.1991, 90/09/0171). Auf mögliche menschlich verständliche Fehlerquellen und auf die dienstliche Stellung des Beamten sei dabei Bedacht zu nehmen. Nur Fehlleistungen, die "über das normale Versagen eines durchschnittlichen Beamten hinausgehen", können somit einen

Schuldvorwurf begründen. Auch der fähigste und zuverlässigste Beamte macht gelegentlich Fehler und ist Schwankungen seiner Arbeitskraft unterworfen (VwGH 14.5.1980, 226/80, VwSlg 10.135 A). Nicht jede mangelhafte Arbeitsweise ist somit pflichtwidrig. Grundsätzlich schuldet der Beamte nur eine im Ganzen durchschnittliche Leistung.

Auch sei im Verfahren in keiner Weise die im § 45 Abs. 1 und 2 BDG verankerte Pflicht des zuständigen Vorgesetzten reflektiert. § 45 Abs. 1 und 2 BDG weise einem Vorgesetzten besondere, mit seinen Funktionen untrennbar auf Dauer verbundene Aufgaben als Dienstpflichten zu. Die vom BW innegehabte Leitungsfunktion erfordere daher bestimmte Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen, wie zum Beispiel Verantwortungsbewusstsein, Vorbildfunktion und Verlässlichkeit in vergleichsweise überdurchschnittlichem Ausmaß. Zu seinen Dienstpflichten würde unter anderem die Anleitung seiner Mitarbeiter, das Abstellen von Missständen und die Kontrolle der Einhaltung der Dienstzeit zählen. Es wäre den jeweiligen Vorgesetzten im Rahmen der gebotenen Mitarbeiterunterstützung ein Leichtes gewesen, die aufgetretenen Fehler abzustellen bzw. mit entsprechenden Unterweisungen die einzuhaltenden Arbeitsprozesse zu definieren. Auch sei im Verfahren in keiner Weise die im Paragraph 45, Absatz eins und 2 BDG verankerte Pflicht des zuständigen Vorgesetzten reflektiert. Paragraph 45, Absatz eins und 2 BDG weise einem Vorgesetzten besondere, mit seinen Funktionen untrennbar auf Dauer verbundene Aufgaben als Dienstpflichten zu. Die vom BW innegehabte Leitungsfunktion erfordere daher bestimmte Fähigkeiten und persönliche Kompetenzen, wie zum Beispiel Verantwortungsbewusstsein, Vorbildfunktion und Verlässlichkeit in vergleichsweise überdurchschnittlichem Ausmaß. Zu seinen Dienstpflichten würde unter anderem die Anleitung seiner Mitarbeiter, das Abstellen von Missständen und die Kontrolle der Einhaltung der Dienstzeit zählen. Es wäre den jeweiligen Vorgesetzten im Rahmen der gebotenen Mitarbeiterunterstützung ein Leichtes gewesen, die aufgetretenen Fehler abzustellen bzw. mit entsprechenden Unterweisungen die einzuhaltenden Arbeitsprozesse zu definieren.

Unklar sei auch im gesamten Verfahren geblieben, welche Rechtsgrundlagen maßgeblich seien. Soweit auf eine Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 verwiesen worden sei, sei dies unzureichend, als die eigentlichen Grundlagen in der Betriebsvereinbarung vom 5. September 2012 liegen würden. Unter "Weisung" sei eine generelle oder individuelle, abstrakte oder konkrete Norm zu verstehen, die an einen oder an eine Gruppe von dem Weisungsgeber untergeordneten Verwaltungsorganwaltern ergehe. Eine Betriebsvereinbarung entspreche somit nicht dem Begriff der Weisung. Dazu komme, dass sogar in der Betriebsvereinbarung die Buchung "Gehen" nach Beendigung aller dienstlichen Tätigkeiten vorgesehen sei, also nicht von fiktiven Zeitwerten für zu absolvierende Tätigkeiten ausgegangen werde.

Die einschlägigen Bestimmungen der §§ 47a ff BDG würden auch ein Jahresarbeitszeitmodell gar nicht vorsehen. Insbesondere die Abrechnung von Mehrdienstleistungen sei im § 49 Abs. 3 und 6 BDG völlig anders vorgesehen. Es wäre daher von der Disziplinarkommission als Vorfrage auch die Gesetzeskonformität des auf den Beschuldigten angewendeten Arbeitszeitmodells zu prüfen gewesen. Die einschlägigen Bestimmungen der Paragraphen 47 a, ff BDG würden auch ein Jahresarbeitszeitmodell gar nicht vorsehen. Insbesondere die Abrechnung von Mehrdienstleistungen sei im Paragraph 49, Absatz 3 und 6 BDG völlig anders vorgesehen. Es wäre daher von der Disziplinarkommission als Vorfrage auch die Gesetzeskonformität des auf den Beschuldigten angewendeten Arbeitszeitmodells zu prüfen gewesen.

Der Vollständigkeit halber sei darauf hingewiesen, dass die seitens des Dienstgebers durchgeführten Überwachungsmaßnahmen nicht mit den zuständigen Personal Vertretungsorganen abgestimmt gewesen wären.

Das Maß für die Höhe der Strafe sei gemäß § 93 Abs. 1 BDG die Schwere der Dienstpflichtverletzung. "Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld im Sinne der 'Strafbemessungsschuld' des Strafrechtes und für die Strafbemessung sei danach sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend als auch der Grad des Verschuldens. Das objektive Gewicht der Tat (der 'Unrechtsgehalt') werde 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. Bei der Strafbemessung seien die nach dem Strafgesetzbuch maßgebenden Gründe dem Sinne nach zu berücksichtigen und sei daher hinsichtlich des Grades des Verschuldens gemäß § 32 StGB darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen sei, durch die sie auch einem mit rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte. Ferner seien weiterhin die Erschwerungs- und Milderungsgründe iS 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, eine Schadenswiedergutmachung oder das reumütige Geständnis" (vgl. VwGH 18.9.2008, 2007/09/0320)." Sogar dann, wenn zum vorliegenden Sachverhalt ein disziplinäres Verschulden angenommen würde, wäre festzustellen gewesen, dass die oben genannten Kriterien der Strafzumessung nicht erfüllt seien und auch aus diesem Grund ein Freispruch angebracht sei. Das Maß für die Höhe der Strafe sei gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG die Schwere der Dienstpflichtverletzung. "Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld im Sinne der 'Strafbemessungsschuld' des Strafrechtes und für die Strafbemessung sei danach sowohl das objektive Gewicht der Tat maßgebend als auch der Grad des Verschuldens. Das objektive Gewicht der Tat (der 'Unrechtsgehalt') werde 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. Bei der Strafbemessung seien die nach dem Strafgesetzbuch maßgebenden Gründe dem Sinne nach zu berücksichtigen und sei daher hinsichtlich des Grades des Verschuldens gemäß Paragraph 32, StGB darauf Bedacht zu nehmen, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen sei, durch die sie auch einem mit rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte. Ferner seien weiterhin die Erschwerungs- und Milderungsgründe iS 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, eine Schadenswiedergutmachung oder das reumütige Geständnis" vergleiche VwGH 18.9.2008, 2007/09/0320)." Sogar dann, wenn zum vorliegenden Sachverhalt ein disziplinäres Verschulden angenommen würde, wäre festzustellen gewesen, dass die oben genannten Kriterien der Strafzumessung nicht erfüllt seien und auch aus diesem Grund ein Freispruch angebracht sei.

9. Mit Schriftsatz vom 12.03.2015 (Aufgabennachweis vom 12.03.2015) brachte die Disziplinaranwältin eine Beschwerde im Umfang des Ausspruches über Schuld und Strafe wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge von Verfahrensmängeln ein und beantragte eine Geldstrafe in Höhe von mindestens € 2.000,- sowie eine mündliche Verhandlung unter Ladung von genannten Zeugen.

Begründend führte sie im Wesentlichen nach Wiedergabe der Verfahrensergebnisse und der entsprechenden internen Erlässe aus, dass zunächst aus ihrer Sicht festzuhalten sei, dass, wie auch die DK richtig erkannt habe, der Sachverhalt ohne Zweifel dahingehend geklärt sei, dass der Beschuldigte in der dargestellten Vorgehensweise durch nicht den Tatsachen entsprechende Handheld-Eingaben eine längere Dienstzeit vorgetäuscht habe als tatsächlich verrichtet. Sie habe daher richtig entschieden, dass der Beschuldigte entgegen den erteilten Weisungen (Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 und Schulung betreffend Dienstaufzeichnung) die Zeiterfassung mittels MDE-Gerät zu seinen Gunsten und zum Nachteil des Dienstgebers an drei im Spruch auch noch näher dargestellten Tagen nicht vorschriftsgemäß durchgeführt, jeweils die Dienstende-Buchungen nicht den Tatsachen entsprechend eingegeben und dadurch Mehrleistungen ausgewiesen habe. In Hinblick auf ihre weiteren Ausführungen in der Begründung, dass er bei außerdienstlichen Tätigkeiten, wie den von ihm erwähnten außerdienstlichen Gesprächen mit Kollegen, korrekterweise eine Pausenbuchung vornehmen hätte müssen, irre sie hingegen und zwar aus folgendem Grund: aufgrund der klaren Dienstanweisungen des Dienstgebers hätte der Beschuldigte bei Eintreffen in der Postfiliale [...] die Buchung "DIENSTGANG Ende" eingeben müssen. Die nächste von ihm dann noch vorzunehmende Buchung war "DIENSTENDE" bzw. die "GEHEN-Buchung". Laut der in ihren Ausführungen oben unter II.) zitierten Dienstanweisung vom 13. Dezember 2012, GZ PM/PRB-614385/10-A04/12, betreffend "Dienstzeit/Pausen für Beamtinnen und Beamte in der Briefzustellung/Distribution" könne die Ruhepause auf Wunsch der Beamtinnen/der Beamten zwar auch in Teilen konsumiert werden, nicht jedoch direkt bei Dienstbeginn oder direkt vor dem Dienstende. Richtigerweise hätte er in diesem Falle somit außerdienstliche Tätigkeiten, wie auch außerdienstliche Gespräche mit Kollegen ("Ratschen") auf die Zeit nach der Buchung des Dienstendes und damit in die Freizeit verlegen müssen. Begründend führte sie im Wesentlichen nach Wiedergabe der Verfahrensergebnisse und der entsprechenden internen Erlässe aus, dass zunächst aus ihrer Sicht festzuhalten sei, dass, wie auch die DK richtig erkannt habe, der Sachverhalt ohne Zweifel dahingehend geklärt sei, dass der Beschuldigte in der dargestellten Vorgehensweise durch nicht den Tatsachen entsprechende Handheld-Eingaben eine längere Dienstzeit vorgetäuscht habe als tatsächlich verrichtet. Sie habe daher richtig entschieden, dass der Beschuldigte entgegen den erteilten Weisungen (Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 und Schulung betreffend Dienstaufzeichnung) die Zeiterfassung mittels MDE-Gerät zu seinen Gunsten und zum Nachteil des Dienstgebers an drei im Spruch auch noch näher dargestellten Tagen nicht vorschriftsgemäß durchgeführt, jeweils die Dienstende-Buchungen nicht den Tatsachen entsprechend eingegeben und dadurch

Mehrleistungen ausgewiesen habe. In Hinblick auf ihre weiteren Ausführungen in der Begründung, dass er bei außerdienstlichen Tätigkeiten, wie den von ihm erwähnten außerdienstlichen Gesprächen mit Kollegen, korrekterweise eine Pausenbuchung vornehmen hätte müssen, irre sie hingegen und zwar aus folgendem Grund: aufgrund der klaren Dienstanweisungen des Dienstgebers hätte der Beschuldigte bei Eintreffen in der Postfiliale [...] die Buchung "DIENSTGANG Ende" eingeben müssen. Die nächste von ihm dann noch vorzunehmende Buchung war "DIENSTENDE" bzw. die "GEHEN-Buchung". Laut der in ihren Ausführungen oben unter römisch zwei.) zitierten Dienstanweisung vom 13. Dezember 2012, GZ PM/PRB-614385/10-A04/12, betreffend "Dienstzeit/Pausen für Beamtinnen und Beamte in der Briefzustellung/Distribution" könne die Ruhepause auf Wunsch der Beamtinnen/der Beamten zwar auch in Teilen konsumiert werden, nicht jedoch direkt bei Dienstbeginn oder direkt vor dem Dienstende. Richtigerweise hätte er in diesem Falle somit außerdienstliche Tätigkeiten, wie auch außerdienstliche Gespräche mit Kollegen ("Ratschen") auf die Zeit nach der Buchung des Dienstendes und damit in die Freizeit verlegen müssen.

Die korrekte Eingabe der Buchungen wäre nicht nur weisungsgemäß und zumutbar, sondern für jeden treuen und gewissenhaften Beamten geradezu selbstverständlich und zu erwarten gewesen. Im konkreten Fall komme noch dazu, dass gerade dann, wenn unmittelbare Wahrnehmungen durch die Allgemeinheit, in diesem Fall Postkunden, über das Verhalten von Postbeamten in den Räumlichkeiten einer Postfiliale gemacht werden können, die Außenwirkung in Form einer Beeinträchtigung des Vertrauens der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben des Beamten jedenfalls als gegeben anzunehmen sei. Diese Ausführungen seien analog auch auf das Verhalten an der letzten Abgabestelle anzuwenden, wenn der Zusteller mit Heimfahrtgenehmigung dort noch außerdienstliche Tätigkeiten verrichte und die "DIENSTENDE Buchung" erst danach tätige.

Richtigerweise habe die DK daher auch mündlich verkündet, dass der Beschuldigte durch diese Handlungen nicht nur schuldhaft gegen die Dienstpflichten gemäß § 44 Abs. 1 BDG und § 43 Abs. 2 BDG verstoßen habe, sondern auch gegen die Dienstpflichten gemäß § 43 Abs. 1 BDG. Im Spruch der schriftlichen Ausfertigung des Disziplinarerkenntnisses fehle die Subsumtion unter § 43 Abs. 1 BDG jedoch und werde in der Begründung darüber auch nichts ausgeführt, obwohl die Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 1 BDG laut Einleitungsbeschluss Verhandlungsgegenstand gewesen sei. Sollte sich die Beschwerdeführerin irren, so habe die DK nicht vollständig über den Verhandlungsgegenstand laut Einleitungsbeschluss entschieden und sei die Begründung unvollständig und die Entscheidung damit nicht nachvollziehbar. Habe sie dem Beschuldigten hingegen richtigerweise auch Dienstpflichtverletzungen nach § 43 Abs 1 BDG angelastet, dann sei das schriftliche Erkenntnis unvollständig und damit mangelhaft ausgefertigt worden. In beiden Fällen würden wesentliche Mängel vorliegen. Die Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 sei von dem beim Vorstand der Österreichischen Post AG eingerichteten Personalamt und damit von einem hierfür zuständigen Organ im Rahmen seiner Kompetenzen in rechtskonformer Weise verbindlich verfügt worden. Sie sei inhaltlich klar und verständlich formuliert, verstoße weder gegen verfassungsgesetzliche noch gegen strafgesetzliche Vorschriften und sei daher auch vom Beschuldigten zu befolgen gewesen. Der Beschuldigte habe auch nicht gegen diese Weisung remonstriert. Der zuständige Vorgesetzte habe darin klar festgelegt, welche Aufgaben der Beschuldigte hinsichtlich der Zeiterfassung zu erfüllen habe (u.a. die wahrheitsgemäße Eintragung vom Ende des Dienstganges sowie dem Dienstende = Gehen) und ihn auch angewiesen, welche Tätigkeiten ihm untersagt seien ("Manipulationen jeglicher Art mit dem Ziel einer unrichtigen Erfassung der Dienstzeit, insbesondere auch Zeitbuchung durch andere Personen und Unterlassung von Buchungen sind strengstens verboten und können arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen"). Der normative Charakter und die Handlungs- und Unterlassungspflicht würden klar zum Ausdruck kommen. Richtigerweise habe die DK daher auch mündlich verkündet, dass der Beschuldigte durch diese Handlungen nicht nur schuldhaft gegen die Dienstpflichten gemäß Paragraph 44, Absatz eins, BDG und Paragraph 43, Absatz 2, BDG verstoßen habe, sondern auch gegen die Dienstpflichten gemäß Paragraph 43, Absatz eins, BDG. Im Spruch der schriftlichen Ausfertigung des Disziplinarerkenntnisses fehle die Subsumtion unter Paragraph 43, Absatz eins, BDG jedoch und werde in der Begründung darüber auch nichts ausgeführt, obwohl die Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG laut Einleitungsbeschluss Verhandlungsgegenstand gewesen sei. Sollte sich die Beschwerdeführerin irren, so habe die DK nicht vollständig über den Verhandlungsgegenstand laut Einleitungsbeschluss entschieden und sei die Begründung unvollständig und die Entscheidung damit nicht nachvollziehbar. Habe sie dem Beschuldigten hingegen richtigerweise auch Dienstpflichtverletzungen nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG angelastet, dann sei das schriftliche Erkenntnis unvollständig und damit mangelhaft ausgefertigt worden. In beiden Fällen würden wesentliche Mängel vorliegen. Die Dienstanweisung vom 12. Dezember 2012 sei von

dem beim Vorstand der Österreichischen Post AG eingerichteten Personalamt und damit von einem hierfür zuständigen Organ im Rahmen seiner Kompetenzen in rechtskonformer Weise verbindlich verfügt worden. Sie sei inhaltlich klar und verständlich formuliert, verstoße weder gegen verfassungsgesetzliche noch gegen strafgesetzliche Vorschriften und sei daher auch vom Beschuldigten zu befolgen gewesen. Der Beschuldigte habe auch nicht gegen diese Weisung remonstriert. Der zuständige Vorgesetzte habe darin klar festgelegt, welche Aufgaben der Beschuldigte hinsichtlich der Zeiterfassung zu erfüllen habe (u.a. die wahrheitsgemäße Eintragung vom Ende des Dienstganges sowie dem Dienstende = Gehen) und ihn auch angewiesen, welche Tätigkeiten ihm untersagt seien ("Manipulationen jeglicher Art mit dem Ziel einer unrichtigen Erfassung der Dienstzeit, insbesondere auch Zeitbuchung durch andere Personen und Unterlassung von Buchungen sind strengstens verboten und können arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen"). Der normative Charakter und die Handlungs- und Unterlassungspflicht würden klar zum Ausdruck kommen.

Daraus ergebe sich schon aus der Treuepflicht des §43 Abs 1 i.V.m. Daraus ergebe sich schon aus der Treuepflicht des §43 Absatz eins, i.V.m.

§48 Abs 1 BDG, dass die (automatisierte) Erfassung der Dienstzeit nicht unrichtig erfolgen dürfe. Falscheintragungen der tatsächlich geleisteten Dienstzeit seien darüber hinaus geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit (insbesondere auch der Kollegen und Dienstvorgesetzten sowie des Dienstgebers) in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben (§ 43 Abs 2 BDG) zu beeinträchtigen. Die Höchstgerichte haben dazu, unter anderem, folgende Aussagen getroffen: Mit der unberechtigten Ablehnung der Befolgung einer Weisung wird gegen eine grundsätzliche Bestimmung des Dienstrechtes verstoßen, was die Verhängung einer Disziplinarstrafe unbedingt erforderlich macht (VwGH 21.02.1991, 90/03/0180). Der dienstliche Gehorsam ist eine der vornehmsten Pflichten des Beamten. Die Prüfung einer dienstlichen Anordnung, etwa auf ihre Zweckmäßigkeit, kommt dem nachgeordneten Organwalter nicht zu; er muss vielmehr jede ihm erteilte dienstliche Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten ausführen, sofern diese nicht gegen strafgesetzwidrige Vorschriften verstößt. Der nachgeordnete Organwalter handelt somit pflichtwidrig, wenn er einer dienstlichen Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten, in welcher die Pflicht zum Handeln oder Unterlassen klar zum Ausdruck gebracht wurde, nicht nachkommt (vgl. etwa VwGH Erkenntnis vom 14. Mai 1980, Zl. 91/80; VwSlg. 10134 A/1980; VwGH 11.10.2006 2003/12/0177). Falsche Eintragungen in einem Dokument, welches der Information nicht nur von anderen Beamten derselben Dienststelle, sondern auch von Vorgesetzten und - letztlich bei Bedarf- auch des Dienstgebers zu dienen bestimmt ist, stellen einen Verstoß gegen die Treuepflicht und damit eine Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs 1 BDG dar (VwGH 15.09.1994, 94/09/0111 u. 19.04.2007, 2005/09/0118). Einen Vertrauensbruch bedeutet es grundsätzlich auch, wenn seitens eines Mitarbeiters einem Vorgesetzten bewusst unrichtige Meldungen gemacht werden (VwGH 16.12.1997, 94/09/0034). §48 Absatz eins, BDG, dass die (automatisierte) Erfassung der Dienstzeit nicht unrichtig erfolgen dürfe. Falscheintragungen der tatsächlich geleisteten Dienstzeit seien darüber hinaus geeignet, das Vertrauen der Allgemeinheit (insbesondere auch der Kollegen und Dienstvorgesetzten sowie des Dienstgebers) in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben (Paragraph 43, Absatz 2, BDG) zu beeinträchtigen. Die Höchstgerichte haben dazu, unter anderem, folgende Aussagen getroffen: Mit der unberechtigten Ablehnung der Befolgung einer Weisung wird gegen eine grundsätzliche Bestimmung des Dienstrechtes verstoßen, was die Verhängung einer Disziplinarstrafe unbedingt erforderlich macht (VwGH 21.02.1991, 90/03/0180). Der dienstliche Gehorsam ist eine der vornehmsten Pflichten des Beamten. Die Prüfung einer dienstlichen Anordnung, etwa auf ihre Zweckmäßigkeit, kommt dem nachgeordneten Organwalter nicht zu; er muss vielmehr jede ihm erteilte dienstliche Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten ausführen, sofern diese nicht gegen strafgesetzwidrige Vorschriften verstößt. Der nachgeordnete Organwalter handelt somit pflichtwidrig, wenn er einer dienstlichen Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten, in welcher die Pflicht zum Handeln oder Unterlassen klar zum Ausdruck gebracht wurde, nicht nachkommt vergleiche etwa VwGH Erkenntnis vom 14. Mai 1980, Zl. 91/80; VwSlg. 10134 A/1980; VwGH 11.10.2006 2003/12/0177). Falsche Eintragungen in einem Dokument, welches der Information nicht nur von anderen Beamten derselben Dienststelle, sondern auch von Vorgesetzten und - letztlich bei Bedarf- auch des Dienstgebers zu dienen bestimmt ist, stellen einen Verstoß gegen die Treuepflicht und damit eine Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG dar (VwGH 15.09.1994, 94/09/0111 u. 19.04.2007, 2005/09/0118). Einen Vertrauensbruch bedeutet es grundsätzlich auch, wenn seitens eines Mitarbeiters einem Vorgesetzten bewusst unrichtige Meldungen gemacht werden (VwGH 16.12.1997, 94/09/0034).

In der Verschuldensfrage gehe die Disziplinarkommission lediglich von einer zumindest bewusst fahrlässigen

Begehung der Taten aus. Hier sei jedoch eindeutig von Vorsatz auszugehen, da der Beschuldigte die klaren und eindeutigen Weisungen gekannt habe und dennoch, wohl wissend, dass er beim Eintreffen in der Benachrichtigungsfiliale die Buchung "DIENSTGANG Ende" einzugeben habe und, sobald keine Dienstverrichtungen mehr zu erledigen waren, die Buchung "DIENSTENDE" vorzunehmen habe, wahrheitswidrige Eingaben gemacht habe. Er habe auch sehr gut gewusst, dass er analog dazu die Buchung "DIENSTENDE" - so ferne er an einem Tag nicht mehr in die Benachrichtigungsfiliale fahren musste - unmittelbar nach Beendigung seiner letzten Tätigkeit bei der letzten Abgabestelle einzugeben habe. Die verspätete Eingabe bereits der Buchung "DIENSTGANG Ende" machte er wohl aus gutem Grunde, nämlich deswegen, weil ihm als erfahrenem Zusteller sehr wohl bewusst gewesen sei, dass eine zu lange Zeitdifferenz zwischen diesen beiden Buchungen erstens auffallen könne und zweitens nicht mit dienstlichen Tätigkeiten zu erklären sei. Die verspätete Eingabe bereits der Buchung "DIENSTGANG Ende" habe somit der Vertuschung des Umstandes gedient, dass er eine längere Dienstzeit vortäuschen habe wollen, als er tatsächlich verrichtet habe. Dieser Gedankengang des Beschuldigten zeige aber gerade seinen Vorsatz und seine Überlegtheit und Bewusstheit in der Tatbegehung. Dieser Umstand der wohl überlegten und geplanten Tatbegehung sei jedoch auch bei der Strafbemessung entsprechend zu berücksichtigen. Die DK wäre, hätte sie auch alle zur Verfügung stehenden Beweismittel, wie die angeführten Zeuginnen zu laden und unmittelbar zu befragen, wohl auch zu einem anderen Ergebnis betreffend der Beurteilung des Verschuldensgrades und der Schwere und Tragweite der Dienstpflichtverletzung gekommen. Diesbezüglich würde ein wesentlicher Verfahrensmangel vorliegen. Das gesamte Verhalten des Beschuldigten zeige darüber hinaus seine Uneinsichtigkeit, die teilweise auch in der Patzigkeit in seinen Antworten (siehe vor allem die Niederschrift vom 12. Mai 2014, wo er zu den Zeitdifferenzen von bis zu 40 Minuten geantwortet habe, man "werde sich wohl einmal hinsetzen und ein Glas Wasser trinken dürfen" oder ganz einfach frech behauptet habe, die Gehenbuchung habe nicht funktioniert bzw. die Arbeit in der Filiale habe 30 Minuten in Anspruch genommen, ohne konkret derartig langwierige Tätigkeiten vorweisen zu können. Dies wohl wissend, dass ein derartig langer Zeitraum für die von ihm zu erbringenden Tätigkeiten in der Benachrichtigungsfiliale in keiner Weise den Erfahrungswerten in der Praxis entsprechen würden). Es seien von ihm nur die Fakten zugegeben worden, die ihm auch klar nachgewiesen werden habe können, sodass es sich - insoweit er das Fehlverhalten eingestehe - um ein bloßes Tatsachengeständnis handle. Es sei dem Beschuldigten die Grenzen seines Handelns aufzuzeigen. Nur dann könne das Vertrauen des Dienstgebers, aber auch der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung der dienstlichen Aufgaben des Beamten erhalten bleiben, zumal lückenlose Kontrollen unmöglich seien und - soweit sie möglich seien - nur unter großem Aufwand durchgeführt werden könnten (und dürften). Wie wichtig es sei ein deutliches Zeichen zu setzen, zeige sich aber auch darin, dass gerade jetzt bei der Österreichischen Post AG immer mehr Fälle von Dienstzeitmanipulationen durch Zustellerinnen auftreten würden. Da sich Kontrollen derartig schwierig und aufwändig gestalten würden, könne ohnehin lediglich die "Spitze des Eisbergs" aufgeklärt werden.

Gerade aus diesem Grund sei es daher im Sinne der Generalprävention von enormer Wichtigkeit, auch allen anderen Mitarbeiterinnen klar vor Augen zu führen, dass die wahrheitsgemäße Selbsterfassung der Dienstzeiten unumgänglich sei. Gerade in Zusammenhang mit der Generalprävention sei im gegenständlichen Fall anzumerken, dass sich die Vorgehensweisen bei der Zeiterfassung durch den Beschuldigten und andere Zusteller und Beschuldigte, die sich zu denselben Zeiten auf der Postfiliale 5582 XXXX aufhielten, frappant ähneln. Gewisse Absprachen (man habe ja auch miteinander geratscht) seien nicht von der Hand zu weisen. Eine negative Beispielwirkung bei Nichtahndung oder zu milder Bestrafung wäre daher in Hinblick auf die Generalprävention kontraproduktiv. Gerade aus diesem Grund sei es daher im Sinne der Generalprävention von enormer Wichtigkeit, auch allen anderen Mitarbeiterinnen klar vor Augen zu führen, dass die wahrheitsgemäße Selbsterfassung der Dienstzeiten unumgänglich sei. Gerade in Zusammenhang mit der Generalprävention sei im gegenständlichen Fall anzumerken, dass sich die Vorgehensweisen bei der Zeiterfassung durch den Beschuldigten und andere Zusteller und Beschuldigte, die sich zu denselben Zeiten auf der Postfiliale 5582 römisch 40 aufhielten, frappant ähneln. Gewisse Absprachen (man habe ja auch miteinander geratscht) seien nicht von der Hand zu weisen. Eine negative Beispielwirkung bei Nichtahndung oder zu milder Bestrafung wäre daher in Hinblick auf die Generalprävention kontraproduktiv.

Nur durch die Verhängung einer empfindlichen Geldstrafe könne diesen Ansprüchen Genüge getan werden. Durch die Verhängung der Disziplinarstrafe des Verweises - wohl durch offensichtlich falsche Beurteilung des Verschuldensgrades, der Erschweris- und Milderungsgründe, der objektiven Schwere der Dienstpflichtverletzungen und deren Auswirkungen, der Spezial- und Generalprävention - sei die DK einem Rechtsirrtum erlegen und liegt daher auch Rechtswidrigkeit des Inhalts vor.

10. Mit Schreiben vom 20.03.2015 wurden die Beschwerden und die Akten des Verwaltungsverfahrens - ohne von der Möglichkeit einer Beschwerdeentscheidung Gebrauch zu machen - von der DK dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass ein ähnlicher Fall mit "deckungsgleichem" Sachverhalt, der dieselbe Dienststelle betreffe, ebenfalls mit diesem Datum dem BVwG zur Entscheidung vorgelegt worden sei.

11. Mit Schriftsatz vom 18.05.2015 informierte die im Spruch angeführte Rechtsanwaltskanzlei, dass sie nunmehr zur Vertretung des BF bevollmächtigt worden und in Kenntnis des Verhandlungstermins sei.

12. Mit schriftlicher Eingabe vom 27.05.2015, beim BVwG persönlich abgegeben, reichte die Disziplinaranwältin die Verpflichtungserklärung betreffend Heimfahrtgenehmigung nach und brachte ergänzend im Wesentlichen vor, dass aus der Dienstanweisung ersichtlich sei, dass den Abschluss der Dienstzeit immer die letzte dienstliche Tätigkeit bilde. Diese Dienstanweisung sei dem Beschuldigten ua. in der Schulung über die Heimfahrtgenehmigung vom 22.02.2013 nachweislich zur Kenntnis gebracht worden. Überdies würden als Hilfestellung für die Eingaben am MDE-Gerät für jeden Mitarbeiter direkt bei den Abrechnungscomputern in der Zustellbasis die "Übersicht Zeiterfassungssapplikation" zur Einsicht aufliegen. Darüber könne der Vorgesetzte jederzeit bei Problemen oder Unklarheiten befragt werden. Laut den Zeugen seien folgende Kundenfrequenzen und Postmengen zu beobachten gewesen: "am 09. April 2014 waren im Zeitraum zwischen 13:59 Uhr und 15:30 Uhr drei Personen in der Filiale; am 10. April 2014 waren im Zeitraum zwischen 13:58 Uhr und 15:50 Uhr acht Personen in der Filiale. Diese Personen haben sich jeweils durchschnittlich 1 Minute im Gebäude aufgehalten. Am 16. April 2014 hat zwischen 13:20 Uhr und 15:42 Uhr kein Kunde die Filiale betreten oder verlassen. An allen drei Tagen hatten die Zusteller maximal 1 Kiste mit Post abzugeben. Lediglich ein Zusteller, XXXX, hatte am 16. April 2014 mehrere Kisten Post abzugeben". Dies decke sich mit den internen Daten laut Statistik BAA (= Brief Abgabe Abrechnung). Lediglich am 10. April 2014 und am 16. April 2014 sei seitens des Beschuldigten ein Paket benachrichtigt worden. Auch benötige der Beschuldigte seit Entdeckung der Manipulation laut Zeitreihenreport nur mehr wenige Minuten zwischen Dienstgang-Ende und Gehen. Nach Wiederholung der bisherigen Ausführungen stellte die Disziplinaranwältin fest, dass ihre bisherigen Anträge aufrecht bleiben würden.

12. Mit schriftlicher Eingabe vom 27.05.2015, beim BVwG persönlich abgegeben, reichte die Disziplinaranwältin die Verpflichtungserklärung betreffend Heimfahrtgenehmigung nach und brachte ergänzend im Wesentlichen vor, dass aus der Dienstanweisung ersichtlich sei, dass den Abschluss der Dienstzeit immer die letzte dienstliche Tätigkeit bilde. Diese Dienstanweisung sei dem Beschuldigten ua. in der Schulung über die Heimfahrtgenehmigung vom 22.02.2013 nachweislich zur Kenntnis gebracht worden. Überdies würden als Hilfestellung für die Eingaben am MDE-Gerät für jeden Mitarbeiter direkt bei den Abrechnungscomputern in der Zustellbasis die "Übersicht Zeiterfassungssapplikation" zur Einsicht aufliegen. Darüber könne der Vorgesetzte jederzeit bei Problemen oder Unklarheiten befragt werden. Laut den Zeugen seien folgende Kundenfrequenzen und Postmengen zu beobachten gewesen: "am 09. April 2014 waren im Zeitraum zwischen 13:59 Uhr und 15:30 Uhr drei Personen in der Filiale; am 10. April 2014 waren im Zeitraum zwischen 13:58 Uhr und 15:50 Uhr acht Personen in der Filiale. Diese Personen haben sich jeweils durchschnittlich 1 Minute im Gebäude aufgehalten. Am 16. April 2014 hat zwischen 13:20 Uhr und 15:42 Uhr kein Kunde die Filiale betreten oder verlassen. An allen drei Tagen hatten die Zusteller maximal 1 Kiste mit Post abzugeben. Lediglich ein Zusteller, römisch 40, hatte am 16. April 2014 mehrere Kisten Post abzugeben". Dies decke sich mit den internen Daten laut Statistik BAA (= Brief Abgabe Abrechnung). Lediglich am 10. April 2014 und am 16. April 2014 sei seitens des Beschuldigten ein Paket benachrichtigt worden. Auch benötige der Beschuldigte seit Entdeckung der Manipulation laut Zeitreihenreport nur mehr wenige Minuten zwischen Dienstgang-Ende und Gehen. Nach Wiederholung der bisherigen Ausführungen stellte die Disziplinaranwältin fest, dass ihre bisherigen Anträge aufrecht bleiben würden.

13. Am 28.05.2015 fand eine Verhandlung vor dem BVwG statt, bei der neben dem Beschuldigten, drei Zeugen einvernommen wurden, die im Wesentlichen das Folgende angaben:

Die Zeugin XXXX (BCS) und der Zeuge XXXX (R) bestätigten die im Spruch angeführten Beobachtungszeiten am 09. u. 10.04.2014 an Hand von Originalaufzeichnungen und machten zusätzliche Angaben zur Kundenfrequenz und zur Auslastung bzw. Postmenge an allen drei Tagen. Eine Beobachtung des Beschuldigten am 16.04.2014 habe hingegen nicht stattfinden können, weil sie vom Zeugen Filialleiter der Filiale M, XXXX (S) entdeckt und zur Rede gestellt worden seien. Ihren Angaben zufolge sei der Toilettengang immer Dienstzeit. Die Zeugin römisch 40 (BCS) und der Zeuge römisch 40 (R) bestätigten die im Spruch angeführten Beobachtungszeiten am 09. u. 10.04.2014 an Hand von Originalaufzeichnungen und machten zusätzliche Angaben zur Kundenfrequenz und zur Auslastung bzw. Postmenge

an allen drei Tagen. Eine Beobachtung des Beschuldigten am 16.04.2014 habe hingegen nicht stattfinden können, weil sie vom Zeugen Filialleiter der Filiale M, römisch 40 (S) entdeckt und zur Rede gestellt worden seien. Ihren Angaben zufolge sei der Toilettengang immer Dienstzeit.

Der Zeuge S machte Angaben zur Lage des Zustelleraufenthaltsbereiches in der Filiale, der für die Kunden nicht einsichtig gewesen sei. Es habe auch keine Beschwerden seitens Kunden oder Arbeitskollegen gegeben. Ihm sei jedoch aufgefallen, dass von den sieben Zustellern, nach Abgabe der Pakete und dem Sortieren der zu hinterlegenden Post - was ca. 5 Minuten dauere - einige, darunter der Beschuldigte, regelmäßig länger geblieben seien und dabei auch manchmal über Dienstzeiten diskutiert hätten. Seine Filiale habe eine Kundenfrequenz von 100 - 180 Kunden pro Tag. Der April/Mai sei eher schwächer.

Die Disziplinaranwältin forderte den Beschuldigten im Sinne des Einleitungsbeschlusses schuldig zu sprechen sowie eine entsprechende Geldstrafe. Insbesondere aus generalpräventiven Gründen müsse auch Vortäuschung fälschlicher Dienstzeiten vorgebeugt werde, weil wenn alle Zusteller derartige Vergehen begehen würden, hohe Rückstellungen (17,25 Euro Rückstellungen/Stunde bei 8.260 Zustellern) zu bilden wären und das Budget dafür, für anderen Leistungen der Post dann nicht zur Verfügung stünde.

Der Rechtsvertreter führte nachdem die Beweisanträge zur Einvernahme weiterer Zeugen aufgrund des geklärten Sachverhaltes zurückgezogen wurden, demgegenüber zusammengefasst aus, dass das Disziplinarverfahren einem Strafverfahren nachgebildet sei. Da die konkreten Umstände an den drei Tagen 09.04.2014, 10.04.2014 und 16.04.2014 nicht aufgeklärt worden seien, wäre der Beschuldigte freizusprechen. Es sei mit der für ein Strafverfahren erforderlichen Sicherheit nicht erweislich, dass der Beschuldigte ein Zeitgutgeben, sei es durch Manipulation oder Schlamperei lukriert habe, dass ihm nicht zustehe. Der Beschuldigte habe angegeben, sich an die Tage nicht mehr erinnern zu können, er habe jedoch die verrichteten Tätigkeiten beschreiben können, nämlich dass es Wartezeiten am Schalter gegeben habe und er die Toilette aufgesucht habe. Im Zweifel sei davon auszugehen, dass der Beschuldigte dienstliche Verrichtungen während des gesamten Zeitraumes auszuüben gehabt habe. Im Verfahren sei nicht geklärt worden, in welchem Umfang der Vorgesetzte den Beschuldigten geschult habe, sodass im Zweifel die Aussagen des Beschuldigten für wahr zu halten seien.

13. Mit Schriftsatz des Bundesverwaltungsgerichtes vom 18.06.2015 wurde dem Beschuldigten gemäß § 17 VwGVG iVm § 125a Abs. 4 BDG die Möglichkeit eingeräumt, über das Ergebnis der Beweisaufnahme binnen zwei Wochen ab Zustellung des Schreibens Stellung zu nehmen. 13. Mit Schriftsatz des Bundesverwaltungsgerichtes vom 18.06.2015 wurde dem Beschuldigten gemäß Paragraph 17, VwGVG in Verbindung mit Paragraph 125 a, Absatz 4, BDG die Möglichkeit eingeräumt, über das Ergebnis der Beweisaufnahme binnen zwei Wochen ab Zustellung des Schreibens Stellung zu nehmen.

14. Mit Schreiben vom 06.07.2015, am 07.07.2015 beim BVwG eingelangt, teilte der Beschuldigte im Wesentlichen mit, dass seine bisherigen Vorbringen und Anträge aufrecht erhalten bleiben. Aus seiner Sicht habe das Beweisverfahren keinesfalls ergeben, dass er die ihm zur Last gelegten Dienstpflichtverletzungen auch wirklich begangen habe. Auch hätten sich aus den von den Zeugen vorgelegten Aufzeichnungen in Bezug auf die Besucherfrequenz bzw. die Dauer der Stehzeiten der einzelnen Fahrzeuge vor der Postfiliale M. keine neuen Erkenntnisse ergeben. Offensichtlich seien die Aufzeichnungen unvollständig und lückenhaft geführt worden. Vor allem die Besucherfrequenz sei nur oberflächlich von dem Zeugen S. dargestellt worden. Es bestehe eine wesentlich höhere Frequenz in der Filiale M. und komme es daher oft vor, dass der Beschuldigte warten müsse, bis sämtliche Kunden abgefertigt worden seien. In diesem Zusammenhang weise er darauf hin, dass das Disziplinarverfahren dem Strafverfahren nachgebildet sei und daher im Zweifel nach dem Grundsatz "in dubio pro reo vorgegangen werden müsse". Der Beschuldigte sei daher von allen gegen ihn erhobenen Vorwürfen freizusprechen.

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

1. Feststellungen:

1.1. Zur Person des Beschuldigten

Der 1967 geborene Beschuldigte steht seit 01.10.1990 im Postdienst. Seit 1994 befindet er sich in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Definitivstellung) auf einem Arbeitsplatz im "Zustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell". Der Beschuldigte war zum Tatzeitpunkt als sogenannter Springer im gesamten XXXX

tätig. Er besaß eine Heimfahrtgenehmigung von seiner letzten Abgabestelle der Postfiliale M, wo er Pakete abzugeben hat und die zu hinterlegende Post. Die Abrechnung der Gelder erfolgt am nächsten Tag. Der 1967 geborene Beschuldigte steht seit 01.10.1990 im Postdienst. Seit 1994 befindet er sich in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis (Definitivstellung) auf einem Arbeitsplatz im "Zustelldienst in einem Gleitzeitdurchrechnungsmodell". Der Beschuldigte war zum Tatzeitpunkt als sogenannter Springer im gesamten römisch 40 tätig. Er besaß eine Heimfahrtgenehmigung von seiner letzten Abgabestelle der Postfiliale M, wo er Pakete abzugeben hat und die zu hinterlegende Post. Die Abrechnung der Gelder erfolgt am nächsten Tag.

Regelmäßig ist er über die dienstlich erforderliche Zeit hinaus mit anderen Zustellern, die die Filiale anfahren, sitzen geblieben. Dieser Bereich ist durch Kunden nicht einsehbar, durch eine Tür getrennt und befinden sich darin zwei Tische.

Der Beschuldigte bezieht einen Bruttomonatsbezug in Höhe von €

2.261,45, hat keine finanziellen Belastungen oder Sorgepflichten und ist ledig.

Er weist eine gute Dienstbeurteilung seines Vorgesetzten auf (ON 9), wonach der Beschuldigte ein sehr zuverlässiger Zusteller sei, der seine Arbeit sehr selbstständig erledige. Es gebe praktisch keine Kundenbeschwerden sowie keinen Anlass für Ermahnung. Im Arbeitsteam sei er aufgrund seiner Art und Umgangsform sehr anerkannt.

Er hat keine strafrechtlichen oder disziplinären Vorstrafen.

1.2. Zum Sachverhalt

Die Beschwerden wurden fristgerecht eingebracht und sind zulässig.

Der Beschuldigte war am 09.04.2014 (MI) und am 10.04.2014 (DO) länger als seine dienstliche Tätigkeit dies erfordert hätte in der Filiale M aufhältig. Die dienstliche Tätigkeit des Beschuldigten an diesen Tagen nahm vom Betreten der Filiale bis zur Beendigung, je nach Anfall von Paketen, von Kunden mitgegebenen Briefen zur Aufgabe, zu benachrichtigenden Sendungen, sog. "Schusspost" (nicht zustellbare Poststücke) und sonstiger dienstlicher Verrichtungen einen Zeitraum von ca. drei Minuten in Anspruch.

Am 09.04.2014 hat der Beschuldigte erst 40 Minuten nach seiner von den Zeugen (BCS und S) beobachteten Ankunft um 14:24 um 15:05 DE (Dienstgangende = Außendienstende) gebucht. Die G (Gehenbuchung = Dienstschluss) erfolgte 9 Minuten nach der DE-Buchung um 15:14 Uhr. Tatsächlich verlassen hat er die Filiale um 15:27 Uhr. Die Auslastung mit den oa. dienstlichen Tätigkeiten war an diesem Tag lt. Briefabgabe-Abrechnung (BAA): keine Sendungen hinterlegt oder zur Aufgabe gebracht.

Am 10.04.2014 hat er erst nach 32 Minuten nach seiner von denselben Zeugen beobachteten Ankunft um 14:44. um 15:16 DE gebucht. G gebucht hat er um 15:31. Tatsächlich verlassen hat er die Filiale nach Beobachtung um 15:45 Uhr. Die Auslastung mit den oa. Tätigkeiten war an diesem Tag lt. BAA: keine hinterlegten Sendungen oder zur Aufgabe gebracht, ein Paket benachrichtigt.

Der Beschuldigte ist zu den fehlerhaften Buchungen insofern geständig, als er in der Einvernahme am 12.05.2014 angab, dass ihm gesagt worden sei, man dürfe zwischen Dienstgang Ende und Gehen zehn Minuten verstreichen lassen. Er wusste, dass seine Vorgehensweise nicht korrekt war, er wollte aber nicht bewusst Zeit schinden.

Die Dienstanweisung vom 12.12.2012, GZ PM/PRP-614385/10-A03/12, verpflichtet die Bediensteten wahrheitsgemäße Dienstzeitaufzeichnungen zu führen. Wörtlich heißt es darin [Hervorhebungen und Kürzung durch BVwG]:

"1. Zeitbuchungen:

a) Die Beamtinnen sind verpflichtet, Dienstzeitaufzeichnungen zu führen.

b) [...]

c) Die Beamtinnen sind verpflichtet, täglich Beginn und Ende ihrer Tagesdienstzeit, Beginn und Ende des Dienstganges, Beginn und Ende einer Mitbesorgung sowie Arbeitsbereichswechsel (wie z.B. Vorsortierung, Zustellung, Schulung, Mitarbeitergespräch etc.) aufzuzeichnen. Auch die Ruhepause(n) ist (sind) selbst zu buchen.

d) Unter dem Begriff "Dienstgang" sind auch sonstige "Außendiensttätigkeiten" zu verstehen (z.B. Depotfahrten, Briefkastenentleerungen, Zuführungen und Abholungen, Nahlogistikfahrten, Münzentleerungen etc.)

e) Beträgt die tägliche Dienstzeit mehr als 6 Stunden, so ist nach spätestens 6 Stunden Dienstzeit zwingend eine Ruhepause von mindestens 30 Minuten einzuhalten, deren Beginn und Ende grundsätzlich aufzuzeichnen sind. Werden Beginn und Ende von Ruhepausen nicht oder nur teilweise aufgezeichnet, werden allenfalls gebuchte Pausenteile nach 6 Stunden ab Dienstbeginn auf 30 Minuten ergänzt bzw. die nicht gebuchte 30-minütige Pause nach 6 Stunden ab Dienstbeginn in Abzug gebracht.

2. Zeiterfassungssystem:

Zur Buchung der in Punkt 1 genannten Zeitereignisse sind die für dienstliche Zwecke bereits in Gebrauch befindlichen Handhelds zu nutzen.

[...]

Zeiterfassung

a) Jede/r Beamtin/Beamte ist verpflichtet, folgende Buchungen selbst vorzunehmen: DIENSTBEGINN-Buchung (unmittelbar bei Dienstbeginn am Arbeitsplatz)

DIENSTENDE-Buchung (unmittelbar nach Beendigung der letzten dienstlichen Tätigkeit)

BEGINN und ENDE Dienstgang (unter Dienstgang sind auch sonstige "Außendiensttätigkeiten" zu verstehen, z.B. Depotfahrten, Briefkastenentleerung, Zuführungen und Abholungen, Nahlogistik, Münzentleerung etc.)

BEGINN und ENDE Mitbesorgung

BEGINN und ENDE von Ruhepausen sind grundsätzlich von dem/der Beamtin zu buchen; fehlen derartige Eintragungen oder sind sie unvollständig, so werden allenfalls gebuchte Pausenteile auf 30 Minuten ergänzt bzw. 30 Minuten der durch Beginn/Ende der Tagesarbeitszeit sich ergebenden Stunden-Minutenanzahl als Pause gebucht

ARBEITSBEREICHSWECHSEL-Buchung, z.B. Vorsortierung, Zustellung, Schulung, Mitarbeitergespräch, Sonstiges

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) Bei vergessener oder fehlerhafter KOMMEN- bzw. GEHEN-Buchung, Vergessen, Verlust oder Defekt des Gerätes, System- oder Stromausfall kann eine Korrekturbuchung über die Zeitsachbearbeiterin vorgenommen werden. Bei Unterlassung der rechtzeitigen Meldung können zuerst nur die gespeicherten Anwesenheiten für die Arbeitszeitverrechnung herangezogen werden, die fehlenden Buchungen werden zum nächst möglichen Zeitpunkt eingerechnet.

f) Für die Verrechnung der Arbeitszeit werden der Dienstplan, die zuvor genannten Buchungen sowie die aus den Monatsprotokollen der Zeitbuchungen ersichtlichen genehmigten Mehrleistungen und gegebenenfalls eine ausbezahlte Mehrstunden- /Überstundenpauschale herangezogen.

g) Manipulationen jeglicher Art mit dem Ziel einer unrichtigen Erfassung der Dienstzeit, insbesondere auch Zeitbuchung durch andere Personen und Unterlassung von Buchungen sind strengstens verboten und können arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

h) [...]

i) [...]

Die gegenständliche Dienstanweisung gilt jedenfalls, unabhängig davon, ob der/die Beamtin am neuen Gleitzeit- und Entlohnungsmodell gemäß BV "IST-Zeit" teilnimmt oder nicht. [...]"

Der Beschuldigte hat beginnend mit Oktober 2012 mehrere Schulungen über die Handhabung des Handhelds (MDE) und schriftliche Unterlagen dazu erhalten. In diesen Unterlagen befindet sich auch eine als "ÜBERBLICK ZEITERFASSUNG AM MDE" bezeichnetes Merkblatt auf dem die Erklärung der Bedeutung unter anderem der Symbole "G = GEHEN =

Unmittelbar nach Beendigung der dienstlichen Tätigkeit" und "DE =

Dienstgangende = Bei Rückkehr in die Zustellbasis (RFID-Tag am Tor

der Zustellbasis muss getaggt werden)" angeführt ist. Dieses Merkblatt ist auch an der Pin-Wand der Zustellbasis angebracht. Der Beschuldigte hatte das Handheld seit 01.01.2013 in praktischem Betrieb.

Der Beschuldigte kannte den groben Inhalt dieser Dienstanweisungen. In der Verhandlung vor der DK 23.01.2014 sagte der Beschuldigte aus (Zitat ON 16 Seite 2: "Wenn ich meinen Zustellgang abgeschlossen habe und bei der Postfiliale [...] angekommen bin, stelle ich das Auto ab und gehe in die Postfiliale. Danach gebe ich Dienstgang Ende ein. [...] Ich gebe und gab immer das "Dienstgang Ende" in das Handheld ein, wenn ich in der Postfiliale drinnen bin." Er wusste, dass die Buchung DE das Ende der dienstlichen Außentätigkeiten dokumentiert, sowie dass die Dienstanweisungen im Büro des Vorgesetzten zur Einsicht auflagen.

Gegen die gegenständlichen Weisungen wurden vom Beschuldigten keine Remonstration (Widerspruch) eingebracht.

Die Buchungen an den im Spruch angeführten Tagen entsprechen daher nicht den tatsächlichen Zeiten der Beendigung des Dienstganges (DE) - und zwar auch dann nicht, wenn man der Rechtfertigung des Beschuldigten Rechnung trägt, dass er eventuell noch ein Glas Wasser getrunken, die Toilette aufgesucht, einen Mitarbeiter um Auskunft gebeten oder mit den Arbeitskollegen getratscht habe, - und der tatsächlichen Beendigung der dienstlichen Tätigkeit (G).

Die Erklärungen des Beschuldigten, dass er vielleicht den Arbeitskollegen vom Filialnetz zusätzlich am Schalter etwas gefragt habe bzw. unter Umständen die Toilette aufgesucht habe, oder aber vielleicht auch gerne mit Kollegen getratscht habe, rechtfertigen keine über 30 Minuten nach Ankunft in der Filiale hinausgehende DE-Buchung. Das erste Mal am 09.04.2014 bei der nachweislich verspäteten DE-Buchung (Ankunft: 14:24 Uhr, DE-Buchung: 15:05 Uhr) und dann noch einmal bei der G-Buchung zum Dienstende (15:27 Uhr). Die DE-Buchung hat der Beschuldigte sohin 41 Minuten nach Ankunft in der Filiale M. getätigt, was nichts anderes bedeutet, als dass er sie eben nicht vergessen, sondern bewusst zu diesen Zeitpunkten gemacht hat, obwohl er wusste, dass er seine dienstliche Tätigkeit mindestens 30 - 40 Minuten davor bereits beendet hatte und beim Kaffeetratsch mit den Kollegen war.

Auch am 10.04.2014 buchte der Beschuldigte erst 32 Minuten nach der von Zeugen beobachteten Ankunft um 14:44 Uhr erst um 15:16 Uhr DE. G. buchte er um 15:31 Uhr und verließ die Filiale tatsächlich um 15:45 Uhr.

Selbst wenn man der Rechtfertigung des Beschuldigten folgt und davon ausgeht, dass er sich mit den Kollegen vertratscht habe, die Toilette aufgesucht habe oder den Kollegen vom Filialnetz etwas gefragt habe, hat er bei der Durchführung der DE-Buchung zumindest am 09. und am 10.04.2014 bewusst in Kauf genommen, gegen die oa. Weisung zu verstoßen, weil er sie am 09. u. 10.04. erst 41 Minuten bzw. 32 Minuten nach Ankunft in der Filiale getätigt und auch den Vorgesetzten (die Zeitsachbearbeiterin) am nächsten Tag nicht davon in Kenntnis gesetzt hat. Dass eine Falscheintragung zu einem falschen Zeitguthaben führt, war ihm bewusst, [Aussage Beschuldigter in der DK-Verhandlung am 23.01.2015: "Mir ist bewusst, dass meine Vorgehensweise nicht korrekt war"] wenngleich sich dieses Guthaben nicht in eine Geldleistung in Form von ausbezahlten Überstunden niederschlug, sondern in abzubauenen Zeitguthaben.

2. Beweiswürdigung:

Der Verfahrensgang und die Feststellungen ergeben sich aus den vorgelegten Verwaltungsakten (insb. dem Disziplinarerkenntnis und dem Verhandlungsprotokoll der DK), den Vorbringen der Beschwerdeführer in deren Schriftsätzen sowie den glaubhaften Zeugenaussagen in der Verhandlung vor dem BVwG.

Die in der Beilage 4 zur Verhandlungsschrift (VHS) angeschlossenen handschriftlichen Aufzeichnungen der Zeugin BCS belegen die tatsächlichen Ankunfts- und Abfahrtszeiten des Beschuldigten am 09. und 10.04.2014. Die Zeugin hat auch glaubhaft und nachvollziehbar dargelegt, warum sie hinsichtlich der Postmenge an diesen Tagen keine Aufzeichnungen gemacht hat, sehr wohl aber am 16.04.2014 weil ein Kollege des Beschuldigten mehrere Kisten Post hatte. Sie hat nachvollziehbar geschildert, dass sie es sehen hätte müssen, wenn der Beschuldigte mehrere Kisten gehabt hätte und dies aufgezeichnet hätte, wenn dies auch beim Beschuldigten der Fall gewesen wäre. Ein weiteres Indiz für eher geringe Postmengen an diesen Tagen sind die im BAA dokumentierten Poststücke. Die von der Verteidigung angeführte Nichtübereinstimmung der von den Zeugen (BSC u. R) gezählten Kunden mit den Durchschnittsberechnungen der Kundenkontakte von rund 100 - 180 pro Tag (wobei der April eher schwach ist lt. dem Zeugen S) vermögen die Glaubhaftigkeit der Aussagen der Zeugen BSC und R nicht zu erschüttern, weil die nur eher geringe Anzahl von Kunden in den Beobachtungszeiträumen von rund eineinhalb Stunden zwischen ca. 14:00 und

15:30 Uhr nicht ausschließt, dass am Vormittag und gegen Abend nicht doch noch diese Kundenfrequenz erreicht wird. Mit diesen Rechenbeispielen wird letztlich nur versucht darzulegen, dass die dienstliche Tätigkeit in der Filiale länger als die von der DK eingeräumten max. 20 Minuten gedauert hat. Der Beschuldigte selbst spricht jedoch in seiner Einvernahme am 12.05.2014 "es ist möglich, dass die Arbeit in der Filiale 30 Minuten in Anspruch nimmt". Die Eintragungen des Beschuldigten selbst nach den inkriminierten Vorfällen über mehrere Monate (Zeitreihenreporte Beilagen 6 und 7 zur VHS), zeigen aber deutlich, dass 15 Minuten so gut wie nie überschritten wurden und nur in Einzelfällen 20 Minuten erreicht werden. Er hat auch eingeräumt getratscht, Kaffee getrunken und einen Fehler gemacht zu haben ("... Man darf zwischen Ende und Gehen 10 Minuten verstreichen lassen, auch wenn man nichts arbeitet ...", Niederschrift 12.05.2014), was ebenfalls impliziert, dass die dienstliche Tätigkeit jedenfalls nicht so lange gedauert hat, wie sie gebucht wurde.

Die Dienstanweisung vom 12.12.2012 und deren wesentlichen Aussagen zur DE-Buchung bzw. G.-Buchung kannte er (".. In der Filiale M. erledige ich zuerst die ganz Arbeit .. dann drücke ich "Dienstgang-Ende." und "Die Gehenbuchung funktioniert bei mir nicht Die gebe ich immer am nächsten Tag ein" - Niederschrift 12.05.2014). Dass er die Falschbuchungen in Kauf genommen hat ergibt sich aus dem Satz: "Man darf zwischen Ende und Gehen 10 Minuten verstreichen lassen, auch wenn man nichts arbeitet ...", Niederschrift 12.05.2014 sowie "Mir ist bewusst, dass meine Vorgangsweise nicht korrekt war"). Ein technischer Defekt des Handhelds mag vorgelegen sein, ein Gang zum Vorgesetzten wäre ihm aber jedenfalls möglich und zumutbar gewesen. Diesen hat er aber bewusst unterlassen.

Vor diesem Hintergrund ist daher die Rechtfertigung er habe "sich vertratscht", die Toilette benutzt oder einen Kollegen vom Filialnetz befragt, in Bezug auf die DE-Buchungen im Hinblick auf den 09. und 10.04 unzweifelhaft ebenso unrichtig, wie der Versuch einen erhöhten Arbeitsanfall und damit Zeitaufwand an diesen Tagen zu konstruieren, ins Leere geht. Für den 16.04. besteht hingegen - mangels Beobachtung der Zeit des tatsächlichen Ankommens und des Verlassens der Filiale - kein objektiver Beweis, dass der Beschuldigte 13 Minuten verstreichen habe lassen, obwohl er seine dienstlich notwendigen Verrichtungen bereits abgeschlossen habe.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zuständigkeit des BVwG

Art. 131 B-VG regelt die grundsätzliche Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden. Artikel 131, B-VG regelt die grundsätzliche Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts hinsichtlich der Angelegenheiten der Vollziehung des Bundes, die unmittelbar von Bundesbehörden besorgt werden.

Das Dienstrecht und damit auch das Disziplinarrecht der Beamten ist gem. Art. 10 Abs 1 Z 16 B-VG unmittelbar von Bundesbehörden zu vollziehen. Das Dienstrecht und damit auch das Disziplinarrecht der Beamten ist gem. Artikel 10, Absatz eins, Ziffer 16, B-VG unmittelbar von Bundesbehörden zu vollziehen.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

§ 135a Abs. 3 BDG sieht vor, dass bei einer durch die Disziplinaranwältin bzw. den Disziplinaranwalt erhobenen Beschwerde oder wenn die Disziplinarstrafe der Entlassung oder der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließender Rechte und Ansprüche verhängt wurde, die Entscheidung des BVwG durch einen Senat zu erfolgen hat. Gegenständlich liegt daher eine Senatszuständigkeit vor. Gem. § 135b Abs. 4 BDG war der Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten nominiert. Paragraph 135 a, Absatz 3, BDG sieht vor, dass bei einer durch die Disziplinaranwältin bzw. den Disziplinaranwalt erhobenen Beschwerde oder wenn die Disziplinarstrafe der Entlassung oder der Verlust aller aus dem Dienstverhältnis fließender Rechte und Ansprüche verhängt wurde, die Entscheidung des BVwG durch einen Senat zu erfolgen hat. Gegenständlich liegt daher eine Senatszuständigkeit vor. Gem. Paragraph 135 b, Absatz 4, BDG war der Vertreter der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer von der Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten nominiert.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I

2013/33 i.d.F. 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 ist durch das 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 § 27 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde zu überprüfen. Gemäß Paragraph 27, VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde zu überprüfen.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Zu A)

3.2. Gesetzliche Grundlagen und Judikatur

Die anzuwendenden Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG), BGBl. 333, idF BGBl. I Nr. 32/2015 lauten: Die anzuwendenden Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG), BGBl. 333, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 32 aus 2015, lauten:

§ 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.

§ 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.

§ 48. (1) Der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, automationsunterstützt zu erfassen. Paragraph 48, (1) Der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, automationsunterstützt zu erfassen.

[...]

§ 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.

§ 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 erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses 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 erstinstanzlichen Disziplinarerkenntnisses beziehungsweise im Zeitpunkt der Verhängung der Disziplinarverfügung gebührt. Allfällige Kürzungen des Monatsbezuges sind bei der Strafbemessung nicht zu berücksichtigen.

§ 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.

Die für die Strafbemessung maßgeblichen Bestimmungen des Strafgesetzbuch - (StGB)

StF: BGBl. Nr. 60/1974 idF BGBl. I Nr. 106/2014 lauten: Stammfassung, Bundesgesetzblatt Nr. 60 aus 1974, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 106 aus 2014, lauten:

§ 32. (1) Grundlage für die Bemessung der Strafe ist die Schuld des Täters Paragraph 32, (1) Grundlage für die Bemessung der Strafe ist die Schuld des Täters.

(2) Bei Bemessung der Strafe hat das Gericht die Erschwerungs- und die Milderungsgründe, soweit sie nicht schon die Strafdrohung bestimmen, gegeneinander abzuwägen und auch auf die Auswirkungen der Strafe und anderer zu erwartender Folgen der Tat auf das künftige Leben des Täters in der Gesellschaft Bedacht zu nehmen. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit den rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte.

(3) Im allgemeinen ist die Strafe umso strenger zu bemessen, je größer die Schädigung oder Gefährdung ist, die der Täter verschuldet hat oder die er zwar nicht herbeigeführt, aber auf die sich sein Verschulden erstreckt hat, je mehr Pflichten er durch seine Handlung verletzt, je reiflicher er seine Tat überlegt, je sorgfältiger er sie vorbereitet oder je rücksichtsloser er sie ausgeführt hat und je weniger Vorsicht gegen die Tat hat gebraucht werden können.

§ 33. (1) Ein Erschwerungsgrund ist es insbesondere, wenn der TäterParagraph 33, (1) Ein Erschwerungsgrund ist es insbesondere, wenn der Täter

1. mehrere strafbare Handlungen derselben oder verschiedener Art begangen oder die strafbare Handlung durch längere Zeit fortgesetzt hat;
2. schon wegen einer auf der gleichen schädlichen Neigung beruhenden Tat verurteilt worden ist;
3. einen anderen zur strafbaren Handlung verführt hat;
4. der Urheber oder Anstifter einer von mehreren begangenen strafbaren Handlung oder an einer solchen Tat führend beteiligt gewesen ist;
5. aus rassistischen, fremdenfeindlichen oder anderen besonders verwerflichen Beweggründen gehandelt hat;
6. heimtückisch, grausam oder in einer für das Opfer qualvollen Weise gehandelt hat;
7. bei Begehung der Tat die Wehr- oder Hilflosigkeit eines anderen ausgenützt hat.

(2) Ein Erschwerungsgrund ist es außer in den Fällen des § 39a Abs. 1 auch, wenn ein volljähriger Täter die Tat unter Anwendung von Gewalt oder gefährlicher Drohung gegen eine unmündige Person begangen hat.(2) Ein Erschwerungsgrund ist es außer in den Fällen des Paragraph 39 a, Absatz eins, auch, wenn ein volljähriger Täter die Tat unter Anwendung von Gewalt oder gefährlicher Drohung gegen eine unmündige Person begangen hat.

§ 34. (1) Ein Milderungsgrund ist es insbesondere, wenn der TäterParagraph 34, (1) Ein Milderungsgrund ist es insbesondere, wenn der Täter

1. die Tat nach Vollendung des achtzehnten, jedoch vor Vollendung des einundzwanzigsten Lebensjahres oder wenn er sie unter dem Einfluss eines abnormen Geisteszustands begangen hat, wenn er schwach an Verstand ist oder wenn seine Erziehung sehr vernachlässigt worden ist;
2. bisher einen ordentlichen Lebenswandel geführt hat und die Tat mit seinem sonstigen Verhalten in auffallendem Widerspruch steht;
3. die Tat aus achtenswerten Beweggründen begangen hat;
4. die Tat unter der Einwirkung eines Dritten oder aus Furcht oder Gehorsam verübt hat;
5. sich lediglich dadurch strafbar gemacht hat, dass er es in einem Fall, in dem das Gesetz die Herbeiführung eines Erfolges mit Strafe bedroht, unterlassen hat, den Erfolg abzuwenden;
6. an einer von mehreren begangenen strafbaren Handlung nur in untergeordneter Weise beteiligt war;
7. die Tat nur aus Unbesonnenheit begangen hat;
8. sich in einer allgemein begreiflichen heftigen Gemütsbewegung zur Tat hat hinreißen lassen;
9. die Tat mehr durch eine besonders verlockende Gelegenheit verleitet als mit vorgefasster Absicht begangen hat;
10. durch eine nicht auf Arbeitsscheu zurückzuführende drückende Notlage zur Tat bestimmt worden ist;
11. die Tat unter Umständen begangen hat, die einem Schuldausschließungs- oder Rechtfertigungsgrund nahekommen;

12. die Tat in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum (§ 9) begangen hat, insbesondere wenn er wegen vorsätzlicher Begehung bestraft wird; 12. die Tat in einem die Schuld nicht ausschließenden Rechtsirrtum (Paragraph 9,) begangen hat, insbesondere wenn er wegen vorsätzlicher Begehung bestraft wird;

13. trotz Vollendung der Tat keinen Schaden herbeigeführt hat oder es beim Versuch geblieben ist;

14. sich der Zufügung eines größeren Schadens, obwohl ihm dazu die Gelegenheit offenstand, freiwillig enthalten hat oder wenn der Schaden vom Täter oder von einem Dritten für ihn gutgemacht worden ist;

15. sich ernstlich bemüht hat, den verursachten Schaden gutzumachen oder weitere nachteilige Folgen zu verhindern;

16. sich selbst gestellt hat, obwohl er leicht hätte entfliehen können oder es wahrscheinlich war, dass er unentdeckt bleiben werde;

17. ein reumütiges Geständnis abgelegt oder durch seine Aussage wesentlich zur Wahrheitsfindung beigetragen hat;

18. die Tat schon vor längerer Zeit begangen und sich seither wohlverhalten hat;

19. dadurch betroffen ist, dass er oder eine ihm persönlich nahestehende Person durch die Tat oder als deren Folge eine beträchtliche Körperverletzung oder Gesundheitsschädigung oder sonstige gewichtige tatsächliche oder rechtliche Nachteile erlitten hat.

(2) Ein Milderungsgrund ist es auch, wenn das gegen den Täter geführte Verfahren aus einem nicht von ihm oder seinem Verteidiger zu vertretenden Grund unverhältnismäßig lange gedauert hat.

Die Höchstgerichte haben dazu folgende einschlägige Aussagen getroffen:

Unter "Weisung" ist eine generelle oder individuelle, abstrakte oder konkrete Norm zu verstehen, die an einen oder an eine Gruppe von dem Weisungsgeber untergeordneten Verwaltungsorganwaltern ergeht. Sie ist ein interner Akt im Rahmen der Verwaltungsorganisation. Aus der Ablehnungsregelung nach § 44 Abs 2 BDG 1979, die inhaltlich Art 20 Abs 1 letzter Satz B-VG wiederholt, ist abzuleiten, dass in allen sonstigen Fällen eine Weisung - und daher auch eine (aus anderen als in § 44 Abs 2 BDG 1979 genannten Gründen) gesetzwidrige Weisung - grundsätzlich zu befolgen ist. Für den in Parenthese genannten Fall der "sonstigen Rechtswidrigkeit" einer Weisung enthält allerdings § 44 Abs 3 BDG 1979 folgende Einschränkungen: Zweifelt der Weisungsempfänger an der Rechtmäßigkeit (im obigen Sinn) der ihm erteilten Weisung, hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, seine rechtlichen Bedenken gegen die Weisung mitzuteilen. Dies hat zur Folge, dass bis zur schriftlichen Bestätigung der erteilten Weisung durch den Vorgesetzten keine Pflicht des Beamten zur Befolgung besteht (VwGH 30.3.1989, 86/09/0110, 15.09.2004, 2001/09/0023). Unter "Weisung" ist eine generelle oder individuelle, abstrakte oder konkrete Norm zu verstehen, die an einen oder an eine Gruppe von dem Weisungsgeber untergeordneten Verwaltungsorganwaltern ergeht. Sie ist ein interner Akt im Rahmen der Verwaltungsorganisation. Aus der Ablehnungsregelung nach Paragraph 44, Absatz 2, BDG 1979, die inhaltlich Artikel 20, Absatz eins, letzter Satz B-VG wiederholt, ist abzuleiten, dass in allen sonstigen Fällen eine Weisung - und daher auch eine (aus anderen als in Paragraph 44, Absatz 2, BDG 1979 genannten Gründen) gesetzwidrige Weisung - grundsätzlich zu befolgen ist. Für den in Parenthese genannten Fall der "sonstigen Rechtswidrigkeit" einer Weisung enthält allerdings Paragraph 44, Absatz 3, BDG 1979 folgende Einschränkungen: Zweifelt der Weisungsempfänger an der Rechtmäßigkeit (im obigen Sinn) der ihm erteilten Weisung, hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, seine rechtlichen Bedenken gegen die Weisung mitzuteilen. Dies hat zur Folge, dass bis zur schriftlichen Bestätigung der erteilten Weisung durch den Vorgesetzten keine Pflicht des Beamten zur Befolgung besteht (VwGH 30.3.1989, 86/09/0110, 15.09.2004, 2001/09/0023).

Hat ein Beamter seine hinreichend begründeten Bedenken gegen die angeordnete Weisung dem Vorgesetzten (Weisungsgeber) mitgeteilt, so hat dies - wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt - zur Folge, dass bis zu einer schriftlichen Erteilung der Weisung für den Beamten (Lehrer) keine Pflicht zur Befolgung der von ihm für gesetzwidrig gehaltenen Weisung besteht (Hinweis VwGH E 26. Juni 1997, Zl. 95/09/0230, und die dort angegebene Judikatur; VwGH 06.06.2001, 98/09/0317).

Mit der unberechtigten Ablehnung der Befolgung einer Weisung wird gegen eine grundsätzliche Bestimmung des Dienstrechtes verstoßen, was die Verhängung einer Disziplinarstrafe unbedingt erforderlich macht (VwGH 21.02.1991 90/09/0180).

Der Befolgung der Weisungen von Vorgesetzten kommt nicht nur ein bloß geringfügiger Stellenwert zu. Schon deshalb ist die Verhängung einer Geldbuße gerechtfertigt, um der Nichtbefolgung von Weisungen durch andere Beamte Sd § 93 Abs 1. BDG entgegenzuwirken (VwGH 26.06.2012, 2011/09/0032). Der Befolgung der Weisungen von Vorgesetzten kommt nicht nur ein bloß geringfügiger Stellenwert zu. Schon deshalb ist die Verhängung einer Geldbuße gerechtfertigt, um der Nichtbefolgung von Weisungen durch andere Beamte Sd Paragraph 93, Absatz eins, BDG entgegenzuwirken (VwGH 26.06.2012, 2011/09/0032).

Der dienstliche Gehorsam ist eine der vornehmsten Pflichten des Beamten. Die Prüfung einer dienstlichen Anordnung, etwa auf ihre Zweckmäßigkeit, kommt dem nachgeordneten Organwalter nicht zu; er muss vielmehr jede ihm erteilte dienstliche Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten ausführen, sofern diese nicht gegen strafgesetzliche Vorschriften verstößt. Der nachgeordnete Organwalter handelt somit pflichtwidrig, wenn er einer dienstlichen Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten, in welcher die Pflicht zum Handeln oder Unterlassen klar zum Ausdruck gebracht wurde, nicht nachkommt (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 1980, Zl. 91/80, VwSlg. 10134 A/1980, VwGH 11.10.2006 2003/12/0177). Der dienstliche Gehorsam ist eine der vornehmsten Pflichten des Beamten. Die Prüfung einer dienstlichen Anordnung, etwa auf ihre Zweckmäßigkeit, kommt dem nachgeordneten Organwalter nicht zu; er muss vielmehr jede ihm erteilte dienstliche Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten ausführen, sofern diese nicht gegen strafgesetzliche Vorschriften verstößt. Der nachgeordnete Organwalter handelt somit pflichtwidrig, wenn er einer dienstlichen Anordnung seines zuständigen Vorgesetzten, in welcher die Pflicht zum Handeln oder Unterlassen klar zum Ausdruck gebracht wurde, nicht nachkommt vergleiche etwa das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 1980, Zl. 91/80, VwSlg. 10134 A/1980, VwGH 11.10.2006 2003/12/0177)

Durch die Dienstrechts-Novelle 2008 wurde im zweiten Satz des § 93 Abs. 1 BDG die Zielsetzung 'der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken', als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage kommt der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht mehr eine derart wesentliche Bedeutung wie bisher zu und sind Gründe der Generalprävention wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Ist eine Disziplinarstrafe in einem bestimmten Ausmaß geboten, um der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken, dann haben gegebenenfalls spezialpräventive Überlegungen, die eine solche Disziplinarstrafe nicht als erforderlich erscheinen lassen würden, demgegenüber zurückzutreten. Dementsprechend enthalten die Gesetzeserläuterungen (vgl. ErläutRV 500 BlgNR 14. GP 83) die Aussage, es solle nach der Novelle möglich sein, dass 'bei besonders schweren Dienstpflichtverletzungen allein schon aus generalpräventiven Gründen eine Entlassung auszusprechen' sein werde (VwGH 03.10.2013, 2013/09/0077). Durch die Dienstrechts-Novelle 2008 wurde im zweiten Satz des Paragraph 93, Absatz eins, BDG die Zielsetzung 'der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken', als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage kommt der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht mehr eine derart wesentliche Bedeutung wie bisher zu und sind Gründe der Generalprävention wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Ist eine Disziplinarstrafe in einem bestimmten Ausmaß geboten, um der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken, dann haben gegebenenfalls spezialpräventive Überlegungen, die eine solche Disziplinarstrafe nicht als erforderlich erscheinen lassen würden, demgegenüber zurückzutreten. Dementsprechend enthalten die Gesetzeserläuterungen vergleiche ErläutRV 500 BlgNR 14. Gesetzgebungsperiode 83) die Aussage, es solle nach der Novelle möglich sein, dass 'bei besonders schweren Dienstpflichtverletzungen allein schon aus generalpräventiven Gründen eine Entlassung auszusprechen' sein werde (VwGH 03.10.2013, 2013/09/0077).

Was die Unterstellung von Vorfällen unter § 43 Abs 2 BDG betrifft, liegt das zu schützende Rechtsgut in der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und des dafür erforderlichen Ansehens der Beamtenschaft (Hinweis E 4.9.1990, 88/09/0013). Mit dem Hinweis auf die SACHLICHE WAHRNEHMUNG SEINER DIENSTLICHEN AUFGABEN wird dem Beamten ganz allgemein ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten untersagt, das bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben das Einfließenlassen anderer als dienstlicher Interessen vermuten lässt (so Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 2te Auflage, 1996, 118). Diese Rückschlüsse können nur aus einem Verhalten gezogen werden, das mit seinem Aufgabenbereich in Zusammenhang steht (so genannter Dienstbezug). Dieser Dienstbezug kann ein allgemeiner sein, der sich aus jenen Aufgaben ergibt, die jeder Beamte zu erfüllen hat, er kann sich aber auch aus den besonderen Aufgaben des betroffenen Beamten ergeben (besonderer Dienstbezug;

Hinweis E 10.12.1996, 93/09/0070 und VwGH 16.10.2001, 2000/09/0012). Was die Unterstellung von Vorfällen unter Paragraph 43, Absatz 2, BDG betrifft, liegt das zu schützende Rechtsgut in der Funktionsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und des dafür erforderlichen Ansehens der Beamtenschaft (Hinweis E 4.9.1990, 88/09/0013). Mit dem Hinweis auf die SACHLICHE WAHRNEHMUNG SEINER DIENSTLICHEN AUFGABEN wird dem Beamten ganz allgemein ein dienstliches oder außerdienstliches Verhalten untersagt, das bei der Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben das Einfließenlassen anderer als dienstlicher Interessen vermuten lässt (so Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten, 2te Auflage, 1996, 118). Diese Rückschlüsse können nur aus einem Verhalten gezogen werden, das mit seinem Aufgabenbereich in Zusammenhang steht (so genannter Dienstbezug). Dieser Dienstbezug kann ein allgemeiner sein, der sich aus jenen Aufgaben ergibt, die jeder Beamte zu erfüllen hat, er kann sich aber auch aus den besonderen Aufgaben des betroffenen Beamten ergeben (besonderer Dienstbezug; Hinweis E 10.12.1996, 93/09/0070 und VwGH 16.10.2001, 2000/09/0012).

Einen Vertrauensbruch bedeutet es grundsätzlich auch, wenn seitens eines Mitarbeiters einem Vorgesetzten bewusst unrichtige Meldungen gemacht werden (VwGH 16.12.1997, 94/09/0034).

Auch im öffentlichen Dienst stehen wie in anderen Arbeitsbereichen keineswegs nur perfekt und fehlerfrei arbeitende "Mustermenschen" zur Verfügung. Mit einzelnen "schwachen Leistungen", einer gelegentlichen "Flüchtigkeit" oder Ähnlichem können normalerweise die Pflicht zur treuen, gewissenhaften und unparteiischen Besorgung der dienstlichen Aufgaben im Sinne des § 43 Abs 1 BDG 1979 nicht verletzt werden (so genannte Bagatelverfehlungen; Hinweis E 21. 02. 1991, 90/09/0171, und E 21. 02. 1991, 90/09/0181. VwGH 19.09.2001, 99/09/0202). Auch im öffentlichen Dienst stehen wie in anderen Arbeitsbereichen keineswegs nur perfekt und fehlerfrei arbeitende "Mustermenschen" zur Verfügung. Mit einzelnen "schwachen Leistungen", einer gelegentlichen "Flüchtigkeit" oder Ähnlichem können normalerweise die Pflicht zur treuen, gewissenhaften und unparteiischen Besorgung der dienstlichen Aufgaben im Sinne des Paragraph 43, Absatz eins, BDG 1979 nicht verletzt werden (so genannte Bagatelverfehlungen; Hinweis E 21. 02. 1991, 90/09/0171, und E 21. 02. 1991, 90/09/0181. VwGH 19.09.2001, 99/09/0202).

Grundsätzlich schuldet jeder Beamte nur eine im Ganzen durchschnittliche Leistung. Ein einmaliges Versagen ist allerdings dann gesondert zu werten, wenn es sich um eine vorsätzliche Widersetzlichkeit oder um eine bewusste Gleichgültigkeit gegenüber erteilten Weisungen handelt. Es kann aber im Einzelfalle auch Fahrlässigkeit (Hinweis E 13.12.1990, 89/09/0025) genügen, insbesondere dann, wenn wegen der voraussehbaren erheblichen Nachteile schon bei einem geringen Versagen eine erhöhte Sorgfalt geboten ist. Je näher die Möglichkeit von dienstlichen Auswirkungen einer Nachlässigkeit liegt oder je höher der mögliche Schaden abzusehen ist, desto geringere Grade der Fahrlässigkeit können dann schon vorwerfbar sein. Das gilt speziell für den Bereich der besonders gefahrenträchtigen Aufgaben, wie etwa beim Dienst der Exekutive mit der Waffe (VwGH 30.08.1991, 91/09/0084).

Falsche Eintragungen in einem Dokument, welches der Information nicht nur von anderen Beamten derselben Dienststelle, sondern auch von Vorgesetzten und - letztlich bei Bedarf - auch des Dienstgebers zu dienen bestimmt ist, stellen einen Verstoß gegen die Treuepflicht und damit eine Dienstpflichtverletzung nach § 43 Abs. 1 BDG dar (VwGH 15.09.1994, 94/09/0111 u. 19.04.2007, 2005/09/0118). Falsche Eintragungen in einem Dokument, welches der Information nicht nur von anderen Beamten derselben Dienststelle, sondern auch von Vorgesetzten und - letztlich bei Bedarf - auch des Dienstgebers zu dienen bestimmt ist, stellen einen Verstoß gegen die Treuepflicht und damit eine Dienstpflichtverletzung nach Paragraph 43, Absatz eins, BDG dar (VwGH 15.09.1994, 94/09/0111 u. 19.04.2007, 2005/09/0118).

Die Einhaltung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz durch ihre Beamten gehört zu den schwerwiegenden Interessen der Verwaltung, weil bei deren Nichtbeachtung eine funktionierende Verwaltungstätigkeit wohl undenkbar wäre (Hinweis E 25. Juni 1992, 92/09/0084). Dies setzt zunächst einmal voraus, dass er den Dienst pünktlich antritt. Das regelmäßige und pünktliche Erscheinen zum Dienst gehört zu den elementaren Pflichten eines jeden Beamten. Es steht außer Frage, dass Selbstherrlichkeiten einzelner Organwalter im Zusammenhang mit deren Arbeitszeit zu einer schweren Belastung des Betriebsklimas führen können, weil sie ohne Zweifel Unruhe in die Belegschaft bringen und eine negative Vorbildwirkung ausstrahlen (vgl. E 25. Juni 1992, 92/09/0084; VwGH 17.12.2013, 2013/09/0138). Die Einhaltung von Arbeitszeit und Arbeitsplatz durch ihre Beamten gehört zu den schwerwiegenden Interessen der Verwaltung, weil bei deren Nichtbeachtung eine funktionierende Verwaltungstätigkeit wohl undenkbar wäre (Hinweis E 25. Juni 1992, 92/09/0084). Dies setzt zunächst einmal voraus, dass er den Dienst pünktlich antritt. Das regelmäßige und pünktliche

Erscheinen zum Dienst gehört zu den elementaren Pflichten eines jeden Beamten. Es steht außer Frage, dass Selbstherrlichkeiten einzelner Organwalter im Zusammenhang mit deren Arbeitszeit zu einer schweren Belastung des Betriebsklimas führen können, weil sie ohne Zweifel Unruhe in die Belegschaft bringen und eine negative Vorbildwirkung ausstrahlen (vergleiche E 25. Juni 1992, 92/09/0084; VwGH 17.12.2013, 2013/09/0138).

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 im Sinne der '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. dazu die hg. Erkenntnisse vom 18. September 2008, Zl. 2007/09/0320, und vom 29. April 2011, Zl. 2009/09/0132, mwN). Es ist Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß § 93 Abs. 1 BDG 1979 als gravierend ins Gewicht fällt, wenn ein Beamter durch die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 20. November 2001, Zl. 2000/09/0021). Daran hat sich auch durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nichts geändert. Unverändert ist durch die Dienstrechts-Novelle 2008 auch § 93 Abs. 1 dritter Satz BDG 1979 geblieben, wonach bei der Strafbemessung die nach dem Strafgesetzbuch maßgebenden Gründe dem Sinne nach zu berücksichtigen sind und daher hinsichtlich des Grades des Verschuldens nach dem gemäß zu berücksichtigenden § 32 StGB darauf Bedacht zu nehmen ist, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte. Ferner sind weiterhin die Erschwerungs- und Milderungsgründe iS 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, eine Schadenswiedergutmachung oder das reumütige Geständnis. Durch die Dienstrechts-Novelle 2008 wurde im zweiten Satz des § 93 Abs. 1 BDG die Zielsetzung 'der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken', als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage kommt der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht mehr eine derart wesentliche Bedeutung wie bisher zu und sind Gründe der Generalprävention wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Ist eine Disziplinarstrafe in einem bestimmten Ausmaß geboten, um der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken, dann haben gegebenenfalls spezialpräventive Überlegungen, die eine solche Disziplinarstrafe nicht als erforderlich erscheinen lassen würden, demgegenüber zurückzutreten. Dementsprechend enthalten die oben wiedergegebenen Gesetzeserläuterungen die Aussage, es solle nach der Novelle möglich sein, dass 'bei besonders schweren Dienstpflichtverletzungen allein schon aus generalpräventiven Gründen eine Entlassung auszusprechen' sein werde (VwGH 15.12.2011, 2011/09/0105). 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 im Sinne der '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 dazu die hg. Erkenntnisse vom 18. September 2008, Zl. 2007/09/0320, und vom 29. April 2011, Zl. 2009/09/0132, mwN). Es ist Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass bei Beurteilung der Schwere einer Dienstpflichtverletzung gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG 1979 als gravierend ins Gewicht fällt, wenn ein Beamter durch die ihm vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen gerade jene Werte verletzt, deren Schutz ihm in seiner Stellung oblag (vergleiche etwa das hg. Erkenntnis vom 20. November 2001, Zl. 2000/09/0021). Daran hat sich auch durch die Dienstrechts-Novelle 2008 nichts geändert. Unverändert ist durch die Dienstrechts-Novelle 2008 auch Paragraph 93, Absatz eins, dritter Satz BDG 1979

geblieben, wonach bei der Strafbemessung die nach dem Strafgesetzbuch maßgebenden Gründe dem Sinne nach zu berücksichtigen sind und daher hinsichtlich des Grades des Verschuldens nach dem gemäß zu berücksichtigenden Paragraph 32, StGB darauf Bedacht zu nehmen ist, inwieweit die Tat auf eine gegenüber rechtlich geschützten Werten ablehnende oder gleichgültige Einstellung des Täters und inwieweit sie auf äußere Umstände oder Beweggründe zurückzuführen ist, durch die sie auch einem mit rechtlich geschützten Werten verbundenen Menschen naheliegen könnte. Ferner sind weiterhin die Erschwerungs- und Milderungsgründe in den 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, eine Schadenswiedergutmachung oder das reumütige Geständnis. Durch die Dienstrechts-Novelle 2008 wurde im zweiten Satz des Paragraph 93, Absatz eins, BDG die Zielsetzung 'der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken', als zusätzliches Strafbemessungskriterium in das Gesetz eingefügt. Nach der nunmehr geltenden Rechtslage kommt der spezialpräventiven Erforderlichkeit der Strafe bei der Bemessung daher nicht mehr eine derart wesentliche Bedeutung wie bisher zu und sind Gründe der Generalprävention wie solche der Spezialprävention für die Bemessung der Strafe gleichrangig zu berücksichtigen. Ist eine Disziplinarstrafe in einem bestimmten Ausmaß geboten, um der Begehung von Dienstpflichtverletzungen durch andere Beamte entgegenzuwirken, dann haben gegebenenfalls spezialpräventive Überlegungen, die eine solche Disziplinarstrafe nicht als erforderlich erscheinen lassen würden, demgegenüber zurückzutreten. Dementsprechend enthalten die oben wiedergegebenen Gesetzeserläuterungen die Aussage, es solle nach der Novelle möglich sein, dass 'bei besonders schweren Dienstpflichtverletzungen allein schon aus generalpräventiven Gründen eine Entlassung auszusprechen' sein werde (VwGH 15.12.2011, 2011/09/0105).

Eine rechtswidrige Verwaltungspraxis an der Dienststelle und die mangelnde Anleitung durch die Vorgesetzten sind Milderungsgründe, vermögen den Beschwerdeführer aber nicht völlig zu entschuldigen. Hinzuweisen ist dies bezüglich auf die Rechtsprechung, dass auch die stillschweigende Duldung von Handlungen, die als Dienstpflichtverletzungen zu qualifizieren sind, dann nicht schuldbefreiend wirkt, wenn der Inhalt der verletzten Vorschrift eindeutig und die Rechtswidrigkeit der geduldeten Praxis damit offensichtlich ist (vergleiche VwGH vom 28. Oktober 2004, 2 1003/09/0045; 6. November 2006, 2 1005/09/00 83 mit weiteren Nachweisen; 05.11.2014, Ro 2014/09/0039).

Nach der Rechtsprechung geht § 46 AVG vom Grundsatz der Unbeschränktheit der Beweismittel aus, der nur dort unterbrochen wird, wo dies das Gesetz anordnet oder die Verwertung der Beweisergebnisse dem Zweck des durch die Gewinnung verletzenden Verbotes widerspräche (Verwaltungssammlung 11540A/1984, VwGH 26.06.2001, 2001/04/0076). Es ist daher Aufgabe der Behörde im Beweisverfahren zu prüfen, ob der Verwertung der Beweismittel ein solches Verbot entgegensteht (VfGH 07.03.2013, B1303/02012). Nach der Rechtsprechung geht Paragraph 46, AVG vom Grundsatz der Unbeschränktheit der Beweismittel aus, der nur dort unterbrochen wird, wo dies das Gesetz anordnet oder die Verwertung der Beweisergebnisse dem Zweck des durch die Gewinnung verletzenden Verbotes widerspräche (Verwaltungssammlung 11540A/1984, VwGH 26.06.2001, 2001/04/0076). Es ist daher Aufgabe der Behörde im Beweisverfahren zu prüfen, ob der Verwertung der Beweismittel ein solches Verbot entgegensteht (VfGH 07.03.2013, B1303/02012).

Das Interesse an der Wahrheitsfindung im Disziplinarverfahren überwiegt in der Regel das Interesse des BF an der Geheimhaltung der seine Dienstverrichtung betreffenden Tatsachen vor der Disziplinarbehörde (VwGH 29.11.2000, 200/09/0079).

3.3. Beurteilung des konkreten Sachverhaltes

3.3.1. Zu den Dienstpflichtverletzungen

Gem. § 44 Abs. 1 BDG hat der Beamte im Wesentlichen die Pflicht seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen zu befolgen. Im vorliegenden Fall sieht die Dienstanweisung vom 12.12.2012 vor, dass der Beamte verpflichtet ist unter Einsatz des Handhelds diese Dienstzeitaufzeichnungen zu führen. Dienstende-Buchungen sind demnach unmittelbar nach Beendigung der letzten dienstlichen Tätigkeit durchzuführen. Dienstgang-Beginn und Ende-Buchungen, worunter auch sonstige Außendiensttätigkeiten zu verstehen sind, sind ebenfalls selbst vorzunehmen. Bei fehlerhaften Buchungen, Vergessen etc. kann eine Korrekturbuchung über die Zeitsachbearbeiterin vorgenommen werden. Manipulationen jeglicher Art mit dem Ziel der unrichtigen Erfassung der Dienstzeit sind verboten. Gem. Paragraph 44, Absatz eins, BDG hat der Beamte im Wesentlichen die Pflicht seine Vorgesetzten zu unterstützen und ihre Weisungen zu befolgen. Im vorliegenden Fall sieht die Dienstanweisung vom 12.12.2012 vor,

dass der Beamte verpflichtet ist unter Einsatz des Handhelds diese Dienstzeitaufzeichnungen zu führen. Dienstende-Buchungen sind demnach unmittelbar nach Beendigung der letzten dienstlichen Tätigkeit durchzuführen. Dienstgang-Beginn und Ende-Buchungen, worunter auch sonstige Außendiensttätigkeiten zu verstehen sind, sind ebenfalls selbst vorzunehmen. Bei fehlerhaften Buchungen, Vergessen etc. kann eine Korrekturbuchung über die Zeitsachbearbeiterin vorgenommen werden. Manipulationen jeglicher Art mit dem Ziel der unrichtigen Erfassung der Dienstzeit sind verboten.

Der Beschuldigte hat nicht behauptet gegen diese Weisung gem. § 44 Abs. 3 BDG remonstriert zu haben, weil er sie für gesetzwidrig hält. Er hat lediglich in der Beschwerde angeführt, dass diese unzureichend wäre, weil die eigentliche Rechtsgrundlage die Betriebsvereinbarung (BV) vom 05.09.2012 wäre. Damit irrt der Beschuldigte, weil die Dienstanweisung vom 12.12.2012 hinsichtlich der ihm auferlegten Pflichten iZm den Dienstzeitaufzeichnungen ausreichend konkret ist und mangels Remonstration dagegen, von ihm auch zu befolgen war. Der Beschuldigte hat nicht behauptet gegen diese Weisung gem. Paragraph 44, Absatz 3, BDG remonstriert zu haben, weil er sie für gesetzwidrig hält. Er hat lediglich in der Beschwerde angeführt, dass diese unzureichend wäre, weil die eigentliche Rechtsgrundlage die Betriebsvereinbarung (BV) vom 05.09.2012 wäre. Damit irrt der Beschuldigte, weil die Dienstanweisung vom 12.12.2012 hinsichtlich der ihm auferlegten Pflichten iZm den Dienstzeitaufzeichnungen ausreichend konkret ist und mangels Remonstration dagegen, von ihm auch zu befolgen war.

Wenn er anführt, er sei nicht ausreichend geschult worden, ist ihm nach den Beweisergebnissen entgegen zu halten, dass er sehr wohl wusste, was die Buchung Gehen (G) und Dienstgangende bedeutet (DE). Dem Beschuldigten wird im Wesentlichen vorgeworfen, dass er trotz Ankunft in der Filiale M, die relevante DE-Buchung am 09. u. 10.04.2012 erst rund vierzig bzw. dreißig Minuten später getätigt hat. Der Beschuldigte hat sich dahingehend verantwortet als er in der Verhandlung vor der DK ausgesagt hat, dass die Eingaben, die er gemacht habe, stimmen würden, zuvor jedoch in der Niederschrift vom 12.05.2014 ausgeführt habe, dass er zehn Minuten zwischen DE-Buchungen und G-Buchungen verstreichen lassen dürfe. Damit hat er aber auch eingestanden, dass er die Dienstzeit unrichtig erfasst und gegen die Weisung gem. § 44 Abs. 1 BDG verstoßen hat. Eine mangelnde Anleitung durch den Vorgesetzten kann er dagegen nicht erfolgreich einbringen, weil er hinsichtlich der Befolgung der Weisung keiner bedurfte. Er wusste wann die DE und G-Buchung zu machen war. Wenn er anführt, er sei nicht ausreichend geschult worden, ist ihm nach den Beweisergebnissen entgegen zu halten, dass er sehr wohl wusste, was die Buchung Gehen (G) und Dienstgangende bedeutet (DE). Dem Beschuldigten wird im Wesentlichen vorgeworfen, dass er trotz Ankunft in der Filiale M, die relevante DE-Buchung am 09. u. 10.04.2012 erst rund vierzig bzw. dreißig Minuten später getätigt hat. Der Beschuldigte hat sich dahingehend verantwortet als er in der Verhandlung vor der DK ausgesagt hat, dass die Eingaben, die er gemacht habe, stimmen würden, zuvor jedoch in der Niederschrift vom 12.05.2014 ausgeführt habe, dass er zehn Minuten zwischen DE-Buchungen und G-Buchungen verstreichen lassen dürfe. Damit hat er aber auch eingestanden, dass er die Dienstzeit unrichtig erfasst und gegen die Weisung gem. Paragraph 44, Absatz eins, BDG verstoßen hat. Eine mangelnde Anleitung durch den Vorgesetzten kann er dagegen nicht erfolgreich einbringen, weil er hinsichtlich der Befolgung der Weisung keiner bedurfte. Er wusste wann die DE und G-Buchung zu machen war.

Der ebenfalls vorliegenden Verstoß gegen die in § 43 Abs. 1 BDG statuierte Treuepflicht, aus der sich ua. ergibt, dass keine unrichtigen Eintragungen und Angaben zu machen sind, wird durch die speziellere Norm des § 44 Abs. 1 BDG konsumiert und geht darin auf (Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 121). § 43 Abs. 1 BDG wäre nur dann relevant, wenn es keine Weisung zur korrekten Eintragung der Dienstzeiten gegeben hätte bzw. diese dem Beschuldigten nicht zur Kenntnis gebracht worden wäre, weil sich - auch ohne spezielle Anweisungen - bereits aus der Treuepflicht ergibt, dass keine unwahren Angaben zur tatsächlichen Dauer der dienstlichen Tätigkeit gemacht werden dürfen. Der ebenfalls vorliegenden Verstoß gegen die in Paragraph 43, Absatz eins, BDG statuierte Treuepflicht, aus der sich ua. ergibt, dass keine unrichtigen Eintragungen und Angaben zu machen sind, wird durch die speziellere Norm des Paragraph 44, Absatz eins, BDG konsumiert und geht darin auf (Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 121). Paragraph 43, Absatz eins, BDG wäre nur dann relevant, wenn es keine Weisung zur korrekten Eintragung der Dienstzeiten gegeben hätte bzw. diese dem Beschuldigten nicht zur Kenntnis gebracht worden wäre, weil sich - auch ohne spezielle Anweisungen - bereits aus der Treuepflicht ergibt, dass keine unwahren Angaben zur tatsächlichen Dauer der dienstlichen Tätigkeit gemacht werden dürfen.

Anders verhält es sich mit dem Verstoß gegen die Dienstpflicht nach § 43 Abs. 2 BDG, der vor allem darin liegt, dass er das Vertrauen seines Dienstgebers und auch jenes der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner

dienstlichen Aufgaben dadurch enttäuscht hat, dass er nicht nur gegen eine Weisung verstoßen, sondern darüber hinaus durch seine falschen Eintragungen auch Falschmeldungen hinsichtlich seiner tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme (und damit seiner zu bezahlenden bzw. durch Freizeit auszugleichenden Dienstzeit) gemacht hat. Ihm war dabei bewusst, dass diese zu viel eingetragenen Stunden seinem Gleitzeitkonto gut geschrieben werden. Der Unwert dieses Vertrauensbruches geht über die bloße Nichtbefolgung einer Weisung gem. § 44 Abs. 1 BDG hinaus und ist daher von der belangten Behörde zu Recht als zusätzliche Verletzung des § 43 Abs. 2 BDG gewertet worden. Anders verhält es sich mit dem Verstoß gegen die Dienstpflicht nach Paragraph 43, Absatz 2, BDG, der vor allem darin liegt, dass er das Vertrauen seines Dienstgebers und auch jenes der Allgemeinheit in die sachliche Wahrnehmung seiner dienstlichen Aufgaben dadurch enttäuscht hat, dass er nicht nur gegen eine Weisung verstoßen, sondern darüber hinaus durch seine falschen Eintragungen auch Falschmeldungen hinsichtlich seiner tatsächlichen dienstlichen Inanspruchnahme (und damit seiner zu bezahlenden bzw. durch Freizeit auszugleichenden Dienstzeit) gemacht hat. Ihm war dabei bewusst, dass diese zu viel eingetragenen Stunden seinem Gleitzeitkonto gut geschrieben werden. Der Unwert dieses Vertrauensbruches geht über die bloße Nichtbefolgung einer Weisung gem. Paragraph 44, Absatz eins, BDG hinaus und ist daher von der belangten Behörde zu Recht als zusätzliche Verletzung des Paragraph 43, Absatz 2, BDG gewertet worden.

3.3.2. Zur Schuld

Der Beschuldigte gibt an, das Ziel seiner unrichtigen Eintragungen sei nicht gewesen, die Dienstzeit zu manipulieren, sondern er habe unbewusst einen Fehler gemacht, da es korrekt gewesen wäre, Dienstende einzugeben. Er sieht daher allenfalls eine Fahrlässigkeit seines Handelns. Die DK spricht in ihrem Disziplinarerkenntnis von mangelndem Schädigungsvorsatz.

Wie festgestellt hat der Beschuldigte trotz des Wissens, dass sein Dienstgang-Ende bei Eintreffen in der Filiale M. und seine tatsächliche Dienstzeit durch die letzte dienstliche Tätigkeit beendet war, die für die Berechnung der Dienstzeit relevantem DE und G-Buchungen mit einer falschen Zeit vorgenommen. Die DE-Buchungen wurden vierzig bzw. dreißig Minuten nach Eintreffen in der Filiale und die G-Buchungen erst nachträglich, somit nicht fahrlässig, sondern vorsätzlich, eingetragen. Dass der Beschuldigte damit niemanden schädigen wollte, ändert am Vorsatz gegen die Weisung zu verstoßen, nichts. Er hat spätestens zum Zeitpunkt der falschen Buchung in Kauf genommen, dass die falsche Eintragung ein Guthaben in seinem Gleitzeitkonto auslöst, obwohl er dafür keine dienstliche Tätigkeit (mehr) erbracht hat, sondern Kaffee getrunken und mit Kollegen getratscht hat etc. Schon bei der Falscheintragung aber spätestens bei der Nichtmeldung dieses Fehlers an den Vorgesetzten (bzw. die Zeitsachbearbeiterin) danach, bzw. bei Nichtmeldung des behaupteten Defektes des Handhelds betreffend die G-Buchung, war ihm das klar.

Daraus folgt, dass der Verstoß gegen die Weisung (§ 44 Abs. 1 BDG) und der Vertrauensbruch (§ 43 Abs. 2 BDG) vorsätzlich erfolgt und damit als schwer zu qualifizieren sind. Die Verletzung der Weisung wird dabei - aufgrund der klaren Anordnungen und der Schulungen (auch wenn diese nur an der Oberfläche geblieben sein sollten) - als die vergleichsweise schwerere Tat anzusehen sein. Die Einstellung der Anzeige der Staatsanwaltschaft hat hingegen weder Bindungs- noch Indizienwirkung, weil der Tatbestand des § 153 Abs. 1 StGB (Untreue) mit jenem der vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen nicht deckungsgleich ist. Daraus folgt, dass der Verstoß gegen die Weisung (Paragraph 44, Absatz eins, BDG) und der Vertrauensbruch (Paragraph 43, Absatz 2, BDG) vorsätzlich erfolgt und damit als schwer zu qualifizieren sind. Die Verletzung der Weisung wird dabei - aufgrund der klaren Anordnungen und der Schulungen (auch wenn diese nur an der Oberfläche geblieben sein sollten) - als die vergleichsweise schwerere Tat anzusehen sein. Die Einstellung der Anzeige der Staatsanwaltschaft hat hingegen weder Bindungs- noch Indizienwirkung, weil der Tatbestand des Paragraph 153, Absatz eins, StGB (Untreue) mit jenem der vorgeworfenen Dienstpflichtverletzungen nicht deckungsgleich ist.

3.3.3. Strafbemessung

Das Maß für die Höhe der Strafe ist die Schwere der Dienstpflichtverletzung. Dieser Maßstab richtet sich nach dem Ausmaß der Schuld und für die Strafbemessung ist danach sowohl das objektive Gewicht der Tat (der 'Unrechtsgehalt') maßgebend als auch der Grad des Verschuldens.

Die Einhaltung von Weisungen gehört zu den Kernpflichten eines Beamten. Ein Verstoß dagegen ist daher grundsätzlich als schwer zu beurteilen und rechtfertigt jedenfalls eine Geldbuße.

Der Beamte hat sich auch mit den Vorschriften die seinen dienstlichen Tätigkeitsbereich betreffen

auseinanderzusetzen und allfällige Unklarheiten durch Rückfragen bei seinen Vorgesetzten zu klären. Gerade die Einhaltung der Vorschriften über die Dienstzeit und damit auch ihrer korrekten Erfassung sind wichtig, um die Planungen mit der Ressource Mitarbeiter entsprechend zielgerichtet durchführen zu können. Falscherfassungen der Dienstzeit - und seien sie auch nur fahrlässig - schädigen nicht nur den Dienstgeber, sondern sind in Zeiten sich verknappender Mittel auch unkollegial, weil sie ein falsches Bild der notwendigen Zeit für die eigene Aufgabenerfüllung vermitteln und korrekt erfassende Mitarbeiter allenfalls zusätzlich belastet werden, obwohl andere noch zeitliche Kapazitäten hätten, diese aber falsch darstellen.

Im konkreten Fall ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass der Beschuldigte vorsätzlich gehandelt hat und offenbar zumindest hinsichtlich der Notwendigkeit richtiger Zeitaufzeichnungen eine gleichgültige Einstellung zu den rechtlich geschützten Werten hat. Dass er durch die vorherige fast 25-jährige-Nichtnotwendigkeit dieser Aufzeichnungen geprägt sein soll, ist nach einer über einjährigen Gültigkeit der Weisung und der praktischen Verwendung des Handhelds (seit Beginn 2013) nicht mehr anzunehmen.

Beamte haben nicht strafgesetzwidrige Weisungen, gegen die sie nicht remonstriert haben, mit dem Zeitpunkt deren Erlassung zu befolgen und nicht früheren - ihnen angenehmeren -Verwaltungspraktiken nachzutruern bzw. zu versuchen diese informell aufrecht zu erhalten.

Die bewusste Inkaufnahme der Täuschung des Vorgesetzten über die für die dienstliche Tätigkeit erforderliche Zeit, bei gleichzeitig eingeschränkter Kontrollmöglichkeit (die im Außendienst immer gegeben ist), ist einem ordnungsgemäßen Dienst- und Verwaltungsbetrieb zweifellos abträglich.

Die Kontrolle ist gerade bei den Zustellern durch die Buchungsverpflichtungen und die Nachvollziehbarkeit der Eingaben über die Auswertung des Handhelds zwar weit ausgeprägt, funktioniert aber nur, wenn die Eingaben auch korrekt durch die Zusteller erfolgen.

Wenn in der Beschwerde (in der Verhandlung wurde dieses Argument nicht mehr gebracht) von einem Verstoß gegen § 79c ff BDG die Rede ist, weil die Personalvertretung vor Auswertung des Handhelds nicht eingebunden gewesen wäre, vermag dies an der Rechtmäßigkeit der Verwertung der so gewonnenen Beweise gemäß § 46 AVG im Disziplinarverfahren nichts zu ändern. § 79c ff BDG dient nach den Erläuterungen (ErläutRV 160 BlgNR 24.GP, abgedruckt in Fellner, Beamtdienstrechtsgesetz 1979, 190/10a) dem Schutz der privaten Daten der Bediensteten bei der allenfalls erlaubten Verwendung dienstlicher Informations- und Kommunikationstechnologie (Internetdienstleistungen) für private Zwecke. Die Daten der Erfassungen der Dienstzeit gehören dazu zweifellos nicht, sodass diese Gesetzesbestimmungen auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar sind. Wenn in der Beschwerde (in der Verhandlung wurde dieses Argument nicht mehr gebracht) von einem Verstoß gegen Paragraph 79 c, ff BDG die Rede ist, weil die Personalvertretung vor Auswertung des Handhelds nicht eingebunden gewesen wäre, vermag dies an der Rechtmäßigkeit der Verwertung der so gewonnenen Beweise gemäß Paragraph 46, AVG im Disziplinarverfahren nichts zu ändern. Paragraph 79 c, ff BDG dient nach den Erläuterungen (ErläutRV 160 BlgNR 24.GP, abgedruckt in Fellner, Beamtdienstrechtsgesetz 1979, 190/10a) dem Schutz der privaten Daten der Bediensteten bei der allenfalls erlaubten Verwendung dienstlicher Informations- und Kommunikationstechnologie (Internetdienstleistungen) für private Zwecke. Die Daten der Erfassungen der Dienstzeit gehören dazu zweifellos nicht, sodass diese Gesetzesbestimmungen auf den vorliegenden Fall nicht anwendbar sind.

Zur Verwertung der durch die "verdeckte" Beobachtung gewonnenen Informationen ist ebenfalls anzuführen, dass im Disziplinarverfahren gemäß § 46 AVG vom Grundsatz der Unbeschränktheit der Beweismittel auszugehen ist. Da die Beobachtung im Zusammenhang mit dienstlichem Verhalten stand, stichprobenartig und aufgrund einer konkreten Verdachtslage erfolgt ist, kann auch kein Verstoß gegen das Recht auf Geheimhaltung personenbezogener Daten erkannt werden. Zur Verwertung der durch die "verdeckte" Beobachtung gewonnenen Informationen ist ebenfalls anzuführen, dass im Disziplinarverfahren gemäß Paragraph 46, AVG vom Grundsatz der Unbeschränktheit der Beweismittel auszugehen ist. Da die Beobachtung im Zusammenhang mit dienstlichem Verhalten stand, stichprobenartig und aufgrund einer konkreten Verdachtslage erfolgt ist, kann auch kein Verstoß gegen das Recht auf Geheimhaltung personenbezogener Daten erkannt werden.

3.3.3.1 Zu den Erschwerungsgründen:

Der Beschuldigte hat mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen. So ist der Verstoß gegen § 43 Abs. 2 BDG als Erschwerungsgrund gemäß § 93 Abs. 2 BDG heranzuziehen, ebenso die zweimalige Begehung gemäß § 93 Abs. 1 BDG

iVm § 33 Abs. 1 Z 1 StGB. Der Beschuldigte hat mehrere Dienstpflichtverletzungen begangen. So ist der Verstoß gegen Paragraph 43, Absatz 2, BDG als Erschwerungsgrund gemäß Paragraph 93, Absatz 2, BDG heranzuziehen, ebenso die zweimalige Begehung gemäß Paragraph 93, Absatz eins, BDG in Verbindung mit Paragraph 33, Absatz eins, Ziffer eins, StGB.

3.3.3.2. Zu den Milderungsgründen

Gem. § 93 Abs. 1 BDG iVm § 34 Abs. 1 Z 2 StGB sind seine Unbescholtenheit und der auffallende Widerspruch zur sonstigen langjährigen guten Dienstleistung (fast 25 Jahre) ins Treffen zu führen, die qualitativ gesehen schwer wiegen. Gem. Paragraph 93, Absatz eins, BDG in Verbindung mit Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 2, StGB sind seine Unbescholtenheit und der auffallende Widerspruch zur sonstigen langjährigen guten Dienstleistung (fast 25 Jahre) ins Treffen zu führen, die qualitativ gesehen schwer wiegen.

Ein Vermögensschaden ist nur geringfügig und vorübergehend eingetreten, weil Rückstellungen nur bilanztechnisch, kurzfristig und in geringer Höhe (drei Stunden zu € 17,25) nötig waren und sich bei der vom Beschuldigten angebotenen Korrektur seines Gleitzeitkontos nicht realisieren werden. Für die Annahme des Milderungsgrundes des § 34 Abs. 1 Z 14 bzw. Z 15 StGB ist das Angebot der Schadensminimierung und das Anerkenntnis der Ersatzansprüche jedoch nicht ausreichend (Mayerhofer, Das österreichische Strafrecht, Erster Teil, § 34, Rz 43c, 44, 48). Sodass dieser Milderungsgrund nicht anzunehmen war. Ein Vermögensschaden ist nur geringfügig und vorübergehend eingetreten, weil Rückstellungen nur bilanztechnisch, kurzfristig und in geringer Höhe (drei Stunden zu € 17,25) nötig waren und sich bei der vom Beschuldigten angebotenen Korrektur seines Gleitzeitkontos nicht realisieren werden. Für die Annahme des Milderungsgrundes des Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 14, bzw. Ziffer 15, StGB ist das Angebot der Schadensminimierung und das Anerkenntnis der Ersatzansprüche jedoch nicht ausreichend (Mayerhofer, Das österreichische Strafrecht, Erster Teil, Paragraph 34,, Rz 43c, 44, 48). Sodass dieser Milderungsgrund nicht anzunehmen war.

Ein Imageschaden - wie von der DA angeführt - kann hingegen nicht erkannt werden, weil die Buchung von rund 70 Minuten zuviel und die Unterhaltungen der Zusteller im Lager (nicht einsehbar durch Kunden) nicht an die Öffentlichkeit gelangt ist. Postautos vor einem Postamt, wenngleich in größerer Zahl und über einen Zeitraum von 1 - 2 Stunden, bringt der Durchschnittsbürger - objektiv betrachtet - nicht mit Missbräuchen bei der Post AG in Verbindung.

Ein Geständnis hat der Beschuldigte letztlich nicht abgelegt. Es war auch nur teilweise als reuig zu werten, weil er Fehler zwar zugegeben und auch Fahrlässigkeit eingeräumt hat, aber keinen Vorsatz hinsichtlich des Weisungsverstoßes sehen will. Sehr wohl hat er aber durch seine Aussage, er habe einen Fehler gemacht und wahrscheinlich getratscht und Kaffee getrunken, sowie durch seine Zeitangaben wesentlich zur Wahrheitsfindung beigetragen, sodass gesamt gesehen und qualitativ vermindert, der Milderungsgrund des § 34 Abs. 1 Z. 17 StGB doch anzunehmen war. Ein Geständnis hat der Beschuldigte letztlich nicht abgelegt. Es war auch nur teilweise als reuig zu werten, weil er Fehler zwar zugegeben und auch Fahrlässigkeit eingeräumt hat, aber keinen Vorsatz hinsichtlich des Weisungsverstoßes sehen will. Sehr wohl hat er aber durch seine Aussage, er habe einen Fehler gemacht und wahrscheinlich getratscht und Kaffee getrunken, sowie durch seine Zeitangaben wesentlich zur Wahrheitsfindung beigetragen, sodass gesamt gesehen und qualitativ vermindert, der Milderungsgrund des Paragraph 34, Absatz eins, Ziffer 17, StGB doch anzunehmen war.

3.3.3.3. Zur Spezialprävention

Der Beschuldigte hat seiner Verantwortung nach zweimal gegen eine ihm bekannte Weisung verstoßen, dies alleine reicht aufgrund des Gewichtes der Gehorsamspflicht bereits für eine Geldbuße aus.

Im vorliegenden Fall hat er, wie das Beweisverfahren ergeben hat, diese Verstöße gegen die für jedermann einsichtige Pflicht zur korrekten Aufzeichnung der Dienstzeiten und entgegen der ausdrücklichen Weisung, sogar vorsätzlich gesetzt, womit eine Geldstrafe - wie von der DA verlangt - erforderlich wäre, um diesem Umstand Rechnung zu tragen.

Die Prognose des künftigen Verhaltens des Beschuldigten ist allerdings positiv. Er hat seinen Fehler eingesehen und nach dem Disziplinarverfahren sein Verhalten rechtskonform und nachhaltig geändert. Aus den Zeitreihenreports ergibt sich, dass zwischen den Buchungen DE und G seither so gut wie nie mehr als 15 Minuten vergehen. Aufgrund des qualitativen Überwiegens der oa. Milderungsgründe gegenüber den qualitativ geringwertigeren

Erschwerungsgründen, ist demnach eine Geldbuße als ausreichend anzusehen. Ein Verweis würde hingegen, keine ausreichende Konsequenz für den mehrfachen vorsätzlichen Verstoß gegen die Weisung und den Vertrauensbruch darstellen.

3.3.3.4. Zur Generalprävention

Zur Gewährleistung der Warnungsfunktion für andere Zusteller vor der vorsätzlichen Begehung, wenn auch nur kleinerer Unkorrektheiten bei der Zeitaufzeichnung, ist die Verhängung einer Geldbuße erforderlich, um zu unterstreichen, dass diese Pflichtverletzungen - auch bei einem Vorliegen von Milderungsgründen (wie insbesondere einer langjährigen tadellosen Dienstzeit) im Einzelfall - keinesfalls als Bagatelle gesehen und keinesfalls nur mit Verweisen geahndet werden.

3.3.3.5. Zu den persönlichen Verhältnissen und wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit

Der Beamte bezieht einen Bruttomonatsbezug von € 2.261,45,-. Er ist ledig, hat sonst keine Sorgepflichten und auch keine Kreditrückzahlungen. Die Strafe in Höhe von € 500,- ist vor diesem Hintergrund verkraftbar.

Das Faktum, dass dem Beschuldigten keine Beteiligung am Unternehmenserfolg (eine Art Belohnung, die bei der Post jährlich ausbezahlt wird) aufgrund des laufenden Disziplinarverfahrens zuerkannt wurde, ist eine Konsequenz aus der Dienstpflichtverletzung, die für die Bemessung der Disziplinarstrafe nicht relevant sein kann.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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. 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.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Auf die unter Punkt II.3.1. dargestellte Rechtsprechung wird verwiesen. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Auf die unter Punkt römisch zwei.3.1. dargestellte Rechtsprechung wird verwiesen.

Schlagworte

Dienstzeit, Disziplinaranwalt - Stattgebung, Falscheintragung,
Geldbuße, Strafbemessung, Teilfreisprüche, Vertrauensschädigung,
vorsätzliche Begehung, Weisungsverstoß, Wiederholungstaten,
Zeiterfassungssysteme

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2016:W146.2103949.1.00

Zuletzt aktualisiert am

08.07.2016

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at