
Datum: 17.03.2025
Gericht: Verwaltungsgericht Düsseldorf
Spruchkörper: 2. Landesdisziplinarkammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 35 K 5513/22.O
ECLI: ECLI:DE:VGD:2025:0317.35K5513.22O.00

Tenor:

Der Beklagte wird aus dem Beamtenverhältnis entfernt.

Der Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Beklagte darf die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe von 110 % des aus dem Urteil vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Klägerin vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe von 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Tatbestand: 1

Der am 00. März 0000 geborene und in A. wohnhafte Beklagte trat nach Erlangen der allgemeinen Hochschulreife im Jahr 0000 in den Dienst der Klägerin ein. Mit Wirkung vom 0. September 0000 wurde er unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zum H. ernannt. Nach Absolvierung der Prüfung für die Laufbahn des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes in den Gemeinden und Gemeindeverbänden im Land Nordrhein-Westfalen (Note: „ausreichend“) wurde der Beklagte mit Wirkung vom 00. August 0000 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zum I. ernannt und in eine Planstelle der Besoldungsgruppe N01 BBesO eingewiesen. Ab diesem Tag wurde er bis zu seiner vorläufigen Dienstenthebung in der damaligen Arbeitsagentur (ARGE, ab 1. Januar 2011: Jobcenter) K. im Team N02 (Ordnungswidrigkeiten) als Sachbearbeiter verwendet. Nach Ablauf der laufbahnrechtlichen Probezeit wurde dem Beklagten mit Wirkung vom 00. August 0000 die Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit verliehen. Ab dem 00. August 0000 erhielt er eine Verwendungszulage gemäß § 46 ÜBesG NRW a.F. (Dienstbezüge nach A 10 ÜBesG NRW). Im September 2013 zog die Dienststelle des Beklagten von K.-Q. nach K.-P. (B.) um. Ein dem Beklagten unterbreitetes Angebot, in ein anderes, in der F. Innenstadt 2

ansässiges Team des Jobcenters zu wechseln, nahm dieser nicht an.

Die letzte dienstliche Beurteilung des Beklagten (Bedarfsbeurteilung anlässlich „Verwendungszulage gem. § 46 ÜBesG NRW“) vom 27. Juni 2014 enthält die Feststellung, der Beklagte sei für die von ihm ausgeübte Tätigkeit nach Befähigung und fachlicher Leistung „geeignet“. 3

Der Beklagte ist ledig und hat mit seiner Lebensgefährtin zwei in den Jahren 0000 und 0000 geborene Kinder. 4

Der Beklagte ist weder straf- noch disziplinarrechtlich vorbelastet. 5

Ausweislich der „Dienstvereinbarung über Beginn und Ende der Arbeitszeit und der Pausen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jobcenter K.“ vom 25. Juni 2012 (nachfolgend: DV AZ) ist die Arbeitszeit im Jobcenter K. innerhalb eines Arbeitszeitrahmens von 6:30 Uhr bis 18:30 Uhr flexibel ausgestaltet, wobei die Mindestbesetzungstärke während der Servicezeiten (s. Ziffer 2.5 DV AZ, Anlage 3 zur DV AZ) durch Absprache innerhalb der Teams zu gewährleisten ist (s. Ziffern 2.1, 2.2 DV AZ). Gemäß Ziffer 5 DV AZ werden die Arbeitszeiten der Mitarbeiter mittels Zeiterfassungskarte an dafür vorgesehenen Geräten („Terminal“) elektronisch erfasst. Detaillierte Regelungen betreffend die elektronische Zeiterfassung enthält die „Anlage 1“ zur DV AZ. Diese sieht unter anderem vor, dass am Terminal „Kommen-“ und „Gehen-Buchungen“ beim Betreten bzw. Verlassen des Dienstgebäudes sowie „Gehen-Krank-Buchungen“ maschinell zu erfassen sind; daneben sind eigenhändige Buchungen im IT-System bei Urlaub, Freizeitausgleich und Dienstreise sowie in Ausnahmefällen – wenn eine Buchung am Terminal nicht möglich war – auch bei „Kommen-“ und „Gehen-Buchungen“ zulässig (Ziffer 1.8). 6

In einem internen Vermerk vom 00. September 0000 hielt die Klägerin fest, dass der Beklagte am Freitag, den 0. September 0000, um 11:40 Uhr, 12:00 Uhr und 12:50 Uhr vom Bereichsleiter nicht in seinem Büro angetroffen worden sei; sein Arbeitsplatz sei aufgeräumt, das Licht sei ausgeschaltet und die Fenster seien geschlossen gewesen. Darauf am 0. September 0000 von seiner Teamleitung angesprochen, habe der Beklagte erklärt, um ca. 12:00 Uhr Pause gemacht und die Arbeitsstelle endgültig um 13:15 Uhr verlassen zu haben. Das Arbeitszeitkonto des Beklagten weise für den 0. September 0000 eine „Gehen-Buchung“ am Terminal für 11:31 Uhr aus. Am darauffolgenden Montag, den 0. September 0000, seien um 8:35 Uhr ergänzende manuelle Buchungen für den 0. September 0000 – nämlich für 11:44 Uhr „Kommen“, für 13:52 Uhr „Gehen“, für 13:58 Uhr „Kommen“ und für 16:32 Uhr „Gehen“ – am eigenen PC des Beklagten vorgenommen worden. Die Aussage, dass der Beklagte in der Mittagspause gewesen sei, sei kaum glaubhaft, weil er nach der DV AZ das Verlassen des Gebäudes am Terminal hätte buchen müssen. Würden die Buchungen des Beklagten den Tatsachen entsprechen, hätte man diesen um 12:00 Uhr sowie um 12:50 Uhr angetroffen. Auffällig seien sowohl der Zeitpunkt der manuellen Buchung am darauffolgenden Montag als auch der Erfassungsort (PC). Daraufhin wertete die Klägerin die elektronische Arbeitszeiterfassung des Beklagten seit dem 1. Juli 2015 aus und kam in diesem Rahmen zu folgenden Feststellungen: Der Beklagte buche weisungsgemäß am Terminal „Kommen-“ und „Gehen-Buchungen“, die einen Dienstbeginn sowie ein Dienstende abbildeten; gleiches gelte für (Raucher-)Pausen. Dazu würden aber täglich Korrekturbuchungen am eigenen PC erfolgen, mit denen der Beklagte eine frühere „Kommen-“ und eine spätere „Gehen-Zeit“ buche; nachmittags würden auch „Kurz-Pausen“ gebucht. Die Buchungen erfolgten in keinem zeitlichen Zusammenhang mit den Buchungszeitpunkten, sondern oftmals am Folgetag morgens nach der „Kommen-Buchung“ am Terminal. Die tatsächliche Anwesenheit des Beklagten sei anhand der Buchungen am Terminal deutlich ersichtlich, während die 7

Korrekturbuchungen alle außerhalb der nachgewiesenen Anwesenheitszeiten – somit offenkundig zur „Darstellung“ einer Anwesenheit – getätigt worden seien, wobei diese aber tatsächlich nicht vorgelegen habe. Die Buchungen widersprüchen auch eigenen Aussagen des Beklagten. Dessen Abwesenheiten und somit die „Falsch-Buchungen“ hätten auch durch persönlichen Augenschein seines Arbeitsplatzes belegt werden können. Diese Buchungen seien systematisch und längerfristig erfolgt.

Anlässlich dieses Aktenvermerks weitete die Klägerin den Untersuchungszeitraum um ein Jahr auf den Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis zum 00. September 0000 aus. Hierbei kam sie zu dem Ergebnis, dass der Beklagte in diesem Zeitraum offensichtlich durch tägliche nachträgliche manuelle Korrekturbuchungen seiner vorher maschinell erfassten „Kommen-“ und „Gehen-Buchungen“ einen Zeitvorteil von 477 Stunden – somit mehr als 58 Arbeitstagen – erzielt habe.

Die Klägerin leitete daraufhin mit Verfügung vom 16. November 2015 gemäß § 17 Abs. 1 LDG NRW ein Disziplinarverfahren gegen den Beklagten ein. Es bestehe der Verdacht, dass der Beklagte im Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis zum 00. September 0000 unter Verstoß gegen die DV AZ durch tägliche nachträgliche manuelle Änderungsbuchungen seiner vorher maschinell erfassten „Kommen-“ bzw. „Gehen-Zeiten“ zu seinen Gunsten einen erheblichen Zeitvorteil von rund 477 Stunden erlangt habe. Der Beklagte habe täglich manuelle Korrekturbuchungen am eigenen PC vorgenommen, indem er eine vorher am Terminal gebuchte „Kommen-Zeit“ meist kurz nach der „Kommen-Buchung“ um etwa eine Stunde vorverlegt habe. Außerdem habe er nachmittags nach der zuletzt am Terminal erfassten „Gehen-Zeit“ manuell weitere „Kurzpausen“ und schließlich ein späteres Dienstende gebucht; diese manuellen nachträglichen Buchungen seien in der Regel am nächsten Arbeitstag erfolgt. Die Zusammenstellung aller Buchungen (Anlage 1) sowie eine Auswertungsliste der erlangten Arbeitszeitvorteile (Anlage 3) waren Bestandteil der Einleitungsverfügung.

Der Beklagte wurde mit Schreiben vom 5. Januar 2016, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird, zur Absicht der Klägerin, ihn gemäß § 38 LDG NRW vorläufig des Dienstes zu entheben und einen Teil seiner Dienstbezüge einzubehalten, angehört.

Der Beklagte teilte über seinen Verfahrensbevollmächtigten mit Schreiben vom 29. Januar 2016 mit, er habe „die Korrekturbuchungen“ vorgenommen. Dabei habe sich seine tatsächliche Anwesenheit regelmäßig auf die Servicezeiten (montags bis donnerstags: 8:30 Uhr bis 15:30 Uhr, freitags: 8:30 Uhr bis 12:30 Uhr) erstreckt. Er sei daher regelmäßig den Verpflichtungen gegenüber den Kunden nachgekommen. Abgesehen hiervon leide die Abteilung N02 unter Arbeitsmangel; sowohl die Quantität als auch die Qualität der zu bearbeitenden Fälle sei in den letzten Jahren in erheblichem Maße zurückgegangen, weshalb er nicht ausgelastet gewesen sei. Zudem habe sich seine Pendelzeit durch den Umzug seiner Abteilung von K.-Q. nach K.-P. fast verdoppelt; es sei ihm daher kaum möglich gewesen, 41 Stunden wöchentlich zu arbeiten. Diese Problematik sei durch Zugausfälle und -verspätungen noch verschärft worden. Aufgrund der Lage seines Dienstzimmers sei eine Überprüfung seiner Anwesenheit zudem ohne weiteres möglich gewesen. Im Gespräch mit seiner Teamleitung am 0. September 0000 sei er auf ein mögliches Fehlverhalten nicht hingewiesen worden. Schließlich sei er disziplinarrechtlich bislang nicht in Erscheinung getreten und habe seine Arbeit zumeist tagesaktuell und fehlerfrei erledigt. Die Übernahme von Mehrarbeit oder von Sonderaufgaben habe er zu keinem Zeitpunkt abgelehnt; im Zeitraum von 0000 bis 0000 habe er etwa zusätzlich die Aufgaben einer erkrankten Kollegin übernommen.

8

9

10

11

Der Beklagte wurde mit Verfügung vom 1. März 2016 gemäß § 38 Abs. 1 LDG NRW vorläufig des Dienstes enthoben. Zur Erläuterung führte die Klägerin aus, die Anordnung basiere auf der begründeten Vermutung, dass das Disziplinarverfahren zur Verhängung der Höchstmaßnahme – der Entfernung des Beklagten aus dem Beamtenverhältnis – führen werde. Darüber hinaus dehnte die Klägerin den disziplinarrechtlichen Vorwurf der widerrechtlichen Beschaffung eines Arbeitszeitvorteils gemäß § 19 Abs. 1 LDG NRW von (rund) 477 Stunden auf (rund) 479 Stunden aus. Hintergrund der Ausdehnung sei ein verspätet aufgefallener Additionsfehler bei der Zusammenrechnung der für den Monat 0000 festgestellten widerrechtlich verschafften Arbeitszeitvorteile (33 Stunden und 52 Minuten statt 31 Stunden und 52 Minuten). Dem Schreiben beigefügt war als Anlage ein dahingehend korrigierter Auszug der Anlage 3 zur Einleitungsverfügung.

Nachdem der Beklagte Auskunft über seine wirtschaftlichen Verhältnisse gegeben hatte, ordnete die Klägerin mit Verfügung vom 4. April 2016 gemäß § 38 Abs. 2 LDG NRW die Einbehaltung von 39 Prozent der monatlichen Dienstbezüge des Beklagten ab dem 0. Mai 0000 an. Ab dem 0. November 0000 erfolgte eine Kürzung der Dienstbezüge um 40 Prozent, die bis heute Bestand hat. 13

Mit Verfügung vom 10. August 2016 informierte die Klägerin den Beklagten darüber, dass insgesamt 14 Fälle festgestellt worden seien, in denen dieser eine „Kommen-“ bzw. „Gehen-Buchung“ offenbar lediglich versäumt habe. Diese Fälle, welche in der der Verfügung beigefügten Anlage 3 im Einzelnen aufgeführt werden, würden gemäß § 19 Abs. 2 LDG NRW ausgeschieden und seien damit nicht mehr Gegenstand des Disziplinarverfahrens. Aus dieser Anlage 3 ergibt sich unter anderem, dass von der Beschränkung der 0. Juli 0000 – also der erste Tag des Zeitraums, welcher dem Disziplinarverfahren zunächst zugrunde lag, – erfasst ist; an diesem Tag habe der Beklagte keine maschinelle „Kommen-Buchung“ vorgenommen. 14

Weiterhin stellte die Klägerin im vorgenannten Schreiben, auf dessen Inhalt wegen der weiteren Einzelheiten Bezug genommen wird, für den Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis 00. September 0000 gemäß § 11 LBesG NRW für 353 (volle) Dienststunden den Verlust der Dienstbezüge des Beklagten fest und forderte diesen unter Anordnung der sofortigen Vollziehung zu deren Rückzahlung in Höhe von 4.017,85 € nebst 4,12 % Zinsen ab Fälligkeit auf. 15

Mit Schreiben vom 30. August 2016 erhob der Beklagte Widerspruch gegen die Verlustfeststellung sowie die hierauf beruhende Rückforderung von Dienstbezügen. Zur Begründung führte er mitunter aus, es sei nicht auszuschließen, dass er manuelle Buchungen vorgenommen habe, welche gemäß der DV AZ zwar unzulässig seien, er aber gleichwohl im Dienst anwesend gewesen sei. Dann liege aber keine Manipulation, sondern nur ein formaler Verstoß gegen die Dienstanweisung vor. Eine diesbezügliche Überprüfung durch die Klägerin habe nicht stattgefunden. 16

Die Klägerin wies den Widerspruch mit Widerspruchsbescheid vom 27. Oktober 2016 zurück und führte zum vorgenannten Einwand des Beklagten aus: Insgesamt seien dem Beklagten 520 manuelle Buchungen vorzuhalten, von denen er in 133 Fällen morgens bei Dienstantritt maschinelle Buchungen vorgenommen und diese im Laufe des Tages an seinem PC zu seinen Gunsten geändert habe. In 176 Fällen habe er das Dienstende maschinell gebucht und dieses am nächsten Arbeitstag ebenfalls zu seinen Gunsten an seinem PC geändert. In den übrigen 211 Fällen habe er zeitgleich mit der manuellen Änderung des Dienstendes am Vortag manuell auch kurze Pausen (mögliche Raucherpausen) gebucht; hierdurch habe er ein Pausenverhalten wie am Vormittag vortäuschen wollen. Angesichts dieser Beweislage 17

habe der Beklagte zweifelsfrei seine Anwesenheit im Dienst vortäuschen wollen. Dass es sich bei den Änderungsbuchungen lediglich um „Formalverstöße“ handle, sei abwegig und lebensfremd. Der Beklagte selbst habe im Verfahren zur vorläufigen Dienstenthebung mitgeteilt, dass die Arbeitszeitmanipulationen ihren Anfang mit dem Umzug der Dienststelle nach K.-P. und der damit verbundenen längeren Fahrtzeit genommen hätten. Offensichtlich habe der Beklagte systematisch den Zeitverlust durch seine Pendelzeit ausgleichen wollen, indem er seine wöchentliche Arbeitszeit auf durchschnittlich 32 Stunden reduziert habe.

Die gegen die Feststellung des Verlustes seiner Dienstbezüge und deren Rückforderung seitens des Beklagten erhobene Klage wies das Verwaltungsgericht Düsseldorf (Az.: 26 K 14436/16), nachdem die Klägerin den Bescheid vom 10. August 2016 und den Widerspruchsbescheid vom 27. Oktober 2016 im Hinblick auf die Forderung von Fälligkeitsszinsen aufgehoben hatte, mit Urteil vom 30. November 2018 ab und führte hierbei aus: 18

„[...] Die [Klägerin] hat zurecht den Verlust der Dienstbezüge des [Beklagten] für insgesamt 353 Stunden festgestellt und die für diese Stunden bereits ausgezahlten Bezüge in Höhe von 4.017,85 Euro zurückgefordert. 19

Rechtsgrundlage für die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge ist § 11 Abs. 1 Landesbesoldungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen (LBesG NRW). Hiernach verlieren Beamte, wenn sie ohne Genehmigung schuldhaft dem Dienst fernbleiben, für die Zeit des Fernbleibens ihre Bezüge. Nach § 11 Abs. 1 Satz 3 LBesG NRW ist der Verlust der Bezüge durch die dienstvorgesetzte Stelle festzustellen. 20

Die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge ist rechtmäßig. Der [Beklagte] hat bereits im gegen ihn eingeleiteten Disziplinarverfahren eingestanden und auch im vorliegenden Verfahren nicht bestritten, die von der [Klägerin] ausgewerteten manuellen Buchungen vorgenommen zu haben. Allein streitig ist, ob die [Klägerin] berechtigt war, die elektronische Arbeitszeiterfassung auszuwerten und zur Grundlage des angefochtenen Bescheides zu machen, ob aus den manuellen Buchungen auf die Abwesenheit des [Beklagten] geschlossen werden kann und ob der [Beklagte] schuldhaft handelte. Diese Fragen sind zu bejahen. [...] 21

Die demnach zulässige Auswertung der elektronischen Zeiterfassung lässt zur Überzeugung der Einzelrichterin keinen anderen Schluss zu, als dass der [Beklagte] im Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis 00. September 0000 jedenfalls 353 Stunden dem Dienst ferngeblieben ist. Von einzelnen fehlerhaften manuellen Buchungen des [Beklagten] kann angesichts der Anzahl von insgesamt 520 manuellen Buchungen nicht ausgegangen werden. Es ist auch nicht davon auszugehen, dass der [Beklagte] während der manuell gebuchten Zeiten anwesend war. Denn die Buchungen lassen ein konkretes Muster erkennen, wonach der [Beklagte] die manuelle Korrektur seines Arbeitszeitendes jeweils am folgenden Werktag nach seiner korrekten Kommen-Buchung am Terminal vorgenommen hat und gleichzeitig Kurzpausen für die durch die manuelle Buchung verlängerte „Anwesenheitszeit“ am Vortag buchte. In den Fällen, in denen der [Beklagte] – zusätzlich oder ausschließlich – den Beginn seiner Arbeitszeit manuell änderte, hat er diese Änderungen ebenfalls nach seiner korrekten Kommen-Buchung am Terminal am eigenen PC vorgenommen. Für diese Vorgehensweise gibt es keine andere Erklärung, als dass der [Beklagte] – wie die [Klägerin] angenommen hat – seine tatsächlichen Anwesenheitszeiten mit den korrekten Kommen/Gehen-Buchungen am Terminal erfasste und diese Zeiten nachträglich änderte, um eine längere Anwesenheit vorzuspiegeln. Dass der [Beklagte] angesichts dieses Buchungsmusters lediglich entgegen der DV AZ manuelle Buchungen vorgenommen hat, während der manuell gebuchten Zeiten 22

aber im Dienstgebäude anwesend war, ist fernliegend. Die [Klägerin] hat bereits 14 Fälle, in denen die manuellen Buchungen des [Beklagten] vom vorgenannten Buchungsmuster abwichen – in diesen Fällen stand der manuellen Buchung des [Beklagten] keine vorherige maschinelle Zeiterfassung am Terminal gegenüber – aus ihren Ermittlungen ausgeschieden und nicht zum Gegenstand der Verlustfeststellung und der Rückforderung gemacht, weil nicht auszuschließen sei, dass der [Beklagte] in diesen Fällen tatsächlich lediglich eine versehentlich unterlassene maschinelle Buchung korrigiert habe. Abgesehen von diesen Fällen hat auch der [Beklagte] keinerlei Gründe dafür angegeben, warum er – wenn er tatsächlich, wie er pauschal behauptet hat, auch während der manuell gebuchten Zeiten anwesend war – diese Zeiten entgegen der Vorgaben in der Dienstvereinbarung manuell und zudem immer am Folgewerktag nach seiner maschinellen Kommen-Buchung erfasst hat. Vielmehr lassen die Einlassungen des [Beklagten] in diesem Verfahren die Vermutung zu, dass dieser die manuellen Buchungen vorgenommen hat, um den Arbeitsmangel in seiner Abteilung zu „kompensieren“ und seine Arbeitszeit zu verkürzen.

Anhaltspunkte dafür, dass die von der [Klägerin] ermittelte Anzahl von 353 Stunden, die der [Beklagte] dem Dienst ferngeblieben ist, fehlerhaft sein könnte, sind weder ersichtlich noch hat der [Beklagte] hierzu etwas vorgetragen. Insbesondere hat die [Klägerin] in ihre Berechnung nur Tage einbezogen, an denen die manuellen Buchungen des [Beklagten] zu einer Abweichung von mindestens einer Stunde geführt haben. 23

Vgl. zu diesem Kriterium BVerwG, Beschluss vom 1. Juli 1997 – 1 DB 8/97 – juris Rn. 6; BayVGH, Beschluss vom 1. August 1984 – 16 C 84 A.1278; Schwegmann/Summer, Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, 75. Ergänzungslieferung, § 9 Rn. 14b. 24

Der [Beklagte] ist dem Dienst in den vorgenannten 353 Stunden auch schuldhaft ferngeblieben. Der Verschuldensbegriff des § 11 Abs. 1 LBesG NRW erfasst Vorsatz und Fahrlässigkeit, wobei sich das Verschulden unmittelbar auf die Erfüllung der Dienstleistungspflicht beziehen muss. 25

Vgl. Schwegmann/Summer, Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, 75. Ergänzungslieferung, § 9 Rn. 12c. 26

Das Gericht geht davon aus, dass der [Beklagte] vorsätzlich seinem Dienst ferngeblieben ist. Seine manuellen Buchungen verdeutlichen gerade, dass ihm seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden, vgl. § 2 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten im Lande Nordrhein-Westfalen (AZVO), und die damit einhergehende Anwesenheitspflicht im Dienstgebäude bekannt waren. Wäre der [Beklagte] der Überzeugung gewesen, selbständig über den Umfang seiner Arbeitszeit verfügen zu können, hätte aus seiner Sicht kein Anlass für die manuellen Korrekturen seiner Dienst- bzw. Anwesenheitszeit bestanden. Dass ihm die Pflichtwidrigkeit seines Tuns bewusst war, zeigt sich auch insbesondere daran, dass er in den Nachmittagsstunden zusätzliche Kurz-Pausen manuell eingetragen hat, um ein ähnliches Pausenverhalten wie vormittags während seiner tatsächlichen Anwesenheit vorzutäuschen. Diese Vorgehensweise lässt nur den Rückschluss zu, dass der [Beklagte] hierdurch das Risiko der Entdeckung seiner manuellen Buchungen wegen eines abweichenden Pausenverhaltens vermeiden wollte. Insgesamt zeigt das sich über einen langen Zeitraum erstreckende Buchungsverhalten des [Beklagten], dass dieser planvoll und reflektiert manuelle Buchungen vorgenommen hat, um seine tatsächlich kürzere Anwesenheit zu verdecken. 27

Die vom [Beklagten] als Gründe für seine manuellen Buchungen angeführten Aspekte – die geringe Arbeitsbelastung der Abteilung, seine Anwesenheit zu den Servicezeiten und die 28

Qualität seiner Arbeit – führen zu keinem anderen Ergebnis. [...]“

Den hiergegen gerichteten Antrag auf Zulassung der Berufung lehnte das 29
Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen mit Beschluss vom 4. Dezember
2020 (Az.: 3 A 180/19) ab, wodurch das erstinstanzliche Urteil rechtskräftig wurde.

Mit Schreiben vom 22. Dezember 2016 übersandte die Klägerin dem 30
Prozessbevollmächtigten des Beklagten das Ermittlungsergebnis vom 15. Dezember 2016
mit der Gelegenheit zur abschließenden Äußerung. Dem Ermittlungsergebnis, auf dessen
Inhalt Bezug genommen wird, waren als Anlagen eine „Zusammenstellung aller
vorzuhaltenden Manipulationen“ (Anlage 1) sowie eine Gesamtübersicht über die seitens des
Beklagten hierbei erlangten Zeitvorteile (insgesamt 478 Stunden und 4 Minuten) (Anlage 2)
beigefügt.

Mit Schreiben seines Prozessbevollmächtigten vom 24. Januar 2017 nahm der Beklagte zum 31
Ermittlungsergebnis unter teilweiser Wiederholung seiner bisherigen Einwendungen
ergänzend wie folgt Stellung: Es sei nichts dafür ersichtlich, dass sein Verhalten schwerer zu
bewerten sei als das Verhalten eines Beamten, der dauerhaft dem Dienst fernbleibe. Seinen
Wohnort in A. habe er nicht nur aus freien Stücken gewählt; vielmehr habe seine
Lebensgefährtin ihren Lebensmittelpunkt dort. Im Hinblick auf seine dienstlichen Leistungen
sei anzumerken, dass er zwei ihm zugewiesene Fachassistentinnen vertreten habe, welche
längerfristig erkrankt gewesen seien; in diesem Zuge hätten sich seine beiden Teamleiter ihm
gegenüber sehr zufrieden über die Qualität und Quantität seiner Arbeit geäußert. Ein
Arbeitsrückstau, welcher von Kollegen hätte abgearbeitet werden müssen, habe nicht
bestanden. Es sei weiterhin nicht erklärlich, warum die Bereichsleitung ihn – nach den
Ausführungen der Klägerin – am 0. September 0000 dreimal innerhalb von etwa einer Stunde
aufgesucht haben solle. Schließlich sei darauf hinzuweisen, dass er die Situation, wie sie
nunmehr eingetreten sei, zutiefst bereue und ausschließen könne, dass es für den Fall einer
nochmaligen Dienstaufnahme zu etwaigen Fehlbuchungen kommen werde.

Mit Schreiben vom 16. März 2017, auf dessen Inhalt Bezug genommen wird, nahm die 32
Klägerin zu den Einwendungen des Beklagten Stellung und unterrichtete diesen über ihre
Absicht, gegen ihn eine Disziplinarclage mit dem Ziel seiner Entfernung aus dem
Beamtenverhältnis zu erheben.

Auf Antrag des Beklagten beteiligte die Klägerin am 5. April 2017 gemäß § 73 Nr. 6 LPVG 33
NRW den Personalrat. Dieser teilte mit Schreiben vom 18. April 2017 mit, dass gegen „die
Maßnahme“ keine Bedenken erhoben würden.

Die Klägerin hat am 3. August 2022 die vorliegende Disziplinarclage erhoben, mit der sie die 34
Entfernung des Beklagten aus dem Beamtenverhältnis begehrt. Zur Begründung führt sie
aus, der Beklagte habe im Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis zum 00. September 0000 durch
tägliche nachträgliche manuelle Änderungsbuchungen seiner vorher maschinell erfassten
„Kommen-“ bzw. „Gehen-Buchungen“ zu seinen Gunsten einen erheblichen widerrechtlichen
Arbeitszeitvorteil erlangt. Die Zusammenstellung aller Buchungen des Beklagten sowie eine
Auswertungsliste der hierdurch erlangten Zeitvorteile seien Bestandteil der
Einleitungsverfügung sowie des Ermittlungsergebnisses gewesen. Der Beklagte habe
folgende Vorgehensweise an den Tag gelegt: Er habe entsprechend den Vorgaben der DV
AZ am Terminal „Kommen-“ und „Gehen-Buchungen“ vorgenommen, welche seinen
tatsächlichen Dienstbeginn und sein tatsächliches Dienstende abgebildet hätten; ferner habe
er ordnungsgemäß Pausen (Kurzpausen) am Terminal gebucht. Jedoch habe er außerdem
täglich auffallend viele manuelle Änderungsbuchungen – Manipulationen – vorgenommen. So

habe er morgens täglich – meist kurz nach der „Kommen-Buchung“ am Terminal – am eigenen PC die „Kommen-Zeit“ auf etwa eine Stunde früher geändert und hierdurch einen früheren Dienstbeginn suggeriert. Außerdem habe er – in der Regel am Morgen des nächsten Arbeitstages – nach der zuletzt am Terminal erfassten „Gehen-Zeit“ manuell weitere „Kurzpausen“ und schließlich ein späteres Dienstende gebucht. Auf diese Weise habe der Beklagte etwa am 0. September 0000 – dem Tag, an welchem er vom Bereichsleiter zu drei Zeitpunkten nicht in seinem Dienstzimmer angetroffen worden sei, – einen widerrechtlichen Arbeitszeitvorteil von insgesamt 4 Stunden und 42 Minuten erlangt. Die erste vorzuwerfende Arbeitszeitmanipulation sei am 0. Juli 0000 erfolgt: An diesem Tag habe der Beklagte um 8:32 Uhr eine „Kommen-Buchung“ am Terminal vorgenommen und diese um 11:18 Uhr an seinem PC auf 7:28 Uhr geändert. Insgesamt habe der Beklagte, wie sich der Anlage 2 zum Ermittlungsergebnis entnehmen lasse, widerrechtlich einen Zeitvorteil im Umfang von 478 Stunden und 4 Minuten erlangt, welcher sich wie folgt aufschlüsseln lasse:

„Bilddarstellung wurde entfernt“ 35

Die festgestellten auffälligen manuellen Änderungsbuchungen des Beklagten seien im 0000 häufig erfolgt, d. h. fünfmal für eine an diesem Tag am Terminal gebuchte „Kommen-Zeit“ bzw. siebenmal am folgenden Tag für eine „Gehen-Buchung“ am Vortag: 36

„Bilddarstellung wurde entfernt“ 37

Ab dem 0. August 0000 seien die auffälligen manuellen Änderungsbuchungen des Beklagten zumeist morgens und nachmittags erfolgt; damit sei eine lückenlose, mehrfach tägliche sowie vorsätzliche Veränderung der zunächst maschinell erfassten Arbeitszeiten erkennbar. Die stetige Steigerung der dem Beklagten vorzuhaltenden unwahren Arbeitszeitbuchungen werde durch nachfolgende Übersicht deutlich: 38

„Bilddarstellung wurde entfernt“ 39

„Bilddarstellung wurde entfernt“ 40

Durch die manuelle Buchung von (Kurz-)Pausen habe der Beklagte seine für die Nachmittage erfolgten Änderungsbuchungen verschleiert. Insoweit werde auf Anlage 1 zum Ermittlungsergebnis verwiesen; lediglich beispielhaft würden folgende Buchungen benannt: 41

„Bilddarstellung wurde entfernt“ 42

Auffällig sei, dass der Beklagte bei einem sehr frühen tatsächlichen Dienstende am Nachmittag nicht nur eine angebliche Pause, sondern eine zweite angebliche Pause manuell eingebucht habe. 43

Auch nach dem Gespräch mit seiner Teamleitung am 0. September 0000, welches die Abwesenheit des Beklagten am Mittag des 0. September 0000 zum Gegenstand gehabt habe, habe dieser sein Verhalten fortgesetzt und bis zum Ende des Tatzeitraums folgende weitere manuelle Änderungsbuchungen vorgenommen: 44

„Bilddarstellung wurde entfernt“ 45

Insgesamt habe der Beklagte in einem Tatzeitraum von knapp 15 Monaten im Hinblick auf 251 Arbeitstage, an denen er unter Berücksichtigung von Krankheits- und Urlaubszeiten Dienst zu leisten gehabt habe, 520 widerrechtliche Buchungen – teilweise bis zu vier 46

Buchungen täglich – vorgenommen, um einen tatsächlich späten Dienstbeginn sowie ein tatsächlich frühes Dienstende zu verschleiern und sich hierdurch zusätzliche Freizeit zu verschaffen. Hierbei habe er die Zeit seines (angeblichen) Dienstbeginns in 133 Fällen und diejenige seines (angeblichen) Dienstendes in 176 Fällen manipuliert und zudem 211 (Kurz-)Pausen widerrechtlich gebucht. Der durch den Beklagten im Tatzeitraum erschlichene Arbeitszeitvorteil habe einen Umfang von rund 58 Arbeitstagen bzw. knapp drei Monaten. Der Beklagte habe systematisch die für ihn geltende wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden (§ 2 Abs. 1 AZVO NRW) um täglich durchschnittlich 1,8 Stunden und damit wöchentlich um 9 Stunden auf 32 Stunden (6,4 Stunden täglich) reduziert:

„Bilddarstellung wurde entfernt“

47

Obwohl der Beklagte somit wie ein in Teilzeit beschäftigter Beamter gearbeitet habe, habe er weiter Dienstbezüge auf Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung bezogen. Hierdurch habe er einen überschlägig ermittelten Schaden in Höhe von 8.223,18 € verursacht:

48

„Bilddarstellung wurde entfernt“

49

Der Beklagte habe vorsätzlich, schuldhaft und im Bewusstsein der Pflichtwidrigkeit seines Verhaltens seine Hingabepflicht in Gestalt seiner Dienstleistungs- und Anwesenheitspflicht (§ 34 Satz 1 BeamStG (a.F.)), seine Gehorsamspflicht (§ 35 Satz 2 BeamStG (a.F.)), seine Wohlverhaltenspflicht (§ 34 Satz 3 BeamStG (a.F.)) sowie seine Pflicht zur Uneigennützigkeit (§ 34 Satz 2 BeamStG (a.F.)) verletzt. Soweit er sich auf die lange Pendelzeit zu seiner Dienststelle sowie Zugausfälle und -verspätungen berufe, vermöge dies den Beklagten nicht zu entlasten. Es sei allen Bediensteten – so auch dem Beklagten – zuzumuten, trotz langer Anfahrtszeit und/oder angeblich häufiger Zugverspätungen/Zugausfälle die einzuhaltende Arbeitszeit korrekt zu erfassen und sich nicht mit widerrechtlichen manuellen Änderungsbuchungen einen Arbeitszeitvorteil zu verschaffen.

50

Insgesamt betrachtet habe der Beklagte ein schwerwiegendes Dienstvergehen nach § 47 BeamStG begangen, welches seine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis erfordere. Das Zugestehen flexibler Arbeitszeiten bedinge einen Vertrauensvorschuss des Dienstherrn, welcher nur dann gerechtfertigt sei, wenn die Bediensteten ihre Arbeitszeit korrekt buchen würden. Missbrauche ein Beamter dieses besondere Vertrauen systematisch, wiederholt und über einen langen Zeitraum, offenbare er ein solches Maß an Verantwortungslosigkeit, Pflichtvergessenheit und einen Mangel an Einsicht in die Notwendigkeit einer geordneten Verwaltung, dass an sich die Höchstmaßnahme indiziert sei. Dem Beklagten seien über einen langen Zeitraum von knapp 15 Monaten insgesamt 520 manuelle Änderungsbuchungen vorzuwerfen, wodurch er einen widerrechtlichen Arbeitszeitvorteil von rund 478 Stunden erzielt bzw. seine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit eigenmächtig von 41 auf durchschnittlich 32 Stunden reduziert habe. Vom Bundesverwaltungsgericht anerkannte „klassische“ Milderungsgründe lägen ebenso wenig vor wie sonstige durchgreifende Entlastungsgründe, welche ein Absehen von der Höchstmaßnahme rechtfertigen könnten. Dies gelte insbesondere im Hinblick auf die beanstandungsfreie Dienstausbübung des Beklagten, dessen fehlende straf- und disziplinarrechtliche Vorbelastung sowie die lange Dauer des Disziplinarverfahrens.

51

Mit Beschluss vom 18. Januar 2024 hat die Disziplinarkammer der Klägerin gemäß § 54 Abs. 3 Satz 1 LDG NRW zur Einreichung einer inhaltlich hinreichend bestimmten Klageschrift eine Frist bis zum 31. März 2024 gesetzt. Zur Begründung hat die Disziplinarkammer ausgeführt, die Disziplinarklageschrift enthalte zwar Übersichten zur Zahl der vorgeworfenen Arbeitszeitmanipulationen in den einzelnen Monaten und zum Gesamtumfang des erlangten

52

Zeitvorteils; sie lasse aber nicht erkennen, an welchen konkreten Tagen und zu welchen Zeiten dem Beklagten eine Arbeitszeitmanipulation vorgeworfen werde. Ohne diese Angaben sei zudem der an den einzelnen Tagen erlangte Zeitvorteil nicht überprüfbar. Die in der Disziplinar Klageschrift enthaltene Verweisung auf die (in den Verwaltungsvorgängen enthaltenen) Buchungs- und Auswertelisten sei nicht zulässig.

Die Klägerin hat mit Schreiben vom 22. März 2024 erneut eine Disziplinar Klageschrift übersandt, welche am 25. März 2024 bei Gericht einging. Dieser – im Übrigen im Wesentlichen mit der ursprünglichen Disziplinar Klageschrift inhaltsgleichen – Klageschrift fügte sie als Anlagen eine „Zusammenstellung aller vorzuhaltenden Manipulationen“ für den Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis 00. September 0000 (Anlage K 1) sowie eine Auflistung der für die einzelnen Tage hierdurch erlangten Arbeitszeitvorteile („Plusstunden durch Handeintragung“, Anlage K 2) bei, auf welche sie in der Klageschrift an verschiedenen Stellen verwies und auf deren Inhalt Bezug genommen wird. 53

Die Klägerin beantragt, 54

den Beklagten aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. 55

Der Beklagte beantragt, 56

die Klage abzuweisen, 57

hilfsweise, 58

auf eine mildere Disziplinarmaßnahme zu erkennen. 59

Der Beklagte macht im Wesentlichen ergänzend geltend: Die ordnungsgemäße Beteiligung des Personalrats werde gerügt; dies betreffe die „Auswertung der Zeitdaten“ sowie die „nochmalige() Disziplinar Klageerhebung“ mit Schreiben vom 22. März 2024. Auch die „neuerliche“ Disziplinar Klageschrift genüge nicht den Bestimmtheitsanforderungen, denn dieser sei lediglich eine tabellarische Auflistung als Anlage K 1 beigelegt, auf welche erstmalig auf Seite 8 der Klageschrift verwiesen werde. Im Hinblick auf etwaige Arbeitszeitmanipulationen nehme die Klageschrift lediglich Bezug auf die beigelegten Anlagen K 1 und K 2 sowie wiederum die Disziplinarvorgänge. Auch diese Bezugnahme sei nicht ausreichend, weil sie dem Konkretisierungsgebot und der „Abgegrenztheit der Klageschrift“ nicht gerecht werde. Abgesehen hiervon erlaubten die vorbezeichneten Anlagen keine gesicherten Feststellungen, welche Manipulationen tatsächlich vorgelegen hätten. Daran ändere auch die Tatsache nichts, dass die Klägerin 14 potentielle Fälle bereits ausgeschieden habe. Es werde offensichtlich bei jeder korrigierten Buchung von einer „Betrugstat“ ausgegangen. Dies lasse sich jedoch den Disziplinarvorgängen nicht entnehmen. Diese Korrekturbuchungen könnten vielmehr auch „auf rechtmäßiger Ebene“ erfolgt sein. Nicht nachvollziehbar sei auch, dass die Klägerin davon ausgehe, dass durch sein Verhalten ein Schaden über 8.000,00 € entstanden sei, während sie im Rahmen des Verlustfeststellungsverfahrens lediglich einen Betrag in Höhe von 4.017,85 € zurückgefordert habe. Es sei zudem zu rügen, dass bei der „nunmehr erhobenen Disziplinar Klage“ im Rahmen von Ziffer 4.1.1 im Hinblick auf den Vorwurf des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst eine Auswechslung der Begründung stattgefunden habe; die ursprünglichen Seiten seien gegen inhaltlich veränderte Seiten ausgetauscht worden, was einen unheilbaren Verfahrensmangel darstelle. Das Verwaltungsgericht Münster habe schließlich mit Urteil vom 24. April 2012 (Az.: 13 K 1169/11.O) in einem vergleichbaren Fall lediglich auf eine Zurückstufung erkannt; ähnlich habe das Verwaltungsgericht Trier mit Urteil vom 1. April 2014 60

(Az.: 3 K 1802/13) entschieden.

Die Klägerin nimmt zu den vorgenannten Einwendungen des Beklagten wie folgt Stellung: Der Personalrat sei auf Antrag des Beklagten ordnungsgemäß beteiligt worden. Dass vom Beklagten Dienstbezüge in Höhe von „lediglich“ 4.017,85 € zurückgefordert worden seien, erkläre sich daraus, dass nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts eine Rückforderung nur für volle Dienststunden in Betracht komme (hier: 353 Stunden). Anders als vom Beklagten moniert, sei eine Differenzierung zwischen möglicherweise rechtmäßigen und widerrechtlichen Buchungen durch den Ausschluss von 14 Fällen erfolgt, in denen der Beklagte die Vornahme der maschinellen Zeiterfassung eventuell lediglich vergessen habe. Die vom Beklagten angeführten verwaltungsgerichtlichen Urteile betreffen Sachverhalte, welche mit dem vorliegenden Fall nicht vergleichbar seien. 61

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte, der Gerichtsakte 26 K 14436/16 sowie der beigezogenen Personal- und Disziplinarakten Bezug genommen. 62

Entscheidungsgründe: 63

Die Disziplinar Klage hat Erfolg. Sie ist zulässig und begründet. 64

A. Die Disziplinar Klage ist zulässig. 65

1. a. Die Disziplinar Klageschrift vom 22. März 2024 genügt nunmehr den Vorgaben des § 52 Abs. 2 Satz 1 LDG NRW, denn sie stellt den persönlichen und beruflichen Werdegang des Beklagten, den bisherigen Gang des Disziplinarverfahrens, die Tatsachen, in denen ein Dienstvergehen gesehen wird, und die anderen Tatsachen und Beweismittel, die für die Entscheidung bedeutsam sind, geordnet dar. Den Anforderungen des Bundesverwaltungsgerichts, 66

vgl. etwa Beschluss vom 9. Februar 2023 – 2 B 12.22 –, juris Rn. 8, 67

an die inhaltliche Bestimmtheit der Klageschrift hat die Klägerin innerhalb der von der Disziplinkammer gemäß § 54 Abs. 3 Satz 1 LDG NRW gesetzten Frist Rechnung getragen, denn diese schildert die Sachverhalte, aus denen das Dienstvergehen hergeleitet wird, aus sich heraus verständlich, wodurch Umfang und Grenzen der gerichtlichen Disziplinarbefugnis festgelegt werden und dem Beklagten ermöglicht wurde, sich gegen die disziplinarischen Vorwürfe sachgerecht zu verteidigen. 68

Anders als der Beklagte meint, steht dieser Feststellung nicht entgegen, dass die ihm disziplinarrechtlich vorgeworfenen Arbeitszeitmanipulationen und die hierdurch erlangten Arbeitszeitvorteile nicht detailliert in der Klageschrift selbst aufgeführt werden, sondern Gegenstand zweier tabellarischer Auflistungen sind, welche der Klageschrift als Anlage 1 („Zusammenstellung aller vorzuhaltenden Manipulationen“) und Anlage 2 (Zeitvorteile) beigelegt sind. In einem Disziplinarverfahren, in dem einem Beamten – wie hier – eine Vielzahl gleichförmiger Taten zur Last gelegt werden, die durch eine gleichartige Begehungsweise gekennzeichnet sind, kann hinsichtlich der näheren individualisierenden tatsächlichen Umstände der Einzeltaten auf eine tabellarische Aufstellung verwiesen werden; diese Aufstellung muss indes Teil der Klageschrift sein, weil nur so der Sachverhalt, aus dem das Dienstvergehen hergeleitet wird, in dieser hinreichend bestimmt dargestellt ist. 69

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 17. Juli 2013 – 2 B 27.12 –, juris Rn. 17 m.w.N.; OVG NRW, Urteil vom 13. Juli 2021 – 3d A 427/20.O –, juris Rn. 49; VG Düsseldorf, Urteil vom 12. August 2024 – 38 K 5207/21.BDG –, juris Rn. 180.

Diese Voraussetzungen erfüllt die Disziplarklageschrift vom 22. März 2024. Aus den beiden ihr beigefügten Anlagen – insbesondere der Anlage 1 – geht eindeutig hervor, für welche konkreten Tage und Uhrzeiten der Beklagte seine Arbeitszeit durch nachträgliche (fiktive) „Kommen-“ oder „Gehen-Buchungen“ manipuliert haben soll. Dem Beklagten ist es aufgrund dessen ohne weiteres möglich, die einzelnen ihm disziplinarrechtlich vorgeworfenen Handlungen zu erkennen und sich gegen den ihm gegenüber erhobenen Vorwurf der Arbeitszeitmanipulation gegebenenfalls zu verteidigen. Indem die vorbezeichneten Anlagen gemeinsam mit der Klageschrift übersandt wurden und auf sie in dieser wiederholt verwiesen wird, sind sie auch Teil der Klageschrift. 71

b. Der Beklagte kann auch nicht mit Erfolg einwenden, in der Disziplarklageschrift vom 22. März 2024 habe unter Gliederungspunkt 4.1.1 eine „Auswechsellung in der Begründung“ stattgefunden. Soweit die Klägerin im Verhalten des Beklagten – neben einem Verstoß gegen seine aus § 34 Satz 1 BeamStG a.F. folgende Anwesenheitspflicht – nunmehr auch ein unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst gemäß § 62 Abs. 1 Satz 1 LBG NRW sieht, hat sie ihre Begründung zum einen nicht „ausgewechselt“, sondern lediglich ergänzt. Zum anderen erschöpft sich diese Ergänzung in einer Vervollständigung der rechtlichen Subsumtion, welche von der Disziplinarkammer ohnehin eigenständig vorzunehmen ist. 72

2. Das behördliche Disziplinarverfahren weist keine die gerichtliche Entscheidung hindernden wesentlichen Mängel auf. 73

a. Insbesondere wurde der Personalrat vor Erhebung der Disziplarklage auf Antrag des Beklagten ordnungsgemäß nach § 73 Nr. 6 LPVG NRW beteiligt. 74

Anders als der Beklagte meint, bedurfte es einer weiteren Beteiligung des Personalrates im Rahmen der „Auswertung der Zeitdaten“ nicht. Ebenso wenig sieht das LPVG NRW, insbesondere nicht § 73 Nr. 6 LPVG NRW, eine erneute Beteiligung des Personalrates in Fällen vor, in denen der Dienstherr – wie hier die Klägerin – zur Beseitigung eines wesentlichen Mangels binnen einer gerichtlich gesetzten Frist eine überarbeitete Klageschrift einreicht. 75

b. Auch die unterbliebene Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nach §§ 17 Abs. 1 Sätze 1 und 2 Nr. 1, 18 LGG NRW stellt keinen wesentlichen Mangel im Sinne des § 54 LDG NRW dar. Im behördlichen Disziplinarverfahren können nur Verstöße gegen das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten nach § 19 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW einen wesentlichen Mangel gemäß § 54 LDG NRW begründen, nicht dagegen die Verletzung ihres Rechts auf vorgelagerte Beteiligung. 76

Vgl. OVG NRW, Urteil vom 28. Februar 2018 – 3d A 704/14.O –, juris Rn. 65. 77

Soweit die Sachentscheidung über die Erhebung der Disziplarklage eine Maßnahme im Sinne des § 19 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW darstellt, kann die unterbliebene Unterrichtung der Gleichstellungsbeauftragten nur dann einen wesentlichen Mangel des behördlichen Disziplinarverfahrens begründen, wenn sich nicht mit hinreichender Sicherheit ausschließen lässt, dass der Mangel sich auf das Ergebnis des (gerichtlichen) Disziplinarverfahrens ausgewirkt haben kann. 78

Im vorliegenden Fall kann mit hinreichender Sicherheit ausgeschlossen werden, dass sich die Nichtbeteiligung der Gleichstellungsbeauftragten auf das Ergebnis des behördlichen Disziplinarverfahrens ausgewirkt hat. Das Widerspruchsrecht der Gleichstellungsbeauftragten knüpft nach § 19 Abs. 1 Satz 1 LGG NRW daran an, dass diese eine beabsichtigte Maßnahme für unvereinbar mit dem Landesgleichstellungsgesetz, anderen Vorschriften zur Gleichstellung von Frau und Mann oder mit dem Gleichstellungsplan bzw. dem alternativen Instrument nach § 6a LGG NRW hält. Im Streitfall bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass eine derartige Unvereinbarkeit vorliegt und der Erhebung der Disziplinar Klage entgegenstehen könnte. Die Disziplinkammer schließt es daher aus, dass die Gleichstellungsbeauftragte im Falle ihrer Beteiligung Widerspruch gegen die Erhebung der Disziplinar Klage erhoben hätte. 80

B. Die Disziplinar Klage ist auch begründet. Der Beklagte ist wegen eines schweren einheitlichen innerdienstlichen Dienstvergehens im Sinne von § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. 81

I. Die Disziplinkammer legt der disziplinarrechtlichen Beurteilung folgende tatsächliche Feststellungen zu Grunde, die sich aus der Disziplinar Klageschrift ergeben: 82

Der Beklagte täuschte im Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis zum 00. September 0000 an den in der Anlage K 1 zur Disziplinar Klageschrift („Zusammenstellung aller vorzuhaltenden Manipulationen“) aufgeführten Tagen eine von seiner tatsächlichen Dienstzeit abweichende – längere – Dienstzeit vor, indem er seine zunächst weisungsgemäß am Zeiterfassungsgerät („Terminal“) vorgenommenen „Kommen-“ und/oder „Gehen-Buchungen“ nachträglich an seinem PC („manuell“) zu seinen Gunsten änderte. Hierbei buchte er im Hinblick auf sein „Kommen“ – regelmäßig kurz nach tatsächlichem Dienstbeginn – einen früheren Zeitpunkt und im Hinblick auf sein „Gehen“ – meist am darauffolgenden Arbeitstag – einen späteren Zeitpunkt als sein tatsächliches Dienstende ein. Überdies buchte der Beklagte regelmäßig für die Nachmittage nachträglich fiktive Kurzpausen von wenigen Minuten („Raucherpausen“), um ein vergleichbares Pausenverhalten wie während seiner tatsächlichen Anwesenheit am Vormittag vorzuspiegeln. Die einzelnen Manipulationen („Kommen-“ sowie „Gehen-Buchungen“), welche die Kammer ihrer Beurteilung zugrunde legt, lassen sich ebenfalls der Anlage K 1 zur Disziplinar Klageschrift entnehmen. Auf diese Weise beging der Beklagte im vorbezeichneten Zeitraum 520 Manipulationshandlungen, in deren Rahmen er in 133 Fällen einen früheren Dienstbeginn und in 176 Fällen ein späteres Dienstende vortäuschte; in 211 Fällen buchte der Beklagte nachträglich fiktive Kurzpausen. Insgesamt erzielte der Beklagte durch seine wahrheitswidrigen Buchungen einen Arbeitszeitvorteil von insgesamt 478 Stunden und 4 Minuten, welcher in der Anlage K 2 zur Disziplinar Klageschrift („Plusstunden durch Handeintragung“) im einzelnen ausgeschlüsselt ist und dem keine Dienstleistung gegenüberstand. Obwohl er durchgehend auf Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung (41 Stunden pro Woche) besoldet wurde, reduzierte der Beklagte somit eigenmächtig seine tatsächliche wöchentliche Dienstzeit im Tatzeitraum durchschnittlich um rund 9 Stunden auf rund 32 Stunden und verursachte einen – von der Klägerin überschlägig ermittelten – Schaden (überbezahlte Dienstbezüge) in Höhe von 8.223,18 €. 83

Der Beklagte ist diesen tatsächlichen Feststellungen nicht durchgreifend entgegengetreten. Vielmehr hat er bereits im behördlichen Disziplinarverfahren mit Schreiben vom 29. Januar 2016 eingeräumt, er habe die ihm zur Last gelegten Korrekturbuchungen vorgenommen. Soweit der Beklagte wiederholt eingewandt hat, es sei nicht auszuschließen, dass er mit einzelnen – nicht näher benannten – manuellen Buchungen zwar gegen die DV AZ verstoßen 84

habe, aber gleichwohl im Dienst gewesen sei und damit seine Arbeitszeit nicht manipuliert habe, erscheint dies fernliegend. Die Disziplinarkammer verweist insoweit zur Vermeidung von Wiederholungen auf die zutreffenden, im Tatbestand wiedergegebenen Ausführungen der 26. Kammer des hiesigen Gerichts in ihrem – im Verfahren betreffend die Feststellung des Verlustes der Dienstbezüge ergangenen – Urteil vom 30. November 2018 (Az.: 26 K 14436/16).

Abgesehen hiervon ist die Disziplinarkammer hinsichtlich der Feststellung, der Beklagte habe im Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis zum 00. September 0000 insgesamt 520 manuelle wahrheitswidrige Buchungen vorgenommen und sei hierdurch (jedenfalls) 353 volle Stunden vorsätzlich dem Dienst ferngeblieben, gemäß § 56 Abs. 1 Satz 1 LDG NRW an die tatsächlichen Feststellungen im vorbezeichneten, rechtskräftigen Urteil der 26. Kammer gebunden. Nach dieser Vorschrift sind die tatsächlichen Feststellungen unter anderem eines rechtskräftigen Urteils im verwaltungsgerichtlichen Verfahren, durch das nach § 11 Abs. 1 LBesG NRW über den Verlust der Besoldung bei schuldhaftem Fernbleiben vom Dienst entschieden worden ist, im Disziplinarverfahren, das denselben Sachverhalt zum Gegenstand hat, für das Disziplinargericht bindend. Von der Bindungswirkung umfasst wird die im vorgenannten Urteil enthaltene Feststellung, der Beklagte habe im Zeitraum vom 0. Juli 0000 bis zum 00. September 0000 insgesamt 520 manuelle wahrheitswidrige Buchungen vorgenommen und sei hierdurch (jedenfalls) 353 volle Stunden vorsätzlich dem Dienst ferngeblieben. 85

II. Die disziplinarrechtliche Würdigung des festgestellten Sachverhalts ergibt, dass sich der Beklagte eines schweren Dienstvergehens schuldig gemacht hat. Gemäß § 47 Abs. 1 Satz 1 BeamStG begeht ein Beamter ein Dienstvergehen, wenn er schuldhaft die ihm obliegenden Pflichten verletzt. Vorliegend verletzte der Beklagte die ihn gemäß §§ 34 Sätze 1 und 3, 35 Satz 2 BeamStG (in der bis zum 14. Juni 2017 geltenden Fassung – nachfolgend: a.F.) sowie § 62 Abs. 1 Satz 1 LBG NRW treffenden beamtenrechtlichen Pflichten. Im Einzelnen: 86

1. Der Beklagte hat vorsätzlich gegen seine aus § 35 Satz 2 BeamStG a.F. folgende Gehorsamspflicht verstoßen. Nach dieser Vorschrift sind Beamtinnen und Beamte verpflichtet, die dienstlichen Anordnungen ihrer Vorgesetzten auszuführen und deren allgemeine Richtlinien zu befolgen. 87

Eine solche dienstliche Anordnung stellen die DV AZ in der Fassung vom 25. Juni 2012 und die dazugehörige „Anlage 1“ dar. Aus diesen folgt, dass die Mitarbeiter des Jobcenters K. verpflichtet sind, ihren Arbeitsbeginn sowie ihr Arbeitsende zu erfassen (Ziffer 5 DV AZ i.V.m. Ziffer 1.4 Abs. 3 „Anlage 1“ zur DV AZ). Konkretisierend gibt Ziffer 1.8 der „Anlage 1“ zur DV AZ vor, dass „Kommen-“ sowie „Gehen-Buchungen“ bei Betreten und Verlassen des Dienstgebäudes grundsätzlich am Terminal vorzunehmen sind, es sei denn, eine Buchung am Terminal ist nicht möglich; in diesen Ausnahmefällen hat eine eigenhändige („manuelle“) Buchung durch den Mitarbeiter im IT-System – unter Angabe einer Begründung – zu erfolgen. Im Hinblick auf Arbeitszeitunterbrechungen (einschließlich „Raucherpausen“) sieht Ziffer 1.5 Abs. 2 und 3 der „Anlage 1“ zur DV AZ vor, dass diese an sich „manuell“ zu buchen sind; wird während der Arbeitszeitunterbrechung das Dienstgebäude verlassen und anschließend wieder betreten, gilt Ziffer 1.8 der „Anlage 1“ zur DV AZ (Buchung am Terminal). Gemäß Ziffer 1.6 Abs. 1 der „Anlage 1“ zur DV AZ ist jede Mitarbeiterin/jeder Mitarbeiter für die Einhaltung der Arbeitszeit und die Buchungen selbst verantwortlich. Hieraus folgt die – ohnehin selbstverständliche – Verpflichtung, sämtliche Buchungen wahrheitsgemäß vorzunehmen und hierdurch dem Dienstherrn eine Überprüfung der Einhaltung der Dienstzeiten zu ermöglichen. 88

Indem der Beklagte in 520 Fällen „Kommen-“ und „Gehen-Buchungen“ nicht am Terminal, sondern – zudem ohne Angabe einer Begründung – an seinem PC vornahm und hierdurch seinen tatsächlichen Dienstzeiten nicht entsprechende Arbeitszeiten vorspiegelte, hat er vorsätzlich gegen die vorgenannten Vorgaben verstoßen.	89
2. Der Beklagte ist darüber hinaus vorsätzlich unerlaubt dem Dienst ferngeblieben.	90
Nach § 62 Abs. 1 Satz 1 LBG NRW dürfen Beamte dem Dienst nicht ohne Genehmigung fernbleiben. Der Begriff des nicht genehmigten Fernbleibens vom Dienst knüpft an die formale Dienstleistungspflicht des Beamten an. Diese beamtenrechtliche Grundpflicht fordert vom Beamten in erster Linie, sich während der vorgeschriebenen Zeit an dem vorgeschriebenen Ort aufzuhalten und dort die ihm übertragenen dienstlichen Aufgaben wahrzunehmen. Die Bestimmung von Zeit und Ort der Dienstleistung ist Sache des Dienstherrn. Sie kann sich aus normativen Vorgaben, aus allgemeinen Anordnungen oder aus konkreten, individuellen Weisungen durch den Dienstvorgesetzten ergeben.	91
Vgl. BVerwG, Urteil vom 28. März 2023 – 2 C 20.21 –, juris Rn. 22 m.w.N.; OVG NRW, Urteil vom 16. September 2020 – 3d A 2713/19.BDG –, juris Rn. 126; VG Düsseldorf, Urteil vom 12. August 2024 – 38 K 5207/21.BDG –, juris Rn. 280 ff.	92
Der Tatbestand des Fernbleibens vom Dienst ist auch erfüllt, wenn der Beamte nur während eines Teils der für ihn geltenden täglichen Arbeitszeit nicht am Arbeitsplatz anwesend ist. Dies gilt auch für Zeiträume von unter einer Stunde. Eine Beschränkung entsprechender Dienstpflichtverletzungen auf Zeiträume von mindestens einer vollen Arbeitsstunde folgt insbesondere nicht daraus, dass eine Verlustfeststellung gemäß § 11 LBesG NRW (vgl. auch § 9 BBesG) nur für Zeiträume des unerlaubten Fernbleibens von einer Stunde und mehr ausgesprochen wird. Die hierfür sprechende Begründung, die im Wesentlichen auf die Praktikabilität im Verlustfeststellungsverfahren abstellt,	93
vgl. zu § 9 BBesG BVerwG, Urteil vom 27. Januar 2011 – 2 A 5.09 –, juris Rn. 19,	94
gibt keine Handhabe, einen Beamten für Zeiträume bis 59 Minuten, 59 Sekunden von der Verpflichtung, zur vorgeschriebenen Zeit am vorgeschriebenen Ort zur Leistung des Dienstes anwesend zu sein, freizustellen. Wann Verletzungen dieser Verpflichtung disziplinarrechtlich erheblich sind, entscheidet sich nach den Umständen des Einzelfalles, insbesondere auch deren Gesamtanzahl. Es ist insbesondere angesichts regelmäßig – und so auch hier – elektronisch erfolgreicher, meist zumindest minutengenaue Arbeitszeiterfassung kein überzeugender Grund ersichtlich, ein disziplinarisch erhebliches Fehlverhalten generell erst ab Abwesenheiten von mindestens 60 Minuten am Tag anzunehmen.	95
Vgl. OVG NRW. Urteile vom 15. März 2023 – 31 A 303/22.O –, n.v., und vom 1. Dezember 2021 – 3d A 4611/19.O –, juris Rn. 113 ff.	96
Ausgehend davon, dass die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Beklagten angesichts seiner Vollzeitbeschäftigung durchschnittlich 41 Stunden betrug (vgl. § 2 Abs. 1 AZVO NRW) und er diese eigenmächtig auf durchschnittlich 32 Wochenstunden reduzierte, stellen die aus Anlage 2 zur Disziplinaraklageschrift ersichtlichen „Plusstunden durch Handeintragung“ (insgesamt 478 Stunden und 4 Minuten), für welche der Beklagte eine Anwesenheit im Dienst lediglich vortäuschte, ein unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst dar.	97
3. Zugleich hat der Beklagte vorsätzlich gegen seine aus § 34 Satz 1 BeamStG a.F. folgende Verpflichtung verstoßen, sich mit vollem persönlichem Einsatz seinem Beruf zu widmen. Wer	98

dem Dienst – wie vorliegend der Beklagte – vorsätzlich unerlaubt fernbleibt, missachtet damit zwangsläufig die Dienstpflicht zum vollen beruflichen Einsatz.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 12. November 2020 – 2 C 6.19 –, juris Rn. 21, und vom 27. Februar 2014 – 2 C 1.13 –, juris Rn. 22; VG Düsseldorf, Urteil vom 12. August 2024 – 38 K 5207/21.BDG –, juris Rn. 290. 99

4. Durch die wahrheitswidrigen manuellen Korrekturbuchungen hat der Beklagte zudem vorsätzlich gegen seine aus § 34 Satz 3 BeamStG a.F. folgende Wohlverhaltenspflicht verstoßen, die ihn dazu verpflichtet, durch sein Verhalten der Achtung und dem Vertrauen gerecht zu werden, welche sein Beruf erfordern. Ausfluss der Wohlverhaltenspflicht ist unter anderem die Wahrheitspflicht. Die Funktionsfähigkeit der Verwaltung verlangt eine reibungslose und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten, besonders auch zwischen den Beamten und ihren Vorgesetzten. Wesentliche Voraussetzung dafür ist Offenheit und Wahrhaftigkeit im dienstlichen Umgang. 100

Vgl. VG Düsseldorf, Urteil vom 12. August 2024 – 38 K 5207/21.BDG –, juris Rn. 286; Köhler, 101 in: Köhler/Baunack, BDG [7. Aufl., 2021], Seite 238, Rn. 1.

Dies gilt insbesondere im Hinblick auf solche Gegebenheiten, welche – wie die Einhaltung von Vorgaben der Zeiterfassung – einer Kontrolle durch den Dienstherrn weitgehend entzogen sind, so dass dieser in besonderer Weise auf die Ehrlichkeit und Gewissenhaftigkeit seiner Beamtinnen und Beamten angewiesen ist. Wer sich – wie der Beklagte – Zeitgutschriften erschleicht, indem er seine Arbeitszeiten unter Missachtung der Bestimmungen zur elektronischen Zeiterfassung nicht oder nicht zutreffend verbucht, verstößt gegen die Wahrheits- und damit seine Wohlverhaltenspflicht. 102

Vgl. VG Düsseldorf, Urteil vom 12. August 2024 – 38 K 5207/21.BDG –, juris Rn. 288 m.w.N. 103

5. Die Einwendungen des Beklagten greifen nicht durch. 104

Der Beklagte kann sich insbesondere nicht mit Erfolg auf seinen Wohnsitz in A. und die hiermit verbundenen Pendelzeiten berufen. Gleiches gilt für die von ihm behaupteten regelmäßigen Zugausfälle und -verspätungen. Der Beamte darf seinen Wohnort frei wählen. Spiegelbildlich hat er jedoch die Anreise zu seiner Dienststelle eigenständig zu organisieren und muss in diesem Rahmen in Kauf nehmen, dass sich infolge längerer Fahrtzeiten seine Freizeit – nicht hingegen seine Dienstzeit – reduziert. 105

Auch die Behauptung, nach Umzug seines Teams von K.-Q. nach K.-P. sei ihm eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 41 Stunden „kaum möglich“ gewesen, entlastet den Beklagten nicht. Abgesehen davon, dass diese Behauptung angesichts ihrer Pauschalität nicht nachvollzogen werden kann, erscheint sie bereits deshalb nicht glaubhaft, weil der Beklagte sie erstmalig im Rahmen des Disziplinarverfahrens zur Rechtfertigung seines Verhaltens vorgebracht hat. Überdies hat er nach dem Inhalt des Disziplinarvorgangs ein ihm im Rahmen des Umzugs unterbreitetes Angebot, in ein anderes – in K.-Q. ansässiges – Team zu wechseln, nicht angenommen. Selbst wenn die Behauptung indes zutreffen würde, hätte es dem Beklagten obliegen, geeignete Maßnahmen zur Erfüllung seiner Dienstpflicht zu ergreifen, anstatt seine Dienstzeiten – bei gleichzeitigem Erhalt voller Dienstbezüge – eigenmächtig zu reduzieren. 106

Ob der Beklagte – wie von ihm weiter behauptet – regelmäßig während der Servicezeiten in seiner Dienststelle anwesend war und hierbei den Verpflichtungen gegenüber den Kunden 107

nachgekommen ist, ist für die disziplinarrechtliche Bewertung seines Verhaltens ebenso unerheblich wie die von ihm angeführte „Unterbeschäftigung“ seines Teams (Abteilung N02). Auch diese vermeintlichen Umstände berechtigten den Beklagte nicht zu einer eigenmächtigen Reduzierung seiner Dienstzeiten. Die Klägerin hat zudem im Hinblick auf den zuletzt genannten Aspekt zutreffend darauf hingewiesen, dass der Beklagte im Falle eines tatsächlichen Arbeitsmangels in seiner Abteilung gehalten gewesen wäre, diesen Umstand gegenüber seinem Dienstherrn anzuzeigen.

Soweit der Beklagte wiederholt darauf hingewiesen hat, seine Anwesenheit im Dienst sei aufgrund der Lage seines Dienstzimmers ohne weiteres überprüfbar gewesen, ist nicht ersichtlich, inwiefern ihn dies disziplinarrechtlich entlasten könnte. Gleiches gilt für seinen weiteren Einwand, er sei im Gespräch mit seinem Teamleiter am 0. September 0000 (noch) nicht auf ein mögliches Fehlverhalten hingewiesen worden. 108

6. Das vom Beklagten begangene Dienstvergehen ist als innerdienstlich zu qualifizieren. Von einem innerdienstlichen Dienstvergehen ist auszugehen, wenn das pflichtwidrige Verhalten in das Amt und in die dienstlichen Pflichten des Beamten eingebunden war. 109

Vgl. BVerwG, Urteile vom 31. August 2017 – 2 A 6.15 –, juris Rn. 76, und vom 10. Dezember 2015 – 2 C 6.14 –, juris Rn. 11; OVG NRW, Urteil vom 3. November 2023 – 31 A 1600/21.O –, juris Rn. 96. 110

Dies ist in Fällen, in denen der Beamte – wie vorliegend der Beklagte – seinen Dienstherrn über die von ihm verrichteten Dienstzeiten täuscht („Arbeitszeitbetrug“) ohne weiteres der Fall. 111

III. Der Beklagte handelte im Hinblick auf die begangenen Pflichtverletzungen rechtswidrig und schuldhaft. Die Tatbestandsmäßigkeit der aufgezeigten Dienstpflichtverletzungen indiziert deren Rechtswidrigkeit; Rechtfertigungsgründe liegen nicht vor. Schuldausschlussgründe sind ebenfalls nicht ersichtlich. 112

IV. Nach einer Gesamtwürdigung sämtlicher zu berücksichtigender Umstände hat der Beklagte durch das Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn und der Allgemeinheit endgültig verloren (§ 13 Abs. 3 Satz 1 LDG NRW). Er ist aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen. 113

Gemäß § 13 Abs. 1 LDG NRW ergeht die Entscheidung über die Verhängung einer Disziplinarmaßnahme nach pflichtgemäßem Ermessen. Hierbei richtet sich die Auswahl der im Einzelfall erforderlichen Disziplinarmaßnahme gemäß § 13 Abs. 2 Sätze 1 bis 3, Abs. 3 Satz 1 LDG NRW nach der Schwere des Dienstvergehens unter angemessener Berücksichtigung der Persönlichkeit des Beamten und des Umfangs der durch das Dienstvergehen herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung. Dazu sind die genannten Bemessungskriterien mit dem ihnen im Einzelfall zukommenden Gewicht zu ermitteln und in die Entscheidung einzustellen, um dem im Disziplinarverfahren geltenden Schuldprinzip und dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit (Übermaßverbot) zu genügen. Die Disziplinarmaßnahme muss unter Berücksichtigung aller be- und entlastenden Umstände des Einzelfalls in einem gerechten Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens und zum Verschulden des Beamten stehen. 114

Vgl. BVerwG, Urteile vom 31. August 2017 - 2 A 6.15 -, juris Rn. 78, und vom 25. Juli 2013 - 2 C 63.11 -, juris Rn. 13; OVG NRW, Urteile vom 16. Februar N04 - 31 A 2404/20.O -, juris Rn. 96, und vom 21. März 2018 - 3d A 1043/14.O -, juris Rn. 65, und - 3d A 2179/15.O -, juris 115

Für die Bestimmung der erforderlichen Disziplinarmaßnahme ist die Schwere des Dienstvergehens richtungweisend. Die Schwere beurteilt sich nach objektiven Handlungsmerkmalen wie Eigenart und Bedeutung der Dienstpflichtverletzungen, den besonderen Umständen der Tatbegehung sowie Häufigkeit und Dauer eines wiederholten Fehlverhaltens, nach subjektiven Handlungsmerkmalen wie Form und Gewicht des Verschuldens des Beamten, den Beweggründen für sein Verhalten sowie nach den unmittelbaren Folgen für den dienstlichen Bereich und für Dritte. Das Dienstvergehen ist nach der festgestellten Schwere einer der im Katalog des § 5 LDG NRW aufgeführten Disziplinarmaßnahmen zuzuordnen. Davon ausgehend kommt es darauf an, ob Erkenntnisse zum Persönlichkeitsbild und zum Umfang der Vertrauensbeeinträchtigung im Einzelfall derart ins Gewicht fallen, dass eine andere als die durch die Schwere des Dienstvergehens indizierte Maßnahme geboten ist. 116

Vgl. BVerwG, Urteile vom 13. Juli 2023 - 2 C 7.22 -, juris Rn. 40, und vom 28. September 2023 - 2 A 17.21 -, juris Rn. 105; OVG NRW, Urteile vom 18. Oktober 2023 - 31 A 2161/22.O -, juris Rn. 96, und vom 29. September 2021 - 3d A 148/20.O -, juris Rn. 78. 117

Das gesetzliche Gebot der Gesamtwürdigung aller be- und entlastenden Umstände trägt dem Zweck der Disziplinarbefugnis Rechnung. Dieser besteht nicht darin, begangenes Unrecht zu vergelten. Vielmehr geht es darum, die Integrität des Berufsbeamtentums und die Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung aufrechtzuerhalten. Daher ist Gegenstand der disziplinarrechtlichen Betrachtung und Wertung die Frage, ob ein Beamter, der in vorwerfbarer Weise gegen Dienstpflichten verstoßen hat, nach seiner Persönlichkeit noch im Beamtenverhältnis tragbar ist und falls dies zu bejahen ist, durch welche Disziplinarmaßnahme auf ihn eingewirkt werden muss, um weitere Pflichtenverstöße zu verhindern. 118

Vgl. BVerwG, Urteile vom 28. Februar 2013 - 2 C 62.11 -, juris Rn. 34, und vom 19. August 2010 - 2 C 13.10 -, juris Rn. 24. 119

Nach § 13 Abs. 3 Satz 1 LDG NRW ist ein Beamter aus dem Beamtenverhältnis zu entfernen, wenn er durch ein Dienstvergehen das Vertrauen des Dienstherrn oder der Allgemeinheit endgültig verloren hat. Hiernach ist das Beamtenverhältnis auf Lebenszeit aufzulösen, wenn die Maßnahmebemessung zu dem Ergebnis führt, dass der Beamte untragbar geworden ist. Dies ist anzunehmen, wenn der Beamte ein schweres Dienstvergehen begangen hat und die prognostische Gesamtwürdigung ergibt, er werde auch künftig in erheblicher Weise gegen Dienstpflichten verstoßen oder die von ihm zu verantwortende Ansehenschädigung sei bei einem Verbleib im Beamtenverhältnis nicht wiedergutzumachen. Je schwerer das Dienstvergehen wiegt, desto näher liegt eine derartige Prognose. 120

Vgl. BVerwG, Urteile vom 28. Februar 2013 - 2 C 62.11 -, juris Rn. 36, und vom 28. Juli 2011 - 2 C 16.10 -, juris Rn. 31 m.w.N. 121

1. Gemessen an diesen Grundsätzen hat der Beklagte ein schweres Dienstvergehen begangen, welches seine Entfernung aus dem Beamtenverhältnis (§§ 5 Abs. 1 Nr. 5, 10 LDG NRW) indiziert. 122

Die Beurteilung der Schwere der nachgewiesenen Dienstpflichtverletzungen des Beklagten hat sich an den Maßstäben zu orientieren, die in der Rechtsprechung des 123

Bundesverwaltungsgerichts für die disziplinarrechtliche Ahndung des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst über einen längeren Zeitraum entwickelt worden sind: Danach führt vorsätzliches unerlaubtes Fernbleiben vom Dienst regelmäßig zur Entfernung aus dem Beamtenverhältnis, wenn es über Monate andauert oder in der Summe einen vergleichbaren Gesamtzeitraum erreicht. Aufgrund der Bedeutung und der leichten Einsehbarkeit der Pflicht, überhaupt zum Dienst zu erscheinen, offenbart das Fernbleiben über einen solchen Zeitraum ein besonders hohes Maß an Verantwortungslosigkeit und Pflichtvergessenheit. Daher ist in diesen Fällen die Entfernung aus dem Dienst grundsätzlich Ausgangspunkt der Bestimmung der angemessenen Disziplinarmaßnahme.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 15. Dezember 2021 – 2 C 9.21 –, juris Rn. 48 m.w.N.; s. auch VG Düsseldorf, Urteil vom 12. August 2024 – 38 K 5207/21.BDG –, juris Rn. 367. 124

Diese Voraussetzungen liegen hier vor: Der Beklagte ist im rund 15-monatigen Tatzeitraum insgesamt 478 Stunden und 4 Minuten unerlaubt dem Dienst ferngeblieben. Dies entspricht einer Gesamtzeit von 58 Arbeitstagen bzw. knapp drei Monaten. Diese erhebliche Dauer des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst indiziert für sich betrachtet bereits die Entfernung aus dem Beamtenverhältnis. 125

Hinzu tritt, dass das unerlaubte Fernbleiben des Beklagten vom Dienst – wie oben dargelegt – einherging mit insgesamt 520 Fällen des Verstoßes gegen die Gehorsamspflicht (Nichteinhaltung der Regelungen der DV AZ). 126

Die Disziplinarkammer nimmt dabei in den Blick, dass der Beklagte durch insgesamt 520 wahrheitswidrige manuelle Buchungen eine nicht den tatsächlichen Gegebenheiten entsprechende Anwesenheit im Dienst vortäuschte. Der Dienstherr erweist seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch das Zugestehen flexibler Arbeitszeiten und die Übertragung der Dokumentation des Beginns und des Endes der Arbeitszeit in deren Verantwortungsbereich einen besonderen Vertrauensvorschuss. Um diesem gerecht zu werden, ist es unerlässlich, dass Buchungen seitens der Beschäftigten korrekt vorgenommen werden. Mangels flächendeckender Kontrollmöglichkeiten muss der Dienstherr sich darauf verlassen können, dass seine Beschäftigten das durch ihn gewährte Vertrauen nicht missbrauchen und ihre Arbeitszeitbuchungen zuverlässig und inhaltlich korrekt ausführen. Missbraucht ein Beamter – wie vorliegend der Beklagte – dieses besondere Vertrauen systematisch, wiederholt und über einen längeren Zeitraum, offenbart er ein so hohes Maß an Verantwortungslosigkeit, Pflichtvergessenheit und einen Mangel an Einsicht in die Notwendigkeit einer geordneten Verwaltung, dass – wie dargelegt – die Verhängung der Höchstmaßnahme indiziert ist. 127

Gerade im Hinblick auf den Aspekt des Vertrauensverlustes besitzt ein Erschleichen von Arbeitszeitvorteilen ein anderes – gravierenderes – Gewicht als ein offenes Fernbleiben vom Dienst. 128

In diese Richtung auch BVerwG, Urteil vom 27. Januar 2011 – 2 A 5.09 –, juris Rn. 37. 129

Vor diesem Hintergrund dringt der Beklagte mit seinem Vortrag, sein Verhalten dürfe nicht „schwerer“ bewertet werden als das Verhalten eines Beamten, der für den Dienstherrn ohne weiteres erkennbar dauerhaft dem Dienst fernbleibe, nicht durch. 130

Überdies wiegt schwer, dass der Beklagte sich zunächst unbelehrbar gezeigt hat. So wäre zu erwarten gewesen, dass er das Gespräch mit seiner Teamleitung am 0. September 0000, in welchem er auf Ungereimtheiten in seinem Buchungsverhalten am 0. September 0000 131

angesprochen wurde, zum Anlass nimmt, seine Manipulationshandlungen unverzüglich einzustellen und in der Folgezeit auf die Einhaltung der Vorgaben insbesondere der DV AZ in besonderer Weise zu achten. Im Gegensatz hierzu schreckte der Beklagte auch in den nachfolgenden rund zwei Wochen – also bis zum Ende des disziplinarrechtlich relevanten Zeitraums (00. September 0000) – nicht davor zurück, zehn weitere Manipulationshandlungen vorzunehmen und hierdurch das ihm seitens der Klägerin nach wie vor gewährte Vertrauen erneut wiederholt zu missbrauchen.

2. Ist demzufolge die Entfernung des Beklagten aus dem Beamtenverhältnis Ausgangspunkt der Maßnahmenbemessung, so kommt es für die Bestimmung der im konkreten Einzelfall zu verhängenden Disziplinarmaßnahme darauf an, ob Erkenntnisse zum Persönlichkeitsbild des Beamten und zum Umfang der Vertrauensbeeinträchtigung nach § 13 Abs. 2 Sätze 2 und 3 LDG NRW derart ins Gewicht fallen, dass eine andere als die durch die Schwere indizierte Maßnahme geboten ist. 132

Je schwerwiegender das Dienstvergehen oder die mit ihm einhergehende Vertrauensbeeinträchtigung ist, umso gewichtiger müssen die sich aus dem Persönlichkeitsbild ergebenden mildernden Umstände sein, um gleichwohl eine andere Maßnahme zu rechtfertigen. 133

Vgl. BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 – 2 C 63.11 –, juris Rn. 18. 134

Im vorliegenden Fall sind keine Umstände erkennbar, die zu einem Abweichen von der durch die Schwere des Dienstvergehens indizierten Disziplinarmaßnahme – der Entfernung des Beklagten aus dem Beamtenverhältnis – führen könnten. 135

Das Bemessungskriterium „Persönlichkeitsbild des Beamten“ gemäß § 13 Abs. 2 Satz 2 LDG NRW erfasst dessen persönliche Verhältnisse und sein sonstiges dienstliches Verhalten vor, bei und nach Tatbegehung. Es erfordert eine Prüfung, ob das festgestellte Dienstvergehen mit dem bisher gezeigten Persönlichkeitsbild des Beamten übereinstimmt oder ob es etwa als persönlichkeitsfremdes Verhalten in einer Notlage oder psychischen Ausnahmesituation davon abweicht. 136

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 15. Juli 2019 – 2 B 8.19 –, juris Rn. 10; OVG NRW, Urteil vom 21. April 2021 – 3d A 1595/20.BDG –, juris Rn. 155. 137

(1) Als durchgreifende Entlastungsgründe kommen vor allem die Milderungsgründe in Betracht, die in der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts entwickelt worden sind. Diese erfassen typisierend Beweggründe oder Verhaltensweisen des Beamten, die regelmäßig Anlass für eine noch positive Persönlichkeitsprognose geben. Zum einen tragen sie existenziellen wirtschaftlichen Notlagen sowie körperlichen oder psychischen Ausnahmesituationen Rechnung, in denen ein an normalen Maßstäben orientiertes Verhalten nicht mehr erwartet und daher nicht mehr vorausgesetzt werden kann. Zum anderen erfassen sie ein tätiges Abrücken von der Tat, insbesondere durch die freiwillige Wiedergutmachung des Schadens oder die Offenbarung des Fehlverhaltens jeweils vor drohender Entdeckung. 138

Statt vieler BVerwG, Urteil vom 25. Juli 2013 – 2 C 63.11 –, juris Rn. 24; OVG NRW, Urteil vom 16. September 2020 – 3d A 2713/19.BDG –, juris Rn. 174. 139

Derartige Milderungsgründe, welche annehmen lassen, dass der Beklagte noch einen Rest an Vertrauen verdient und deshalb von der Höchstmaßnahme abzusehen ist, sind nicht ersichtlich. Insbesondere kann dem Beklagten nicht zu Gute gehalten werden, dass er die 140

ihm vorgeworfenen Tathandlungen eingeräumt hat. Ein „tätiges Abrücken“ von der Tat ist hiermit – anderes als bei Offenlegung eines Fehlverhaltens vor drohender Entdeckung – nicht verbunden. Gleiches gilt für die Beteuerung des Beklagten, er bereue „die Situation, wie sie nunmehr eingetreten sei, zu[un]tiefst“.

(2) Sonstige entlastende Aspekte des Persönlichkeitsbildes, welche die Disziplinarkammer auch bei Nichtvorliegen anerkannter Milderungsgründe bei der Maßnahmenbemessung zu berücksichtigen hätte, sind ebenfalls nicht erkennbar. Insbesondere ist die fehlende straf- und disziplinarrechtliche Vorbelastung des Beklagten nicht geeignet, sich im Rahmen der Maßnahmenbemessung mildernd auszuwirken. Dass ein Beamter nicht straffällig oder disziplinarisch auffällig wird, dürfen sowohl der Dienstherr als auch die Allgemeinheit als selbstverständliches Bemühen erwarten. 141

Vgl. OVG NRW, Urteil vom 26. April 2016 – 3d A 1785/14.O –, juris Rn. 126. 142

Eine – vermeintlich – beanstandungsfreie Erfüllung der dem Beklagten übertragenen (Zusatz-)Aufgaben sowie die positiven Leistungsbewertungen seines Dienstherrn führen ebenfalls nicht zu einer durchgreifenden Milderung. Jeder Beamte ist verpflichtet, dauerhaft bestmögliche Leistungen bei vollem Einsatz der Arbeitskraft zu erbringen und sich innerhalb und außerhalb des Dienstes achtungs- und vertrauenswürdig zu verhalten. Auch die langjährige Erfüllung dieser Verpflichtung kann nicht dazu führen, dass die Anforderungen an das inner- und außerdienstliche Verhalten abgesenkt werden, denn beide Aspekte sind nicht geeignet, schwere Pflichtenverstöße in einem mildereren Licht erscheinen zu lassen. 143

Vgl. BVerwG, Beschluss vom 23. Januar 2013 – 2 B 63.12 –, juris Rn. 13; OVG NRW, Urteil vom 20. Juni 2023 – 31 A 1054/22.BDG –, juris Rn. 126; VG Düsseldorf, Urteil vom 26. April 2021 – 35 K 7816/19.O –, juris Rn. 181. 144

3. Nach allem hat der Beklagte gravierend im Kernbereich seiner beamtenrechtlichen Pflichten versagt und hierdurch jedwedes ihm durch den Dienstherrn sowie die Öffentlichkeit entgegengebrachte Vertrauen endgültig verloren. Die von ihm verursachte Ansehensschädigung wäre bei einem Verbleib im Beamtenverhältnis nicht wiedergutzumachen. Der Beklagte ist vor diesem Hintergrund als Beamter nicht mehr tragbar. 145

V. Die Verhängung der Höchstmaßnahme verstößt schließlich nicht gegen den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Ist das Vertrauensverhältnis zwischen dem Beamten und seinem Dienstherrn – wie hier – gänzlich zerstört, ist die Höchstmaßnahme die einzige Möglichkeit, das durch den Dienstherrn sonst nicht lösbare Beamtenverhältnis einseitig zu beenden. Die darin liegende Härte für den Beklagten ist nicht unverhältnismäßig, denn sie beruht auf seinen schuldhaften schwerwiegenden Pflichtverletzungen und ist ihm als für alle öffentlich-rechtlichen Beschäftigungsverhältnisse vorhersehbare Rechtsfolge bei derartigen Rechtsverletzungen zuzurechnen. 146

Vgl. hierzu auch BVerwG, Urteil vom 14. Oktober 2003 – 1 D 2.03 –, juris Rn. 49; OVG NRW, Urteil vom 28. Juni 2023 – 31 A 3005/19.O –, juris Rn. 247. 147

Dementsprechend sieht § 13 Abs. 3 Satz 1 LDG NRW für den Fall eines endgültig eingetretenen Vertrauensverlustes einen Ermessensspielraum des erkennenden Gerichts nicht vor. 148

149

Schließlich führt auch die lange Dauer des behördlichen und gerichtlichen Disziplinarverfahrens nicht zur Unverhältnismäßigkeit der Maßnahme. Die Dauer des Disziplinarverfahrens bietet keine Handhabe, von der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis abzusehen, wenn diese Maßnahme geboten ist. Eine lange Dauer des Verfahrens ist nicht geeignet, das vom Beamten zerstörte Vertrauensverhältnis wiederherzustellen.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 28. Februar 2013 – 2 C 3.12 –, juris Rn. 53; OVG NRW, Urteil vom 8. März 2023 – 31 A 2306/22.O –, juris Rn. 182; VG Düsseldorf, Urteil vom 15. Januar 2024 – 35 K 6629/22 –, juris Rn. 317. 150

VI. Hinsichtlich des Unterhaltsbeitrags hat es mit der Regelung des § 10 Abs. 3 Satz 1 LDG NRW sein Bewenden. 151

Die Kostenentscheidung folgt aus § 74 Abs. 1 LDG NRW, § 154 Abs. 1 VwGO. 152

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit beruht auf § 3 Abs. 1 LDG NRW i.V.m. § 167 VwGO, §§ 708 Nr. 11, 709 Satz 2, 711 ZPO. 153

Rechtsmittelbelehrung: 154

Gegen dieses Urteil steht den Beteiligten die Berufung an das Oberverwaltungsgericht für das Land Nordrhein-Westfalen zu. 155

Die Berufung ist bei dem Verwaltungsgericht Düsseldorf (Bastionstraße 39, 40213 Düsseldorf oder Postfach 20 08 60, 40105 Düsseldorf) innerhalb eines Monats nach Zustellung des vollständigen Urteils schriftlich einzulegen und zu begründen. 156

Auf die seit dem 1. Januar 2004 unter anderem für Rechtsanwälte, Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts geltende Pflicht zur Übermittlung als elektronisches Dokument nach Maßgabe der §§ 55a, 55d Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – und der Verordnung über die technischen Rahmenbedingungen des elektronischen Rechtsverkehrs und über das besondere elektronische Behördenpostfach (Elektronischer-Rechtsverkehr-Verordnung – ERVV –) wird hingewiesen. 157

Die Begründungsfrist kann auf einen vor ihrem Ablauf gestellten Antrag von der oder dem Vorsitzenden des zuständigen Senats für Disziplinarsachen verlängert werden. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung (Berufungsgründe) enthalten. Mangelt es an einem dieser Erfordernisse, ist die Berufung unzulässig. Im Berufungsverfahren müssen sich die Beteiligten durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die das Verfahren eingeleitet wird. Die Beteiligten können sich durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen. Auf die zusätzlichen Vertretungsmöglichkeiten für Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse wird hingewiesen (vgl. § 67 Abs. 4 Satz 4 VwGO und § 5 Nr. 6 des Einführungsgesetzes zum Rechtsdienstleistungsgesetz – RDGEG –). Darüber hinaus sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen unter den dort genannten Voraussetzungen als Bevollmächtigte zugelassen. 158

Die Berufungsschrift und die Berufungsbegründungsschrift sollen möglichst dreifach eingereicht werden. Im Fall der Einreichung als elektronisches Dokument bedarf es keiner Abschriften.

