



## Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

8 K 683/18

Im Namen des Volkes!

### Urteil

In der Disziplinarsache

[REDACTED]  
[REDACTED]

– Kläger –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]  
[REDACTED]

**g e g e n**

Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatskanzlei,  
Am Markt 21, 28195 Bremen

– Beklagte –

Prozessbevollmächtigte:

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen- 8. Kammer - durch die  
Richterin Korrell als Einzelrichterin aufgrund der mündlichen Verhandlung vom  
3. Dezember 2019 für Recht erkannt:

**Unter entsprechender Aufhebung des Disziplinarbescheids vom  
04.10.2017 in Gestalt des Widerspruchsbescheids vom 25.01.2018  
wird eine Disziplinarmaßnahme in Form einer Geldbuße in Höhe der  
Hälfte der monatlichen Bruttodienstbezüge verhängt. Die  
weitergehende Klage wird abgewiesen.**

**Die Kosten des Verfahrens tragen der Kläger und die Beklagte zu je ½.**

**Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Beteiligten dürfen die Vollstreckung jeweils gegen Sicherheitsleistung in Höhe von 110% des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht der jeweils andere Teil Sicherheit in Höhe von 110% des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.**

gez. Korrell

## **Tatbestand**

Der Kläger wendet sich gegen eine gegen ihn verhängte Disziplinarmaßnahme.

Der 1961 geborene und ledige Kläger steht seit dem ■■■■■ 1980 im Dienst der Beklagten. Mit Wirkung vom 01.08.1996 wurde er zuletzt zum Verwaltungsamtmann (Bes.Gr. A 11) ernannt. Vom 01.07.2007 bis 30.09.2009 wurde er von der Senatskanzlei an das Ortsamt ■■■■■ abgeordnet und mit Wirkung vom 01.10.2009 an das Ortsamt ■■■■■ versetzt. Mit Wirkung vom 15.10.2016 wurde er an das Ortsamt ■■■■■ versetzt. Diese Versetzung erfolgte im laufenden streitgegenständlichen Disziplinarverfahren.

Der Kläger war im Ortsamt ■■■■■ ■■■■■ eingesetzt. Zu seinen Aufgaben gehörte ■■■■■ ■■■■■. Außerdem vertrat er eine weitere Mitarbeiterin im Zeitraum ■■■■■ in der Funktion ■■■■■.

Zum ■■■■■ 2016 fand eine Neubesetzung der Stelle des Ortsamtsleiters statt.

Disziplinarisch ist der Kläger – abgesehen von dem vorliegenden Disziplinarverfahren – nicht in Erscheinung getreten.

Der Kläger ist behindert mit einem Grad von ■■■■. Im Jahr 2015 war er längerfristig (länger als 42 Tage) dienstunfähig erkrankt. Auf eine Wiedereingliederungsmaßnahme verzichtete er.

Aus Anlass der Bewerbung um eine Stelle bei der Senatorin [REDACTED] wurde der Kläger am 14.02.2012 dienstlich beurteilt. Er erhielt das Gesamturteil 4 (übertrifft die Anforderungen). In drei Einzelmerkmalen, nämlich Arbeitsmenge, Engagement/Motivation und Kreativität, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft erhielt er die Höchstnote 5 (hervorragend). Beurteiler war der 2016 ausgeschiedene Ortsamtsleiter Herr [REDACTED].

Aus Anlass der Bewerbung um eine Stelle bei der Senatorin [REDACTED] wurde der Kläger am 31.01.2014 dienstlich beurteilt. Er erhielt das Gesamturteil 4 (übertrifft die Anforderungen). In vier Einzelmerkmalen Arbeitsmenge, nämlich Engagement/Motivation, Kritik- und Konfliktfähigkeit und Entscheidungsbereitschaft und Verantwortungsübernahme, erhielt er die Höchstnote 5 (hervorragend). Beurteiler war der 2016 ausgeschiedene Ortsamtsleiter Herr [REDACTED].

Aus Anlass der Bewerbung um eine Stelle bei der Senatorin [REDACTED] wurde der Kläger am 10.05.2016 dienstlich beurteilt. Er erhielt das Gesamturteil 4 (übertrifft die Anforderungen). In zwei Einzelmerkmalen Arbeitsmenge und Engagement/Motivation erhielt er die Höchstnote 5 (hervorragend). Beurteiler war der 2016 neu ernannte Ortsamtsleiter Herr [REDACTED].

Mit Disziplinarverfügung vom 04.10.2017 und Widerspruchsbescheid vom 25.01.2018 wurde gegen den Kläger eine Disziplinarmaßnahme in Form einer Geldbuße in Höhe der monatlichen Dienstbezüge verhängt.

Dem ging folgender Sachverhalt voraus:

Nachdem am 14.07.2016 ein Gespräch zwischen dem Ortsamtsleiter [REDACTED] und dem Kläger stattgefunden hatte, in dem der Kläger auf ein geschätztes Minus von über 50 Stunden im Zeitraum Ende April bis Anfang Juli 2016 hingewiesen worden war, sowie nach Freischaltung des Stundeskontos des Klägers für den Ortsamtsleiter leitete dieser am 22.08.2016 förmlich ein Disziplinarverfahren wegen des Verdachts des Verstoßes gegen die Dienstleistungspflicht des Klägers ein. Dies habe ein Abgleich seiner tatsächlichen Arbeitszeit mit den von dem Kläger im Mitarbeiterportal (im Folgenden: MIP) angegebenen Zeiten ergeben.

In der Dienststelle des Klägers wird die Arbeitszeit nicht mittels Terminal und Zeiterfassungskarten, sondern manuell am nächsten Tag bzw. für den Freitag oder für Feiertage am jeweils folgenden Werktag durch eigenes Nachtragen der geleisteten Arbeitszeit im MIP erfasst. Nach der Erläuterung des Ortsamtsleiters gegenüber dem Ermittlungsführer ist es Praxis im Ortsamt Hemelingen, dass Mitarbeiter grundsätzlich von der Kernarbeitszeit abweichen dürfen, weil sie häufig zu Abendterminen erscheinen müssen, die außerhalb der Kernarbeitszeit liegen.

Im Zuge der Ermittlungen wurden die ursprünglichen 40 Verdachtsfälle von Fehleintragungen im zeitlichen Umfang von 31 Stunden und 36 Minuten zunächst auf 21 Falschbuchungsfälle und nach Vernehmung des Ortsamtsleiters [REDACTED] und der Inaugenscheinnahme der Arbeitszeitaufzeichnungen schließlich auf 11 Fälle reduziert. Die 11 Fälle beziehen sich auf die Tage 04.05., 09.05., 10.05., 12.05., 24.05., 25.05., 26.05., 27.05., 27.05., 30.05., 31.05.2016) und einen Umfang von insgesamt sieben Stunden und 16 Minuten. Es handelt sich um Falschbuchungen der Pausen und des Arbeitszeitendes.

Der Kläger räumte laut Protokoll der Zeugenvernehmung die Falschbuchungen ein, wies auf teilweise Unkenntnis der Eintragungspflichten hinsichtlich der Pausen hin und bat um Berücksichtigung des seinerzeitigen schlechten Gesundheitszustandes und einer persönlichen Überforderung.

Mit Bescheid vom 04.10.2017 wurde unter Beschränkung auf die eingeräumten 11 Fälle die Geldbuße in Höhe der monatlichen Dienstbezüge verhängt. Unter Abzug der Pausenzeiten ergebe sich eine Fehlzeit von insgesamt sieben Stunden und 16 Minuten. Es handele sich um ein einheitliches Dienstvergehen gemäß §§ 35, 47 Abs. 1 BeamtStG i. V. m. §§ 2, 4 BremAZV. Der Kläger habe die gemäß § 2 AZV geltende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden nicht erbracht und den Vorgesetzten getäuscht. Damit habe er gegen seine Pflicht, dienstliche Anordnungen des Vorgesetzten auszuführen und allgemeine Richtlinien zu befolgen, missachtet. Die Dienstpflichtverletzung sei zu seinen Gunsten als bedingt vorsätzlich geschehen einzustufen. Er habe die Aufzeichnungspflichten nicht ernst genug genommen. Eine gezielte Manipulation werde nicht angenommen. Der Kläger habe das Zeiterfassungssystem nicht gebührend ernst genommen. Zu seinen Lasten werde die hohe Regelmäßigkeit und hohe Zahl der Falschbuchungen gewertet. Zu Gunsten des Klägers werde berücksichtigt, dass er Einsicht in sein Fehlverhalten gezeigt habe, dieses abgestellt habe und die Verstöße eingeräumt habe. Ferner werde berücksichtigt, dass er sich in einer gesundheitlichen Krisensituation befunden habe. Das auf die 11 Fehleintragungen

begrenzte fortgesetzte Dienstvergehen erfordere eine eindrückliche Maßnahme, die durch einen Verweis oder eine symbolische Geldbuße allein nicht gewährleistet sei. Indes sei eine dauerhafte oder langfristige Sanktion nicht zwingend erforderlich. Die zeitliche Begrenzung des Fehlverhaltens und die damalige Ausnahmesituation seien ausschlaggebend für die einmalige Maßnahme einer Geldbuße in der der maximal zulässigen Höhe.

Am 02.11.2017 erhob der Kläger Widerspruch gegen die Disziplinarverfügung. Die Maßnahme sei nicht erforderlich, um auf den Beamten dahingehend einzuwirken, dass er seine Zeiterfassung zukünftig sorgfältig vornehme und sich als Beamter beanstandungsfrei führe. Der Kläger sei durch das Verfahren hinreichend beeindruckt. Der Kläger habe zum Vorfallszeitpunkt seit über neun Jahren im Ortsamt [REDACTED] beanstandungsfrei seinen Dienst verrichtet. Dies zeige die dienstliche Beurteilung des Ortsamtsleiters [REDACTED] aus 2006 (gemeint: 2016). Zu berücksichtigen sei die Belastung durch die unstete Arbeitsbelastung und den häufigen Dienst in den Abendstunden vor dem Hintergrund seiner gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie auch der Umstand, dass ihm gerade in dem Zeitraum Mai 2016, in dem ihm die Fehleintragungen vorgehalten werden, zwei Tage Freizeitausgleich gewährt worden seien. Auch hätte ein Mitarbeitergespräch zu einem frühen Zeitpunkt zu einer angemessenen Klärung führen können.

Mit Bescheid vom 25.01.2018 wies der Chef der Senatskanzlei den Widerspruch als unbegründet zurück. Die Maßnahme sei recht- und zweckmäßig. Die vorgehaltenen 11 Fehleintragungen seien vom Kläger am Ende der Zeugenvernehmung ausdrücklich eingeräumt worden. Die Bewertung der Schwere des Dienstvergehens sei recht- und zweckmäßig. Die Disziplinarmaßnahme sei angemessen. Die persönlichen Hintergründe seien entlastend berücksichtigt worden. Dass der Kläger es auf die Beweisaufnahme habe ankommen lassen spreche dagegen, dass er allein aufgrund des Ermittlungsverfahrens hinreichend beeindruckt gewesen sei. Der Widerspruchsbescheid wurde dem Kläger am 14.02.2018 zugestellt.

Am 08.03.2018 hat der Kläger die vorliegende Klage erhoben. Er wiederholt sein Vorbringen aus der Begründung seines Widerspruchs und trägt ergänzend vor, dass auch die aktuelle dienstliche Beurteilung vom 16.04.2018 bestätige, dass er nicht zu die Anforderungen übertreffenden Leistungen angehalten werden müsse. Dass er es auf die Beweisaufnahme habe ankommen lassen, dürfe nicht zu seinen Lasten berücksichtigt werden, da der als Zeuge vernommene Ortsamtsleiter zum Teil Erinnerungslücken eingeräumt habe.

Der Kläger beantragt,

die Disziplinarverfügung der Beklagten vom 04.10.2017 sowie der Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 25.01.2018 werden aufgehoben,

hilfsweise,

die Disziplinarverfügung der Beklagten vom 04.10.2017 wird durch eine mildere Maßnahme durch das Gericht ersetzt.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie bezieht sich auf den Widerspruchsbescheid und trägt ergänzend vor, die Disziplinarmaßnahme sei offensichtlich angemessen. Das dienstliche Verhalten des Klägers, seine gesundheitliche Situation und seine individuelle Belastung seien Gegenstand der Anhörung sowie der Beweisaufnahme gewesen und seien bei der Bemessung der Sanktion angemessen und zugunsten des Klägers berücksichtigt worden. Es sei unzutreffend, dass der Umstand, dass der Kläger es auf die Beweisaufnahme habe ankommen lassen, zu seinen Lasten gewürdigt worden sei. Es habe sich allein um eine Gegenrede zu dem Vortrag im Widerspruch gehandelt, nach der er allein durch das Disziplinarverfahren hinreichend beeindruckt sei.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

## **Entscheidungsgründe**

Die zulässige Klage ist zum Teil begründet.

Die Klage ist insoweit begründet, als gegen den Kläger eine höhere als im Tenor ausgesprochene Geldbuße verhängt wurde.

Im Falle einer Klage gegen eine Disziplinarverfügung prüft das Gericht gemäß § 59 Abs. 3 BremDG neben der Rechtmäßigkeit auch die Zweckmäßigkeit der angefochtenen Entscheidung. Es hat nach eigenem Ermessen zu entscheiden, ob eine Disziplinarmaßnahme erforderlich ist und welche Maßnahme gegebenenfalls angemessen erscheint. Dabei wendet sie die in § 13 Abs. 1 BremDG niedergelegten Grundsätze bei der

Ermessensentscheidung an (vgl. BVerwG, Urt. v. 15.12.2005 – 2 A 4.04). Maßgeblicher Zeitpunkt für die Würdigung ist der Zeitpunkt der Entscheidung (OVG NRW, Beschl. v. 19.07.2007 – 21d A 3600/06.O.).

Nach diesen Maßstäben hat der Kläger ein Dienstvergehen begangen (1.). Dieses ist mit der im Tenor ausgesprochenen niedrigeren Geldbuße zu ahnden (2.).

1. Der Kläger hat ein Dienstvergehen nach § 47 Abs. 1 BeamStG begangen, indem er schuldhaft seine Dienstpflicht nach § 67 Abs. 1 BremBG und seine Dienstpflicht zur Befolgung dienstlicher Anordnungen und allgemeiner Richtlinien (§ 35 Satz 2 BeamStG) verletzt hat.

Nach § 67 Abs. 1 BremBG dürfen Beamte dem Dienst nicht ohne Genehmigung ihres Dienstvorgesetzten fernbleiben. Unter Dienst ist dabei die Erbringung der zugewiesenen Tätigkeiten im zeitlichen Umfang nach § 60 Abs. 4 BremBG i. V. m. § 2 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten vom 29.09.1959 (BremAZV) von 40 Stunden in der Woche an dem Dienstort zu verstehen. Nach § 10 Satz 1 BremAZV ist der Dienstort grundsätzlich die Dienststelle des Beamten. Ausnahmsweise kann die Dienstpflicht auch außerhalb der Dienststelle erbracht werden, wenn dafür ein zwingendes dienstliches Bedürfnis besteht. Das folgt aus der Verwendung des Begriffs „grundsätzlich“. 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 folgt aus § 9 Satz 2 BBesG iVm. § 1 Abs. 2 BremBesG, die den Verlust der Dienstbezüge auch bei einem schuldhaften unerlaubten Fernbleiben vom Dienst für Teile eines Tages vorsehen. Zeitliche Untergrenze ist die volle Arbeitsstunde, weil es sich dabei um eine erhebliche und fassbare Zeiteinheit handelt, die die Feststellung des Verlusts der Dienstbezüge und deren Berechnung praktikabel macht. Unterhalb dieser Schwelle ist daher das Dienstvergehen des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst nicht gegeben (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.01.2011 – 2 A 5/09).

Macht der Beamte unzutreffende Angaben über die zeitliche Dauer der Arbeitsleistung, ist die Dienstpflicht der zutreffenden Dokumentation der dienstlichen Arbeitszeiten verletzt (BVerwG, Urt. v. 27.01.2011 – 2 A 5/09). Nach Nr. 11 der Grundsätze über die gleitende Arbeitszeit vom 10.02.2007 (Brem.ABl. 2007, S. 676) sind die Angehörigen des öffentlichen Dienstes verpflichtet, ihre Arbeitszeit zu erfassen. Die Erfassung dient der Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeit, weshalb die Erfassung ordnungsgemäß zu erfolgen muss. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts hat sich die

disziplinarrechtliche Bewertung einer unkorrekten Arbeitszeiterfassung an den Maßstäben zu orientieren, die für die Ahndung des unerlaubten Fernbleibens vom Dienst entwickelt worden sind (vgl. BVerwG, Urt. v. 27.01.2011 – 2 A 5/09). Daher handelt es sich um ein einheitlich zu bewertendes Dienstvergehen, auch wenn – abhängig von der Dauer der eingetragenen Dienstzeit – mehrere Dienstpflichten verletzt sind.

Der Kläger hat die Falschbuchungen in 11 Fällen eingeräumt. Sie betreffen die folgenden Daten aus der der Zeugenvernehmung im Verwaltungsverfahren zugrunde gelegten Aufstellung des Ermittlungsführers: 04.05.16 (50 Minuten), 09.05.16 (1 Stunde 26 Minuten), 10.05.16 (2 Stunden), 12.05.16 (1 Stunde), 24.05.16 (55 Minuten), 25.05.16 (15 Minuten), 26.05.16 (1 Stunde 5 Minuten), 27.05.16 (25 Minuten), 27.05.16 (45 Minuten), 30.05. (1 Stunde) und 31.05.16 (1 Stunde 30 Minuten). Abzüglich einer von der Beklagten zu Gunsten des Klägers vorgenommenen Bereinigung um den Pausenabzug beträgt die Fehlzeit 7 Stunden und 16 Minuten. Weitere Aufklärungen waren nicht erforderlich.

Nach diesen Maßstäben sind die einzelnen gegen den Kläger erhobenen Vorwürfe wie folgt zu bewerten.

a) Von den 11 vorgeworfenen Falschbuchungen handelt es sich in drei Fällen um Falscheintragungen von weniger als 60 Minuten, nämlich am 04.05.16 (50 Minuten), 24.05.16 (55 Minuten) und 25.05.16 (15 Minuten), die nach dem Vorstehenden für sich genommen jeweils nicht den Tatbestand des teilweisen Fernbleibens vom Dienst erfüllen. Diese Falschbuchungen stellen indes einen Verstoß gegen die Dienstpflicht zur zutreffenden Dokumentation der dienstlichen Arbeitszeiten dar.

b) In den übrigen acht Fällen liegen die Falschbuchungen jeweils bei oder über der nach § 67 BremBG maßgeblichen Grenze von einer Stunde, so dass hier zusätzlichen zur Verletzung der Pflicht zur zutreffenden Dokumentation der geleisteten Arbeitszeit ein teilweises Fernbleiben vom Dienst erfüllt ist.

c) Der Kläger hat die Verstöße schuldhaft begangen. Er hat sich wissentlich und willentlich über seine Pflicht zur vollen Dienstleistungserbringung und zur ordnungsgemäßen Dokumentation hinweggesetzt. Er hat es nach seinen Einlassungen „nicht so genau genommen“ mit der korrekten Eintragung. Mit der pauschalen Angabe, MIP-Eintragungen zum Teil falsch interpretiert zu haben, kann er aufgrund seiner langjährigen Verwaltungserfahrung nicht gehört werden. Angesichts der im Ortsamt üblichen händischen Nacheintragungen muss ihm bewusst gewesen sein, dass seine



Verantwortung zur richtigen Eintragung umso genauer einzuhalten ist und er die tatsächliche Arbeitszeit des Vortages nicht einfach nach Gutdünken eintragen kann, sondern sich diese im Zweifel am jeweiligen Tag genau notieren muss. Auch sein Vortrag, aufgrund seines Gesundheitszustands zum Teil überfordert gewesen zu sein, entließ ihn nicht aus seinen Pflichten und führt zu keiner anderen Bewertung.

2. Im Hinblick auf die Schwere des Dienstvergehens ist die im Tenor genannte Geldbuße erforderlich aber auch ausreichend.

Welche Disziplinarmaßnahme im Einzelfall erforderlich ist, richtet sich gemäß § 13 Abs. 1 BremDG nach der Schwere des Dienstvergehens unter angemessener Berücksichtigung der Persönlichkeit des Beamten und des Umfangs der durch das Dienstvergehen herbeigeführten Vertrauensbeeinträchtigung. Die gegen den Beamten ausgesprochene Maßnahme muss unter Berücksichtigung aller be- und entlastenden Umstände in einem gerechten Verhältnis zur Schwere des Dienstvergehens und zum Verschulden des Beamten stehen. Wichtigstes Kriterium für die Bestimmung der Disziplinarmaßnahme ist nach § 13 Abs. 1 Satz 2 BremDG die Schwere des Dienstvergehens. Sie beurteilt sich zum einen nach Eigenart und Bedeutung der verletzten Dienstpflicht, Dauer und Häufigkeit sowie den Umständen der Verfehlungen und der Höhe des entstandenen Schadens (objektive Handlungsmerkmale). Zum anderen sind das Gewicht des Verschuldens und die Beweggründe des Beamten für sein pflichtwidriges Verhalten (subjektive Handlungsmerkmale) zu berücksichtigen.

Nach diesen Maßstäben ist eine Geldbuße jedoch nicht in Höhe des Maximalbetrages eines Bruttomonatsbezugs, sondern in Höhe der Hälfte eines Bruttomonatsbezugs angemessen.

Das Gebot, seine Dienstleistungspflicht im vollem Umfang zu erfüllen und die Angaben hierüber korrekt zu dokumentieren, ist eine Grund- und Kernpflicht eines jeden Beamten. Ohne die pflichtgemäß, d.h. im verbindlich festgelegten Umfang und nach Maßgabe der Dienstpläne zu erbringende Dienstleistung ihrer Beamten wäre die Verwaltung nicht imstande, die ihr gegenüber der Allgemeinheit obliegenden Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen.

Angesichts der von der Beklagten bereinigten Fehlzeiten von insgesamt 7 Stunden und 16 Minuten, die mithin insgesamt unter der 1/5 der Wochenarbeitszeit von 40 Stunden liegen

(mithin weniger als einen Arbeitstag ausmachen) ist weder ein Entfernen aus dem Dienst noch eine dauerhafte oder längerfristige Maßnahme angezeigt.

Für die Höhe der ausgerichteten Geldbuße war zu Lasten des Klägers zu berücksichtigen, dass er die fehlende technische Ausstattung zur Zeiterfassung im Ortsamt nach Gutdünken für sich nutzte und die geleistete Arbeit eher schätzte als ordnungsgemäß angab und dabei in den 11 eingeräumten Fällen zu seinen Gunsten heraufsetzte. In Anbetracht seiner langen Dienstzeit ist davon auszugehen, dass er sich des Vertrauensvorschlusses bewusst war, der mit einem händischen Nachtragen der Arbeitszeit verbunden ist.

Zu seinen Gunsten waren die lange Dienstzeit des Klägers von ■ Jahren und seine bisherige disziplinarische Unbescholtenheit zu berücksichtigen. Mildernd wirkt auch, dass das Dienstvergehen keine Außenwirkung gehabt hat. Das öffentliche Vertrauen in die Funktionsfähigkeit der Verwaltung ist nicht beeinträchtigt worden. Der Kläger hat – auch dies ist zu berücksichtigen – trotz der Falschangaben und der damit einhergehenden zeitlichen Minderleistung trotzdem gearbeitet und dies unstreitig auch zu Abendstunden. Er hat dabei überdurchschnittliche gute dienstliche Beurteilungen erhalten, in denen seine Arbeitsleistung und insbesondere sein Engagement und seine Motivation mehrfach mit hervorragend bewertet wurden. Außerdem zeigte sich der Kläger in der mündlichen Verhandlung von dem Verfahren sichtlich beeindruckt, so dass zukünftig sowohl von einer ordnungsgemäßen Dienstzeiterbringung wie auch einer ordnungsgemäßen Dokumentation ausgegangen werden kann. Schließlich wirken die seinerzeitigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Belastungen familiärer Art mildernd.

Angesichts der überwiegenden mildernden Umstände ist die Geldbuße in Höhe der Maximalhöhe nicht angemessen. Eine angemessene Reduzierung auf die Hälfte war erforderlich aber auch ausreichend.

Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 3, 76 Abs. 4 BremDG iVm. § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 3 BremDG iVm. § 167 VwGO iVm. §§ 708 Nr. 11, 709 Satz 2, 711 ZPO.

## **Rechtsmittelbelehrung**

Gegen dieses Urteil kann die Zulassung der Berufung durch das Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, beantragt werden (§ 63 Abs. 2 BremDG). Der Antrag ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses

Urteils zu stellen und muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Der Antrag ist beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,  
(Tag-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzureichen. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen einzureichen.

Der Antrag muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten gestellt werden (§ 3 BremDG i. V. m. § 67 Abs. 4 VwGO).

Korrell