

TE Vwgh Erkenntnis 2014/8/21 2010/11/0193

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 21.08.2014

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
40/01 Verwaltungsverfahren;
60/02 Arbeitnehmerschutz;
72/01 Hochschulorganisation;

Norm

KA-AZG 1997 §11a;
KA-AZG 1997 §12 Abs1 Z1;
KA-AZG 1997 §12 Abs1 Z3;
KA-AZG 1997 §12 Abs1;
KA-AZG 1997 §3;
KA-AZG 1997 §4;
UniversitätsG 2002 §22 Abs1;
UniversitätsG 2002 §22 Abs2;
UniversitätsG 2002 §22;
UniversitätsG 2002 §29 Abs4 Z1;
VStG §5 Abs1;
VStG §9 Abs1;
VwRallg;
1. VStG § 5 heute
2. VStG § 5 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. VStG § 5 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2018
1. VStG § 9 heute
2. VStG § 9 gültig ab 05.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 3/2008
3. VStG § 9 gültig von 01.01.2002 bis 04.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 137/2001
4. VStG § 9 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
5. VStG § 9 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten und die Hofräte Dr. Schick, Dr. Grünstäudl und Mag. Samm sowie die Hofrätin Dr. Pollak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Krawarik, über die Beschwerden der X X in S, vertreten durch Czernich Hofstädter Guggenberger & Partner, Rechtsanwälte in

6020 Innsbruck, Bozner Platz 4, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates in Tirol vom 5. August 2010, Zl. uvs- 2009/K1/2319-4 und 2009/14/2320-4, betreffend Übertretungen nach dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (weitere Partei: Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldstätten und die Hofräte Dr. Schick, Dr. Grünstäudl und Mag. Samm sowie die Hofrätin Dr. Pollak als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Krawarik, über die Beschwerden der X römisch zehn in S, vertreten durch Czernich Hofstädter Guggenberger & Partner, Rechtsanwälte in 6020 Innsbruck, Bozner Platz 4, gegen den Bescheid des Unabhängigen Verwaltungssenates in Tirol vom 5. August 2010, Zl. uvs- 2009/K1/2319-4 und 2009/14/2320-4, betreffend Übertretungen nach dem Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (weitere Partei: Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz), zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Die Beschwerdeführerin hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Mit dem angefochtenen, im Instanzenzug ergangenen Bescheid wurde der Beschwerdeführerin als Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung der Medizinischen Universität Innsbruck (im Folgenden: MUI), und somit als gemäß § 9 Abs. 1 VStG zur Vertretung nach außen berufenes Organ angelastet, sie habe es zu verantworten, dass entgegen den Bestimmungen der §§ 3 Abs. 1, 4 Abs. 4 Z 1a und Z 4 sowie § 7 Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) im Zeitraum von 31. August 2008 bis 27. September 2008 näher angeführte Arbeitnehmer (Ärzte und Ärztinnen) der MUI über die normierten Arbeitszeiten hinaus beschäftigt wurden. Mit dem angefochtenen, im Instanzenzug ergangenen Bescheid wurde der Beschwerdeführerin als Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung der Medizinischen Universität Innsbruck (im Folgenden: MUI), und somit als gemäß Paragraph 9, Absatz eins, VStG zur Vertretung nach außen berufenes Organ angelastet, sie habe es zu verantworten, dass entgegen den Bestimmungen der Paragraphen 3, Absatz eins, 4, Absatz 4, Ziffer eins a und Ziffer 4, sowie Paragraph 7, Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz (KA-AZG) im Zeitraum von 31. August 2008 bis 27. September 2008 näher angeführte Arbeitnehmer (Ärzte und Ärztinnen) der MUI über die normierten Arbeitszeiten hinaus beschäftigt wurden.

Die Beschwerdeführerin habe dadurch Verwaltungsübertretungen nach § 12 Abs. 1 Z 1 iVm § 3 Abs. 1 KA-AZG iVm § 9 Abs. 1 VStG, § 12 Abs. 1 Z 1 iVm § 4 Abs. 4 Z 1a KA-AZG iVm § 9 Abs. 1 VStG, sowie nach § 4 Abs. 4 Z 4 KA-AZG iVm § 9 Abs. 1 VStG und § 12 Abs. 1 Z 3 iVm § 7 Abs. 1 KA-AZG iVm § 9 Abs. 1 VStG begangen. Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wurden über sie jeweils Geldstrafen in der Höhe zwischen EUR 220,- und EUR 600,- (insgesamt EUR 6.280,-) bzw. Ersatzfreiheitsstrafen verhängt. Die Beschwerdeführerin habe dadurch Verwaltungsübertretungen nach Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 3, Absatz eins, KA-AZG in Verbindung mit Paragraph 9, Absatz eins, VStG, Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer eins, in Verbindung mit Paragraph 4, Absatz 4, Ziffer eins a, KA-AZG in Verbindung mit Paragraph 9, Absatz eins, VStG, sowie nach Paragraph 4, Absatz 4, Ziffer 4, KA-AZG in Verbindung mit Paragraph 9, Absatz eins, VStG und Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer 3, in Verbindung mit Paragraph 7, Absatz eins, KA-AZG in Verbindung mit Paragraph 9, Absatz eins, VStG begangen. Wegen dieser Verwaltungsübertretungen wurden über sie jeweils Geldstrafen in der Höhe zwischen EUR 220,- und EUR 600,- (insgesamt EUR 6.280,-) bzw. Ersatzfreiheitsstrafen verhängt.

In ihrer Begründung stellte die belangte Behörde fest, dass die Beschwerdeführerin vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. September 2009 Vizerektorin der MUI gewesen sei. Der Rektor sei mit Beschluss des Universitätsrats vom 21. August 2008 abberufen worden. Das Rektorat habe sich im Zeitraum von 31. August 2008 bis 27. September 2008 aus dem Vizerektor für Lehre und Studienangelegenheiten sowie der Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung zusammengesetzt. In der Folge wurden die Geschäftsordnungen für das Rektorat der MUI für die Studienjahre 2007/2008 und 2006/2007 wiedergegeben. In ihrer Begründung stellte die belangte Behörde fest, dass die Beschwerdeführerin vom 1. Oktober 2005 bis zum 31. September 2009 Vizerektorin der MUI gewesen sei. Der Rektor sei mit Beschluss des Universitätsrats vom 21. August 2008 abberufen worden. Das Rektorat habe sich im Zeitraum

von 31. August 2008 bis 27. September 2008 aus dem Vizerektor für Lehre und Studienangelegenheiten sowie der Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung zusammengesetzt. In der Folge wurden die Geschäftsordnungen für das Rektorat der MUI für die Studienjahre 2007 aus 2008, und 2006 aus 2007, wiedergegeben.

Im Rahmen ihrer rechtlichen Beurteilung hielt die belangte Behörde zunächst fest, dass die im Spruch des erstinstanzlichen Straferkenntnisses angeführten Ärzte Bedienstete der MUI seien und die Medizinische Universität somit als Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer auch im Klinischen Bereich verantwortlich sei. Nach Verweis auf § 22 Abs. 1 und Abs. 6 Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) sowie auf die Geschäftsordnungen beider Studienjahre führte sie weiters aus, dass der Beschwerdeführerin als Vizerektorin die Personalangelegenheiten und Betriebsvereinbarungen überantwortet worden seien; daher sei eine Verantwortlichkeit iSd § 9 Abs. 1 VStG iVm den betreffenden Bestimmungen des UG 2002 und der Geschäftsordnung gegeben und die Beschwerdeführerin als für die Einhaltung der Bestimmungen des KA-AZG Verantwortliche der MUI anzusehen. Auch habe sie die Funktion des obersten Vorgesetzten des Universitätspersonals im Namen des Rektors auszuüben, woraus sich ergebe, dass sie die Kontrollen nach dem AZG und auch nach dem KA-AZG durchzuführen habe. Im Hinblick auf § 5 Abs. 1 zweiter Satz VStG habe ein Nichtverschulden der Beschwerdeführerin nicht glaubhaft gemacht werden können. Zwar werde der klinische Bereich vom Rechtsträger der Krankenanstalt organisiert, jedoch ergebe sich aus der Dienstgebereigenschaft der MUI deren Verpflichtung, Sorge zu tragen, dass ihre Arbeitnehmer nicht unnötigerweise über die im KA-AZG normierten Grenzen hinaus beschäftigt würden. Die Beschwerdeführerin habe überdies nicht dargelegt, welche Maßnahmen getroffen würden, um die Arbeitszeitüberschreitungen hintanzuhalten, und auf welche Weise sie die Organisation des Rechtsträgers der Krankenanstalt betreffend die Arbeitnehmer der Universität überwache.

Im Rahmen ihrer rechtlichen Beurteilung hielt die belangte Behörde zunächst fest, dass die im Spruch des erstinstanzlichen Straferkenntnisses angeführten Ärzte Bedienstete der MUI seien und die Medizinische Universität somit als Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer auch im Klinischen Bereich verantwortlich sei. Nach Verweis auf Paragraph 22, Absatz eins und Absatz 6, Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) sowie auf die Geschäftsordnungen beider Studienjahre führte sie weiters aus, dass der Beschwerdeführerin als Vizerektorin die Personalangelegenheiten und Betriebsvereinbarungen überantwortet worden seien; daher sei eine Verantwortlichkeit iSd Paragraph 9, Absatz eins, VStG in Verbindung mit den betreffenden Bestimmungen des UG 2002 und der Geschäftsordnung gegeben und die Beschwerdeführerin als für die Einhaltung der Bestimmungen des KA-AZG Verantwortliche der MUI anzusehen. Auch habe sie die Funktion des obersten Vorgesetzten des Universitätspersonals im Namen des Rektors auszuüben, woraus sich ergebe, dass sie die Kontrollen nach dem AZG und auch nach dem KA-AZG durchzuführen habe. Im Hinblick auf Paragraph 5, Absatz eins, zweiter Satz VStG habe ein Nichtverschulden der Beschwerdeführerin nicht glaubhaft gemacht werden können. Zwar werde der klinische Bereich vom Rechtsträger der Krankenanstalt organisiert, jedoch ergebe sich aus der Dienstgebereigenschaft der MUI deren Verpflichtung, Sorge zu tragen, dass ihre Arbeitnehmer nicht unnötigerweise über die im KA-AZG normierten Grenzen hinaus beschäftigt würden. Die Beschwerdeführerin habe überdies nicht dargelegt, welche Maßnahmen getroffen würden, um die Arbeitszeitüberschreitungen hintanzuhalten, und auf welche Weise sie die Organisation des Rechtsträgers der Krankenanstalt betreffend die Arbeitnehmer der Universität überwache.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die gegen diesen Bescheid gerichtete Beschwerde nach Vorlage der Akten des Verwaltungsverfahrens und Erstattung einer Gegenschrift durch die belangte Behörde in einem gemäß § 12 Abs. 3 VwGG gebildeten Senat erwogen: Der Verwaltungsgerichtshof hat über die gegen diesen Bescheid gerichtete Beschwerde nach Vorlage der Akten des Verwaltungsverfahrens und Erstattung einer Gegenschrift durch die belangte Behörde in einem gemäß Paragraph 12, Absatz 3, VwGG gebildeten Senat erwogen:

1.1. Da die vorliegende Beschwerde mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof bereits anhängig war, sind gemäß § 79 Abs. 11 letzter Satz VwGG darauf die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden. 1.1. Da die vorliegende Beschwerde mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof bereits anhängig war, sind gemäß Paragraph 79, Absatz 11, letzter Satz VwGG darauf die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden.

1.2. Die für die Beurteilung der Arbeitszeitüberschreitungen relevanten Zeiträume (Wochenarbeitszeit, verlängerter Dienst) hatten in einzelnen Fällen zwar bereits am 31. August 2008 begonnen, jedoch setzte das strafbare Verhalten (die Beschäftigung über die normierten Arbeitszeiten hinaus) in keinem Fall vor dem 1. September 2008 ein.

Im Beschwerdefall sind daher folgende Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes in der am

1. September 2008 in Kraft getretenen Fassung BGBl. I Nr. 125/2008 (im Folgenden: KA-AZG) von Bedeutung. Im Beschwerdefall sind daher folgende Bestimmungen des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes in der am 1. September 2008 in Kraft getretenen Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 125 aus 2008, (im Folgenden: KA-AZG) von Bedeutung:

"Arbeitszeit

Begriffbestimmungen

§ 2. Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist: Paragraph 2, Im Sinne dieses Bundesgesetzes ist:

1. Arbeitszeit die Zeit vom Dienstantritt bis zum Dienstende ohne die Ruhepausen;
2. Tagesarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden;
3. Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

Arbeitszeit

§ 3. (1) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird. Paragraph 3, (1) Die Tagesarbeitszeit darf 13 Stunden nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

1. (2) Absatz 2, Die Wochenarbeitszeit darf

1. innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden und
 2. in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 60 Stunden
- nicht überschreiten, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird.

...

Verlängerter Dienst

§ 4. (1) ... Paragraph 4, (1) ...

1. (4) Absatz 4, Bei verlängerten Diensten darf

1. die Arbeitszeit der

a) Ärzte/Ärztinnen,

...

32 Stunden, bei einem verlängerten Dienst, der am Vormittag eines Samstages oder eines Tages vor einem Feiertag beginnt, 49 Stunden,

...

4. die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden nicht überschreiten.

...

Tägliche Ruhezeit

§ 7. (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit oder nach Beendigung eines verlängerten Dienstes gemäß § 4 ist den Dienstnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Paragraph 7, (1) Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit oder nach Beendigung eines verlängerten Dienstes gemäß Paragraph 4, ist den Dienstnehmer/innen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.

...

Überlassung

§ 11a. (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer/innen Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser/in ist, wer als Dienstgeber/in Dienstnehmer/innen zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftiger/in ist, wer diese Dienstnehmer/innen zur

Arbeitsleistung einsetzt. Paragraph 11 a, (1) Eine Überlassung im Sinne dieses Bundesgesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer/innen Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser/in ist, wer als Dienstgeber/in Dienstnehmer/innen zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftigter/in ist, wer diese Dienstnehmer/innen zur Arbeitsleistung einsetzt.

1. (2) Absatz 2, Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigter/innen als Dienstgeber/innen im Sinne dieses Bundesgesetzes.

Strafbestimmungen

§ 12. (1) Dienstgeber/innen, die Paragraph 12, (1) Dienstgeber/innen, die

1. Dienstnehmer/innen über die Grenzen gemäß §§ 3 oder 4 hinaus beschäftigen, 1. Dienstnehmer/innen über die Grenzen gemäß Paragraphen 3, oder 4 hinaus beschäftigen,

1. 2. Ziffer 2

...

2. 3. Ziffer 3

die Ruhezeit gemäß § 7 nicht gewähren, die Ruhezeit gemäß Paragraph 7, nicht gewähren,

...

sind, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe von 218 Euro bis 2180 Euro, im Wiederholungsfall von 360 Euro bis 3600 Euro zu bestrafen."

Die Erläuterungen zum neu eingeführten § 11a KA-AZG (588 BlgNR, 23. GP, 3) lauten Die Erläuterungen zum neu eingeführten Paragraph 11 a, KA-AZG (588 BlgNR, 23. GP, 3) lauten:

"Diese Bestimmung entspricht § 9 Abs. 1 und 2 ASchG, der eine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit der Beschäftigter/innen im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung auch dann normiert, wenn die Überlassung durch eine Gebietskörperschaft erfolgt. Der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramtes hat im Vorfeld zur Frage der kompetenzrechtlichen Grundlage für eine derartige Regelung im KA-AZG darauf hingewiesen, dass gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes von Bediensteten der Länder und Gemeinden, die in Betrieben tätig sind, dem Bund auch dann obliegt, wenn die Bediensteten auf Grund einer Arbeitskräfteüberlassung in einem Betrieb eines anderen Rechtsträgers tätig sind. Auch eine Regelung, wonach der/die Beschäftigter/in als Dienstgeber/in im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt - und somit gegenüber den staatlichen Behörden für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlich ist -, ist kompetenzrechtlich eine Angelegenheit des Arbeitnehmerschutzes, für die gemäß Art. 21 Abs. 2 B-VG die Bundesgesetzgebung zuständig ist. Das Verhältnis zwischen Überlasser/in und Beschäftigter/in, für dessen Regelung im Fall der Überlassung durch Länder oder Gemeinden die Landesgesetzgebung zuständig ist, bleibt von einer derartigen arbeitnehmerschutzrechtlichen Regelung unberührt." "Diese Bestimmung entspricht Paragraph 9, Absatz eins und 2 ASchG, der eine verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit der Beschäftigter/innen im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung auch dann normiert, wenn die Überlassung durch eine Gebietskörperschaft erfolgt. Der Verfassungsdienst des Bundeskanzleramtes hat im Vorfeld zur Frage der kompetenzrechtlichen Grundlage für eine derartige Regelung im KA-AZG darauf hingewiesen, dass gemäß Artikel 21, Absatz 2, B-VG die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes von Bediensteten der Länder und Gemeinden, die in Betrieben tätig sind, dem Bund auch dann obliegt, wenn die Bediensteten auf Grund einer Arbeitskräfteüberlassung in einem Betrieb eines anderen Rechtsträgers tätig sind. Auch eine Regelung, wonach der/die Beschäftigter/in als Dienstgeber/in im Sinne der Arbeitnehmerschutzvorschriften gilt - und somit gegenüber den staatlichen Behörden für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften verantwortlich ist -, ist kompetenzrechtlich eine Angelegenheit des Arbeitnehmerschutzes, für die gemäß Artikel 21, Absatz 2, B-VG die Bundesgesetzgebung zuständig ist. Das Verhältnis zwischen Überlasser/in und Beschäftigter/in, für dessen Regelung im Fall der Überlassung durch Länder oder Gemeinden die Landesgesetzgebung zuständig ist, bleibt von einer derartigen arbeitnehmerschutzrechtlichen Regelung unberührt."

1.3. Die maßgeblichen Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 idF BGBl. I Nr. 134/2008 (UG 2002), lauten: 1.3. Die maßgeblichen Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 134 aus 2008, (UG 2002), lauten:

"Geltungsbereich

§ 6. Dieses Bundesgesetz gilt für folgende Universitäten: Paragraph 6, Dieses Bundesgesetz gilt für folgende Universitäten:

...

6. Medizinische Universität Innsbruck;

...

Leitung und innere Organisation

§ 20. (1) Die obersten Organe der Universität sind der Universitätsrat, das Rektorat, die Rektorin oder der Rektor und der Senat. Paragraph 20, (1) Die obersten Organe der Universität sind der Universitätsrat, das Rektorat, die Rektorin oder der Rektor und der Senat.

...

1. (4) Absatz 4, Das Rektorat hat nach Stellungnahme des Senats einen Organisationsplan zu erstellen, der der Genehmigung des Universitätsrats bedarf. Bei der Einrichtung von Organisationseinheiten (Departments, Fakultäten, Institute oder andere Organisationseinheiten) ist auf eine zweckmäßige Zusammenfassung nach den Gesichtspunkten von Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste, Lehre und Lernen sowie Verwaltung zu achten. Das Rektorat hat sicherzustellen, dass den Organisationseinheiten die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ressourcen zugewiesen werden.
2. (5) Absatz 5, Zur Leiterin oder zum Leiter einer Organisationseinheit mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst ist vom Rektorat auf Vorschlag der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren der betreffenden Organisationseinheit eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor zu bestellen. Diese Leiterinnen und Leiter haben mit den der betreffenden Organisationseinheit zugeordneten Angehörigen der Universität Zielvereinbarungen über die Leistungen in Forschung oder Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre abzuschließen, die von diesen Angehörigen zu erbringen sind. Dabei ist auf die Freiheit der Wissenschaft und der Künste und auf einen entsprechenden Freiraum der einzelnen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie Künstlerinnen und Künstler in der Forschung oder bei der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre Bedacht zu nehmen. Nähere Bestimmungen sind in der Satzung festzulegen.
3. (6) Absatz 6, Jede Universität hat ein Mitteilungsblatt herauszugeben und im Internet auf der Homepage der Universität öffentlich zugänglich zu machen. Im Mitteilungsblatt sind insbesondere kundzumachen:

1. Satzung, Entwicklungsplan und Organisationsplan einschließlich der Personalzuordnung;

...

Rektorat

§ 22. (1) Das Rektorat leitet die Universität und vertritt diese nach außen. Es hat alle Aufgaben wahrzunehmen, die durch dieses Bundesgesetz nicht einem anderen Organ zugewiesen sind. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere: Paragraph 22, (1) Das Rektorat leitet die Universität und vertritt diese nach außen. Es hat alle Aufgaben wahrzunehmen, die durch dieses Bundesgesetz nicht einem anderen Organ zugewiesen sind. Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere:

1. Erstellung eines Entwurfs der Satzung zur Vorlage an den Senat;
2. Erstellung eines Entwicklungsplans der Universität zur Vorlage an den Senat und an den Universitätsrat;
3. Erstellung eines Organisationsplans der Universität zur Vorlage an den Senat und an den Universitätsrat;
4. Erstellung eines Entwurfs der Leistungsvereinbarung zur Vorlage an den Universitätsrat;
5. Bestellung der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten;
6. Abschluss von Zielvereinbarungen mit den Leiterinnen und Leitern der Organisationseinheiten;

7. Zuordnung der Universitätsangehörigen (§ 94 Abs. 1 Z 2 bis 6) zu den einzelnen Organisationseinheiten; 7. Zuordnung der Universitätsangehörigen (Paragraph 94, Absatz eins, Ziffer 2, bis 6) zu den einzelnen Organisationseinheiten;

...

1. (2) Absatz 2, Dem Rektorat unterstehen alle Einrichtungen der Universität. Das Rektorat kann Entscheidungen anderer Organe mit Ausnahme der Beschlüsse des Universitätsrats zurückverweisen, wenn diese Entscheidungen nach Auffassung des Rektorats im Widerspruch zu Gesetzen und Verordnungen einschließlich der Satzung stehen. Der Universitätsrat ist in schwerwiegenden Fällen zu informieren.
2. (3) Absatz 3, Das Rektorat besteht aus der Rektorin oder dem Rektor und bis zu vier Vizerektorinnen oder Vizerektoren. Bei der Zusammensetzung des Rektorats ist sicherzustellen, dass dieses über entsprechende Kompetenzen im Bereich der Wissenschaft sowie Management- und Verwaltungsführungskompetenzen verfügt.
3. (4) Absatz 4, Die Rektorin oder der Rektor ist Vorsitzende oder Vorsitzender des Rektorats und dessen Sprecherin oder Sprecher.
4. (5) Absatz 5, Das Rektorat entscheidet mit Stimmenmehrheit, sofern in der Geschäftsordnung nicht anderes bestimmt ist. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme der Rektorin oder des Rektors den Ausschlag.
5. (6) Absatz 6, Das Rektorat hat eine Geschäftsordnung zu erlassen, die der Genehmigung des Universitätsrats bedarf und im Mitteilungsblatt zu verlautbaren ist. In der Geschäftsordnung ist festzulegen, welche Agenden gemäß Abs. 1 den einzelnen Mitgliedern des Rektorats allein zukommen, welche Agenden von zwei Mitgliedern des Rektorats und welche von allen Mitgliedern gemeinsam wahrzunehmen sind. Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten sind jedenfalls von mindestens zwei Mitgliedern des Rektorats zu treffen. In der Geschäftsordnung ist auch die Vertretungsbefugnis festzulegen. Das Rektorat hat eine Geschäftsordnung zu erlassen, die der Genehmigung des Universitätsrats bedarf und im Mitteilungsblatt zu verlautbaren ist. In der Geschäftsordnung ist festzulegen, welche Agenden gemäß Absatz eins, den einzelnen Mitgliedern des Rektorats allein zukommen, welche Agenden von zwei Mitgliedern des Rektorats und welche von allen Mitgliedern gemeinsam wahrzunehmen sind. Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten sind jedenfalls von mindestens zwei Mitgliedern des Rektorats zu treffen. In der Geschäftsordnung ist auch die Vertretungsbefugnis festzulegen.
6. (7) Absatz 7, Die Mitglieder des Rektorats sind in dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (§ 13 Abs. 2 UOG 1993 und § 14 Abs. 2 KUOG); die Vizerektorinnen und Vizerektoren sind in dieser Funktion auch an keine Weisungen oder Aufträge der Rektorin oder des Rektors gebunden. Die Mitglieder des Rektorats sind bei ihrer Tätigkeit zu entsprechender Sorgfalt verpflichtet. Die Mitglieder des Rektorats sind in dieser Funktion an keine Weisungen oder Aufträge gebunden (Paragraph 13, Absatz 2, UOG 1993 und Paragraph 14, Absatz 2, KUOG); die Vizerektorinnen und Vizerektoren sind in dieser Funktion auch an keine Weisungen oder Aufträge der Rektorin oder des Rektors gebunden. Die Mitglieder des Rektorats sind bei ihrer Tätigkeit zu entsprechender Sorgfalt verpflichtet.

Rektorin oder Rektor

§ 23. (1) Die Rektorin oder der Rektor hat folgende Aufgaben Paragraph 23, (1) Die Rektorin oder der Rektor hat folgende Aufgaben:

1. Vorsitzende oder Vorsitzender sowie Sprecherin oder Sprecher des Rektorats;

...

5. Ausübung der Funktion der oder des obersten Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals;

...

9. Abschluss von Arbeits- und Werkverträgen;

...

Sonderbestimmungen für die Klinischen Bereiche der Medizinischen Universitäten

Organisation

§ 29. (1) Die Medizinischen Universitäten gemäß § 6 Z 4 bis 6 erfüllen ihre Forschungs- und Lehraufgaben im Klinischen

Bereich auch im Zusammenwirken mit öffentlichen Krankenanstalten.Paragraph 29, (1) Die Medizinischen Universitäten gemäß Paragraph 6, Ziffer 4 bis 6 erfüllen ihre Forschungs- und Lehraufgaben im Klinischen Bereich auch im Zusammenwirken mit öffentlichen Krankenanstalten.

1. (2)Absatz 2,Die organisatorische Gliederung des Klinischen Bereichs der Medizinischen Universität und der Krankenanstalt sind aufeinander abzustimmen. Dabei sind auch jene Einrichtungen der Medizinischen Universität festzulegen, die zur Unterstützung der Lehr- und Forschungsaufgaben des Klinischen Bereichs erforderlich sind. Vor der Erstellung des Organisationsplans für den Klinischen Bereich hat das Rektorat daher das Einvernehmen mit dem Träger der Krankenanstalt herzustellen. Der Organisationsplan für den Klinischen Bereich bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers.

...

1. (4)Absatz 4,Die Medizinische Universität hat folgende Verpflichtungen:

1. Sie hat ihre in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Mitwirkung an der Erfüllung der Aufgaben der Organisationseinheiten des Klinischen Bereichs als Einrichtungen der Krankenanstalt zu beauftragen. Diese Mitwirkung ist dem Rechtsträger dieser Krankenanstalt und nicht der Universität zuzurechnen. Ein Arbeitsverhältnis zum Rechtsträger der Krankenanstalt wird dadurch nicht begründet.

...

Gliederung des Klinischen Bereichs

§ 31. (1) Der Klinische Bereich einer Medizinischen Universität umfasst jene Einrichtungen, die funktionell gleichzeitig Organisationseinheiten einer öffentlichen Krankenanstalt sind.Paragraph 31, (1) Der Klinische Bereich einer Medizinischen Universität umfasst jene Einrichtungen, die funktionell gleichzeitig Organisationseinheiten einer öffentlichen Krankenanstalt sind.

1. (2)Absatz 2,Die Organisationseinheiten einer Medizinischen Universität, in denen im Rahmen einer Krankenanstalt neben Forschungs- und Lehraufgaben auch ärztliche oder zahnärztliche Leistungen unmittelbar am Menschen erbracht werden, führen die Bezeichnung 'Universitätsklinik'.

...

Leitungsfunktionen im Klinischen Bereich

§ 32. (1) Zur Leiterin oder zum Leiter einer Organisationseinheit oder einer Klinischen Abteilung einer Medizinischen Universität, die gleichzeitig die Funktion einer Krankenabteilung oder einer gleichzuwertenden Einrichtung einer öffentlichen Krankenanstalt (§ 7 Abs. 4 und § 7a Krankenanstaltengesetz) hat, darf nur eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor mit einschlägiger Facharzt- oder Zahnarztqualifikation bestellt werden. Zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters darf nur eine Universitätsangehörige oder ein Universitätsangehöriger mit entsprechender Qualifikation als Fachärztin oder Facharzt oder als Zahnärztin oder Zahnarzt bestellt werden. Vor der Bestellung ist dem Rechtsträger der Krankenanstalt Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.Paragraph 32, (1) Zur Leiterin oder zum Leiter einer Organisationseinheit oder einer Klinischen Abteilung einer Medizinischen Universität, die gleichzeitig die Funktion einer Krankenabteilung oder einer gleichzuwertenden Einrichtung einer öffentlichen Krankenanstalt (Paragraph 7, Absatz 4 und Paragraph 7 a, Krankenanstaltengesetz) hat, darf nur eine Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor mit einschlägiger Facharzt- oder Zahnarztqualifikation bestellt werden. Zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters darf nur eine Universitätsangehörige oder ein Universitätsangehöriger mit entsprechender Qualifikation als Fachärztin oder Facharzt oder als Zahnärztin oder Zahnarzt bestellt werden. Vor der Bestellung ist dem Rechtsträger der Krankenanstalt Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

1. (2)Absatz 2,Die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter sowie zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters einer im Abs. 1 genannten Organisationseinheit oder einer Klinischen Abteilung hat zunächst zeitlich befristet zu erfolgen."Die Bestellung zur Leiterin oder zum Leiter sowie zur Stellvertreterin oder zum Stellvertreter der Leiterin oder des Leiters einer im Absatz eins, genannten Organisationseinheit oder einer Klinischen Abteilung hat zunächst zeitlich befristet zu erfolgen."

2. Die Beschwerde ist nicht begründet.

2.1. Die Beschwerdeführerin vertritt die Ansicht, durch die nach § 29 Abs. 4 Z 1 UG 2002 gebotene Mitwirkung des ärztlichen Universitätspersonals an der Aufgabenbesorgung der Krankenanstalt liege eine Arbeitskräfteüberlassung an den Krankenanstaltenträger TILAK-Tiroler Krankenanstalten GmbH vor. Die Patientenversorgung sowie die gesamte Organisation der Krankenanstalt, zu der auch die Erstellung der Dienstpläne gehöre, fielen in weiterer Folge in den alleinigen Zuständigkeitsbereich der TILAK. Die MUI und damit auch die Beschwerdeführerin hätten "weder rechtlich noch faktisch" die Möglichkeit einer Einflussnahme. Gemäß § 11a KA-AZG habe aber im Fall der - nach der in der Beschwerde vertretenen Ansicht hier vorliegenden - Überlassung der Ärzte durch die Medizinische Universität der Rechtsträger der Krankenanstalt für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften Sorge zu tragen und ihm obliege daher die "alleinige Verantwortlichkeit" für Verstöße gegen das KA-AZG.

2.1. Die Beschwerdeführerin vertritt die Ansicht, durch die nach Paragraph 29, Absatz 4, Ziffer eins, UG 2002 gebotene Mitwirkung des ärztlichen Universitätspersonals an der Aufgabenbesorgung der Krankenanstalt liege eine Arbeitskräfteüberlassung an den Krankenanstaltenträger TILAK-Tiroler Krankenanstalten GmbH vor. Die Patientenversorgung sowie die gesamte Organisation der Krankenanstalt, zu der auch die Erstellung der Dienstpläne gehöre, fielen in weiterer Folge in den alleinigen Zuständigkeitsbereich der TILAK. Die MUI und damit auch die Beschwerdeführerin hätten "weder rechtlich noch faktisch" die Möglichkeit einer Einflussnahme. Gemäß Paragraph 11 a, KA-AZG habe aber im Fall der - nach der in der Beschwerde vertretenen Ansicht hier vorliegenden - Überlassung der Ärzte durch die Medizinische Universität der Rechtsträger der Krankenanstalt für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften Sorge zu tragen und ihm obliege daher die "alleinige Verantwortlichkeit" für Verstöße gegen das KA-AZG.

2.2. Diesem Vorbringen ist das zwischenzeitlich ergangene hg. Erkenntnis vom 17. Juni 2013, Zl. 2010/11/0079, auf das gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, entgegenzuhalten, in welchem der Verwaltungsgerichtshof (im Hinblick auf die Medizinische Universität Wien) ausgesprochen hat, dass die Medizinische Universität auch im klinischen Bereich als "Dienstgeber" iSd des KA-AZG anzusehen ist und sie daher für ihre in diesem Bereich tätigen Ärzte die - verwaltungsstrafrechtlich in § 12 Abs. 1 KA-AZG pönalisierte - Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen des KA-AZG trifft.

2.2. Diesem Vorbringen ist das zwischenzeitlich ergangene hg. Erkenntnis vom 17. Juni 2013, Zl. 2010/11/0079, auf das gemäß Paragraph 43, Absatz 2, VwGG verwiesen wird, entgegenzuhalten, in welchem der Verwaltungsgerichtshof (im Hinblick auf die Medizinische Universität Wien) ausgesprochen hat, dass die Medizinische Universität auch im klinischen Bereich als "Dienstgeber" iSd des KA-AZG anzusehen ist und sie daher für ihre in diesem Bereich tätigen Ärzte die - verwaltungsstrafrechtlich in Paragraph 12, Absatz eins, KA-AZG pönalisierte - Verpflichtung zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen des KA-AZG trifft.

Entgegen der in der Beschwerde vertretenen Ansicht hat sich an der Beurteilung der in § 29 Abs. 4 Z 1 UG 2002 normierten Mitwirkung universitätsangehöriger Ärzte am Krankenanstaltenbetrieb auch durch den mit der hier maßgeblichen Novelle BGBl. I Nr. 125/2008 eingeführten § 11a KA-AZG nichts geändert. Entgegen der in der Beschwerde vertretenen Ansicht hat sich an der Beurteilung der in Paragraph 29, Absatz 4, Ziffer eins, UG 2002 normierten Mitwirkung universitätsangehöriger Ärzte am Krankenanstaltenbetrieb auch durch den mit der hier maßgeblichen Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 125 aus 2008, eingeführten Paragraph 11 a, KA-AZG nichts geändert.

Die (oben zu 1.2. zitierten) Erläuterungen zu § 11a KA-AZG lassen erkennen, dass Anlass für die Einfügung dieser Bestimmung vor allem der Wunsch nach einer Neuregelung der arbeitszeitrechtlichen Verantwortlichkeit in den Fällen war, in denen eine Gebietskörperschaft Ärzte und Krankenpfleger zur Dienstleistung bei einem anderen Rechtsträger (ausgegliederten Krankenanstaltenträger) verpflichtet. In diesen Fällen sollte die Verantwortlichkeit für die Einhaltung des KA-AZG - erstmals - auf die ausgegliederten Rechtsträger übergehen. Der Umstand, dass in den Erläuterungen zur Novelle BGBl. I Nr. 125/2008 die Mitwirkung der Medizinischen Universitäten am Betrieb der Krankenanstalt nicht erwähnt wird, ist ein Hinweis darauf, dass diese Mitwirkung vom Gesetzgeber nicht als Arbeitskräfteüberlassung iSd des § 11a KA-AZG verstanden wurde (vgl. in diesem Sinne auch Binder/Marx/Szymanski, Krankenanstalten-Arbeitszeitrecht, Kommentar, Stand: 1.2.2009, 107). Die (oben zu 1.2. zitierten) Erläuterungen zu Paragraph 11 a, KA-AZG lassen erkennen, dass Anlass für die Einfügung dieser Bestimmung vor allem der Wunsch nach einer Neuregelung der arbeitszeitrechtlichen Verantwortlichkeit in den Fällen war, in denen eine Gebietskörperschaft Ärzte und Krankenpfleger zur Dienstleistung bei einem anderen Rechtsträger (ausgegliederten Krankenanstaltenträger) verpflichtet. In diesen Fällen sollte die Verantwortlichkeit für die Einhaltung des KA-AZG - erstmals - auf die ausgegliederten Rechtsträger übergehen. Der Umstand, dass in den Erläuterungen zur Novelle Bundesgesetzblatt Teil

eins, Nr. 125 aus 2008, die Mitwirkung der Medizinischen Universitäten am Betrieb der Krankenanstalt nicht erwähnt wird, ist ein Hinweis darauf, dass diese Mitwirkung vom Gesetzgeber nicht als Arbeitskräfteüberlassung iS des Paragraph 11 a, KA-AZG verstanden wurde vergleiche , in diesem Sinne auch Binder/Marx/Szymanski, Krankenanstalten-Arbeitszeitrecht, Kommentar, Stand: 1.2.2009, 107).

Dieses Auslegungsergebnis wird auch durch die Entstehungsgeschichte des § 29 Abs. 4 Z 1 UG 2002 bestätigt. Dieses Auslegungsergebnis wird auch durch die Entstehungsgeschichte des Paragraph 29, Absatz 4, Ziffer eins, UG 2002 bestätigt.

Aus den Materialien zu § 29 Abs. 4 Z 1 UG 2002 (und seinen Vorgängerbestimmungen; vgl. die Punkte 3.4.5. und 3.5.2. des zitierten Erkenntnisses, Zl. 2010/11/0079) geht einerseits hervor, dass die in dieser Bestimmung umschriebene Mitwirkung der in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erfüllung der wissenschaftlichen Verpflichtungen der Universitäten erforderlich ist und damit eigene Aufgaben der Universität erfüllt werden, andererseits, dass es sich bei der funktionellen Zurechnung der Mitwirkung zum Rechtsträger der Krankenanstalt um eine reine Haftungsregelung gegenüber den Patienten handelt. § 29 Abs. 4 Z 1 UG 2002 regelt daher eine Art der "Mitwirkung", die sich von der "Überlassung" von Dienstnehmer/innen iSd § 11a KA-AZG unterscheidet. Aus den Materialien zu Paragraph 29, Absatz 4, Ziffer eins, UG 2002 (und seinen Vorgängerbestimmungen; vergleiche , die Punkte 3.4.5. und 3.5.2. des zitierten Erkenntnisses, Zl. 2010/11/0079) geht einerseits hervor, dass die in dieser Bestimmung umschriebene Mitwirkung der in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erfüllung der wissenschaftlichen Verpflichtungen der Universitäten erforderlich ist und damit eigene Aufgaben der Universität erfüllt werden, andererseits, dass es sich bei der funktionellen Zurechnung der Mitwirkung zum Rechtsträger der Krankenanstalt um eine reine Haftungsregelung gegenüber den Patienten handelt. Paragraph 29, Absatz 4, Ziffer eins, UG 2002 regelt daher eine Art der "Mitwirkung", die sich von der "Überlassung" von Dienstnehmer/innen iSd Paragraph 11 a, KA-AZG unterscheidet.

§ 11a KA-AZG ist folglich im vorliegenden Beschwerdefall nicht einschlägig. Paragraph 11 a, KA-AZG ist folglich im vorliegenden Beschwerdefall nicht einschlägig.

2.3. Davon ausgehend ist auch für den Beschwerdestandpunkt, auf Grund des UG 2002 und der maßgeblichen Geschäftsordnungen sei eine Verantwortlichkeit des Rektors (anstatt der beschwerdeführenden Vizerektorin) gegeben, nichts gewonnen, wurde doch im vorzitierten Erkenntnis, Zl. 2010/11/0079 (vgl. dort Pkt. 4.2.), auch festgehalten, dass dem Rektorat im Sinne des § 22 Abs. 1 und 2 erster und zweiter Satz UG 2002 die oberste Leitungsbefugnis zukommt, die einerseits eine Weisungsbefugnis, andererseits die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für die Tätigkeit aller nachgeordneten Organe begründet, sodass durch die Übertragung der Vertretungsbefugnis auf das Rektorat die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit grundsätzlich alle Mitglieder dieses Kollegialorgans - sohin auch die Beschwerdeführerin als Vizerektorin und Mitglied des Rektorats - trifft (vgl. hier ebenso das hg. Erkenntnis vom 30. September 1993, Zl. 92/18/0118). Daran ändern auch die von der belangten Behörde zitierten Geschäftsordnungen nichts, da es sich bei ihnen lediglich um eine interne Aufteilung der Zuständigkeits bzw. Verantwortungsbereiche handelt (vgl. hierzu die hg. Erkenntnisse vom 4. Juli 2008, Zl. 2008/17/0072, und vom 12. Juli 2011, Zl. 2009/09/0093). 2.3. Davon ausgehend ist auch für den Beschwerdestandpunkt, auf Grund des UG 2002 und der maßgeblichen Geschäftsordnungen sei eine Verantwortlichkeit des Rektors (anstatt der beschwerdeführenden Vizerektorin) gegeben, nichts gewonnen, wurde doch im vorzitierten Erkenntnis, Zl. 2010/11/0079 vergleiche , dort Pkt. 4.2.), auch festgehalten, dass dem Rektorat im Sinne des Paragraph 22, Absatz eins, und 2 erster und zweiter Satz UG 2002 die oberste Leitungsbefugnis zukommt, die einerseits eine Weisungsbefugnis, andererseits die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für die Tätigkeit aller nachgeordneten Organe begründet, sodass durch die Übertragung der Vertretungsbefugnis auf das Rektorat die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit grundsätzlich alle Mitglieder dieses Kollegialorgans - sohin auch die Beschwerdeführerin als Vizerektorin und Mitglied des Rektorats - trifft vergleiche , hier ebenso das hg. Erkenntnis vom 30. September 1993, Zl. 92/18/0118). Daran ändern auch die von der belangten Behörde zitierten Geschäftsordnungen nichts, da es sich bei ihnen lediglich um eine interne Aufteilung der Zuständigkeits bzw. Verantwortungsbereiche handelt vergleiche , hierzu die hg. Erkenntnisse vom 4. Juli 2008, Zl. 2008/17/0072, und vom 12. Juli 2011, Zl. 2009/09/0093).

Vor diesem Hintergrund hat die belangte Behörde zutreffend angenommen, dass die Beschwerdeführerin als Mitglied des zur Vertretung nach außen berufenen Organs iSd § 9 Abs. 1 VStG die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung trifft. Vor diesem Hintergrund hat die belangte Behörde zutreffend angenommen, dass die Beschwerdeführerin als

Mitglied des zur Vertretung nach außen berufenen Organs iSd Paragraph 9, Absatz eins, VStG die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung trifft.

2.4. Unter dem Gesichtspunkt des Fehlens der subjektiven Tatseite macht die Beschwerdeführerin geltend, dass die Schwierigkeiten bei der Einteilung der Dienstpläne nur in einigen wenigen Ausnahmefällen zu Überschreitungen der gesetzlich zulässigen Arbeitszeiten geführt hätten und die Verstöße gegen das KA-AZG nicht auf eine unzureichende Organisation oder Planung oder mangelnde Kontrolle zurückzuführen seien, sondern vielmehr Ausfälle oder Personalengpässe verantwortlich gewesen seien. Darüber hinaus könne auf Grund kurzfristig notwendiger Änderungen der Dienstpläne nicht einmal deren nochmalige Kontrolle Verstöße wie in den gegenständlichen Einzelfällen verhindern; dem verantwortlichen Organ wäre dies auf Grund der Betriebsgröße auch unzumutbar. Selbst wenn sich bereits aus den Dienstplänen vorab ein Verstoß ausmachen ließe, hätte die Beschwerdeführerin keinerlei Möglichkeit der rechtlichen oder tatsächlichen Einflussnahme bei der konkreten Diensterteilung durch die Klinikvorstände, weil ein entsprechendes Weisungsrecht diesen gegenüber fehle. Die MUI sei bemüht, die von der Überlassung betroffenen Ärzte umfassend zu informieren, indem die gesetzlichen und kollektivvertraglichen Rahmenbedingungen bereits seit Jahren ausdrücklich in den Arbeitsverträgen der neu eintretenden Dienstnehmer festgehalten werden.

Auch dieses Vorbringen erweist sich als nicht zielführend.

§ 12 Abs. 1 Z 1 und Z 2 KA-AZG pönalisiert Dienstgeber, die Dienstnehmer über die Grenzen gemäß §§ 3 oder 4 hinaus beschäftigen oder die Ruhezeit gemäß § 7 nicht gewähren. Bei einer derartigen Übertretung, zu deren Tatbestand eine konkrete Verletzung oder Gefährdung fremder Rechte nicht gehört, handelt es sich um ein Ungehorsamsdelikt iSd § 5 Abs. 1 VStG, weshalb ohne weiteres Fahrlässigkeit anzunehmen ist, wenn der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft (vgl. das hg. Erkenntnis vom 29. Jänner 2004, Zl. 2003/11/0289, und das vorzitierte Erkenntnis, Zl. 2010/11/0079). Paragraph 12, Absatz eins, Ziffer eins, und Ziffer 2, KA-AZG pönalisiert Dienstgeber, die Dienstnehmer über die Grenzen gemäß Paragraphen 3, oder 4 hinaus beschäftigen oder die Ruhezeit gemäß Paragraph 7, nicht gewähren. Bei einer derartigen Übertretung, zu deren Tatbestand eine konkrete Verletzung oder Gefährdung fremder Rechte nicht gehört, handelt es sich um ein Ungehorsamsdelikt iSd Paragraph 5, Absatz eins, VStG, weshalb ohne weiteres Fahrlässigkeit anzunehmen ist, wenn der Täter nicht glaubhaft macht, dass ihn an der Verletzung der Verwaltungsvorschrift kein Verschulden trifft vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 29. Jänner 2004, Zl. 2003/11/0289, und das vorzitierte Erkenntnis, Zl. 2010/11/0079).

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, die auch auf das KA-AZG Anwendung findet (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 14. Dezember 2010, Zl. 2007/11/0223, und abermals das Erkenntnis Zl. 2010/11/0079, mwN), hat der Arbeitgeber hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften ein dem konkreten Betrieb entsprechendes wirksames Kontrollsystem einzurichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, die Einhaltung der Arbeitszeit zu gewährleisten. Dabei ist es bei einer bestehenden Hierarchie der Arbeitnehmer erforderlich, dass der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte durch ein funktionierendes Kontrollsystem gewährleistet, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete bis zur untersten Hierarchieebene gelangen und auch dort tatsächlich befolgt werden. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes, die auch auf das KA-AZG Anwendung findet vergleiche , hiezu das hg. Erkenntnis vom 14. Dezember 2010, Zl. 2007/11/0223, und abermals das Erkenntnis Zl. 2010/11/0079, mwN), hat der Arbeitgeber hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften ein dem konkreten Betrieb entsprechendes wirksames Kontrollsystem einzurichten und darüber hinaus alle sonstigen im konkreten Betrieb möglichen und zumutbaren Maßnahmen zu treffen, die erforderlich sind, die Einhaltung der Arbeitszeit zu gewährleisten. Dabei ist es bei einer bestehenden Hierarchie der Arbeitnehmer erforderlich, dass der an der Spitze der Unternehmenshierarchie stehende Anordnungsbefugte durch ein funktionierendes Kontrollsystem gewährleistet, dass die auf der jeweils übergeordneten Ebene erteilten Anordnungen (Weisungen) zur Einhaltung arbeitszeitrechtlicher Vorschriften auch an die jeweils untergeordnete bis zur untersten Hierarchieebene gelangen und auch dort tatsächlich befolgt werden.

Um glaubhaft zu machen, dass sie an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft, hätte die Beschwerdeführerin somit nicht nur darlegen müssen, dass sie für den klinischen Bereich ein wirksames

Kontrollsystem eingerichtet hat, sondern auch, welche konkreten Maßnahmen von ihr getroffen wurden, um eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen zu vermeiden (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 24. Juli 2012, Zl. 2009/03/0141, vom 22. Oktober 2012, Zl. 2012/03/0139, und neuerlich das Erkenntnis Zl. 2010/11/0079). Diese Maßnahmen erfassten auch Weisungen an die Leiter von Organisationseinheiten, wie sich nach den Ausführungen im letztzitierten Erkenntnis aus § 22 UG 2002 ergibt. Um glaubhaft zu machen, dass sie an der Verletzung der Verwaltungsvorschriften kein Verschulden trifft, hätte die Beschwerdeführerin somit nicht nur darlegen müssen, dass sie für den klinischen Bereich ein wirksames Kontrollsystem eingerichtet hat, sondern auch, welche konkreten Maßnahmen von ihr getroffen wurden, um eine Überschreitung der Arbeitszeitgrenzen zu vermeiden vergleiche , die hg. Erkenntnisse vom 24. Juli 2012, Zl. 2009/03/0141, vom 22. Oktober 2012, Zl. 2012/03/0139, und neuerlich das Erkenntnis Zl. 2010/11/0079). Diese Maßnahmen erfassten auch Weisungen an die Leiter von Organisationseinheiten, wie sich nach den Ausführungen im letztzitierten Erkenntnis aus Paragraph 22, UG 2002 ergibt.

Unter Zugrundelegung ihres Beschwerdevorbringens hat die Beschwerdeführerin kein ausreichend effektives Kontrollsystem glaubhaft gemacht. Die von ihr ins Treffen geführte mangelnde rechtliche oder tatsächliche Einflussnahme bei der konkreten Dienstenteilung durch die Klinikvorstände legt sogar das gänzliche Fehlen eines solchen Systems nahe, die (nochmalige) Kontrolle der Dienstpläne wurde mit Verweis auf die Betriebsgröße überdies als unzumutbar bezeichnet. Sofern die Beschwerdeführerin auf gesetzliche oder kollektivvertragliche Belehrungen in den Arbeitsverträgen der Dienstnehmer verweist, reichen diese jedenfalls nicht, um die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen (vgl. hiezu abermals das hg. Erkenntnis vom 24. Juli 2012, Zl. 2009/03/0141). Unter Zugrundelegung ihres Beschwerdevorbringens hat die Beschwerdeführerin kein ausreichend effektives Kontrollsystem glaubhaft gemacht. Die von ihr ins Treffen geführte mangelnde rechtliche oder tatsächliche Einflussnahme bei der konkreten Dienstenteilung durch die Klinikvorstände legt sogar das gänzliche Fehlen eines solchen Systems nahe, die (nochmalige) Kontrolle der Dienstpläne wurde mit Verweis auf die Betriebsgröße überdies als unzumutbar bezeichnet. Sofern die Beschwerdeführerin auf gesetzliche oder kollektivvertragliche Belehrungen in den Arbeitsverträgen der Dienstnehmer verweist, reichen diese jedenfalls nicht, um die Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems glaubhaft zu machen vergleiche , hiezu abermals das hg. Erkenntnis vom 24. Juli 2012, Zl. 2009/03/0141).

2.5. Schließlich vermag die Beschwerdeführerin mit ihrem Vorbringen zur Verletzung von Verfahrensvorschriften keine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides aufzuzeigen. Abgesehen davon, dass es im Hinblick auf die dargelegte hg. Rechtsprechung zur Glaubhaftmachung der Einrichtung eines wirksamen Kontrollsystems an der Beschwerdeführerin gelegen wäre, darzustellen, wie die Einteilung der Dienstnehmer an der Medizinischen Universität tatsächlich organisiert ist und welche Möglichkeiten zur rechtlichen und tatsächlichen Einflussnahme bestanden hätten, zeigt sie mit ihrem Vorbringen auch insofern keine Relevanz auf, als sie nicht darlegt, welche "erforderlichen Beweise" von der belangten Behörde aufzunehmen gewesen wären.

3. Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet, weshalb sie gemäß § 42 Abs. 1 VwGG abzuweisen war. 3. Die Beschwerde erweist sich daher als unbegründet, weshalb sie gemäß Paragraph 42, Absatz eins, VwGG abzuweisen war.

4. Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. 4. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , römisch zwei Nr. 455.

Wien, am 23. August 2014

Schlagworte

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2014:2010110193.X00

Im RIS seit

18.11.2014

Zuletzt aktualisiert am

19.11.2014

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at