jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

# TE Vwgh Erkenntnis 2018/4/11 Ra 2017/12/0109

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.04.2018

**Index**

L10104 Stadtrecht Oberösterreich;
L24004 Gemeindebedienstete Oberösterreich;
001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;

**Norm**

AVG §39 Abs2;
B-VG Art117;
B-VG Art20 Abs1;
Statut Linz 1992 §40 Abs1;
Statut Linz 1992 §49 Abs2;
StGdBG OÖ 2002 §55 Abs6 idF 2011/100;
StGdBG OÖ 2002 §55 idF 2011/100;
VwGG §42 Abs2 Z1;
VwGVG 2014 §17;
VwGVG 2014 §27;
VwRallg;

**Beachte**

Serie (erledigt im gleichen Sinn):Ra 2017/12/0108 E 11. April 2018

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Zens, Hofrätin Mag.a Nussbaumer-Hinterauer, Hofrat Mag. Feiel sowie die Hofrätinnen MMag. Ginthör und Dr. Koprivnikar als Richterinnen und Richter, unter Mitwirkung des Schriftführers Mag. Samonig, über die Revision des M U in A, vertreten durch Dr. Gerhard Wagner, Rechtsanwalt in 4020 Linz, Spittelwiese 6, gegen das Erkenntnis des Landesverwaltungsgerichts Oberösterreich vom 11. Juli 2017, LVwG-950080/15/SE/BBA, betreffend Nebengebühren nach dem Oö. Statutargemeinden-Beamtengesetz 2002 (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Stadtsenat der Landeshauptstadt Linz), zu Recht erkannt:

**Spruch**

Das angefochtene Erkenntnis wird wegen Rechtswidrigkeit des Inhalts aufgehoben.

Die Landeshauptstadt Linz hat dem Revisionswerber Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.346,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

**Begründung**

1 Der Revisionswerber steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Landeshauptstadt Linz. Er ist bei der Berufsfeuerwehr der Landeshauptstadt im Bereich des Branddienstes im Rahmen eines 24-Stunden-Schichtdienstes, für welchen de facto eine durchschnittliche Wochendienstzeit von 60 Stunden vorgesehen ist, als Feuerwehrmann in Verwendung.

2 Im Jahr 2003 gab der Revisionswerber eine Optionserklärung im Sinn von § 141 Abs. 1 Oberösterreichisches Statutargemeinden-Beamtengesetz 2002 (im Folgenden: Oö. StGBG 2002), LGBl. Nr. 50/2002, ab. Am 14. Jänner 2013 erteilte der Revisionswerber seine Zustimmung zur "Opting-Out Lösung" der Feuerwehr der Landeshauptstadt Linz betreffend eine Dienstplangestaltung, die zu einer durchschnittlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit von mehr als 48 Stunden pro Woche führte. Der Revisionswerber erklärte sich ausdrücklich bereit, "aufgrund der Bereitschaftsdienste" innerhalb eines Bezugszeitraumes von einem Kalenderjahr im Durchschnitt 60 Stunden pro Woche zu arbeiten. Mit Eingabe vom 18. November 2015 widerrief der Revisionswerber diese Zustimmungserklärung. Am 14. Dezember 2015 zog der Revisionswerber den Widerruf der Zustimmungserklärung zurück.

3 Mit Schreiben vom 8. Februar 2016 und vom 28. Mai 2016 beantragte der Revisionswerber die "Neuberechnung der Nebengebühren" und die "Auszahlung des sich ergebenden Mehrbetrages rückwirkend für den nicht verjährten Zeitraum". Der Revisionswerber verwies darauf, dass für sein Dienstverhältnis kein verlängerter Dienstplan wirksam sei und die "derzeitige Regelung" den unionsrechtlichen Bestimmungen widerspreche. Durch die ausbezahlte Schichtdienstvergütung sei eine Abgeltung der über die Regeldienstzeit hinausgehenden Mehrdienstleistungen nicht erfolgt, weil die über die Normalarbeitszeit von 40 Stunden hinausgehenden Stunden als Überstunden zu werten und unter Berücksichtigung der entsprechenden Zuschläge zu entlohnen seien. Es sei darüber hinaus die Sonn- und Feiertagsvergütung neu zu berechnen.

4 Mit Bescheid des Stadtsenates der Landeshauptstadt Linz vom 21. November 2016 wurde die Berufung des Revisionswerbers gegen den Bescheid des Magistrats der Landeshauptstadt Linz vom 24. August 2016, mit dem der Antrag des Revisionswerbers abgewiesen worden war, abgewiesen.

5 Die Behörde hielt u.a. fest, dass der Revisionswerber "für den verlängerten Dienstplan" eine Schichtdienstvergütung in der Höhe von monatlich EUR 1.159,10 sowie eine Sonn- und Feiertagsabgeltung in der Höhe von monatlich EUR 188,04 erhalte. Über diese Vergütungen hinausgehend stünden dem Revisionswerber die von ihm beantragten zusätzlichen Vergütungen nicht zu. Dem in der Berufung vorgebrachten Argument des Revisionswerbers, wonach kein gültiger verlängerter Dienstplan vorliege, weil der Bürgermeister keine längere Dienstzeit bestimmt habe, trat die Behörde mit dem Hinweis entgegen, dass im vorliegenden Fall die vom Revisionswerber zur Stützung seiner Rechtsansicht herangezogenen Bestimmungen des § 64 Abs. 6 Oberösterreichisches Landesbeamtengesetz (im Folgenden: Oö. LBG), LGBl. Nr. 11/1994, sowie des § 96 Abs. 6 Oberösterreichisches Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 (im Folgenden: Oö. GDG 2002), LGBl. Nr. 52/2002, nicht anwendbar seien. Aus der im betreffenden Fall maßgeblichen Bestimmung des § 55 Abs. 6 Oö. StGBG 2002 ergebe sich nicht das Erfordernis, einen verlängerten Dienstplan durch Verordnung des Bürgermeisters festzulegen. Einem Dienstplan komme der Charakter einer Weisung zu. Dass ein Schichtdienstplan in Form einer verbindlichen Dienstanweisung vorliege, werde durch den Revisionswerber nicht bestritten.

6 Gegen diesen Bescheid erhob der Revisionswerber Beschwerde an das Verwaltungsgericht und führte u.a. aus, dass der Dienstplan "der Dienstgeberin" nicht gemäß § 96 Abs. 6 Oö. GDG 2002 durch den Bürgermeister erlassen worden sei. In gehaltsrechtlicher Hinsicht liege daher kein gültig erlassener Dienstplan vor. Für die Berufsfeuerwehr der Landeshauptstadt Linz sei nie ein gemäß der zuletzt genannten Bestimmung gültiger verlängerter Dienstplan vorgelegen. Es existiere lediglich ein Schichtdienstplan, der jedoch eine schlichte Dienstanweisung sei. Eine Verordnung, welche einen verlängerten Dienstplan vorsehe, bestehe nicht. Ein verlängerter Dienstplan sei auch mit dem Unionsrecht nicht vereinbar.

7 Mit dem angefochtenen Erkenntnis wies das Landesverwaltungsgericht Oberösterreich die gegen den Bescheid des Stadtsenates der Landeshauptstadt Linz erhobene Beschwerde des Revisionswerbers nach Durchführung einer

mündlichen Verhandlung ab und sprach aus, dass die Revision nach Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig sei.

8 Das Verwaltungsgericht stellte im Zusammenhang mit dem in Rede stehenden Dienstplan fest, dass der im Branddienst der Berufsfeuerwehr der Stadt Linz geltende Dienstplan einen 24- stündigen Schichtdienst vorsehe, der von 7:30 Uhr bis um 7:30 Uhr des darauffolgenden Tages dauere. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei einem Durchrechnungszeitraum von einem Kalenderjahr habe entsprechend dem einschlägigen "Feuerwehr Zeitmodell" schrittweise in den Jahren 2013, 2014 und 2015 von zuvor über 60 Stunden auf 60 Stunden gesenkt werden sollen. Der "Bereitschaftsdienst" beginne entsprechend der Dienstanweisung 800/3 um 17.00 Uhr und dauere bis um 7:30 Uhr des darauffolgenden Tages. Neben den Feuerwehreinsätzen fielen situationsbedingt auch Tätigkeiten wie Schneeräumung, Gewährleistung der Ordnung auf der Wache, Ordonanzdienst sowie Kantinendienst in die Bereitschaftsdienstzeit. Die Durchführung dieser dienstlichen Verrichtungen sowie die Feuerwehreinsätze würden im Dienstplan nicht vermerkt werden. Über die Feuerwehreinsätze seien Berichte abzufassen. In einem Kalenderjahr seien 52 Dienstfreischichten/Ersatzruhezeiten (von jeweils 24 Stunden) vorgesehen. Von diesen 52 Ersatzruhezeiten seien 46 fix im Jahresdienstplan vorgegeben, drei der Ersatzruhezeiten könnten frei gewählt werden, sofern es der Dienst zulasse. Die diesbezügliche Entscheidung treffe der Meister vom Hauptdienst. Dieser sei dafür zuständig, dass die Mindestbesetzung von 47 Mann pro Tag gewährleistet sei. Diese sechs Freischichten könnten nicht verfallen und könnten spätestens vor der Versetzung in den Ruhestand konsumiert werden.

9 In rechtlicher Hinsicht führte das Verwaltungsgericht u. a. aus, dass § 96 Abs. 6 Oö. GDG 2002 im vorliegenden Fall nicht anzuwenden sei. § 55 Abs. 6 Oö. StGBG 2002, der keine spezifischen Regelungen für die "Art" der Erlassung eines verlängerten Dienstplanes vorsehe, stelle die rechtliche Grundlage für die Erlassung des fallbezogen maßgeblichen Dienstplans dar. Die Behauptung des Revisionswerbers, dass es für die Berufsfeuerwehr der Stadt Linz nie einen verlängerten Dienstplan gegeben habe, weil es keine gesetzliche Grundlage für einen nicht vom Bürgermeister bestimmten Dienstplan gebe, gehe somit ins Leere. Der in Rede stehende verlängerte Dienstplan habe schon "seit je her" eine durchschnittliche Wochendienstzeit von mindestens 60 Stunden bei einem Durchrechnungszeitraum von einem Jahr vorgesehen. Gemäß § 86 Abs. 3 in Verbindung § 138 Abs. 1 Oö. StGBG 2002 seien Nebengebühren und Zulagen durch Verordnung des Stadtsenates festzusetzen. Die durch das zuständige Mitglied des Stadtsenates der Landeshauptstadt Linz erlassene Nebengebührenverordnung 2004 (im Folgenden: NGV 2004) enthalte die im vorliegenden Fall maßgeblichen Bestimmungen betreffend die Überstunden- und Pauschalvergütung für den verlängerten Dienstplan, Sonn- und Feiertagsgebühren sowie insbesondere Nebengebühren für Feuerwehrbedienstete. Es sei davon auszugehen, dass durch die Schichtdienstvergütung für Feuerwehrbedienstete nach den Bestimmungen des besonderen Teils der NGV 2004 eine Abgeltung von zumindest 60 Stunden der im 24-Stunden-Schichtdienst geleisteten Wochendienstzeit (inklusive eines Nachtarbeitszuschlages) erfolge. Die vom Revisionswerber tatsächlich jährlich durchschnittlich zu leistenden Sonn- und Feiertagsdienststunden überschritten die in der NGV 2004 der Pauschalierung zu Grunde gelegten 442 Stunden nicht und seien daher durch die Pauschalierung abgedeckt. Über die pauschalierten Nebengebühren hinausgehende besoldungsrechtliche Ansprüche für regelmäßige Dienste der Feuerwehrbediensteten an Sonn- und Feiertagen im Rahmen des verlängerten Dienstplanes ließen sich aus den maßgeblichen Rechtsvorschriften nicht ableiten. Die Dienststunden seien immer auf Grund eines Dienstplans mit einer durchschnittlichen Wochendienstzeit von mindestens 60 Stunden vorgeschrieben worden. Als Überstunden seien gemäß § 63 Oö. StGBG 2002 nur jene Dienststunden zu qualifizieren, die über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus geleistet würden. Dass der Revisionswerber über die im maßgeblichen, durch Weisung wirksam erlassenen Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst geleistet hätte, habe dieser weder behauptet noch habe sich dies im Zuge des verwaltungsgerichtlichen Ermittlungsverfahrens ergeben. Die vom Revisionswerber angeführten unionsrechtlichen Einwendungen träfen im Ergebnis aus näher dargestellten Gründen nicht zu. Der verfahrenseinleitende Antrag des Revisionswerbers erweise sich daher als unbegründet.

10 Gegen dieses Erkenntnis erhob der Revisionswerber Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof, der die Behandlung der Beschwerde mit Beschluss vom 22. September 2017, E 2948/2017-5, ablehnte.

11 In der vorliegenden außerordentlichen Revision werden Rechtswidrigkeit des Inhalts sowie die Verletzung von Verfahrensvorschriften verbunden mit dem Antrag geltend gemacht, das angefochtene Erkenntnis aus diesen Gründen aufzuheben.

12 Die vor dem Verwaltungsgericht belangte Behörde erstattete eine Revisionsbeantwortung, in der die Zurückweisung der Revision, hilfsweise deren Abweisung beantragt wird.

13 Der Revisionswerber übermittelte eine weitere Stellungnahme. 14 Zur Begründung ihrer Zulässigkeit beruft sich die Revision

auf das Fehlen von Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu der Frage, ob der Revisionswerber nur durch einen von der/dem MagistratsdirektorIn erlassenen Dienstplan zu einer Arbeitsleistung von 60 Stunden pro Woche habe rechtswirksam verpflichtet werden können oder ob dafür auch ein vom Branddirektor verfasster Dienstplan ausreiche.

15 Die Revision erweist sich im Hinblick auf die von ihr aufgeworfene Rechtsfrage als zulässig. Sie ist auch berechtigt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

16 Die maßgeblichen Bestimmungen des Oberösterreichischen Statutargemeinden-Beamtengesetzes 2002 (in der Folge: Oö. StGBG 2002), LGBl. Nr. 50/2002 (die zitierten Bestimmungen des § 54 in der Fassung LGBl. Nr. 24/2016, des § 55 in der Fassung LGBl. Nr. 100/2011; § 63 in der Fassung LGBl. Nr. 93/2009; § 138 in der Fassung LGBl. Nr. 87/2016, und § 141 in der Fassung LGBl. Nr. 73/2008), lautete auszugsweise:

"DIENSTZEIT

§ 54

Begriffsbestimmungen zur Dienstzeit

Im Sinn dieses Abschnitts ist:

1. Dienstzeit: die Zeit der im Dienstplan vorgeschriebenen

Dienststunden, der Überstunden sowie jener Teile der Bereitschaft und des Journaldienstes, während derer der Beamte (die Beamtin) verpflichtet ist, seiner (ihrer) dienstlichen Tätigkeit nachzugehen, nicht jedoch die Zeit der Ruhepausen nach § 57;

2. Tagesdienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines

ununterbrochenen Zeitraums von 24 Stunden;

3. Wochendienstzeit: die Dienstzeit innerhalb eines

Zeitraums von Montag bis einschließlich Sonntag.

§ 55

Dienstzeit

(1) Der Beamte (Die Beamtin) hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er (sie) nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.

(2) Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten (der Beamtin) beträgt 40 Stunden. Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Beamten (Beamtinnen) durch einen Dienstplan möglichst bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten. ...

(4) Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Dabei darf die regelmäßige Wochendienstzeit im mehrwöchigen Durchschnitt nicht über- oder unterschritten werden. Schichtdienst ist jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplans hinaus aufrechterhalten werden muss und ein(e) Beamter (Beamtin) den (die) andere(n) ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.

(5) Ist im Rahmen eines Schicht- oder Wechseldienstplans oder eines Normaldienstplans regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Beamte (die Beamtin) zu solchen Sonn- und Feiertagsdiensten eingeteilt, ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- oder Feiertagen gilt in diesem Fall als

Werktagsdienst. Wird der Beamte (die Beamtin) während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst. Dieser Absatz gilt nicht für Beamte (Beamtinnen), die in Betrieben im Sinn des Art. 21 Abs. 2 B-VG beschäftigt sind.

(6) Für Beamte (Beamtinnen), in deren Dienstzeit auf Grund der Eigenart des Dienstes regelmäßig oder in erheblichem Umfang Dienstbereitschaft bzw. Wartezeiten fallen und diese durch organisatorische Maßnahmen nicht vermieden werden können, kann der Dienstplan eine längere als die im Abs. 2 und 4 vorgesehene Wochendienstzeit umfassen (verlängerter Dienstplan). Soweit die Wochendienstzeit nach dem verlängerten Dienstplan die im Abs. 2 oder 4 vorgesehene Wochendienstzeit übersteigt, gilt diese Zeit nicht als Dienstzeit im Sinn dieses Abschnitts. ...

§ 63

Überstunden

(1) Der Beamte (Die Beamtin) hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Überstunden).

...

2. HAUPTSTÜCK SONDERBESTIMMUNGEN

§ 138

Sonderbestimmungen für Beamte (Beamtinnen), die nach dem 1. Juli 2002 ein Dienstverhältnis zu einer Statutargemeinde begründen

...

(3) § 2 Abs. 2 lautet: ‚(2) Soweit gesetzlich nicht anderes bestimmt ist, sind auf das Dienstverhältnis der Beamten (Beamtinnen) der Städte mit eigenem Statut folgende Landesgesetze einschließlich allfälliger auf deren Grundlage erlassenen Verordnungen der Landesregierung nach Maßgabe des § 28 Abs. 2 bis 4 Oö. Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetz 2002 sinngemäß anzuwenden:

- 9. Abschnitt des 4. Hauptstückes und 5. Hauptstück des Oö. Gemeinde-Dienstrechts und Gehaltsgesetz 2002; ...

§ 141

Optionsrecht

(1) Beamte (Beamtinnen), die zum Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Landesgesetzes bereits im Dienst einer Statutargemeinde stehen, können gegenüber der Dienstbehörde schriftlich erklären, dass für sie § 138 anzuwenden ist. Dies gilt nicht für Beamte (Beamtinnen), auf die das Oö. Kindergärten- und Horte-Dienstgesetz anzuwenden ist. Eine solche schriftliche Erklärung im Sinn des ersten Satzes ist unwirksam, wenn ihr der Beamte (die Beamtin) eine Bedingung beigefügt hat. ..."

§ 196 des Oberösterreichischen Gemeinde-Dienstrechts- und Gehaltsgesetzes 2002 (im Folgenden: Oö. GDG 2002), LGBl. Nr. 52/2002 in der Fassung LGBl. Nr. 93/2009, lautet auszugsweise:

"§ 196

Überstundenvergütung und Pauschalvergütung für den

verlängerten Dienstplan

(1) Dem (Der) Bediensteten gebührt für Überstunden, die

1.

nicht in Freizeit oder

2.

gemäß § 104 Abs. 2 Z. 3 im Verhältnis 1:1 in Freizeit ausgeglichen werden, eine Überstundenvergütung.

...

(9) Bediensteten, für die ein Dienstplan gemäß § 96 Abs. 6 gilt, gebührt für die über die 40-stündige Wochendienstzeit hinausgehende, in den Dienstplan fallende Zeit eine monatliche Pauschalvergütung."

17 § 49 Abs. 2 des Statuts für die Landeshauptstadt Linz 1992 (im Folgenden: StL 1992), LGBl. Nr. 7/1992, lautet:

"Der (Die) Bürgermeister (Bürgermeisterin) ist der Vorstand des Magistrates und für dessen Geschäftsführung verantwortlich. Er (Sie) erläßt mit Genehmigung des Stadtsenates die Geschäftsordnung und die Geschäftseinteilung für den Magistrat."

18 Der Revisionswerber beantragte die Abgeltung von Mehrdienstleistungen mit der zentralen, auch in der Beschwerde vorgetragenen Begründung, dass für sein Dienstverhältnis kein wirksamer verlängerter Dienstplan vorliege, weil der in Rede stehende Dienstplan nicht durch den Bürgermeister erlassen worden sei. Mit diesem Vorbringen hat der Revisionswerber unter Anführung einer, wenn auch allenfalls unzutreffenden Begründung die wirksame Erlassung eines Dienstplanes durch das zuständige Organ bestritten.

19 Mit dem diesbezüglichen Einwand des Revisionswerbers hat sich das Verwaltungsgericht schon deshalb nicht ausreichend auseinander gesetzt, weil es keinerlei Feststellungen zu der Frage traf, zu welchem Zeitpunkt und durch welches Organ der im vorliegenden Fall maßgebliche verlängerte Dienstplan (der sich auch nicht in den vorgelegten Akten befindet) erlassen wurde. Es ist zwar dem in der Revisionsbeantwortung vertretenen Standpunkt zuzugestehen, dass sich weder aus den Feststellungen des Verwaltungsgerichts noch aus dem Vorbringen des Revisionswerbers im verwaltungsbehördlichen und verwaltungsgerichtlichen Verfahren ergab, dass der hier in Rede stehende Dienstplan (wie nunmehr in der Revision dargestellt) durch den Branddirektor erlassen worden wäre.

20 Allerdings ist das Verwaltungsgericht bei seiner rechtlichen Beurteilung nicht an die Prüfung der in der Beschwerde angeführten Argumente gebunden (vgl. beispielsweise VwGH 27.1.2016, Ra 2014/10/0038; 9.9.2015, Ra 2015/04/0012). Vielmehr ist das Gericht verpflichtet, von Amts wegen die für seine Entscheidung rechtlich erheblichen Umstände zu ermitteln und den entscheidungswesentlichen Sachverhalt festzustellen (VwGH 27.5.2015, Ra 2014/12/0022). Der Frage, ob ein wirksam erlassener verlängerter Dienstplan vorlag, kam fallbezogen insofern entscheidungswesentliche Bedeutung zu, als die vom Revisionswerber begehrte Abgeltung von Mehrdienstleistungen durch das Gericht tragend mit der Begründung verneint wurde, dass die vom Revisionswerber ins Treffen geführten Dienste nicht über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus geleistet worden seien und folglich die gesetzlichen Voraussetzungen für die von ihm begehrte Abgeltung nicht vorlägen (vgl. §§ 138 Abs. 3 und 141 Abs. 1 Oö. StGBG in Verbindung mit § 196 Abs. 1 und Abs. 9 Oö. GDG 2002). Die Tragfähigkeit der Begründung des Verwaltungsgerichts und die Rechtmäßigkeit der mit dem angefochtenen Erkenntnis erfolgten Verneinung des vom Revisionswerber geltend gemachten Anspruchs sind somit an der Frage zu messen, ob das Gericht zu Recht von der Wirksamkeit des in Rede stehenden verlängerten Dienstplans ausging. Dazu ist Folgendes festzuhalten:

21 Bei einem Dienstplan handelt es sich um eine Weisung (VwGH 16.9.2013, 2012/12/0150). Wenn im vorliegenden Fall einer der in Art. 20 Abs. 1 dritter Satz B-VG genannten Tatbestände erfüllt wäre, wäre entsprechend der Rechtsansicht des Revisionswerbers die betreffende Dienstplananordnung unwirksam (VwGH 27.6.2012, 2011/12/0060).

22 Die Zuständigkeit der Organe im Sinn von Art. 20 Abs. 1 B-VG bestimmt sich nach den Organisationsvorschriften. Die Überbzw. Unterordnung der Organe muss im vorliegenden Fall, nachdem verfassungsgesetzlich (Art. 117 B-VG) nichts Näheres bestimmt ist, aus den einfachgesetzlichen Vorschriften gewonnen werden. Dabei sind in erster Linie die jeweiligen organisations- und dienstrechtlichen Normen, die den Tätigkeitsbereich der Organe umschreiben, heranzuziehen. Das Verhältnis der Über- und Unterordnung kann auch funktionell bestimmt werden. Als Mittel des Organisations- und Dienstrechtes kommen neben Gesetzen und Verordnungen auch Weisungen (Verwaltungsverordnungen) in Betracht, mit denen ein weisungsberechtigtes Organ gegenüber Nachgeordneten ein Verhältnis der Über- und Unterordnung anordnen kann (vgl. zu der Geschäftsordnung, der Geschäftseinteilung und dem Verwaltungsgliederungsplan des Magistrats der Landeshauptstadt Linz, die zur Bestimmung der Vor- und Nachordnung im oben genannten Sinn heranzuziehen sind VwGH 21.11.2001, 95/12/0058).

23 Ausgehend davon hatte das Verwaltungsgericht im vorliegenden Fall zunächst zu ermitteln, wer, zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form einen verlängerten Dienstplan, der (sofern es sich tatsächlich dem Inhalt nach um einen verlängerten Dienstplan gehandelt haben sollte) nicht mit der Anordnung von Bereitschaftsdiensten gleichzusetzen ist, erlassen hatte und welche konkreten Anordnungen in diesem Dienstplan getroffen wurden. Für den Fall, dass ein ohne zeitliche Befristung (sozusagen bis auf Weiteres) erlassener verlängerter Dienstplan "seit Jahrzehnten" bestanden haben sollte, wäre in weiterer Folge durch das Gericht zu klären gewesen, ob das den Dienstplan erlassende Organ zum Zeitpunkt der Erlassung der Anordnung nach den damals maßgeblichen

organisationsrechtlichen Regelungen für diese Anordnung zuständig war, sodass trotz allfälligem späteren Inkrafttreten anderslautender organisationsrechtlicher Vorschriften von einem wirksamen Fortbestand der Dienstanordnung im Geltungs- und Anwendungsbereich der "neuen" Organisationsvorschriften auszugehen wäre. Sollte es sich hingegen um (jeweils) zeitlich befristet erlassene verlängerte Dienstpläne gehandelt haben, wäre im Hinblick auf die jeweils geltend gemachten besoldungsrechtlichen Ansprüche die Zuständigkeit zur Erlassung der Dienstplananordnungen entsprechend dem Zeitpunkt ihrer jeweiligen Anordnung zu prüfen gewesen.

24 Hinsichtlich der im vorliegenden Fall anzuwendenden Organisationsvorschriften verwies der Revisionswerber zutreffend auf die Geschäftsordnung des Magistrates der Stadt Linz, die gemäß § 49 Abs. 2 StL 1992 der Bürgermeister als Vorstand des Magistrates und als für dessen Geschäftsführung Verantwortlicher mit Genehmigung des Stadtsenates erlässt (vgl. VwGH 21.11.2001, 95/12/0058). Demnach ergäbe sich gemäß § 40 Abs. 1 der nach Genehmigung durch den Stadtsenat in der Sitzung vom 18. Juni 2015 erlassenen Geschäftsordnung für den Magistrat der Landeshauptstadt Linz (GEOM), grundsätzlich eine Zuständigkeit der MagistratsdirektorIn für die Erlassung eines verlängerten Dienstplanes "im Interesse der Eigenart des Dienstes" (vgl. auch die entsprechende Regelung des - vor Inkrafttreten der zuletzt genannten Geschäftsordnung maßgeblichen - § 48 Abs. 1 der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Linz, veröffentlicht im Amtsblatt der Stadt Linz Nr. 1/1999; für vor dem 1. Jänner 1999 gelegene Zeiträume vgl. beispielsweise § 81 Abs. 1 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Linz, veröffentlicht im Amtsblatt der Stadt Linz Nr. 16/1980, wonach eine Zuständigkeit des Bürgermeisters zur abweichenden Festsetzung von Dienststunden im Interesse der Eigenart des Dienstes bestand).

25 Indem das Verwaltungsgericht in Verkennung der Rechtslage keine Feststellungen im Zusammenhang mit dem in Rede stehenden Dienstplan zu den oben genannten Aspekten (insbesondere das den Dienstplan erlassende Organ, Inhalt der Anordnung sowie Zeitpunkt ihrer Erlassung) getroffen hat, die eine Beurteilung ermöglichten, ob von der wirksamen Erlassung des in Rede stehenden Dienstplanes auszugehen war und ob folglich die vom Revisionswerber geltend gemachten Ansprüche zu Recht verneint wurden, belastete es das angefochtene Erkenntnis mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit. Dieses war daher gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG schon aus diesem Grund aufzuheben.

26 Die Entscheidung konnte ungeachtet des diesbezüglichen Parteiantrags gemäß § 39 Abs. 2 Z 6 VwGG in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

27 Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013.

Wien, am 11. April 2018

**Schlagworte**

Organisationsrecht Diverses Weisung Aufsicht VwRallg5/4

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2018:RA2017120109.L00

**Im RIS seit**

02.05.2018

**Zuletzt aktualisiert am**

14.05.2018

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at