

# TE Bwvg Erkenntnis 2018/7/3 W128 2107378-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 03.07.2018

## Entscheidungsdatum

03.07.2018

## Norm

BDG 1979 §49 Abs1

B-VG Art.133 Abs4

GehG §16

GehG §61 Abs1

VwGVG §14

VwGVG §28 Abs2

## Spruch

W128 2107378-1/15E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Michael FUCHS-ROBETIN als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX gegen den Bescheid des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung (vormals Bundesministerin für Bildung und Frauen) vom 22.04.2015, Zl. BMBF-3951.060651/0001-III/13/2014, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen und die Beschwerdevorentscheidung wird bestätigt.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Die Beschwerdeführerin steht als Professorin in Ruhe in einem öffentlichen-rechtlichen Ruhestandsverhältnis zum Bund. Bis zu ihrer Ruhestandsversetzung stand sie an der Pädagogischen Hochschule Tirol in Verwendung, wo sie mit der Funktion einer Institutsleiterin für Berufspädagogik betraut war.
2. Mit Erledigung vom 23. September 2009 hatte der damalige Rektor der Pädagogischen Hochschule Tirol den "InstitutsleiterInnen, ServicestellenleiterInnen" und der "PraxisschulleiterIn" Folgendes mitgeteilt:

"Folgendes Prozedere wurde vereinbart:

1) Pädagogische Mitarbeiter, an die Werteinheiten für nichtunterrichtliche Tätigkeiten vergeben werden, sind verpflichtet

Zeitaufzeichnungen: bis jeweils zum 5. des Monats

Semesterberichte zum Ende des jeweiligen Semesters an die/den jeweiligen InstitutsleiterIn, ServicestellenleiterIn sowie PraxisschulleiterIn abzugeben!

2) Die InstitutsleiterIn, ServicestellenleiterIn, PraxisschulleiterIn überprüfen die Aufzeichnungen und geben diese dann gesammelt mit einer übersichtlichen Liste dieser MitarbeiterInnen am Ende jedes Semesters in der Registratur Zimmer 216 ab - wo die Dokumente zusammengeführt und abgelegt werden.

Abgabetermin WS: spätestens 15. Februar

Abgabetermin SS: spätestens 30. Juli

Als Zeitabrechnungszeitraum gilt 1.8. bis 31.7.

Zeitverschiebungen sind nur innerhalb eines Schuljahres-Studienjahres möglich.

3) Der Zeiteinsatz ist mit dem/der jeweiligen Vorgesetzten abzusprechen. Institutsleiter, Servicestellenleiter und Praxisschulleiter haben, wenn sie einen ganzen Arbeitstag oder mehr verschieben wollen, dies zeitgerecht vorher im Büro des Rektorats ... zu deponieren und dies im persönlichen Office-

Abwesenheitskalender entsprechend auszuweisen (ZV = Zeitverschiebung).

4) Bei ganztägig beschäftigten planenden MitarbeiterInnen ist bis zu einer halben Stunde Mittagspause nicht separat auszuweisen. Ist die Mittagspause länger als eine halbe Stunde, ist dies als Dienstzeitenunterbrechung besonders anzuzeigen.

5) Reisezeiten im Rahmen eines Dienstreiseauftrages der PHT können nur während der Normalarbeitszeit (Montag-Freitag 08:00 - 18:00) als Arbeitszeit verrechnet werden.

Ich bitte euch, diese Informationen an die betroffenen MitarbeiterInnen weiterzugeben."

In ihrer Eingabe vom 29. August 2012 stellte die - rechtsfreundlich vertretene - Beschwerdeführerin den Antrag auf Vergütung der von ihr in den Studienjahren 2009/2010, 2010/2011 und 2011/2012 im Gesamtausmaß von 1.898 Stunden geleisteten Mehrarbeit. Sie habe die absolvierten Arbeitsstunden zur Bewältigung des ihr übertragenen Arbeitspensums erbringen müssen, wobei bei objektiver Betrachtung von vornherein absehbar gewesen sei, dass angesichts des übertragenen Arbeitspensums mit einem geringen Stundenausmaß das Auslangen nicht zu finden sein werde. Zudem habe sie regelmäßig darauf hingewiesen, dass zur Erfüllung ihrer regulären Aufgaben umfangreiche Mehrdienstleistungen unumgänglich und erforderlich seien. Eine Reaktion hierauf, dass die der Beschwerdeführerin übertragenen Aufgaben eingeschränkt worden wären, sei seitens der Dienstbehörde nicht erfolgt. Der Dienstbehörde seien schließlich auf einem der Beschwerdeführerin dafür seitens der Dienststelle zur Verfügung gestellten Formular regelmäßig auch deren Arbeitszeitaufzeichnungen übergeben worden. Deren Verfassung sei extra deshalb angeordnet worden, um den Ressourcenbedarf zu ermitteln und der Dienststelle zur Verfügung zu stellen. Die Aufzeichnungen seien pro Semester zu führen und nach Ende des jeweiligen Semesters dem Rektorat zu übergeben gewesen, wobei sie durch den Rektor jeweils zur Kenntnis genommen und abgelegt worden sei. Widerspruch, Rückfragen oder gar Weisung, eine Mehrarbeitsstunde mehr zu erbringen, sei dennoch nie erfolgt. In einer (der Eingabe angeschlossenen) Beilage finde sich die Zusammenstellung dieser Aufzeichnungen, woraus sich insgesamt die geltend gemachten 1.898 Stunden Mehrdienstleistungen errechneten. Diese Aufzeichnungen seien mit den dem Rektor damals übergebenden ident. Auf Grund dieser Umstände sei insgesamt von einer Entlohnungsverpflichtung auszugehen. Abschließend ersuchte sie um Entscheidung im beantragten Sinn.

Der damalige Rektor der Pädagogischen Hochschule Tirol legte diese Eingabe (samt weiteren Schriftstücken, insbesondere einer Erledigung des Rektors vom 23. September 2009) der belangten Behörde vor und hielt - unter Zitierung von Rechtsprechungen des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage der konkludenten Anordnung von Mehrdienstleistungen - fest, die Beschwerdeführerin habe als Institutsleiterin die Aufgabe, das Institut für Berufspädagogik zu führen und sich dabei selbst Arbeitsschwerpunkte zu setzen. Ihr als Führungsperson obliege es,

die ihr vorrangig erscheinenden Aufgaben innerhalb der ihr zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zu besorgen. Als Rektor und Vorgesetzter der Beschwerdeführerin habe er in persönlichen Gesprächen sowie bei Institutsleiterkonferenzen immer auf ihre Eigenverantwortung hingewiesen, sich selbst Arbeitsschwerpunkte zu setzen. Die Zeitaufzeichnungen der im Lehrerdienstrecht stehenden pädagogisch planenden Mitarbeiter der Pädagogischen Hochschule Tirol dienten vorrangig dem Mitarbeiter selbst zur Kontrolle, um einen Überblick für etwaige Zeitverschiebungen zu bekommen. Laut dem angeschlossenen Schreiben vom 23. September 2009 gelte dabei der Abrechnungszeitraum 1. August bis 31. Juli (des Folgejahres) und seien Zeitverschiebungen im Sinne einer flexiblen persönlichen Zeiteinteilung nur innerhalb eines Studienjahres/Schuljahres möglich. Auch sei der Zeiteinsatz mit dem jeweiligen Vorgesetzten abzusprechen. Der Rektor als Vorgesetzter der Beschwerdeführerin habe bei diesbezüglichen Gesprächen immer auf die Eigenverantwortung dieser hingewiesen, selbst Arbeitsschwerpunkte zu setzen. Es ergehe daher seitens des Rektors die Empfehlung, die Forderung der Beschwerdeführerin auf Vergütung von Mehrarbeit nicht zu berücksichtigen. Abschließend ersuchte der Rektor um Retournierung der vorgelegten Zeitaufzeichnungen.

Mit der Erledigung vom 23. Oktober 2012 teilte die belangte Behörde der Pädagogischen Hochschule Tirol mit, dass sie die Rechtsansicht im Schreiben vom 19. September 2012 teile. Die Annahme einer konkludenten Anordnung von Überstunden erscheine im gegebenen Zusammenhang schon wegen dem mehrmals durch den Rektor erfolgten ausdrücklichen Hinweis auf das eigenverantwortliche Setzen von Arbeitsschwerpunkten zur Erledigung der Leitungsfunktion innerhalb der Arbeitszeit verfehlt und sei daher nicht nachvollziehbar.

3. Mit Bescheid vom 04.06.2013 wies die belangte Behörde den Antrag vom 29. August 2012 gemäß 49 Abs. 1 BDG 1979 ab; sie sprach weiters aus, die in den Studienjahren 2009/10, 2010/11 und 2011/12 geleistete Mehrarbeit im Gesamtausmaß von 1.898 Stunden sei keine vergütungsrelevante Mehrdienstleistung.

Begründend führte sie nach Darstellung des Verwaltungsgeschehens aus:

"... Ihr damaliger Rektor und Vorgesetzter gibt im Schreiben an das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur vom 19.9.2012 an, dass Sie als Institutsleiterin an der PH Tirol tätig waren und als solche die Aufgabe hatten, das Institut für Berufspädagogik zu führen. Dabei oblag es Ihnen als Führungsperson, die vorrangig erscheinenden Aufgaben innerhalb der Ihnen zur Verfügung stehenden Arbeitszeit zu besorgen. Aus diesem Grund seien keine Mehrdienstleistungen zur Erfüllung Ihrer Aufgabe als Institutsleiterin angefallen bzw. zu vergüten. In persönlichen Gesprächen und auch bei Institutsleiterkonferenzen habe er Sie immer auf ihre Eigenverantwortung hingewiesen, sich selbst Arbeitsschwerpunkte zu setzen.

Die mit Schreiben der PH Tirol vom 23.09.2009 ... (Beilage 1) für

den Zeitabrechnungszeitraum 1.8. bis 31.7. angeordneten Zeitaufzeichnungen der pädagogischen planenden Mitarbeiter der PH Tirol dienen nach Angaben der PH Tirol vorrangig dem Mitarbeiter selbst zur Kontrolle um einen Überblick für etwaige Zeitverschiebungen zu bekommen. Der Rektor habe Sie als Ihr Vorgesetzter bei der Besprechung des Zeiteinsatzes gemäß Punkt 3 des genannten Schreibens immer auf ihre Eigenverantwortung hingewiesen, sich selbst Arbeitsschwerpunkte zu setzen.

Die PH Tirol stützt Ihre Ansicht unter anderem ebenfalls auf die

VwGH-Entscheidung vom 12.5.2010 GZ 2009/12/0105, wonach 'bei

Qualifikation eines Verhaltens als konkludenter Auftrag zur

Erbringung von Mehrdienstleistungen jedenfalls ein strenger Maßstab

anzulegen ist; eine solche konkludente Anordnung kann nur dann

angenommen werden, wenn ein zur Anordnung von Überstunden befugtes

Organ ein Verhalten setzt, bezüglich dessen kein vernünftiger Grund

besteht, daran zu zweifeln, dass damit die Anordnung von Überstunden

verbunden ist ... Daher rechtfertigt allein der Umfang der einem

Beamten übertragenen dienstlichen Aufgaben nicht die Annahme, dass

in der Übertragung dieser Aufgaben bereits eine (generelle)

konkludente Anordnung von Überstunden zu sehen ist ... Reicht die

Normalarbeitszeit zur Bewältigung der übertragenen Aufgaben nicht aus, obliegt es zunächst dem Beamten, die ihm vorrangig erscheinenden Aufgaben zu besorgen, ohne dass es ihm zum Vorwurf gereichen könnte, bei bloßer Ausschöpfung seiner Normalarbeitszeit Dienstpflichten zu vernachlässigen.'

Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur nahm nach Prüfung der vorgelegten Unterlagen und der Sachlage zu dem

Vorbringen der PH Tirol mit Erledigung ... vom 23.10.2012 (Beilage

2) Stellung. Darin wurde ausgeführt, dass Institutsleiter gemäß § 2 Absatz 1 Bundeslehrer-Lehrverpflichtungsgesetz und § 3 Absatz 7 leg. cit. sämtliche Leistungstätigkeiten in der Normalarbeitszeit vorzunehmen haben und dass unter anderem Institutsleiter an Pädagogischen Hochschulen von der Unterrichtserteilung befreit sind. Sofern Institutsleiter auch unterrichtend tätig sind, wird diese zusätzliche Lehrtätigkeit außerhalb der Leitungstätigkeit erbracht und ist nach geltender Rechtslage als Mehrdienstleistung zu vergüten. Daher hat ein Institutsleiter sämtliche Leitungstätigkeiten in der Normalarbeitszeit vorzunehmen. Die Annahme einer konkludenten Anordnung von Überstunden wurde verneint, weil Sie der Rektor mehrmals ausdrücklich auf Ihre Pflicht zur Erledigung der Leitungsfunktion innerhalb der Arbeitszeit hingewiesen hat.

Laut Schreiben der PH Tirol vom 7.5.2013 haben Sie durch die Personalvertretung Akteneinsicht in dieses Schreiben des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur nehmen lassen und auch eine Kopie davon entgegengenommen.

Konkret wird in Berücksichtigung aller Vorbringen festgestellt, dass keine Gründe dafür vorliegen welche Annahme einer (generellen) konkludenten Anordnung von Überstunden gerechtfertigt erscheinen lassen. ..."

Der der Beschwerdeführerin zugestellten Ausfertigung des angefochtenen Bescheides waren Kopien der Erledigung vom 23. September 2009 sowie jener vom 23. Oktober 2012 angeschlossen.

In der gegen diesen Bescheid erhobenen Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof erachtete sich die Beschwerdeführerin in ihrem Recht auf "Entgeltung von Mehrarbeitsstunden" verletzt; sie begehrt die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

4. Mit Erkenntnis vom 29.01.2014, 2013/12/0152 hob der Verwaltungsgerichtshof den Bescheid der belangten Behörde vom 4. Juni 2013 auf. Wobei der Begründung Folgendes zu entnehmen ist:

"Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Bestimmung des § 61 Abs. 1 GehG kommt für Mehrleistungen von Lehrern außerhalb der Unterrichtstätigkeit (einschließlich der sonstigen von § 61 Abs. 1 GehG erfassten Leistungen) eine Abgeltung nach den Bestimmungen der §§ 16 ff GehG in Betracht (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 16. Dezember 1998, Zl. 93/12/0270).

Die Beschwerdeführerin hatte ihren Anspruch auf Vergütung der von ihr - festgestellter Maßen - erbrachten Mehrdienstleistungen auf den Umfang der ihr übertragenen Aufgaben, auf ihre regelmäßigen Hinweise (gegenüber Vorgesetzten), das zur Erfüllung ihrer regulären Aufgaben umfangreiche Mehrdienstleistungen unumgänglich und erforderlich seien, und auf die Übergabe von durch den Leiter der Dienststelle angeordnete Arbeitszeitaufzeichnungen, die vom Rektor zur Kenntnis genommen worden seien, gegründet. Widerspruch, Rückfragen oder eine Weisung seien nie erfolgt.

Nach der - ebenfalls ständigen - Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes gilt ganz allgemein der Grundsatz, wonach allein der Umfang der einen Beamten übertragenen dienstlichen Aufgaben nicht die Annahme rechtfertigt, in der Übertragung dieser Aufgaben sei bereits eine (generelle) konkludente Anordnung von Überstunden zu sehen. Reicht die normale Arbeitszeit zur Bewältigung der übertragenen Aufgaben nicht aus, obliegt es zunächst dem Beamten, die ihm vorrangig erscheinenden Aufgaben zu besorgen, ohne dass es ihm zum Vorwurf gereichen könnte, bei bloßer Ausschöpfung seiner Normaldienstzeit Dienstpflichten zu verletzen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 25. Jänner 2012, Zl. 2011/12/0090, mwN).

Eine anspruchsbegründende Anordnung von Überstunden kann nach dem ersten Satz des § 49 Abs. 1 BDG 1979 nicht nur ausdrücklich, etwa unter Verwendung des Wortes "Überstundenanordnung", erfolgen, sondern es kommt auch

eine konkludente Anordnung in Betracht. Ein solcher konkludenter Auftrag liegt etwa dann vor, wenn er auf die Ausführung von Arbeiten eines bestimmten Ausmaßes innerhalb eines bestimmten Zeitraumes gerichtet war und schon im Zeitpunkt der Erteilung des Auftrages (und nicht erst infolge von Umständen, die nachträglich eingetreten sind und daher bei der Erteilung des Auftrages nicht vorhersehbar waren) von vornherein feststand, dass die Erfüllung dieses Auftrages die Leistung von Überstunden unumgänglich macht. Bei der Qualifikation eines Verhaltens als konkludenter Auftrag zur Erbringung von Mehrdienstleistungen ist jedenfalls ein strenger Maßstab anzulegen; eine solche konkludente Anordnung kann nur dann angenommen werden, wenn ein zur Anordnung von Überstunden befugtes Organ ein Verhalten setzt, bezüglich dessen kein vernünftiger Grund darin besteht, daran zu zweifeln, dass damit die Anordnung von Überstunden verbunden ist. Daher rechtfertigt allein der Umfang der einem Beamten übertragenen dienstlichen Aufgaben nicht die Annahme, dass in der Übertragung dieser Aufgaben bereits eine (generelle) konkludente Anordnung von Überstunden zu sehen ist (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 19. Dezember 2012, Zl. 2012/12/0049, mwN).

Die belangte Behörde stellte unter "Berücksichtigung aller Vorbringen" abschließend fest, dass keine Gründe dafür vorlägen, welche die Annahme einer (generellen) konkludenten Anordnung von Überstunden gerechtfertigt erscheinen ließen. Wie der Begründung des angefochtenen Bescheides zu entnehmen ist, bezog die belangte Behörde hiebei u.a. - neben den der Ausfertigung des angefochtenen Bescheides angeschlossenen Kopien der Erledigung des Rektors der Pädagogischen Hochschule vom 23. September 2009 sowie jener der belangten Behörde vom 23. Oktober 2012 - erkennbar auch das in der Erledigung des Rektors der Pädagogischen Hochschule vom 19. September 2012 enthaltene Vorbringen, das teils auch in der weiteren Erledigung dieses Rektors vom 7. Mai 2013 wiederholt wurde, in ihre Betrachtung ein. Der Vorwurf der Beschwerde, dass der Beschwerdeführerin das Gehör zu den Ermittlungsergebnissen vorenthalten worden sei, lässt sich entgegen der Ansicht der belangten Behörde nicht dadurch entkräften, dass in die angefochtene Entscheidung der belangten Behörde "keine Sachverhaltselemente einbezogen" worden seien, sondern ausschließlich rechtliche Erwägungen, gibt doch die belangte Behörde in der eingangs zitierten Begründung des angefochtenen Bescheides explizit auch das (Tatsachen)Vorbringen des Rektors der Pädagogischen Hochschule X in dessen Erledigung vom 19. September 2012 wieder, dem damit aber entscheidende Bedeutung zukam. Auch kann dem in der Beschwerde zur Darlegung der Relevanz des (vorenthaltenen) Gehörs zu den Ermittlungsergebnissen nachgetragenen Vorbringen nicht schlechthin eine Bedeutung abgesprochen werden, weil darin etwa die "Glaubwürdigkeit des Rektors" und damit Tragfähigkeit seiner Ausführungen im Tatsächlichen in Zweifel gezogen werden. Schließlich ist es nicht Aufgabe des Verwaltungsgerichtshofes, im Rahmen des Beschwerdeverfahrens anstelle der belangten Behörde all jene (auch beweismäßig) Erwägungen nachzuholen, die auf Grund der Verletzung des Parteiengehörs möglicherweise unterblieben sind.

Damit kann aber zum derzeitigen Stand des Verfahrens der (unstrittigen) Verletzung des Parteiengehörs eine Relevanz nicht abgesprochen werden, womit die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastet, weshalb dieser gemäß § 43 Abs. 2 Z 3 lit. b und c VwGG aufzuheben war."

5. Mit Bescheid vom 21. Jänner 2015 wies die belangte Behörde den Antrag der Beschwerdeführerin auf Abgeltung von weiteren Überstunden für die Studienjahre 2009/10, 2010/11 und 11/12 neuerlich ab.

Nach einer Zusammenfassung des bisherigen Verfahrensganges und einer Darstellung der Beschäftigungsausweise für die Studienjahre 2009 bis 2012 führt die belangte Behörde zusammengefasst begründend aus, dass die Beschwerdeführerin als Institutsleiterin mit 20 WE für Leitungstätigkeit eingesetzt gewesen sei. Sämtliche zusätzlich zur Institutsleitertätigkeit von ihr übernommene Lehrverpflichtungen und sonstige Funktionen schienen auch auf den Beschäftigungsausweisen auf. Gemäß § 59 Abs. 2 GehG, in der für das jeweilige Antragsjahr geltenden Fassung (BGBl. I Nr. 147/2008, BGBl. I Nr. 153/2009, BGBl. I Nr. 111/2010, BGBl. Nr. 55/2012) habe sie für die Institutsleitung monatlich eine Dienstzulage in der Höhe von 531,7 €, 536,5 €, 541,9 € bzw. 557,9€ erhalten. Diese Dienstzulage sei eine pauschale Abgeltung allfälliger mit der Institutsleitung verbundener erhöhter Arbeitsbelastung.

Allfällige als Vorbereitungsarbeiten in den Zeitaufzeichnungen dokumentierte Tätigkeiten würden nach Ansicht der belangten Behörde mit dem monatlichen Gehalt samt Institutsleiterzulage als abgegolten gelten. Sofern Tätigkeiten im Zuge zusätzlich zur Institutsleitung übernommener Lehrverpflichtungen angefallen seien, seien diese bereits mit den ausbezahlten Mehrdienstleistungen abgegolten worden.

Mit der Beschwerdeführerin seien für das Wintersemester 2009/10 27,077 WE, für das Sommersemester 2010 23,868 WE, für das Wintersemester 2010/11 25,483 WE, für das Sommersemester 2011 26,179 WE, für das Wintersemester 2011/12 27,773 WE und für das Sommersemester 2012 24,870 WE vereinbart worden. Die Obergrenze von 25 WE gemäß § 8 Abs. 1 BLVG sei somit bereits laut den vorliegenden Beschäftigungsausweisen und damit mit ihrem Einverständnis im Wintersemester 2009/10, im Wintersemester 2010/11 im Sommersemester 2011 und im Wintersemester 2011/12 mehr oder weniger stark überschritten worden, wobei es sich bei den zusätzlich übernommenen Tätigkeiten um Lehrtätigkeiten oder um sonstige Tätigkeiten die nicht mit der Institutsleitung verbunden waren, gehandelt habe. Daher sei aus Sicht des BMBF davon auszugehen, dass die Beschwerdeführerin sich bei Vereinbarung sämtlicher Beschäftigungsausweise durchaus im Stande gesehen haben, diese Tätigkeiten zusätzlich zu Ihrer Haupttätigkeit als Institutsleiterin auszuüben. sämtliche dieser in den Beschäftigungsausweisen registrierten (tabellarisch im Bescheid dargestellten) Tätigkeiten, die 20 WE überstiegen, seien bereits als Mehrdienstleistungen abgegolten worden und nicht Bestandteil der streitgegenständlichen Mehrdienstleistungen.

Eine konkludente Anordnung darüberhinausgehender Mehrdienstleistungen sei nicht erfolgt. Aus Sicht der belangten Behörde könne im gegebenen Zusammenhang keine, von der Beschwerdeführerin vorgeworfene, Pflichtverletzung durch den Rektor der PH Tirol festgestellt werden.

6. Mit Schriftsatz vom 23.02.2015 erhob die Beschwerdeführerin durch ihren rechtsfreundlichen Vertreter die gegenständliche Beschwerde.

In der Begründung wird Folgendes ausgeführt:

Für die weitere Behandlung des Antrages, nach der Aufhebung des Erstbescheides durch den Verwaltungsgerichtshof, wären gemäß Übergangsrechtslage nunmehr das Bundesverwaltungsgericht, nicht aber die belangte Behörde, zuständig gewesen. Die Erlassung des mittels gegenständlicher Beschwerde angefochtenen Bescheides verletze daher sowohl das verfassungsgesetzlich gewährleistete Recht auf den gesetzlichen Richter als auch einfachgesetzliche Zuständigkeitsregeln, wobei eine Beschwerde an den Verfassungsgerichtshof aktuell noch nicht zulässig sei.

Inhaltlich werde gerügt, dass die belangte Behörde, ungeachtet einer tatsächlichen Erbringung, damit argumentiere, dass die Stundenleistungen jedenfalls von der für die Institutsleitung gebührenden Dienstzulage abgedeckt seien. Diese Argumentation sei materiell rechtlich falsch. Die Dienstzulage decke nämlich nicht quantitative Mehrarbeit, sondern qualitative Mehrbelastung ab. Keine gesetzliche Bestimmung stelle einen Institutsleiter hinsichtlich quantitativer Mehrbelastung anders als andere Beamte. Die Entscheidung sei daher rechtlich absolut unzulänglich begründet.

Vielmehr hätte sich die belangte Behörde vorerst damit zu beschäftigen gehabt, ob die begehrten Mehrleistungsstunden, tatsächlich abgeleistet worden seien. Zumal der Bescheid keine gegenteiligen Ausführungen enthalte, positive Feststellung vorausgesetzt, wäre sodann zu prüfen gewesen, aus welchem Grund diese Mehrdienstleistungen angefallen seien.

Gegenständlich läge eine konkludente Anordnung von Mehrdienstleistungen vor. Wie die Beschwerdeführerin nachweisen habe können, sei der damalige Rektor faktisch unfähig gewesen, die Anstalt zu führen, was sich zwischenzeitlich ja auch hinlänglich erwiesen habe und zur mittlerweiligen Abberufung des Rektors geführt habe. Wie bereits im Verwaltungsverfahren nachgewiesen, sei der Beschwerdeführerin nie zur Aufgabenerfüllung ausreichend Personal zur Verfügung gestellt worden. Insoweit genüge es schon, auf das Referat der Beschwerdeführerin sowie die im Verwaltungsverfahren erstatteten Verfahrenseingaben samt dortigen Nachweisen zu verweisen. Die belangte Behörde scheine dies auch nicht wirklich in Zweifel zu ziehen, sondern referiere gerade letztere Ausführungen wohl als zutreffend.

Wenn die Institutsleitung allerdings aufgrund von unzureichender Personalausstattung bzw. in das Verantwortungsgebiet des Rektors fallender Ressourcenzuteilung nicht über die ausreichenden Personalressourcen verfüge, um die zu bewältigenden Aufgaben tatsächlich in Normalarbeitszeit zu absolvieren und die Institutsleitung diese Aufgaben daher zusätzlich zu ihren ureigensten Aufgaben selbst übernehmen müsse, nachdem dies wiederholt urgirt und erörtert, aber nicht abgestellt worden sei, liege genau der der aufgezeigten Judikatur zu Grunde liegende Fall vor.

Eine Weisung, dass die Institutsleiter sämtliche Lehrtätigkeiten in der Normalarbeitszeit vorzunehmen haben bzw. von

der Unterrichtserteilung befreit seien, nütze dann nichts, wenn mangels Ressourcen die notwendigen Leistungen unter ihrer Einhaltung nicht erbracht werden könnten. Auch eine Reihung der Aufgaben nach Wichtigkeit nütze dann nichts, wenn ebendiese Reihung - wie hier - nur dazu führen könne, dass nicht einmal die Grundaufgaben erfüllt werden könnten.

Die Behörde habe sich nicht ausreichend mit den zur Verfügung stehenden Beweisen auseinandergesetzt.

Die Glaubwürdigkeit des Rektors hätte die Beschwerdeführerin schon dadurch in Zweifel gezogen, dass dieser nicht einmal in der Lage gewesen sei, die Erledigung des ursprünglich an ihn gestellten bescheidgegenständlichen Antrages binnen der gesetzlich vorgesehenen Maximalfrist von sechs Monaten zu bewerkstelligen, in Bezug auf viel weniger förmliche Hinweise aber entsprechend sorgfältig vorgegangen sein wolle. Möge die Nichterledigung des Antrags auf Nachlässigkeit, Arbeitsüberlastung oder was auch immer beruhen, sei damit jedenfalls ein gravierendes Indiz dafür geliefert, dass dies auch in anderen Dingen obwaltet und der Rektor nicht allen Anforderungen entsprechend nachgekommen sein könne, was ihm vielleicht sogar nicht einmal bewusst sei (was geradezu der Fall sein müsse, weil die bewusste Nichterledigung des gegenständlichen Antrages ein Missbrauch der Amtsgewalt durch Unterlassung wäre).

Die Beschwerdeführerin habe ihre Dienstbehörde mit den regelmäßig eingereichten Zeitaufzeichnungen und einer Mehrzahl von Berichten und E-Mail-Verkehr auf die nicht akzeptable Ressourcensituation des Institutes hingewiesen, und dass sie mit der mit der zur Verfügung stehenden Arbeitszeit das Auslangen nicht finden könne. Darauf sei nie irgendeine Form der Verwehrung gegen abgeleistete Arbeitsstunden oder die künftige Ableistung solcher gemacht worden. Sie hätte die entsprechenden Unterlagen vorlegen können, wenn sie sich im Personalakt nicht finden sollten.

Schon aus der Stellenbeschreibung der Institutsleiterstelle der Beschwerdeführerin sei eine derartige Vielzahl an Aufgabenstellungen ersichtlich, die allein zur Aufrechterhaltung des Regelbetriebes unabdingbar zu erledigen gewesen seien, ohne dass selektive Schwerpunktsetzung möglich gewesen seien. Mit diesem Anforderungsprofil sei eine Beschränkung der Dienstzeit auf die Normalarbeitszeit objektiv absolut unvereinbar gewesen und sei dies bei objektiver ex-ante-Betrachtung auch für die Vorgesetzten absehbar gewesen. Auch dazu könnten die entsprechenden Unterlagen vorgelegt werden, wenn sie sich im Personalakt nicht finden sollten.

Auch Verhandlungspapiere, die noch zur Zeit des aktiven Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin und des Anfalls der antragsgegenständlichen Stundenleistungen Verwendung in offiziellen Verhandlungen über die Aufstockung der Ressourcen Verwendung gefunden hätten, seien nicht entsprechend gewürdigt worden.

Eben, weil dies unerörtert geblieben sei, habe der Verwaltungsgerichtshof den erstzitierten Bescheid aufgehoben, zumal mangels Berücksichtigung dieser Umstände der Verletzung des Parteiengehörs Relevanz nicht abgesprochen werden habe können. Wenn aber Relevanz nicht abgesprochen werden habe können, so müsse davon ausgegangen werden, dass zutreffendenfalls - und dies sei, wie das Beweisverfahren schon vor der Verwaltungsbehörde gezeigt habe und auch vor dem Bundesverwaltungsgericht zeigen werde, der Fall - stattgebend vorzugehen wäre.

Auf Seite 10 des genannten Erkenntnisses führe der Verwaltungsgerichtshof aus, dass konkludente Anordnung in Betracht komme und etwa dann vorliege, wenn ein Auftrag auf Ableistung von Arbeiten eines bestimmten Ausmaßes innerhalb eines bestimmten Zeitraumes gerichtet gewesen sei und schon im Zeitpunkt der Erteilung des Auftrages und nicht erst infolge von nachträglich eingetretenen Umständen festgestanden habe, dass die Erfüllung die Leistung von Überstunden unumgänglich mache.

Da die unzulängliche Zuteilung von Personalressourcen schon von allem Anfang an klar gewesen sei, liege genau ein solcher Fall vor, zumal es ausschließlich in den Händen des Rektors gelegen wäre, ausreichende Ressourcen zuzuteilen oder die Anordnungen entsprechend zu reduzieren, und er mehrfach darauf hingewiesen worden sei, dass ohne Mehrdienstleistung mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen die Absolvierung nicht möglich sein werde, der Auftrag aber dennoch aufrechterhalten worden sei.

7. Am 22.04.2015 erließ die belangte Behörde eine Beschwerdeentscheidung, mit der sie den bekämpften Bescheid bestätigte und zusammengefasst in der Begründung Folgendes ausführte:

Die von der Beschwerdeführerin erbrachten Leistungen seien dieser nicht vom Dienststellenleiter angeordnet worden. Sie seien auch keinen Mehrdienstleistungen im Sinne des § 49 Abs. 1 Z 1 bis 4 BDG gleichzuhalten, da die hierfür notwendigen Voraussetzungen nicht gegeben seien.

Die Annahme des Vorliegens einer konkludenten Anordnung von Mehrdienstleistungen scheitere im gegenständlichen Fall schon alleine daran, dass ein mehrjähriges Dienstverhältnis keinen Auftrag darstelle, der auf die Ausführung von Arbeiten eines bestimmten Ausmaßes innerhalb eines bestimmten Zeitraumes gerichtet sei. Schon gar nicht könne sich ein konkludenter Auftrag zur Erbringung von Mehrdienstleistungen, wie von der Beschwerdeführerin behauptet, aus einer Stellenbeschreibung einer Institutsleiterin/eines Institutsleiters für Berufspädagogik ergeben.

Dies müsse vor allem vor dem Hintergrund gelten, dass laut Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs nicht einmal in einer generellen Weisung per Geschäftseinteilung, ein nicht zu bewältigendes Arbeitspensum zu verrichten, eine konkludente Überstundenanordnung erblickt werden könne. Die Stellenbeschreibung habe sich auf den Abschluss eines unbefristeten oder zumindest auf den Abschluss eines länger dauernden befristeten Dienstverhältnisses bezogen, sodass nicht vom Vorliegen der Bestimmtheit von Zeit und Arbeitspensum ausgegangen werden könne. Die Möglichkeit von Mehrdienstleistungen sei für Institutsleiter grundsätzlich nicht vorgesehen und gesetzlich beschränkt. Somit könne davon ausgegangen werden, dass dies der Beschwerdeführerin von vornherein bekannt gewesen habe sein müssen.

Bei der Beurteilung, ob eine konkludente Anordnung von Mehrdienstleistungen erfolgt sei, sei ein strenger Maßstab anzulegen. Dieser strenge Maßstab diene jedenfalls gerade dazu, die eigenmächtige, unkontrollierte Erbringung von Mehrdienstleistungen und somit auch unnötige Kosten für den Bund zu verhindern. Die persönliche Einschätzung der Beschwerdeführerin, sie verfüge über zu wenig Personal, möge diese auch auf Tatsachen beruhen, dürfe keinesfalls dazu führen, die Agenden anderer Dienstnehmer eigenmächtig an sich zu ziehen und somit Mehrdienstleistungen zu erbringen.

Im Hinblick darauf sei es der Beschwerdeführerin als langjährige Beamtin und Institutsleiterin auch zumutbar gewesen, über die Regelungen, dass Beamte Mehrdienstleistungen grundsätzlich nur auf Anordnung zu verrichten und Institutsleiter sämtliche Leitungstätigkeiten in der Normalarbeitszeit vorzunehmen haben, Bescheid zu wissen und diese auch zu befolgen. Dem Verwaltungsgerichtshof zufolge hätten sich Beamte mit den für ihren Bereich geltenden Vorschriften auseinanderzusetzen. Hinsichtlich der dienstrechtlichen Vorschriften nehme der Verwaltungsgerichtshof sogar eine allgemeine Informationspflicht von Beamten an und verweise diesbezüglich auch auf Dienstrang und Vorbildung von Beamten als Kriterien für die Erkundungspflicht.

Dass die Beschwerdeführerin ohne jeglichen Zweifel angenommen habe, dass der Rektor ein Verhalten gesetzt habe, mit dem die Anordnung von Überstunden verbunden gewesen sei, sei jedenfalls zu verneinen. Dass die Beschwerdeführerin selbst über Jahre hinweg am Vorliegen einer konkludenten Anordnung von Mehrdienstleistungen zweifelte, ergebe sich unter anderem aus der von ihr geführten Korrespondenz.

Die Beschwerdeführerin habe sich in einem Schreiben an den Rektor vom 07.11.2007 dahingehend geäußert, dass sie in einer konsequenten Aufzeichnung aller Arbeitszeiten schon deshalb wenig Sinn erkenne, weil letztlich eine Abgeltung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden weder vorgesehen noch möglich sei. Es sei ihr des Weiteren wichtig, unter Berücksichtigung der schwierigen Voraussetzungen am Ergebnis ihrer Arbeit und nicht an dokumentierten Stunden gemessen zu werden, so wie dies wohl auch für Führungspositionen in der Lehrerbildung ganz selbstverständlich sein solle.

Am 17.09.2008 habe die Beschwerdeführerin ein E-Mail an den Rektor gerichtet. Darin habe sie bekundet, eine leitende Funktion sei aus ihrer Sicht nicht nach Anwesenheitszeiten zu evaluieren, sondern am Ergebnis. Unabhängig davon habe sie deutlich mehr Stunden als verpflichtet in ihre Aufgaben investiert. Eine Abgeltung von Überstunden sei nach ihrem derzeitigen Wissensstand weder zeitlich noch finanziell vorgesehen.

Am 11.02.2010 habe die Beschwerdeführerin ein E-Mail an den Rektor gesendet, in welchem sie beklagte, die Überstunden ihres am Institut für Berufspädagogik tätigen Kollegen, welche nicht einmal durch Zeitausgleich abdeckbar seien, würden bereits zu diesem Zeitpunkt ein zumutbares Maß überschreiten.

In einem weiteren E-Mail an den Rektor vom 16.09.2010 habe die Beschwerdeführerin diesem mitgeteilt, sie hätte im vergangenen Jahr mehr als 730 Stunden Mehrarbeit zu leisten gehabt, welche anscheinend weder abgegolten noch ausgeglichen werden könnten. Bei den Zeitaufzeichnungen würden nicht kompensierbare Zeitguthaben aus den Vorjahren nicht berücksichtigt, nachdem diese nach Ausführungen des Rektors jeweils am Ende des Studienjahres verfallen würden.

Wenn die Beschwerdeführerin die Argumentation der belangten Behörde in Bezug auf die für die Institutsleitung gebührende Dienstzulage rüge, sei diesem Nachstehendes zu entgegnen: Die Beschwerdeführerin sei Institutsleiterin und als solche für 20 Werteinheiten (WE) für Leitungstätigkeiten eingesetzt gewesen. Gemäß § 3 Abs. 7 BLVG sei sie von der Unterrichtserteilung befreit gewesen. Für die Institutsleitung habe die Beschwerdeführerin eine monatliche Dienstzulage bezogen. Im Bescheid der Bundesministerin für Bildung und Frauen vom 21. Jänner 2015, GZ: BMBF-3951.

060651/0001-111/13/2014, sei diese Dienstzulage als "pauschale Abgeltung allfälliger mit der Institutsleitung verbundener erhöhter Arbeitsbelastung" bezeichnet worden. Damit habe sich die belangte Behörde gerade auf eine qualitative Mehrbelastung bezogen. Eine quantitative Mehrbelastung im Sinne der Erbringung von Mehrdienstleistungen sei schließlich nicht vorgesehen. Die Beschwerdeführerin habe nur im Rahmen der zusätzlichen Lehrtätigkeit Mehrdienstleistungen erbringen können. Diese seien im Beschäftigungsausweis ausgewiesen und auch vergütet worden.

Die Beschwerdeführerin bringe weiters vor, der damalige Rektor der Pädagogischen Hochschule Tirol sei faktisch unfähig gewesen, die Anstalt zu führen. Die Beschwerdeführerin habe daher die Aufgaben, welche aufgrund des Personalmangels nicht erbracht worden seien, zusätzlich zu ihren ureigensten Aufgaben übernehmen müssen. In Bezug auf diese Problematik habe die Beschwerdeführerin wiederholt urgiert, was jedoch zu keiner Änderung geführt habe. Dass es unter dem damaligen Dienststellenleiter zu Mängeln in der Organisation der Pädagogischen Hochschule und somit auch am dortigen Institut für Berufspädagogik gekommen sei, sei für gegenständliches Verfahren nicht von Belang. Die Behauptung des damaligen Rektors, die Beschwerdeführerin hätte ein Schreiben des Rektorats vom 23. September 2009 erhalten, woraus hervorgegangen wäre, der Zeiteinsatz sei mit dem Vorgesetzten abzusprechen, könne nicht bestätigt werden, da die Beschwerdeführerin dessen Empfang abstreite.

Der Verwaltungsgerichtshof verfolge die klare Linie, dass wenn die normale Arbeitszeit zur Bewältigung der übertragenen Aufgaben nicht ausreiche, es zunächst dem Beamten obliege, die ihm vorrangig erscheinenden Aufgaben zu besorgen, ohne dass es ihm zum Vorwurf gereichen könne, bei bloßer Ausschöpfung seiner Normaldienstzeit Dienstpflichten zu verletzen

Für die Frage, ob abgeltungspflichtige Mehrdienstleistungen vorlägen, sei nicht der Umstand der längeren zeitlichen Anwesenheit in der Dienststelle allein maßgebend, sondern die konkret oder schlüssig erfolgte Anordnung der Erbringung längerer Dienstleistungen. Die Beschwerdeführerin habe sich in besonders hohem Maße in ihrer Funktion als Institutsleiterin engagiert. Der Beschwerdeführerin sei die Erbringung von Mehrdienstleistungen weder ausdrücklich, noch konkludent angeordnet worden. Die längere zeitliche Anwesenheit der Beschwerdeführerin an der Dienststelle allein vermöge daher noch keinen Anspruch auf Abgeltung als Mehrdienstleistungen zu begründen. Die Beschwerdeführerin wäre dazu angehalten gewesen, sich, der Judikatur des VwGH folgend, unter Einhaltung der Normalarbeitszeit Arbeitsschwerpunkte zu setzen. Die Nichtbewältigung aller Aufgaben hätte diesfalls keine Verletzung der Dienstpflichten der Beschwerdeführerin dargestellt. Der Verweis auf eine "faktische Unfähigkeit des Rektors, die Anstalt zu führen" begründe keinesfalls das Vorliegen konkludent angeordneter Mehrdienstleistungen.

Der damalige Rektor sei über die längere zeitliche Anwesenheit der Beschwerdeführerin an der Dienststelle informiert gewesen, habe es allerdings in der Folge unterlassen, sich bezüglich des Vorgehens der Beschwerdeführerin eindeutig zu äußern. Eine solche Äußerung sei jedoch gar nicht notwendig, um begründete Zweifel der Beschwerdeführerin am Vorliegen einer konkludenten Anordnung von Mehrdienstleistungen zu erwecken. Vonseiten des Dienststellenleiters sei keine Willensäußerung erfolgt, welche als eine solche konkludente Anordnung interpretiert hätte werden können. Der E-Mail-Verkehr der Beschwerdeführerin mit dem Rektor belege, dass die Beschwerdeführerin wiederholt ihre Zweifel an der Entgeltlichkeit der von ihr geleisteten Stunden bekundet habe. Einem Schweigen des Rektors allein habe zudem grundsätzlich kein Erklärungswert beigemessen werden dürfen.

Es sei für die Beschwerdeführerin demnach kein vernünftiger Grund übrig, anzunehmen, dass der Rechtsfolgewille des Rektorats auf die Erbringung von Mehrdienstleistungen abgezielt habe. Bei Überlegung aller Umstände sei die Absicht des Dienstgebers, Überstunden anordnen zu wollen, zu verneinen. Die Beschwerdeführerin habe einen solchen Willen des Dienstgebers auch nicht ohne begründete Zweifel annehmen können. Die Beschwerdeführerin sei daher mangels konkludenter Anordnung von Überstunden nicht in ihrem Recht auf Überstundenvergütung nach § 16 Abs.1 GehG verletzt.

8. Mit Schriftsatz vom 04.05.2015 beantragte die Beschwerdeführerin die Vorlage ihrer Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.

9. Am 12.05.2015 legte die belangte Behörde die Beschwerde dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

10. Am 06.12.2017 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung statt. Die Vertreterin der der belangten Behörde und die Beschwerdeführerin kamen dabei überein, vorbehaltlich einer Zustimmung durch die Entscheidungsträger der belangten Behörde, sich im Sinne des § 43 Abs. 5 AVG außergerichtlich einigen zu wollen.

Eine solche Einigung kam in der Folge nicht zu Stande.

11. Am 13.06.2018 fand eine weitere Verhandlung statt.

11.1. Die Beschwerdeführerin sagte aus, dass ihr vor dem Studienjahr 2009/2010 Mehrdienstleistungen weder konkret angeordnet noch ausbezahlt worden seien. Sie habe immer wieder auf die Ressourcenknappheit hingewiesen. Es gebe einen Rechtsanspruch der Studierenden, das Studium in der Mindeststudiendauer zu absolvieren. Weniger Arbeit ihrerseits hätte zu einem Qualitätsverlust geführt. Es gab auch keine Kollegen, denen MDL angeordnet worden seien. Diese hätten aber auch nicht die gleiche Arbeitsbelastung gehabt. Es gäbe konkrete Zahlen dazu, dass sie für weniger Arbeitsaufwand mehr erhalten hätten.

Ihr Institut habe vier komplette Studiengänge zu organisieren gehabt. An der pädagogischen Hochschule in Tirol gäbe es noch drei weitere Studiengänge. Für diese seien zwei Institute zuständig gewesen. Die Organisation der Studiengänge der Berufspädagogik sei wesentlich komplexer, als jene der drei übrigen Studiengänge. Das liege einerseits an den Studierenden, die bereits im Dienst stünden und zum Teil für ein Jahr freigestellt würden bzw. nur an einzelnen Tagen die Hochschule besuchten, was eine Flexibilisierung des Studienplanes de facto unmöglich mache. Zum anderen seien die Lehrenden zu rund 95% im Rahmen einer Nebentätigkeit an der Hochschule beschäftigt.

Es sei ihr nicht bekannt, dass die Anweisung von MDL einer haushaltsrechtlichen Deckung bedürfen. Sie habe, abgesehen für Reisekosten, kein eigenes Budget für ihr Institut gehabt. Sie habe einfach gedacht, dass das der Rektor wissen müsste, weil der ja für das finanzielle Budget zuständig sei.

Zur Belastung auf ihrem Arbeitsplatz sagte die Beschwerdeführerin aus, dass sowohl sie als auch ihre Mitarbeiter ständig mit zeitlicher Mehrleistung konfrontiert gewesen seien, weil sie die im Organisationsplan festgelegten Aufgaben anders nicht erledigen haben können. Sie habe den Rektor mehrmals darauf aufmerksam gemacht, dass sie mit den vorhandenen Ressourcen nicht auskomme. Darauf habe dieser jedoch nicht reagiert.

Sie habe in der Zeit während ihrer Tätigkeit als Institutsleiterin vom Rektor nicht ein einziges Mal eine konkrete Rückmeldung bezüglich ihres Zeitbedarfs und ihrer Tätigkeitsbeschreibung im Institut erhalten, außer dass er ihre Lage schon verstehen würde aber keine Ressourcen übriggehabt habe. Es hätten jedoch Ressourcen existierten, die der Rektor auch der eigenen Organisation zukommen habe lassen. So habe z.B. die Öffentlichkeitsarbeit mehr Werteinheiten zur Verfügung gehabt, als ihr Institut. Alternativ zu ihrer Mehrleistung hätte sie nur mehr Chaos ausbrechen lassen können.

Auf Vorhalt einer E-Mail vom 17.09.2008, wo die Beschwerdeführerin an den Rektor geschrieben habe, dass es zu ihrem derzeitigen Wissenstand keine Abgeltung von Überstunden, weder in zeitlicher noch finanzieller Sicht gäbe, gab sie an, sie habe ihre Meinung aufgrund einer Rechtsauskunft ihres Rechtsbeistandes zwischenzeitlich geändert. Erst dabei seien ihr die Augen geöffnet worden. Sie habe, auch im Zusammenhang damit, dass diese Zeitaufzeichnungen so konsequent, oft bei Androhungen von Maßnahmen, verlangt worden seien, nach ihrem Wissen zwei Mal schriftlich an den Rektor per E-Mail angefragt, wie diese Mehrdienstleistungen abgegolten würden. Wenn sie von Semester zu Semester Mehrdienstleistungen ableiste, welche von ihm nickend zur Kenntnis genommen würden, möchte sie wissen, wie diese abgegolten würden. Er habe diese E-Mails nie beantwortet, dies sei jedoch seine Strategie gewesen. Sie habe genug davon gehabt, im Vergleich zu anderen, mehr leisten zu müssen, ohne dass das in irgendeiner Form refundiert würde. Sie habe, wie alle Institutsleiter, eine Zulage von etwa 400 Euro bekommen.

Es sei richtig, dass Sie auch noch gelehrt habe und da auch eine erhebliche Anzahl an Mehrdienstleistungen erbracht habe, nämlich habe sie vom Wintersemester 2009/2010 bis zum Sommersemester 2012 im Schnitt 25 Werteinheiten erbracht. Diese habe sie auch bereits abgegolten bekommen. Sie habe MDL für ihre Tätigkeit in der Studienkommission erhalten. Im Gegensatz zu anderen pädagogischen Hochschulen sei die PH Tirol auch hier unterdotiert gewesen, man habe sich jedoch nicht darüber beschwert. Jene MDL, die sie für Lehrtätigkeit erhalten

habe, seien in ihren Zeitaufzeichnungen ausdrücklich ausgeklammert.

Sie habe auch häufig Tätigkeiten verrichtet, die nicht zu den Aufgaben einer Institutsleiterin gehören. Sie habe nur ein bestimmtes Kontingent an Mitarbeitern zur Verfügung gehabt, die auch bereits ausgelastet gewesen seien. Wenn dann z.B. jemand krankheitsbedingt ausgefallen sei, habe sie natürlich diese Agenden übernehmen müssen, da sonst niemand zur Verfügung gestanden sei. Das Institut für Allgemeinbildung habe 9.200 Stunden zu verwalten gehabt, das Institut für Berufspädagogik hingegen nur rund 6.000 Stunden. Für die Einteilung der 9.200 Stunden, seien 18 WE zur Verfügung gestanden, für die konkret 5.942 in der Berufspädagogik seien jedoch nur 3 WE zur Verfügung gestanden, wobei der entsprechende Kollege auch WE die für seine sonstige Tätigkeit gewidmet gewesen seien, heranziehen habe müssen, die dann wiederum dem Institut gefehlt hätten.

Jedenfalls einmal im Semester habe sie mit ihren Arbeitsberichten, inklusive Zeitaufzeichnungen den Rektor informiert, was sie zu leisten hatte, um Ihres Erachtens nach das Institut so zu führen, dass kein Chaos ausbreche. Zum anderen habe sie durch unzählige E-Mails immer wieder auf diese Situation ("Ich finde mit den Ressourcen nicht das Auslangen, um die regulären Aufgaben des Institutes durchführen zu können.") hingewiesen. Sie habe Besprechungen eingefordert, sowohl alleine mit dem Rektor, als auch im Beisein des Dienststellenausschussvorsitzenden. Sie habe auch mit der zuständigen Abteilungsleiterin im Ministerium gesprochen. Diese habe den Rektor sogar aufgefordert das Problem zu bereinigen. Generell sei die Ausstattung mit Ressourcen problematisch gewesen. Manche Mitarbeiter hätten weder Schreibtisch noch PC gehabt. Es müsse dem Rektor auch bewusst gewesen sein, dass wenn er nichts änderte, im darauffolgenden Semester die gleiche Situation entstehe. Er habe von ihr auch zusätzliche Leistungen verlangt, die sie ablehnen habe müssen, weil sie sonst schon überlastet gewesen sei. Gewisse Tätigkeiten seien ihm jedoch zur Präsentation der Hochschule wichtig gewesen und er habe sie mit Weisungen gezwungen an verschiedenen Dingen teilzunehmen. Das seien z.B. die Informationsveranstaltung zum EU-Erasmus Programm, und zur Think Tank-Gruppe gewesen. Das waren Weisungen per E-Mail und seien auch als solche formuliert gewesen. Sie habe sich aus Ressourcenmangel beispielsweise auch dagegen geweigert eine Meilensteinbeschreibung für den Ziel- und Leistungsplan zu formulieren. Er habe dann meistens von ihr seitenlange Begründungen verlangt, wieso sie welche Ressourcen benötigen würde. Sie habe ihm das ca. einmal jährlich geschrieben, aber es sei nie etwas davon realisiert worden. Auch wenn manche der angeordneten Tätigkeiten zu den Aufgaben einer Institutsleiterin gehörten, habe sie diese abgelehnt, um sich der ordnungsgemäßen Abwicklung des Studienplans zu widmen.

Der Rektor habe immer gewusst, dass sie Mehrarbeit geleistet habe. Das habe er bereits vor 2009 gewusst. Sie habe bereits 2007, 2008 in E-Mails darauf hingewiesen. Sie habe zum damaligen Zeitpunkt überhaupt keine zusätzliche Ressourcen gehabt und sei alleine für vier Studiengänge zuständig gewesen. Sie habe sich 2007 dann an den Vorsitzenden des Hochschulrates gewandt. Da habe es dann offensichtlich ein Gespräch gegeben und sei ihr in Aussicht gestellt worden, für den Herbst 2008 zur Unterstützung einen Mitarbeiter im Ausmaß von 10 WE zu erhalten. Die Mitarbeiter hätten an ihren privaten PCs arbeiten müssen, da es kein Material für sie gegeben habe. Das habe sich bis zum Ende ihrer Tätigkeit nicht geändert. Ihre Nachfolgerin habe sofort 60 zusätzliche Arbeitsstunden in der Woche und vier zusätzliche Räume erhalten.

Die Umstellung aufgrund der Hochschulreform habe ungefähr zwei Jahre gedauert. Zunächst einmal seien die Übergangsbestimmungen zu erfassen gewesen. Die Umstellung sei 2009 beendet gewesen und sei sie dann auch wegen Überlastung in einem Sanatorium gewesen. Während der letzten drei Jahre habe sich die Situation nur wenig verändert. Sie habe zuerst drei, dann vier, pädagogisch planende Mitarbeiter für die Organisation der Studiengänge zur Verfügung gehabt.

Diese vier pädagogisch planenden Mitarbeiter seien mit insgesamt 12 WE zur Verfügung gestanden. Sie habe diese erst nach den ersten Jahren, sie glaube 2008, erhalten. Vorher habe sie gar keine Unterstützung erhalten.

Nach der Umstellung sei Ihre Situation nicht wesentlich verbessert worden. Es habe sich eine 80 Stunden Woche auf eine 60/70 Stunden Woche reduziert. Das habe ihre Lebensqualität nicht merklich verbessert. Im ersten Jahr sei es ums bloße Überleben gegangen, auch darum, dass die Studierenden nicht wegliefen.

In den Ferienzeiten, sei sie meistens drei Wochen bei ihrer Tochter in Kanada gewesen und den Rest habe sie gearbeitet. sie habe sicherlich jedenfalls drei Wochen in den Ferien gearbeitet. Außer der Rektor habe einzelne Erledigungen verlangt.

In den anderen Ferien habe sie immer je nach Bedarf gearbeitet. Sie sei auch manchmal zu Weihnachten "dort" gewesen. Wenn, dann habe sie das aber auch in den Zeitaufzeichnungen notiert.

Weder ihre Zeitaufzeichnungen, noch die Effizienz ihrer Arbeit seien je kritisiert worden. Bei mehr Ressourcen hätte sie noch deutlich mehr in Richtung Qualitätsverbesserungen tun können. Sie habe das dem Rektor auch öfters mitgeteilt, dass er durch das Vorenthalten von Ressourcen die Weiterentwicklung des Institutes behindere.

Sie sei gelobt worden, weil ihr Institut gut aufgestellt gewesen sei. Sie habe aber nur das wesentliche erledigen können, um den Institutsbetrieb aufrecht zu erhalten. Für mehr hätten die Ressourcen gefehlt. Man hätte keine Ressourcen wegnehmen können, ohne dass Chaos ausgebrochen wäre.

Es sei ihr niemals gesagt worden, dass Sie aufgrund ihrer vielen MDL "zurückfahren" solle.

Sie hätte nichts weglassen können, da sie bereits am Minimum gewesen sei. Der Studienbetrieb sei zwar ordnungsgemäß gelaufen, jedoch habe sie keine Ressourcen wegnehmen können.

Wenn sie nach 40 Stunden pro Woche gestoppt hätte und ihre Mitarbeiter auch, dann wäre keine Studienorganisation für die Studiengänge zusammengekommen bzw. hätten nur einzelne Studiengänge organisiert werden können. Es wären keine Lehrenden zur Verfügung gestanden und hätten keine Studiengänge erstellt werden können. Einzelne Stunden wären entfallen und hätten nicht mehr nachgeholt werden können.

Sie habe nicht darüber nachgedacht, ob dienstrechtliche oder disziplinarrechtliche Konsequenzen drohten, falls es nicht mehr funktioniert hätte. Sie habe dem Rektor einmal gesagt, dass er es vielleicht erst dann begreife, wenn sie das Institut an die Wand fahren lasse. Das habe sie jedoch aus ihrem Verantwortungsgefühl heraus keinem der Beteiligten zumuten wollen.

Das Institut habe unter diesen Bedingungen nur noch mit Teamarbeit im hohen Maße geführt werden können. Da habe sie sich natürlich sehr stark mit eingesetzt. Es wäre jedoch noch viel Luft nach oben offen gewesen. Das Institut habe lediglich das Grundsätzliche erreichen können, von ihr angedichteten hohen Ansprüchen oder Perfektionismus sei man noch weit entfernt gewesen.

Am Anfang des Studienjahres sei jedem Mitarbeiter ein Beschäftigungsausweis übergeben worden, den dieser mit Unterschrift zur Kenntnis genommen habe. Dieser Beschäftigungsausweis sei die Basis für das darauffolgende Studienjahr gewesen und sei durch das Rektorat genehmigt worden. Die MDL seien ebenfalls darauf ausgewiesen worden.

Diese Stunden seien als Durchschnittsbetrag, über das ganze Semester gerechnet, gewesen. Meistens sei es zweimonatlich bezahlt worden. Im Sommer gehaltene Didaktikstunden seien dem darauffolgenden Semester zugeordnet und in diesem auch ausbezahlt worden. Je nachdem wie die Daten gemeldet wurden, sei es auch des Öfteren dazu gekommen, dass die Stunden erst im Jänner ausbezahlt worden seien.

Die Arbeitszeitaufzeichnungen habe Sie direkt beim Rektor abgegeben. Bei ihm persönlich oder seiner Sekretärin. Sie wisse nicht, was in der Folge damit passiert sei.

Es habe Sonderurlaube gegeben, die als Zeitausgleich gedacht gewesen seien. Diese seien wochenweise gewährt worden. Sie habe einmal eine Woche beantragt und habe diese auch bewilligt bekommen, da sie Erscheinungen eines Belastungssyndroms gehabt habe. Sie habe den Sonderurlaub zwar konsumiert, die Zeit jedoch im Nachhinein wieder einholen müssen. Andere Kollegen seien durchaus länger und häufiger auf Sonderurlaub gewesen.

Auf Vorhalt, dass der Rektor Sonderurlaube im Zeitraum von maximal 3 Tagen bewilligen dürfe und darüber hinaus die Dienstbehörde zuständig sei, sagte die Beschwerdeführerin, dass das vom Rektor als Zeitverschiebung bezeichnet worden sei, was immer das dann heiße. Wenn sie nachweisen habe können, dass sie mehr gearbeitet habe, habe sie beantragen könne, dass ihr eine "Zeitverschiebung" gewährt werde.

Die "Zeitverschiebung" sei Freizeit gewesen, die Kollegen seien in dieser Zeit auf Urlaub gefahren, sie auch.

Nach Vorhalt der E-Mails vom 17.09.2008, 11.02.2010, 16.09.2010 und einem Aktenvermerk vom 05.05.2011, gefragt, wie sie ohne Zweifel davon ausgehen habe können, dass ihr konkludent MDL angewiesen worden seien, gab die Beschwerdeführerin an, das in mehreren E-Mails geschrieben zu haben, um der Situation Nachdruck zu verleihen und Ressourcen zu erhalten. Eigentlich habe sie in den meisten Fällen nur bestärken wollen, wie dringend notwendig es sei,

dass sie Ressourcen bekomme. Die Information sei damals vom Rektor gekommen und er habe gesagt, dass Überleistungen nur im gleichen Jahr durch Zeitausgleich kompensiert werden könnten und Ende des Jahres verfielen. Das habe er in einem Aktenvermerk kommuniziert. Darauf habe sie auch vertraut.

11.2. Die Vertreterin der belangten Behörde gab an, dass es der Beschwerdeführerin jedenfalls nicht zum Nachteil reichen hätte können, wenn sie sich Schwerpunkte gesetzt hätte und Teile der geleisteten Tätigkeiten nicht erledigt hätte.

Aus Sicht der belangten Behörde werde bestritten, dass vereinzelte Stunden die z.B. am Wochenenden oder im Krankenstand bzw. an Samstagen verrichtet worden seien, zur Arbeitszeit zählten.

Das Schreiben des Rektors vom 14.07.2011 "Es wird auch (zum wiederholten Male) darauf hingewiesen, dass ein Übertragen von ‚Mehrleistungsstunden‘ in ein nächstes Schuljahr nicht möglich ist.", werde so interpretiert, dass die Anführungszeichen darauf hindeuten würden, dass es keine Mehrdienstleistungen gäbe.

11.3. XXXX, der damalige Rektor der PH Tirol, gab als Zeuge befragt Folgendes an:

Institutsleiter erhielten eine Pauschale für ihre Mehrleistung. Mehrdienstleistungen darüber hinaus würden keine angeordnet.

Darüber, dass die Beschwerdeführerin mit den vorhandenen Ressourcen nicht auskomme, habe es immer wieder Gespräche gegeben. Sie sei auch sicher ein bis drei Mal gekommen, und habe gesagt, dass sie sehr viel zu tun habe und auch möchte, dass das extra bezahlt bzw. abgegolten werde. Ihm sei klar gewesen, dass das nicht möglich sei, weil der Rektor über die 20 WE hinaus keine MDL bezahlen könne. Es sei ihre Aufgabe zu schauen, welche Schwerpunkte zu setzen seien. Er habe sicher nie konkludente Versprechungen gemacht. Er habe gewusst, dass es keine MDL geben könne und habe das auch so kommuniziert, weil es auch rechtlich klar gewesen sei.

Wenn die Beschwerdeführerin angebe, sie habe sich keine Schwerpunkte setzen können, weil sie ohnehin nur das Nötigste machen habe können, sagte der Zeuge, er wisse, dass die Beschwerdeführerin sehr engagiert sei. Sie habe ihre Arbeit ganz engagiert betrieben und geschaut, dass entwicklerisch etwas weitergehe an der PH. Es seien natürlich auch immer wieder zusätzliche Aufgaben vom Ministerium gekommen. Genau deswegen auch seine Aussage ihr gegenüber, es liege bei jedem selber, sich Schwerpunkte zu setzen, was konkret machbar ist und was nicht.

Weil die Hochschullehrenden keine fixe Arbeitszeit haben, hätten Zeitaufzeichnungen der Flexibilität dienen sollen, um den Vorgesetzten zu zeigen, wieviel Arbeit tatsächlich geleistet werde. Dienstrechtlich sei das allerdings nicht konkret vorgesehen. Es habe sich dabei um freiwillige Arbeitsaufzeichnungen gehandelt.

Auf Vorhalt, dass aus dem Akt hervorgehe, dass diese Zeitaufzeichnungen nicht freiwillig erstellt worden seien, gab der Zeuge an, dass die Beschwerdeführerin mehrmals kommuniziert habe mehr Ressourcen zu benötigen, deshalb war es in ihrem Fall so gewesen sei, dass sie diese Zeitaufzeichnungen konkret geführt habe. Er könne sich nicht erinnern, dass eine konkrete Anweisung bestanden habe.

Es hätten viele Leute Mehrleistungen mit diesen Z

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)