

TE Bvwg Erkenntnis 2026/5/6 W213 2244809-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 06.05.2026

Entscheidungsdatum

06.05.2026

Norm

BDG 1979 §47a

BDG 1979 §48

BDG 1979 §48b

BDG 1979 §49 Abs1

B-VG Art133 Abs4

1. BDG 1979 § 47a heute
2. BDG 1979 § 47a gültig ab 01.01.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
3. BDG 1979 § 47a gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
4. BDG 1979 § 47a gültig von 01.07.1997 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
1. BDG 1979 § 48 heute
2. BDG 1979 § 48 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. BDG 1979 § 48 gültig von 30.12.2022 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
4. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.2019 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
5. BDG 1979 § 48 gültig von 23.12.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
6. BDG 1979 § 48 gültig von 25.05.2018 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 32/2018
7. BDG 1979 § 48 gültig von 28.12.2013 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
8. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.2008 bis 27.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
9. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
10. BDG 1979 § 48 gültig von 01.07.1997 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
11. BDG 1979 § 48 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1997
1. BDG 1979 § 48b heute
2. BDG 1979 § 48b gültig ab 01.07.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
1. BDG 1979 § 49 heute
2. BDG 1979 § 49 gültig ab 30.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
3. BDG 1979 § 49 gültig von 23.12.2018 bis 29.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
4. BDG 1979 § 49 gültig von 18.06.2015 bis 22.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2015
5. BDG 1979 § 49 gültig von 01.01.2008 bis 17.06.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
6. BDG 1979 § 49 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003

7. BDG 1979 § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
8. BDG 1979 § 49 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
9. BDG 1979 § 49 gültig von 01.07.1998 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 123/1998
10. BDG 1979 § 49 gültig von 01.07.1997 bis 30.06.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
11. BDG 1979 § 49 gültig von 01.01.1993 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 873/1992
12. BDG 1979 § 49 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1992

1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Spruch

,

W213 2244809-1/20E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Rechtsanwältin Mag. Elisabeth GERHARDS, LL.M., 1010 Wien, Werdertorgasse 14/4/14, gegen den Bescheid des Personalamtes Wien der Österreichischen Post AG vom 22.06.2021, GZ. 300253-2021-02, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch Rechtsanwältin Mag. Elisabeth GERHARDS, LL.M., 1010 Wien, Werdertorgasse 14/4/14, gegen den Bescheid des Personalamtes Wien der Österreichischen Post AG vom 22.06.2021, GZ. 300253-2021-02, zu Recht erkannt:

A)

Der Beschwerde wird stattgegeben und festgestellt, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.09.2020 an 299 Arbeitstagen in Summe 149,5 Stunden an Mehrdienstleistungen erbracht hat, die ihm als Überstunden abzugelten sind.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

I.1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG gemäß § 17 Abs. 1 PTSG zur Dienstleistung zugewiesen. römisch eins. 1. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist der Österreichischen Post AG gemäß Paragraph 17, Absatz eins, PTSG zur Dienstleistung zugewiesen.

Der Beschwerdeführer stellte mit Schreiben vom 18.11.2020, modifiziert bzw. ergänzt mit Schreiben vom 15.02.2021 und 26.04.2021, die Anträge, die belangte Behörde möge mit Bescheid feststellend darüber absprechen, dass

- 1) die Tagesdienstzeit des Beschwerdeführers im Zeitraum 01.01.2018 bis 31.12.2018 im Gesamtausmaß im Jahre

2018 an 190 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 125) Arbeitstagen jeweils 6 Stunden überschritten habe und dem Dienstnehmer an diesen Tagen keine Ruhepause im Ausmaß von 30 Minuten innerhalb der Dienstzeit gewährt worden sei, weshalb ihm für das Jahr 2018 95 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 62,5) Stunden besoldungsmäßig abzugelten seien; und

2) die Tagesdienstzeit des Beschwerdeführers im Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019 im Gesamtausmaß im Jahre 2019 an 180 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 155) Arbeitstagen jeweils 6 Stunden überschritten habe und dem Dienstnehmer an diesen Tagen keine Ruhepause im Ausmaß von 30 Minuten innerhalb der Dienstzeit gewährt worden sei, weshalb ihm für das Jahr 2019 90 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 57,5) Stunden besoldungsmäßig abzugelten seien; und

3) die Tagesdienstzeit des Beschwerdeführers im Zeitraum 01.01.2020 bis 30.09.2020 im Gesamtausmaß im Jahre 2020 an 65 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 66) Arbeitstagen jeweils 6 Stunden überschritten habe und dem Dienstnehmer an diesen Tagen keine Ruhepause im Ausmaß von 30 Minuten innerhalb der Dienstzeit gewährt worden sei, weshalb ihm für das Jahr 2020 32,5 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 33) Stunden besoldungsmäßig abzugelten seien.

Begründend wurde ausgeführt, der Beschwerdeführer sei seit 13.06.1988 bei der Post beschäftigt, die Definitivstellung sei am 10.07.1990 erfolgt. Er sei in PT 5 eingestuft. Der Beschwerdeführer arbeite seit 1995 überwiegend in Postfilialen in Wien, wo er Schalterdienst verrichte. Er arbeite 40 Stunden in der Woche mit unterschiedlichen Dienstzeiten. Seit dem Jahr 2012 würden die Zeiten mit einem Zeiterfassungsgerät elektronisch erfasst. Die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit des Dienstnehmers betrage (oftmals) mehr als sechs Stunden, an den meisten Tagen sogar mehr als acht Stunden. Dem Beschwerdeführer werde dennoch keine Mittagspause eingeräumt, obwohl ihm diese dem Wortlaut des Gesetzes nach zustehen würde. Die ihm gemäß §47a Z 3 i.V.m. § 48b BDG 1979 zustehende Mittagspause müsse er außerhalb seiner Dienstzeit konsumieren. Die Dienstpläne seien so gestaltet, dass der Beschwerdeführer, bevor er an einem Tag sechs Stunden Dienstzeit erreiche, seinen Dienst unterbrechen müsse und diesen dann nach 30 Minuten oder mehr wieder fortsetzen müsse, sodass dem Beschwerdeführer – obwohl er mehr als sechs Stunden täglich arbeite – die Konsumation einer Ruhepause nicht innerhalb der Dienstzeit, sondern nur außerhalb derselben gewährt werde. Begründend wurde ausgeführt, der Beschwerdeführer sei seit 13.06.1988 bei der Post beschäftigt, die Definitivstellung sei am 10.07.1990 erfolgt. Er sei in PT 5 eingestuft. Der Beschwerdeführer arbeite seit 1995 überwiegend in Postfilialen in Wien, wo er Schalterdienst verrichte. Er arbeite 40 Stunden in der Woche mit unterschiedlichen Dienstzeiten. Seit dem Jahr 2012 würden die Zeiten mit einem Zeiterfassungsgerät elektronisch erfasst. Die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit des Dienstnehmers betrage (oftmals) mehr als sechs Stunden, an den meisten Tagen sogar mehr als acht Stunden. Dem Beschwerdeführer werde dennoch keine Mittagspause eingeräumt, obwohl ihm diese dem Wortlaut des Gesetzes nach zustehen würde. Die ihm gemäß §47a Ziffer 3, in Verbindung mit Paragraph 48 b, BDG 1979 zustehende Mittagspause müsse er außerhalb seiner Dienstzeit konsumieren. Die Dienstpläne seien so gestaltet, dass der Beschwerdeführer, bevor er an einem Tag sechs Stunden Dienstzeit erreiche, seinen Dienst unterbrechen müsse und diesen dann nach 30 Minuten oder mehr wieder fortsetzen müsse, sodass dem Beschwerdeführer – obwohl er mehr als sechs Stunden täglich arbeite – die Konsumation einer Ruhepause nicht innerhalb der Dienstzeit, sondern nur außerhalb derselben gewährt werde.

Der Beschwerdeführer habe laut seinem Schreiben vom 18.11.2020 im Jahr 2018 jedenfalls an 190 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 125) Arbeitstagen, im Jahr 2019 jedenfalls an 180 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 155) Arbeitstagen, und im Jahr 2020 an 65 (nach Antragsmodifikation vom 26.04.2021: 66) Arbeitstagen jedes Mal eine Mehrdienstleistung von 30 Minuten erbracht. Seit 23.09.2020 befinde er sich durchgehend im Krankenstand. Dazu legte der Beschwerdeführer ein Konvolut an Aufzeichnungen vor und verwies auf die seitens des BVwG sowie des VwGH ergangene Rechtsprechung in ähnlichen Konstellationen.

I.2. In weiterer Folge wurde der Beschwerdeführer über die vorläufige Rechtsansicht des Personalamt Wien der Österreichischen Post informiert und davon in Kenntnis gesetzt, dass mit näherer Begründung beabsichtigt sei, seine Anträge abzuweisen. Ferner wurde ihm die Möglichkeit einer Stellungnahme eingeräumt. römisch eins.2. In weiterer Folge wurde der Beschwerdeführer über die vorläufige Rechtsansicht des Personalamt Wien der Österreichischen Post informiert und davon in Kenntnis gesetzt, dass mit näherer Begründung beabsichtigt sei, seine Anträge abzuweisen. Ferner wurde ihm die Möglichkeit einer Stellungnahme eingeräumt.

I.3. Mit Schriftsatz vom 15.02.2021 nahm der Beschwerdeführer innert der gesetzten Frist Stellung und präzierte darin den Antrag um die Nennung konkreter Tage im verfahrensgegenständlichen Zeitraum, an denen zu Unrecht keine Ruhepause eingeräumt worden wären, und ergänzte ihn um mehrere Tage im Monat Juni 2020. Zudem wurde beantragt, die Dienstbehörde möge auch seine Zeitrachweise für den Zeitraum Jänner 2018 bis September 2019 und Juni 2020 vorlegen.römisch eins.3. Mit Schriftsatz vom 15.02.2021 nahm der Beschwerdeführer innert der gesetzten Frist Stellung und präzierte darin den Antrag um die Nennung konkreter Tage im verfahrensgegenständlichen Zeitraum, an denen zu Unrecht keine Ruhepause eingeräumt worden wären, und ergänzte ihn um mehrere Tage im Monat Juni 2020. Zudem wurde beantragt, die Dienstbehörde möge auch seine Zeitrachweise für den Zeitraum Jänner 2018 bis September 2019 und Juni 2020 vorlegen.

I.4. Mit Schreiben vom 01.04.2021 wurden dem Beschwerdeführer die geforderten Zeitrachweise übermittelt und hat ihm die belangte Behörde die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt.römisch eins.4. Mit Schreiben vom 01.04.2021 wurden dem Beschwerdeführer die geforderten Zeitrachweise übermittelt und hat ihm die belangte Behörde die Möglichkeit zur Stellungnahme eingeräumt.

I.5. Mit Schriftsatz vom 26.04.2021 nahm der Beschwerdeführer innert der gesetzten Frist Stellung und ergänzte darin den Antrag um die Nennung konkreter Tage im Zeitraum ab Jänner 2018, an denen zu Unrecht keine Ruhepause eingeräumt worden wären.römisch eins.5. Mit Schriftsatz vom 26.04.2021 nahm der Beschwerdeführer innert der gesetzten Frist Stellung und ergänzte darin den Antrag um die Nennung konkreter Tage im Zeitraum ab Jänner 2018, an denen zu Unrecht keine Ruhepause eingeräumt worden wären.

I.6. Am 22.06.2021 erließ das Personalamt Wien der Österreichischen Post einen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:römisch eins.6. Am 22.06.2021 erließ das Personalamt Wien der Österreichischen Post einen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:

„Ihr Antrag vom 18. November 2020 – modifiziert mit den Schreiben von 15. Februar 2021 und 26. April 2021 – auf Feststellung,

dass Ihre Tagesdienstzeit im Zeitraum 01. Jänner 2018 bis 30. September 2020 an insgesamt 306 Arbeitstagen das Gesamtausmaß von sechs Stunden überschritten hätte und Ihnen an diesen Tagen keine Ruhepause im Ausmaß von 30 Minuten innerhalb der Dienstzeit gewährt wurde, weshalb Ihnen 153 Stunden besoldungsmäßig abzugelten seien, wird abgewiesen.

Rechtsgrundlagen

§ 1 Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (DVG) in der Fassung BGBl. I Nr. 65/2015; § 2 DVG in der Fassung BGBl. I Nr. 60/2018; § 17 Poststrukturgesetz 1996 (PTSG) in der Fassung BGBl. I Nr. 58/2019; § 17a PTSG in der Fassung BGBl. I Nr. 210/2013; § 47a Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) in der Fassung BGBl. I Nr. 96/2007; § 48 BDG 1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 102/2018; § 48b BDG 1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 61/1997; § 49 BDG 1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 102/2018“.Paragraph eins, Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (DVG) in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 65 aus 2015,; Paragraph 2, DVG in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 60 aus 2018,; Paragraph 17, Poststrukturgesetz 1996 (PTSG) in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 58 aus 2019,; Paragraph 17 a, PTSG in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 210 aus 2013,; Paragraph 47 a, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 96 aus 2007,; Paragraph 48, BDG 1979 in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 102 aus 2018,; Paragraph 48 b, BDG 1979 in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 61 aus 1997,; Paragraph 49, BDG 1979 in der Fassung BGBl. römisch eins Nr. 102/2018“.

Begründend wurde nach Wiedergabe des Verfahrensgangs im Wesentlichen ausgeführt, dass der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Beschwerdeführer gemäß § 17 Abs. 1 PTSG der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen sei. Im gegenständlichen Zeitraum sei er in den Postfilialen 1040, 1042, 1043, 1060, und 1165 Wien verwendet worden.Begründend wurde nach Wiedergabe des Verfahrensgangs im Wesentlichen ausgeführt, dass der in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehende Beschwerdeführer gemäß Paragraph 17, Absatz eins, PTSG der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen sei. Im gegenständlichen Zeitraum sei er in den Postfilialen 1040, 1042, 1043, 1060, und 1165 Wien verwendet worden.

Mit Dienstanweisung vom 28. August 2014 "Zeiterfassung ab 1. September 2014" sei verfügt worden, dass ab 01.09.2014 die geleistete Arbeitszeit täglich und vollständig elektronisch zu erfassen sei. Mit Teilbescheid der am ASG

Wien errichteten Schlichtungsstelle vom 05.12.2014 sei für alle Beschäftigten des Teams "Post" die Betriebsvereinbarung über die Verwendung eines EDV-unterstützten Zeiterfassungssystems in den eigenbetrieblenen Filialen der Österreichischen Post AG (Positivzeitwirtschaft) erlassen worden. Mit Endbescheid der Schlichtungsstelle vom 10.02.2015 sei die Betriebsvereinbarung zur Regelung der Dienstplangestaltung für die Teams "Post" in den eigenbetrieblenen Filialen der Österreichischen Post AG (Dienstplangestaltung-Vertrieb Filialen) abgeschlossen worden. Mit dieser Betriebsvereinbarung (kurz: BV-Dienstplangestaltung) sei eine fiktive Normalarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen vereinbart worden. Die tägliche Dienstzeit sei die Summe aller Dienstabschnitt eines Arbeitstages. Es seien max. zwei Dienstabschnitte pro Arbeitstag vorgesehen. Der Beschwerdeführer werde im Turnusdienst verwendet, wobei je Arbeitstag ein oder zwei Dienstabschnitte, welche jeweils max. 5 Stunden und 45 Minuten dauern würden, gebildet würden und in einem Durchrechnungszeitraum von 13 Wochen eine fiktive wöchentliche Normale Dienstzeit von 40 Stunden erreicht würde. Jeder Dienstabschnitt werde mit einer KOMMEN-Buchung begonnen und mit GEHEN-Buchung beendet. Die Zeiten zwischen den jeweiligen korrespondierenden KOMMEN- und GEHEN-Buchungen würden die bezahlte Dienstzeit bilden.

Der Beschwerdeführer sei im gegenständlichen Zeitraum im Turnusdienst verwendet worden. Unterbrechungen von bis zu zehn Minuten seien nicht in die Zeiterfassung einzugeben und würden als bezahlte Arbeitszeit zählen.

Unabhängig davon seien dem Beschwerdeführer im antragsgegenständlichen Zeitraum ohnehin innerhalb der beiden Dienstzeitblöcke täglich zusätzliche Pausen im Ausmaß von mindestens 30 Minuten eingeräumt worden. Diese würden aus den Arbeitsaufzeichnungen nicht hervorgehen, ließen sich aber aus den sogenannten „OPAL-Daten“ erheben und hätten dies auch Befragungen der zuständigen Verkaufs- bzw. Knotenleiter ergeben. Für Mehrdienstleistungen bestehe keine Grundlage.

Eine Auswertung der OPAL-Daten aus den Jahren 2019 und 2020 habe ergeben, dass der Beschwerdeführer regelmäßige Unterbrechungen innerhalb seiner Dienstabschnitte gehabt habe. So habe er im Durchschnitt 3,24 Mal täglich die Möglichkeit gehabt, eine Arbeitsunterbrechung (Pause) von größer/gleich 15 Minuten „für sonstige Verrichtungen (Kaffee, Wurstsemmel etc.)“ zu machen. Darüber hinaus habe er öfter als jeden zweiten Tag (0,65 Mal im Tagesdurchschnitt) eine durchgehende Pause von mehr als 30 Minuten machen können.

Zu den vom Beschwerdeführer geltend gemachten Tagen, an denen er mehr als 6 Stunden Dienst geleistet habe, werde bemerkt, dass dies für nachstehend angeführte Tage nicht zutreffe: Am 26.01.2018, 06.08.2018, 13.11.2018 und am 17.12.2018 habe seine Tagesdienstzeit sechs Stunden nicht überschritten. Demgegenüber habe er von 16.12. bis 19.12.2019 jeweils mehr als sechs Stunden Dienst geleistet, obwohl diese Tage in seiner Aufstellung nicht enthalten seien.

In rechtlicher Hinsicht wurde ausgeführt, dass nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs eine halbstündige tägliche Pause nicht in allen Fällen einer sechs Stunden übersteigenden täglichen Normaldienstzeit als Dienstzeit zu werten sei. Die Bewertung der Pause als bezahlte Dienstzeit sei auf durchgehende Dienste beschränkt und eine Anwendung auf geteilte Dienste wie im vorliegenden Fall komme gerade nicht in Betracht.

Zusammengefasst sage der VwGH also, dass § 48b BDG allein (die unionsrechtlich gebotene) Rekreatiionsphase der halbstündigen Mittagspause sicherstelle und regle; dass ferner mangels expliziter Regelung (der Frage der Bezahlung der Pause bzw. ihrer Behandlung als Dienstzeit) nicht davon ausgegangen werden könne, dass der Gesetzgeber des § 48b BDG 1979 eine Veränderung der besoldungsrechtlichen Ansprüche bzw. eine Verschiebung der (bei Inkrafttreten des § 48b BDG 1979 vorhandenen) Dienstpläne bzw. Dienstzeiten bewirken habe wollen; sodass die Praxis der bezahlten Mittagspause bei durchgehendem Dienstplan unverändert beibehalten werden könne. Zusammengefasst sage der VwGH also, dass Paragraph 48 b, BDG allein (die unionsrechtlich gebotene) Rekreatiionsphase der halbstündigen Mittagspause sicherstelle und regle; dass ferner mangels expliziter Regelung (der Frage der Bezahlung der Pause bzw. ihrer Behandlung als Dienstzeit) nicht davon ausgegangen werden könne, dass der Gesetzgeber des Paragraph 48 b, BDG 1979 eine Veränderung der besoldungsrechtlichen Ansprüche bzw. eine Verschiebung der (bei Inkrafttreten des Paragraph 48 b, BDG 1979 vorhandenen) Dienstpläne bzw. Dienstzeiten bewirken habe wollen; sodass die Praxis der bezahlten Mittagspause bei durchgehendem Dienstplan unverändert beibehalten werden könne.

Wende man diese Kernaussagen des VwGH nun auf den antragsgegenständlichen Fall eines geteilten Dienstes mit unbezahlter Pause während der Dienstunterbrechung an, so folge daraus, dass hier ebenfalls die bisherige Gestaltung des Dienstplanes beibehalten werden könne und § 48b BDG insoweit keine Verschiebung der Dienstzeiten bzw. keine

Veränderung der besoldungsrechtlichen Ansprüche bewirke: Dem Beschwerdeführer sei — wie auch den übrigen Bediensteten am Schalter auch schon vor Einführung des § 48b BDG 1979 — die Mittagspause nicht innerhalb der Zeitblöcke der geteilten Dienst gewährt worden, weil für die Mittagspause schon bisher die zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Dienstblöcken zur Verfügung gestanden habe. Der Beschwerdeführer habe beim geteilten Dienst die Möglichkeit zur Rekreation im Zeitraum der Dienstunterbrechung gehabt. Der Zeitraum gehe mit zumindest 45 Minuten sogar deutlich über den erforderlichen Zeitraum nach § 48b BDG hinaus. Der Einräumung einer zusätzlichen (bezahlten) Ruhepause, welche eine Änderung der Dienstzeiten bewirken würde, bedürfe es in diesen Fällen der Diensterteilung zur Rekreation daher nicht. Es könne dem Gesetzgeber des § 48b BDG eine solch tiefgreifende Änderung ebenso wenig unterstellt werden, wie umgekehrt im Sachverhalt der Entscheidung des VwGH. Denn wie der VwGH in der oben dargelegten Entscheidung ausführe, wäre zu erwarten gewesen, dass die budgetären Auswirkungen des § 48b BDG 1979 aufgrund einer Änderung der vorhandenen Dienstpläne durch die Einführung der Ruhepausen in den Gesetzesmaterialien ihren Niederschlag gefunden hätte. Dies freilich nicht nur in der Richtung einer budgetären Ersparnis, sondern noch viel eher im gegenteiligen Fall: Wenn der gesetzgebende Bund erwartet hätte, dass beim geteilten Dienst bisher nicht bezahlte Ruhepausen künftig als Mehrdienstleistungen abzugelten seien, wäre die Darstellung der dafür erforderlichen budgetären Bedeckung notwendig gewesen, und könne dem Gesetzgeber eine solche Veränderung somit ohne ausdrückliche Regelung in § 48b BDG nicht unterstellt werden. Wende man diese Kernaussagen des VwGH nun auf den antragsgegenständlichen Fall eines geteilten Dienstes mit unbezahlter Pause während der Dienstunterbrechung an, so folge daraus, dass hier ebenfalls die bisherige Gestaltung des Dienstplanes beibehalten werden könne und Paragraph 48 b, BDG insoweit keine Verschiebung der Dienstzeiten bzw. keine Veränderung der besoldungsrechtlichen Ansprüche bewirke: Dem Beschwerdeführer sei — wie auch den übrigen Bediensteten am Schalter auch schon vor Einführung des Paragraph 48 b, BDG 1979 — die Mittagspause nicht innerhalb der Zeitblöcke der geteilten Dienst gewährt worden, weil für die Mittagspause schon bisher die zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Dienstblöcken zur Verfügung gestanden habe. Der Beschwerdeführer habe beim geteilten Dienst die Möglichkeit zur Rekreation im Zeitraum der Dienstunterbrechung gehabt. Der Zeitraum gehe mit zumindest 45 Minuten sogar deutlich über den erforderlichen Zeitraum nach Paragraph 48 b, BDG hinaus. Der Einräumung einer zusätzlichen (bezahlten) Ruhepause, welche eine Änderung der Dienstzeiten bewirken würde, bedürfe es in diesen Fällen der Diensterteilung zur Rekreation daher nicht. Es könne dem Gesetzgeber des Paragraph 48 b, BDG eine solch tiefgreifende Änderung ebenso wenig unterstellt werden, wie umgekehrt im Sachverhalt der Entscheidung des VwGH. Denn wie der VwGH in der oben dargelegten Entscheidung ausführe, wäre zu erwarten gewesen, dass die budgetären Auswirkungen des Paragraph 48 b, BDG 1979 aufgrund einer Änderung der vorhandenen Dienstpläne durch die Einführung der Ruhepausen in den Gesetzesmaterialien ihren Niederschlag gefunden hätte. Dies freilich nicht nur in der Richtung einer budgetären Ersparnis, sondern noch viel eher im gegenteiligen Fall: Wenn der gesetzgebende Bund erwartet hätte, dass beim geteilten Dienst bisher nicht bezahlte Ruhepausen künftig als Mehrdienstleistungen abzugelten seien, wäre die Darstellung der dafür erforderlichen budgetären Bedeckung notwendig gewesen, und könne dem Gesetzgeber eine solche Veränderung somit ohne ausdrückliche Regelung in Paragraph 48 b, BDG nicht unterstellt werden.

Festzuhalten sei noch, dass die Arbeitszeitgestaltung weitgehend nach den Regelungen nach der oben beschriebenen BV-Positivzeitwirtschaft und der BV zur Regelung der Plangestaltung erfolge. Insbesondere ergebe sich aus diesen Regelungen, dass die tägliche Dienstzeit die Summe aller Dienstabschnitte eines Arbeitstages sei und maximal zwei Dienstabschnitte pro Arbeitstag vorgesehen seien. Jeder Dienstabschnitt werde mit einer KOMMEN-Buchung begonnen und mit einer GEHEN-Buchung beendet. Die Zeiten zwischen diesen Buchungen bildeten die bezahlte Dienstzeit. Daraus folge, dass die Zeit dazwischen (unbezahlte) Pausenzeit sei. Die Besonderheit bezüglich dieser beiden Betriebsvereinbarungen bestehe darin, dass sie beide mittels eines Bescheides der Schlichtungsstelle erlassen worden seien. Dies bedeute, dass sie nicht privatautonom zwischen den Sozialpartnern auf Betriebsebene im Rahmen des Zivilrechts vereinbart, sondern von einer Bundesbehörde hoheitlich erlassen worden seien. Die normative Wirkung entfalte die Schlichtungsstellenentscheidung als Verordnung. Es liege ein sogenannter „janusköpfigen Verwaltungsakt“ vor, der zugleich ein Bescheid und im Rahmen des normativen Teils eine Verordnung sei (Tomandl, ZAS 1979, 203 [207]). Der Verfassungsgerichtshof vertrete in Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung zu Art 89 Abs 1 B-VG seit dem Erkenntnis VfSlg 20.182/2017 die Auffassung, dass eine "gehörig kundgemachte" generelle Norm — als eine an einen unbestimmten, externen Personenkreis adressierte, verbindliche Anordnung von Staatsorganen — bereits dann vorliege, wenn eine solche Norm ein Mindestmaß an Publizität und somit rechtliche Existenz erlangt

haben. Dies sei bei den genannten Schlichtungsstellenentscheidungen zweifellos der Fall. Diese Verordnungen seien von den Verwaltungsbehörden und den Gerichten im Zeitraum ihres rechtlichen Bestandes anzuwenden. Die Dienstbehörde habe als Verwaltungsbehörde darüber hinaus nicht über die Gesetzmäßigkeit der Verordnung zu befinden (e contrario aus Art 89 und 139 B-VG), sondern sein an den Norminhalt gebunden. Daraus folge gegenständlich, dass die Zeiten zwischen den Dienstblöcken unbezahlte Pausenzeiten seien. Festzuhalten sei noch, dass die Arbeitszeitgestaltung weitgehend nach den Regelungen nach der oben beschriebenen BV-Positivzeitwirtschaft und der BV zur Regelung der Plangestaltung erfolge. Insbesondere ergebe sich aus diesen Regelungen, dass die tägliche Dienstzeit die Summe aller Dienstabschnitte eines Arbeitstages sei und maximal zwei Dienstabschnitte pro Arbeitstag vorgesehen seien. Jeder Dienstabschnitt werde mit einer KOMMEN-Buchung begonnen und mit einer GEHEN-Buchung beendet. Die Zeiten zwischen diesen Buchungen bildeten die bezahlte Dienstzeit. Daraus folge, dass die Zeit dazwischen (unbezahlte) Pausenzeiten sei. Die Besonderheit bezüglich dieser beiden Betriebsvereinbarungen bestehe darin, dass sie beide mittels eines Bescheides der Schlichtungsstelle erlassen worden seien. Dies bedeute, dass sie nicht privatautonom zwischen den Sozialpartnern auf Betriebsebene im Rahmen des Zivilrechts vereinbart, sondern von einer Bundesbehörde hoheitlich erlassen worden seien. Die normative Wirkung entfalte die Schlichtungsstellenentscheidung als Verordnung. Es liege ein sogenannter „janusköpfiger Verwaltungsakt“ vor, der zugleich ein Bescheid und im Rahmen des normativen Teils eine Verordnung sei (Tomandl, ZAS 1979, 203 [207]). Der Verfassungsgerichtshof vertrete in Abkehr von seiner früheren Rechtsprechung zu Artikel 89, Absatz eins, B-VG seit dem Erkenntnis VfSlg 20.182 aus 2017, die Auffassung, dass eine „gehörig kundgemachte“ generelle Norm — als eine an einen unbestimmten, externen Personenkreis adressierte, verbindliche Anordnung von Staatsorganen — bereits dann vorliege, wenn eine solche Norm ein Mindestmaß an Publizität und somit rechtliche Existenz erlangt habe. Dies sei bei den genannten Schlichtungsstellenentscheidungen zweifellos der Fall. Diese Verordnungen seien von den Verwaltungsbehörden und den Gerichten im Zeitraum ihres rechtlichen Bestandes anzuwenden. Die Dienstbehörde habe als Verwaltungsbehörde darüber hinaus nicht über die Gesetzmäßigkeit der Verordnung zu befinden (e contrario aus Artikel 89 und 139 B-VG), sondern sein an den Norminhalt gebunden. Daraus folge gegenständlich, dass die Zeiten zwischen den Dienstblöcken unbezahlte Pausenzeiten seien.

Außerdem und unabhängig vom oben Gesagten seien dem Beschwerdeführer im antragsgegenständlichen Zeitraum innerhalb der zwei Blöcke seiner Dienstzeit ohnedies jeweils täglich zusätzliche Pausen im Ausmaß von mindestens 30 Minuten eingeräumt worden.

I.7. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer durch seine anwaltliche Vertreterin fristgerecht Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass aus den OPAL-Daten keinesfalls gefolgert werden könne, dass der Beschwerdeführer die Möglichkeit der Einhaltung von Ruhepausen gehabt habe und ihm die gesetzlich vorgesehenen Ruhepausen eingeräumt worden wären. Denn bei den OPAL-Daten, die die belangte Behörde im Verfahren vorgelegt habe, handle es sich bloß um eine anonymisierte Liste. Auch seien dem Beschwerdeführer die relevanten Pausen von zumindest 30 Minuten innert der Dienstblöcke im gegenständlichen Zeitraum auch tatsächlich nicht eingeräumt worden. römisch eins.7. Gegen diesen Bescheid erhob der Beschwerdeführer durch seine anwaltliche Vertreterin fristgerecht Beschwerde und brachte im Wesentlichen vor, dass aus den OPAL-Daten keinesfalls gefolgert werden könne, dass der Beschwerdeführer die Möglichkeit der Einhaltung von Ruhepausen gehabt habe und ihm die gesetzlich vorgesehenen Ruhepausen eingeräumt worden wären. Denn bei den OPAL-Daten, die die belangte Behörde im Verfahren vorgelegt habe, handle es sich bloß um eine anonymisierte Liste. Auch seien dem Beschwerdeführer die relevanten Pausen von zumindest 30 Minuten innert der Dienstblöcke im gegenständlichen Zeitraum auch tatsächlich nicht eingeräumt worden.

Ferner gehe die belangte Behörde zu Unrecht davon aus, dass am 26.01.2018, 06.08.2018, 13.11.2018 und am 17.12.2018 die Tagesdienstzeit des Beschwerdeführers sechs Stunden nicht überschritten habe.

Es sei auch unrichtig, dass nach den OPAL-Daten die Möglichkeit bestanden hätte eine Pause einzulegen. Die belangte Behörde habe es unterlassen notwendige Erhebungen über vom Beschwerdeführer erbrachte Mehrdienstleistungen durchzuführen. Tatsache sei, dass die Tagesdienstzeit mehr als 6 Stunden betragen habe und sei dem Beschwerdeführer keine Mittagspause im Sinne des § 48 b BDG eingeräumt worden sei. Es sei auch unrichtig, dass nach den OPAL-Daten die Möglichkeit bestanden hätte eine Pause einzulegen. Die belangte Behörde habe es

unterlassen notwendige Erhebungen über vom Beschwerdeführer erbrachte Mehrdienstleistungen durchzuführen. Tatsache sei, dass die Tagesdienstzeit mehr als 6 Stunden betragen habe und sei dem Beschwerdeführer keine Mittagspause im Sinne des Paragraph 48, b BDG eingeräumt worden sei.

In rechtlicher Hinsicht wurde unter Hinweis auf die einschlägige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs und des Bundesverwaltungsgerichts bekräftigt, dass die Mittagspause im Ausmaß von 30 Minuten gemäß § 48b BDG bezahlte Dienstzeit sei. In rechtlicher Hinsicht wurde unter Hinweis auf die einschlägige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs und des Bundesverwaltungsgerichts bekräftigt, dass die Mittagspause im Ausmaß von 30 Minuten gemäß Paragraph 48 b, BDG bezahlte Dienstzeit sei.

Sein Feststellungsbegehren vom 26.04.2021 hat der Beschwerdeführer dahingehend modifiziert, dass Punkt 2 des Antrages in der Fassung vom 26.04.2021 dahingehend modifiziert werde, dass festgestellt werden möge, dass die Tagesdienstzeit des Beschwerdeführers im Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2019 im Gesamtausmaß im Jahre 2019 an 119 Arbeitstagen jeweils 6 Stunden überschritten hat und dem Dienstnehmer an diesen Tagen keine Ruhepause im Ausmaß von 30 Minuten innerhalb der Dienstzeit gewährt wurde, weshalb ihm für das Jahr 2019 59,5 Stunden besoldungsmäßig abzugelten sind. Die Aufstellung wurde dabei um den Zeitraum 16.12. bis 19.12.2019 ergänzt, auf den die belangte Behörde zutreffend hinsichtlich jener Tage verwiesen habe, an denen der Beschwerdeführer eine Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden gehabt habe.

Es werde daher beantragt, das BVwG möge

? den Bescheid aufzuheben und zur neuerlichen Entscheidung an die Erstbehörde zurückzuverweisen

in eventu

? in der Sache selbst entscheiden und den angefochtenen Bescheid – gegebenenfalls nach berichtigender Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts – abändern und feststellen, dass dem Beschwerdeführer die beantragten Mehrleistungen unter Berücksichtigung der Antragsmodifikation abzugelten sind und

? eine mündliche Beschwerdeverhandlung anzuberaumen

I.8. Mit Erledigung vom 28.07.2021 legte die belangte Behörde den Bescheid, die Beschwerde und die bezughabenden Verwaltungsakten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor. Dabei brachte sie ergänzend vor, dass es richtig sei, dass der Beschwerdeführer am 26.01.2018, 06.08.2018, 13.11.2018 und am 17.12.2018 eine Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden gehabt habe. römisch eins.8. Mit Erledigung vom 28.07.2021 legte die belangte Behörde den Bescheid, die Beschwerde und die bezughabenden Verwaltungsakten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor. Dabei brachte sie ergänzend vor, dass es richtig sei, dass der Beschwerdeführer am 26.01.2018, 06.08.2018, 13.11.2018 und am 17.12.2018 eine Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden gehabt habe.

Ferner sei der Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes vom 08.03.2018, Ra 2017/12/0133, nicht auf den gegenständlichen Sachverhalt anzuwenden. Jene Entscheidung hätte Postzusteller betroffen, deren Dienst eine durchgängige Tagesdienstzeit von 8,5 Stunden vorgesehen hätte.

I.9. Mit Erkenntnis vom 28.09.2022, GZ. W213 2244809-1/3E, gab das Bundesverwaltungsgericht der Beschwerde statt und stellte fest, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum 1. Jänner 2018 bis 30. September 2020 an 310 Arbeitstagen in Summe 155 Stunden an Mehrdienstleistungen erbracht habe. römisch eins.9. Mit Erkenntnis vom 28.09.2022, GZ. W213 2244809-1/3E, gab das Bundesverwaltungsgericht der Beschwerde statt und stellte fest, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum 1. Jänner 2018 bis 30. September 2020 an 310 Arbeitstagen in Summe 155 Stunden an Mehrdienstleistungen erbracht habe.

I.10. Über außerordentliche Amtsrevision gegen dieses Erkenntnis hat der Verwaltungsgerichtshof am 18.09.2024, zu Zl. Ra 2022/12/0154-9, das angefochtene Erkenntnis im Übrigen wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben. Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass das Bundesverwaltungsgericht nicht von einer mündlichen Verhandlung hätte absehen dürfen. römisch eins.10. Über außerordentliche Amtsrevision gegen dieses Erkenntnis hat der Verwaltungsgerichtshof am 18.09.2024, zu Zl. Ra 2022/12/0154-9, das angefochtene Erkenntnis im Übrigen wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben. Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass das Bundesverwaltungsgericht nicht von einer mündlichen Verhandlung hätte absehen dürfen.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen: Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt):

1.1. Der Beschwerdeführer befand sich ab 13.06.1988 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war gemäß § 17 Abs 1 PTSG der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum – 01.01.2018 bis 30.09.2020 – wurde er in den Postfilialen 1040, 1042, 1043, 1060, und 1165 Wien verwendet und hat dort Schalterdienst verrichtet. Der Beschwerdeführer war dabei in PT 5 eingestuft. 1.1. Der Beschwerdeführer befand sich ab 13.06.1988 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war gemäß Paragraph 17, Absatz eins, PTSG der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen. Im verfahrensgegenständlichen Zeitraum – 01.01.2018 bis 30.09.2020 – wurde er in den Postfilialen 1040, 1042, 1043, 1060, und 1165 Wien verwendet und hat dort Schalterdienst verrichtet. Der Beschwerdeführer war dabei in PT 5 eingestuft.

Seit dem 01.02.2023 befindet sich der Beschwerdeführer im Ruhestand.

1.2. Der Beschwerdeführer wurde im Zeitraum 01.01.2018 bis 30.09.2020 im Turnusdienst verwendet, wobei je Arbeitstag ein oder zwei Dienstleistungsblöcke, welche maximal jeweils 5 Stunden und 45 Minuten dauern, gebildet werden. Die konkrete Dauer und Anzahl der Dienstleistungsblöcke für jeden Tag wird im Dienstplan angeordnet. Zwischen zwei Dienstleistungsblöcken liegt ein Zeitraum von mindestens 45 Minuten, die dem Beschwerdeführer zur freien Verfügung steht („Freizeitphase“).

Die Tagesdienstzeit betrug mehr als sechs Stunden. Die Unterbrechung zwischen den Blöcken zählte nicht zur Dienstzeit.

1.3. Er verrichtete im Jahr 2018 an 124 Tagen (konkret in den Monaten Jänner 2018 an 8 Tagen, Februar 2018 an 12 Tagen, März 2018 an 13 Tagen, April 2018 an 13 Tagen, Mai 2018 an 13 Tagen, Juni 2018 an 9 Tagen, Juli 2018 an 9 Tagen, August 2018 an 15 Tagen, September 2018 an 6 Tagen, Oktober 2018 an 5 Tagen, November 2018 an 9 Tagen, Dezember 2018 an 12 Tagen), im Jahr 2019 an 109 Tagen (konkret im Jänner 2019 an 9 Tagen, im Februar 2019 an 12 Tagen, im März 2019 an 12 Tagen, im April 2019 an 12 Tagen, im Mai 2019 an 8 Tagen, im Juni 2019 an 11 Tagen, im Juli 2019 an 6 Tagen, im August 2019 an keinem Tag, im September 2019 an 9 Tagen, im Oktober 2019 an 3 Tagen, im November 2019 an 15 Tagen, im Dezember 2019 an 12 Tagen) sowie im Jahr 2020 an 66 Tagen (konkret im Jänner 2020 an 7 Tagen, im Februar 2020 an 12 Tagen, im März 2020 an 15 Tagen, im April 2020 an 10 Tagen, im Mai 2020 an 11 Tagen, im Juni 2020 an 1 Tag, im Juli 2020 an 8 Tagen sowie im August 2020 an keinem Tag, im September 2020 an 2 Tagen), somit im verfahrensgegenständlichen Zeitraum an insgesamt 299 Tagen Dienste mit einer Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden. In den Zeiträumen des Beschwerdeführers sind keine Pausen innerhalb der Tätigkeitsblöcke vermerkt.

1.4. An all diesen Tagen waren für den Beschwerdeführer bereits im Dienstplan keine Pausen im Ausmaß von 30 Minuten bzw. zweimal 15 Minuten oder dreimal 10 Minuten vorgesehen. Ebenso wenig wurden dem Beschwerdeführer während der Dienstzeit bzw. der beiden Dienstzeitblöcke Pausen im Ausmaß von 30 Minuten bzw. zweimal 15 Minuten oder dreimal 10 Minuten eingeräumt und wurden solche von ihm auch tatsächlich nicht konsumiert. Während der Unterbrechung zwischen den beiden Dienstleistungsblöcken, die jeweils zumindest 45 Minuten betrug, wurde der Beschwerdeführer nicht zur unmittelbaren Tätigkeitsaufnahme herangezogen und war es ihm möglich, eine Ruhepause zu halten. Diese lag jedoch außerhalb des bezahlten Zeitraums der Tätigkeitsverrichtung.

Pausen während der beiden Dienstleistungsblöcke waren lediglich kurze Arbeitsunterbrechungen von regelmäßig weniger als zehn Minuten, etwa zur Verrichtung körperlicher Grundbedürfnisse (Toilettengang, schnelles Trinken bzw. Essen, etc.). Während dieser Pausen hatte sich der Beschwerdeführer im Hinblick auf mögliches Kundenaufkommen zur jederzeitigen Aufnahme der Tätigkeiten bereitzuhalten.

Ab 23.09.2020 befand sich der Beschwerdeführer im Krankenstand.

Die vom Beschwerdeführer erbrachten Mehrdienstleistungen ergeben daher ein Gesamtausmaß von 149,5 Stunden.

2. Beweiswürdigung:

Die Feststellungen ergeben sich aus dem Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes des Personalamtes Wien der Österreichischen Post AG und dem vorliegenden Gerichtsakt des Bundesverwaltungsgerichtes.

Die Feststellungen, wonach der Beschwerdeführer im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 30.09.2020 im Jahr 2018 an 124 Tagen, im Jahr 2019 an 109 Tagen und im Jahr 2020 an 66 Tagen, somit im verfahrensgegenständlichen Zeitraum an insgesamt 299 Tagen mehr als sechs Stunden Dienst verrichtete und dass er 149,5 Stunden an Mehrdienstleistungen geleistet hat, ergibt sich aus dem gegenständlichen Antrag des Beschwerdeführers samt Modifikationen bzw. Ergänzungen, den vorliegenden Zeitaufzeichnungen, dem Bescheid der belangten Behörde und der Beschwerde (einschließlich der darin enthaltenen Antragsmodifikation), der Amtsrevision sowie der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht. Die belangte Behörde und der Beschwerdeführer legten auch Dienstzeitrachweise vor.

Wie die belangte Behörde in ihrer Amtsrevision vom 02.11.2022 gegen das im ersten Rechtsgang ergangene Erkenntnis zu Recht ausführt, liegt bei den im Schreiben des Beschwerdeführers vom 26.04.2021 datumsmäßig angeführten Tagen ein Rechenfehler bei der Summenbildung der in diesem Antrag angegebenen Tage des Jahres 2019 vor und ergeben diese in Summe nicht 115, sondern 105 Tage, und für den gesamten Zeitraum somit – richtig – 295 Tage. Hinzu kommen die weiteren, von der belangten Behörde ihrem Bescheid selbst bereits zugrunde gelegten, vier Tage im Zeitraum 16.12. bis 19.12.2019, auf die sich der Beschwerdeführer fortan auch in seiner Beschwerde stützte, weshalb die fragliche Summe für das Jahr 2019 die festgestellten 109 Tage ergibt.

Dass die Ruhepause von zumindest 45 Minuten zwischen den beiden Dienstleistungsblöcken nicht zur Dienstzeit zählte und nicht vergütet wurde, ergibt sich unstrittig aus dem übereinstimmenden Parteivorbringen.

Die Feststellungen, dass der Beschwerdeführer während der beiden Dienstleistungsblöcke keine Ruhepause von einer halben Stunde oder von zweimal je einer Viertelstunde oder von dreimal je zehn Minuten hatte und solche aufgrund der Vielzahl der zu verrichtenden Tätigkeiten auch nicht möglich waren, stützen sich ebenso wie die Feststellungen, dass Pausen während der beiden Dienstleistungsblöcke lediglich kurze Arbeitsunterbrechungen von regelmäßig weniger als zehn Minuten, etwa zur Verrichtung körperlicher Bedürfnisse, waren, insbesondere auf die glaubwürdigen Angaben des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht, die mit seinem Vorbringen aus dem Behördenverfahren in seiner Stellungnahme vom 15.02.2021 sowie in seiner Beschwerde übereinstimmen.

So gab er in der Verhandlung an, dass es während der Dienstblöcke bis auf WC-Pausen oder etwa einen Schluck Wasser trinken, war Unterbrechung gegeben habe. Dazu befragt, wie lange er aus diesen Gründen vom Arbeitsplatz in etwa abwesend war, gab er an, dies seien lediglich ein paar Minuten, vielleicht fünf oder vier Minuten, gewesen; mehr auf jeden Fall nicht, da sie ja auch andere Sachen verrichten mussten. Außerdem gäbe es noch Tätigkeiten, die nicht direkt am Schalter verrichtet wurden, wie etwa die Handhabung von Firmenpostsendungen, wo etwa das korrekte Gewicht etc. kontrolliert werden musste. Außerdem sei es fallweise notwendig gewesen, für die BAWAG Kunden zu unterstützen, wenn es Probleme beispielsweise mit Selbstbedienungsgeräten gab. Sie hätten auch die Pakete und Briefe (Sendungen die wegen Abwesenheit des Adressaten nicht zugestellt werden konnten) der Briefzusteller einordnen und für die Abholung bereithalten müssen und habe der Beschwerdeführer bei den Paketen die Übernahme der abzuholenden Pakete unterschreiben müssen. Fallweise sei es auch notwendig gewesen, Kunden zu unterstützen, wenn es bei der Abholung von Paketen an der SP-Paketstation zu Problemen kam, dies sei etwa drei bis viermal pro Woche der Fall gewesen. Auf die Frage, ob er ungefähr sagen könne, wie viele Stunden pro Tag er mit Tätigkeiten wie oben dargestellt verbracht habe, die nicht unmittelbar am Schalter durchgeführt wurden, gab der Beschwerdeführer an, das sei schwer zu sagen, an manchen Tagen seien es zwei Stunden, manchmal nur 1,5 Stunden gewesen; es sei auf die jeweiligen Arbeitsmengen angekommen. Die Post habe die DHL-Lieferungen übernommen, davor hätten sie 13 Laufmeter Regale für Verwahrsachen, nachher seien es 35 Laufmeter und neun Bodenlager (für große sperrige Lieferungen) gewesen. Über Nachfrage des Behördenvertreters brachte der Beschwerdeführer zudem vor, gelegentlich sogar etwas länger gearbeitet zu haben, als aus den Zeitaufzeichnungen ersichtlich, wenn er drei Minuten „drüber“ gewesen sei, so habe ihn der Gruppenleiter angerufen, ob der Beschwerdeführer das nicht ausbessern könne. Der Beschwerdeführer hätte einem Kunden aber nicht sagen können, er sei schon sechs Stunden da und gehe jetzt. Zur Frage, was er an den Tagen gemacht habe, an denen die von ihm erwähnten Arbeiten außerhalb des Schalterdienstes im Vergleich zu anderen Tagen in einem geringeren Ausmaß angefallen sind, gab der Beschwerdeführer zudem an, sie hätten eine Pinnwand gehabt, da seien Benachrichtigungen befestigt gewesen, bei denen die entsprechende Sendung nicht sofort auffindbar waren und hätten sie, wenn Zeit war, sich die Zettel runtergenommen und das Lager durchgesehen auf der Suche nach der Sendung. Wenn die Sendung aufgefunden

wurde, sei der Adressat telefonisch benachrichtigt worden, um die Sendung abholen zu können. Sei auch von solchen Tätigkeiten außerhalb des Schalters weniger angefallen, sei diese Zeit dazu genutzt worden, um Tätigkeiten am Schalter durchzuführen, die während des laufenden Kundenverkehrs unterblieben sind, wie beispielsweise Briefmarkeninventur, Verkaufsinventur etc (vgl. Verhandlungsprotokoll 22.07.2025, S. 3-4). So gab er in der Verhandlung an, dass es während der Dienstblöcke bis auf WC-Pausen oder etwa einen Schluck Wasser trinken, war Unterbrechung gegeben habe. Dazu befragt, wie lange er aus diesen Gründen vom Arbeitsplatz in etwa abwesend war, gab er an, dies seien lediglich ein paar Minuten, vielleicht fünf oder vier Minuten, gewesen; mehr auf jeden Fall nicht, da sie ja auch andere Sachen verrichten mussten. Außerdem gäbe es noch Tätigkeiten, die nicht direkt am Schalter verrichtet wurden, wie etwa die Handhabung von Firmenpostsendungen, wo etwa das korrekte Gewicht etc. kontrolliert werden musste. Außerdem sei es fallweise notwendig gewesen, für die BAWAG Kunden zu unterstützen, wenn es Probleme beispielsweise mit Selbstbedienungsgeräten gab. Sie hätten auch die Pakete und Briefe (Sendungen die wegen Abwesenheit des Adressaten nicht zugestellt werden konnten) der Briefzusteller einordnen und für die Abholung bereithalten müssen und habe der Beschwerdeführer bei den Paketen die Übernahme der abzuholenden Pakete unterschreiben müssen. Fallweise sei es auch notwendig gewesen, Kunden zu unterstützen, wenn es bei der Abholung von Paketen an der SP-Paketstation zu Problemen kam, dies sei etwa drei bis viermal pro Woche der Fall gewesen. Auf die Frage, ob er ungefähr sagen könne, wie viele Stunden pro Tag er mit Tätigkeiten wie oben dargestellt verbracht habe, die nicht unmittelbar am Schalter durchgeführt wurden, gab der Beschwerdeführer an, das sei schwer zu sagen, an manchen Tagen seien es zwei Stunden, manchmal nur 1,5 Stunden gewesen; es sei auf die jeweiligen Arbeitsmengen angekommen. Die Post habe die DHL-Lieferungen übernommen, davor hätten sie 13 Laufmeter Regale für Verwahrsachen, nachher seien es 35 Laufmeter und neun Bodenlager (für große sperrige Lieferungen) gewesen. Über Nachfrage des Behördenvertreters brachte der Beschwerdeführer zudem vor, gelegentlich sogar etwas länger gearbeitet zu haben, als aus den Zeitaufzeichnungen ersichtlich, wenn er drei Minuten „drüber“ gewesen sei, so habe ihn der Gruppenleiter angerufen, ob der Beschwerdeführer das nicht ausbessern könne. Der Beschwerdeführer hätte einem Kunden aber nicht sagen können, er sei schon sechs Stunden da und gehe jetzt. Zur Frage, was er an den Tagen gemacht habe, an denen die von ihm erwähnten Arbeiten außerhalb des Schalterdienstes im Vergleich zu anderen Tagen in einem geringeren Ausmaß angefallen sind, gab der Beschwerdeführer zudem an, sie hätten eine Pinnwand gehabt, da seien Benachrichtigungen befestigt gewesen, bei denen die entsprechende Sendung nicht sofort auffindbar waren und hätten sie, wenn Zeit war, sich die Zettel runtergenommen und das Lager durchgesehen auf der Suche nach der Sendung. Wenn die Sendung aufgefunden wurde, sei der Adressat telefonisch benachrichtigt worden, um die Sendung abholen zu können. Sei auch von solchen Tätigkeiten außerhalb des Schalters weniger angefallen, sei diese Zeit dazu genutzt worden, um Tätigkeiten am Schalter durchzuführen, die während des laufenden Kundenverkehrs unterblieben sind, wie beispielsweise Briefmarkeninventur, Verkaufsinventur etc vergleiche Verhandlungsprotokoll 22.07.2025, S. 3-4).

Der Beschwerdeführer brachte zudem vor, sich darüber, innerhalb der Arbeitsblöcke keine Pause machen zu können, sowohl bei der FSG beschwert als auch mit der FCG in Verbindung gesetzt zu haben. Ferner habe er innerhalb dieser Dienstleistungsblöcke weder Ruhepausen angeordnet bekommen, noch Ruhepausen konsumiert (vgl. Verhandlungsprotokoll 22.07.2025, S. 5). Der Beschwerdeführer brachte zudem vor, sich darüber, innerhalb der Arbeitsblöcke keine Pause machen zu können, sowohl bei der FSG beschwert als auch mit der FCG in Verbindung gesetzt zu haben. Ferner habe er innerhalb dieser Dienstleistungsblöcke weder Ruhepausen angeordnet bekommen, noch Ruhepausen konsumiert vergleiche Verhandlungsprotokoll 22.07.2025, S. 5).

Die belangte Behörde konnte dieses Vorbringen bereits im Administrativverfahren nicht entkräften, indem sie mit Verweis auf Daten aus dem OPAL-System entgegnet, dass der Beschwerdeführer auch innerhalb der beiden Dienstleistungsblöcke Pausen von „größer/gleich 15 Minuten“ sowie „öfter als jeden zweiten Tag [...] eine durchgehende Pause von mehr als 30 Minuten machen“ hätte können (Parteiengehör vom 02.02.2021, S. 2; Bescheid S. 4). Nicht nur liegen diese Daten für einen Teil des verfahrensgegenständlichen Zeitraumes, nämlich 01.01. bis 31.12.2018, laut der belangten Behörde gar nicht mehr vor, sondern konnte sie auch unter Zugrundelegung der Daten der Jahre 2019 und 2020 nicht darlegen, an welchen konkreten Tagen im fraglichen Zeitraum eine derartige Einräumung von zumindest 15 bzw. zumindest 30 Minuten langen Pausen in der Dienstzeit der Fall gewesen sein soll.

Zudem verfügen weder der (anwaltliche) Behördenvertreter noch die von der belangten Behörde beantragten Zeugen XXXX (Zeuge 1), früherer Gruppenleiter in der Filiale XXXX Wien, XXXX (Zeuge 2), Leiter der Personalsteuerung und

zuständig für die Kapazitätsbemessung und XXXX (Zeuge 3), damals Verkaufsleitung im Filialnetz Ost, die jeweils davon ausgingen, dass entsprechende Pausen während der Dienstzeiten möglich gewesen seien, über eigene Wahrnehmungen hinsichtlich der Dienstverrichtung durch den Beschwerdeführer im verfahrensgegenständlichen Zeitraum. So konnte der Zeuge 2 lediglich allgemeine Angaben zur Systematik des Personaleinsatzes bzw. Personaleinsatzsteuerung machen, wo er, vereinfacht dargestellt, zu der Möglichkeit der Arbeitspausen lediglich dadurch kam, dass er anhand des Journals mit den erfassten Daten von (Tastatur)tastendrücken fiktiv berechnete, ob Arbeitspausen konsumiert werden könnten (vgl. Verhandlungsprotokoll 10.02.2026, S. 2-6). Der Zeuge 3 wiederum gab selbst an, keine konkreten eigenen Wahrnehmungen dazu mitteilen zu können, ob der Beschwerdeführer in der Zeit von 2018 bis 30.09.2020 während der Dienstblöcke Ruhepausen gemacht hat bzw. machen konnte und sei er nur bis 31.03.2018 für die Filiale XXXX zuständig gewesen, wo der Beschwerdeführer tätig war (vgl. Verhandlungsprotokoll 10.02.2026, S. 11). Zudem verfügen weder der (anwaltliche) Behördenvertreter noch die von der belangten Behörde beantragten Zeugen römisch 40 (Zeuge 1), früherer Gruppenleiter in der Filiale römisch 40 Wien, römisch 40 (Zeuge 2), Leiter der Personalsteuerung und zuständig für die Kapazitätsbemessung und römisch 40 (Zeuge 3), damals Verkaufsleitung im Filialnetz Ost, die jeweils davon ausgingen, dass entsprechende Pausen während der Dienstzeiten möglich gewesen seien, über eigene Wahrnehmungen hinsichtlich der Dienstverrichtung durch den Beschwerdeführer im verfahrensgegenständlichen Zeitraum. So konnte der Zeuge 2 lediglich allgemeine Angaben zur Systematik des Personaleinsatzes bzw. Personaleinsatzsteuerung machen, wo er, vereinfacht dargestellt, zu der Möglichkeit der Arbeitspausen lediglich dadurch kam, dass er anhand des Journals mit den erfassten Daten von (Tastatur)tastendrücken fiktiv berechnete, ob Arbeitspausen konsumiert werden könnten (vgl. Verhandlungsprotokoll 10.02.2026, S. 2-6). Der Zeuge 3 wiederum gab selbst an, keine konkreten eigenen Wahrnehmungen dazu mitteilen zu können, ob der Beschwerdeführer in der Zeit von 2018 bis 30.09.2020 während der Dienstblöcke Ruhepausen gemacht hat bzw. machen konnte und sei er nur bis 31.03.2018 für die Filiale römisch 40 zuständig gewesen, wo der Beschwerdeführer tätig war (vgl. Verhandlungsprotokoll 10.02.2026, S. 11).

Der Zeuge 1, der als einziger Zeuge den Beschwerdeführer zumindest „mindestens drei Mal die Woche den ganzen Tag“ bei seiner Tätigkeit selbst gesehen hat, brachte zudem vor, dass es (lediglich) zwischen den Dienstblöcken eine Stunde Pause gegeben habe, auf Nachfrage, ob das heiße, dass es innerhalb der Dienstblöcke keine Pausen gegeben habe, gab er an: „Ja, es bestand aber die Möglichkeit zwischendurch zur Toilette zu gehen oder einen Kaffee zu trinken, wenn es der Arbeitsanfall erlaubte.“ (vgl. Verhandlungsprotokoll 10.02.2026, S. 7). Darüber hinaus bestätigte er die Angaben des Beschwerdeführers zu dessen Verrichtung von Tätigkeiten, die nicht mit einem Kunden am Schalter in Verbindung waren, wie Inventur oder das Einordnen von Paketen im Lagerraum und sei es realistisch, diese mit etwa anderthalb bis zu zwei Stunden zu veranschlagen. Der Zeuge 1, der als einziger Zeuge den Beschwerdeführer zumindest „mindestens drei Mal die Woche den ganzen Tag“ bei seiner Tätigkeit selbst gesehen hat, brachte zudem vor, dass es (lediglich) zwischen den Dienstblöcken eine Stunde Pause gegeben habe, auf Nachfrage, ob das heiße, dass es innerhalb der Dienstblöcke keine Pausen gegeben habe, gab er an: „Ja, es bestand aber die Möglichkeit zwischendurch zur Toilette zu gehen oder einen Kaffee zu trinken, wenn es der Arbeitsanfall erlaubte.“ (vgl. Verhandlungsprotokoll 10.02.2026, S. 7). Darüber hinaus bestätigte er die Angaben des Beschwerdeführers zu dessen Verrichtung von Tätigkeiten, die nicht mit einem Kunden am Schalter in Verbindung waren, wie Inventur oder das Einordnen von Paketen im Lagerraum und sei es realistisch, diese mit etwa anderthalb bis zu zwei Stunden zu veranschlagen.

Wie die belangte Behörde in ihrem Bescheid festhält, ist OPAL ihr Kassen- und Verrechnungssystem für die Sendungsannahme und -abgabe, den Artikelverkauf und die Kassenführung (S. 4), es handelt sich also gerade nicht um ein Zeiterfassungssystem der Personalverwaltung, sondern werden lediglich Häufigkeit und Dauer einzelner Transaktionen erfasst. Gesamt betrachtet ist für das Bundesverwaltungsgericht nicht erkennbar, dass allein aus der Auswertung des OPAL-Systems, die für den gesamten Zeitraum von knapp 300 Arbeitstagen pauschal die Anzahl der durchschnittlichen Arbeitsunterbrechungen während der Dienstzeit zwischen zwei OPAL-Transaktionen je Tag angibt, belegbar das Bestehen der Möglichkeit der Konsumation von Ruhepausen in der Dauer von 30 Minuten oder von zwei Mal 15 Minuten oder drei Mal zehn Minuten geschlossen werden könnte. Diese Aufstellungen können bloß als Indiz, nicht aber als alleinige Grundlage dafür herangezogen werden, dass es dem Beschwerdeführer im verfahrensgegenständlichen Zeitraum konkret möglich gewesen wäre, innerhalb seiner Dienstblöcke die entsprechenden Ruhepausen zu konsumieren.

Bereits im Administrativverfahren hat die belangte Behörde lediglich Durchschnittswerte zu den Abständen zwischen der Erfassung von Schaltertätigkeiten im OPAL-System angeben können. Dass dem Beschwerdeführer Ruhepausen iSd § 48b BDG 1979 innerhalb der beiden Dienstleistungsblöcke eingeräumt worden seien, hätte jedoch die belangte Behörde unter Nennung der konkreten Tage zu beweisen gehabt. Laut der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes geht jedoch die Unklarheit, ob dem Beamten die vorgeschriebenen Ruhepausen eingeräumt wurden, selbst im Falle, dass sich dies tatsächlich nicht mehr feststellen lässt, jedenfalls nicht zu Lasten des Beamten, trifft doch die Verpflichtung zur Einräumung der Ruhepausen den Dienstgeber (vgl. VwGH 14.03.2022, Ra 2021/12/0056-6). Bereits im Administrativverfahren hat die belangte Behörde lediglich Durchschnittswerte zu den Abständen zwischen der Erfassung von Schaltertätigkeiten im OPAL-System angeben können. Dass dem Beschwerdeführer Ruhepausen iSd Paragraph 48 b, BDG 1979 innerhalb der beiden Dienstleistungsblöcke eingeräumt worden seien, hätte jedoch die belangte Behörde unter Nennung der konkreten Tage zu beweisen gehabt. Laut der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes geht jedoch die Unklarheit, ob dem Beamten die vorgeschriebenen Ruhepausen eingeräumt wurden, selbst im Falle, dass sich dies tatsächlich nicht mehr feststellen lässt, jedenfalls nicht zu Lasten des Beamten, trifft doch die Verpflichtung zur Einräumung der Ruhepausen den Dienstgeber vergleiche VwGH 14.03.2022, Ra 2021/12/0056-6).

Aufgrund der Aussagen des Beschwerdeführers sowie der Zeugen war jedoch das Gegenteil festzustellen, konkret dass es dem Beschwerdeführer nicht möglich war, entsprechende Ruhepausen einzulegen, insbesondere, weil neben Tätigkeiten, die zu einer Verbuchung im OPAL-System führen, auch weitere – obgenannte – Tätigkeiten vorzunehmen waren, die im OPAL-System nicht abgebildet sind.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Mangels einer anderslautenden Bestimmung liegt gegenständlich somit Einzelrichterzuständigkeit vor.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Zu A)

Die maßgeblichen Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), BGBl. Nr. 333/1979, in der Fassung BGBl. I Nr. 137/2022, lauten: Die maßgeblichen Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979), Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 137 aus 2022, lauten:

„Dienstzeit

Begriffsbestimmungen

§ 47a. Im Sinne dieses Abschnittes ist Paragraph 47 a, Im Sinne dieses Abschnittes ist:

1. Dienstzeit die Zeit

- a) der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden (dienstplanmäßige Dienstzeit),
- b) einer Dienststellenbereitschaft,
- c) eines Journaldienstes und
- d) der Mehrdienstleistung,

2. Mehrdienstleistung

- a) die Überstunden,

b) jene Teile des Journaldienstes, während derer der Beamte verpflichtet ist, seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen,
c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß § 49 Abs. 2 im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden,c) die über die dienstplanmäßige Dienstzeit hinaus geleisteten dienstlichen Tätigkeiten, die gemäß Paragraph 49, Absatz 2, im selben Kalendervierteljahr im Verhältnis 1 : 1 durch Freizeit ausgeglichen werden,

d) (Anm.: aufgehoben durch BGBl. I Nr. 96/2007)d) Anmerkung, aufgehoben durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 96 aus 2007,)

3. Tagesdienstzeit die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden und

4. Wochendienstzeit die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

Dienstplan

§ 48. (1) Der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, mit Hilfe automatisierter Verfahren zu erfassen.Paragraph 48, (1) Der Beamte hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist. Die tatsächlich erbrachte Dienstzeit ist, sofern nicht wichtige dienstliche Interessen entgegenstehen, mit Hilfe automatisierter Verfahren zu erfassen.

(2) Die regelmäßige Wochendienstzeit des Beamten beträgt 40 Stunden. Sie kann in den einzelnen Wochen über- oder unterschritten werden, hat aber im Kalenderjahr im Durchschnitt 40 Stunden je Woche zu betragen. Das Ausmaß der zulässigen Über- und Unterschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes ist im Dienstplan festzulegen.

(2a) Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Beamten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, kann die Wochendienstzeit auch unregelmäßig auf die Tage der Woche aufgeteilt werden. Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3) Soweit nicht wichtige dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, ist die gleitende Dienstzeit einzuführen. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der der Beamte den Beginn und das Ende seiner täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeitrahmen) selbst bestimmen kann. Während der innerhalb des Gleitzeitrahmens festzulegenden Blockzeit hat der Beamte jedenfalls Dienst zu versehen. Der fiktive Normaldienstplan dient als Berechnungsbasis für die Feststellung der anrechenbaren Dienstzeit bei Abwesenheit vom Dienst. Die Erfüllung der regelmäßigen Wochendienstzeit ist im Durchschnitt der Wochen des Kalenderjahres zu gewährleisten. Der zur Erreichung der durchschnittlichen Wochendienstzeit erforderliche Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit kann, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden. Im Gleitzeitdienstplan sind

1. die zeitliche Lage und Dauer der Blockzeit, des Gleitzeitrahmens und des fiktiven Normaldienstplans sowie
2. eine Obergrenze für die jeweils in den Folgezeitraum, der ein Jahr nicht übersteigen darf, übertragbaren Zeitguthaben bzw. Zeitschulden

festzulegen.

[...]

Ruhepausen

§ 48b. Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.Paragraph 48 b, Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs

Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse der Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.

Mehrdienstleistung

§ 49. (1) Der Beamte hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung). Den auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn Paragraph 49, (1) Der Beamte hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen (Mehrdienstleistung). Den auf Anordnung erbrachten Mehrdienstleistungen sind Mehrdienstleistungen gleichzuhalten, wenn

1. der Beamte einen zur Anordnung der Mehrdienstleistung Befugten nicht erreichen konnte,
2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens unverzüglich notwendig war,
3. die Notwendigkeit der Mehrdienstleistung nicht auf Umstände zurückgeht, die von dem Beamten, der die Mehrdienstleistung erbracht hat, hätten vermieden werden können, und
4. der Beamte diese Mehrdienstleistung spätestens innerhalb einer Woche nach der Erbringung schriftlich meldet; ist der Beamte durch ein unvorhergesehenes oder unabwendbares Ereignis ohne sein Verschulden verhindert, diese Frist einzuhalten, so verlängert sie sich um die Dauer der Verhinderung.

[...]“

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Entscheidung vom 29.01.2014, 2013/12/0153, mit Verweis auf die Vorjudikatur ausgeführt, dass die bescheidmäßige Feststellung der Gebührlichkeit eines strittigen Bezugs(-bestandteiles) oder eines sonstigen strittigen besoldungsrechtlichen Anspruches jedenfalls zulässig ist.

Laut der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist Beamten zudem bei einer Tagesdienstzeit mit einer Gesamtdauer von mehr als sechs Stunden „nach dem klaren Wortlaut des § 48b BDG 1979“ eine Ruhepause von einer halben Stunde (oder wenn dies im Interesse der Bediensteten der Dienststelle liegt: zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten) einzuräumen, diese Ruhepause ist Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen (vgl. VwGH 14.03.2022, Ra 2021/12/0056-6; 21.01.2016, Ra 2015/12/0051). Laut der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist Beamten zudem bei einer Tagesdienstzeit mit einer Gesamtdauer von mehr als sechs Stunden „nach dem klaren Wortlaut des Paragraph 48 b, BDG 1979“ eine Ruhepause von einer halben Stunde (oder wenn dies im Interesse der Bediensteten der Dienststelle liegt: zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten) einzuräumen, diese Ruhepause ist Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen vergleiche VwGH 14.03.2022, Ra 2021/12/0056-6; 21.01.2016, Ra 2015/12/0051).

§ 48b BDG 1979 setzt nicht voraus, dass mehr als sechs Stunden Dienst pro Tag ununterbrochen geleistet werden, zumal der eindeutige Gesetzeswortlaut des § 48b BDG 1979 ausdrücklich auf die "Gesamtdauer" der Tagesdienstzeit abstellt, wobei die Tagesdienstzeit gemäß § 47a Z 3 BDG 1979 als die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden definiert wird. Bei Überschreitung einer Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden steht einem Beamten somit auch bei geteilten Dienstblöcken die in § 48b leg.cit. vorgesehene Ruhepause zu. Paragraph 48 b, BDG 1979 setzt nicht voraus, dass mehr als sechs Stunden Dienst pro Tag ununterbrochen geleistet werden, zumal der eindeutige Gesetzeswortlaut des Paragraph 48 b, BDG 1979 ausdrücklich auf die "Gesamtdauer" der Tagesdienstzeit abstellt, wobei die Tagesdienstzeit gemäß Paragraph 47 a, Ziffer 3, BDG 1979 als die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden definiert wird. Bei Überschreitung einer Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden steht einem Beamten somit auch bei geteilten Dienstblöcken die in Paragraph 48 b, leg.cit. vorgesehene Ruhepause zu.

So hat auch der Verwaltungsgerichtshof bereits hinsichtlich getrennter Dienstleistungsblöcke ausgesprochen, dass die Rechtmäßigkeit einer Dienstplangestaltung in zwei getrennte Dienstleistungsblöcke mit einer dazwischen gelegenen, nicht zur Dienstzeit zählenden und daher auch nicht abzugeltenden Dienstplanunterbrechung ("Pause") jedenfalls voraussetzt, dass im Dienstplan, also innerhalb dieser Dienstleistungsblöcke, die in § 48b BDG 1979 vorgesehene Ruhepause, welche auch den Bedingungen der hierdurch umgesetzten Richtlinie zu entsprechen hat, zusätzlich zur erstgenannten Dienstplanunterbrechung ("Pause") ausdrücklich eingeräumt wird (VwGH 08.03.2018, Ra 2017/12/0133). So hat auch der Verwaltungsgerichtshof bereits hinsichtlich getrennter Dienstleistungsblöcke

ausgesprochen, dass die Rechtmäßigkeit einer Dienstplangestaltung in zwei getrennte Dienstleistungsblöcke mit einer dazwischen gelegenen, nicht zur Dienstzeit zählenden und daher auch nicht abzugeltenden Dienstplanunterbrechung ("Pause") jedenfalls voraussetzt, dass im Dienstplan, also innerhalb dieser Dienstleistungsblöcke, die in Paragraph 48 b, BDG 1979 vorgesehene Ruhepause, welche auch den Bedingungen der hierdurch umgesetzten Richtlinie zu entsprechen hat, zusätzlich zur erstgenannten Dienstplanunterbrechung ("Pause") ausdrücklich eingeräumt wird (VwGH 08.03.2018, Ra 2017/12/0133).

In seinem Erkenntnis vom 09.11.2022, Ra 2022/12/0042 führte der Verwaltungsgerichtshof zu einem gleichgelagerten Verfahren des Beschwerdeführers betreffend einen früheren Zeitraum aus, dass die Regelung des § 48b BDG 1979 in dem Sinn zu verstehen sei, dass jedenfalls bei einer Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause von einer halben Stunde als Teil der Dienstzeit einzuräumen sei, wobei diese – je nach den betrieblichen Erfordernissen – im Rahmen eines „Normaldienstplanes“ als durchgängige halbstündige Pause gewährt werden könne oder – bei durchgehende Dienstzeit – in Gestalt zweier oder dreier entsprechend kürzerer Ruhepausen. In seinem Erkenntnis vom 09.11.2022, Ra 2022/12/0042 führte der Verwaltungsgerichtshof zu einem gleichgelagerten Verfahren des Beschwerdeführers betreffend einen früheren Zeitraum aus, dass die Regelung des Paragraph 48 b, BDG 1979 in dem Sinn zu verstehen sei, dass jedenfalls bei einer Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden eine Ruhepause von einer halben Stunde als Teil der Dienstzeit einzuräumen sei, wobei diese – je nach den betrieblichen Erfordernissen – im Rahmen eines „Normaldienstplanes“ als durchgängige halbstündige Pause gewährt werden könne oder – bei durchgehende Dienstzeit – in Gestalt zweier oder dreier entsprechend kürzerer Ruhepausen.

Solange die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von sechs Stunden überschritten wird, steht dem Beamten folglich auch bei getrennten Dienstleistungsblöcken von je bis zu sechs Stunden Dienstzeit innerhalb dieser Dienstleistungsblöcke die in § 48b BDG 1979 vorgesehene Ruhepause zu, die gemäß § 48b BDG 1979 Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen ist (VwGH 21.01.2016, Ra 2015/12/0051; VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Solange die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit von sechs Stunden überschritten wird, steht dem Beamten folglich auch bei getrennten Dienstleistungsblöcken von je bis zu sechs Stunden Dienstzeit innerhalb dieser Dienstleistungsblöcke die in Paragraph 48 b, BDG 1979 vorgesehene Ruhepause zu, die gemäß Paragraph 48 b, BDG 1979 Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen ist (VwGH 21.01.2016, Ra 2015/12/0051; VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022).

Ausschlaggebend ist daher in erster Linie, ob dem Beamten die vorgeschriebene Ruhepause im Rahmen seines Dienstplans eingeräumt wurde; nicht aber, ob er sie - wenn sie ihm eingeräumt wurde - auch konsumierte. Die Konsumation der Ruhepause kann jedoch als Indiz dafür herangezogen werden, dass dem Beamten eine Pause eingeräumt wurde. Sollte sich hingegen tatsächlich nicht mehr feststellen lassen, ob dem Beamten die vorgeschriebenen Ruhepausen eingeräumt wurden, ginge diese Unklarheit, wie bereits in der Beweiswürdigung dargelegt, jedenfalls nicht zu Lasten des Beamten, trifft doch die Verpflichtung zur Einräumung der Ruhepausen den Dienstgeber (VwGH 14.03.2022, Ra 2021/12/0056).

Im vorliegenden Fall verrichtete der Beschwerdeführer im Zeitraum vom 01.01.2018 bis 30.09.2020 Dienste, die jeweils das Ausmaß von sechs Stunden überschritten. In diesem Zeitraum wurde er im Turnusdienst verwendet, wobei je Arbeitstag ein oder zwei Dienstleistungsblöcke gebildet werden. Die konkrete Dauer und Anzahl der Dienstleistungsblöcke für jeden Tag wird im Dienstplan angeordnet. Der Dienst an einem Tag wird in maximal zwei Dienstleistungsblöcke geteilt wobei jeder Block maximal 5 Stunden und 45 Minuten dauert. Zwischen zwei Dienstleistungsblöcken liegt ein Zeitraum von mindestens 45 Minuten, der dem Beschwerdeführer zur freien Verfügung steht. An Tagen mit einer Tagesdienstzeit mit einer Gesamtdauer von mehr als sechs Stunden wurden stets zwei Dienstleistungsblöcke gebildet.

Trotz des geteilten Dienstes arbeitete der Beschwerdeführer 8 Stunden am Tag. Die ihm zustehende Ruhepause von einer halben Stunde, ist daher auf seine Tagesdienstzeit anzurechnen und von der belangten Behörde entsprechend abzugelten.

Wie oben unter II.2. ausgeführt, konnte nicht festgestellt werden, dass dem Beschwerdeführer Ruhepausen im gesetzlich vorgesehenen Ausmaß innerhalb der Dienstleistungsblöcke – und somit innerhalb seiner (bezahlten) Dienstzeit – eingeräumt wurden. Wie oben unter römisch zwei.2. ausgeführt, konnte nicht festgestellt werden, dass

dem Beschwerdeführer Ruhepausen im gesetzlich vorgesehenen Ausmaß innerhalb der Dienstleistungsblöcke – und somit innerhalb seiner (bezahlten) Dienstzeit – eingeräumt wurden.

Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist die Ruhepause gemäß § 48b BDG 1979 Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen (VwGH 21.01.2016, Ra 2015/12/0051; VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Gesetzlich zwingend zuerkannte Rechtspositionen können durch eine Betriebsvereinbarung nicht verschlechtert werden (VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Betriebsvereinbarungen vermögen somit bei Kollision mit zweiseitigen oder absolut zwingenden Gesetzesbestimmungen niemals, bei einseitig zwingendem Gesetz nur bei Günstigkeit durchzudringen. Die Bestimmungen der §§ 48 ff BDG 1979 können daher durch Betriebsvereinbarungen nicht mit Wirksamkeit für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis modifiziert werden (VwGH 28.04.2022, Ra 2022/12/073, mwN; siehe auch 09.11.2022, Ra 2022/12/0042). Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs ist die Ruhepause gemäß Paragraph 48 b, BDG 1979 Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen (VwGH 21.01.2016, Ra 2015/12/0051; VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Gesetzlich zwingend zuerkannte Rechtspositionen können durch eine Betriebsvereinbarung nicht verschlechtert werden (VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Betriebsvereinbarungen vermögen somit bei Kollision mit zweiseitigen oder absolut zwingenden Gesetzesbestimmungen niemals, bei einseitig zwingendem Gesetz nur bei Günstigkeit durchzudringen. Die Bestimmungen der Paragraphen 48, ff BDG 1979 können daher durch Betriebsvereinbarungen nicht mit Wirksamkeit für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis modifiziert werden (VwGH 28.04.2022, Ra 2022/12/073, mwN; siehe auch 09.11.2022, Ra 2022/12/0042).

Aufgrund der Ausgestaltung des Dienstplans des Beschwerdeführers mit einer Tagesdienstzeit von mehr als acht Stunden unter Einbeziehung einer halbstündigen Ruhepause (vgl. VwGH 09.11.2022, Ra 2022/12/0042) und der Nichteinräumung einer Ruhepause gemäß § 48b BDG 1979 innerhalb der beiden Dienstzeitblöcke, deren Konsumation innerhalb der Blöcke auch nicht möglich war, ist von einer Anordnung von Mehrdienstleistungen auszugehen. Aufgrund der Ausgestaltung des Dienstplans des Beschwerdeführers mit einer Tagesdienstzeit von mehr als acht Stunden unter Einbeziehung einer halbstündigen Ruhepause vergleiche VwGH 09.11.2022, Ra 2022/12/0042) und der Nichteinräumung einer Ruhepause gemäß Paragraph 48 b, BDG 1979 innerhalb der beiden Dienstzeitblöcke, deren Konsumation innerhalb der Blöcke auch nicht möglich war, ist von einer Anordnung von Mehrdienstleistungen auszugehen.

Nachdem der Beschwerdeführer seine Ruhepausen außerhalb der beiden Dienstzeitblöcke in Anspruch nehmen musste, war die dienstplanmäßige Dienstunterbrechung zwischen den beiden Blöcken um eine halbe Stunde zu kürzen bzw. die tägliche Dienstzeit von 8 Stunden auf 8,5 Stunden zu erhöhen. Dies führt im verfahrensgegenständlichen Zeitraum – da in diesem Zeitraum an 299 Tagen eine Tagesdienstzeit von mehr als sechs Stunden geleistet wurde – zu Mehrdienstleistungen im Ausmaß von 149,5 Stunden, die dem Beschwerdeführer als Überstunden abzugelten sind.

Wenn die belangte Behörde hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung bzw. der unbezahlten Ruhepause zwischen den beiden Dienstleistungsblöcken auf die durch Bescheide der Schlichtungsstelle geschlossenen Betriebsvereinbarungen verweist, ist dem entgegenzuhalten, dass nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs die Bestimmungen der §§ 48 ff BDG 1979 durch Betriebsvereinbarung nicht mit Wirksamkeit für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis modifiziert werden können (VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022) und auch Betriebsvereinbarungen nach dem Post-Betriebsverfassungsgesetz 1996 nicht geeignet sind, öffentlich-rechtliche Ansprüche gegenüber dem Bund wirksam zu gestalten (vgl. VwGH 20.12.2006, 2006/12/0183). Die Ruhepause gemäß § 48b BDG 1979 ist Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen (VwGH 21.01.2016, Ra 2015/12/0051; VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Gesetzlich zwingend zuerkannte Rechtspositionen können durch eine Betriebsvereinbarung nicht verschlechtert werden (VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Insoweit die Behörde vermeint, die Betriebsvereinbarung entfalte normativen Charakter in Bezug auf Beamtendienstverhältnisse, ist sie auf die klare durch das BDG 1979 bestimmte Rechtslage zu verweisen. Wenn die belangte Behörde hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung bzw. der unbezahlten Ruhepause zwischen den beiden Dienstleistungsblöcken auf die durch Bescheide der Schlichtungsstelle geschlossenen Betriebsvereinbarungen verweist, ist dem entgegenzuhalten, dass nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofs die Bestimmungen der Paragraphen 48, ff BDG 1979 durch Betriebsvereinbarung nicht mit Wirksamkeit für das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis modifiziert werden können (VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022) und auch Betriebsvereinbarungen nach dem Post-Betriebsverfassungsgesetz 1996 nicht geeignet sind, öffentlich-rechtliche Ansprüche gegenüber dem Bund wirksam zu gestalten vergleiche VwGH 20.12.2006, 2006/12/0183). Die Ruhepause

gemäß Paragraph 48 b, BDG 1979 ist Teil der Dienstzeit und auf die Tagesdienstzeit anzurechnen (VwGH 21.01.2016, Ra 2015/12/0051; VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Gesetzlich zwingend zuerkannte Rechtspositionen können durch eine Betriebsvereinbarung nicht verschlechtert werden (VwGH 19.02.2018, Ra 2017/12/0022). Insoweit die Behörde vermeint, die Betriebsvereinbarung entfalte normativen Charakter in Bezug auf Beamtendienstverhältnisse, ist sie auf die klare durch das BDG 1979 bestimmte Rechtslage zu verweisen.

Wenn die belangte Behörde argumentiert, dass geteilte Dienste auch im Zeitpunkt der Einführung des § 48b BDG 1979 geübte Praxis gewesen seien und die Mittagspause nicht innerhalb der Dienstleistungsblöcke gewährt worden sei, weil dafür "schon bisher" die zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Dienstleistungsblöcken zur Verfügung gestanden sei, so ändert dies nichts an der den gesetzlichen Vorschriften widersprechenden Arbeitszeitgestaltung bzw. Besoldung. Ebenso wenig kann aus einem rechtswidrigen Verhalten der belangten Behörde in anderen Fällen ein Anspruch auf ein ebensolches gesetzwidriges Verhalten abgeleitet werden (vgl. VwGH 15.10.2003, 2003/04/0144). Wenn die belangte Behörde argumentiert, dass geteilte Dienste auch im Zeitpunkt der Einführung des Paragraph 48 b, BDG 1979 geübte Praxis gewesen seien und die Mittagspause nicht innerhalb der Dienstleistungsblöcke gewährt worden sei, weil dafür "schon bisher" die zeitliche Unterbrechung zwischen den beiden Dienstleistungsblöcken zur Verfügung gestanden sei, so ändert dies nichts an der den gesetzlichen Vorschriften widersprechenden Arbeitszeitgestaltung bzw. Besoldung. Ebenso wenig kann aus einem rechtswidrigen Verhalten der belangten Behörde in anderen Fällen ein Anspruch auf ein ebensolches gesetzwidriges Verhalten abgeleitet werden vergleiche VwGH 15.10.2003, 2003/04/0144).

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden und der Beschwerde Folge zu geben.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, BGBl. Nr. 10/1985 idF. BGBl. I. Nr. 33/2013, hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, Verwaltungsgerichtshofgesetz VwGG, Bundesgesetzblatt Nr. 10 aus 1985, in der Fassung Bundesgesetzblatt römisch eins. Nr. 33 aus 2013, hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Die hier zu lösende Rechtsfrage ist angesichts der oben zitierten, aktuellen, Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs als geklärt zu betrachten.

Schlagworte

Betriebsvereinbarung Dienstanweisung Dienstplan Dienstzeit Ersatzentscheidung Feststellungsantrag
Feststellungsbescheid Mehrdienstleistung Mittagspause öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Rechtsanschauung des
VwGH Ruhepause Überstundenvergütung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W213.2244809.1.00

Im RIS seit

21.05.2026

Zuletzt aktualisiert am

21.05.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at