

TE Bvwg Erkenntnis 2014/11/5 W106 2008480-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 05.11.2014

Entscheidungsdatum

05.11.2014

Norm

BDG 1979 §44 Abs1

BDG 1979 §48

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. BDG 1979 § 44 heute
2. BDG 1979 § 44 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 10/1999
3. BDG 1979 § 44 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1998

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. 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

1. VwGVG § 28 heute
2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W106 2008480-1/2E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER über die Beschwerde des XXXX, gegen den Bescheid des Präsidenten des Österreichischen Patentamtes vom 13.03.2014, Zl. ÖPA/132925/2, betreffend Feststellung i.A. Weisungserteilung zur Erbringung von Mehrleistungen, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER über die Beschwerde des römisch 40, gegen den Bescheid des Präsidenten des Österreichischen Patentamtes vom 13.03.2014, Zl. ÖPA/132925/2, betreffend Feststellung i.A. Weisungserteilung zur Erbringung von Mehrleistungen, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG als unbegründet abgewiesen.

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.

(05.11.2014)

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang und Sachverhalt: römisch eins. Verfahrensgang und Sachverhalt:

I.1. Der Beschwerdeführer (BF) steht als Beamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er übt im Österreichischen Patentamt die Funktion eines Abteilungsleiters aus und ist aufgrund dieser Funktion in die Verwendungsgruppe A1/6 eingestuft. Er erhält einen "All-in-Bezug". römisch eins. 1. Der Beschwerdeführer (BF) steht als Beamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er übt im Österreichischen Patentamt die Funktion eines Abteilungsleiters aus und ist aufgrund dieser Funktion in die Verwendungsgruppe A1/6 eingestuft. Er erhält einen "All-in-Bezug".

Mit Schreiben vom 23.01.2014 beantragte der BF unter Bezugnahme auf die im Intranet als Dienstanweisung gekennzeichnete Abänderung des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt im Hinblick auf Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen vom 13.6.2013,

"es möge festgestellt werden, dass aus der Formulierung dieser Abänderung des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems (Text gemäß Beilage 1) für Bedienstete, die eine Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil (A1/6) beziehen, keine generelle Weisung zur Verpflichtung der regelmäßigen bzw im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung von 12 Stunden hervorgeht, wenn sie von der Möglichkeit des Verbrauchs von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit während der Blockzeit (ausdrücklich) nicht Gebrauch machen wollen."

I.2. Mit Bescheid des Präsidenten des Österreichischen Patentamtes als Dienstbehörde wurde wie folgt verfügt: römisch eins. 2. Mit Bescheid des Präsidenten des Österreichischen Patentamtes als Dienstbehörde wurde wie folgt verfügt:

"Es wird festgestellt, dass aus der mit Wirksamkeit vom 1.7.2013 geltenden Formulierung des Punktes 8.2. des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt für Bedienstete, die eine Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil (A1/6) beziehen, eine generelle Weisung zur Erbringung von

regelmäßig bzw. im Jahresdurchschnitt monatlich zu leistenden zeitlichen Mehrleistungen von mindestens 12 Stunden hervorgeht, auch wenn sie von der Möglichkeit des Verbrauchs von Zeitguthaben aus der geltenden Dienstzeit während der Blockzeit (ausdrücklich) nicht Gebrauch machen wollen."

Begründend wird im Wesentlichen wie folgt ausgeführt:

Der BF sei als Leiter derXXXX in die Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 6, eingestuft. Durch die Funktionszulage seien alle mengenmäßigen und zeitlichen Mehrleistungen als abgegolten.

Der BF leiste regelmäßig eine Dienstzeit im Ausmaß von durchschnittlich zumindest 40 Wochenstunden, wobei er von der durch Punkt 8.2. des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt vom 20.3.2007 eingeräumten Möglichkeit, die Arbeitszeit im Rahmen der Gleitzeitregelung (Verbrauch von Zeitguthaben auch in der Blockzeit mit der Folge ganztägiger Abwesenheit) zu verschieben, jedenfalls seit 1.7.2013 nicht Gebrauch mache.

Die genannte Bestimmung habe bis zum 30.6.2013 wie folgt gelautet:

"8.2 All-in-Bezüge

Bei "All-in-Bezügen" (beispielsweise bei Einstufung in A1/5 und höher) gelten automatisch alle erbrachten Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten. Die dienstrechtliche Frage der Verpflichtung zur Leistung von Mehrdienstleistungen ist grundsätzlich von der besoldungsrechtlichen Frage, wie diese abgegolten werden, zu trennen. Die Verpflichtung zur Leistung von Mehrdienstleistungen kann auch für Mitarbeiter mit All-in-Bezügen aufgrund ausdrücklicher Anordnung durch den Vorgesetzten entstehen. Diese gelten dann - wie erwähnt - zeitlich und mengenmäßig als abgegolten. Aus den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen ist kein Ausmaß der zu erbringenden zeitlichen Mehrleistungen abzuleiten. Eine Abgeltung durch Zeitausgleich kommt für Mitarbeiter mit All-in-Bezügen nicht in Betracht. Eine Arbeitszeitverschiebung im Rahmen der Gleitzeitregelung ist jedoch auch für Mitarbeiter mit All-in-Bezügen möglich.

Da der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden kann, ist dies auch für Mitarbeiter mit All-in-Bezügen (je nach Arbeitsbelastung bzw. Arbeitsleistung) möglich."

Am 13.6.2013 sei der genannte Leitfaden im Hinblick auf Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen durch eine Dienstanweisung, GZ 807-ÖPA/2013, mit Wirkung vom 1.7.2013 wie folgt abgeändert worden:

"Dienstanweisung 2013: Abänderung des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt im Hinblick auf Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen

Im Sinne einer schriftlichen Empfehlung des BMVIT wird der "Leitfaden zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt" mit Wirksamkeit vom 1.7.2013 in Punkt

8.2. geändert und werden entsprechende Regelungen des BMVIT auch im Österreichischen Patentamt zur Anwendung gebracht.

Punkt 8.2. lautet nunmehr wie folgt:

Für Bedienstete, die eine Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil (A1/5, A1/6, v1/4), ein Fixgehalt (A1/7, A1/8, A1/9), ein fixes Monatsentgelt (v1/5, v1/6, v1/7) oder eine Verwendungszulage gemäß § 121 Abs. 1 Z 3 GehG beziehen, wodurch alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten sind (sog. All-in-Bezüge), ist eine Arbeitszeitverschiebung im Rahmen der Gleitzeitregelung des § 48 Abs. 3 BDG 1979 grundsätzlich möglich. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit von den jeweiligen Vorgesetzten daher auch während der Blockzeit (Montag bis Donnerstag 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr, Freitag 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr) diesen Bediensteten gestattet werden. Der Verbrauch von Gleitzeitguthaben kann auch durch ganztägigen Zeitausgleich erfolgen. Für Bedienstete, die eine Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil (A1/5, A1/6, v1/4), ein Fixgehalt (A1/7, A1/8, A1/9), ein fixes Monatsentgelt (v1/5, v1/6, v1/7) oder eine Verwendungszulage gemäß Paragraph 121, Absatz eins, Ziffer 3, GehG beziehen, wodurch alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten sind (sog. All-in-Bezüge), ist eine Arbeitszeitverschiebung im Rahmen

der Gleitzeitregelung des Paragraph 48, Absatz 3, BDG 1979 grundsätzlich möglich. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit von den jeweiligen Vorgesetzten daher auch während der Blockzeit (Montag bis Donnerstag 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr, Freitag 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr) diesen Bediensteten gestattet werden. Der Verbrauch von Gleitzeitguthaben kann auch durch ganztägigen Zeitausgleich erfolgen.

Zu beachten ist, dass ein allfälliges Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit erst nach Leistung der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung entstehen kann.

Der Umfang der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung beträgt:

1. für Mitarbeiter/innen mit einer Funktionszulage nach A1/5 oder A1/6 bzw. v1/4 mindestens 12 Stunden pro Monat
2. für Mitarbeiter/innen mit einem Fixgehalt A1/7 bis A1/9 oder einem fixen Monatsentgelt v1/5 bis v1/7 mindestens 20 Stunden pro Monat
3. für Mitarbeiter/innen, die eine Verwendungszulage gemäß § 121 Abs. 1 Z 3 GehG beziehen (Dienstklassensystem) ist die Wertigkeit des Arbeitsplatzes maßgeblich.
3. für Mitarbeiter/innen, die eine Verwendungszulage gemäß Paragraph 121, Absatz eins, Ziffer 3, GehG beziehen (Dienstklassensystem) ist die Wertigkeit des Arbeitsplatzes maßgeblich.

Die monatlich zu erbringenden Mehrdienstleistungen im Ausmaß der oben angeführten Mindestwerte sind nicht von dem/ der Mitarbeiter/in selbst zu erfassen, sondern werden von der Personalabteilung im ESS-System hinterlegt und in diesem Ausmaß vom System monatlich automatisch abgezogen.

Bei einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit oder einer vergleichbaren Abwesenheit vom Dienst (Kur; Pflegefreistellung), nicht jedoch bei einem länger andauernden Erholungsurlaub, werden die hinterlegten Überstunden nach Ablauf eines Monats mit dem Tag, der datumsmäßig dem Beginn der Abwesenheit im Vormonat entspricht, rückwirkend korrigiert.

Eine Abgeltung von Überstunden in Zeitausgleich (1:1,5) kommt für Mitarbeiter/innen mit All-in-Bezügen nicht in Betracht.

Hingewiesen wird darauf, dass die Zeit für die Durchführung von Nebentätigkeiten, die finanziell abgegolten werden (z.B. Prüfungstätigkeiten), nicht zur Dienstzeit zählt.

Wien, am 13.6.2013

....."

Damit sei eine im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie am 19.3.2013 erlassene Regelung auch im Österreichischen Patentamt als nachgeordneter Dienststelle umgesetzt worden, was am 11.07.2013 der vorgesetzten Dienstbehörde BMVIT mitgeteilt worden sei. Eine ebenfalls vergleichbare Regelung bestehe im Bundeskanzleramt.

Eine Auswertung aus dem Zeiterfassungssystem pm-SAP ESS für die Monate Juli bis Oktober 2013 habe für den BF nachstehende Dienstzeiten bzw. Saldi ergeben:

Periode Soll-stunden Ist-Stunden Monatlicher Zeitsaldo GLZ-Saldo

2013 07 184 196,71 12,71 0,71

2013 08 168 167,03 -0,97 -12,26

2013 09 168 168,31 0,31 -23,95

2013 10 184 183,02 -0,98 -36,93

Festgehalten werde, dass im pm-SAP ESS gemäß Dienstanweisung am Anfang jedes Monats (bei A1/6- bzw. A1/5-BezieherInnen) jeweils 12 Stunden vom Zeitsaldo abgezogen werden.

Da der BF mit Ausnahme des Monats Juli 2013 die erforderlichen Mehrleistungsstunden im Ausmaß von 12 Stunden im Monatsdurchschnitt nicht erbracht habe, sei am 14.11.2013 eine Anfrage an das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie gerichtet und um Mitteilung ersucht worden,

welche Sanktionen im Falle einer Nichterbringung der angeordneten Mehrdienstleistungen im Jahresdurchschnitt im do. Bereich gesetzt werden.

Am 2.12.2013 habe das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie auf diese Anfrage Folgendes mitgeteilt:

"Unter der Annahme einer sinnvollen Organisationsstruktur im Österreichischen Patentamt und daraus resultierend einer zweckmäßigen und wirtschaftlichen Aufgabenverteilung an die Abteilungen ist für die entsprechende Besorgung der Abteilungsaufgaben von der Notwendigkeit der Leistung von mindestens 12 Überstunden pro Monat durch die LeiterInnen auszugehen.

In diesem Zusammenhang ist auf die Bestimmung des § 49 Abs. 1 BDG hinzuweisen, wonach der Beamte/die Beamtin (Vertragsbedienstete) auf Anordnung (Weisung) über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen hat (Mehrdienstleistungen). Diese Bestimmung findet auch auf MitarbeiterInnen mit "All-in-Bezügen" Anwendung. In diesem Zusammenhang ist auf die Bestimmung des Paragraph 49, Absatz eins, BDG hinzuweisen, wonach der Beamte/die Beamtin (Vertragsbedienstete) auf Anordnung (Weisung) über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen hat (Mehrdienstleistungen). Diese Bestimmung findet auch auf MitarbeiterInnen mit "All-in-Bezügen" Anwendung.

Sollte aufgrund besonderer Gegebenheiten in Einzelfällen tatsächlich keine Notwendigkeit für eine Überstundenleistung vorliegen, müsste eine Reduktion des Mehrleistungsanteils der jeweiligen Zulage geprüft werden."

In der Folge sei seitens der Dienst- und Fachvorgesetzten des BF am 6.12.2013 folgende schriftliche Weisung an den BF gerichtet worden, die er am 9.1.2013 nachweislich übernommen habe:

"Seit 1.7.2013 gilt im ÖPA die auf Empfehlung des bmvit umgesetzte Regelung, wonach MitarbeiterInnen mit einer Funktionszulage nach A1/5 oder A1/6 bzw. v1/4 (All-In-BezieherInnen) im Jahresdurchschnitt monatlich mindestens 12 Stunden an Mehrdienstleistungen zu erbringen haben.

Da hinsichtlich dieser Verpflichtung unterschiedliche Rechtsauffassungen geäußert worden sind, wurde das bmvit um entsprechende Auskunft ersucht, die nunmehr vorliegt. Demnach sei unter der Annahme einer sinnvollen Organisationsstruktur im ÖPA und daraus resultierend einer zweckmäßigen und wirtschaftlichen Aufgabenverteilung an die Abteilungen für die entsprechende Besorgung der Abteilungsaufgaben von der Notwendigkeit der Leistung von mindestens 12 Überstunden pro Monat durch die LeiterInnen auszugehen.

In diesem Zusammenhang sei auf die Bestimmung des § 49 Abs. 1 BDG hinzuweisen, wonach der Beamte/die Beamtin (Vertragsbedienstete) auf Anordnung (Weisung) über die im Dienstplan vorgeschriebenen Stunden hinaus Dienst zu versehen habe (Mehrdienstleistungen). Diese Bestimmung finde auch auf MitarbeiterInnen mit "All-In-Bezügen" Anwendung. In diesem Zusammenhang sei auf die Bestimmung des Paragraph 49, Absatz eins, BDG hinzuweisen, wonach der Beamte/die Beamtin (Vertragsbedienstete) auf Anordnung (Weisung) über die im Dienstplan vorgeschriebenen Stunden hinaus Dienst zu versehen habe (Mehrdienstleistungen). Diese Bestimmung finde auch auf MitarbeiterInnen mit "All-In-Bezügen" Anwendung.

Da in Ihrem Fall alle Voraussetzungen für die Verpflichtung zur Erbringung der entsprechenden Mehrstunden (also mindestens 12 monatlich im Jahresdurchschnitt) vorliegen, wird hiermit die Dienstpflicht zur Erbringung von Mehrstunden im angegebenen Ausmaß ausdrücklich bekräftigt und angeordnet, diese auch entsprechend zu leisten und den Gleitzeitsaldo bis 31.12.2013 auf 0 auszugleichen (laut Zeitverwaltungssystem ESS besteht mit Ablauf des Monats November 2013 ein Zeitsaldo von - 50,88)."

Eine neuerliche Auswertung aus dem Zeiterfassungssystem pm-SAP ESS für die Monate November bis Dezember 2013 habe für den BF nachstehende Dienstzeiten bzw. Saldi ergeben:

Periode Soll-stunden Ist-Stunden Monatlicher Zeitsaldo GLZ-Saldo

201311 160 158,05 -1,95 -50,88

201312 144 143,5 -0,5 -63,38

In einem seitens der Dienst- und Fachvorgesetzten mit dem BF Ende Dezember 2013 geführten Gespräch

habe der BF auf seine Rechtsauffassung hingewiesen, wonach keine durch die zitierte Dienstanweisung gegebene Verpflichtung zur Erbringung der im Monatsdurchschnitt mindestens 12 Überstunden gegeben sei und habe er die Einbringung eines diesbezüglichen Feststellungsantrags bei der Dienstbehörde an. Am 23.1.2014 sei dieser Antrag eingelangt.

(Es folgen Ausführungen zu den Voraussetzungen für die Erlassung eines Feststellungsbescheides unter Zitierung von Rechtsprechung des VwGH).

Im vorliegenden Fall liege sowohl eine generelle Weisung in Form einer Dienstanweisung als auch eine Weisung der zuständigen Vorgesetzten dahingehend vor, dass Mehrstunden im Ausmaß von durchschnittlich 12 Stunden monatlich zu erbringen seien. Die Anordnung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen durch mit der Dienst- oder Fachaufsicht betraute Vorgesetzte stelle eine gemäß § 44 Abs. 1 BDG vom Beamten zu befolgende Weisung dar. Im vorliegenden Fall liege sowohl eine generelle Weisung in Form einer Dienstanweisung als auch eine Weisung der zuständigen Vorgesetzten dahingehend vor, dass Mehrstunden im Ausmaß von durchschnittlich 12 Stunden monatlich zu erbringen seien. Die Anordnung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen durch mit der Dienst- oder Fachaufsicht betraute Vorgesetzte stelle eine gemäß Paragraph 44, Absatz eins, BDG vom Beamten zu befolgende Weisung dar.

Überdies erscheine durch diese Weisung die Rechtssphäre des BF insofern berührt, als das Ausmaß der vom Beamten zu leistenden Dienstzeit unmittelbar in seine Rechte eingreift. Die persönliche Dispositionsfreiheit eines Bediensteten sei durch die Verpflichtung zu Leistung von Mehrstunden im ausgeführten Ausmaß und zwar unabhängig vom tatsächlichen Arbeitsanfall in erheblichem Ausmaß betroffen.

Die Dienstanweisung vom 13.06.2013 stelle sicherlich eine Weisung dar, die vom Leiter der gemäß Geschäftsverteilung des Präsidenten für die nähere Regelung des Dienstbetriebs (dazu gehöre auch das Zeiterfassungssystem) zuständigen Abteilung erlassen wurde (vgl. GV vom 1.1.2013, Abteilung ZD Pkt. 5). Es handle sich dabei um eine vom zuständigen Organ im Rahmen des übertragenen Wirkungsbereichs erteilte Weisung. Dies werde durch die Tatsache unterstrichen, dass alle übrigen All-In-Bezieher/innen dies als Weisung aufgefasst haben und sich ohne Remonstration an den Inhalt der Weisung halten. Die Dienstanweisung vom 13.06.2013 stelle sicherlich eine Weisung dar, die vom Leiter der gemäß Geschäftsverteilung des Präsidenten für die nähere Regelung des Dienstbetriebs (dazu gehöre auch das Zeiterfassungssystem) zuständigen Abteilung erlassen wurde vergleiche GV vom 1.1.2013, Abteilung ZD Pkt. 5). Es handle sich dabei um eine vom zuständigen Organ im Rahmen des übertragenen Wirkungsbereichs erteilte Weisung. Dies werde durch die Tatsache unterstrichen, dass alle übrigen All-In-Bezieher/innen dies als Weisung aufgefasst haben und sich ohne Remonstration an den Inhalt der Weisung halten.

Selbst wenn man den verbindlichen Weisungscharakter des Punktes 8.2. des Leitfadens in der Fassung vom 13.06.2013 anzweifelt (unzuständiges Organ bzw. keine eindeutige bzw. auf den Adressaten anwendbare Weisung), sei unzweifelhaft, dass das Schreiben vom 06.12.2013 der Vizepräsidentin Recht & Support an den BF eine Weisung des zuständigen Organs bzw. der befugten Vorgesetzten darstelle, das eindeutig die Verpflichtung zur Erbringung von mindestens 12 Mehrdienstleistungen pro Monat im Jahresdurchschnitt bis 31.12.2013 zum Ausdruck bringe.

Mit Ende November 2013 habe der Zeitsaldo - 50,88 Stunden betragen, sodass bis Ende 2013 dieser auf 0 auszugleichen gewesen wäre. Zum Zeitpunkt der Zustellung der schriftlichen Weisung am 09.12.2013 habe der Gleitzeitsaldo summiert - 51,79 betragen, sodass bis zum Jahresende 2013 zumindest Mehrstunden in diesem Ausmaß zu leisten gewesen wären. Dies wäre im Hinblick auf bis dahin 13 verbleibende Arbeitstage unter Einhaltung des Leitfadens (Rahmendienstzeit von Montag bis Freitag von 6 - 20 Uhr) ohne weiteres möglich gewesen. Selbst wenn man die Weisung vom 06.12.2013 nur pro futuro gelten lasse, sei sie eindeutig auf 72 Mehrdienstleistungsstunden bis Ende 2013 gerichtet.

Der BF habe somit als All-in-Bezieher im Österreichischen Patentamt eine völlig eindeutige Weisung zur Erbringung der entsprechenden Mehrdienstleistungen von (mindestens) 12 Stunden pro Monat im Jahresdurchschnitt ab 01.07.2013 erhalten.

Diese Verpflichtung ergebe sich auch unmittelbar aus der Textierung des aktuellen Punktes 8.2. des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt, wo es heißt, dass

der Umfang der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung für Mitarbeiter/innen mit einer Funktionszulage nach A1/5 oder A1/6 bzw. v1/4 mindestens 12 Stunden pro Monat beträgt. Diese Untergrenze wäre für den Fall, dass die Dienstanweisung vom 13.06.2013 ausschließlich die Möglichkeit der Verschiebung der Arbeitszeit für All-In-Bezieher/innen mit der sich daraus ergebenden Nutzung von ganztägigem Zeitausgleich im Auge gehabt hätte, weder zwingend notwendig noch zweckmäßig.

Die vom BF zitierte Entscheidung des VwGH vom 28.03.2008, 2005/12/0011, sei nicht unmittelbar auf den gegenständlichen Sachverhalt übertragbar. Im aktuellen Punkt 8.2. des bereits erwähnten Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt sei (im Gegensatz zum Erlass des BM f. Inneres, auf den in dem oben genannten Erkenntnis des VwGH Bezug genommen wird) nicht nur davon die Rede, dass ein Zeitguthaben erst nach Erbringung von bestimmten zeitlichen Mehrdienstleistungen entstehen könne, sondern es ergebe sich aus dieser Dienstanweisung auch ausdrücklich die Verpflichtung von im Jahresdurchschnitt zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistungen, unabhängig davon, ob nun von der Möglichkeit der Einarbeitung Gebrauch gemacht wird oder nicht.

Zum Unterschied von der dem erwähnten VwGH-Erkenntnis zugrunde liegenden Sachlage bestehe die Verpflichtung von im Jahresdurchschnitt monatlich 12 Mehrleistungsstunden für All-In-Bezieher/innen in A1/6 unabhängig davon, ob von der Möglichkeit der Verschiebung der Arbeitszeit mit der sich daraus ergebenden Nutzung von ganztägigem Zeitausgleich Gebrauch gemacht werden soll oder nicht. Dass diese Verpflichtung in der Dienstanweisung des ÖPA vom 13.06.2013 nach entsprechenden Ausführungen über entsprechende Möglichkeiten auch für All-In-Bezieher/innen ausgeführt wird, ändere nichts daran, dass es sich um eine davon rechtlich unabhängige Weisung zur Erbringung entsprechender Mehrleistungsstunden handle, wie dies auch eindeutig aus der gewählten Formulierung hervorgehe, nämlich "Der Umfang der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen

Mehrdienstleistungen beträgt:". Die

Verpflichtung zur Erbringung von regelmäßigen Mehrdienstleistungen für All-In-Bezieher/innen bestehe umso mehr, als eine Kürzung des Mehrleistungsanteils nur im Dienstklassenschema der Allgemeinen Verwaltung möglich sei, sonst aber gesetzlich nicht vorgesehen sei. Weiters gebühre der die zeitlichen Mehrdienstleistungen abdeckende Teil der Funktionszulage unabhängig davon ob die Bezieher/innen sich zeitweise auf Urlaub oder im Krankenstand befinden. Dies bedeute nichts anderes, als dass auch All-In-Bezieher/innen auf Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen haben, da die diesbezügliche Regelung auch für diesen Bedienstetenkreis Geltung habe.

Eine gesonderte monetäre Abgeltung komme naturgemäß bei einem/r All-In-Bezieher/in nicht in Betracht (vgl. § 30 Abs. 4 GehG). Eine gesonderte monetäre Abgeltung komme naturgemäß bei einem/r All-In-Bezieher/in nicht in Betracht vergleiche Paragraph 30, Absatz 4, GehG).

Bemerkt werde, dass die täglichen bzw. wöchentlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit für All-In-Bezieher/innen nicht gelten (vgl. § 48f Abs. 1 BDG), sodass auch eine auf Dauer ausgerichtete Anordnung von Mehrdienstleistungen keine systemwidrige oder unzulässige Umgehung des § 48 Abs. 2 BDG darstellt. Bemerkt werde, dass die täglichen bzw. wöchentlichen Höchstgrenzen der Arbeitszeit für All-In-Bezieher/innen nicht gelten vergleiche Paragraph 48 f, Absatz eins, BDG), sodass auch eine auf Dauer ausgerichtete Anordnung von Mehrdienstleistungen keine systemwidrige oder unzulässige Umgehung des Paragraph 48, Absatz 2, BDG darstellt.

Aufgrund der getroffenen Feststellungen sei der BF daher verpflichtet, im Sinne der ergangenen Anweisungen im Jahresdurchschnitt zeitliche Mehrdienstleistungen im Umfang von mindestens 12 Stunden pro Monat zu erbringen.

I.3. Gegen diesen Bescheid erhob der BF rechtzeitig Beschwerde und beantragte, den angefochtenen Bescheid aufzuheben und im Sinne des ursprünglichen Feststellungsbegehrens zu entscheiden. römisch eins.3. Gegen diesen Bescheid erhob der BF rechtzeitig Beschwerde und beantragte, den angefochtenen Bescheid aufzuheben und im Sinne des ursprünglichen Feststellungsbegehrens zu entscheiden.

Hiezu wird im Wesentlichen ausgeführt:

Der im Gegenstand festgestellte Sachverhalt stimme, soweit er für das gegenständliche Verfahren von Relevanz ist, mit den Tatsachen überein, jedoch werde hinsichtlich des Spruches und seiner Begründung Rechtswidrigkeit eingewandt.

Gegenstand des Feststellungsbegehrens sei lediglich die Frage, ob aus einer konkreten Textierung eines Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt (kurz: ÖPA-Gleitzeitordnung) für Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen eine generelle Weisung zur unbedingten Verpflichtung einer regelmäßig zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung hervorgeht.

Zunächst wird gerügt, dass der Bescheid in seiner Begründung ausufernd Sachverhalte darlege, welche in keinem unmittelbaren Zusammenhang zum ursprünglichen Feststellungsbegehren stünden. Insbesondere seien hier konkrete dienstrechtliche Aktivitäten und deren rechtliche Bewertung sowie fiktive Auswertungen eines Computerprogramms (Zeitverwaltungssystem) anzuführen. Die Beschwerdeausführungen würden sich daher lediglich auf die verfahrensrelevanten Aspekte beschränken.

Grundsätzlich bestehe allgemeine Übereinstimmung, dass die Gleitzeitregelung auch für Bedienstete mit All-in-Bezügen gelte. Der Aufbau eines Gleitzeitguthabens komme daher für diese grundsätzlich innerhalb der Rahmenzeit in Betracht. Der Ausgleich von Gleitzeitguthaben erfolge primär durch Gleitzeitkonsum außerhalb der Blockzeit.

Es bestehe jederzeit Gleitzeitautonomie und es könne nicht davon ausgegangen werden, dass Bedienstete mit hohem Arbeitspensum außerhalb ihrer regelmäßigen Wochendienstzeit von Vornherein nur Mehrdienstleistungen erbringen, die durch All-in-Bezüge bereits abgegolten wären. Es werde daher davon ausgegangen, dass Bedienstete mit All-in-Bezügen, die die regelmäßige Wochendienstzeit infolge regelmäßig hohen Arbeitsanfalls regelmäßig überschreiten, auch über ein für den Konsum eines Gleittages erforderliches Gleitzeitguthaben verfügen.

Zur Beurteilung der Frage, wieviel der durch Überschreitung der regelmäßigen Wochendienstzeit (40 Stunden) erzielten Zeit als durch die Funktionszulage abgegolten und wieviel dieser Zeit als für den Konsum eines Gleittages (bzw. Zeiten innerhalb der Blockzeit) notwendiges Gleitzeitguthaben zu werten ist, sei eine entsprechende Regelung des Dienstgebers erforderlich. Dem sei auch im BMVIT und vergleichbar im BKA durch entsprechende Regelungen nachgekommen worden.

Die in Geltung befindliche ÖPA-Gleitzeitordnung lege die Blockzeit, in der die Mitarbeiter der Anwesenheitspflicht unterliegen, mit Montag bis Donnerstag von 9.00 bis 14.00 Uhr und Freitag von 9.00 bis 12.00 Uhr fest. Die Sollarbeitszeit betrage 8 Stunden; ihr Rahmen liege zwischen 6.00 und 20.00 Uhr. Gleitzeit falle an, wenn die Sollarbeitszeit des Tages überschritten werde.

Bis zum 30.06.2013 sei aufgrund der in Geltung befindlichen ÖPA-Gleitzeitordnung eine Arbeitszeitverschiebung im Rahmen der Gleitzeitregelung auch für Mitarbeiter mit All-in-Bezügen möglich gewesen. Der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit habe, soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstanden, vom unmittelbaren Dienstvorgesetzten auch während der Blockzeit gestattet werden können.

Die für All-in-Bezieher anzuwendende Bestimmung des 8.2. der ÖPA-Gleitzeitordnung habe mit Wirksamkeit vom 01.07.2013 in Punkt

8.2. eine neue Fassung erhalten.

Für die Interpretation der Neufassung dieser für All-in-Bezieher anzuwendenden Bestimmung sei aufgrund der Textierung des 1. Absatzes ("...kann der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit [...] daher auch während der Blockzeit...") vorerst eine begriffliche Trennung zwischen jenem Gleitzeitguthaben, das sich bei normaler Nutzung der Arbeitszeitverschiebung im Rahmen der Gleitzeitregelung notwendigerweise und regelmäßig ergeben müsste, und jenem als Sonderfall definierten Gleitzeitguthaben, das dem Aufbau von Zeitguthaben zum Verbrauch innerhalb der Blockzeit diene, vorzunehmen.

Beim Begriff "Gleitzeitguthaben" könne es sich nur um jenes besondere Gleitzeitguthaben zur Konsumation innerhalb der Blockzeit handeln, weil ansonsten die Frage der Gleitzeitautonomie völlig ad absurdum geführt würde.

Aufgrund der Textierung, die feststellenden Charakter habe ("Zu beachten ist, dass [...] entstehen kann.") sei ein für eine Weisung erforderlicher normativer Inhalt nicht zu entnehmen. Um eine konkrete Weisung erkennbar zu machen, die auch ein konkretes Handeln nach sich ziehen soll, müsste dem jeweiligen Wortlaut jedoch immer auch ein "Sollen" oder "Müssen" zu entnehmen sein.

Dieser Satz sei demnach nur so zu verstehen, dass vor einem allfälligen Verbrauch von Zeitguthaben während der Blockzeit von jenem eine "im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringende[..] zeitliche[..] Mehrdienstleistung" in Abzug zu bringen sei und sodann das verbleibende Restguthaben als Freizeit innerhalb der Blockzeit konsumierbar sei.

Dem unmittelbar folgenden Text, der sich auf den 2. Absatz rückbezieht ("Der Umfang der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung beträgt" etc.), sei ebenfalls keine Weisung zu entnehmen, da hier für die verschiedenen All-in Bezieher lediglich die unterschiedlichen Mehrdienstleistungsumfänge festgelegt werden.

Die übrigen Absätze betreffen lediglich Feststellungen zur Handhabung des ESS-Systems sowie zur Behandlung der Fragen der Abgeltung von Überstunden in Zeitausgleich und die Durchführung von Nebentätigkeiten, denen ebenso keine Weisungen zu entnehmen seien.

Aus diesen Gründen sei die auf S. 6 (im 4. vollständigen Absatz) aufgestellte Behauptung, "Auch wenn der Anlass für die Regelung die Möglichkeit der Arbeitszeitverschiebung bzw. des ganztägigen Zeitausgleichs [...] ist, so ist die im Folgenden festgelegte Verpflichtung von mindestens 12 Mehrdienstleistungen pro Monat im Jahresdurchschnitt [...] unabhängig davon, ob von den Zeitausgleichsmöglichkeiten tatsächlich Gebrauch gemacht wird."

nicht nachvollziehbar und insofern auch unbegründet, als ein Hinweis auf die Handhabung eines Computerprogramms im gegenständlichen Fall keine rechtliche Dimension haben könne. Dass die behauptete Auffassung vom BMVIT bekräftigt werde, könne wohl ebenfalls nicht als inhaltliche Begründung angesehen werden.

Wenn die Behörde aus dem Wort "mindestens" in dem Satzteil "für Mitarbeiter/innen mit einer Funktionszulage nach A1/5 oder A1/6 bzw. v1/4 mindestens 12 Stunden pro Monat" ein Argument für den Weisungscharakter dieser Bestimmungen zu erkennen glaube, weil dieses Wort als Kennzeichnung einer Untergrenze ansonsten weder zwingend notwendig noch zweckmäßig gewesen wäre, sei dem entgegenzuhalten, dass auch wenn die Dienstanweisung ausschließlich die Regelung des Zeitausgleichs im Auge hat, eine solche Untergrenzenkennzeichnung dringend erforderlich sei, weil hier genau jene Zeitsumme definiert werde, die mindestens erforderlich und in Abzug zu bringen sei, um darüber hinausgehendes Zeitguthaben als Freizeit konsumieren zu können.

Hinsichtlich der im Antrag zitierten Entscheidung des VwGH vom 28.03.2008, 2005/12/0011, führe der angefochtene Bescheid lediglich aus, dass diese auf den gegenständlichen Sachverhalt nicht übertragbar sei. Außer der Behauptung, dass sich aus der ÖPA-Gleitzeitordnung eine (generelle) von der Gleitzeitregelung rechtlich unabhängige Weisung zur Verpflichtung von im Jahresdurchschnitt zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistungen ergäbe, fehle jede nähere Begründung.

Die zitierte Entscheidung sei auf den gegenständlichen Sachverhalt übertragbar. In beiden Fällen seien die Adressatenkreise All-in-Bezieher. In beiden Fällen handle es sich um eine Gleitzeitregelung für diese. In beiden Fällen werde ein fiktives Mehrleistungskontingent pro Monat veranschlagt, wobei erst nach Überschreiten dieser Grenze Gleitzeitguthaben genutzt werden kann. Das fiktive Mehrleistungskontingent ergebe sich im gegenständlichen Fall auch aus der Feststellung, dass dieses im Ausmaß der angeführten Mindestwerte von der Personalabteilung im ESS-System hinterlegt und in diesem Ausmaß vom System monatlich automatisch abgezogen werden.

Ebenso wenig gehe aus der ÖPA-Gleitzeitregelung hervor, dass eine generelle Verpflichtung zur Erbringung

bestimmter Mehrdienstleistungen bestehe, unabhängig davon, ob von der Möglichkeit der Nutzung von Zeitguthaben innerhalb der Blockzeit, insbesondere der sich hieraus ergebenden Nutzung von ganztägigem Zeitausgleich, Gebrauch gemacht wird. Es werde somit auch im gegenständlichen Fall "lediglich angeordnet, dass die Erbringung bestimmter zeitlicher Mehrleistungen Voraussetzung dafür ist, die Gleitzeitregelung in Anspruch nehmen zu dürfen. Eine Verpflichtung, zeitliche Mehrdienstleistungen in einem bestimmten Ausmaß erbringen zu müssen, lässt sich dieser Formulierung nicht entnehmen" (VwGH).

Warum eine Verpflichtung zur Erbringung von regelmäßigen Mehrdienstleistungen für All-in-Bezieher umso mehr bestehe, als eine Kürzung des Mehrleistungsanteils nur im Dienstklassenschema der Allgemeinen Verwaltung möglich sonst aber gesetzlich nicht vorgesehen sei, sei angesichts der Auffassung des Gesetzgebers, dass der Mehrleistungsanteil einer Zulage auf alle Fälle gebührt (also ohne Zugrundelegung einer bestimmten Anzahl geleisteter Überstunden und auch dann, wenn keine Überstundenleistungen erbracht werden) nicht nachvollziehbar.

Ergänzend werde zusätzlich auf die Begründung zur Frage der Weisung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen durch All-in-Bezieher im ursprünglichen Antrag vom 23.1.2014 verwiesen.

I.4. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde mit Schreiben der Dienstbehörde vom 26.05.2014 dem Bundesverwaltungsgericht (eingelangt am 03.06.2014) vorgelegt. römisch eins.4. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde mit Schreiben der Dienstbehörde vom 26.05.2014 dem Bundesverwaltungsgericht (eingelangt am 03.06.2014) vorgelegt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen römisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen (Sachverhalt):

Die Beschwerde wurde rechtzeitig erhoben und ist zulässig.

Für das Bundesverwaltungsgericht steht der oben dargelegte Sachverhalt unbestritten fest. Die Sachverhaltsfeststellungen konnten unmittelbar auf Grund der Aktenlage getroffen werden.

Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß § 24 Abs. 4 VwGVG Abstand genommen werden, da der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. In der Beschwerde wurden auch keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen. Von der Durchführung einer mündlichen Verhandlung konnte gemäß Paragraph 24, Absatz 4, VwGVG Abstand genommen werden, da der für die Entscheidung maßgebliche Sachverhalt aus der Aktenlage in Verbindung mit der Beschwerde geklärt erscheint und eine mündliche Erörterung die weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. In der Beschwerde wurden auch keine noch zu klärenden Tatsachenfragen in konkreter und substantiierter Weise aufgeworfen und war gegenständlich auch keine komplexe Rechtsfrage zu lösen

(VwGH 31.07.2007, 2005/05/0080). Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Art. 6 Abs. 1 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, BGBl. Nr. 210/1958 noch Art. 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegen. (VwGH 31.07.2007, 2005/05/0080). Dem Entfall der Verhandlung stehen auch weder Artikel 6, Absatz eins, der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten, Bundesgesetzblatt Nr. 210 aus 1958, noch Artikel 47, der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, ABl. Nr. C 83 vom 30.03.2010 S. 389 entgegen.

2. Rechtliche Beurteilung und Beweiswürdigung:

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.

Gegenständlich liegt mangels anders lautender Anordnung in den anzuwendenden Gesetzen eine Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

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.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

(2.) die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Zu A)

Betreffend die Zulässigkeit des Feststellungsantrages des BF ist von der ständigen Rechtsprechung des VwGH auszugehen, wonach die Partei des Verwaltungsverfahrens berechtigt ist, die bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte zu begehren, wenn der Bescheid im Einzelfall notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung ist und insofern im Interesse der Partei liegt. Dieses rechtliche Interesse setzt voraus, dass dem Feststellungsbescheid im konkreten Fall die Eignung zukommt, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft auch tatsächlich klarzustellen und dadurch eine Rechtsgefährdung des Antragstellers zu beseitigen. Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid jedoch dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens zu entscheiden ist und der Partei die Beschreitung dieses Rechtsweges auch zumutbar ist. Als dem Rechtsunterworfenen nicht zumutbar hat es der VwGH insbesondere angesehen, im Falle des Bestehens unterschiedlicher Rechtsauffassungen auf Seiten der

Behörde einerseits und des Rechtsunterworfenen andererseits über die Rechtmäßigkeit einer Handlung oder Unterlassung die betreffende Handlung zu setzen bzw. zu unterlassen und sodann im Rahmen eines allfälligen Verwaltungsstrafverfahrens, respektive eines Disziplinarverfahrens, die Frage der Rechtmäßigkeit oder Unrechtmäßigkeit dieses Verhaltens klären zu lassen (vgl. etwa VwGH 04.02.2009, 2007/12/0062, mwN). Betreffend die Zulässigkeit des Feststellungsantrages des BF ist von der ständigen Rechtsprechung des VwGH auszugehen, wonach die Partei des Verwaltungsverfahrens berechtigt ist, die bescheidmäßige Feststellung strittiger Rechte zu begehren, wenn der Bescheid im Einzelfall notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung ist und insofern im Interesse der Partei liegt. Dieses rechtliche Interesse setzt voraus, dass dem Feststellungsbescheid im konkreten Fall die Eignung zukommt, ein Recht oder Rechtsverhältnis für die Zukunft auch tatsächlich klarzustellen und dadurch eine Rechtsgefährdung des Antragstellers zu beseitigen. Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid jedoch dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen gesetzlich vorgezeichneten Verwaltungsverfahrens zu entscheiden ist und der Partei die Beschreitung dieses Rechtsweges auch zumutbar ist. Als dem Rechtsunterworfenen nicht zumutbar hat es der VwGH insbesondere angesehen, im Falle des Bestehens unterschiedlicher Rechtsauffassungen auf Seiten der Behörde einerseits und des Rechtsunterworfenen andererseits über die Rechtmäßigkeit einer Handlung oder Unterlassung die betreffende Handlung zu setzen bzw. zu unterlassen und sodann im Rahmen eines allfälligen Verwaltungsstrafverfahrens, respektive eines Disziplinarverfahrens, die Frage der Rechtmäßigkeit oder Unrechtmäßigkeit dieses Verhaltens klären zu lassen vergleiche etwa VwGH 04.02.2009, 2007/12/0062, mwN).

Demnach kann Gegenstand eines solchen Feststellungsverfahrens EINERSEITS die Frage sein, ob die Befolgung einer Weisung zu den Dienstpflichten des Beamten gehört, das heißt ob er verpflichtet ist, diese Weisung zu befolgen. Eine Pflicht zur Befolgung einer Weisung ist danach dann zu verneinen, wenn einer der in Art. 20 Abs. 1 dritter Satz B-VG genannten Tatbestände vorliegt, wenn die Weisung nach erfolgter Remonstration nicht schriftlich wiederholt wurde oder wenn ihre Erteilung gegen das Willkürverbot verstößt. Der Zweck von Feststellungen betreffend Dienstpflichten ist es, bei der Auferlegung von Pflichten, die nicht durch Bescheid vorzunehmen sind bzw. nicht durch Bescheid vorgenommen wurden, nachträglich rechtliche Klarheit zu schaffen, ob der Beamte durch die Erteilung der Weisung in seinen Rechten verletzt wurde. Ein subjektives Recht des Einzelnen, also auch des Beamten, auf Gesetzmäßigkeit der Verwaltung kann aus Art. 18 Abs. 1 B-VG nicht abgeleitet werden. Im dienstrechtlichen Feststellungsverfahren geht es daher lediglich darum, ob das von der Weisung erfasste Verhalten zum Pflichtenkreis des Angewiesenen gehört, nicht aber, ob die Weisung im Übrigen rechtmäßig ist. Dieser Verletzung ist die durch dienstrechtliche Vorschriften nicht gedeckte Annahme einer Verpflichtung des Beamten durch die Behörde gleichzuhalten (VwGH 17.10.2008, 2007/12/0049 und 2007/12/0199; 04.02.2009, 2007/12/0062, mwN). ANDERERSEITS kann Gegenstand eines Feststellungsverfahrens aber auch die "schlichte" Rechtswidrigkeit der Weisung sein, also eine solche, die die Pflicht zu ihrer Befolgung nicht berührt; ein Recht auf eine solche bescheidmäßige Feststellung der Rechtmäßigkeit von Dienstaufträgen besteht jedoch bloß dann, wenn durch einen Dienstauftrag die Rechtssphäre des Beamten berührt wird. Demnach kann Gegenstand eines solchen Feststellungsverfahrens EINERSEITS die Frage sein, ob die Befolgung einer Weisung zu den Dienstpflichten des Beamten gehört, das heißt ob er verpflichtet ist, diese Weisung zu befolgen. Eine Pflicht zur Befolgung einer Weisung ist danach dann zu verneinen, wenn einer der in Artikel 20, Absatz eins, dritter Satz B-VG genannten Tatbestände vorliegt, wenn die Weisung nach erfolgter Remonstration nicht schriftlich wiederholt wurde oder wenn ihre Erteilung gegen das Willkürverbot verstößt. Der Zweck von Feststellungen betreffend Dienstpflichten ist es, bei der Auferlegung von Pflichten, die nicht durch Bescheid vorzunehmen sind bzw. nicht durch Bescheid vorgenommen wurden, nachträglich rechtliche Klarheit zu schaffen, ob der Beamte durch die Erteilung der Weisung in seinen Rechten verletzt wurde. Ein subjektives Recht des Einzelnen, also auch des Beamten, auf Gesetzmäßigkeit der Verwaltung kann aus Artikel 18, Absatz eins, B-VG nicht abgeleitet werden. Im dienstrechtlichen Feststellungsverfahren geht es daher lediglich darum, ob das von der Weisung erfasste Verhalten zum Pflichtenkreis des Angewiesenen gehört, nicht aber, ob die Weisung im Übrigen rechtmäßig ist. Dieser Verletzung ist die durch dienstrechtliche Vorschriften nicht gedeckte Annahme einer Verpflichtung des Beamten durch die Behörde gleichzuhalten (VwGH 17.10.2008, 2007/12/0049 und 2007/12/0199;

04.02.2009, 2007/12/0062, mwN). ANDERERSEITS kann Gegenstand eines Feststellungsverfahrens aber auch die "schlichte" Rechtswidrigkeit der Weisung sein, also eine solche, die die Pflicht zu ihrer Befolgung nicht berührt; ein Recht auf eine solche bescheidmäßige Feststellung der Rechtmäßigkeit von Dienstaufträgen besteht jedoch bloß dann, wenn durch einen Dienstauftrag die Rechtssphäre des Beamten berührt wird.

Die Verfahrensparteien gehen im Wesentlichen übereinstimmend von einem rechtlichen Interesse des BF im dargelegten Sinn an der von ihm beantragten Feststellung aus. Dem kann vor dem Hintergrund der wiedergegebenen Rechtsprechung nicht entgegen getreten werden.

In diesem Zusammenhang obliegt es dem Antragsteller klar zu umschreiben, welche Rechte er festgestellt haben möchte bzw. darzulegen, in welche subjektiven Rechte ein konkretes Verwaltungshandeln eingreife. Eine Belehrungspflicht der Behörde an den Antragsteller, mitzuteilen, welche Rechte er überhaupt festgestellt haben möchte, besteht nicht. Die Auswahl, welche Rechte er festgestellt haben möchte, kann nur beim Antragsteller liegen (BerK 30.11.2004, GZ 120/11-BK/11; ähnlich VwGH 20.02.2014, 2011/07/0089; 26.03.2013, 2010/07/0152, mwN).

Bei der Beurteilung von Anbringen kommt es auf das aus diesem erkenn- und erschließbare Ziel des Einschreiters an; Parteierklärungen und damit auch Anbringen sind ausschließlich nach ihrem objektiven Erklärungswert auszulegen. Bei einem eindeutigen Inhalt eines Anbringens ist es der Behörde verwehrt, diesem eine abweichende, eigene Deutung zu geben, selbst wenn das Begehren, so wie es gestellt worden ist, von vornherein aussichtslos oder gar unzulässig wäre (VwGH 28.03.2008, 2005/12/0011, mwN).

Mit Antrag vom 23.01.2014 begehrte der BF die Feststellung, "dass aus der mit Wirkung vom 13.06.2013 im Punkt. 8.2. getroffenen Abänderung des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt für Bedienstete, die eine Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil (A1/6) beziehen, keine generelle Weisung zur Verpflichtung der regelmäßigen bzw. im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung von 12 Stunden hervorgeht, wenn sie von der Möglichkeit des Verbrauchs von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit während der Blockzeit (ausdrücklich) nicht Gebrauch machen wollen." In Pkt. 2. der Beschwerde bekräftigt der BF wie folgt: "Gegenstand des Feststellungsbegehrens ist lediglich die Frage, ob aus einer konkreten Textierung eines Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt (kurz: ÖPA-Gleitzeitordnung) für Mitarbeiter/innen mit All-in-Bezügen eine generelle Weisung zur unbedingten Verpflichtung einer regelmäßig zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung hervorgeht."

Das Anbringen des BF ist damit eindeutig umschrieben und begrenzt daher in diesem Umfang die Prüfungs- und Feststellungsbefugnis des Gerichts.

Mit Erlass des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie vom 20.03.2007, GZ BMVIT-5.451/0002-I/PR1/2007, wurde die gleitende Dienstzeit im Sinne des § 48 Abs. 3 BDG 1979 für die Bediensteten im Österreichischen Patentamt eingeführt. Mit Erlass des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie vom 20.03.2007, GZ BMVIT-5.451/0002-I/PR1/2007, wurde die gleitende Dienstzeit im Sinne des Paragraph 48, Absatz 3, BDG 1979 für die Bediensteten im Österreichischen Patentamt eingeführt.

Der für alle Bediensteten einer Dienststelle geltende Gleitzeiterlass ist - vorbehaltlich abweichender konkreter Dienstenteilungen - von allen Bediensteten der Dienststelle einzuhalten. Die nicht korrekte Einhaltung dieses Erlasses durch einzelne Beamte stellt solcherart ein rechtswidriges Verhalten dieser Beamten dar, welches von den zuständigen Vorgesetzten zu unterbinden ist (Vgl. VwGH 23.06.2014, 2013/12/0154).

Mit Dienstanweisung vom 13.06.2013, GZ 807-ÖPA/2013, wurde der Leitfaden zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt im Hinblick auf Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen mit Wirkung vom 1.7.2013 wie folgt abgeändert:

"Dienstanweisung 2013: Abänderung des Leitfadens zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt im Hinblick auf Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen

Im Sinne einer schriftlichen Empfehlung des BMVIT wird der "Leitfaden zur Handhabung des Zeitverwaltungssystems im Österreichischen Patentamt" mit Wirksamkeit vom 1.7.2013 in Punkt

8.2. geändert und werden entsprechende Regelungen des BMVIT auch im Österreichischen Patentamt zur Anwendung gebracht.

Punkt 8.2. lautet nunmehr wie folgt:

Für Bedienstete, die eine Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil (A1/5, A1/6, v1/4), ein Fixgehalt (A1/7, A1/8, A1/9), ein fixes Monatsentgelt (v1/5, v1/6, v1/7) oder eine Verwendungszulage gemäß § 121 Abs. 1 Z 3 GehG beziehen, wodurch alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten sind (sog. All-in-Bezüge), ist eine Arbeitszeitverschiebung im Rahmen der Gleitzeitregelung des § 48 Abs. 3 BDG 1979 grundsätzlich möglich. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit von den jeweiligen Vorgesetzten daher auch während der Blockzeit (Montag bis Donnerstag 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr, Freitag 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr) diesen Bediensteten gestattet werden. Der Verbrauch von Gleitzeitguthaben kann auch durch ganztägigen Zeitausgleich erfolgen. Für Bedienstete, die eine Funktionszulage mit Mehrleistungsanteil (A1/5, A1/6, v1/4), ein Fixgehalt (A1/7, A1/8, A1/9), ein fixes Monatsentgelt (v1/5, v1/6, v1/7) oder eine Verwendungszulage gemäß Paragraph 121, Absatz eins, Ziffer 3, GehG beziehen, wodurch alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten sind (sog. All-in-Bezüge), ist eine Arbeitszeitverschiebung im Rahmen der Gleitzeitregelung des Paragraph 48, Absatz 3, BDG 1979 grundsätzlich möglich. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit von den jeweiligen Vorgesetzten daher auch während der Blockzeit (Montag bis Donnerstag 9:00 Uhr bis 14:00 Uhr, Freitag 9:00 Uhr bis 12:00 Uhr) diesen Bediensteten gestattet werden. Der Verbrauch von Gleitzeitguthaben kann auch durch ganztägigen Zeitausgleich erfolgen.

Zu beachten ist, dass ein allfälliges Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit erst nach Leistung der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung entstehen kann.

Der Umfang der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung beträgt:

1. für Mitarbeiter/innen mit einer Funktionszulage nach A1/5 oder A1/6 bzw. v1/4 mindestens 12 Stunden pro Monat
2. für Mitarbeiter/innen mit einem Fixgehalt A1/7 bis A1/9 oder einem fixen Monatsentgelt v1/5 bis v1/7 mindestens 20 Stunden pro Monat
3. für Mitarbeiter/innen, die eine Verwendungszulage gemäß § 121 Abs. 1 Z 3 GehG beziehen (Dienstklassensystem) ist die Wertigkeit des Arbeitsplatzes maßgeblich. 3. für Mitarbeiter/innen, die eine Verwendungszulage gemäß Paragraph 121, Absatz eins, Ziffer 3, GehG beziehen (Dienstklassensystem) ist die Wertigkeit des Arbeitsplatzes maßgeblich.

Die monatlich zu erbringenden Mehrdienstleistungen im Ausmaß der oben angeführten Mindestwerte sind nicht von dem/ der Mitarbeiter/in selbst zu erfassen, sondern werden von der Personalabteilung im ESS-System hinterlegt und in diesem Ausmaß vom System monatlich automatisch abgezogen.

Bei einer längeren krankheitsbedingten Abwesenheit oder einer vergleichbaren Abwesenheit vom Dienst (Kur; Pflegefreistellung), nicht jedoch bei einem länger andauernden Erholungsurlaub, werden die hinterlegten Überstunden nach Ablauf eines Monats mit dem Tag, der datumsmäßig dem Beginn der Abwesenheit im Vormonat entspricht, rückwirkend korrigiert.

Eine Abgeltung von Überstunden in Zeitausgleich (1:1,5) kommt für Mitarbeiter/innen mit All-in-Bezügen nicht in Betracht.

Hingewiesen wird darauf, dass die Zeit für die Durchführung von Nebentätigkeiten, die finanziell abgegolten werden (z.B. Prüfungstätigkeiten), nicht zur Dienstzeit zählt."

Der BF interpretiert nun den Wortlaut dieser Dienstanweisung dahingehend, dass der Dienstgeber die Konsumierung von Zeitguthaben innerhalb der Blockzeit bzw. die Konsumierung ganzer Gleittage erst nach Leistung der im Jahresdurchschnitt zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistungen zulasse und ein

entsprechender Abzug fiktiver Mehrdienstleistungszeiten erst bei Inanspruchnahme des Gleitzeitkontingents für Zeiten innerhalb der Blockzeit erfolge. Eine generelle Weisung zur Erbringung von Mehrdienstleistungen könne schon deswegen nicht vorliegen, weil angeordnete Mehrdienstleistungen immer nur zur Erfüllung eines konkreten Auftrags dienen könnten. Ein konkreter Auftrag, wofür Mehrdienstleistungen benötigt würden und weshalb solche unumgänglich notwendig wären, lasse sich seiner Meinung nach aus der gegenständlichen Formulierung nicht entnehmen.

Dementgegen vertritt die Dienstbehörde die Rechtsansicht, dass die Dienstanweisung die Verpflichtung zur Erbringung von im Jahresdurchschnitt monatlich 12 Mehrleistungsstunden für All-In-Bezieher/innen in A1/6 unabhängig davon normiert, ob von der Möglichkeit der Verschiebung der Arbeitszeit mit der sich daraus ergebenden Nutzung von ganztägigem Zeitausgleich Gebrauch gemacht werden soll oder nicht. Dies gehe auch eindeutig aus der gewählten Formulierung "Der Umfang der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistungen beträgt:

....." hervor.

Damit ist die Behörde im Recht.

Unter Weisung ist eine generelle oder individuelle, abstrakte oder konkrete Norm zu verstehen, die an einen oder an eine Gruppe von dem Weisungsgeber untergeordneten Verwaltungsorganwaltern ergeht. Sie ist ein interner Akt im Rahmen der Verwaltungsorganisation und an keine besonderen Formerfordernisse gebunden. Sie kann mündlich oder schriftlich ergehen (zB VwGH 17.11.2004, 2001/09/0035; 12.11.2013, 2012/09/0057, uva.).

Dienstliche Aufgaben sind alle mit dem Arbeitsplatz des Beamten (§ 36 BDG 1979) verbundene Aufgaben. Ihre Festlegung erfolgt in der Regel durch generelle bzw. individuelle Weisungen (vgl. VwGH 16.09.2009, 2008/09/0245). Hinsichtlich der Bezeichnung der Weisung ist jede Art (u.a. auch Erlass) erlaubt. Nur der normative Charakter und die Handlungs- und Unterlassungspflicht müssen klar zum Ausdruck kommen (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 2010, S 224 f, 227 und die darin zitierte Rechtsprechung des VwGH; vgl. auch VwGH 19.03.2014, Ro 2014/09/0013). Dienstliche Aufgaben sind alle mit dem Arbeitsplatz des Beamten (Paragraph 36, BDG 1979) verbundene Aufgaben. Ihre Festlegung erfolgt in der Regel durch generelle bzw. individuelle Weisungen vergleiche VwGH 16.09.2009, 2008/09/0245). Hinsichtlich der Bezeichnung der Weisung ist jede Art (u.a. auch Erlass) erlaubt. Nur der normative Charakter und die Handlungs- und Unterlassungspflicht müssen klar zum Ausdruck kommen vergleiche Kucsko-Stadlmayer, Das Disziplinarrecht der Beamten⁴, 2010, S 224 f, 227 und die darin zitierte Rechtsprechung des VwGH; vergleiche auch VwGH 19.03.2014, Ro 2014/09/0013).

Mit der Einführung des Zeiterfassungssystems "Employee Self-Services (ESS)" auch im Österreichischen Patentamt als nachgeordnete Dienststelle des bmvit mit 01.07.2013 haben auch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit All-in-Bezügen die tatsächlich erbrachten Dienstzeiten im ESS zu erfassen. Nach der bis zu diesem Zeitpunkt geltenden Regelung kam für diese Bediensteten die Möglichkeit Gleitzeitguthaben durch Zeitausgleich in Anspruch zu nehmen, nicht in Betracht.

Mit der verfahrensgegenständlichen Dienstanweisung vom 13.06.2013 wurde auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit All-in-Bezügen im Österreichischen Patentamt eine Regelung in Kraft gesetzt, wonach der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit auch diesen Bediensteten gestattet wird. Da mit dem All-in-Bezug alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten - § 30 Abs. 4 GehG geht von einem Mehrleistungsanteil von 30,89% der Funktionszulage aus - , ist von der Annahme des Gesetzgebers auszugehen, dass bei den genannten Funktionsträgern für die entsprechende Besorgung der Leitungsaufgaben über die regelmäßige Wochendienstzeit von 40 Stunden hinaus Mehrdienstleistungen erforderlich sind und auch erbracht werden. Mit der verfahrensgegenständlichen Dienstanweisung vom 13.06.2013 wurde auch für die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit All-in-Bezügen im Österreichischen Patentamt eine Regelung in Kraft gesetzt, wonach der Verbrauch von Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit auch diesen Bediensteten gestattet wird. Da mit dem All-in-Bezug alle Mehrleistungen in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht als abgegolten gelten - Paragraph 30, Absatz 4, GehG geht von einem Mehrleistungsanteil von 30,89% der Funktionszulage aus - , ist von der Annahme des Gesetzgebers

auszugehen, dass bei den genannten Funktionsträgern für die entsprechende Besorgung der Leitungsaufgaben über die regelmäßige Wochendienstzeit von 40 Stunden hinaus Mehrdienstleistungen erforderlich sind und auch erbracht werden.

Vor diesem Hintergrund erklärt sich die Normierung des Umfanges der im Jahresdurchschnitt zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistungen, welche für Mitarbeiter/innen mit einer Funktionszulage nach A1/5 oder A1/6 bzw. bzw. v1/4 mit mindestens 12 Stunden pro Monat festgelegt wurde.

Mit der gewählten Formulierung, dass ein allfälliges Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit erst nach Leistung der im Jahresdurchschnitt monatlich zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung entstehen kann und in einem der Umfang dieser monatlich zu erbringenden Mehrdienstleistungen festgelegt wird, wurde daher eine generelle Weisung zur Erbringung der festgelegten Mehrdienstleistungen unabhängig davon erlassen, ob Gleitzeitguthaben durch Zeitausgleich in Anspruch genommen wird oder nicht. Dass diese Mehrdienstleistungen jedenfalls zu erbringen sind, erhellt auch aus der weiteren Bestimmung der Dienstanweisung, demnach die monatlich zu erbringenden Mehrdienstleistungen im angeführten Mindestausmaß im ESS-System hinterlegt und in diesem Ausmaß vom System monatlich automatisch abgezogen werden. Mit der verfahrensgegenständlichen Regelung wird daher eine klare Handlungspflicht zum Ausdruck gebracht, ihr ist in diesem Sinne jedenfalls Weisungscharakter beizumessen. Als normative Anordnung ist sie daher auch für den BF im dargelegten Sinne verbindlich. Die Erteilung einer individuellen schriftlichen Weisung an den BF am 06.12.2013 bestärkt, dass die verfahrensgegenständliche Dienstanweisung in der Dienststelle des BF auch praktisch umgesetzt und "gelebt" wird.

Ob die mit der Dienstanweisung getroffene Anordnung auch in jeder Hinsicht mit den Bestimmungen der §§ 48 und 49 BDG 1979 in Einklang zu bringen ist, braucht im vorliegenden Beschwerdefall angesichts des durch den Feststellungsantrag des BF vorgegebenen Prüfungs- und Feststellungsumfanges nicht untersucht zu werden, beschränkte sich dieser doch ausschließlich darauf festzustellen, dass aus der getroffenen Formulierung der Abänderung des Leitfadens keine generelle Weisung zur Erbringung einer zeitlichen Mehrdienstleistung von 12 Stunden hervorgeht, wenn von der Möglichkeit des Verbrauchs von Zeitguthaben nicht Gebrauch gemacht werden will. Ob die mit der Dienstanweisung getroffene Anordnung auch in jeder Hinsicht mit den Bestimmungen der Paragraphen 48 und 49 BDG 1979 in Einklang zu bringen ist, braucht im vorliegenden Beschwerdefall angesichts des durch den Feststellungsantrag des BF vorgegebenen Prüfungs- und Feststellungsumfanges nicht untersucht zu werden, beschränkte sich dieser doch ausschließlich darauf festzustellen, dass aus der getroffenen Formulierung der Abänderung des Leitfadens keine generelle Weisung zur Erbringung einer zeitlichen Mehrdienstleistung von 12 Stunden hervorgeht, wenn von der Möglichkeit des Verbrauchs von Zeitguthaben nicht Gebrauch gemacht werden will.

Das Beschwerdevorbringen war daher nicht geeignet, eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides aufzuzeigen und war die Beschwerde daher als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG 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, VwGG 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. Gegenstand des Feststellungsbegehrens war lediglich die Frage, ob aus einer konkreten Textierung der ÖPA-Gleitzeitordnung für Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen eine generelle Weisung zur unbedingten Verpflichtung einer regelmäßig zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung hervorgeht. Der Weisungscharakter der verfahrensgegenständlichen Regelung war angesichts der dargelegten einheitlichen Rechtsprechung des VwGH zu bejahen. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage lagen nicht 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. Gegenstand des Feststellungsbegehrens war lediglich die Frage, ob

aus einer konkreten Textierung der ÖPA-Gleitzeitordnung für Mitarbeiter/innen mit All-In-Bezügen eine generelle Weisung zur unbedingten Verpflichtung einer regelmäßig zu erbringenden zeitlichen Mehrdienstleistung hervorgeht. Der Weisungscharakter der verfahrensgegenständlichen Regelung war angesichts der dargelegten einheitlichen Rechtsprechung des VwGH zu bejahen. Sonstige Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage lagen nicht vor.

Schlagworte

All - In - Bezüge, Dienstzeit, Feststellungsbescheid,
Mehrdienstleistung, Weisung, Zeiterfassungssysteme

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2014:W106.2008480.1.00

Zuletzt aktualisiert am

20.11.2014

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at