



VERWALTUNGSGERICHT WIEN

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38740
Telefax: (+43 1) 4000 99 38740
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at
ERV-Anschriftcode: Z011300
ERsB: 9110019835300

GZ: VGW-171/003/13314/2025-17
A. B.

Wien, 17.4.2026

Geschäftsabteilung: VGW-X

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien e r k e n n t durch seine Richterin Mag. SIMANOV über die Beschwerde des Herrn A. B. gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien, Magistratsabteilung 2, Personalservice, vom 14.07.2025, Zl.: ..., mit welchem über die Gebührlichkeit von Erholungsurlaub gemäß § 48 DO 1994 abgesprochen wurde,

zu Recht:

I. Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG wird der Beschwerde insoweit Folge gegeben, als festgestellt wird, dass dem Beschwerdeführer mit Stichtag 17.4.2026 ein Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 1.072 Stunden gebührt.

II. Gegen dieses Erkenntnis ist gemäß § 25a VwGG eine ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof nach Art. 133 Abs. 4 B-VG unzulässig.

Entscheidungsgründe

I. Verfahrensgang

Mit Eingabe vom 30.4.2025 begehrte der Beschwerdeführer die bescheidmäßige Feststellung des ihm gebührenden Urlaubsanspruchs. Seinen Aufzeichnungen zufolge würden ihm zum damaligen Zeitpunkt 1.648 Stunden/206 Tage gebühren.

Der Magistrat der Stadt Wien, MA 2 (folgend: belangte Behörde) führte ein Ermittlungsverfahren und stellte mit Bescheid vom 14.7.2025 fest:

„Aufgrund Ihres Antrages vom 30. April 2025 wird festgestellt, dass Ihnen mit Ablauf des 14. Juli 2025 ein Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 792 Stunden gebührt.“

Dieser setze sich aus dem Resturlaubsanspruch aus dem Jahr 2023 (264 Stunden), 2024 (264 Stunden) und 2025 (264 Stunden), insgesamt von 792 Stunden zusammen.

Hiergegen erhob der Beschwerdeführer fristgerecht Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien, welche unter Anschluss des bezugabenden Aktes dem Verwaltungsgericht Wien zur Entscheidung vorgelegt wurde.

Gemäß dem Beschwerdevorbringen sei ihm mit seiner Suspendierung im Februar 2017 der Zutritt zur Dienststelle verunmöglicht und sei es ihm seitdem nicht mehr möglich gewesen, über das elektronische Zeiterfassungsprogramm – so wie vorgesehen – Urlaub zu beantragen. Seit schriftlicher Verfügung vom 1.10.2024, mit welcher das Disziplinarverfahren eingestellt worden sei und die Suspendierung beendet habe sowie ihm mitgeteilt worden sei, dass ein Dienstantritt bei C. nicht möglich sei und er bis zur Klärung des künftigen Dienstortes vom Dienst freigestellt werde, sei sein künftiger Dienstort nicht geklärt. Auch sei ihm seitens der Dienstbehörde weder anlässlich der Suspendierung noch bis heute ein konkreter Ansprechpartner für auftretende dienstrechtliche Angelegenheiten genannt oder er darüber aufgeklärt worden, wie er ohne den Systemzugriff Urlaub beantragen könne und wer für die Genehmigung zuständig sei.

Unter Verweis auf EuGH C-619/16 und C-684/16 führt der Beschwerdeführer aus, dass er von der Dienstbehörde mangels entsprechender Aufklärung und Information durch faktische Verweigerung der sie treffenden Fürsorge über den konkreten Ablauf der Urlaubsbeantragung seit 2017 nicht tatsächlich in der Lage gewesen sei, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, sodass aus diesem Grund die ab dem Jahr 2017 bis einschließlich 2022 entstandenen Urlaubsansprüche nicht verfallen seien.

Das Verwaltungsgericht Wien forderte Stadt Wien – C. um Übermittlung aktueller Urlaubslisten und um Abgabe einer ergänzenden Stellungnahme zu aufgetauchten Fragen auf. Diese Stellungnahme langte ha. samt Urlaubsliste am 20.3.2026 ein.

Infolge Aufforderung mit Ladung zur Verhandlung legte der Beschwerdeführer mit Eingabe vom 25.3.2026 das Schreiben der Stadt Wien – MA 2 vom 1.10.2024 über das Ende der Suspendierung und Dienstfreistellung sowie das Schreiben von Stadt Wien – C. vom 15.10.2024 über den offenen Resturlaub vor.

Mit Verfahrensanordnung vom 30.3.2026 wurden den Verfahrensparteien die og. Urkundenvorlagen im Wege des Parteiengehörs übermittelt.

Am 15.4.2026 fand vor dem erkennenden Gericht eine mündliche Verhandlung statt, welcher der Beschwerdeführer sowie sein rechtsfreundlicher Vertreter und ein Vertreter der belangten Behörde (MA 2) sowie eine informierte Vertreterin von Stadt Wien – C. beiwohnten.

Das Ermittlungsverfahren wurde in dieser Verhandlung infolge Entscheidungsreife für geschlossen erklärt. Auf die Fortsetzung der mündlichen Verhandlung sowie auf die mündliche Verkündung der Entscheidung wurde verzichtet.

II. Feststellungen

A. Allgemeines:

Der am ... geborene Beschwerdeführer trat mit 6.9.1982 in ein Dienstverhältnis zur Stadt Wien ein und wurde mit 1.11.1986 der Dienstordnung 1994 – DO 1994 unterstellt. Zuletzt war er Vollzeit bei Stadt Wien – C. tätig. Er wurde mit Wirksamkeit vom 28.2.2017 vorläufig und mit Wirksamkeit vom 11.4.2017 endgültig vom Dienst suspendiert. Hintergrund waren strafrechtliche Ermittlungen u.a. gegen mehrere Mitarbeiter von Stadt Wien – C., darunter auch gegen den Beschwerdeführer. Bereits zuvor wurde er am 21.2.2017 infolge der im Raum gestandenen strafrechtlichen Vorwürfe vom Dienst beurlaubt.

Das Strafverfahren endete diversionell und wurde das gegen ihn eingeleitete Disziplinarverfahren gemäß § 97 Abs. 1 Z 3 DO 1994 eingestellt. Damit endete die Suspendierung gemäß § 94 Abs. 5 erster Satz DO 1994 mit 4.10.2024.

Die Einstellung des Disziplinarverfahrens sowie das Ende der Suspendierung wurden dem Beschwerdeführer durch die Stadt Wien, MA 2 Personalservice mit Schreiben vom 1.10.2024 mitgeteilt. Diese Mitteilung enthält unter Bezugnahme auf eine Informationsveranstaltung am 22.5.2024 auch die Information an den Beschwerdeführer, dass ein Dienstantritt bei C. nicht möglich ist. Da die organisatorischen Maßnahmen zur Klärung seines zukünftigen Dienstortes einige Zeit in Anspruch nehmen, wurde er bis auf weiteres vom Dienst freigestellt. Auf ein Informationsschreiben von C. mit Kontaktdaten zu möglichen zukünftigen Dienststellen wurde hingewiesen.

Seit 5.10.2024 ist der Beschwerdeführer somit vom Dienst freigestellt. Seitens der Dienstgeberin, dem Magistrat der Stadt Wien bzw. Stadt Wien – C. wird seitdem auf seine Dienstleistung verzichtet. Einen neuen Dienstposten in einer anderen Dienststelle hat er bis dato nicht gefunden, bzw. hat er die ihm angebotenen Stellen zum Teil abgelehnt. Von seinem Dienstposten bei Stadt Wien – C. wurde er bis zum Entscheidungszeitpunkt nicht versetzt.

Bereits vor dem Schreiben der Stadt Wien, MA 2 Personalservice vom 1.10.2024 gab es am 22.5.2024 eine Informationsveranstaltung der Hauptgruppe 1 der Y-union (Gewerkschaft). An dieser nahmen als Vorsitzender der Hauptgruppe 1 Herr D. E., die Direktorin von Stadt Wien – C. und aus der Magistratsdirektion Personal und Revision (MD-PR) Herr Mag. F. teil. Auch die in der mündlichen

Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien anwesende informierte Vertreterin von Stadt Wien – C., Frau Mag. G. und der Beschwerdeführer waren bei dieser Informationsveranstaltung anwesend.

Thema dieser Informationsveranstaltung war zu besprechen, wie mit den von strafrechtlichen Ermittlungen bei Stadt Wien – C. betroffenen Mitarbeitern weiter vorgegangen wird. Dem Beschwerdeführer wurde von der Direktorin von Stadt Wien – C. mitgeteilt, dass jene Mitarbeiter, deren Strafverfahren mit Diversion endeten, bis auf weiteres vom Dienst freigestellt werden, bis man für sie neue Dienstposten gefunden hat.

B. Zum Verbrauch und Verfall seines Erholungsurlaubes:

Bis inklusive 2015 bestehen infolge Verbrauchs des Erholungsurlaubes durch den Beschwerdeführer keine Resturlaubsstunden.

Ab 2016 bis in die Gegenwart verbrauchte der Beschwerdeführer hingegen keinen Erholungsurlaub. Er ersuchte in diesem Zeitraum auch nicht um einen Verbrauch an.

Erholungsurlaub ist grdstl. im Wege der elektronischen Arbeitszeiterfassung (SES) zu beantragen und vom Vorgesetzten zu genehmigen. Seit seiner Suspendierung hat der Beschwerdeführer auf dieses System keinen Zugriff.

Sowohl während aufrechter Suspendierung als auch nach Aufhebung der Suspendierung und der folgenden – bis zum Entscheidungszeitpunkt andauernden – Dienstfreistellung war und ist es dem Beschwerdeführer aber möglich und zumutbar, Urlaub über andere Kanäle als SES schriftlich zu beantragen, so bspw. per E-Mail. Seine Dienststelle Stadt Wien – C., bei welcher er bis zur Beurlaubung und folgenden Suspendierung sowie während derzeit andauernder Dienstfreistellung tätig und dienstzugeteilt war bzw. weiterhin ist, war und ist für ihn erreichbar. Eben diese ist seine Ansprechpartnerin in diesen Belangen, was dem Beschwerdeführer auch jederzeit bewusst war.

Ebenso war und ist es ihm auch möglich, Urlaub zu konsumieren, wozu er aber zu keiner Zeit gewillt war.

Mangels Urlaubskonsumation wurde der Beschwerdeführer über den drohenden Urlaubsverfall mit entsprechenden Schreiben von Stadt Wien – C. hingewiesen.

Diese Schreiben vom 2.12.2021, 30.3.2022, August 2023, 25.9.2024 und 19.3.2026 lauten übereinstimmend wie folgt (inhaltliche Abweichung nur hinsichtlich des Hinweises darauf, wie viel Urlaub zum damaligen Stand jeweils wann verfallen wird):

„Sehr geehrter Herr B.,

während der Zeit der Suspendierung erwerben Sie Urlaubsansprüche und können auch während dieser einen Erholungsurlaub in Anspruch nehmen.

Der Erholungsurlaub ist nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist.

Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn Sie den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht haben. Dies gilt auch, wenn Ihnen ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. Der Verfall tritt nicht ein, wenn es der Vorgesetzte unterlassen hat, entsprechend § 34 Abs. 1a rechtzeitig und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch den Beamten hinzuwirken (§ 48. Abs. 3 der Dienstordnung 1994).

Mit Stand vom ... würde Ihnen demnach folgender Resturlaub mit Ablauf des ... verfallen: ... Stunden.

Sie werden hiermit ausdrücklich aufgefordert, Ihren offenen Resturlaub zu verbrauchen, widrigenfalls dieser zum oben genannten Zeitpunkt verfällt“

Der erste Satz des Schreibens vom 19.3.2026 lautet abweichend:

„Sehr geehrter Herr B.,

während der Zeit der Suspendierung bzw. der Dienstfreistellung erwerben Sie Urlaubsansprüche und können auch während dieser einen Erholungsurlaub in Anspruch nehmen.“

Im Detail ist für die einzelnen Urlaubsjahre festzuhalten:

Auf einen Urlaubsverfall aus den Jahren 2016 mit Ablauf des 31.12.2018 und 2017 mit Ablauf des 31.12.2019 (jeweils 240 Stunden) wurde der Beschwerdeführer nicht hingewiesen.

Auch auf einen Urlaubsverfall aus dem Jahr 2018 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2020 wurde der Beschwerdeführer nicht hingewiesen.

Mit Schreiben vom 2.12.2021, zugestellt am 10.12.2021, wurde der Beschwerdeführer auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2019 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2021 hingewiesen.

Sodann erging ein Schreiben vom 30.3.2022, in welchem er auf den Verfall seines Erholungsurlaubes mit Ablauf des 31.12.2022 aus den Jahren 2018, 2019 und 2020 (jeweils 240 Stunden, insg. 720 Stunden) hingewiesen wurde.

Dem Beschwerdeführer zugestellt am 24.8.2023 wurde er auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2021 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2023 hingewiesen.

In dem mit 25.9.2024 datierten Schreiben wurde er auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2022 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2024 hingewiesen.

Auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2023 (264 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2025 wurde der Beschwerdeführer nicht hingewiesen.

Jedoch erging an ihn ein Schreiben vom 19.3.2026, in welchem er auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus den Jahren 2023 und 2024 (jeweils 264 Stunden, insg. 528 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2026 hingewiesen wurde.

III. Beweiswürdigung

Beweis wurde erhoben durch Einsicht in den verwaltungsbehördlichen Akt zur Zl. ..., Einsicht in die elektronischen Aktenbestandteile der Beschwerdeakten VGW-

171/101/15956/2025, VGW-171/083/10084/2018, VGW-171/008/7408/2017, Einholung ergänzender Stellungnahmen beim Beschwerdeführer und Stadt Wien – C. sowie Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 15.4.2026.

A. Ad Allgemeines:

Geburtsdatum, Berufslaufbahn des Beschwerdeführers bei der Stadt Wien sowie die Feststellungen zur Suspendierung sowie Dienstfreistellung seit 5.10.2024 stehen unstrittig fest. Diese sind u.a. der Begründung des angefochtenen Bescheides, dem mit Urkundenvorlage vom 25.3.2026 (OZ 7 des VGW-Aktes) übermittelten Schreiben der MA 2 vom 1.10.2024 betreffend Ende der Suspendierung und Dienstfreistellung sowie dem Informationsschreiben von Stadt Wien C. vom 18.3.2026, per E-Mail am 20.3.2026 übermittelt (OZ 9 des VGW-Aktes) zu entnehmen. Der Begründung des Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtes Wien vom 13.6.2017, VGW-171/008/7408/2017, mit welchem die Suspendierung des Beschwerdeführers bestätigt wurde, sind die strafrechtlichen Ermittlungen gegen mehrere Mitarbeiter von Stadt Wien – C. zu entnehmen. Der Beschwerdeführer bezifferte in der mündlichen Verhandlung die bei der Informationsveranstaltung anwesenden Bediensteten mit 14 Personen (vgl. S. 8 des VP). Die informierte Vertreterin ergänzte, dass bei dieser Besprechung jene Personen anwesend waren, die suspendiert waren (vgl. S. 8 des VP). Entsprechend konnte der Sachverhalt dahingehend als erwiesen angenommen werden.

Dass der Beschwerdeführer bereits vor Wirksamkeit seiner vorläufigen Suspendierung vom Dienst beurlaubt wurde, ist dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes Wien vom 9.5.2019, VGW-171/083/10084/2018 zu entnehmen. In dieser Entscheidung stellte das Verwaltungsgericht Wien fest, dass der Beschwerdeführer im Zeitraum von 22.2.2017 bis einschließlich 27.2.2017 (= Zeitraum der Beurlaubung vor Suspendierung) keinen gesetzlichen Urlaub verbraucht hat.

Die Feststellungen zur Beurlaubung vor Suspendierung, zur Suspendierung, zur Aufhebung der Suspendierung sowie zur Dienstfreistellung seitdem bestätigte auch der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung (vgl. S 5 des VP).

Ebenso gab der Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung zu Protokoll, dass er zwar mit anderen Dienststellen zwecks eines Dienststellenwechsels in Verbindung stand, bis dato aber keine Stelle gefunden hat, u.a. weil er selbst angebotene Stellen ablehnte (vgl. S. 7 des VP). Vor dem Hintergrund, dass auch der Behördenvertreter in der mündlichen Verhandlung zu Protokoll gab, dass der Beschwerdeführer weiterhin auf seinem Dienstposten bei C. sitzt und nicht versetzt wurde (vgl. S. 3 des VP), konnten die entsprechenden Feststellungen zur Suche nach einem neuen Dienstposten und dazu, dass er von seinem Dienstposten bei Stadt Wien – C. bis dato nicht versetzt wurde, getroffen werden.

Die Feststellungen zum Inhalt der Informationsveranstaltung am 22.5.2024 sowie die anwesenden Personen können aufgrund der übereinstimmenden Aussagen der informierten Vertreterin und des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung getroffen werden (vgl. S. 6, 7, 8 des VP). Auf eben diese Informationsveranstaltung nimmt auch das Schreiben der Stadt Wien – MA 2 vom 1.10.2024 Bezug (OZ 7 des VGW-Aktes).

B. Ad Zum Verbrauch und Verfall des Erholungsurlaubes:

Dass der Beschwerdeführer bis inklusive 2015 seinen Urlaubsanspruch verbraucht hat, kann aufgrund des Schreibens von Stadt Wien – C. vom 18.3.2026 (OZ 9 des VGW-Aktes) als erwiesen festgestellt werden.

Dass er seit 2016 keinen Erholungsurlaub konsumierte und auch nicht um einen Verbrauch ansuchte, ist ebenfalls dem Schreiben von Stadt Wien – C. vom 18.3.2026 samt Auszug aus VIPER vom 18.3.2026 (OZ 9 des VGW-Aktes) zu entnehmen. Darin zitiert ist u.a. eine E-Mail des Beschwerdeführers vom 15.4.2022, wonach er keinen Urlaub in Anspruch nehmen werde. Bestätigendes gab der Beschwerdeführer auch in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien zu Protokoll (vgl. S. 6 des VP). Darüber hinaus befindet sich im Behördenakt (AS 14) ein Auszug aus VIPER vom 6.5.2025, aus welchem sich übereinstimmend die entsprechend offenen (Rest-)Urlaubsansprüche ergeben.

Wie Erholungsurlaub grdstl. zu beantragen ist (SES), ergibt sich aus der Stellungnahme von Stadt Wien- C. vom 18.3.2026 (OZ 9 des VGW-Aktes) und damit

übereinstimmend aus dem Beschwerdeschriftsatz. Ebenso ist diesen beiden Schreiben übereinstimmend zu entnehmen, dass der Beschwerdeführer seit seiner Suspendierung keinen Zugriff auf das SES hat. Der Beschwerdeführer bestätigte diese Feststellung in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien (S. 6 des VP).

Zur Feststellung, wonach es dem Beschwerdeführer möglich und zumutbar war und auch weiterhin ist, Urlaub zu beantragen und dass seine Dienststelle Stadt Wien – C. für ihn erreichbar war und ist, er jedoch zu keiner Zeit gewillt war, Urlaub zu konsumieren, ist beweismäßig auszuführen:

Einleitend ist darauf hinzuweisen, dass der Inhalt der folgenden Schreiben und E-Mails unstrittig ist und deren Richtigkeit damit vorausgesetzt werden kann.

Auch ist auszuführen, dass seitens des Beschwerdeführers nicht bestritten wird, dass während aufrechter Suspendierung Stadt Wien – C. seine Ansprechpartnerin in dienstrechtlichen Belangen war (vgl. S. 7, 8 des VP, arg.: „Auf Nachfrage der VL, ob C. während der Suspendierung Ansprechpartner war bejaht dies der BfV“). Dies wird nur für den Zeitraum ab Dienstfreistellung im Oktober 2024 (dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 1.10.2024 mitgeteilt) bestritten.

Hingegen bestreitet der Beschwerdeführer hinsichtlich des Suspendierungs- und Freistellungszeitraums die Annahme der belangten Behörde, wonach ihm ein Verbrauch des Erholungsurlaubes möglich war (vgl. § 48 Abs. 3 DO 1994).

Zur getroffenen Feststellung, wonach Stadt Wien – C. auch nach Aufhebung der Suspendierung und Dienstfreistellung ab Oktober 2024 Ansprechpartnerin für den Beschwerdeführer hinsichtlich dienstrechtlicher Belange (u.a. zur Beantragung und Genehmigung von Erholungsurlaub war), was dem Beschwerdeführer auch bewusst war, ist auszuführen:

Nach der Informationsveranstaltung in der Hauptgruppe 1 am 22.5.2024 stand der Beschwerdeführer mit der MA 2 zwecks Aufhebung der Suspendierung und mit Stadt Wien – C. zwecks eines Dienststellenwechsels in Kontakt, so bspw. per E-Mail am 2.8.2024 (Beilage ./1 zum VP). Nachdem ihm das Ende seiner

Suspendierung seitens des Magistrats der Stadt Wien – MA 2 mit Schreiben vom 1.10.2024 mitgeteilt und er darin auch – unter Bezugnahme auf die Informationsveranstaltung – darüber informiert wurde, dass ein Dienstantritt bei C. nicht möglich ist und er bis auf weiteres vom Dienst freigestellt ist (OZ 7 des VGW-Aktes), wurde er am 16.10.2024 von Stadt Wien – C. per E-Mail angeschrieben, ob er bereits mit Dienststellen Kontakt aufgenommen hat (Beilage ./2 zum VP). Dies bejahte der Beschwerdeführer in seiner Antwortmail vom 18.10.2024 (Beilage ./2 zum VP). Auch die MA 2 nahm in ihrem Schreiben vom 1.10.2024 auf ein „Informationsschreiben von C.“ mit Kontaktdaten der Dienststellen für einen möglichen Dienststellenwechsel Bezug.

Es war Stadt Wien – C., welche dem Beschwerdeführer mit Schreiben vom 15.10.2024 eine Auflistung seines Urlaubsanspruches zum Jahresanspruchstermin übermittelte (OZ 9 des VGW-Aktes) und ihn sowohl während der Suspendierung (vgl. AS 16 des Behördenaktes = Aufgabeschein vom 24.8.2023, Schreiben vom 25.9.2024; AS 17 des Behördenaktes = Schreiben vom 30.3.2022; AS 18 des Behördenaktes = Schreiben vom 2.12.2021) als auch nach Aufhebung der Suspendierung während der Dienstfreistellung (vgl. OZ 9 des VGW-Aktes = Schreiben vom 19.3.2026) ausdrücklich aufforderte, seinen Resturlaub bei sonstigem Verfall zu verbrauchen.

Der Kontakt mit der MA 2 beschränkte sich augenscheinlich auf das Disziplinarverfahren selbst. Der Beschwerdeführer erkundigte sich bei der MA 2 hinsichtlich der Aufhebung der Suspendierung (vgl. neuerlich Beilage ./1 zum VP = E-Mail vom 2.8.2024) und erhielt von dieser am 1.10.2024 die Mitteilung über deren Aufhebung (OZ 7 des VGW-Aktes).

Hingegen stand und steht er hinsichtlich der dienstrechtlichen Belange – sei es wegen dem angestrebten Dienststellenwechsel oder der Urlaubskonsumation und dem drohenden Urlaubsverfall – mit Stadt Wien – C. in Kontakt. Auch bei der Informationsveranstaltung in der Hauptgruppe 1 am 22.5.2024 wohnte ein Vertreter der MA 2 nicht bei, sondern vielmehr die Direktorin von Stadt Wien – C., welche gemäß der zu Protokoll gegebenen Aussage des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien (vgl. S. 8 des VP) das

Wort ergriff und die Dienstfreistellung nach Aufhebung der Suspendierung erörterte.

Wenn der Beschwerdeführervertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien auf die Anwesenheit eines Vertreters aus der MD-PR bei dieser Informationsveranstaltung und darauf verweist, dass damit ein „dienstbehördlicher Vertreter“ anwesend war (vgl. S. 8 des VP), so kann bereits vor dem Hintergrund, dass der Beschwerdeführer keine Kenntnis über die konkrete Funktion dieses Vertreters der MD-PR hat (vgl. S. 8 des VP), nicht der Schluss gezogen werden, für den Beschwerdeführer sei sein Ansprechpartner in dienstrechtlichen Belangen (u.a. der Beantragung von Urlaub und der Genehmigung) unklar gewesen oder weiterhin unklar.

Wie der Beschwerdeführer hingegen in der mündlichen Verhandlung zu Protokoll gab und der Behördenvertreter bestätigte (vgl. S. 7 des VP) erhielt er seit Aufhebung der Suspendierung, respektive nach Erhalt des Schreibens vom 1.10.2024 keine Post mehr von der MA 2. Abgesehen von Kontaktaufnahmen mit diversen Dienststellen iZm. seiner Postensuche stand und steht er hingegen in Kontakt mit Stadt Wien – C..

Wie der Inhalt der Mitteilung des Magistrats der Stadt Wien – MA 2 vom 1.10.2024 – so in der mündlichen Verhandlung durch den Beschwerdeführervertreter vorgebracht (vgl. S. 4, 7 des VP) – objektiv betrachtet so verstanden werden könnte, dass dem Beschwerdeführer zu irgendeiner Zeit seit seiner Suspendierung oder andauernden Dienstfreistellung nicht klar war, wo, bei wem und wie er Urlaub beantragen konnte bzw. kann, ist dem erkennenden Gericht nicht begreiflich.

Der Beschwerdeführer hatte konkrete Kontaktdaten (und zwar explizite Namen, Telefonnummern und E-Mail Adressen) zu Stadt Wien – C., welche dem og. Schriftverkehr entnommen werden können und stand sowohl während der Suspendierung als auch während laufender Dienstfreistellung mit Stadt Wien – C. in Kontakt.

Eine Versetzung auf einen anderen Dienstposten (außerhalb Stadt Wien – C.) wurde gerade noch nicht ausgesprochen, was der Beschwerdeführer selbst nicht in Abrede stellt.

Entsprechend wertet das erkennende Gericht die Behauptung des Beschwerdeführers – welcher seit dem Jahr 1982 bei der Stadt Wien tätig ist und daher annehmbar über organisatorische und dienstrechtliche Grundkenntnisse verfügt – , wonach es für ihn seit verfügter Dienstfreistellung im Oktober 2024 unklar gewesen sei, wer für ihn zuständig sei, als reine Schutzbehauptung. Ebenso sein Vorbringen, wonach er mangels Zugriffs auf das SES nicht gewusst hätte, wie er Urlaub beantragen kann.

Vielmehr wird aus seiner E-Mail vom 4.8.2022 an einen Mitarbeiter von Stadt Wien – C. (AS 17 des Behördenaktes, arg. „*Ich habe dieses Mail erhalten und möchte noch einmal daraufhinweisen das ich dies nicht akzeptiere!*“) deutlich, dass er seinen Urlaub schlichtweg nicht verbrauchen wollte und bis in die Gegenwart nicht will. In diesem Sinn auch seine vorangehende E-Mail-Korrespondenz vom 15.4.2022 (OZ 9 des VGW-Aktes), wonach er den Sinn des Anspruchs auf Erholungsurlaub nicht versteht, weil er ohnehin suspendiert (und deshalb zu Hause) sei.

Zu würdigen ist an dieser Stelle auch das Vorbringen des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung auf Nachfrage der Verhandlungsleiterin, was ihn derzeit „unabkömmlich“ mache. So verwies er schlichtweg auf die Aufforderung der Stadt Wien zu einem Dienststellenwechsel und dass er sich bei Dienststellen vorstellen müsse (vgl. S. 6 des VP). Zumal aber die aktenkundigen Aufforderungen, respektive Anfragen, ob der Beschwerdeführer mit anderen Dienststellen Kontakt aufnahm, von Stadt Wien – C. ausgingen, gesteht der Beschwerdeführer sich in gewisser Weise selbst ein, dass eben diese Dienststelle für ihn zuständig und seine Ansprechpartnerin in dienstrechtlichen Angelegenheiten ist. Hierdurch wird die Annahme des erkennenden Gerichtes, wonach für den Beschwerdeführer seit seiner Dienstfreistellung im Oktober 2024 Unklarheit besteht, wer für ihn zuständig sei, eine reine Schutzbehauptung darstellt, bekräftigt.

Dazu, dass dem Beschwerdeführer ein Urlaubsverbrauch auch möglich war, ist beweiswürdigend auszuführen:

Der Beschwerdeführervertreter erstatte erstmals in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien das Vorbringen, wonach der Beschwerdeführer während des gegen ihn geführten Strafverfahrens infolge des Umfangs des Strafaktes und der Vielzahl an befassten Rechtsanwälten, unabkömmlich gewesen sei und seinem Rechtsanwalt jederzeit für Rückfragen zur Verfügung stehen habe müssen (vgl. S. 2, 4 des VP).

Mit diesem Vorbringen wird für das erkennende Gericht jedoch nicht deutlich gemacht, inwiefern ein Urlaubsantritt nicht möglich gewesen wäre.

So mag es zwar zutreffen, dass den Beschwerdeführer Ladungen oder gerichtliche Anordnungen jederzeit erreichen konnten. Ebenfalls wird nicht in Abrede gestellt, dass die Erreichbarkeit des Beschwerdeführers für seinen Verteidiger höchste Priorität hatte. In Zeiten des umfassenden Einsatzes moderner Kommunikationsmittel ist aber nicht erkennbar, inwiefern mit einer Erreichbarkeit und Abstimmung per Telefon oder E-Mail, allenfalls per Videotelefonie nicht in vielen Fällen das Auslangen gefunden werden konnte. Ebenfalls wäre es dem Beschwerdeführer jedenfalls möglich gewesen, dem Strafgericht urlaubsbedingte Abwesenheiten mitzuteilen bzw. gegebenenfalls Vertagungsbiten zu stellen. Auch erreichen den Beschwerdeführer Ladungen zu mündlichen Verhandlungen idR. mit einer gewissen Vorlaufzeit, weshalb urlaubsbedingte Abwesenheiten entsprechend danach gerichtet und geplant werden konnten.

Dass es sich bei diesem Vorbringen des Beschwerdeführerververtreters um einen Scheinvorwand handelt, macht die Aussage des Beschwerdeführers auf Nachfrage des erkennenden Gerichtes in der mündlichen Verhandlung deutlich, was ihn seit Aufhebung der Suspendierung und Einstellung des Strafverfahrens im Oktober 2024 „unabkömmlich“ mache, deutlich (vgl. S. 6 des VP). Eine plausible Antwort viel dem Beschwerdeführer nämlich nicht ein, sondern verwies er darauf, dass er seitens der Stadt Wien aufgefordert wurde, die Dienststelle zu wechseln und sich bei anderen Dienststellen vorzustellen. Allein darin kann eine Unabkömmlichkeit, welche den Beschwerdeführer an einer Urlaubskonsumation hindert, nicht erkannt werden und widerlegen bereits die Aufforderungen von Stadt Wien – C., gerade eben Urlaub zu konsumieren, seine Aussage.

Zu den Hinweis- und Aufforderungsschreiben zum Urlaubsverbrauch ist beweiswürdigend festzuhalten, dass diese dem Behördenakt (AS 16 bis 18) sowie das Schreiben vom 19.3.2026 dem verwaltungsgerichtlichen Akt (OZ 9) entnommen werden können. Der Beschwerdeführer stellte in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien auch nicht in Abrede, diese Schreiben erhalten zu haben (S. 2, 6 des VP). Der Inhalt sowie Erhalt der genannten Schreiben können daher als erwiesen festgestellt werden.

IV. Rechtliche Beurteilung

A. Maßgebliche Rechtsnormen:

Die geltenden Fassungen der DO 1994 und BO 1994 lauten:

Gemäß § 46 Abs. 1 DO 1994, LGBI. Nr. 56/1994, in der geltenden Fassung LGBI. für Wien Nr. 37/2016, beträgt das Ausmaß des Erholungsurlaubes 200 Stunden und erhöht sich

1. ab Vollendung des 33. Lebensjahres auf 216 Stunden,
2. ab Vollendung des 43. Lebensjahres auf 240 Stunden,
3. ab Vollendung des 57. Lebensjahres auf 264 Stunden und
4. ab Vollendung des 60. Lebensjahres auf 280 Stunden.

Der Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß entsteht mit jenem Kalenderjahr, in dem das in Z 1 bis 4 genannte Lebensjahr vollendet wird.

Gemäß § 48 Abs. 3 DO 1994, LGBI. Nr. 56/1994, in der geltenden Fassung LGBI. für Wien Nr. 38/2024 ist der Erholungsurlaub nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. Der Verfall tritt nicht ein, wenn es der Vorgesetzte unterlassen hat, entsprechend § 34 Abs. 1a rechtzeitig und nachweislich auf die Inanspruchnahme des Erholungsurlaubes durch den Beamten hinzuwirken. Der Verfallstermin wird um den Zeitraum einer vom Beamten in Anspruch genommenen

1. Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b und/oder gemäß § 54 und/oder
2. Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 61a und/oder
3. Dienstfreistellung zur Begleitung eines Kindes bei Rehabilitationsaufenthalt gemäß § 61c

hinausgeschoben.

Gemäß § 34 Abs. 1a DO 1994, LGBl. Nr. 56/1994, in der geltenden Fassung LGBl. für Wien Nr. 48/2020 hat der Vorgesetzte im Fall eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes gemäß § 48 Abs. 3 oder eines absehbaren Ausscheidens des Beamten aus dem Dienststand oder einer absehbaren Beendigung des Dienstverhältnisses rechtzeitig und nachweislich darauf hinzuwirken, dass der Beamte den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt.

Gemäß Art. XII Z 5 des LGBl. für Wien Nr. 48/2020 trat § 34 Abs. 1a DO 1994 mit dem der Kundmachung folgenden Tag (am 23.7.2020) in Kraft.

Gemäß § 41a Abs. 1 BO 1994, LGBl. für Wien Nr. 55/1994, in der geltenden Fassung LGBl. für Wien Nr. 60/2022 gebührt dem Beamten anlässlich des Ausscheidens aus dem Dienststand oder aus dem Dienstverhältnis eine Ersatzleistung für den noch nicht verbrauchten Erholungsurlaub, wenn er nicht unmittelbar in ein anderes Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien übernommen wird (Urlaubersatzleistung).

§ 48 Abs. 3 DO 1994 idF vor LGBl. für Wien Nr. 48/2020 (Inkraft: 23.7.2020, vgl. Art. XII Z 5 des genannten LGBl.) lauten:

Gemäß § 48 Abs. 3 DO 1994, LGBl. für Wien Nr. 56/1994, idF LGBl. für Wien Nr. 42/2019 ist der Erholungsurlaub nach Möglichkeit in dem Urlaubsjahr zu verbrauchen, in dem der Anspruch auf ihn entstanden ist. Der Anspruch auf den jährlichen Erholungsurlaub verfällt, wenn der Beamte den Erholungsurlaub nicht bis zum 31. Dezember des zweiten dem Urlaubsjahr folgenden Kalenderjahres verbraucht hat; dies gilt auch, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war. Hat der Beamte eine Eltern-Karenz gemäß §§ 53 bis 53b oder gemäß § 54 oder eine Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge gemäß § 61a in Anspruch genommen, wird der Verfallstermin

um den Zeitraum der Eltern-Karenz, der Summe der Eltern-Karenzen oder der Summe aus Eltern-Karenz und Pflegefreistellung gegen Entfall der Bezüge hinausgeschoben.

Die maßgeblichen Bestimmungen der RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung lauten:

Gemäß Art. 1 Abs. 2 lit. a RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung ist Gegenstand dieser Richtlinie u.a. der Mindestjahresurlaub.

Gemäß Art. 7 Abs. 1 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, damit jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Maßgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.

Gemäß Art. 7 Abs. 2 RL 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung darf der bezahlte Mindestjahresurlaub außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht durch eine finanzielle Vergütung ersetzt werden.

Gemäß Art. 31 Abs. 2 GRC hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

Gemäß Art. 52 Abs. 1 GRC muss jede Einschränkung der Ausübung der in dieser Charta anerkannten Rechte und Freiheiten gesetzlich vorgesehen sei und den Wesensgehalt dieser Rechte und Freiheiten achten. Unter Wahrung des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit dürfen Einschränkungen nur vorgenommen werden, wenn sie notwendig sind und den von der Union anerkannten dem Gemeinwohl

dienenden Zielsetzungen oder den Erfordernissen des Schutzes der Rechte und Freiheiten anderer tatsächlich entsprechen.

B. Daraus folgt:

1. Entstehung und Verfall während Suspendierung und Dienstfreistellung:

Höchstgerichtlich in ständiger Rechtsprechung anerkannt – und auf die geltende Rechtslage nach der DO 1994 und BO 1995 übertragbar – ist, dass auch während einer Suspendierung der Verbrauch eines Erholungsurlaubes möglich ist und dieser damit auch während eines Suspendierungszeitraums entsteht. Die wesentliche Wirkung einer Suspendierung besteht nämlich darin, einen Beamten für die Dauer des Disziplinarverfahrens vom Dienst zu entheben, das heißt diesem zu verbieten, die ihm obliegenden dienstlichen Aufgaben auszuüben. Die Suspendierung bewirkt also die Enthebung vom Dienst, nicht aber bereits die Enthebung von der Funktion. Entsprechend ergeben sich aber auch während der Suspendierung aus der Verpflichtung zur (spezifischen) „Dienstbereitschaft“, insbesondere aus der Verpflichtung zum Dienstantritt im Fall der Aufhebung der Suspendierung oder der Verpflichtung, den Disziplinarbehörden zur Verfügung zu stehen, entsprechende Aus(Vor)Wirkungen (VwGH 27.10.1999, 99/12/0177; VwGH 22.4.2009, 2008/12/0071; VwGH 22.10.2015, Ra 2015/12/0037; VwGH 9.2.2021, Ra 2020/12/0072; VwGH 18.8.2025, Ra 2023/12/0090; implizit auch VwGH 26.9.2023, Ro 2022/12/0006, im Zusammenhang mit einer Dienstfreistellung zum Schutz vor Ansteckung mit COVID-19).

Dasselbe gilt nach Ansicht des erkennenden Gerichtes für eine „sonstige“ oder „allgemeine“ Dienstfreistellung oder Beurlaubung eines Beamten (in Form eines Verzichts auf die Dienstleistung durch die Dienstgeberin iZm. mit disziplinarrechtlichen Vorwürfen) vor Ausspruch einer oder nach Aufhebung einer (vorläufigen) Suspendierung, welche in der DO 1994 keine explizite Rechtsgrundlage hat.

Auch in diesem Zeitraum einer „sonstigen“ Dienstfreistellung ist ein Beamter nicht von seiner Funktion bzw. seinem Dienstposten enthoben, sondern lediglich von seiner Verpflichtung, Dienst zu versehen. Er hat sich für die Dienstgeberin „dienstbereit“ zu halten, welche die verfügte Dienstfreistellung jederzeit aufheben könnte.

In diesem Sinn sprach auch der VwGH in seiner Entscheidung bereits vom 13.9.2006, 2006/12/0069, zur DO 1994 aus, dass sich in der Wr. DO 1994 für die (dauernde) Abberufung eines Beamten von seinem Arbeitsplatz ohne Neuzuweisung einer Verwendung keine Rechtsgrundlage befindet. Gemäß § 19 Abs. 2 DO 1994 sind (lediglich) Versetzungen auf andere Dienstposten, nicht jedoch Abberufungen von Dienstposten aus Dienstrücksichten stets zulässig. Hingegen kann der (gänzliche) Entzug des bisherigen Arbeitsplatzes ohne Zuweisung eines neuen Arbeitsplatzes daher im Geltungsbereich der DO 1994 nur durch die Verhängung der Disziplinarstrafe der Entlassung bewirkt werden.

Das übersieht der Beschwerdeführervertreter, wenn er in der mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien die Rechtsansicht vertritt (vgl. S. 2 des VP), dass der Beschwerdeführer durch das Schreiben der MA 2 vom 1.10.2024, wonach ein Dienstantritt bei C. nicht möglich sei, von seinem Arbeitsplatz abberufen worden sei, woraus sich die Unzuständigkeit von C. zur Aufforderung an den Beschwerdeführer ergebe, Urlaub zu konsumieren. Wie hingegen im Beschwerdeschriftsatz richtig vorgebracht wird (S. 3), ist der „*künftige Dienstort des Beschwerdeführers*“ nicht geklärt, sehr wohl geklärt ist aber sein derzeitiger Dienstort, nämlich in der Dienststelle Stadt Wien – C., wenngleich er laufend vom Dienst freigestellt ist.

Damit ist der Beschwerdeführer aber auch seit seiner Dienstfreistellung im Oktober 2024 dienst- und organisationsrechtlich der Dienststelle Stadt Wien – C. als zugehörig anzusehen. In Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht (vgl. § 34 DO 1994) nahm daher auch Stadt Wien – C., respektive die Vorgesetzten des Beschwerdeführers, ihre Aufgabe(n) wahr, den Beschwerdeführer bei sonstigem Verfall zur Urlaubskonsumation aufzufordern.

Dass die Zeit seiner Beurlaubung vor Suspendierung (22.2.2017 bis 27.2.2017) nicht als Urlaubsverbrauch zu werten ist, stellte das Verwaltungsgericht Wien mit Erkenntnis vom 9.5.2019, VGW-171/083/10084/2018, klar. Ebenso wenig war – mangels entsprechender Rechtsgrundlage – der Suspendierungszeitraum und der daran anschließende Freistellungszeitraum als Urlaubsverbrauch anzurechnen.

Der EuGH vertritt in ständiger Rechtsprechung, dass mit dem Anspruch auf Jahresurlaub ein doppelter Zweck verfolgt wird, der darin besteht, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen (EuGH 22.11.2011, C-214/10, *RS KHS*, Rn. 31, mit Verweis auf Urteil *Schultz-Hoff* u.a.; EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 27, mwN).

Dieser Zweck, durch den sich der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub von anderen Arten des Urlaubes mit anderen Zwecken unterscheidet, beruht auf der Prämisse, dass der Arbeitnehmer im Lauf des Bezugszeitraums tatsächlich gearbeitet hat. Das Ziel, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zu erholen, setzt nämlich voraus, dass der Arbeitnehmer eine Tätigkeit ausgeübt hat, die es zu dem in der Richtlinie 2003/88 vorgesehenen Schutz seiner Sicherheit und seiner Gesundheit rechtfertigt, dass er über einen Zeitraum der Erholung, der Entspannung und Freizeit verfügt. Daher sind die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub grundsätzlich anhand der auf der Grundlage des Arbeitsvertrags tatsächlich geleisteten Arbeitszeiträume zu berechnen (EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 28, mwN).

Wie der EuGH weiters klarstellte (vgl. neuerlich EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 29 ff), kann ein Mitgliedstaat in bestimmten Fällen, in denen ein Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, seine Aufgaben zu erfüllen, den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub nicht von der Voraussetzung abhängig machen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich gearbeitet hat. Dies ist insbesondere bei Arbeitnehmern der Fall, die der Arbeit fernbleiben, weil sie während des Bezugszeitraums krankgeschrieben sind. Wie sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt, werden diese Arbeitnehmer hinsichtlich des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub nämlich solchen gleichgestellt, die in diesem Zeitraum tatsächlich gearbeitet haben. Daher ist nicht erlaubt, dass sich der unionsrechtlich gewährleistete Anspruch auf bezahlten Mindestjahresurlaub verringert, wenn ein Arbeitnehmer seiner Arbeitspflicht wegen einer Erkrankung im Bezugszeitraum nicht nachkommen konnte.

Eine Einschränkung (vgl. Art. 52 Abs. 1 GRC) des in Art. 31 Abs. 2 GRC verankerten und in Art. 7 der RL 2003/88 widergespiegelten und konkretisierten (vgl. EuGH 22.9.2022, C-120/21, *RS LB gegen TO*, Rn. 32, mit Verweis auf C-518/20, C-727/20, Rn. 26 sowie die dort angeführte Rechtsprechung) Grundrechts auf bezahlten Jahresurlaub erkennt der EuGH hingegen bei Arbeitnehmern als zulässig an, welche aufgrund ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit von der Arbeit daran gehindert waren, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben. Es würde nämlich nicht mehr dem Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub entsprechen, wenn ein Arbeitnehmer, der während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähig ist, berechtigt wäre, unbegrenzt alle während des Zeitraums seiner Abwesenheit von der Arbeit erworbenen Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln (EuGH 22.11.2011, C-214/10, *RS KHS*, Rn. 30, 33, 34; EuGH 29.11.2017, C-214/16, *RS King*, Rn. 53 f; EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 34).

So hat der EuGH bereits anerkannt, dass es „besondere Umstände“ gibt, die eine Ausnahme von der Regel, dass Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub nicht erlöschen können, rechtfertigen, um die negativen Folgen einer unbegrenzten Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub, die während eines Zeitraums der Abwesenheit wegen einer Langzeiterkrankung erworben wurden, zu vermeiden. Eine solche Ausnahme beruht auf dem eigentlichen Zweck des Anspruchs auf bezahlten Jahresurlaub sowie auf der Notwendigkeit, den Arbeitgeber vor der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiträumen des Arbeitnehmers und den Schwierigkeiten zu schützen, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können (EuGH 22.11.2011, C-214/10, *RS KHS*, Rn. 39; EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 35).

Unter den besonderen Umständen, dass ein Arbeitnehmer während mehrerer aufeinanderfolgender Bezugszeiträume arbeitsunfähig ist, hat der Gerichtshof somit – mit Blick nicht nur auf den Schutz des Arbeitnehmers, den die Richtlinie 2003/88 bezweckt, sondern auch auf den des Arbeitgebers, der sich der Gefahr der Ansammlung von zu langen Abwesenheitszeiten des Arbeitnehmers und den Schwierigkeiten, die sich daraus für die Arbeitsorganisation ergeben können, ausgesetzt sieht, – entschieden, dass Art. 7 dieser Richtlinie dahin auszulegen ist, dass er

einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten nicht entgegensteht, die die Möglichkeit für einen während mehrerer Bezugszeiträume in Folge arbeitsunfähigen Arbeitnehmer, Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub anzusammeln, dadurch einschränken, dass sie einen Übertragungszeitraum von 15 Monaten vorsehen, nach dessen Ablauf der Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erlischt (EuGH 22.11.2011, C-214/10, *RS KHS*; EuGH 29.11.2017, C-214/16, *RS King*, Rn. 55; EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 36).

Dieser EuGH-Judikatur folgend erkannte der VwGH den Verfall eines Erholungsurlaubes nach Ablauf eines zweijährigen Übertragungszeitraums, wiewohl keine Möglichkeit bestand, diesen Erholungsurlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen, als mit dem Unionsrecht in Einklang stehend an (vgl. VwGH 4.9.2014, Ro 2014/12/0008; VwGH 11.10.2021, Ro 2020/12/0013; VwGH 23.6.2025, Ra 2022/12/0141, jeweils zu § 69 Abs. 1 BDG und auf die DO 1994 übertragbar).

Selbst wenn also für den Beschwerdeführer – wie in der Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht Wien vorgebracht, vom erkennenden Gericht aber, wie unter Pkt. III.B. beweiswürdigend ausgeführt in Abrede gestellt wird – keine Möglichkeit bestand, seinen Erholungsurlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen, würde dieser Umstand einem Verfall seines Erholungsurlaubes an sich daher nicht entgegenstehen. Die Wortfolge in § 48 Abs. 3 zweiter Satz DO 1994 (*„dies gilt auch dann, wenn dem Beamten ein Verbrauch des Erholungsurlaubes bis zu diesem Zeitpunkt nicht möglich war“*) ist damit nicht – wie in der mündlichen Verhandlung vorgebracht (vgl. S. 5 des VP) – zu eng gefasst und erweist sich als unionsrechtskonform.

Dass der Beschwerdeführer sich während einer Inanspruchnahme von Erholungsurlaub persönlich nicht erholen hätte können oder kann – so in der mündlichen Verhandlung seitens des Beschwerdeführervertreeters vorgebracht (vgl. S. 3, 5 des VP) – ist seiner persönlichen Sphäre zuzurechnen. Ein Unterschied zu sonstigen Bediensteten, welche während ihrer Urlaubskonsumation privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen haben, weshalb Zeiten der Erholung, Entspannung und Freizeit in den Hintergrund treten, ist nicht erkennbar.

Daraus folgt, dass die Regelungen über Urlaubsanfall, Verbrauch und Verfall auch für suspendierte oder im Zusammenhang mit disziplinären Vorwürfen beurlaubte/vom Dienst freigestellte Beamte gelten.

Den Hemmungstatbeständen des § 48 Abs. 3 letzter Satz DO 1994 ist abschließender Charakter beizumessen (zu § 69 BDG vgl. VwGH 4.9.2014, Ro 2014/12/0008; VwGH 13.9.2017, Ra 2017/12/0081) und sind diese verfahrensgegenständlich daher nicht einschlägig.

2. Zum konkreten Urlaubsanspruch und Verfall:

a. Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit gemäß § 34 Abs. 1a DO 1994:

Hinsichtlich des Urlaubsverfalls ist die in § 34 Abs. 1 DO 1994 normierte besondere Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit des Dienstgebers (vgl. EuGH 22.9.2022, C-120/21, *RS LB gegen TO*, Rn 55) zu beachten.

Entsprechend dieser Regelung hat der Vorgesetzte im Fall eines drohenden Verfalls des Erholungsurlaubes gemäß § 48 Abs. 3 DO 1994 oder eines absehbaren Ausscheidens des Beamten aus dem Dienststand oder einer absehbaren Beendigung des Dienstverhältnisses rechtzeitig und nachweislich darauf hinzuwirken, dass der Beamte den Erholungsurlaub in Anspruch nehmen kann und auch in Anspruch nimmt.

§ 48 Abs. 3 zweiter Satz iVm § 34 Abs. 1a DO 1994, welche vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des EuGH (C-619/16, C-684/16) mit LGBI. für Wien Nr. 48/2020 in die DO 1994 eingefügt wurden, stellen klar, dass ein Verfall des Erholungsurlaubes somit nur dann eintreten kann, wenn der Vorgesetzte rechtzeitig und nachweislich auf den Verbrauch des Erholungsurlaubes hingewirkt hat. Die genannten Bestimmungen traten mit 23.7.2020 in Kraft (vgl. Artikel XII Z 5 des LGBI. für Wien Nr. 48/2020). In der Praxis muss der Hinweis auf den drohenden Verfall so rechtzeitig erfolgen, dass unter Berücksichtigung etwaiger Dienstplaneinteilungen oder allfälliger Abwesenheiten der Verbrauch offener Urlaubskontingente zeitlich und organisatorisch möglich ist, ohne dass es mit Ablauf des betreffenden Kalenderjahres zu einem Verfall von Urlaubsansprüchen kommt. Da die Dienstgeberin die Beweislast trifft, hat diese auch geeignete Dokumentationen des

nachweislichen Hinwirkens (z.B. durch entsprechende personenbezogene E-Mails, Aktenvermerk, etc.) vorzusehen (vgl. Erläuterungen zu § 34 Abs. 1a DO 1994, Beilage 21/2020, S 1, 6 f, zu LGBI. für Wien Nr. 48/2020).

In seinem Urteil vom EuGH 6.11.2018, C-684/16, *RS Max-Planck-Gesellschaft* befasste sich der EuGH eingehend mit der Auslegung von Art. 7 Abs. 1 der Richtlinie 2003/88. So ist der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsvertrages anzusehen (Rn. 41). Wenngleich vom Arbeitgeber nicht verlangt werden kann, dass er seine Arbeitnehmer zwingt, ihren Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub tatsächlich wahrzunehmen, so muss er den Arbeitnehmer jedoch in die Lage versetzen, einen solchen Anspruch wahrzunehmen (Rn. 44). In Anbetracht des zwingenden Charakters des Rechts auf bezahlten Jahresurlaub und angesichts des Erfordernisses, die praktische Wirksamkeit von Art. 7 der Richtlinie 2003/88 zu gewährleisten, ist der Arbeitgeber u.a. verpflichtet, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem er ihn – erforderlichenfalls förmlich – auffordert, dies zu tun, und ihm, damit sichergestellt ist, dass der Urlaub ihm noch die Erholung und Entspannung bieten kann, zu denen er beitragen soll, klar und rechtzeitig mitteilt, dass der Urlaub, wenn er ihn nicht nimmt, am Ende des Bezugszeitraums oder eines zulässigen Übertragungszeitraums verfallen wird (Rn. 45). Die Beweislast trägt insofern der Arbeitgeber. Kann er nicht nachweisen, dass er mit aller gebotenen Sorgfalt gehandelt hat, um den Arbeitnehmer tatsächlich in die Lage zu versetzen, den ihm zustehenden bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, verstießen das Erlöschen des Urlaubsanspruchs am Ende des Bezugs- oder zulässigen Übertragungszeitraums und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – das entsprechende Ausbleiben der Zahlung einer finanziellen Vergütung für den nicht genommenen Jahresurlaub gegen Art. 7 Abs. 1 und gegen Art. 7 Abs. 2 der Richtlinie 2003/88 (Rn. 46). Ist der Arbeitgeber hingegen in der Lage, den ihm insoweit obliegenden Beweis zu erbringen, und zeigt sich daher, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der sich daraus ergebenden Konsequenzen darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt worden war, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen, steht Art. 7 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 2003/88 dem Verlust dieses Anspruchs und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – dem

entsprechenden Wegfall der finanziellen Vergütung für den nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub nicht entgegen (Rn. 47).

Entsprechendes sprach er auch in seinem Urteil vom selben Tag, 6.11.2018, C-619/16, *RS Kreuziger* aus und führte seine Rechtsprechung in seinen Urteilen vom 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 39 ff; 18.1.2024, C-218/22, *RS BU gegen Commune di Copertino*, Rn. 48 ff fort.

Insoweit hat, anders als im Fall der Ansammlung von Ansprüchen auf bezahlten Jahresurlaub durch einen Arbeitnehmer, der aus Krankheitsgründen daran gehindert war, diesen Urlaub zu nehmen, der Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer nicht in die Lage versetzt, seinen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub auszuüben, die sich hieraus ergebenden Folgen zu tragen (EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn. 40, mwN).

Es ist Sache des nationalen Gerichtes zu prüfen, ob der Arbeitgeber seinen Obliegenheiten rechtzeitig nachgekommen ist, zur Inanspruchnahme des Urlaubs aufzufordern und darauf hinzuweisen (EuGH 22.9.2022, C-518/20 und C-727/20, *RS XP gegen Fraport und AR gegen St. Vincenz-Krankenhaus*, Rn 42).

Gegenständlich ist also zu prüfen, ob die Dienstgeberin ihrer sich aus § 34 Abs. 1a DO 1994 ergebenden Verpflichtung nachgekommen ist, weshalb es nach einem Übertragungszeitraum von zwei Jahren gemäß § 48 Abs. 3 DO 1994 zu einem Verfall des Resturlaubes gekommen ist.

b. Urlaubsansprüche bis inkl. 2017:

Bis inklusive 2015 hat der Beschwerdeführer seine Urlaubsansprüche verbraucht.

Die Urlaubsansprüche aus den Jahren 2016 und 2017 von jeweils 240 Stunden hat er nicht verbraucht.

Die Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit in § 34 Abs. 1a DO 1994 sowie entsprechend in § 48 Abs. 3 zweiter Satz DO 1994 traten mit dem der Kundmachung

folgenden Tag, konkret am 23.7.2020, in Kraft traten (vgl. Artikel XII Z 5 LGBl. für Wien Nr. 48/2020). Auf in der Vergangenheit, gemeint vor Inkrafttreten verwirklichte Sachverhalte ist die geltende Rechtslage daher nicht anzuwenden (VwGH 11.10.2021, Ro 2020/12/0013, zur entsprechend übertragbaren Rechtslage nach § 45 Abs. 1a und § 69 BDG).

Daraus folgt, dass sein Anspruch auf Erholungsurlaub aus dem Jahr 2016 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2018 und sein Anspruch auf Erholungsurlaub aus dem Jahr 2017 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2019 verfallen sind.

c. Urlaubsansprüche 2018 bis in die Gegenwart:

Auf einen Urlaubsverfall aus dem Jahr 2018 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2020 wurde der Beschwerdeführer nicht hingewiesen. Erst mit Schreiben vom 30.3.2022 wurde er auf den Verfall mit Ablauf des 31.12.2022 hingewiesen.

Zwar wurde der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 2.12.2021 auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2019 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2021 hingewiesen. Dieser Hinweis erfolgte aber nicht rechtzeitig, weshalb zunächst kein Verfall eintrat. Sodann wurde er aber mit Schreiben vom 30.3.2022 auf den Verfall mit Ablauf des 31.12.2022 hingewiesen.

Ebenfalls wurde er mit diesem Schreiben auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2020 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2022 hingewiesen.

Auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2021 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2023 wurde er mit am 24.8.2023 zugestellten Schreiben hingewiesen.

In dem mit 25.9.2024 datierten Schreiben wurde er auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2022 (240 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2024 hingewiesen.

Auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus dem Jahr 2023 (264 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2025 wurde der Beschwerdeführer nicht hingewiesen, weshalb ein Verfall zu diesem Zeitpunkt nicht eintrat.

Jedoch erging an ihn ein Schreiben vom 19.3.2026, in welchem er auf den Verfall seines Erholungsurlaubes aus den Jahren 2023 und 2024 (jeweils 264 Stunden, insg. 528 Stunden) mit Ablauf des 31.12.2026 hingewiesen wurde.

Zu den og. förmlichen Schreiben, welche der Beschwerdeführer allesamt erhalten hat, ist auszuführen, dass der Beschwerdeführer damit hinsichtlich seiner Urlaubsansprüche der Jahre 2018 bis 2024 nachweislich und unmissverständlich über seine offenen (Rest-)Urlaubsansprüche sowie auf den jeweils drohenden Verfall zu einem kalendermäßig festgesetzten Zeitpunkt durch seine Dienststelle Stadt Wien – C. hingewiesen wurde. Die Hinweise erfolgten rechtzeitig. Er wurde *„ausdrücklich aufgefordert“* seinen *„offenen Resturlaub zu verbrauchen, widrigenfalls dieser zum oben genannten Zeitpunkt verfällt.“*

Damit wurde der Beschwerdeführer in die Lage versetzt, Urlaub unbürokratisch (wenngleich nicht über die elektronische Arbeitszeiterfassung – SES, jedoch jedenfalls per E-Mail) zu beantragen und auch zu konsumieren. Augenscheinlich entschied sich der Beschwerdeführer aber aus freien Stücken und in voller Kenntnis vom drohenden Verfall dazu, keinen Erholungsurlaub in Anspruch zu nehmen.

Daraus folgt somit zusammengefasst:

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2018 (240 Stunden) ist mit Ablauf des 31.12.2022 verfallen.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2019 (240 Stunden) ist mit Ablauf des 31.12.2022 verfallen.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2020 (240 Stunden) ist mit Ablauf des 31.12.2022 verfallen.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2021 (240 Stunden) ist mit Ablauf des 31.12.2023 verfallen.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2022 (240 Stunden) ist mit Ablauf des 31.12.2024 verfallen.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2023 (264 Stunden) ist noch nicht verfallen und verfällt voraussichtlich am 31.12.2026.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2024 (264 Stunden) ist noch nicht verfallen und verfällt voraussichtlich am 31.12.2026.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2025 (264 Stunden) ist noch nicht verfallen und verfällt frühestens am 31.12.2027.

Der Erholungsurlaub aus dem Jahr 2026 (280 Stunden) ist noch nicht verfallen und verfällt frühestens am 31.12.2028.

Entsprechend war spruchgemäß festzustellen, dass dem Beschwerdeführer mit Stichtag 17.4.2026 ein Anspruch auf Erholungsurlaub im Ausmaß von 1.072 Stunden (264 Stunden aus 2023, 264 Stunden aus 2024, 264 Stunden aus 2025, 280 Stunden aus 2026) gebührt.

3. Abweisung der Beweisanträge:

Den in der mündlichen Verhandlung gestellten Beweisanträgen auf zeugenschaftliche Einvernahme näher genannter Personen war nicht zu entsprechen, da es auf diese zur Wahrheitsfindung nicht ankam und diese hierzu keinen wesentlichen Beitrag geleistet hätten.

Die zeugenschaftliche Einvernahme des Herrn H. I. wurde zum Beweis dafür beantragt, dass die Stadt Wien gleiche Sachverhalte unterschiedlich beurteilt. Zum Nachweis dieser unterschiedlichen Beurteilung wurde in der mündlichen Verhandlung eine E-Mail an Herrn I., annehmbar aus dem Jahr 2022, mit seiner Urlaubsaufstellung vorgelegt (Beilage ./4 zum VP). Wie bereits in der mündlichen Verhandlung vorgerechnet und protokolliert (vgl. S. 8 des VP) liegt die behauptete unterschiedliche Behandlung jedoch nicht vor.

Die Zeugen J. K. und L. M. wurden zum Beweis dafür beantragt, dass bei der Informationsveranstaltung im Mai 2024 der Urlaubsverbrauch nicht thematisiert wurde. Unabhängig von ihrer Einvernahme ergab das durchgeführte Beweisverfahren jedoch, dass dem Beschwerdeführer über den gesamten Zeitraum seiner Suspendierung und Dienstfreistellung bewusst war, wo (nämlich in seiner Dienststelle Stadt Wien – C.) und wie (nämlich bspw. per E-Mail) er Urlaube beantragen kann, er hingegen hierzu schlichtweg nicht gewillt war.

C. Unzulässigkeit der Revision:

Die ordentliche Revision ist unzulässig, da keine Rechtsfrage im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG zu beurteilen war, 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 dazu vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Ebenfalls liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Dass auch während einer Suspendierung der Verbrauch eines Erholungsurlaubes möglich ist und dieser damit während eines Suspendierungszeitraums entsteht sowie in weiterer Folge verfallen kann, ist hg. klargestellt. Die Übertragbarkeit dieser Judikatur auf Beurlaubungen/Dienstfreistellungen im Zusammenhang mit disziplinären Vorwürfen ist infolge Sachnähe klar.

Ebenso ist hg. klargestellt, dass ein Urlaubsverfall – bei Einhaltung des § 34 Abs. 1a DO 1994 – auch dann eintritt, wenn keine Möglichkeit bestand, den Erholungsurlaub tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Ob die Dienstgeberin ihrer Aufforderungs- und Hinweisobliegenheit nach § 34 Abs. 1a DO 1994 nachgekommen ist, stellt eine Einzelfallbeurteilung dar, welche grdstl. nicht revisibel ist. Die Beweiswürdigung ist idR. ebenso wenig revisibel.

Belehrung

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer außerordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und die außerordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 340,-- beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei so weit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein außerordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag unmittelbar beim Verwaltungsgerichtshof einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der

Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Mag. SIMANOV

Richterin