

TE Vfgh Erkenntnis 2012/9/20 B782/12

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 20.09.2012

Index

L2 Dienstrecht

L2400 Gemeindebedienstete

Norm

B-VG Art7 Abs1 / Verwaltungsakt

B-VG Art18 Abs1

Wr BesoldungsO 1994 §33, §36

Wr DienstO 1994 §26, §26a, §26b

1. B-VG Art. 7 heute
2. B-VG Art. 7 gültig ab 01.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 114/2013
3. B-VG Art. 7 gültig von 01.01.2004 bis 31.07.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
4. B-VG Art. 7 gültig von 16.05.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 68/1998
5. B-VG Art. 7 gültig von 14.08.1997 bis 15.05.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/1997
6. B-VG Art. 7 gültig von 01.07.1988 bis 13.08.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 341/1988
7. B-VG Art. 7 gültig von 01.01.1975 bis 30.06.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
8. B-VG Art. 7 gültig von 19.12.1945 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
9. B-VG Art. 7 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934
1. B-VG Art. 18 heute
2. B-VG Art. 18 gültig ab 01.07.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
4. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
5. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
6. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
7. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
8. B-VG Art. 18 gültig von 19.12.1945 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
9. B-VG Art. 18 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Leitsatz

Keine Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte durch Einstellung der pauschalierten Vergütung von Mehrdienstleistungen; kein Verstoß der Bestimmungen über Mehrdienstleistungsvergütungen in der Wiener Besoldungsordnung gegen das Bestimmtheitsgebot; kein Rechtsanspruch auf Beibehaltung einer einmal vorgenommenen Pauschalierung; keine Verletzung des Vertrauensschutzes

Spruch

Der Beschwerdeführer ist durch den angefochtenen Bescheid weder in einem verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht noch wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm in seinen Rechten verletzt worden.

Die Beschwerde wird abgewiesen.

Begründung

Entscheidungsgründe:

I. Sachverhalt, Beschwerdevorbringen und Vorverfahren römisch eins. Sachverhalt, Beschwerdevorbringen und Vorverfahren

1. Der Beschwerdeführer steht seit 1. Jänner 1977 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zu Stadt Wien und bezog bis Februar 2011 eine "Personalzulage". Mit Schreiben der Magistratsdirektion Wien vom 23. Februar 2011 wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass "die bisher entsprechend der Beilage .K des Nebengebührenkataloges gewährten pauschalierten Mehrdienstleistungsentschädigungen zuletzt für den Leistungsmonat Februar" auszusahlen seien, wovon u.a. die Personalzulage mit der Kennzahl 8901, die Bauzulage mit der Kennzahl 8903 und der Zuschlag zur Personalzulage mit der Kennzahl 8905 betroffen seien.

2. Der Beschwerdeführer beantragte mit Schreiben vom 8. September 2011 die Feststellung "der Gebührlichkeit der Personalzulage in der Höhe des Gebührensatzes für 30 Stunden zu 150% auch über den Leistungsmonat Februar 2011 hinaus". Mit Bescheid des Magistrates der Stadt Wien vom 6. Dezember 2011 wurde festgestellt, dass dem Beschwerdeführer "die monatliche Pauschalvergütung im Ausmaß von 30 Stunden zu 150 % gemäß §36 Wr. Besoldungsordnung 1994 (Wr. BesoldungsO 1994), mit der Mehrdienstleistungen (Überstunden), die über die Normalarbeitszeit hinausgehen, abgegolten werden, ab dem 1. März 2011 nicht gebührt".

3. Die dagegen erhobene Berufung wurde mit Bescheid des Dienstrechtssenates der Stadt Wien vom 10. Mai 2012 als unbegründet abgewiesen. Begründend wird im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Gegenstand des Feststellungsverfahrens bilde die Frage, ob dem Beschwerdeführer die Personalzulage auch nach dem Leistungsmonat Februar 2011 weiterhin gebühre bzw. ob die Umstellung von der Pauschalierung zur Einzelverrechnung in Bezug auf diese Nebengebühr rechtmäßig gewesen sei. Mit der Personalzulage seien dem Beschwerdeführer die über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Mehrdienstleistungen in der Höhe von 30 Stunden mit dem in der Beilage K des jeweiligen Nebengebührenkataloges vorgesehenen Überstundensatz (Normalstundensatz + Zuschlag von 50 %) in pauschalierter Form abgegolten worden. Soweit der Beschwerdeführer geltend mache, dass die Personalzulage auch eine qualitative Komponente für überdurchschnittliche Leistungen beinhalte, und sich dabei auf den Beschluss des Wiener Stadtsenates vom 14. Juni 1949, Pr.Z. 1210, berufe, sei er darauf hinzuweisen, dass dieser Beschluss nicht mehr dem Rechtsbestand angehöre. Rechtsgrundlage für die Personalzulage sei §36 Wr. Besoldungsordnung 1994, LGBl. 55 idgF 3. Die dagegen erhobene Berufung wurde mit Bescheid des Dienstrechtssenates der Stadt Wien vom 10. Mai 2012 als unbegründet abgewiesen. Begründend wird im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Gegenstand des Feststellungsverfahrens bilde die Frage, ob dem Beschwerdeführer die Personalzulage auch nach dem Leistungsmonat Februar 2011 weiterhin gebühre bzw. ob die Umstellung von der Pauschalierung zur Einzelverrechnung in Bezug auf diese Nebengebühr rechtmäßig gewesen sei. Mit der Personalzulage seien dem Beschwerdeführer die über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Mehrdienstleistungen in der Höhe von 30 Stunden mit dem in der Beilage K des jeweiligen Nebengebührenkataloges vorgesehenen Überstundensatz (Normalstundensatz + Zuschlag von 50 %) in pauschalierter Form abgegolten worden. Soweit der Beschwerdeführer geltend mache, dass die Personalzulage auch eine qualitative Komponente für überdurchschnittliche Leistungen beinhalte, und sich dabei auf den Beschluss des Wiener Stadtsenates vom 14. Juni 1949, Pr.Ziffer 1210,, berufe, sei er darauf hinzuweisen, dass dieser Beschluss nicht mehr dem Rechtsbestand angehöre. Rechtsgrundlage für die Personalzulage sei §36 Wr. Besoldungsordnung 1994, Landesgesetzblatt 55 idgF

(Wr. BesoldungsO 1994), iVm §26 Abs2 erster Satz und §26a Abs4 (bei fixer Arbeitszeit) oder §26b Abs4 (bei gleitender Arbeitszeit) Wr. Dienstordnung 1994, LGBl. 56 idgF(Wr. BesoldungsO 1994), in Verbindung mit §26 Abs2 erster Satz und §26a Abs4 (bei fixer Arbeitszeit) oder §26b Abs4 (bei gleitender Arbeitszeit) Wr. Dienstordnung 1994, Landesgesetzblatt 56 idgF

(Wr. DienstO 1994), im Zusammenhalt mit dem sich aus der Beilage K des jeweiligen Nebengebührenkataloges ergebenden Überstundensatz. Das Gesetz räume dem Beamten weder ein subjektives Recht auf die Pauschalverrechnung von Nebengebühren noch einen Anspruch darauf ein, dass eine einmal vorgenommene Pauschalierung beibehalten werde. Im Hinblick auf die in Art127 Abs1 und 8 B-VG verankerten Grundsätze der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit der Verwaltung würde es angesichts der heutigen technischen Möglichkeiten, die eine einfache und standardisierte Ermittlung und Verrechnung von Überstunden bereithalte, sogar als geboten erscheinen, von der Pauschalierung von Mehrdienstleistungen endgültig abzugehen. Die Einzelverrechnung von angeordneten Überstunden erfolge nunmehr für alle Bediensteten der Stadt Wien gleichermaßen. Zum Vorbringen, dass dem Beschwerdeführer bereits aus Anlass seines Dienstantrittes im Jahr 1975 erklärt worden sei, dass er zum Grundgehalt eine Personalzulage erwarten dürfe, sei festzuhalten, dass das Dienstverhältnis eines Beamten durch das öffentliche Recht inhaltlich bestimmt sei und daher rechtlich gesehen keinen "Vereinbarungen" zugänglich sei. Da sich die Verwendung des Beschwerdeführers sowie sein Dienstposten und seine besoldungsrechtliche Einordnung nicht verändert hätten, liege auch keine verschlechternde Versetzung vor. Nicht nachvollziehbar sei angesichts des eindeutigen Wortlauts des §26a Abs4 Wr. DienstO 1994 und §26b Abs4 Wr. DienstO 1994 ("auf schriftliche oder mündliche Anordnung") das Vorbringen des Beschwerdeführers, wonach es für ihn nicht erkennbar sei, unter welchen Voraussetzungen Mehrdienstleistungsvergütungen gewährt bzw. entzogen werden könnten.

4. Gegen diesen Bescheid richtet sich die

vorliegende, auf Art144 B-VG gestützte Beschwerde, in der die Verfassungswidrigkeit des §36 Wr. BesoldungsO 1994 im Hinblick auf Art18 B-VG sowie die Verletzung in den verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz und auf Unversehrtheit des Eigentums behauptet und die kostenpflichtige Aufhebung des angefochtenen Bescheides beantragt wird.

Der Beschwerdeführer bringt dazu im Wesentlichen vor:

Die Mehrdienstleistungszulage enthalte nicht nur eine quantitative, sich auf die Zahl der geleisteten Überstunden beziehende Komponente, sondern auch eine qualitative, die sich auf die Höherwertigkeit der Tätigkeit beziehe. Der Beschluss des Stadtsenates vom 14. Juni 1949 habe die Personalzulage für ständige Mehrdienstleistungen über die normale Arbeitszeit mit "überdurchschnittlichem Arbeitserfolg" vorgesehen. Wenn die besondere Qualität der Leistung nicht mehr im bisherigen Ausmaß gewürdigt werde, bedeute dies, dass der Beamte die bisherige Leistung zu einem geringeren Entgelt erbringen müsse; die durch den Wegfall der Pauschalierung verursachte Leistungsreduktion sei einer verschlechternden Versetzung gleichzuhalten. §36 Wr. BesoldungsO 1994 erscheine im Hinblick auf das in Art18 B-VG verankerte Legalitätsprinzip problematisch, da er nichts darüber aussage, unter welchen Voraussetzungen Mehrdienstleistungsvergütungen wieder entzogen werden könnten; der Dienstnehmer sei diesbezüglich vom Belieben des Dienstgebers abhängig. §36 Wr. BesoldungsO 1994 entspreche als formalgesetzliche Delegation nicht der "Bestimmtheitsanforderung" des Art18 Abs1 B-VG. Es liege auch ein Eingriff ins Eigentum vor, der auf einem verfassungswidrigen Gesetz beruhe und somit als verfassungswidriger Eingriff zu qualifizieren sei. Die undifferenzierte Einstellung der Pauschalierung widerspreche dem Grundsatz der Systemgerechtigkeit, weil unterschiedliche Regelungsmaterien gleich behandelt würden; eine Neuordnung der Mehrdienstleistungsvergütungen hätte entsprechend den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und der jeweils spezifischen Lage der Dienstnehmer in unterschiedlicher Weise erfolgen müssen. Die Aufhebung der Pauschalierung widerspreche auch dem Vertrauensgrundsatz; durch die Zusage der Personalzulage [zu Beginn des Dienstverhältnisses] habe der Beschwerdeführer durch seine langjährige Amtstätigkeit eine Anwartschaft erworben, auf deren Bestand er vertraut habe.

5. Der Dienstrechtssenat der Stadt Wien als die im verfassungsgerichtlichen Verfahren belangte Behörde übermittelte die Verwaltungsakten und erstattete eine Gegenschrift, in der er die Abweisung der Beschwerde beantragt und zusammengefasst ausführt, dass keine Streichung von Nebengebühren erfolgt sei, sondern lediglich die Verrechnungsart derart umgestellt worden sei, dass die Vergütung von Mehrdienstleistungen nunmehr durch Einzelverrechnung der geleisteten Überstunden erfolge. Eine qualitative Komponente der Personalzulage könne weder dem Gesetz noch dem Nebengebührenkatalog 2011 bzw. dessen Beilage entnommen werden. Nachdem für den Bezug der Personalzulage weder eine bestimmte (qualifizierte) Leistung noch ein bestimmter Erfolg gefordert werde, stelle diese ein reines Überstundenentgelt dar. Der Beschwerdeführer übe seine bisherige Tätigkeit weiterhin

uneingeschränkt aus; die hierfür angeordneten 30 Überstunden seien nicht reduziert worden. Die Festlegung, wie viele Überstunden der Beschwerdeführer maximal erbringen und damit verrechnen dürfe, stelle eine Weisung und somit eine einseitige Willenserklärung dar. Voraussetzung für die Abgeltung von Überstunden sei, dass diese angeordnet worden seien. §36 Wr. BesoldungsO 1994 sei die gesetzliche Grundlage für die besoldungsrechtliche Abgeltung von Mehrdienstleistungen und räume die Möglichkeit ein, diese im Wege einer Pauschalierung zu vergüten. Die Pauschalvergütung diene ausschließlich der Verwaltungsvereinfachung, sodass das der Behörde damit eingeräumte Ermessen ausschließlich die Interessenssphäre des Dienstgebers treffe und dem Dienstnehmer kein Anspruch auf Begründung der diesbezüglichen Ermessensentscheidung zustehe. §26a Abs4, §26b Abs4 und §26 Abs3 Wr. DienstO 1994 würden regeln, unter welchen Voraussetzungen Mehrdienstleistungen zu erbringen seien. Nachdem Überstunden "anzuordnen" seien, bestehe weder ein Anspruch auf Arbeiten über das vorgeschriebene Maß der Arbeitszeit hinaus noch auf Auszahlung einer Überstundenpauschale (Personalzulage). Eine derartige Anordnung von Überstunden könne folglich von dem hiezu befugten Organ jederzeit widerrufen werden. Der Beschwerdeführer erleide durch das Abgehen von der Pauschalierung unter gleichzeitiger Umstellung auf eine Einzelverrechnung der - nach wie vor im gleichen Ausmaß - angeordneten Überstunden keinerlei Vermögensnachteile. Das Abgehen von der Pauschalierung widerspreche auch nicht dem Vertrauensgrundsatz, da dadurch kein gesetzlicher Eingriff in eine Rechtsposition des Beschwerdeführers erfolgt sei. Auch nach einer 40jährigen Amtstätigkeit könne nicht von einer "Anwartschaft" des Beschwerdeführers auf eine pauschalierte Mehrdienstleistungsvergütung gesprochen werden.

II. Rechtslage römisch zwei. Rechtslage

1. §33 und §36 Wr. Besoldungsordnung 1994, LGBl. 55 idgF (Wr. BesoldungsO 1994), lauten: 1. §33 und §36 Wr. Besoldungsordnung 1994, Landesgesetzblatt 55 idgF (Wr. BesoldungsO 1994), lauten:

"Nebengebühren

§33. (1) Neben den Monatsbezügen (§3) und den Naturalbezügen (§12) können dem Beamten Nebengebühren und einmalige Belohnungen (§39) gewährt werden.

(2) Nebengebühren sind:

1. Gebühren aus Anlaß von Dienstverrichtungen

außerhalb der Dienststelle, Dienstzuteilungen und Versetzungen (§34);

2. Entschädigungen für einen sonstigen in Ausübung des Dienstes erwachsenden Mehraufwand (Aufwandentschädigung) (§35);

3. Mehrdienstleistungsvergütungen (§36);

4. Sonderzulagen (§37);

5. Leistungszulagen (§37a).

(3) Die Nebengebühren und die einmaligen Belohnungen gemäß §39 Abs2 werden vom Stadtsenat auf Antrag der gemeinderätlichen Personalkommission festgesetzt.

Mehrdienstleistungsvergütungen

§36. Mehrdienstleistungsvergütungen können für Leistungen gewährt werden, die über das vorgeschriebene Ausmaß der Arbeitszeit hinausgehen. Bei Festsetzung der Mehrdienstleistungsvergütung ist auch die Festsetzung einer monatlichen Pauschalvergütung unter Bedachtnahme auf den Durchschnitt der Mehrdienstleistungen zulässig."

2. §26, §26a Abs4 und §26b Abs4 Wr. Dienstordnung

1994, LGBl. 56 idgF (Wr. DienstO 1994), lauten: 1994, Landesgesetzblatt 56 idgF (Wr. DienstO 1994), lauten:

"Arbeitszeit

§26. (1) Der Beamte hat die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten und ist nach den Weisungen seiner Vorgesetzten zur ordnungsgemäßen Führung von Arbeitszeitaufzeichnungen verpflichtet. Die Arbeitszeitaufzeichnungen können auch automationsunterstützt erfolgen.

(2) Sofern in §30 nichts anderes bestimmt ist,

beträgt die Normalarbeitszeit des Beamten 40 Stunden wöchentlich. In den Dienstplänen (§26a Abs1, §26b Abs2, §26c Abs5) sind - soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen - Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.

(3) Überstunden sind je nach Anordnung

1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder

2. nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten oder

3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich nach den besoldungsrechtlichen Vorschriften abzugelten.

Für Überstunden, die in der Nacht (22 Uhr bis 6 Uhr) oder an Sonn- und Feiertagen geleistet wurden, ist Z1 mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Verhältnis für den Freizeitausgleich 1:2 beträgt. Ein Freizeitausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Diese Frist kann mit Zustimmung des Beamten um bis zu weitere sechs Monate erstreckt werden.

(4) - (7) [...]

Fixe Arbeitszeit

§26a (4) Der Beamte hat auf schriftliche oder

mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

1. der Beamte einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,

2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und

3. der Beamte diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.

Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen.

Gleitende Arbeitszeit

§26b (4) Der Beamte hat auf schriftliche oder

mündliche Anordnung Mehrdienstleistungen zu erbringen. Ohne ausdrückliche Anordnung erbrachte Mehrdienstleistungen gelten dann als angeordnet, wenn

1. der Beamte einen zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nicht erreichen konnte,

2. die Mehrdienstleistung zur Abwehr eines Schadens oder zur Erbringung einer unaufschiebbaren Dienstleistung unverzüglich notwendig und nicht vorhersehbar war und

3. der Beamte diese Mehrdienstleistung unverzüglich dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten nach deren Erbringung unter Darlegung der Notwendigkeit und Unvorhersehbarkeit der Mehrdienstleistung schriftlich meldet.

Mehrdienstleistungen, die mündlich angeordnet wurden oder die im Sinn des zweiten Satzes als angeordnet gelten, sind innerhalb von drei Arbeitstagen nach der Anordnung bzw. Meldung von dem zur Anordnung von Mehrdienstleistungen Befugten schriftlich zu bestätigen."

III. Erwägungen römisch drei. Erwägungen

1. Das im Art18 Abs1 B-VG verankerte Rechtsstaatsprinzip gebietet, dass Gesetze einen Inhalt haben, durch den das Verhalten der Behörde vorherbestimmt ist. Ob eine Norm diesem rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebot entspricht, richtet sich aber nicht nur nach ihrem Wortlaut, sondern auch nach ihrer Entstehungsgeschichte, dem Gegenstand und dem Zweck der Regelung (vgl. VfSlg. 15.447/1999). Bei der Ermittlung des Inhalts des Gesetzes sind

alle zur Verfügung stehenden Auslegungsmöglichkeiten auszuschöpfen: Nur wenn sich nach Heranziehung aller Interpretationsmethoden immer noch nicht beurteilen lässt, was im konkreten Fall rechtens ist, verletzt die Norm die in Art18 B-VG statuierten rechtsstaatlichen Erfordernisse (vgl. VfSlg. 8395/1978, 14.644/1996, 15.447/1999, 16.137/2001 und 18.738/2009). 1. Das im Art18 Abs1 B-VG verankerte Rechtsstaatsprinzip gebietet, dass Gesetze einen Inhalt haben, durch den das Verhalten der Behörde vorherbestimmt ist. Ob eine Norm diesem rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebot entspricht, richtet sich aber nicht nur nach ihrem Wortlaut, sondern auch nach ihrer Entstehungsgeschichte, dem Gegenstand und dem Zweck der Regelung (vergleiche VfSlg. 15.447 aus 1999,). Bei der Ermittlung des Inhalts des Gesetzes sind alle zur Verfügung stehenden Auslegungsmöglichkeiten auszuschöpfen: Nur wenn sich nach Heranziehung aller Interpretationsmethoden immer noch nicht beurteilen lässt, was im konkreten Fall rechtens ist, verletzt die Norm die in Art18 B-VG statuierten rechtsstaatlichen Erfordernisse (vergleiche VfSlg. 8395 aus 1978,, 14.644 aus 1996,, 15.447 aus 1999,, 16.137 aus 2001, und 18.738 aus 2009,).

1.1. Nach Ansicht des Beschwerdeführers entspricht §36 Wr. BesoldungsO 1994 nicht dem rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebot, da sich dieser Bestimmung weder entnehmen lasse, unter welchen Voraussetzungen Mehrdienstleistungsvergütungen gewährt, noch, unter welchen Voraussetzungen sie wieder entzogen werden können. Dies ergibt sich jedoch, wie die belangte Behörde zutreffend ausführt, aus §36 Wr. BesoldungsO 1994 im Zusammenhalt mit §26 Abs1 und 3 iVm §26a Abs4 bzw. §26b Abs4 Wr. DienstO 1994; Voraussetzung für die Abgeltung von Mehrdienstleistungen ist demnach, dass diese von einem zuständigen Vorgesetzten konkret oder zumindest konkludent angeordnet (vgl. zum GehaltsG etwa VwGH 19.4.1995, 95/12/0077) und erbracht wurden. Die Voraussetzungen der Vergütung von Mehrdienstleistungen werden somit in einer Art18 B-VG entsprechenden Weise durch das Gesetz vorherbestimmt. 1.1. Nach Ansicht des Beschwerdeführers entspricht §36 Wr. BesoldungsO 1994 nicht dem rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebot, da sich dieser Bestimmung weder entnehmen lasse, unter welchen Voraussetzungen Mehrdienstleistungsvergütungen gewährt, noch, unter welchen Voraussetzungen sie wieder entzogen werden können. Dies ergibt sich jedoch, wie die belangte Behörde zutreffend ausführt, aus §36 Wr. BesoldungsO 1994 im Zusammenhalt mit §26 Abs1 und 3 in Verbindung mit §26a Abs4 bzw. §26b Abs4 Wr. DienstO 1994; Voraussetzung für die Abgeltung von Mehrdienstleistungen ist demnach, dass diese von einem zuständigen Vorgesetzten konkret oder zumindest konkludent angeordnet (vergleiche zum GehaltsG etwa VwGH 19.4.1995, 95/12/0077) und erbracht wurden. Die Voraussetzungen der Vergütung von Mehrdienstleistungen werden somit in einer Art18 B-VG entsprechenden Weise durch das Gesetz vorherbestimmt.

1.2. Wenn es §36 Wr. BesoldungsO 1994 ins Ermessen der Dienstbehörde stellt, die Mehrdienstleistungsvergütung durch eine Pauschalvergütung festzusetzen, stellt dies keine Verletzung des rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebots dar. Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung erkennt, räumt das Gesetz dem Beamten kein subjektives Recht auf die Pauschalverrechnung von Nebengebühren ein. Die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit der Pauschalvergütung für Überstunden stellt vielmehr eine Berechnungsart dar, die der Verwaltungsvereinfachung dient. Der Beamte hat in diesem Zusammenhang aber keinen Anspruch darauf, dass eine einmal vorgenommene Pauschalierung beibehalten wird. Vielmehr bleibt es der Dienstbehörde unbenommen, von der Pauschalvergütung der Überstunden auf deren Einzelverrechnung überzugehen. Demgegenüber steht es dem Beamten stets frei, sein Begehren auf Nebengebühren im Wege der Einzelverrechnung zu stellen (vgl. VwGH 1.3.2012, 2011/12/0152; 28.1.2010, 2009/12/0027 mwH). Ob Mehrdienstleistungen im Rahmen einer Pauschalvergütung oder im Wege einer Einzelverrechnung abgegolten werden, ist demnach in erster Linie eine Frage der Verwaltungsorganisation, die insofern Auswirkungen auf den Dienstnehmer hat, als dieser im Falle der Einzelverrechnung die zu vergütenden Mehrdienstleistungen aufzeichnen muss. Der Gesetzgeber ist im Hinblick auf Art18 B-VG nicht verhalten, die Voraussetzungen für die pauschalierte Vergütung von Mehrdienstleistungen im Gesetz genauer zu determinieren. 1.2. Wenn es §36 Wr. BesoldungsO 1994 ins Ermessen der Dienstbehörde stellt, die Mehrdienstleistungsvergütung durch eine Pauschalvergütung festzusetzen, stellt dies keine Verletzung des rechtsstaatlichen Bestimmtheitsgebots dar. Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung erkennt, räumt das Gesetz dem Beamten kein subjektives Recht auf die Pauschalverrechnung von Nebengebühren ein. Die im Gesetz vorgesehene Möglichkeit der Pauschalvergütung für Überstunden stellt vielmehr eine Berechnungsart dar, die der Verwaltungsvereinfachung dient. Der Beamte hat in diesem Zusammenhang aber keinen Anspruch darauf, dass eine einmal vorgenommene Pauschalierung beibehalten wird. Vielmehr bleibt es der Dienstbehörde unbenommen, von der Pauschalvergütung der Überstunden auf deren Einzelverrechnung überzugehen. Demgegenüber steht es dem Beamten stets frei, sein Begehren auf Nebengebühren im Wege der Einzelverrechnung zu stellen (vergleiche VwGH 1.3.2012, 2011/12/0152;

28.1.2010, 2009/12/0027 mwH). Ob Mehrdienstleistungen im Rahmen einer Pauschalvergütung oder im Wege einer Einzelverrechnung abgegolten werden, ist demnach in erster Linie eine Frage der Verwaltungsorganisation, die insofern Auswirkungen auf den Dienstnehmer hat, als dieser im Falle der Einzelverrechnung die zu vergütenden Mehrdienstleistungen aufzeichnen muss. Der Gesetzgeber ist im Hinblick auf Art 18 B-VG nicht verhalten, die Voraussetzungen für die pauschalierte Vergütung von Mehrdienstleistungen im Gesetz genauer zu determinieren.

1.3. Weitere Bedenken gegen die dem angefochtenen Bescheid zugrunde liegenden Rechtsvorschriften sind nicht vorgebracht worden und beim Verfassungsgerichtshof aus Anlass des Beschwerdeverfahrens auch nicht entstanden.

Der Beschwerdeführer wurde daher nicht wegen

Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm in seinen Rechten verletzt.

2. Eine Verletzung des verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechtes auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz kann nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg. 10.413/1985, 14.842/1997, 15.326/1998 und 16.488/2002) nur vorliegen, wenn der angefochtene Bescheid auf einer dem Gleichheitsgebot widersprechenden Rechtsgrundlage beruht, wenn die Behörde der angewendeten Rechtsvorschrift fälschlicherweise einen gleichheitswidrigen Inhalt unterstellt oder wenn sie bei Erlassung des Bescheides Willkür geübt hat. 2. Eine Verletzung des verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechtes auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz kann nach der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (zB VfSlg. 10.413 aus 1985,, 14.842 aus 1997,, 15.326 aus 1998, und 16.488 aus 2002,) nur vorliegen, wenn der angefochtene Bescheid auf einer dem Gleichheitsgebot widersprechenden Rechtsgrundlage beruht, wenn die Behörde der angewendeten Rechtsvorschrift fälschlicherweise einen gleichheitswidrigen Inhalt unterstellt oder wenn sie bei Erlassung des Bescheides Willkür geübt hat.

Angesichts der verfassungsrechtlichen

Unbedenklichkeit der angewendeten Rechtsvorschriften und des Umstandes, dass kein Anhaltspunkt dafür besteht, dass die Behörde diesen Vorschriften fälschlicherweise einen gleichheitswidrigen Inhalt unterstellt hat, könnte der Beschwerdeführer im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz nur verletzt worden sein, wenn die Behörde Willkür geübt hätte.

Ein willkürliches Verhalten der Behörde, das in die Verfassungssphäre eingreift, liegt unter anderem in einer gehäuften Verkennung der Rechtslage, aber auch im Unterlassen jeglicher Ermittlungstätigkeit in einem entscheidenden Punkt oder dem Unterlassen eines ordnungsgemäßen Ermittlungsverfahrens überhaupt, insbesondere in Verbindung mit einem Ignorieren des Parteivorbringens und einem leichtfertigen Abgehen vom Inhalt der Akten oder dem Außer-Acht-Lassen des konkreten Sachverhaltes (zB

VfSlg. 8808/1980 mwN, 14.848/1997, 15.241/1998 mwN, 16.287/2001, 16.640/2002). VfSlg. 8808 aus 1980, mwN, 14.848 aus 1997,, 15.241 aus 1998, mwN, 16.287 aus 2001,, 16.640 aus 2002,).

Keiner dieser Mängel liegt jedoch hier vor.

2.1. Der Dienstrechtssenat der Stadt Wien ist in Auseinandersetzung mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers zu der nicht als unvertretbar zu qualifizierenden Auffassung gelangt, dass es sich bei der vom Beschwerdeführer bis Februar 2011 bezogenen Personalzulage um eine Mehrdienstleistungsvergütung handelt, mit der dem Beschwerdeführer die über die Normalarbeitszeit hinausgehenden Mehrdienstleistungen in pauschalierter Form abgegolten wurden. Die dem Beschwerdeführer gewährte Personalzulage war stets stundenbezogen; so führt der Beschwerdeführer selbst aus, dass ihm diese für die jeweils von ihm ausgeübte Tätigkeit "im Ausmaß von 10, sodann 20 und zuletzt 30 Stunden" gewährt wurde. Auch wenn in den mit der Personalzulage pauschaliert abgegoltenen Mehrdienstleistungen eine qualitative Komponente enthalten war, ändert sich die Abgeltung derselben durch die nunmehr stundenweise, grundsätzlich in der gleichen Höhe erfolgende Abgeltung nicht. Eine - wie der Beschwerdeführer meint - "inhaltliche Veränderung der Tätigkeit", die im Einzelfall geringer bezahlt sein könnte und die daher seiner Ansicht nach einer verschlechternden Versetzung gleichzuhalten sei, ist darin nicht zu erblicken; die belangte Behörde geht vielmehr nachvollziehbar davon aus, dass sich die Einstellung der Personalzulage als bloße Änderung der Verrechnungsweise darstellt.

2.2. Auch aus dem vom Beschwerdeführer vorgebrachten Argument des Vertrauensschutzes ist für den Beschwerdeführer nichts zu gewinnen: Der Verfassungsgerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen (zB VfSlg.

17.254/2004 mwN), dass keine Verfassungsvorschrift den Schutz erworbener Rechtspositionen gewährleistet, sodass es im Prinzip in den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers fällt, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern. Aber auch an sich unbedenkliche Eingriffe in bestehende Rechtspositionen können nicht die Minderung erworbener Rechte jedweder Art und in jedweder Intensität sachlich rechtfertigen (zB VfSlg. 11.309/1987). Unter diesem zuletzt genannten Gesichtspunkt verletzt ein Gesetz den Gleichheitssatz, wenn es bei Änderung der Rechtslage plötzlich - ohne entsprechende Übergangsbestimmungen - und intensiv in erworbene Rechtspositionen eingreift; diesem - aus dem Gleichheitssatz abgeleiteten - Vertrauensschutz (dazu etwa VfSlg. 11.288/1987) kommt etwa im Pensionsrecht besondere Bedeutung zu (VfSlg. 12.568/1990, 14.090/1995 uva.). Die auch für den Beschwerdeführer wirksam gewordene Einstellung der pauschalierten Vergütung von Mehrdienstleistungen beruht jedoch nicht auf einer Änderung der Rechtslage, sondern stützt sich auf die unverändert gebliebene und wie dargestellt aus Sicht des vorliegenden Falles verfassungsrechtlich unbedenkliche Bestimmung des §36 Wr. BesoldungsO 1994. 2.2. Auch aus dem vom Beschwerdeführer vorgebrachten Argument des Vertrauensschutzes ist für den Beschwerdeführer nichts zu gewinnen: Der Verfassungsgerichtshof hat bereits wiederholt ausgesprochen (zB VfSlg. 17.254 aus 2004, mwN), dass keine Verfassungsvorschrift den Schutz erworbener Rechtspositionen gewährleistet, sodass es im Prinzip in den rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers fällt, eine einmal geschaffene Rechtsposition auch zu Lasten des Betroffenen zu verändern. Aber auch an sich unbedenkliche Eingriffe in bestehende Rechtspositionen können nicht die Minderung erworbener Rechte jedweder Art und in jedweder Intensität sachlich rechtfertigen (zB VfSlg. 11.309 aus 1987,). Unter diesem zuletzt genannten Gesichtspunkt verletzt ein Gesetz den Gleichheitssatz, wenn es bei Änderung der Rechtslage plötzlich - ohne entsprechende Übergangsbestimmungen - und intensiv in erworbene Rechtspositionen eingreift; diesem - aus dem Gleichheitssatz abgeleiteten - Vertrauensschutz (dazu etwa VfSlg. 11.288 aus 1987,) kommt etwa im Pensionsrecht besondere Bedeutung zu (VfSlg. 12.568 aus 1990,, 14.090 aus 1995, uva.). Die auch für den Beschwerdeführer wirksam gewordene Einstellung der pauschalierten Vergütung von Mehrdienstleistungen beruht jedoch nicht auf einer Änderung der Rechtslage, sondern stützt sich auf die unverändert gebliebene und wie dargestellt aus Sicht des vorliegenden Falles verfassungsrechtlich unbedenkliche Bestimmung des §36 Wr. BesoldungsO 1994.

Der Verfassungsgerichtshof vermag nicht zu erkennen, dass die Einstellung der pauschalierten Mehrdienstleistungsvergütung einen Eingriff in eine geschützte Rechtsposition des Beschwerdeführers darstellt, zumal der Beschwerdeführer -wie bereits dargelegt - auf die Beibehaltung einer Pauschalierung der Mehrdienstleistungsvergütung keinen Anspruch hat. Die belangte Behörde geht denkmöglich davon aus, dass es angesichts der heute technisch einfachen Ermittlung und Berechnung von Überstunden geboten erscheine, von der Pauschalierung von Mehrdienstleistungsvergütungen abzugehen. Wie der Beschwerdeführer in der Beschwerde ausführt, wurde ihm die Personalzulage "für 30 Stunden" gewährt; dass er auf Grund dessen Mehrdienstleistungen - zumindest in einem zeitlichen Durchschnitt - in diesem Ausmaß zu leisten hatte und - wovon der Verfassungsgerichtshof ausgeht - auch tatsächlich geleistet hat, wurde in der Beschwerde nicht bestritten. Für den Fall, dass der Beschwerdeführer die angeordnete Mehrdienstleistung weiterhin erbringt, entsteht ihm kein Vermögensnachteil. Selbst wenn der Bezug von pauschalierten Mehrdienstleistungsvergütungen bisher möglich oder üblich gewesen wäre, ohne dass die entsprechende Stundenanzahl tatsächlich geleistet wurde - was aber weder vom Beschwerdeführer noch von der belangten Behörde behauptet wird - könnte auf Grund der geltenden Rechtslage kein geschütztes Vertrauen auf den Fortbestand einer derartigen Übung entstehen. Diesbezüglich ist auch auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach das Dienstverhältnis eines Beamten durch das öffentliche Recht inhaltlich bestimmt und daher von vornherein rechtlich gesehen keinen wie immer gearteten "Vereinbarungen" zugänglich ist (VwGH 28.9.1993, 93/12/0253; vgl. auch OGH 30.6.2010, 9 ObA 46/09v). Der Verfassungsgerichtshof vermag nicht zu erkennen, dass die Einstellung der pauschalierten Mehrdienstleistungsvergütung einen Eingriff in eine geschützte Rechtsposition des Beschwerdeführers darstellt, zumal der Beschwerdeführer -wie bereits dargelegt - auf die Beibehaltung einer Pauschalierung der Mehrdienstleistungsvergütung keinen Anspruch hat. Die belangte Behörde geht denkmöglich davon aus, dass es angesichts der heute technisch einfachen Ermittlung und Berechnung von Überstunden geboten erscheine, von der Pauschalierung von Mehrdienstleistungsvergütungen abzugehen. Wie der Beschwerdeführer in der Beschwerde ausführt, wurde ihm die Personalzulage "für 30 Stunden" gewährt; dass er auf Grund dessen Mehrdienstleistungen - zumindest in einem zeitlichen Durchschnitt - in diesem Ausmaß zu leisten hatte und - wovon der Verfassungsgerichtshof ausgeht - auch tatsächlich geleistet hat, wurde in der Beschwerde nicht bestritten. Für den Fall,

dass der Beschwerdeführer die angeordnete Mehrdienstleistung weiterhin erbringt, entsteht ihm kein Vermögensnachteil. Selbst wenn der Bezug von pauschalierten Mehrdienstleistungsvergütungen bisher möglich oder üblich gewesen wäre, ohne dass die entsprechende Stundenanzahl tatsächlich geleistet wurde - was aber weder vom Beschwerdeführer noch von der belangten Behörde behauptet wird - könnte auf Grund der geltenden Rechtslage kein geschütztes Vertrauen auf den Fortbestand einer derartigen Übung entstehen. Diesbezüglich ist auch auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach das Dienstverhältnis eines Beamten durch das öffentliche Recht inhaltlich bestimmt und daher von vornherein rechtlich gesehen keinen wie immer gearteten "Vereinbarungen" zugänglich ist (VwGH 28.9.1993, 93/12/0253; vergleiche auch OGH 30.6.2010, 9 ObA 46/09v).

3. Im Hinblick auf die vorstehenden Ausführungen ist auch auszuschließen, dass der Beschwerdeführer durch den angefochtenen Bescheid im verfassungsgesetzlich gewährleisteten Recht auf Unversehrtheit des Eigentums verletzt wurde.

IV. Ergebnis und damit zusammenhängende Ausführungen römisch vier. Ergebnis und damit zusammenhängende Ausführungen

1. Die behauptete Verletzung verfassungsgesetzlich gewährleisteter Rechte hat sohin nicht stattgefunden.

Das Verfahren hat auch nicht ergeben, dass der Beschwerdeführer in von ihm nicht geltend gemachten verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechten oder wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm in seinen Rechten verletzt wurde.

2. Ob der angefochtene Bescheid in jeder Hinsicht dem Gesetz entspricht, ist vom Verfassungsgerichtshof nicht zu prüfen, und zwar auch dann nicht, wenn sich die Beschwerde - wie im vorliegenden Fall - gegen die Entscheidung einer Kollegialbehörde nach Art133 Z4 B-VG richtet, die beim Verwaltungsgerichtshof nicht bekämpft werden kann (vgl. zB VfSlg. 10.659/1985, 12.915/1991, 14.408/1996, 16.570/2002 und 16.795/2003). 2. Ob der angefochtene Bescheid in jeder Hinsicht dem Gesetz entspricht, ist vom Verfassungsgerichtshof nicht zu prüfen, und zwar auch dann nicht, wenn sich die Beschwerde - wie im vorliegenden Fall - gegen die Entscheidung einer Kollegialbehörde nach Art133 Z4 B-VG richtet, die beim Verwaltungsgerichtshof nicht bekämpft werden kann vergleiche zB VfSlg. 10.659 aus 1985,, 12.915 aus 1991,, 14.408 aus 1996,, 16.570 aus 2002, und 16.795 aus 2003,).

3. Diese Entscheidung konnte gemäß §19 Abs4 erster Satz VfGG ohne mündliche Verhandlung in nichtöffentlicher Sitzung getroffen werden.

Schlagworte

Dienstrecht, Bezüge, Arbeitszeit, Nebengebühren, Mehrleistungszulage, Rechtsstaatsprinzip, Determinierungsgebot, Ermessen, Rechte subjektive öffentliche, Vertrauensschutz

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VFGH:2012:B782.2012

Zuletzt aktualisiert am

29.11.2012

Quelle: Verfassungsgerichtshof VfGH, <http://www.vfgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at