

RS Vfgh 2012/9/20 B782/12 - B783/12

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

Rechtssatz

Voraussetzung für die Abgeltung von Mehrdienstleistungen (vgl §36 Wr BesoldungsO 1994 im Zusammenhalt mit §26

Abs1 und Abs3 iVm §26a Abs4 bzw §26b Abs4 Wr DienstO 1994) ist, dass diese von einem zuständigen Vorgesetzten konkret oder zumindest konkludent angeordnet und erbracht wurden. Die Voraussetzungen der Vergütung von Mehrdienstleistungen werden somit in einer Art18 B-VG entsprechenden Weise durch das Gesetz vorherbestimmt. Voraussetzung für die Abgeltung von Mehrdienstleistungen vergleiche §36 Wr BesoldungsO 1994 im Zusammenhalt mit §26 Abs1 und Abs3 in Verbindung mit §26a Abs4 bzw §26b Abs4 Wr DienstO 1994) ist, dass diese von einem zuständigen Vorgesetzten konkret oder zumindest konkludent angeordnet und erbracht wurden. Die Voraussetzungen der Vergütung von Mehrdienstleistungen werden somit in einer Art18 B-VG entsprechenden Weise durch das Gesetz vorherbestimmt.

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 VfGH 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. 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.

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. 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.

Auch aus dem vom Beschwerdeführer vorgebrachten Argument des Vertrauensschutzes ist für den Beschwerdeführer nichts zu gewinnen.

Die auch für den Beschwerdeführer wirksam gewordene Einstellung der pauschalierten Vergütung von Mehrdienstleistungen beruht 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 VfGH vermag nicht zu erkennen, dass die Einstellung der pauschalierten Mehrdienstleistungsvergütung einen Eingriff in eine geschützte Rechtsposition des Beschwerdeführers darstellt, zumal der Beschwerdeführer 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 VfGH 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.

(Ebenso hinsichtlich einer Bauzulage: B783/12 vom selben Tag).

Entscheidungstexte

- B 782/12
Entscheidungstext VfGH Erkenntnis 20.09.2012 B 782/12
- B 783/12
Entscheidungstext VfGH Erkenntnis 20.09.2012 B 783/12

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