

TE Bvwg Erkenntnis 2021/1/15 W122 2203655-2

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.01.2021

Entscheidungsdatum

15.01.2021

Norm

BB-SozPG §9

BDG 1979 §155

B-VG Art133 Abs4

GehG §53b

UG §125 Abs1

UG §29 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

1. BB-SozPG § 9 heute
2. BB-SozPG § 9 gültig ab 01.01.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2001
3. BB-SozPG § 9 gültig von 18.08.1999 bis 31.12.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
4. BB-SozPG § 9 gültig von 30.12.1997 bis 17.08.1999
1. BDG 1979 § 155 heute
2. BDG 1979 § 155 gültig ab 02.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
3. BDG 1979 § 155 gültig von 29.12.2011 bis 01.09.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
4. BDG 1979 § 155 gültig von 01.01.2004 bis 28.12.2011 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
5. BDG 1979 § 155 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
6. BDG 1979 § 155 gültig von 30.09.2001 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
7. BDG 1979 § 155 gültig von 01.08.2001 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 34/2001
8. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.2000 bis 29.09.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
9. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.2000 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 95/2000
10. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.2000 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 86/2001
11. BDG 1979 § 155 gültig von 12.08.2000 bis 30.09.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
12. BDG 1979 § 155 gültig von 12.08.2000 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
13. BDG 1979 § 155 gültig von 14.01.2000 bis 11.08.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
14. BDG 1979 § 155 gültig von 14.01.2000 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 6/2000
15. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.1999 bis 13.01.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
16. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
17. BDG 1979 § 155 gültig von 01.01.1999 bis 30.09.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001

18. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/1997
19. BDG 1979 § 155 gültig von 22.07.1989 bis 30.09.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 346/1989
20. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.1988 bis 21.07.1989 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1988
21. BDG 1979 § 155 gültig von 01.10.1988 bis 30.09.1988 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 148/1988
22. BDG 1979 § 155 gültig von 01.01.1980 bis 30.09.1988

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

1. GehG § 53b heute
2. GehG § 53b gültig ab 01.07.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. GehG § 53b gültig von 01.01.2026 bis 30.06.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
4. GehG § 53b gültig von 01.01.2025 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 155/2024
5. GehG § 53b gültig von 01.01.2024 bis 31.12.2024 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 166/2023
6. GehG § 53b gültig von 01.01.2023 bis 31.12.2023 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 205/2022
7. GehG § 53b gültig von 01.01.2022 bis 31.12.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 224/2021
8. GehG § 53b gültig von 01.01.2021 bis 31.12.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
9. GehG § 53b gültig von 01.01.2020 bis 31.12.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 112/2019
10. GehG § 53b gültig von 01.01.2019 bis 31.12.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 102/2018
11. GehG § 53b gültig von 01.01.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 167/2017
12. GehG § 53b gültig von 01.01.2017 bis 31.12.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2016
13. GehG § 53b gültig von 31.07.2016 bis 31.12.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 64/2016
14. GehG § 53b gültig von 01.01.2016 bis 30.07.2016 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2015
15. GehG § 53b gültig von 01.03.2014 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/2014
16. GehG § 53b gültig von 01.01.2014 bis 28.02.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
17. GehG § 53b gültig von 01.02.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 140/2011
18. GehG § 53b gültig von 01.01.2011 bis 31.01.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010
19. GehG § 53b gültig von 01.01.2010 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2009
20. GehG § 53b gültig von 01.01.2009 bis 31.12.2009 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
21. GehG § 53b gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
22. GehG § 53b gültig von 01.01.2008 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007
23. GehG § 53b gültig von 01.01.2007 bis 31.12.2007 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 166/2006
24. GehG § 53b gültig von 01.01.2006 bis 31.12.2006 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 165/2005
25. GehG § 53b gültig von 01.07.2005 bis 31.12.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 80/2005
26. GehG § 53b gültig von 01.01.2005 bis 30.06.2005 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
27. GehG § 53b gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
28. GehG § 53b gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 7/2003
29. GehG § 53b gültig von 01.01.2003 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
30. GehG § 53b gültig von 01.07.2002 bis 31.12.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
31. GehG § 53b gültig von 29.05.2002 bis 30.06.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
32. GehG § 53b gültig von 01.01.2002 bis 28.05.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2002
33. GehG § 53b gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001
34. GehG § 53b gültig von 01.01.2002 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 142/2000
35. GehG § 53b gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 87/2001

36. GehG § 53b gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000

1. UG § 125 heute
2. UG § 125 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 52/2018
3. UG § 125 gültig von 01.01.2016 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 131/2015
4. UG § 125 gültig von 14.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015
5. UG § 125 gültig von 01.01.2014 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 79/2013
6. UG § 125 gültig von 01.10.2009 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009
7. UG § 125 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009

1. UG § 29 heute
2. UG § 29 gültig von 01.10.2021 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 93/2021
3. UG § 29 gültig ab 01.10.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 177/2021
4. UG § 29 gültig von 15.08.2018 bis 30.09.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 52/2018
5. UG § 29 gültig von 25.05.2018 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 31/2018
6. UG § 29 gültig von 01.01.2016 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 131/2015
7. UG § 29 gültig von 14.01.2015 bis 31.12.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 21/2015
8. UG § 29 gültig von 07.08.2013 bis 13.01.2015 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2013
9. UG § 29 gültig von 01.10.2009 bis 06.08.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 81/2009
10. UG § 29 gültig von 01.10.2002 bis 30.09.2009

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

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

Spruch

W122 2203655-2/11E, W122 2203655-2/11E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Mag. Martin MEIER Rechtsanwalts GmbH in 8010 Graz, Kaiserfeldgasse 15, gegen den Bescheid des Amtes der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch: Dr. Christoph ORGLER, Rechtsanwalt in 8010 Graz, Schmiedgasse 21, vom 05.03.2019, GZ. RR 2017/0717, betreffend Zuschlag und Vergütung gem. § 9 BB-SozPG und § 53b GehG, zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch Mag. Martin MEIER Rechtsanwalts GmbH in 8010 Graz, Kaiserfeldgasse 15, gegen den Bescheid des Amtes der Medizinischen Universität Graz, vertreten durch: Dr. Christoph ORGLER, Rechtsanwalt in 8010 Graz, Schmiedgasse 21, vom 05.03.2019, GZ. RR 2017/0717, betreffend Zuschlag und Vergütung gem. Paragraph 9, BB-SozPG und Paragraph 53 b, GehG, zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG iVm § 9 BB-SozPG mit der Maßgabe abgewiesen, dass in Ergänzung zum bestätigten Bescheidspruch festgestellt wird: Dem Beschwerdeführer gebührte in den Jahren 2015, 2016 und 2017 eine monatliche Vergütung in der Höhe von € 517,20, € 533,90 und € 540,80 gem. § 53b GehG 1956. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG in Verbindung mit Paragraph 9, BB-SozPG mit der Maßgabe abgewiesen, dass in Ergänzung zum bestätigten Bescheidspruch festgestellt wird: Dem Beschwerdeführer gebührte in den Jahren 2015, 2016 und 2017 eine monatliche Vergütung in der Höhe von € 517,20, € 533,90 und € 540,80 gem. Paragraph 53 b, GehG 1956.

B)

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

,

,

Text

Begründung:, Begründung:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1.1. Mit § 4 der Betriebsvereinbarung vom 31.03.2015 wurde festgelegt, dass für klinisch tätige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Monat Euro 630 gemäß § 9 Bundesbediensteten Sozialplangesetz als leistungsorientierten der Zuschlag ausbezahlt werden würde. Begründend wurde angeführt, dass die erfolgreiche Gründung der medizinischen Universität Graz im Jahr 2004 und die damit zusammenhängende Ausgliederung nach zehn Jahren eine deutliche Leistungssteigerung in Bezug auf die universitären Parameter der Leistungsvereinbarungen mit den jeweils für Wissenschaft und Forschung zuständigen Bundesministerien und ein erfolgreiches Ranking im internationalen Bereich (hr:excellence in research, Shanghai-Ranking) gezeigt worden wäre.1.1. Mit Paragraph 4, der Betriebsvereinbarung vom 31.03.2015 wurde festgelegt, dass für klinisch tätige wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter pro Monat Euro 630 gemäß Paragraph 9, Bundesbediensteten Sozialplangesetz als leistungsorientierten der Zuschlag ausbezahlt werden würde. Begründend wurde angeführt, dass die erfolgreiche Gründung der medizinischen Universität Graz im Jahr 2004 und die damit zusammenhängende Ausgliederung nach zehn Jahren eine deutliche Leistungssteigerung in Bezug auf die universitären Parameter der Leistungsvereinbarungen mit den jeweils für Wissenschaft und Forschung zuständigen Bundesministerien und ein erfolgreiches Ranking im internationalen Bereich (hr:excellence in research, Shanghai-Ranking) gezeigt worden wäre.

1.2. Mit dem Beschwerdeführer am 18.10.2016 mitgeteilter, (im Bescheid als Vereinbarung bezeichneter) Regelung über die Zuerkennung eines leistungsorientierten Zuschlages gemäß § 9 Bundesbediensteten-Sozialplangesetz wurde der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt, dass ihm für besondere Leistungen für die Dauer der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 Krankenanstalten Arbeitszeitgesetz an der medizinischen Universität Graz ein Zuschlag gemäß § 9 Bundesbediensteten-Sozialplangesetz in der Höhe von € 630 brutto zwölf Mal im Jahr beginnend mit 01.01.2016 zuerkannt werden würde.1.2. Mit dem Beschwerdeführer am 18.10.2016 mitgeteilter, (im Bescheid als Vereinbarung bezeichneter) Regelung über die Zuerkennung eines leistungsorientierten Zuschlages gemäß Paragraph 9, Bundesbediensteten-Sozialplangesetz wurde der Beschwerdeführer in Kenntnis gesetzt, dass ihm für besondere Leistungen für die Dauer der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 3, Absatz 4 und Paragraph 4, Krankenanstalten Arbeitszeitgesetz an der medizinischen Universität Graz ein Zuschlag gemäß Paragraph 9, Bundesbediensteten-Sozialplangesetz in der Höhe von € 630 brutto zwölf Mal im Jahr beginnend mit 01.01.2016 zuerkannt werden würde.

1.3. Mit ergänzendem Gutachten vom 05.12.2016 betreffend die Zulässigkeit von den beamteten Ärzten an der Medizinischen Universität Graz gewährten KA-AZG bedingten Gehaltserhöhungen im Auftrag der Ärztekammer Steiermark durch eine genannte ao Universitätsprofessorin wurde § 9 Bundesbediensteten Sozialplangesetz als Umgehungskonstruktion hinsichtlich der KA-AZG Zulagen ausgemacht. Durch die Betriebsvereinbarung für pragmatisierte Ärzte wäre es weder zu einer konkludenten Ergänzung der Arbeitsverträge gekommen noch zu einer gesonderten privatrechtlichen Entgeltvereinbarung. § 53b Gehaltsgesetz würde die Vergütung für die Erfüllung von ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt regeln. Demnach wäre dies die geeignete Rechtsgrundlage für die Regelung der KA-AZG Zulagen gewesen. Nach dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz hätte diese Bestimmung um die KA-AZG Zulagen erweitert werden müssen.1.3. Mit ergänzendem Gutachten vom 05.12.2016 betreffend die Zulässigkeit von den beamteten Ärzten an der Medizinischen Universität Graz gewährten KA-AZG bedingten Gehaltserhöhungen im Auftrag der Ärztekammer Steiermark durch eine genannte ao Universitätsprofessorin wurde Paragraph 9, Bundesbediensteten Sozialplangesetz als Umgehungskonstruktion hinsichtlich der KA-AZG Zulagen ausgemacht. Durch die Betriebsvereinbarung für pragmatisierte Ärzte wäre es weder

zu einer konkludenten Ergänzung der Arbeitsverträge gekommen noch zu einer gesonderten privatrechtlichen Entgeltvereinbarung. Paragraph 53 b, Gehaltsgesetz würde die Vergütung für die Erfüllung von ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt regeln. Demnach wäre dies die geeignete Rechtsgrundlage für die Regelung der KA-AZG Zulagen gewesen. Nach dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz hätte diese Bestimmung um die KA-AZG Zulagen erweitert werden müssen.

Mit Schreiben vom 29.11.2017 beantragte der Beschwerdeführer durch seinen Rechtsvertreter die Ausstellung eines Bescheides über die Zuerkennung eines leistungsorientierten Zuschlages („bescheidmäßige Ausfertigung der Zuerkennung“ der leistungsorientierten Zuschläge für das Jahr 2015, 2016 sowie 2017).

1.4. Mit Schreiben vom 25.04.2018 wurde dem Beschwerdeführer mitgeteilt, dass aufgrund der pünktlich erfolgten Auszahlung sämtlicher vereinbarten Beträge aus dem Jahr 2015, 2016 und 2017 kein rechtliches Interesse an einer bescheidmäßigen Ausfertigung erkennbar sei und das beabsichtigt werde, den Antrag des Beschwerdeführers mangels erkennbarem Feststellungsinteresse abzuweisen. Unter einem wurde der Beschwerdeführer aufgefordert, binnen 14 Tagen dazu Stellung zu nehmen. Diese Frist ließ der Beschwerdeführer ungenutzt verstreichen.

1.5. Mit Bescheid vom 29.05.2018 wies die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers vom 29.11.2017 auf Ausstellung eines Bescheides ab. Begründend führte die belangte Behörde nach Darlegung des maßgeblichen Sachverhaltes im Wesentlichen Folgendes aus: Der Beschwerdeführer sei derzeit gemäß § 125 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 (UG) dem Amt der Medizinischen Universität Graz zur Dienstleistung zugewiesen. Gemäß § 9 Bundesbediensteten-Sozialplangesetz (BB-SozPG) könne die ausgegliederte Einrichtung zu ihrer Dienstleistung zugewiesenen Beamten wegen besonderen Leistungen nicht ruhegenussfähige Zuschläge zum Monatsbezug auszahlen. Von diesen Zuschlägen sei von der ausgegliederten Einrichtung kein Betrag zur Deckung des Pensionsaufwandes an den Bund zu leisten. Sämtliche zuerkannte Beiträge seien im Jahr 2015, 2016 und 2017 pünktlich an den Beschwerdeführer ausbezahlt worden. Ein Vorbringen des Beschwerdeführers über eine allfällige Rechtsgefährdung liege nicht vor und sei auch sonst vom Amt der Medizinischen Universität Graz nicht zu erkennen gewesen. Das Ermittlungsverfahren habe daher keine Hinweise ergeben, dass dem Beschwerdeführer ein erkennbares Feststellungsinteresse zukomme. 1.5. Mit Bescheid vom 29.05.2018 wies die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers vom 29.11.2017 auf Ausstellung eines Bescheides ab. Begründend führte die belangte Behörde nach Darlegung des maßgeblichen Sachverhaltes im Wesentlichen Folgendes aus: Der Beschwerdeführer sei derzeit gemäß Paragraph 125, Absatz 2, Universitätsgesetz 2002 (UG) dem Amt der Medizinischen Universität Graz zur Dienstleistung zugewiesen. Gemäß Paragraph 9, Bundesbediensteten-Sozialplangesetz (BB-SozPG) könne die ausgegliederte Einrichtung zu ihrer Dienstleistung zugewiesenen Beamten wegen besonderen Leistungen nicht ruhegenussfähige Zuschläge zum Monatsbezug auszahlen. Von diesen Zuschlägen sei von der ausgegliederten Einrichtung kein Betrag zur Deckung des Pensionsaufwandes an den Bund zu leisten. Sämtliche zuerkannte Beiträge seien im Jahr 2015, 2016 und 2017 pünktlich an den Beschwerdeführer ausbezahlt worden. Ein Vorbringen des Beschwerdeführers über eine allfällige Rechtsgefährdung liege nicht vor und sei auch sonst vom Amt der Medizinischen Universität Graz nicht zu erkennen gewesen. Das Ermittlungsverfahren habe daher keine Hinweise ergeben, dass dem Beschwerdeführer ein erkennbares Feststellungsinteresse zukomme.

1.6. Mit Schriftsatz vom 27.06.2018 erhob der Beschwerdeführer durch seinen Rechtsvertreter fristgerecht Beschwerde. Begründend führte er im Wesentlichen Folgendes aus: Um drohende Verluste durch die Umsetzung der durch die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union im Bereich Krankenanstalten notwendig gewordenen Reformen zu verhindern, sei es zwischen dem Rektorat der Medizinischen Universität Graz und dem Betriebsrat für das Wissenschaftliche Personal zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in der unter anderem leistungsorientierten Zuschläge für die beamteten Ärzte vorgesehen worden seien, gekommen. Die Gewährung dieser leistungsorientierten Zuschläge stütze die Betriebsvereinbarung ausdrücklich auf § 9 BB- SozPG. 1.6. Mit Schriftsatz vom 27.06.2018 erhob der Beschwerdeführer durch seinen Rechtsvertreter fristgerecht Beschwerde. Begründend führte er im Wesentlichen Folgendes aus: Um drohende Verluste durch die Umsetzung der durch die Arbeitszeitrichtlinie der Europäischen Union im Bereich Krankenanstalten notwendig gewordenen Reformen zu verhindern, sei es zwischen dem Rektorat der Medizinischen Universität Graz und dem Betriebsrat für das Wissenschaftliche Personal zum Abschluss einer Betriebsvereinbarung, in der unter anderem leistungsorientierten Zuschläge für die beamteten Ärzte vorgesehen worden seien, gekommen. Die Gewährung dieser leistungsorientierten Zuschläge stütze die Betriebsvereinbarung ausdrücklich auf Paragraph 9, BB- SozPG.

§ 9 BB-SozPG stelle jedoch keine geeignete Grundlage zur Gewährung dieser KA-AZG bezogenen Zulagen dar und sei die belangte Behörde nicht zur Auszahlung dieser Zuschläge befugt gewesen. Darüber hinaus widerspreche die Gewährung unterschiedlich hoher leistungsorientierter Zulagen an den drei medizinischen Universitäten dem in der Verfassung verankerten Gleichheitssatz immanenten Sachlichkeitsgebot und stelle dieses Vorgehen eine unsachliche Differenzierung dar. Die Erlassung eines Feststellungsbescheides liege daher im Interesse des Beschwerdeführers und stelle ein notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung dar. Paragraph 9, BB-SozPG stelle jedoch keine geeignete Grundlage zur Gewährung dieser KA-AZG bezogenen Zulagen dar und sei die belangte Behörde nicht zur Auszahlung dieser Zuschläge befugt gewesen. Darüber hinaus widerspreche die Gewährung unterschiedlich hoher leistungsorientierter Zulagen an den drei medizinischen Universitäten dem in der Verfassung verankerten Gleichheitssatz immanenten Sachlichkeitsgebot und stelle dieses Vorgehen eine unsachliche Differenzierung dar. Die Erlassung eines Feststellungsbescheides liege daher im Interesse des Beschwerdeführers und stelle ein notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung dar.

1.7. Daraufhin hob das Bundesverwaltungsgericht mit Erkenntnis vom 05.09.2018, Zl. W122 2203655-1/2E den ersten Bescheid auf und verwies die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die belangte Behörde zurück. Begründend führte das Gericht im Wesentlichen an, ein Feststellungsbescheid über Teile eines strittigen besoldungsrechtlichen Anspruches wäre mit Verweis auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 29.01.2014, 2013/12/0153 jedenfalls zulässig und ein rechtliches Interesse des Beschwerdeführers.

2.1. Mit dem nunmehr gegenständlichen Bescheid vom 05.03.2019 stellte die belangte Behörde im Spruch fest, dass die dem Beschwerdeführer aufgrund der Vereinbarung vom 30.12.2015 gewährte Zulage von Euro 7.560 brutto für das Jahr 2015, weiters aufgrund der Vereinbarung vom 18.10.2016 gewährte Zulage von zwölf mal Euro 638,30 brutto für das Jahr 2016 und schließlich gewährte Zulage von zwölf mal Euro 646,60 brutto für das Jahr 2017 dem Beschwerdeführer nicht als sich aus dem Gesetz (BDG und Gehaltsgesetz) ergebende Bezüge, sondern aus den genannten privatrechtlichen Nebenabreden als Ansprüche im Sinne des § 9 BB-SozPG gebührt hätten. 2.1. Mit dem nunmehr gegenständlichen Bescheid vom 05.03.2019 stellte die belangte Behörde im Spruch fest, dass die dem Beschwerdeführer aufgrund der Vereinbarung vom 30.12.2015 gewährte Zulage von Euro 7.560 brutto für das Jahr 2015, weiters aufgrund der Vereinbarung vom 18.10.2016 gewährte Zulage von zwölf mal Euro 638,30 brutto für das Jahr 2016 und schließlich gewährte Zulage von zwölf mal Euro 646,60 brutto für das Jahr 2017 dem Beschwerdeführer nicht als sich aus dem Gesetz (BDG und Gehaltsgesetz) ergebende Bezüge, sondern aus den genannten privatrechtlichen Nebenabreden als Ansprüche im Sinne des Paragraph 9, BB-SozPG gebührt hätten.

Begründend führte die belangte Behörde an, dass der Beschwerdeführer ernannt wäre, zwischen der medizinischen Universität Graz und den wissenschaftlichen Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung getroffen worden wäre und der Universitätsrat seine Zustimmung zu dieser Betriebsvereinbarung in seiner Sitzung am 28.04.2015 nicht erteilt habe. Um dem Beschwerdeführer dennoch für seine besonderen Leistungen eine Zahlung zukommen zu lassen, sei mit Vereinbarung vom 30.12.2015 die einmalige Zahlung einer Zulage gemäß § 9 BB-SozPG in der Höhe von Euro 7.560 brutto vereinbart worden. Dieser Betrag sei mit der Abrechnung Februar 2016 unter dem Titel Belohnung zur Auszahlung gebracht worden. Begründend führte die belangte Behörde an, dass der Beschwerdeführer ernannt wäre, zwischen der medizinischen Universität Graz und den wissenschaftlichen Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung getroffen worden wäre und der Universitätsrat seine Zustimmung zu dieser Betriebsvereinbarung in seiner Sitzung am 28.04.2015 nicht erteilt habe. Um dem Beschwerdeführer dennoch für seine besonderen Leistungen eine Zahlung zukommen zu lassen, sei mit Vereinbarung vom 30.12.2015 die einmalige Zahlung einer Zulage gemäß Paragraph 9, BB-SozPG in der Höhe von Euro 7.560 brutto vereinbart worden. Dieser Betrag sei mit der Abrechnung Februar 2016 unter dem Titel Belohnung zur Auszahlung gebracht worden.

Weiters sei dem Beschwerdeführer aufgrund der Vereinbarung vom 18.10.2016 die Auszahlung eines Zuschlages wegen besonderer Leistungen gemäß § 9 BB-SozPG in der Höhe von Euro 630 brutto pro Monat (zwölf mal im Jahr) befristet für die Dauer der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 KA-AZG an der medizinischen Universität Graz bis 31.12.2020 vereinbart worden. Dieser Betrag sei analog entsprechend dem Gehaltsgesetz zu valorisieren. Dem Beschwerdeführer seien mit der Abrechnung Dezember 2016 diese vereinbarten Zuschläge rückwirkend mit erste erster 2016 mit dem valorisierten Betrag ausbezahlt worden. Die Auszahlung für das Jahr 2017 sei wie vereinbart mit der Monatsabrechnung Juni 2017 ausbezahlt worden. Eine Zulage nach § 9 BB-SozPG wäre vom BDG und GehG ausgenommen und dem Beschwerdeführer zusätzlich ausbezahlt. Eine Zulage nach § 9 BB-

SozPG wäre eine privatrechtliche Entgeltvereinbarung mit Dritten in Ergänzung des öffentlich-rechtlichen Gehaltsschemas. Die Höhe der Zulage nach § 9 BB-SozPG würde entgegen den dienstrechtlichen Vorschriften im BDG und Gehaltsgesetz der ausgegliederten Einrichtung der Privatautonomie der medizinischen Universität Graz unterliegen. Weiters sei dem Beschwerdeführer aufgrund der Vereinbarung vom 18.10.2016 die Auszahlung eines Zuschlages wegen besonderer Leistungen gemäß Paragraph 9, BB-SozPG in der Höhe von Euro 630 brutto pro Monat (zwölf mal im Jahr) befristet für die Dauer der Wirksamkeit einer Betriebsvereinbarung gemäß Paragraph 3, Absatz 4 und Paragraph 4, KA-AZG an der medizinischen Universität Graz bis 31.12.2020 vereinbart worden. Dieser Betrag sei analog entsprechend dem Gehaltsgesetz zu valorisieren. Dem Beschwerdeführer seien mit der Abrechnung Dezember 2016 diese vereinbarten Zuschläge rückwirkend mit erste erster 2016 mit dem valorisierten Betrag ausbezahlt worden. Die Auszahlung für das Jahr 2017 sei wie vereinbart mit der Monatsabrechnung Juni 2017 ausbezahlt worden. Eine Zulage nach Paragraph 9, BB-SozPG wäre vom BDG und GehG ausgenommen und dem Beschwerdeführer zusätzlich ausbezahlt. Eine Zulage nach Paragraph 9, BB-SozPG wäre eine privatrechtliche Entgeltvereinbarung mit Dritten in Ergänzung des öffentlich-rechtlichen Gehaltsschemas. Die Höhe der Zulage nach § 9 BB-SozPG würde entgegen den dienstrechtlichen Vorschriften im BDG und Gehaltsgesetz der ausgegliederten Einrichtung der Privatautonomie der medizinischen Universität Graz unterliegen.

Rechtlich bemerkte die belangte Behörde, dass das Entgelt für Beamte abschließend im Gehaltsgesetz geregelt sei. Für ausgegliederte Beamte seien Sondervorschriften geschaffen worden, die eine flexiblere Handhabung ermöglichen würden und damit den geänderten rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung getragen werde. Diesen Zweck verfolge das Bundesgesetz über Sozialpläne und sonstige dienstrechtliche Sonderregelungen für Bundesbedienstete (BB-SozPG). Das BB-SozPG sähe unter anderem auch spezielle Regelungen für den Entgeltbereich vor. Gemäß § 9 BB-SozPG könne die ausgegliederte Einrichtung ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten wegen besonderer Leistungen nicht ruhegenussfähige Zuschläge zum Monatsbezug zahlen. Dies wäre eine gesetzliche Grundlage für die Einführung einer Zahlung für die Honorierung besonderer Leistungen von ausgegliederten Beamten mittels Einzelvereinbarung und fände auch auf die den Universitäten zugewiesenen Beamten Anwendung. In diesem Zusammenhang verwies die belangte Behörde auf einen Artikel in der Zeitschrift für Hochschulrecht (Felten, zFHR 2011, 19). Rechtlich bemerkte die belangte Behörde, dass das Entgelt für Beamte abschließend im Gehaltsgesetz geregelt sei. Für ausgegliederte Beamte seien Sondervorschriften geschaffen worden, die eine flexiblere Handhabung ermöglichen würden und damit den geänderten rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung getragen werde. Diesen Zweck verfolge das Bundesgesetz über Sozialpläne und sonstige dienstrechtliche Sonderregelungen für Bundesbedienstete (BB-SozPG). Das BB-SozPG sähe unter anderem auch spezielle Regelungen für den Entgeltbereich vor. Gemäß Paragraph 9, BB-SozPG könne die ausgegliederte Einrichtung ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten wegen besonderer Leistungen nicht ruhegenussfähige Zuschläge zum Monatsbezug zahlen. Dies wäre eine gesetzliche Grundlage für die Einführung einer Zahlung für die Honorierung besonderer Leistungen von ausgegliederten Beamten mittels Einzelvereinbarung und fände auch auf die den Universitäten zugewiesenen Beamten Anwendung. In diesem Zusammenhang verwies die belangte Behörde auf einen Artikel in der Zeitschrift für Hochschulrecht (Felten, zFHR 2011, 19).

Der Oberste Gerichtshof hätte die rechtliche Zulässigkeit des Hinzutretens einer privatrechtlichen Entgeltvereinbarung mit Dritten in Ergänzung des öffentlich-rechtlichen Gehaltsschemas bei Beamten bejaht. Dem OGH zufolge wäre das Bundesbediensteten Sozialplangesetz eine Grundlage für eine privatrechtliche Nebenabrede und diese wäre vor den ordentlichen Gerichten geltend zu machen.

Es handle sich somit nicht um einen strittigen Anspruch über die Höhe eines dem Beamten von Gesetzes wegen gebührenden Bezuges oder sonstiger besoldungsrechtlicher Ansprüche, sondern es wäre eine privatrechtliche Nebenabrede mit der ausgegliederten Einrichtung der medizinischen Universität Graz Gegenständlich, weshalb mit der getroffenen Feststellung vorzugehen gewesen wäre.

2.2. In der Beschwerde vom 03.04.2019 führt der Beschwerdeführer im Wesentlichen an, dass nicht das BB-SozPG, sondern § 53b GehG die geeignete Rechtsgrundlage für die begehrte Zulage wäre. Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung des angefochtenen Bescheides und der Beschwerde Folge zu geben. Argumentativ verweist der Beschwerdeführer auf ein Gutachten von ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. XXXX vom 05.12.2016, in dem im Wesentlichen eine unsachliche Differenzierung zwischen den einzelnen Standorten Wien, Graz und Innsbruck begründet wird. 2.2. In der Beschwerde vom 03.04.2019 führt der Beschwerdeführer im Wesentlichen an, dass nicht das BB-SozPG, sondern

Paragraph 53 b, GehG die geeignete Rechtsgrundlage für die begehrte Zulage wäre. Der Beschwerdeführer beantragt die Aufhebung des angefochtenen Bescheides und der Beschwerde Folge zu geben. Argumentativ verweist der Beschwerdeführer auf ein Gutachten von ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. römisch 40 vom 05.12.2016, in dem im Wesentlichen eine unsachliche Differenzierung zwischen den einzelnen Standorten Wien, Graz und Innsbruck begründet wird.

3. Mit Schreiben vom 31.07.2019 legte die belangte Behörde die Beschwerde samt den bezughabenden Verwaltungsakten dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.

In der am 24.07.2020 durchgeführten Verhandlung wurde der oben angeführte Spruch verkündet.

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

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, wurde zum Universitätsdozenten ernannt und ist gemäß § 125 Abs. 2 UG dem Amt der Medizinischen Universität Graz zur Dienstleistung zugewiesen. Der Beschwerdeführer verrichtete seine Dienste im Allgemeinen treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch sowie im Besonderen sogar hervorragend. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund, wurde zum Universitätsdozenten ernannt und ist gemäß Paragraph 125, Absatz 2, UG dem Amt der Medizinischen Universität Graz zur Dienstleistung zugewiesen. Der Beschwerdeführer verrichtete seine Dienste im Allgemeinen treu, gewissenhaft, engagiert und unparteiisch sowie im Besonderen sogar hervorragend.

Für die Jahre 2015, 2016 und 2017 wurden einerseits aufgrund privatrechtlicher Vereinbarungen, die im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht hinsichtlich Höhe und Bestand außer Streit gestellt wurden Zuschläge „gem. § 9 BB-SozPG“ in der im Bescheidspruch festgestellten Höhe ausbezahlt. Ebenfalls anhand der Aussagen der beiden Parteien und der vorgelegten Gehaltszettel konnte zweifelsfrei festgestellt werden, dass die in § 53b Abs 1 GehG in den betreffenden Jahren vorgesehene höhere Summe für die Zeit der Wirksamkeit einer Vereinbarung gem. § 3 Abs 4 und § 4 KA-AZG zur Auszahlung gelangte. Für die Jahre 2015, 2016 und 2017 wurden einerseits aufgrund privatrechtlicher Vereinbarungen, die im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht hinsichtlich Höhe und Bestand außer Streit gestellt wurden Zuschläge „gem. Paragraph 9, BB-SozPG“ in der im Bescheidspruch festgestellten Höhe ausbezahlt. Ebenfalls anhand der Aussagen der beiden Parteien und der vorgelegten Gehaltszettel konnte zweifelsfrei festgestellt werden, dass die in Paragraph 53 b, Absatz eins, GehG in den betreffenden Jahren vorgesehene höhere Summe für die Zeit der Wirksamkeit einer Vereinbarung gem. Paragraph 3, Absatz 4 und Paragraph 4, KA-AZG zur Auszahlung gelangte.

Abgesehen von der genannten kollektiven Vereinbarung bestand keine privatrechtliche oder öffentlich-rechtliche Vereinbarung oder Beauftragung zwischen dem Beschwerdeführer und seinem Dienstgeber oder der medizinischen Universität Graz, die die gegenständlichen Leistungen begründen hätte können.

Die Beträge wurden dem Beschwerdeführer nicht von der ausgegliederten Einrichtung sondern vom Bund bezahlt.

2. Beweiswürdigung:

Die Verwendung des Beschwerdeführers ergibt sich aus der Ernennung von 17.03.1995 und dem Schreiben der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 26.07.2001.

Die Höhe der ausbezahlten Belohnungen bzw. Zulagen und der dementsprechende Zeitraum wurden bereits von der belangten Behörde festgestellt und vom Beschwerdeführer nicht in Zweifel gezogen. Sie wurden durch Gehaltszettel belegt.

Die anstandslose bzw. hervorragende Dienstverrichtung ergibt sich aus den unwidersprochenen Darstellungen des Beschwerdeführers im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht.

Die beiden Parteien bestätigten die Wirksamkeit einer Vereinbarung gem. KA-AZG und bestätigten die Mitwirkung des BF an den in § 155 Abs 5 BDG 1979 vorgesehenen Aufgaben. Die beiden Parteien bestätigten die Wirksamkeit einer Vereinbarung gem. KA-AZG und bestätigten die Mitwirkung des BF an den in Paragraph 155, Absatz 5, BDG 1979 vorgesehenen Aufgaben.

Zwar gab der Beschwerdeführer im Zuge der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht an, dass die genannten Zahlungen nicht aufgrund seiner individuellen Leistungen sondern aufgrund einer kollektivvertraglichen

Zusage erfolgten, allerdings war es zweifellos, dass der Beschwerdeführer besondere Leistungen erbrachte.

Da die individuellen besonderen Leistungen des Beschwerdeführers nicht bestritten wurden, war deren Ausmaß nicht näher zu relevieren. Die Argumentation des Beschwerdeführers zielte lediglich auf einen Vergleich mit anderen Universitätskliniken ab. Die relevante Art des Dienstes im Zusammenhang mit ärztlichen Tätigkeiten war hinreichend geklärt.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. 3.1. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gemäß § 24 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Abs. 4 leg.cit. kann das Verwaltungsgericht, soweit das Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt, ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt. Gemäß Paragraph 24, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht auf Antrag oder, wenn es dies für erforderlich hält, von Amts wegen eine öffentliche mündliche Verhandlung durchzuführen. Gemäß Absatz 4, leg.cit. kann das Verwaltungsgericht, soweit das Bundes- oder Landesgesetz nicht anderes bestimmt, ungeachtet eines Parteienantrages von einer Verhandlung absehen, wenn die Akten erkennen lassen, dass die mündliche Erörterung eine weitere Klärung der Rechtssache nicht erwarten lässt.

Der Unterlassung der Verhandlung steht Art. 6 EMRK nicht entgegen, weil im gegenständlichen Verfahren die maßgeblichen Fakten nicht bestritten waren und es im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nur um Rechtsfragen ohne besondere Komplexität ging. In der Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte. Der Unterlassung der Verhandlung steht Artikel 6, EMRK nicht entgegen, weil im gegenständlichen Verfahren die maßgeblichen Fakten nicht bestritten waren und es im Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht nur um Rechtsfragen ohne besondere Komplexität ging. In der Beschwerde wurden keine Rechts- oder Tatfragen von einer solchen Art aufgeworfen, dass deren Lösung eine mündliche Verhandlung erfordert hätte.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist.

Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

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

Gemäß § 28 Abs. 3 zweiter Satz VwGVG kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen, wenn die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhaltes unterlassen hat. Die Behörde ist hierbei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz 3, zweiter Satz VwGVG kann das Verwaltungsgericht den angefochtenen Bescheid mit Beschluss aufheben

und die Angelegenheit zur Erlassung eines neuen Bescheides an die Behörde zurückverweisen, wenn die Behörde notwendige Ermittlungen des Sachverhaltes unterlassen hat. Die Behörde ist hierbei an die rechtliche Beurteilung gebunden, von welcher das Verwaltungsgericht bei seinem Beschluss ausgegangen ist.

Zu A)

Gehaltsgesetz:

Vergütung für die Erfüllung von ärztlichen oder zahnärztlichen Aufgaben im Rahmen einer öffentlichen Krankenanstalt

§ 53b. (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß § 155 Abs. 5 BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 426,1 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 581,8 €. Paragraph 53 b, (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß Paragraph 155, Absatz 5, BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 426,1 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß Paragraph 3, Absatz 4 und Paragraph 4, KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 581,8 €.

(2) Auf die Vergütung nach Abs. 1 sind anzuwenden (2) Auf die Vergütung nach Absatz eins, sind anzuwenden:

1. § 15 Abs. 1 letzter Satz und 1. Paragraph 15, Absatz eins, letzter Satz und

2. § 15 Abs. 5 mit der Maßgabe, dass 2. Paragraph 15, Absatz 5, mit der Maßgabe, dass

a) an die Stelle der Abwesenheit vom Dienst das Unterbleiben der Mitwirkung an den in Abs. 1 genannten Aufgaben tritt und a) an die Stelle der Abwesenheit vom Dienst das Unterbleiben der Mitwirkung an den in Absatz eins, genannten Aufgaben tritt und

b) Zeiträume einer Freistellung gemäß § 160 BDG 1979 unter Beibehaltung der Bezüge wie die in § 15 Abs. 5 genannten Zeiträume zu behandeln sind. b) Zeiträume einer Freistellung gemäß Paragraph 160, BDG 1979 unter Beibehaltung der Bezüge wie die in Paragraph 15, Absatz 5, genannten Zeiträume zu behandeln sind.

(3) Anfall und Einstellung der Vergütung nach Abs. 1 werden mit dem auf den maßgebenden Tag folgenden Monatsersten oder, wenn der maßgebende Tag der Monatserste ist, mit diesem Tag wirksam. Die Vergütung fällt auch dann mit dem Monatsersten an, wenn der maßgebende Tag zwar nach dem Monatsersten, nicht aber nach dem ersten Arbeitstag des betreffenden Monats liegt. Maßgebend ist der Tag des Ereignisses, das den Anfall oder die Einstellung bewirkt. Die Bestimmungen der §§ 12c bis 13 über die Kürzung und den Entfall der Bezüge bleiben unberührt. (3) Anfall und Einstellung der Vergütung nach Absatz eins, werden mit dem auf den maßgebenden Tag folgenden Monatsersten oder, wenn der maßgebende Tag der Monatserste ist, mit diesem Tag wirksam. Die Vergütung fällt auch dann mit dem Monatsersten an, wenn der maßgebende Tag zwar nach dem Monatsersten, nicht aber nach dem ersten Arbeitstag des betreffenden Monats liegt. Maßgebend ist der Tag des Ereignisses, das den Anfall oder die Einstellung bewirkt. Die Bestimmungen der Paragraphen 12 c bis 13 über die Kürzung und den Entfall der Bezüge bleiben unberührt.

(4) Die Vergütung nach Abs. 1 gebührt dem Beamten (4) Die Vergütung nach Absatz eins, gebührt dem Beamten

1. bei Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den §§ 50a, 50b oder 50e BDG 1979 oder 1. bei Herabsetzung der regelmäßigen Wochendienstzeit nach den Paragraphen 50 a, 50 b, oder 50e BDG 1979 oder

2. bei Teilzeitbeschäftigung nach dem MSchG oder

3. bei Teilzeitbeschäftigung nach dem VKG

in dem Ausmaß, das der Wochendienstzeit entspricht. Diese Verringerung der Vergütung wird abweichend vom Abs. 3 für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Ziffer 1, 2 oder 3 gilt. in dem Ausmaß, das der Wochendienstzeit entspricht. Diese Verringerung der Vergütung wird abweichend vom Absatz 3, für den Zeitraum wirksam, für den die Maßnahme nach Ziffer eins, 2, oder 3 gilt.

(Anm.: Abs. 5 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 119/2002) Anmerkung, Absatz 5, aufgehoben durch Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 119 aus 2002,)

(6) Personen, die am 1. Jänner 2000 nicht mehr dem Dienststand angehört haben, gebührt für Zeiträume im Kalenderjahr 1999, während derer sie die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt haben, die Vergütung nach Abs. 1 nur auf Antrag.

§ 53b in der zwischen 01.03.2014 bis 31.12.2015 geltenden Fassung lautete: Paragraph 53 b, in der zwischen 01.03.2014 bis 31.12.2015 geltenden Fassung lautete:

§ 53b. (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß § 155 Abs. 5 BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 378,4 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 517,2 €.

Paragraph 53 b, (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß Paragraph 155, Absatz 5, BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 378,4 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß Paragraph 3, Absatz 4 und Paragraph 4, KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 517,2 €

§ 53b in der zwischen 01.01.2016 bis 31.12.2016 geltenden Fassung lautete: Paragraph 53 b, in der zwischen 01.01.2016 bis 31.12.2016 geltenden Fassung lautete:

§ 53b. (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß § 155 Abs. 5 BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 391,0 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 533,9 €.

Paragraph 53 b, (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß Paragraph 155, Absatz 5, BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 391,0 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß Paragraph 3, Absatz 4 und Paragraph 4, KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 533,9 €.

§ 53b in der zwischen 01.01.2017 bis 31.12.2017 geltenden Fassung lautete: Paragraph 53 b, in der zwischen 01.01.2017 bis 31.12.2017 geltenden Fassung lautete:

§ 53b. (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß § 155 Abs. 5 BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 396,1 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß § 3 Abs. 4 und § 4 KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 540,8 €.

Paragraph 53 b, (1) Den an der Universität in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Universitätsassistenten und Universitätsdozenten gebührt für ihre Mitwirkung gemäß Paragraph 155, Absatz 5, BDG 1979 eine monatliche Vergütung. Die Vergütung beträgt 396,1 €. Diese Vergütung erhöht sich für die Dauer der Wirksamkeit einer Vereinbarung gemäß Paragraph 3, Absatz 4 und Paragraph 4, KA-AZG, die die nach diesen Bestimmungen zulässigen Arbeitszeitgrenzen voll ausschöpft, auf 540,8 €.

BDG 1979:

§ 155 (5) Universitätslehrer, die an der Medizinischen Universität in ärztlicher (§§ 2 und 3 des Ärztegesetzes 1998, BGBl. I Nr. 169) oder zahnärztlicher (§§ 16 und 17 des Ärztegesetzes 1998) Verwendung stehen, haben außerdem an der Erfüllung der Aufgaben mitzuwirken, die den Universitätseinrichtungen im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens und der

Paragraph 155, (5) Universitätslehrer, die an der Medizinischen Universität in ärztlicher (Paragraphen 2 und 3 des Ärztegesetzes 1998, Bundesgesetzblatt römisch eins Nr. 169) oder zahnärztlicher (Paragraphen 16 und 17 des Ärztegesetzes 1998) Verwendung stehen, haben außerdem an der Erfüllung der Aufgaben mitzuwirken, die den Universitätseinrichtungen im Rahmen des öffentlichen Gesundheitswesens und der

Untersuchung und Behandlung von Menschen obliegen (§ 29 Abs. 4 Z 1 des Universitätsgesetzes 2002)

Untersuchung und Behandlung von Menschen obliegen (Paragraph 29, Absatz 4, Ziffer eins, des Universitätsgesetzes 2002).

Universitätsgesetz:

§ 29 (4) Die Medizinische Universität bzw. die Universität, an der eine Medizinische Fakultät eingerichtet ist, hat folgende Verpflichtungen: Paragraph 29, (4) Die Medizinische Universität bzw. die Universität, an der eine Medizinische Fakultät eingerichtet ist, hat folgende Verpflichtungen:

1. Sie hat ihre in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit der Mitwirkung an der Erfüllung der Aufgaben der Organisationseinheiten des Klinischen Bereichs als Einrichtungen der Krankenanstalt zu beauftragen. Diese Mitwirkung ist dem Rechtsträger dieser Krankenanstalt und nicht der Medizinischen Universität bzw. der Universität, an der eine Medizinische Fakultät eingerichtet ist, zuzurechnen. Ein Arbeitsverhältnis zum Rechtsträger der Krankenanstalt wird dadurch nicht begründet.

Beamtinnen und Beamte des Bundes

§ 125. (1) Für den Bereich jeder Universität wird ein „Amt der Universität ...“ eingerichtet, das in seiner Bezeichnung den Namen der betreffenden Universität zu führen hat. Das „Amt der Universität ...“ ist der Bundesministerin oder dem Bundesminister unmittelbar nachgeordnet und wird von der Rektorin oder dem Rektor dieser Universität geleitet. Diese oder dieser ist in dieser Funktion an die Weisungen der Bundesministerin oder des Bundesministers gebunden. Das „Amt der Universität ...“ ist die zuständige Dienstbehörde. In Dienstrechtsverfahren hat die Rektorin oder der Rektor als Leiterin oder Leiter des „Amtes der Universität ...“ das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, BGBl. Nr. 29/1984, anzuwenden. Über Beschwerden gegen Bescheide des „Amtes der Universität ...“ entscheidet das Bundesverwaltungsgericht. Paragraph 125, (1) Für den Bereich jeder Universität wird ein „Amt der Universität ...“ eingerichtet, das in seiner Bezeichnung den Namen der betreffenden Universität zu führen hat. Das „Amt der Universität ...“ ist der Bundesministerin oder dem Bundesminister unmittelbar nachgeordnet und wird von der Rektorin oder dem Rektor dieser Universität geleitet. Diese oder dieser ist in dieser Funktion an die Weisungen der Bundesministerin oder des Bundesministers gebunden. Das „Amt der Universität ...“ ist die zuständige Dienstbehörde. In Dienstrechtsverfahren hat die Rektorin oder der Rektor als Leiterin oder Leiter des „Amtes der Universität ...“ das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984, anzuwenden. Über Beschwerden gegen Bescheide des „Amtes der Universität ...“ entscheidet das Bundesverwaltungsgericht.

Bundesbediensteten Sozialplangesetz:

Leistungsorientierte Zuschläge

§ 9. Die ausgegliederte Einrichtung kann ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten wegen besonderer Leistungen nicht ruhegenussfähige Zuschläge zum Monatsbezug zahlen. Von diesen Zuschlägen ist von der ausgegliederten Einrichtung kein Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes an den Bund zu leisten. Paragraph 9, Die ausgegliederte Einrichtung kann ihr zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten wegen besonderer Leistungen nicht ruhegenussfähige Zuschläge zum Monatsbezug zahlen. Von diesen Zuschlägen ist von der ausgegliederten Einrichtung kein Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes an den Bund zu leisten.

Das Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen wird (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG, BGBl. I Nr. 8/1997 idgF lautet auszugsweise: Das Bundesgesetz, mit dem ein Arbeitszeitgesetz für Angehörige von Gesundheitsberufen in Kranken-, Pflegeanstalten und ähnlichen Einrichtungen geschaffen wird (Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz - KA-AZG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 8 aus 1997, idgF lautet auszugsweise:

Verlängerter Dienst

§ 4. (1) Werden Dienstnehmer/innen während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen, können durch Betriebsvereinbarung längere Arbeitszeiten zugelassen werden, wenn dies aus wichtigen organisatorischen Gründen unbedingt notwendig ist (verlängerte Dienste). Eine Verlängerung ist nur insoweit zulässig, als die zu erwartende Inanspruchnahme innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Paragraph 4, (1) Werden Dienstnehmer/innen während der Arbeitszeit nicht durchgehend in Anspruch genommen, können durch Betriebsvereinbarung längere Arbeitszeiten zugelassen werden, wenn dies aus wichtigen organisatorischen Gründen unbedingt notwendig ist (verlängerte Dienste). Eine Verlängerung ist nur insoweit zulässig, als die zu erwartende Inanspruchnahme innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden pro Woche nicht überschreitet.

(1a) Wird von einer Arbeitszeitverlängerung nach Abs. 4b nicht Gebrauch gemacht, ist Abs. 1 zweiter Satz nicht anzuwenden. In diesem Fall sind verlängerte Dienste nur zulässig, wenn durch entsprechende organisatorische Maßnahmen dafür gesorgt wird, dass den Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen während der verlängerten Dienste ausreichende Erholungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.(1a) Wird von einer Arbeitszeitverlängerung nach Absatz 4 b, nicht Gebrauch gemacht, ist Absatz eins, zweiter Satz nicht anzuwenden. In diesem Fall sind verlängerte Dienste nur zulässig, wenn durch entsprechende organisatorische Maßnahmen dafür gesorgt wird, dass den Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen während der verlängerten Dienste ausreichende Erholungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen.

(1b) Bis zum Ablauf von drei Monaten nach der erstmaligen Betriebsaufnahme einer neu errichteten Krankenanstalt nach § 1 Abs. 1 Z 2 oder 3, in der noch kein Betriebsrat errichtet ist, sind verlängerte Dienste nach Abs. 1 und 1a auch zulässig, wenn dies zunächst mit den Vertretern/Vertreterinnen nach § 3 Abs. 3 und danach zusätzlich mit den einzelnen Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen schriftlich vereinbart wurde. Die Vereinbarung mit den Vertretern/Vertreterinnen nach § 3 Abs. 3 ist den in § 7 Abs. 4 des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, genannten Einrichtungen zu übermitteln. Abs. 4a ist nicht anzuwenden. Diese Vereinbarungen werden mit Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung nach Abs. 1 und 1a unwirksam, spätestens aber mit Auslaufen der Frist von drei Monaten ab erstmaliger Betriebsaufnahme.(1b) Bis zum Ablauf von drei Monaten nach der erstmaligen Betriebsaufnahme einer neu errichteten Krankenanstalt nach Paragraph eins, Absatz eins, Ziffer 2, oder 3, in der noch kein Betriebsrat errichtet ist, sind verlängerte Dienste nach Absatz eins und eins a auch zulässig, wenn dies zunächst mit den Vertretern/Vertreterinnen nach Paragraph 3, Absatz 3 und danach zusätzlich mit den einzelnen Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen schriftlich vereinbart wurde. Die Vereinbarung mit den Vertretern/Vertreterinnen nach Paragraph 3, Absatz 3, ist den in Paragraph 7, Absatz 4, des Arbeitszeitgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 461 aus 1969,, genannten Einrichtungen zu übermitteln. Absatz 4 a, ist nicht anzuwenden. Diese Vereinbarungen werden mit Inkrafttreten einer Betriebsvereinbarung nach Absatz eins und eins a unwirksam, spätestens aber mit Auslaufen der Frist von drei Monaten ab erstmaliger Betriebsaufnahme.

(1c) Dienstgeber/Dienstgeberinnen dürfen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, die verlängerten Diensten nach Abs. 1b nicht zustimmen, gegenüber anderen Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen nicht benachteiligen. Dieses Diskriminierungsverbot betrifft insbesondere die Begründung des Dienstverhältnisses, sämtliche Arbeitsbedingungen, die Verlängerung von Dienstverhältnissen, Entgeltbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Aufstiegschancen und Beendigung des Dienstverhältnisses.(1c) Dienstgeber/Dienstgeberinnen dürfen Dienstnehmer/Dienstnehmerinnen, die verlängerten Diensten nach Absatz eins b, nicht zustimmen, gegenüber anderen Dienstnehmern/Dienstnehmerinnen nicht benachteiligen. Dieses Diskriminierungsverbot betrifft insbesondere die Begründung des Dienstverhältnisses, sämtliche Arbeitsbedingungen, die Verlängerung von Dienstverhältnissen, Entgeltbedingungen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Aufstiegschancen und Beendigung des Dienstverhältnisses.

(2) In Krankenanstalten, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, können verlängerte Dienste unter den Voraussetzungen des Abs. 1 im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen werden.(2) In Krankenanstalten, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen eine Personalvertretung eingerichtet ist, können verlängerte Dienste unter den Voraussetzungen des Absatz eins, im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen werden.

(3) Wurden in einer Krankenanstalt, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, verlängerte Dienste gemäß Abs. 1 für Dienstnehmer/innen zugelassen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, sind verlängerte Dienste im selben Ausmaß auch für Dienstnehmer/innen zulässig, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.(3) Wurden in einer Krankenanstalt, deren Rechtsträger eine Gebietskörperschaft ist und in denen ein Betriebsrat eingerichtet ist, verlängerte Dienste gemäß Absatz eins, für Dienstnehmer/innen zugelassen, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis stehen, sind verlängerte Dienste im selben Ausmaß auch für Dienstnehmer/innen zulässig, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehen.

(4) Wurden verlängerte Dienste nach Abs. 1 bis 3 zugelassen, darf(4) Wurden verlängerte Dienste nach Absatz eins bis 3 zugelassen, darf

1.die Dauer eines verlängerten Dienstes 25 Stunden,

2. die Wochenarbeitszeit innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden,

3. die Arbeitszeit in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes 72 Stunden

nicht überschreiten.

(4a) Abweichend von Abs. 4 Z 1 darf die Dauer eines verlängerten Dienstes von (4a) Abweichend von Absatz 4, Ziffer eins, darf die Dauer eines verlängerten Dienstes von

1. Ärzten/Ärztinnen,

2. Apothekern/Apothekerinnen gemäß § 1 Abs. 2 Z 102. Apothekern/Apothekerinnen gemäß Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 10

bis zum 31. Dezember 2017 32 Stunden, bei einem verlängerten Dienst, der am Vormittag eines Samstages oder eines Tages vor einem Feiertag beginnt, 49 Stunden, und bis zum 31. Dezember 2020 für alle verlängerten Dienste 29 Stunden nicht überschreiten.

(4b) Abweichend von Abs. 4 Z 2 kann durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen werden, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bis zum 31. Dezember 2017 60 Stunden und bis zum 30. Juni 2021 55 Stunden betragen kann. Abs. 1b ist nicht anzuwenden. Eine solche Arbeitszeitverlängerung ist darüber hinaus nur zulässig, wenn auch der einzelne Dienstnehmer/die einzelne Dienstnehmerin im Vorhinein schriftlich zugestimmt hat. (4b) Abweichend von Absatz 4, Ziffer 2, kann durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung zugelassen werden, dass die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bis zum 31. Dezember 2017 60 Stunden und bis zum 30. Juni 2021 55 Stunden betragen kann. Absatz eins b, ist nicht anzuwenden. Eine solche Arbeitszeitverlängerung ist darüber hinaus nur zulässig, wenn auch der einzelne Dienstnehmer/die einzelne Dienstnehmerin im Vorhinein schriftlich zugestimmt hat.

(5) Ab 1. Jänner 1998 dürfen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt höchstens zehn verlängerte Dienste pro Monat gemäß Abs. 1 geleistet werden. Diese Höchstanzahl vermindert sich (5) Ab 1. Jänner 1998 dürfen innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt höchstens zehn verlängerte Dienste pro Monat gemäß Absatz eins, geleistet werden. Diese Höchstanzahl vermindert sich

1. ab dem 1. Jänner 2001 auf acht verlängerte Dienste und

2. ab dem 1. Jänner 2004 auf sechs verlängerte Dienste. Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann festgelegt werden, dass bis zu acht verlängerte Dienste zulässig sind. Abs. 3 ist anzuwenden. Abs. 1b ist nicht anzuwenden. 2. ab dem 1. Jänner 2004 auf sechs verlängerte Dienste. Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann festgelegt werden, dass bis zu acht verlängerte Dienste zulässig sind. Absatz 3, ist anzuwenden. Absatz eins b, ist nicht anzuwenden.

Für die Berechnung zählt eine durchgehende Arbeitszeit von mehr als 32 Stunden als zwei verlängerte Dienste.

(6) Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann festgelegt werden, dass abweichend von § 2 Z 3 als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines anderen Zeitraumes von 168 aufeinander folgenden Stunden gilt. Eine solche Regelung muss einheitlich für sämtliche Dienstnehmer/innen einer Organisationseinheit, die verlängerte Dienste leisten, getroffen werden. Abs. 3 ist anzuwenden. Abs. 1b ist nicht anzuwenden. (6) Durch Betriebsvereinbarung oder im Einvernehmen mit der Personalvertretung kann festgelegt werden, dass abweichend von Paragraph 2, Ziffer 3, als Wochenarbeitszeit die Arbeitszeit innerhalb eines anderen Zeitraumes von 168 aufeinander folgenden Stunden gilt. Eine solche Regelung muss einheitlich für sämtliche Dienstnehmer/innen einer Organisationseinheit, die verlängerte Dienste leisten, getroffen werden. Absatz 3, ist anzuwenden. Absatz eins b, ist nicht anzuwenden.

§ 5 Paragraph 5

Überstundenarbeit und vertragsrechtliche Bestimmungen

§ 5. (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit acht Stunden bzw. bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche neun Stunden oder die Wochenarbeitszeit 40 Stunden übersteigt, soweit nicht durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden. Für Krankenanstalten, für die mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann, können

abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung getroffen werden. Paragraph 5, (1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Tagesarbeitszeit acht Stunden bzw. bei einer anderen Verteilung der Arbeitszeit innerhalb der Woche neun Stunden oder die Wochenarbeitszeit 40 Stunden übersteigt, soweit nicht durch Kollektivvertrag abweichende Regelungen getroffen werden. Für Krankenanstalten, für die mangels Bestehen einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft auf Arbeitgeberseite kein Kollektivvertrag abgeschlossen werden kann, können abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(2) Dienstnehmer/innen dürfen außerhalb der festgelegten Arbeitszeiteinteilung zu Überstundenarbeit nur herangezogen werden, wenn berücksichtigungswürdige Interessen der Dienstnehmer/innen der Überstundenarbeit nicht entgegenstehen.

(3) Für Überstundenarbeit gebührt ein Zuschlag von 50 vH. Der Berechnung dieses Zuschlages ist der auf die einzelne Arbeitsstunde entfallende Normallohn zugrunde zu legen.

(4) Die Bestimmungen der §§ 19c, 19d und 19g des Arbeitszeitgesetzes, BGBl. Nr. 461/1969, sind anzuwenden. (4) Die Bestimmungen der Paragraphen 19 c, 19 d und 19 g des Arbeitszeitgesetzes, Bundesgesetzblatt Nr. 461 aus 1969,, sind anzuwenden.

(5) Abs. 1 bis 4 gelten nicht für Dienstnehmer/innen, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen. Dienstrechtliche Regelungen in Bundesgesetzen oder Landesgesetzen bleiben unberührt. (5) Absatz eins bis 4 gelten nicht für Dienstnehmer/innen, die in einem Dienstverhältnis zu einer Gebietskörperschaft stehen. Dienstrechtliche Regelungen in Bundesgesetzen oder Landesgesetzen bleiben unberührt.

Der OGH urteilte zu § 9 BB-SozPG im Fall eines Beamten einer ausgegliederten Einrichtung folgendermaßen: Der OGH urteilte zu Paragraph 9, BB-SozPG im Fall eines Beamten einer ausgegliederten Einrichtung folgendermaßen:

„Es wurde aber auch festgehalten, dass eine Zuweisung an einen Beschäftigten im Rahmen einer Ausgliederung als Arbeitskräfteüberlassung sui generis angesehen wird, wobei das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt. In der Rechtsprechung ist im gegebenen Zusammenhang anerkannt, dass im Einzelfall und in engen Grenzen auch zwischen dem zugewiesenen Dienstnehmer und dem Beschäftigten privatrechtliche Nebenabreden wirksam begründet werden können (vgl. RIS-Justiz RS0050620; 9 ObA 125/07h). In diesem Sinn steht es dem Beschäftigten frei, zur besonderen Motivation und zur besseren Rekrutierung von Dienstnehmern oder zur Abgeltung zusätzlicher Leistungspflichten (Brodil, Entgeltgestaltung im ausgegliederten Unternehmen, in Brodil [Hrsg], Ausgliederungen 71 ff) ein zusätzliches Entgelt bzw eine Zulage zu gewähren (s dazu § 9 des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes).“ „Es wurde aber auch festgehalten, dass eine Zuweisung an einen Beschäftigten im Rahmen einer Ausgliederung als Arbeitskräfteüberlassung sui generis angesehen wird, wobei das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nicht zur Anwendung gelangt. In der Rechtsprechung ist im gegebenen Zusammenhang anerkannt, dass im Einzelfall und in engen Grenzen auch zwischen dem zugewiesenen Dienstnehmer und dem Beschäftigten privatrechtliche Nebenabreden wirksam begründet werden können (vergleiche RIS-Justiz RS0050620; 9 ObA 125/07h). In diesem Sinn steht es dem Beschäftigten frei, zur besonderen Motivation und zur besseren Rekrutierung von Dienstnehmern oder zur Abgeltung zusätzlicher Leistungspflichten (Brodil, Entgeltgestaltung im ausgegliederten Unternehmen, in Brodil [Hrsg], Ausgliederungen 71 ff) ein zusätzliches Entgelt bzw eine Zulage zu gewähren (s dazu Paragraph 9, des Bundesbediensteten-Sozialplangesetzes).

Wie das Rekursgericht zutreffend ausführte, wurde damit klargestellt, dass § 9 BB-SozPG die Grundlage für eine solche privatrechtliche Nebenabrede darstellt. Wie das Rekursgericht zutreffend ausführte, wurde damit klargestellt, dass Paragraph 9, BB-SozPG die Grundlage für eine solche privatrechtliche Nebenabrede darstellt.

Ergänzt sei dazu die Erwägung von Brodil, aaO, S 76 f, dass die rein faktische Formulierung der Bestimmung („Die ausgegliederte Einrichtung kann ... Zuschläge zum Monatsbezug zahlen“) die rechtliche Qualität der Rechts- oder Anspruchsgrundlage, dh den Titel für die Zahlung, offen lasse, rein faktische Zahlungen im Sinne bloßer Vermögensverschiebungen nicht denkbar seien, mangels öffentlich-rechtlicher Rechtsgrundlage - etwa aus BDG oder GehaltsG - aber nur privatrechtliche Anspruchsgrundlagen in Betracht kämen. Daher sei auch das Vorliegen einer Vereinbarung Tatbestandsvoraussetzung.“

Die extensive Interpretation des Gegenstandes ist primär der Formulierung der Beschwerde iVm dem Antrag erklärbar, wonach der Beschwerdeführer zunächst die leistungsorientierten Zuschläge ohne Einschränkung auf eine bestimmte

Rechtsgrundlage und sodann explizit die Vergütung gem. § 53b GehG als gegenständlich erachtete, um zu seinem Begehren zu gelangen. Die extensive Interpretation des Gegenstandes ist primär der Formulierung der Beschwerde in Verbindung mit dem Antrag erklärbar, wonach der Beschwerdeführer zunächst die leistungsorientierten Zuschläge ohne Einschränkung auf eine bestimmte Rechtsgrundlage und sodann explizit die Vergütung gem. Paragraph 53 b, GehG als gegenständlich erachtete, um zu seinem Begehren zu gelangen.

Hinsichtlich der Argumentation, wonach Betriebsvereinbarungen gem. KA-AZG zur Anwendung gebracht werden hätten sollen, ist auf die Entscheidung des VwGH betreffend die Betriebsvereinbarung der Österreichischen Post AG mit den dortigen Bediensteten und deren Nichtanwendbarkeit für Beamte des Bundes zu verweisen. Der Fall einer Mittagspause ist hinsichtlich der Anwendbarkeit von kollektivvertraglichen Nebenabreden auf den ggst. Fall übertragbar.

Sowohl das Bundesbediensteten-Sozialplangesetz, als auch das Gehaltsgesetz wurden – auch nach der Interpretation des Beschwerdeführers – richtig angewandt. Die Argumentationslinie des Beschwerdeführers stützt sich lediglich darauf, dass er einen aus § 53b GehG abzuleitenden Gehaltsbestandteil vermisst, der gleiche Gehälter wie an den medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck erwirken würde. Eine derartige rechtsschöpferische Interpretation der Rechtslage bleibt dem Verwaltungsgericht verwehrt. Sowohl das Bundesbediensteten-Sozialplangesetz, als auch das Gehaltsgesetz wurden – auch nach der Interpretation des Beschwerdeführers – richtig angewandt. Die Argumentationslinie des Beschwerdeführers stützt sich lediglich darauf, dass er einen aus Paragraph 53 b, GehG abzuleitenden Gehaltsbestandteil vermisst, der gleiche Gehälter wie an den medizinischen Universitäten Wien und Innsbruck erwirken würde. Eine derartige rechtsschöpferische Interpretation der Rechtslage bleibt dem Verwaltungsgericht verwehrt.

Darüber hinaus wird zu den verfassungsrechtlichen Bedenken angemerkt, dass der Bund einerseits einen großen Spielraum bei der Gestaltung des Besoldungs- und Dienstrechts seiner Bediensteten hat und andererseits ein Beamter sich das Recht oder Unrecht eines Anderen zur Begründung der eigenen Ansprüche nicht vorhalten kann.

Insoweit die belangte Behörde in ihrem Bescheid anführt, dass die Zulage nach § 9 BB-SozPG eine der Privatautonomie obliegende privatrechtliche Entgeltvereinbarung wäre, ist entgegenzuhalten, dass der Wortlaut des § 9 BB-SozPG keinen Spielraum für eine Vereinbarung zulässt. Warum die Höhe der Zulage der Privatautonomie und der Bestand der Zulage dem öffentlichen Recht zuzuordnen sein soll, kann nicht nachvollzogen werden. Insoweit die belangte Behörde in ihrem Bescheid anführt, dass die Zulage nach Paragraph 9, BB-SozPG eine der Privatautonomie obliegende privatrechtliche Entgeltvereinbarung wäre, ist entgegenzuhalten, dass der Wortlaut des Paragraph 9, BB-SozPG keinen Spielraum für eine Vereinbarung zulässt. Warum die Höhe der Zulage der Privatautonomie und der Bestand der Zulage dem öffentlichen Recht zuzuordnen sein soll, kann nicht nachvollzogen werden.

Insoweit die belangte Behörde anführte, dass bereits der oberste Gerichtshof die Zulässigkeit einer Entgeltvereinbarung mit dritten in Ergänzung des öffentlich-rechtlichen Gehaltsschemas bejaht hätte, ist anzuführen, dass gegenständlich nicht ein Dritter sondern der Bund als Dienstgeber die gegenständlichen Zahlungen vorgenommen hat und der gegenständliche Bescheid des Amtes der medizinischen Universität Graz als Bundesbehörde dem Bund zuzurechnen ist.

Insoweit in der Gutachtensergänzung vom 05.12.2016 angeführt ist, es könne zur sachlichen Rechtfertigung der dargelegten Differenzierung nicht vorgebracht werden, standortbezogene Individuallösungen seien deshalb notwendig, weil die maßgeblichen Bedingungen der Ausübung der ärztlichen Tätigkeit an den einzelnen Universitätsstandorten wie z.B. Dienstplangestaltung, Journaldienst- und Bereitschaftsbelastungen etc. unterschiedlich wären, ist dem Schluss hinsichtlich der Gleichheitswidrigkeit von § 53b Gehaltsgesetz entgegenzuhalten, dass diese Norm nicht auf einen bestimmten genannten Dienstort sondern lediglich auf die abstrakt beschriebene Dienst- und Dienststellenart abstellt. Die verfassungsrechtlichen Bedenken hinsichtlich des Gleichheitssatzes werden daher und i.V.m. dem weiten Spielraum der dem Gesetzgeber hinsichtlich der Regelung des Dienst- und Besoldungsrechts der Beamtinnen und Beamten des Bundes eingeräumt ist, nicht geteilt. Insoweit in der Gutachtensergänzung vom 05.12.2016 angeführt ist, es könne zur sachlichen Rechtfertigung der dargelegten Differenzierung nicht vorgebracht werden, standortbezogene Individuallösungen seien deshalb notwendig, weil die maßgeblichen Bedingungen der Ausübung der ärztlichen Tätigkeit an den einzelnen Universitätsstandorten wie z.B. Dienstplangestaltung, Journaldienst- und Bereitschaftsbelastungen etc. unterschiedlich wären, ist dem Schluss hinsichtlich der

Gleichheitswidrigkeit von Paragraph 53 b, Gehaltsgesetz entgegenzuhalten, dass diese Norm nicht auf einen bestimmten genannten Dienstort sondern lediglich auf die abstrakt beschriebene Dienst- und Dienststellenart abstellt. Die verfassungsrechtlichen Bedenken hinsichtlich des Gleichheitssatzes werden daher und in Verbindung mit dem weiten Spielraum der dem Gesetzgeber hinsichtlich der Regelung des Dienst- und Besoldungsrechts der Beamtinnen und Beamten des Bundes eingeräumt ist, nicht geteilt.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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

Schlagworte

Beamter Betriebsvereinbarung Feststellungsbescheid Gehaltsbestandteil Gehaltsschema Krankenanstalt leistungsorientierter Zuschlag Maßgabe Medizinische Universität privatrechtlicher Entgeltanspruch Universitätsprofessor verfassungsrechtliche Bedenken Vergütung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W122.2203655.2.00

Im RIS seit

02.04.2021

Zuletzt aktualisiert am

02.04.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at