jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2006/12/14 2005/12/0235

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 14.12.2006

Index

E000 EU- Recht allgemein;
E3L E05200510;
E6J;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;
63/02 Gehaltsgesetz;

Norm

32000L0078 Gleichbehandlungs-RL Beschäftigung Beruf Art6 Abs1;
62005CJ0017 Cadman VORAB;
BDG 1979 §65 Abs1 idF 2003/I/130;
EURallg;
GehG 1956 §117a Abs2 idF 1999/I/161;
GehG 1956 §117c Abs1 idF 1999/I/161;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Dr. N. Bachler, im Beisein des Schriftführers Mag. Lamprecht, über die Beschwerde des Ing. Mag. P in W, vertreten durch Dr. Hanno Zanier, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 27, gegen den Bescheid des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie vom 22. April 2004, Zl. 1005/5- CS5/04, betreffend Feststellungen i. A. dienst- und besoldungsrechtliche Stellung, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von 381,90 EUR binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer stand im beschwerdegegenständlichen Zeitraum als Beamter des Post- und Fernmeldewesens in der Verwendungsgruppe PF 2, Dienstzulagengruppe 2b, in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und im Bereich der belangten Behörde im Büro für Funkanlagen und Telekommunikationsendeinrichtungen in Verwendung.

In seiner Eingabe vom 6. Oktober 2003, betreffend "Antrag auf dienst- und besoldungsrechtliche Gleichstellung", beantragte er

"1. ... die Bezahlung der Differenz zwischen

a)

seinem Gehalt und dem Gehalt seiner Kollegen,

b)

der ihm gebührenden Funktionszulage und der seinen Kollegen gebührenden Funktionszulage und

c) der ihm gebührenden Sonderzahlung und der seinen Kollegen gebührenden Sonderzahlung

ab Dezember 2003.

2. ... die Bezahlung jenes Differenzbetrages, der sich ergibt

aus der im Laufe der letzten drei Jahre erfolgen Erhöhung

seines Monatsbezuges und der Erhöhung des Bezuges

seiner Kollegen.

3. ... die Gewährung von zusätzlich fünf Arbeitstage

jährlichen Erholungsurlaub."

Begründend brachte er vor, seine Dienststelle verfüge derzeit über insgesamt drei Planstellen der Verwendungs- und Dienstzulagengruppe PF 2/2b, die neben dem Beschwerdeführer von seinen Kollegen Ing. O. und P. besetzt würden. Beide Kollegen befänden sich jeweils in der Gehaltsstufe 17 und erhielten ein monatliches Gehalt von 2.829,50 EUR, eine monatliche ruhegenussfähige Funktionszulage von 698,80 EUR und eine vierteljährliche Sonderzahlung von 1.764,20 EUR.

Der Beschwerdeführer befinde sich in der Gehaltsstufe 7 und erhalte ein Gehalt von 1.728,10 EUR, eine Funktionszulage von 81,60 EUR und eine Sonderzahlung von 904,90 EUR.

Die Differenz in der Entlohnung betrage 1.101,40 EUR monatlich beim Gehalt, 617,20 EUR monatlich bei der Funktionszulage und 859,30 EUR vierteljährlich bei der Sonderzahlung.

Seit dem Jahr 2000 sei der Monatsbezug bei seinen Kollegen betragsmäßig stärker angehoben worden als sein Monatsbezug. Die Differenz betrage laut der dem Antrag angeschlossenen Berechnung zum Antragszeitpunkt 908,21 EUR.

Mit Ausnahme des Beschwerdeführers habe jeder in der Dienststelle verwendete Beamte Anspruch auf 30 Arbeitstage Erholungsurlaub im Jahr. Der Beschwerdeführer habe lediglich auf 25 Arbeitstage Erholungsurlaub im Jahr Anspruch und daher fünf Tage weniger Urlaub als seine Kollegen.

Die unterschiedliche Behandlung bei der Entlohnung resultiere aus der unterschiedlichen Einstufung in das Gehaltschema der Beamten der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung (§§ 117a ff GehG), wobei die Gehaltsstufe unmittelbar vom Dienstalter abhängig sei. Die Differenzierung erfolge also unmittelbar auf Grund des Dienstalters und mittelbar auf Grund des Lebensalters. Ebenso ergebe sich das unterschiedliche Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes aus dem Dienstalter (§ 65 BDG 1979) und somit indirekt aus dem Lebensalter.

Entsprechend der Richtlinie des Rates vom 27. November 2000, 2000/78/EG, zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf sei die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen des Alters in Beschäftigung und Beruf unzulässig. Der Geltungsbereich der Richtlinie umfasse auch Personen in öffentlichen Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf das Arbeitsentgelt. In all den Fällen, in denen Bestimmungen einer Richtlinie inhaltlich als unbedingt und hinreichend genau erschienen, seien die Einzelnen berechtigt, sich gegenüber dem Staat auf diese Bestimmungen zu berufen, wenn der Staat die Richtlinie nicht fristgemäß in nationales Recht umsetze oder eine unzutreffende Umsetzung der Richtlinie vornehme. Die Bestimmungen der genannten Richtlinie betreffend die Unzulässigkeit der ungerechtfertigten Diskriminierung auf Grund des Alters seien unbedingt und hinreichend bestimmt. Die Umsetzungsfrist laufe bis 2. Dezember 2003. Seit Erlassung der Richtlinie im Jahr 2000 seien die Monatsbezüge der Beamten der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung insgesamt drei Mal (1. Jänner 2001 und 2002 sowie 1. Juli 2003) altersdiskriminierend per Gesetz erhöht worden. Durch diese gesetzlichen Vorschriften drifteten die Monatsbezüge der älteren und jüngeren Beamten immer weiter

auseinander, was klarerweise den Zielen der Richtlinie zuwider laufe und die Umsetzung der vorgeschriebenen Ziele ernsthaft gefährde. Die nationalen Rechtsvorschriften des Gehaltsgesetzes 1956 und des BDG 1979 seien in gewissen Teilen mit den Bestimmungen der Richtlinie unvereinbar. So entspreche der ständigen Rechtsprechung des EuGH, dass, soweit eine Unvereinbarkeit zwischen dem nationalen Recht und dem Gemeinschaftsrecht bestehe, die nicht im Wege einer Auslegung ausgeräumt werden könne, die Bestimmungen des nationalen Rechts, die sich als mit der Richtlinie unvereinbar erwiesen hätten, von den staatlichen Organen unangewendet zu lassen seien. Anstelle dessen seien die Bestimmungen der Richtlinie anzuwenden. Der Mitgliedstaat, der die in der Richtlinie vorgeschriebenen Durchführungsmaßnahmen nicht fristgerecht erlassen habe, könne dem Einzelnen nicht entgegenhalten, dass er die aus dieser Richtlinie erwachsenen Verpflichtungen nicht erfüllt habe. Wie der EuGH in seinen Urteilen in den Rechtssachen Marshall und Foster entschieden habe, könnten die Bürger, wenn sie im Stande seien, sich gegenüber dem Staat auf eine Richtlinie zu berufen, dies unabhängig davon tun, in welcher Eigenschaft - als Arbeitgeber oder als Hoheitsträger - der Staat handle. In dem einen wie in dem anderen Fall müsse nämlich verhindert werden, dass der Staat aus seiner Nichtbeachtung des Gemeinschaftsrechts Nutzen ziehen könne.

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde den Antrag vom 6. Oktober 2003 gemäß § 12 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54 - GehG, "in der derzeit geltenden Fassung", ab. Begründend führte sie hiezu aus, der Beschwerdeführer sei mit 11. Oktober 1993 in ein privatrechtliches Dienstverhältnis zum Bund und mit 1. Juli 1996 in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis aufgenommen worden. Bis zum Antritt seines Karenzurlaubes am 31. Dezember 2003 sei er im Bereich der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung als "Referent B in gehobener technischer Verwendung" im Büro für Funkanlagen und Telekommunikationsendeinrichtungen tätig gewesen. Vor Antritt seines Karenzurlaubes habe er die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe PF 2, Funktionsgruppe 2b, Gehaltsstufe 7, mit nächster Vorrückung am 1. Juli 2005, inne gehabt.

Gemäß § 12 GehG, worin jene Zeiten, die dem Tag der Anstellung voranzusetzen seien, erschöpfend aufgezählt seien, sei für den Beschwerdeführer anlässlich seiner Aufnahme in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis mit 1. Juli 1996 der 30. August 1991 als Vorrückungsstichtag errechnet worden, woraus sich zu diesem Zeitpunkt unter Berücksichtigung der gemäß § 8 leg. cit. jeweils nach zwei Jahren vorgesehenen Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe die Einreihung in die Gehaltstufe 3 (der Verwendungsgruppe PT 4) mit nächster Vorrückung am 1. Juli 1997 ergeben habe. Auf Grund der Biennalsprünge habe sich somit (nach seiner unter Zugrundelegung der Bewertung seines Arbeitsplatzes erfolgten Überstellung in die Verwendungsgruppe PT 2/2b mit Wirksamkeit vom 1. September 1997 und der mit 1. September 1999 gemäß § 249a BDG 1979 erfolgten Überleitung in die Besoldungsgruppe "Beamte der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung") zum Zeitpunkt der Antragstellung die oben angeführte Einstufung unter Einreihung in die Gehaltsstufe 7 mit nächster Vorrückung am 1. Juli 2005 ergeben.

Gemäß § 65 BDG 1979 betrage das Urlaubsausmaß bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren in jedem Kalenderjahr 30 Werktage. Unter Dienstalter sei gemäß § 65 Abs. 3 leg. cit. jene Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend sei, wobei zum Dienstalter auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zum Bund zurückgelegte Zeit zähle. Auf Grund dieser Bestimmung ergebe sich für den Beschwerdeführer - gleichfalls vor Antritt seines Karenzurlaubes - der 30. August 1991 als Urlaubsstichtag.

Die dienst- und besoldungsrechtliche Stellung des Beschwerdeführers zum Zeitpunkt der Antragstellung entspreche damit den Bestimmungen des Gehaltsgesetzes 1956.

Der Wesenskern des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses sei darin gelegen, dass bezugsrechtliche Ansprüche nur nach besoldungsrechtlichen Vorschriften (Gesetze bzw. Verordnungen) geltend gemacht werden könnten, d.h. jeder besoldungsrechtliche Anspruch setze eine besoldungsrechtliche Rechtsvorschrift voraus. Ebenso sei jede dienstrechtliche Frage auf Grund der dienstrechtlichen Gesetze zu lösen. Weder dem Gehaltsgesetz 1956 noch dem Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 sei eine Anordnung zu entnehmen, wonach dem Beschwerdeführer eine andere besoldungsrechtliche Stellung oder ein anderes Urlaubsausmaß zuzuerkennen wäre.

Die Ausführungen des Beschwerdeführers, wonach auf Grund der Richtlinie 2000/78/EG die unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen des Alters in Beruf und Beschäftigung unzulässig sei, seien zweifellos zutreffend. Ohne Zweifel umfasse der Geltungsbereich der Richtlinie auch Personen in öffentlichen Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, im Bezug auf den Arbeitsplatz. Vorrangiges Ziel dieser Bestimmung sei dabei der Schutz der Älteren, insbesondere im Hinblick auf die Einstellung von Mitarbeitern. Unter Alter werde nach allgemeinem

Sprachgebrauch das Lebensalter verstanden. Das Senioritätsprinzip hingegen, das für die Einstufung in das Gehaltschema und beim Urlaubsausmaß von Bedeutung sei, knüpfe nicht an das Lebensalter, sondern an das Dienstalter an.

Das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Alters mache jedoch nicht das Senioritätsprinzip unzulässig, weil Art. 6 der genannte Richtlinie einen Ausnahmekatalog hinsichtlich der Diskriminierung auf Grund des Alters vorsehe. Darin werde den nationalen Regierungen der Mitgliedstaaten die Möglichkeit eröffnet, zur Verfolgung legitimer Ziele objektive und angemessene Ausnahmen festzulegen. Darunter fielen kraft ausdrücklicher Regelung die "Bedingungen für die Entlohnung ... älterer Arbeitnehmer, ... um deren Schutz sicherzustellen" und außerdem die "Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter ... für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile."

Die angeführte Richtlinie sei somit nicht geeignet, die monierte Verbesserung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung des Beschwerdeführers zu bewirken. Die Vorgangsweise bei der Berechnung seiner Einstufung stehe daher sowohl mit dem maßgeblichen innerstaatlichen wie auch mit dem Gemeinschaftsrecht im Einklang.

Gegen diesen Bescheid erhob die beschwerdeführende Partei zunächst Beschwerde vor dem Verfassungsgerichtshof, der die Behandlung der Beschwerde mit Beschluss vom 27. September 2005, B 736/04, ablehnte und sie dem Verwaltungsgerichthof zur Entscheidung abtrat. Begründend führte er aus, dass die in der Beschwerde gerügte Verletzung der verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechte auf Gleichheit aller Staatsbürger vor dem Gesetz (Art. 2 StGG, Art. 7 B-VG) und auf Einhaltung der Verfahrensgarantien des Art. 6 Abs. 1 EMRK zum erheblichen Teil nur die Folge einer - allenfalls grob - unrichtigen Anwendung des einfachen Gesetzes wäre. Zur Beurteilung der aufgeworfenen Fragen sowie insbesondere der Frage, ob von der belangten Behörde innerstaatliche einfachgesetzliche Normen oder gemeinschaftsrechtliche Normen anzuwenden gewesen wären, seien spezifisch verfassungsrechtliche Überlegungen nicht anzustellen. Das Vorbringen - die Verfassungswidrigkeit der den angefochtenen Bescheid tragenden Rechtsvorschriften - lasse vor dem Hintergrund der ständigen Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes zum rechtspolitischen Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers auf dem Gebiet des Dienst-, Besoldungs- und Pensionsrechts die behauptete Rechtsverletzung, die Verletzung eines anderen verfassungsgesetzlich gewährleisteten Rechts oder die Verletzung in einem sonstigen Recht wegen Anwendung einer rechtswidrigen generellen Norm als so wenig wahrscheinlich erkennen, dass sie keine hinreichende Aussicht auf Erfolg habe.

In der vorliegenden, an den Verwaltungsgerichtshof gerichteten Beschwerde wird die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, in eventu wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften beantragt.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem Recht auf Erhalt von Bezügen auf Grund seines Dienstverhältnisses, in seinem Recht auf ein gesetzmäßiges Verfahren und in seinem Recht auf Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf verletzt.

Die Beschwerde sieht die inhaltliche Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides zusammengefasst darin, dass die belangte Behörde Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG einen unzutreffenden Inhalt beigemessen habe. Ungleichbehandlungen wegen des Alters seien nur dazu erlaubt, um besondere Zugangsbedingungen festzulegen oder die berufliche Eingliederung bestimmter Berufsgruppen zu fördern und zu schützen. Im vorliegenden Fall gehe es um

die Ungleichbehandlung wegen des Alters innerhalb eines bestehenden Dienstverhältnisses. Art. 6 der genannten Richtlinie lasse derartige Ungleichbehandlungen nicht zu und könne somit nicht als Grundlage für die Begründung derartiger Ungleichbehandlungen herangezogen werden. Nach Art. 6 der genannten Richtlinie sei eine Ungleichbehandlung wegen des Alters nur dann zulässig, wenn sie objektiv und angemessen sei, durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei und die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich seien. Die belangte Behörde habe nicht ausgeführt, ob die vorgesehenen Ungleichbehandlungen objektiv und angemessen, ob die Ungleichbehandlungen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt und ob die Mittel zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich seien. Der EuGH habe in seinem Urteil in der Rechtssache C-144/04 - Mangold zur Gleichbehandlung wegen des Alters und zur Richtlinie 2000/78/EG Stellung genommen. Der EuGH habe mit diesem Urteil klar gemacht, "dass

-

der Grundsatz der Gleichbehandlung wegen des Alters unmittelbar anwendbar ist - und zwar ungeachtet der in der RL 2000/78/EG den Mitgliedstaaten eingeräumten Umsetzungsfrist (...),

-

der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf nicht in der Richtlinie 2000/78/EG selbst verankert ist, sondern das grundsätzliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten hat (...),

-

das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters somit als ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts anzusehen ist

(...),

-

die Wahrung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung, insbesondere im Hinblick auf das Alter, als solche nicht vom Ablauf der Frist abhängen kann, die den Mitgliedstaaten zur Umsetzung einer Richtlinie eingeräumt worden ist, die die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters bezweckt, vor allem was die Bereitstellung geeigneter Rechtsbehelfe, die Beweislast, die Viktimisierung, den sozialen Dialog sowie die positiven und anderen spezifischen Maßnahmen zur Umsetzung einer solchen Richtlinie angeht (...),

-

es daher dem nationalen Gericht obliegt, bei dem ein Rechtsstreit über das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters anhängig ist, im Rahmen seiner Zuständigkeiten den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht ergibt, zu gewährleisten und die volle Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts zu garantieren, indem es jede möglicherweise entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt (...),

-

es dem nationalen Gericht obliegt, die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem es jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt (...).

In Anbetracht dieses Urteils steht nunmehr fest, dass die belangte Behörde die Rechtslage insofern völlig verkannt hat, als sie sich bei ihrer Entscheidung offenbar davon hat leiten lassen, dass

-

der Gleichbehandlungsgrundsatz wegen des Alters nicht unmittelbar anwendbar sei,

-

die Altersdiskriminierung erst auf Grund der RL 2000/78/EG verboten sei,

-

ein allgemeiner Grundsatz des Gemeinschaftsrechts, der die Diskriminierung wegen des Alters verbiete, nicht bestehe,

-

die Wahrung des allgemeinen Grundsatzes der Gleichbehandlung (insbesondere wegen des Alters) von der Umsetzungsfrist der RL abhänge,

-

es ihr als zuständiger Behörde nicht obliege, den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Gemeinschaftsrecht ergibt, zu garantieren, und

-

es ihr als zuständiger Behörde nicht obliege, die volle Wirksamkeit des allgemeinen Verbots der Diskriminierung wegen des Alters zu gewährleisten, indem sie jede entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet ließe."

Die belangte Behörde übersehe weiters, dass das von ihr ins Treffen geführte Dienstalter im Regelfall parallel zum Lebensalter verlaufe und somit faktisch die gleiche Wirkung entfalte. Die Unterscheidung erübrige sich aber ohnehin, weil die Richtlinie mittelbare Diskriminierungen wegen des Alters ebenso verbiete wie unmittelbare. Das Senioritätsprinzip stelle eine verbotene Altersdiskriminierung dar. Die belangte Behörde stütze ihre Entscheidung auf die wegen ihrer Unvereinbarkeit mit dem allgemeinen Grundsatz der Gleichbehandlung wegen des Alters, insbesondere der Richtlinie 2000/78/EG, nicht anwendbaren Bestimmungen der §§ 8 und 12 GehG sowie § 65 BDG 1979.

Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf lautet auszugsweise:

"Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen

Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen ... des Alters

... in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff 'Diskriminierung'

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet 'Gleichbehandlungsgrundsatz', dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren

Personen ... eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in

besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich,

...

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

...

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;

...

Artikel 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;

b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;

...

Artikel 7

Positive und spezifische Maßnahmen

(1) Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.

...

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 16

Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um

sicherzustellen, dass

a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;

...

Artikel 18

Umsetzung der Richtlinie

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen ...

Artikel 20

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

..."

Das Gehaltsgesetz 1956, BGBl. Nr. 54, trifft in seinen § 117a ff, eingefügt durch Art. IV Z. 9 der NovelleBGBl. I Nr. 161/1999, besondere besoldungsrechtliche Bestimmungen für die Beamten der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung. Gemäß § 117a Abs. 1 GehG ist dieser Abschnitt auf die Beamten in der Post- und

Fernmeldehoheitsverwaltung anzuwenden. Der Begriff "Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung" umfasst alle Verwendungen bei der Obersten Post- und Fernmeldebehörde, in den nachgeordneten Fernmeldebüros, im Frequenz- und Zulassungsbüro sowie im Postbüro.

Nach § 117a Abs. 2 GehG wird das Gehalt des Beamten der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung durch die Verwendungsgruppe und in ihr durch die Gehaltsstufe bestimmt und beträgt für die Verwendungsgruppen PF 1 bis PF 6 einerseits und für die Gehaltsstufen 1 bis 17 andererseits die dort tabellarisch wiedergegebenen Beträge. Die Tabelle des § 117a Abs. 2 GehG sieht innerhalb jeder Verwendungsgruppe von Gehaltsstufe zu Gehaltsstufe ansteigend höhere Beträge vor.

Nach § 117c Abs. 1 GehG gebührt dem Beamten der Post- und Fernmeldehoheitsverwaltung eine ruhegenussfähige Funktionszulage, wenn er dauernd mit einer Verwendung betraut ist, die nach der Anlage 1 zum BDG 1979 oder durch Verordnung nach § 249b Abs. 3 BDG 1979 einer der - in dieser Bestimmung nachstehend angeführten - Funktionsgruppen zugeordnet ist.

§ 117c Abs. 1 leg. cit. normiert für die jeweilige Verwendungsgruppe und die jeweilige Dienstzulagengruppe Beträge für die Gehaltsstufen 1 bis 10, 11 bis 14 und ab der Gehaltsstufe 15.

§ 65 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 - BDG 1979, lautet, soweit auszugsweise wiedergegeben, in der Fassung der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 130:

"Ausmaß des Erholungsurlaubes

§ 65. (1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr

1.

200 Stunden bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren,

2.

240 Stunden

a)

bei einem Dienstalter von 25 Jahren,

b)

...

(6) Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 1 bis 5 ist die Zeit zu verstehen, die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebend ist; zum Dienstalter zählt für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes auch eine vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienstverhältnis zum Bund zurückgelegte Zeit. Zeiten, die dem Beamten wegen der Überstellung in eine höhere Verwendungsgruppe nicht angerechnet wurden, sind für den Urlaub in dem Ausmaß anzurechnen, in dem sie in einer niedrigeren Verwendungsgruppe anrechenbar wären. Dem Beamten, der ein abgeschlossenes Hochschulstudium aufweist und einer Verwendungsgruppe angehört, für die die volle Hochschulbildung vorgeschrieben ist, ist die Zeit dieses Studiums für die Bemessung des Urlaubsausmaßes bis zu einem Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Der für das Studium angerechnete Zeitraum vermindert sich insoweit, als dem Beamten die Zeit des Studiums bei der Feststellung des Dienstalters bereits berücksichtigt wurde."

§ 72 BDG 1979 sieht eine Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide vor.

In seinem Urteil vom 3. Oktober 2006 in der Rechtssache C- 17/05 -Cadman, beantwortete der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (im Folgenden kurz EuGH) u.a. folgendes Vorabentscheidungsersuchen:

1. Hat der Arbeitgeber nach Art. 141 EG die Anwendung des Kriteriums des Dienstalters als entgeltbestimmenden Faktor besonders zu rechtfertigen, wenn sie unterschiedliche Wirkung für die relevanten männlichen und weiblichen Arbeitnehmer hat? Falls die Antwort von den Umständen abhängt, welche sind diese Umstände?

2. Würde die Antwort auf die vorstehende Frage anders lauten, wenn der Arbeitgeber das Kriterium des Dienstalters auf einer individuellen Basis auf die Arbeitnehmer anwendet, sodass eine Beurteilung der Frage erfolgt, inwieweit ein höheres Dienstalter ein höheres Entgeltniveau rechtfertigt?

Zur Frage des Rückgriffs auf das Kriterium des Dienstalters (Anciennität) führte er aus:

"33 Der Gerichtshof hat in den Randnummern 24 und 25 des Urteils Danfoss nach dem Hinweis darauf, dass es nicht ausgeschlossen ist, dass die Anwendung des Kriteriums des Dienstalters zu einer Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer gegen den männlichen Arbeitnehmern führen kann, festgestellt, dass der Arbeitgeber die Anwendung dieses Kriteriums nicht besonders zu rechtfertigen braucht.

34 Damit hat der Gerichtshof anerkannt, dass es ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik ist, u.a. die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.

35 In der Regel ist der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters geeignet, um dieses Ziel zu erreichen. Das Dienstalter geht nämlich mit der Berufserfahrung einher, und diese befähigt den Arbeitnehmer im Allgemeinen, seine Arbeit besser zu verrichten.

36 Daher steht es dem Arbeitgeber frei, das Dienstalter bei der Vergütung zu berücksichtigen, ohne dass er dessen Bedeutung für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben darlegen muss.

37 Zugleich hat der Gerichtshof im Urteil Danfoss jedoch nicht ausgeschlossen, dass es Situationen geben kann, in denen der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters vom Arbeitgeber im Einzelnen gerechtfertigt werden muss.

38 Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer Anhaltspunkte liefert, die geeignet sind, ernstliche Zweifel daran aufkommen zu lassen, dass im vorliegenden Fall der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters zur Erreichung des genannten Zieles geeignet ist. Dann ist es Sache des Arbeitgebers, zu beweisen, dass das, was in der Regel gilt, nämlich dass das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht und dass diese den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten, auch in Bezug auf den fraglichen Arbeitsplatz zutrifft.

39 Hinzuzufügen ist, dass dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dem eine Bewertung der zu verrichtenden Arbeit zu Grunde liegt, die Rechtfertigung des Rückgriffs auf ein bestimmtes Kriterium nicht individuell auf die Situation der betreffenden Arbeitnehmer einzugehen braucht. Daher muss, wenn das mit dem Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters verfolgte Ziel in der Anerkennung der Berufserfahrung liegt, im Rahmen eines solchen Systems nicht bewiesen werden, dass ein individuell betrachteter Arbeitnehmer während des einschlägigen Zeitraums eine Erfahrung erworben hat, die es ihm ermöglicht hat, seine Arbeit besser zu verrichten. Demgegenüber ist die Art der zu verrichtenden Arbeit objektiv zu berücksichtigen (Urteil Rummler, Randnr. 13).

40 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Vorlagefrage zu antworten, dass Artikel 141 EG in dem Fall, dass der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters als entgeltbestimmenden Faktor Entgeltunterschiede bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit für die in den Vergleich einzubeziehenden männlichen und weiblichen Arbeitnehmer nach sich zieht, wie folgt auszulegen ist:

-

Da der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters in der Regel zur Erreichung des legitimen Zieles geeignet ist, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten, hat der Arbeitgeber nicht besonders darzulegen, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium zur Erreichung des genannten Zieles in Bezug auf einen bestimmten Arbeitsplatz geeignet ist, es sei denn, der Arbeitnehmer liefert Anhaltspunkte, die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen;

-

wird zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet, dem eine Bewertung der zu verrichtenden Arbeit zu Grunde liegt, braucht nicht nachgewiesen zu werden, dass ein individuell betrachteter Arbeitnehmer während des einschlägigen Zeitraums eine Erfahrung erworben hat, die es ihm ermöglicht hat, seine Arbeit besser zu verrichten."

Im vorliegenden Beschwerdefall geht es nicht um die Frage einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, sondern ausschließlich um die Frage, ob ein System, das das Ausmaß der Rechte des Beamten vom Dienstalter abhängig macht, im konkreten die Höhe der Bezüge und das Ausmaß des Erholungsurlaubes, eine gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie des Rates vom 27. November 2000, 2000/78/EG, darstellt.

Im zitierten Urteil vom 3. Oktober 2006 billigte der EuGH grundsätzlich die Honorierung der Berufserfahrung als legitimes Ziel der Entgeltpolitik und damit den Rückgriff auf das Kriterium des Dienstsalters: Es stehe dem Arbeitgeber daher frei, das Dienstalter bei der Vergütung zu berücksichtigen, ohne dass er dessen Bedeutung für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben darlegen müsse. Eine Rechtfertigung des Rückgriffs auf das Kriterium des Dienstalters sei dann geboten, wenn der Arbeitnehmer Anhaltspunkte liefere, die geeignet seien, ernstliche Zweifel daran aufkommen zu lassen, dass im vorliegenden Fall der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters zur Erreichung des genannten Zieles geeignet sei.

Waren die wiedergegebenen Erwägungen des EuGH auch für die weitere Beantwortung der Frage einer gerechtfertigten Diskriminierung auf Grund des Geschlechts tragend, so muss dies umso mehr für den Kernbereich der Frage der Diskriminierung auf Grund des Alters selbst gelten. Daraus folgt, dass die zitierten Erwägungen des EuGH auf den nun vorliegenden Beschwerdefall, in dem ausschließlich die Frage der Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung wegen des Alters zu beantworten ist, übertragbar und maßgebend sind.

Auf den vorliegenden Beschwerdefall bezogen folgt aus den wiedergegebenen Erwägungen im zitierten Urteil des EuGH vom 3. Oktober 2006, dass die vom Beschwerdeführer monierte Anknüpfung der Besoldung an das Dienstalter des Beamten insofern gerechtfertigt erscheint, als damit die Berufserfahrung honoriert wird, ohne dass der Dienstgeber bzw. die belangte Behörde besonders darzulegen hat, dass der Rückgriff auf dieses Kriterium zur Erreichung des genannten Zieles - der Honorierung der Berufserfahrung - geeignet ist.

Andererseits ist das eingangs wiedergegebene Vorbringen im Antrag vom 6. Oktober 2003, das im Wesentlichen auf die Differenz der Bezüge in der Gehaltsstufe 7 einerseits und der Gehaltsstufe 17 andererseits der Verwendungsgruppe PF 2, Dienstzulagengruppe 2b, verweist, nicht geeignet, ernstliche Zweifel daran aufkommen zu lassen, dass der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters zur Erreichung des Zieles - der Honorierung der Berufserfahrung - geeignet ist.

Soweit § 65 Abs. 1 BDG 1979 für das Ausmaß des Erholungsurlaubes auf das "Dienstalter" im Sinn des Abs. 6 leg. cit. (das auch Zeiträume berücksichtigt, die beim Vorrückungsstichtag außer Betracht bleiben) abstellt, liegt darin keine Honorierung der Berufserfahrung des Beamten, sondern wird damit dem Rekreationsbedürfnis des Beamten Rechnung getragen, das grundsätzlich mit zunehmendem Alter steigt, aber auch durch besondere Gegebenheiten, auf die etwa § 72 BDG 1979 Bedacht nimmt, in erhöhtem Ausmaß gegeben sein kann. Darin erkennt der Verwaltungsgerichtshof ebenfalls ein legitimes Ziel im Sinn des Art. 6 der Richtlinie des Rates vom 27. November 2000, 2000/78/EG. Die Anknüpfung des § 65 Abs. 1 BDG 1979 an das Dienstalter ist unzweifelhaft objektiv im Sinn des Art. 6 Abs. 1 leg. cit. und erscheint nicht unangemessen, wenn - von hier nicht in Betracht kommenden Ausnahmen abgesehen - bei einem Dienstalter von 25 Jahren und mehr 40 Stunden Erholungsurlaub zusätzlich pro Jahr gewährt wird, um einem gestiegenen Rekreationsbedürfnis des Beamten gerecht zu werden.

Es bestehen daher auch gegen § 65 Abs. 1 Z. 1, Abs. 6 BDG 1979 keine gemeinschaftsrechtlichen Bedenken, zumal der Beschwerdeführer weder im Verwaltungsverfahren noch in seiner Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof fallbezogene Umstände aufzeigt, die diesen Überlegungen entgegenstünden.

Die Beschwerde geht nicht mehr auf die im Antrag vom 6. Oktober 2003 begehrte Bezahlung jenes Differenzbetrages, der sich aus der im Laufe der letzten drei Jahre erfolgten unterschiedlichen Erhöhung von Monatsbezügen ergeben habe, ein. Hiezu hatte der Beschwerdeführer in seinem Antrag vom 6. Oktober 2003 vorgebracht, dass seit dem Jahr 2000 bei seinen dort näher genannten Kollegen der Monatsbezug "stärker angehoben" worden sei als sein Monatsbezug. Abgesehen davon, dass mit der Besoldungs-Novelle 2000, BGBl. I Nr. 6/2000, und mit dem Budgetbegleitgesetz 2001, BGBl. I Nr. 142/2000, eine Erhöhung der Gehälter der Beamten um 300,- S für das Jahr 2000 und von 500,- S für das Jahr 2001 vorgesehen war, sodass von einer "stärkeren" Anhebung höherer Bezüge keine Rede sein kann, sah das Budgetbegleitgesetz 2001 für das Jahr 2002 eine Erhöhung der Bezüge der Beamten um 0,8 % und die Besoldungs-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 7, eine Anhebung der Bezüge um 2,1 %, mindestens jedoch um 30,- EUR für das Jahr 2003 vor; die für eine besoldungsrechtliche Differenzierung wesentlichen Relationen der einzelnen Gehaltsstufen zueinander wurden in diesen Jahren damit sogar verringert.

Unter diesen Gesichtspunkten entbehren die in der Beschwerde geltend gemachten Verfahrensmängel jeglicher Relevanz.

Nach dem Gesagten war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 14. Dezember 2006

Gerichtsentscheidung

EuGH 62005J0017 Cadman VORAB

Schlagworte

Gemeinschaftsrecht Richtlinie EURallg4Gemeinschaftsrecht Auslegung des Mitgliedstaatenrechtes EURallg2Gemeinschaftsrecht Richtlinie richtlinienkonforme Auslegung des innerstaatlichen Rechts EURallg4/3

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2006:2005120235.X00

Im RIS seit

05.02.2007

Zuletzt aktualisiert am

01.03.2017

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at