

TE Bvwg Erkenntnis 2019/9/10 W257 2216025-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.09.2019

Entscheidungsdatum

10.09.2019

Norm

B-VG Art. 133 Abs4

GehG §15 Abs6

GehG §18

VwGVG §28 Abs2

Spruch

W257 2216025-1/4E

Schriftliche Ausfertigung des am 06.09.2019 mündlich verkündeten Erkenntnis.

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Herbert Gerhard MANTLER, MBA, als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch XXXX , Rechtsanwalt in 3100 St. Pölten, XXXX , gegen den Bescheid des Finanzamtes XXXX , GZ. XXXX vom XXXX , am 06.09.2019 zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

1. Verfahrensgang:

Verfahren vor der Behörde:

1.1. Mit Bescheid des Finanzamtes XXXX vom 20. Dezember 2018 wurde der Beschwerdeführerin das ihr bis dorthin zugestandene Mehrleistungspauschale gemäß § 18 Gehaltsgesetz entsprechend § 15 Abs. 6 Gehaltsgesetz mit dem auf die Zustellung des Bescheides folgenden Monatsersten mit "null" neu bemessen.

1.2. Die Behörde stützt die Aberkennung der pauschalierten Zulage darauf, dass sie die von ihr geforderten Arbeitsleistungen nicht mehr erfüllen würde.

Die Beschwerdeführerin sei seit dem 1. Dezember 2005 Teamexpertin des Teams 03 der Arbeitnehmerveranlagung. Ihr gebühre zur Füllung dieser Funktion eine pauschalierte Leistungszulage in der Höhe von 6,81% des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse 5 der Beamten der allgemeinen Verwaltung.

-

Mit E-Mail vom 05. Juni 2018 der Vorgesetzten wäre sie angewiesen worden die sogenannten "AMA-Listen" absolut prioritär abzuarbeiten.

-

Entgegen dieser Weisung hätte die Vorgesetzte am 14. Juni 2018 feststellen müssen, dass die Beschwerdeführerin erst zu diesem Zeitpunkt mit der Abarbeitung der Listen begonnen hätte. Seitens der Vorgesetzte wäre die Weisung unter erneuten Hinweis auf die Dringlichkeit wiederholt worden und wäre ihr zudem aufgetragen worden, wöchentlich über die Anzahl der abgearbeiteten Fälle der Dienststellenleitung zu berichten.

-

Anfang September 2018 wäre sie von ihren direkten Vorgesetzten erneut von der zu geringen Erledigungszahlen hingewiesen worden, wodurch das ganze Team nur bedingt in der Lage gewesen sei, die notwendigen Vorgaben zu erfüllen und daher wiederholt der Unterstützung durch die anderen AV-Teams bedurft hätte. Die Beschwerdeführerin hätte ihm gegenüber auf einen komplexen Fall hingewiesen, daraufhin ihr die Geschäftsleitung entgegnet hätte, dass sie diesen Fall dem Fachbereich zu übergeben hätte bzw. hätte sie sich vom Fachbereich in diesem Fall unterstützen lassen müssen. Gleichzeitig wäre von der Vorständin ein persönliches Gespräch in Aussicht gestellt worden.

-

Vom 5. Juni 2018 bis zum 24. September 2018 wären von ihr 69 Erledigungen erfolgt.

-

Bei dem Gespräch mit der Vorgesetzten am 25. September 2018 wäre ihr zudem von dieser empfohlen worden sich von anderen Kollegen bzw. Kolleginnen eine effiziente Arbeitsweise erklären zu lassen. Dies hätte die Beschwerdeführerin mit dem Hinweis abgelehnt, dass sie sich in diesem Fall wie "eine Schülerin" fühlen würde und hätte dies abgelehnt.

-

Vom 24. September 2018 bis zum 12. Oktober 2018 wären wiederum lediglich 17 Geschäftsfälle erledigt wurden.

-

Zusammengefasst ergäbe sich in einem Beobachtungszeitraum von insgesamt 4 Monaten im Durchschnitt nicht mehr als 6 Geschäftsfälle pro Woche.

Das Ergebnis des Beweisverfahrens wurde der Beschwerdeführerin mitgeteilt, worauf hin sie rechtsanwaltlich vertreten, am 10. Dezember 2018 einen Schriftsatz einbrachte.

Sie brachte darin zusammengefasst vor, dass sie aufgrund einer mehr als zehnjährigen Erwerbsminderung im Ausmaß von 50 v.H. nicht die volle Arbeitsleistung vorausgesetzt werden könne. Sie hätte auch bei der Bearbeitung der Fälle vielmehr auf die Qualität als auf die Quantität gesetzt. Zudem hätte sie im täglichen Geschäft vielmehr zu bearbeiten als die von ihr geforderten AMA-Fälle. Sie müsse zudem ständig am Telefon für die Klienten erreichbar sein und Antworten zu Beschwerden erteilen. Überdies könne man die zu beachten Fälle nicht miteinander vergleichen, weil jeder Fall unterschiedlich ist und manche zudem sehr komplex seien. Überdies wäre am Standort XXXX eine Praktikantin eingesetzt worden und sie hatte die alleinige Aufgabe diese einzuschulen. Zudem wäre vor ca. 2 bis 3 Jahren ein neues Computersystem stufenweise eingeführt worden, welches eine zusätzliche Herausforderung für sie darstelle. Überdies sei ein Kollege im genannten Beurteilungszeitraum sehr viel auf Urlaub gewesen und teilweise auf Kur. Abschließend sei anzuführen, dass die seitens der Behörde dargestellten Arbeitsleistungen nicht den tatsächlichen Erledigungen ihrerseits widerspiegeln würden und spricht sich gegen eine Neubemessung der pauschalierten Leistungszulage aus.

Nach Wiedergabe der rechtlichen Bestimmungen führt die Behörde aus, dass die von ihr ins Treffen geführte Erwerbsminderung sich durch einen erhöhten Urlaubsanspruch bereits ausgleichen würde.

Der von ihr in ihrer Stellungnahme ins Treffen geführte schrittweise Personalabbau würde auch die anderen vergleichbaren Abteilungen treffen, welche höhere Erledigungszahlen aufweisen würden. Die Abwesenheit der ArbeitskollegInnen würde ebenso anderen vergleichbaren Abteilungen treffen. Diese Abteilung hätte auch der Abteilung der Beschwerdeführerin laufend aushelfen müssen, um die notwendigen Erledigungszahlen zu erreichen.

Zu der von ihr Treffen geführte Abwesenheit eines Teamkollegen sei anzumerken, dass dieser im Zeitraum bis 14. Juni 2018, 31 und zwischen 23. Juli 2018 weitere XXXX AMA-Fälle, also insgesamt 101 Fälle erledigt hätte. Im Vergleich dazu wurde von der Beschwerdeführerin im selben Zeitraum XXXX Fälle einer Erledigung zugeführt worden seien. In dem Beobachtungszeitraum wären somit nur XXXX Geschäftsfälle pro Woche erledigt worden.

In Anbetracht der vorstehenden Ausführungen wäre keinesfalls mehr von den Voraussetzungen auszugehen, unter denen dazumal die Leistungszulage pauschal bemessen und seitdem angewiesen worden sei.

1.3. Mit Schriftsatz vom 24. Jänner 2019 brachte die Beschwerdeführerin, rechtsfreundlich durch dem im Spruch erwähnten Rechtsanwalt vertreten, vollumfänglich eine Beschwerde gegen Bescheid ein und beantragte

-

eine mündliche Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht durchzuführen

-

und in der Sache selbst zu entscheiden und den angefochtenen Bescheid ersatzlos aufzuheben.

Die Beschwerdeführerin begründete die Beschwerde damit das ihr zwar eine 50 v.H. Erwerbsminderung festgestellt worden sei und ihr dadurch ein Zusatzurlaub im Ausmaß von 40 Wochenstunden im Jahr zustehen würde. Der Zusatzurlaub würde für sie jedoch keine Entlastung bringen, welche mit ihrer festgestellten Erwerbsminderung verbunden sei.

Die seitens der Behörde vorgebrachten Vergleichszahlen zu den anderen Abteilungen könne sie nicht überprüfen, da es keine Möglichkeit gäbe, diese von ihrer Seite her nachzuvollziehen bzw. zu überprüfen. Nochmals verweise sie auf ihre Arbeitsweise, indem sie die Qualität vor der Quantität stellen würde. Im Gegensatz zur anderen Teams hätte sie die Praktikantin auch alleine eingeschult während hingegen die Praktikantin der anderen Teams von mehreren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen eingeschult worden wäre. Dadurch hätte sie für sich auch eine zusätzliche Belastung ergeben. Nochmals verweise sie auf ihre Erwerbsminderung im Ausmaß von 50 v.H., wodurch eine Gegenüberstellung mit anderen Kolleginnen und Kollegen nicht möglich sei. § 15 Abs. 6 Gehaltsgesetz verlange zudem, dass die Grundlage des Sachverhalts sich wesentlich geändert habe. Um eine solche Neubemessung durch führen zu können, müsse zuerst einmal die Grundlage warum ihr eine Mehrleistungszulage dazumal erteilt wurde, geklärt werden. Der Bescheid würde eine solche Grundlage nicht darstellen, weswegen eine Gegenüberstellung zur heutigen Zeitpunkt auch nicht möglich wäre.

1.4. Die Behörde führte zu der Beschwerde eine Stellungnahme aus und legte diese Stellungnahme mitsamt dem Verwaltungsakt dem Bundesverwaltungsgericht vor. In der Stellungnahme ist ausgeführt, dass ein Geschäftsfall im Schnitt ca 20 Minuten in Anspruch nehmen würde. Der Verwaltungsakt langte am 14. März 2019 dem Bundesverwaltungsgericht ein wurde entsprechend der Geschäftsverteilung der Gerichtsabteilung W257 zugewiesen.

Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht:

1.5. Am 06. September 2019 wurde vor dem Bundesverwaltungsgericht antragsgemäß eine mündliche Verhandlung durchgeführt. Das Ergebnis der Verhandlung entspricht den bisherigen Vorbringen. Die Parteien wiederholten sich dabei in Ihren bisherigen Ausführungen. Die Beschwerdeführerin brachte ergänzend vor, dass ihr Ihr Teamleiter die Weisung gegeben hätte, weitere Arbeiten durchzuführen, welche Sie von der Abarbeitung der AMA-Listen aufgehalten habe.

1.6. Das Erkenntnis wurde mündlich verkündet. Die Beschwerdeführerin verlangte sogleich eine schriftliche Ausfertigung des Erkenntnisses.

1.7. Die Behörde konnte durch den Erlass darlegen, weswegen der BF dazumals die Mehrleistungszulage zugesprochen wurde.

Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

2. Feststellungen:

Der entscheidungswesentliche Sachverhalt steht fest.

Der oben unter Punkt 1. angeführte Verfahrensgang wird festgestellt.

Die Beschwerdeführerin steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Ihre Dienststelle ist das Finanzamt XXXX. Sie hat die Funktion einer Teamleiterin in der Funktionsstufe 3 und Gehaltsstufe 17.

Der Sachverhalt, auf dem sich die Bemessung der Mehrleistungszulage bisher bezogen hat, hat sich wesentlich geändert. Dadurch kam es zu einer Neubemessung gemäß § 15 Abs. 6 GehG.

Zu diesen Feststellungen gelangt das Gericht aufgrund folgender

3. Beweiswürdigung:

Der oben unter Punkt 1. angeführte Verfahrensgang und die Feststellungen ergeben sich aus dem Akteninhalt des vorgelegten Verwaltungsaktes der belangten Behörde, des vorliegenden Gerichtsaktes des Bundesverwaltungsgerichtes und aus der heutigen Verhandlung.

Für den Richter ist klar und deutlich durch die belangte Behörde klargelegt worden, dass die Beschwerdeführerin durch Ihre Arbeitsweise nicht den mehrfach von Ihr gewünschten Erfolg leistete.

Die Beweise würdigend hatte sich das Gericht mit der Frage auseinander zu setzen, ob sich der Sachverhalt wesentlich geändert im Sinne des § 15 Abs. 6 GehG geändert hat um von einer Neubemessung ausgehen zu können.

Die Grundlage war der Erl des BMF aus dem Jahr 2009 (und aus der vorher gelebten Verwaltungspraxis bzw der Erlasslage). Demnach hat jede/r neue MitarbeiterIn die Möglichkeit binnen 6 Jahren nach Dienst Eintritt eine "ausgezeichnete" Beurteilung zu bekommen. Üblicherweise bekommt man ein "gut", welches die Grundlage ist, eine Mehrleistungszulage ausbezahlt zu bekommen. Mit einem "sehr gut" bzw einem "ausgezeichnet" erhöht sich der Prozentsatz der Mehrleistungszulage. Die Beschwerdeführerin wurde seit jeher mit einem "gut" beschrieben, dies auch durch Ihre Aussage gedeckt ist. Sie gab bei dem Verwaltungsgericht an, dass Sie schon immer eine Mehrleistungszulage bekommen hätte. Diese hätte erst einmal bei einem Wechsel des Arbeitsplatzes eine betragsmäßige Änderung erfahren. Das bedeutet, dass die Grundlage des Sachverhaltes ein Erl ist, demzufolge jeder/jede MitarbeiterIn eine Mehrleistungszulage bekommt.

Die Weisung vom 05. Juni 2018 wurde mehrmals wiederholt. Anfang September wurde sie von dem direkten Vorgesetzten abermals darauf angesprochen. Ende September kam es zu einem Gespräch samt Aktenvermerk, welches keine Erfolge zeigte.

Ein Teamkollege hätte im Beobachtungszeitraum insgesamt XXXX Fälle bearbeitet, während hingegen die Beschwerdeführerin lediglich XXXX Fälle abarbeitete. Dabei ist zu beachten, dass die von Ihrer Seite ins Treffen geführte Hinderungsgründe, wie zB Änderungen in der EDV, teilweise komplexe Verfahren, Telefonate mit Parteien usw, auch die anderen MitarbeiterInnen betraf und insofern keine exponierte Stellung auszumachen war, welche sie grundsätzlich von der Arbeit abhielt. Die Beschwerdeführerin rechtfertigte sich dahingehend, dass sie die Qualität vor der Quantität stellen würde.

Die von Ihr ins Treffen geführten weiteren Gründe konnten das Gericht auch nicht überzeugen, dass diese ein Hinderungsgrund für die Abarbeitung darstellten. Die festgestellte Behinderung wird durch zusätzliche Urlaubsstunden kompensiert, zudem sie selbst auch nicht vorbrachte, dass Ihre Behinderung sie bei der zügigen Abarbeitung hinderte. Das ihr unmittelbarer Vorgesetzte ihr eine Weisung gab, welche sie daran hinderte die AMA-Listen zu bearbeiten war weder schlüssig noch glaubhaft. Es ist nicht nachvollziehbar, dass er von ihr verlangt habe, die Abarbeitung der AMA-Listen zurückzustellen. Aus dem Protokoll vom 25.09.2018 geht hervor, dass dieser darauf hingewirkt habe, dass die Beschwerdeführerin mehr mit den anderen MitarbeiterInnen reden solle, um sich so besser austauschen zu können um eine Abarbeitung der AMA-Listen voranzutreiben.

Das Gericht führt wertend aus, dass diese Minderleistung nicht über einen kurzen Zeitraum erfolgte, sondern von Mai bis Sept andauerte. Der Beschwerdeführerin wurde oftmals Hilfe angeboten, dies sie ablehnte. Ihr wurde mehrmals die Dringlichkeit mitgeteilt, dem sie sich bewusst war (sh Seite 7 der gerichtlichen Niederschrift).

Daraus folgt die sich der Sachverhalt geändert hat. Die Beschwerdeführerin änderte selbst aufgrund Ihrer andauernden Arbeitsleistung den Sachverhalt und zwar so sehr, dass eine Neubemessung durchzuführen war. Die Beschwerdeführerin hat auch aus dem Erl keinen Rechtsanspruch auf Auszahlung der Mehrleistungszulage, zudem der Erl dem Gesetz nicht widersprechen kann. Zudem das Gesetz selbst in § 18 GehG vorsieht, dass die gute Arbeitsleistung mengenmäßig auch ihren Niederschlag zu finden hat, um von einem Anspruch auszugehen. Diese mengenmäßige Abarbeitung war bei der Beschwerdeführerin nicht gegeben.

4. Rechtliche Beurteilung

4.1. Anzuwendendes Recht

Gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG erkennen die Verwaltungsgerichte über Beschwerden gegen den Bescheid einer Verwaltungsbehörde wegen Rechtswidrigkeit.

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Zufolge § 135a Abs. 1 BDG 1979 liegt gegenständlich - da eine Angelegenheit gemäß § 44 BDG 1979 vorliegt - keine Senatszuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das Verwaltungsgerichtsverfahrensgesetz (VwGVG), geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 27 VwGVG hat das Verwaltungsgericht, soweit es nicht Rechtswidrigkeit wegen Unzuständigkeit der Behörde gegeben findet, den angefochtenen Bescheid auf Grund der Beschwerde (§ 9 Abs. 1 Z 3 und 4) oder auf Grund der Erklärung über den Umfang der Anfechtung zu prüfen.

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

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

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

4.2. Zu A): Abweisung der zulässigen Beschwerde:

§ 18 BDG lautet:

"Mehrleistungszulagen

§ 18. (1) Dem Beamten, der eine in fachlicher Hinsicht zumindest gute Leistung erbringt, die - bezogen auf eine Zeiteinheit - in mengenmäßiger Hinsicht erheblich über der Normalleistung liegt, gebührt eine Mehrleistungszulage.

(2) Bei der Bemessung der Mehrleistungszulage ist auf das Verhältnis der Mehrleistung zur Normalleistung Bedacht zu nehmen. Die Bemessung der Mehrleistungszulage bedarf der Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für öffentlichen Dienst und Sport."

§ 15 Abs. 6 BDG lautet:

"(6) Die pauschalierte Nebengebühr ist neu zu bemessen, wenn sich der ihrer Bemessung zugrunde liegende Sachverhalt wesentlich geändert hat. Die Neubemessung wird im Falle der Erhöhung der pauschalierten Nebengebühr mit dem auf die Änderung folgenden Monatsersten, in allen anderen Fällen mit dem auf die Zustellung des Bescheides folgenden Monatsersten wirksam."

Bei der Beurteilung, ob eine "wesentliche Änderung" des für die Bemessung der pauschalierten Nebengebühr maßgeblichen Sachverhaltes im Sinne des § 15 Abs. 6 GehG eingetreten ist, ist von jenem Sachverhalt auszugehen, der der letzten (rechtskräftigen) Bemessung der pauschalierten Nebengebühr zu Grunde lag und auf den sich daher die (objektiven) Grenzen der Rechtskraft dieses Bescheides beziehen. Eine gegenüber dem früheren Sachverhalt wesentliche Änderung ist dann anzunehmen, wenn das unter Zugrundelegung des früheren Sachverhaltes festgelegte Pauschale auf Grund der eingetretenen Änderung des Sachverhaltes nicht mehr als eine dem Gesetz entsprechende angemessene Abgeltung der Leistung angesehen werden kann. Die Nebengebühren beziehen sich jedenfalls auf die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und nicht auf die organisatorische Eingliederung dieses Arbeitsplatzes (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0172). Der tatsächliche Wegfall der den Nebengebührenanspruch begründenden bisherigen Verwendung durch eine Personalmaßnahme - wozu auch eine Versetzung infolge einer Änderung von Organisationsstrukturen zählt - führt zwar grundsätzlich auch zum Wegfall der aus diesem Titel bisher gebührenden Nebengebühr; sofern die Pauschalierung beibehalten wird, gilt dies aber nur, sofern die neue Verwendung nicht ihrerseits einen solchen Anspruch begründet, was in einem Verfahren nach § 15 Abs. 6 GehG jedenfalls zu berücksichtigen ist (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 25. Februar 2004, Zl2003/12/0065; 2005/12/0178 vom 28.03.2008).

Wie sich aus der Beweiswürdigung ergibt trat eine Änderung des Sachverhaltes ein, auf dem sich die Mehrleistungszulage stützte.

4.3. 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.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzlichen 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, zumal der vorliegende Fall vor allem im Bereich der Tatsachenfragen anzusiedeln ist. Die maßgebliche Rechtsprechung wurde wiedergegeben. Insoweit die in der rechtlichen Beurteilung angeführte Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zu früheren Rechtslagen ergangen ist, ist diese nach Ansicht des Bundesverwaltungsgerichts auf die inhaltlich meist völlig gleichlautenden Bestimmungen der nunmehr geltenden Rechtslage unverändert übertragbar.

Schlagworte

Arbeitsplatz, dienstliche Aufgaben, Mehrleistungszulage,
pauschalierte Nebengebühr, Sachverhalt, wesentliche Änderung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2019:W257.2216025.1.00

Zuletzt aktualisiert am

05.03.2020

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at