



Wien, 6. Oktober 2016

Vorrückungstichtag: Die „unendliche“ Geschichte

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hatte in der Vergangenheit (Fall Hütter) die Nicht-Anrechnung von Vordienstzeiten vor dem 18. Geburtstag als altersdiskriminierend verurteilt.

In der Folge entschied der EuGH (Fall Schmitzer), dass auch der erfolgte Reparaturversuch (BGBl I 82/2010, im Folgenden „Altrecht“) die Altersdiskriminierung nicht beseitigt hat. Es wurden zwar Vordienstzeiten vor Vollendung des 18. Lebensjahres berücksichtigt, die Auswirkung jedoch durch die Verlängerung des ersten Vorrückungszeitraums von zwei auf fünf Jahre weitestgehend neutralisiert.

Durch die mit 12. Februar 2015 in Kraft getretene „Bundesbesoldungsreform 2015“ (BGBl I 32/2015) sollte die erforderlich gewordene Anpassung des Besoldungs- und Vorrückungssystems des österreichischen Bundesdienstes an unionsrechtliche Erfordernisse nun durch Gruppenüberleitung der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer in ein gänzlich neues, diskriminierungsfreies Besoldungssystem bewirkt werden.

Kernstück der „Bundesbesoldungsreform 2015“ ist die Überleitung bestehender Dienstverhältnisse auf Basis einer pauschalen Festsetzung des Besoldungsdienstalters. Für diese pauschale Festsetzung war das volle Gehalt maßgebend, das im Februar 2015 bezogen wurde („Überleitungsbetrag“). Zur Abkoppelung des Altrechts sieht die Reform vor, dass alle früheren Fassungen des Gehaltsgesetzes betreffend Vorrückungstichtag und besoldungsrechtlicher Stellung auf laufende und künftige Verfahren bezüglich Vorrückungstichtag nicht mehr anzuwenden sind.

Mit gewerkschaftlichem Rechtsschutz wurden mehrere hundert Verfahren betreffend Vordienstzeitenanrechnung im Altrecht anhängig gemacht. Aus verfahrensökonomischen Gründen wurden nahezu alle diese Verfahren von den Dienstbehörden bzw. Verwaltungsgerichten bis zur Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes ausgesetzt.





Jüngstes Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes

In einem ausführlichen Erkenntnis hat der VwGH im September 2016 festgehalten, dass über Anträge auf Feststellung des Vorrückungsstichtages bzw. Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung im Altrecht trotz der Besoldungsreform und ungeachtet der bereits erfolgten Überleitung weiterhin nach der Gesetzeslage vor der „Bundesbesoldungsreform 2015“, aber unter Berücksichtigung von Unionsrecht (keine Altersdiskriminierung durch einen fünfjährigen, ersten Vorrückungszeitraum) zu entscheiden ist. Dies bedeutet, dass die erste Vorrückung nicht erst nach fünf Jahren, sondern bereits nach zwei Jahren zu erfolgen hat. Eine rückwirkende Neubemessung des Überleitungsbetrages und somit des Besoldungsdienstalters wäre die Folge.

Die in der „Bundesbesoldungsreform 2015“ vorgesehene Unzulässigkeit der Überprüfbarkeit des Vorrückungsstichtages nach Altrecht und damit der Richtigkeit des Überleitungsbetrages verstößt nach Auffassung des VwGH gegen Artikel 6 der Europäischen Menschenrechtskonvention (Recht auf ein faires Verfahren) sowie Artikel 47 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (Recht auf einen wirksamen Rechtsbehelf).

Maßnahmen des Dienstgebers

Von der Dienstgeberseite wurde eine geplante Gesetzesinitiative zur Kenntnis gebracht, die die ursprüngliche Intention der „Bundesbesoldungsreform 2015“ rechtlich absichern soll.

Laut Ansicht des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramtes stellt der vorgesehene Gesetzesentwurf nun „einen verfassungs- und europarechtlich gangbaren Weg“ dar.

Der Entwurf sieht vor, dass alle Verfahren, die eine Neufestsetzung des Vorrückungsstichtages nach Altrecht bezwecken, von den Dienstbehörden und Gerichten zurückzuweisen sind.

Ob die Höchstgerichte und der Europäische Gerichtshof die Rechtsansicht des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramtes teilen, kann nicht eingeschätzt werden.

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst wird über weitere Entwicklungen umgehend informieren!

