

Wien, am 31. Mai 2019

**AKTUELLE INFORMATIONEN
zum Thema
Anrechnung von Vordienstzeiten**

Sehr geehrte Kollegin,
sehr geehrter Kollege!

Der EuGH hat sich in seinen Urteilen vom 8. Mai 2019, C-24/17, (Rechtssache Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft Öffentlicher Dienst [im Folgenden: ÖGB] gegen Republik Österreich) und C-396/17 (Rechtssache Martin Leitner gegen Landespolizeidirektion Tirol) mit der Frage der Rechtmäßigkeit der bundesrechtlichen Regelung der Besoldung und der Vorrückung der Bediensteten des öffentlichen Dienstes auseinandergesetzt.

Verfahrensgegenständlich waren die **Regelungen über die Überleitung der Bediensteten**, welche sich am 11. Februar 2015 im Dienststand befanden – **auf Grundlage ihrer bisherigen Gehälter in das neu geschaffene Besoldungssystem**, sowie die **unterschiedliche Anrechenbarkeit von Vordienstzeiten** – abhängig davon, ob diese zB bei einer Gebietskörperschaft oder bei sonstigen ArbeitgeberInnen zurückgelegt wurden.

Die Rechtslage in Wien und in den anderen Bundesländern ist teilweise vergleichbar.

Der ÖGB brachte im Verfahren C-24/17 im Wesentlichen vor, dass die sich aus dem alten Besoldungs- und Vorrückungssystem ergebende Altersdiskriminierung durch das neue System fortgeführt werde, da die besoldungsrechtliche Überleitung der betroffenen Vertragsbediensteten in das neue System am Bezug für Februar 2015 anknüpfe.

Der EuGH hat in seinem Urteil ausgesprochen, dass ein **Einstufungsmechanismus, der** auf einem anhand der Regelungen des früheren Systems berechneten „Überleitungsbetrag“ beruht, **geeignet ist, die (diskriminierenden) Wirkungen aufrecht zu erhalten.**

Nach Ansicht des EuGH können die mit der Regelung verfolgten Ziele der Kostenneutralität, der Verwaltungsökonomie, der Besitzstandswahrung und des Vertrauensschutzes keine Maßnahme rechtfertigen, mit der eine

Standort

A-1090 Wien
Maria-Theresien-Straße
11

Tel.: +431 31316
DW: 83650
Fax-DW: 83887

Zeichen: do

E-Mail:
recht@younion.at
www.younion.at



Ungleichbehandlung wegen des Alters endgültig fortgeschrieben wird, die durch die Reform, zu der diese Maßnahme gehört, eigentlich hätte beseitigt werden sollen.

Solange kein diskriminierungsfreies System geschaffen wird, sind den vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligten Vertragsbediensteten die gleichen Vorteile zu gewähren wie den von diesem System begünstigten Vertragsbediensteten, sowohl in Bezug auf die Berücksichtigung vor Vollendung des 18. Lebensjahrs zurückgelegter Vordienstzeiten als auch bei der Vorrückung in der Gehaltstabelle.

Daraus folgt ferner, dass eine vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligte Vertragsbedienstete bzw. ein solcher Vertragsbediensteter **Anspruch auf einen Ausgleichsbetrag** – in Höhe der Differenz **zwischen dem Gehalt, das sie bzw. er hätte beziehen müssen**, wenn sie bzw. er nicht diskriminiert worden wäre, **und dem tatsächlich bezogenen Gehalt** – hat.

Nach der derzeitigen Rechtslage werden weiters die Dienstzeiten der ArbeitnehmerInnen bei der Bestimmung des Besoldungsdienstalters abhängig davon, bei welchen ArbeitgeberInnen sie zurückgelegt wurden, unterschiedlich berücksichtigt.

Dabei werden Personen, die eine Berufserfahrung von mehr als zehn Jahren bei anderen als den in § 26 Abs. 2 VBG (Anm. entspricht § 14 Abs. 2 DO 1994) angeführten ArbeitgeberInnen erworben haben, in die gleiche Gehaltsstufe eingestuft, wie eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der eine gleichartige Erfahrung von zehn Jahren oder weniger zB bei einer Gebietskörperschaft erworben hat.

Eine solche Regelung ist nach Ansicht des EuGH **geeignet, WanderarbeitnehmerInnen**, die bei anderen als bei den in § 26 Abs. 2 VBG ArbeitgeberInnen eine einschlägige Berufserfahrung erworben haben oder gerade erwerben, **davon abzuhalten, von ihrem Recht auf Freizügigkeit Gebrauch zu machen**.

Es widerspricht dem Grundsatz der Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen innerhalb der Europäischen Union, wenn für die Bestimmung des Besoldungsalters Vordienstzeiten, die in einem Dienstverhältnis zu einer oder einem der in § 26 Abs. 2 VBG angeführten ArbeitgeberInnen zurückgelegt wurden, zur Gänze angerechnet werden, während alle anderen Vordienstzeiten nur im Ausmaß von bis zu zehn Jahren angerechnet werden und nur sofern sie einschlägig sind.



Insgesamt folgt aus dem gegenständlichen Urteil einerseits der Auftrag an den Gesetzgeber ein diskriminierungsfreies System betreffend die Anrechnung von Vordienstzeiten und die Gehaltsvorrückung im Bereich der Besoldung zu schaffen. Andererseits wird der Oberste Gerichtshof unter Zugrundelegung der darin geäußerten Rechtsansicht des EuGH das Anlassverfahren zu entscheiden haben.

Die youunion _ Die Daseinsgewerkschaft empfiehlt jenen Bediensteten,

- welche Dienst- bzw. Lehrzeiten vor dem 18. Lebensjahr zurückgelegt haben,
- welchen gemäß § 14 Abs. 2 DO 1994 in der Fassung vor der Novelle LGBL. Nr. 22/2001 ihre Vordienstzeiten nur zur Hälfte angerechnet wurden,
- welchen gemäß § 14 Abs. 2 DO 1994 in der Fassung der Novelle LGBL. Nr. 22/2001 ihre Vordienstzeiten nicht oder im Ausmaß von drei Jahren nur zur Hälfte angerechnet wurden,
- welche Vordienstzeiten zurückgelegt haben, die gemäß § 14 Abs. 2 und 3 DO 1994 in der Fassung der Novelle LGBL. Nr. 28/2015 nicht oder nicht zur Gänze angerechnet wurden,

die vorsorgliche Antragstellung auf Neufestsetzung des historischen Vorrückungstichtages unter Berücksichtigung dieser Zeiten.

Die künftigen Entwicklungen im Zusammenhang mit der Anrechnung von Vordienstzeiten in Österreich werden von der youunion _ Die Daseinsgewerkschaft beobachtet und entsprechend kommuniziert werden.

Aufgrund der verschiedenen gesetzlichen Grundlagen ist es uns nur möglich überarbeitete Musteranträge für den Bereich der Stadt Wien zur Verfügung zu stellen.

Mitglieder der Hauptgruppe VIII und der Landesgruppen ersuchen wir, sich direkt an diese zu wenden.

Mit gewerkschaftlichen Grüßen

Ing. Christian Meidlinger e.h.
Vorsitzender