



**VERWALTUNGSGERICHT
WIEN**

1190 Wien, Muthgasse 62
Telefon: (+43 1) 4000 DW 38600
Telefax: (+43 1) 4000 99 38600
E-Mail: post@vgw.wien.gv.at
ERV-Anschriftcode: Z011300
ERsB: 9110019835300

GZ: VGW-171/V/005/7802/2025-9
A. B.

Wien, am 24.07.2025

Geschäftsabteilung: VGW-X

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Verwaltungsgericht Wien erkennt durch seinen Richter Mag. Sinai über die Beschwerde des A. B., vertreten durch Rechtsanwält:innen GmbH, gegen den Bescheid des Magistrates der Stadt Wien vom 04.03.2025, Zl. ..., betreffend eine Angelegenheit nach § 15a Abs. 5 Wiener Dienstordnung 1994 (DO 1994), nach Durchführung einer öffentlichen mündlichen Verhandlung am 26.06.2025, zu Recht:

- I. Die Beschwerde wird mit der Maßgabe als unbegründet abgewiesen, dass Spruchpunkt II. des angefochtenen Bescheids wie folgt zu lauten hat:

„Es wird festgestellt, dass der Anspruch auf die unter Spruchpunkt I. bemessene Entgeltdifferenz nach § 15 Abs. 5 DO 1994 zur Gänze verjährt ist.“

- II. Gegen dieses Erkenntnis ist eine Revision nach Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig.

Entscheidungsgründe

Verfahrensgang

Vorgeschichte

- 1 Mit Schreiben vom 05.03.2015 beantragte der Beschwerdeführer beim Magistrat der Stadt Wien (belangte Behörde) die bescheidmäßige Feststellung (Neuberechnung) seines historischen Vorrückungstichtags in der Weise, dass die von ihm vor dem 18. Lebensjahr absolvierte Lehre für die Ausbildung zum Kanzleibediensteten angerechnet werde, ohne dass sich dadurch der erstmalige Vorrückungszeitraum um das Ausmaß dieser Anrechnung verlängere, sowie die rückwirkende Nachzahlung des ihm aufgrund dieser Neuberechnung zustehenden Gehalts.
- 2 Mit Bescheid der belangten Behörde vom 13.09.2022 wurde festgestellt, das Besoldungsdienstalter des Beschwerdeführers betrage zum Ablauf des 31.07.2015 42 Jahre, 11 Monate und 15 Tage.
- 3 Dieser Bescheid wurde vom Beschwerdeführer in Beschwerde gezogen.
- 4 Mit Beschluss des Verwaltungsgerichts vom 24.11.2022, Zl. VGW-171/092/14015/2022-2, wurde das Beschwerdeverfahren bis zur Vorabentscheidung durch den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH), *Landespolizeidirektion Niederösterreich und Finanzamt Österreich*, C-650/21, über die mit Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes (VwGH) vom 18.10.2021, EU 2021/0005, (Ra 2020/12/0068) vorgelegten Fragen ausgesetzt.
- 5 Nachdem das Urteil des EuGH vom 20.04.2023 in der genannten Rechtssache ergangen war, wurde mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom 05.03.2024, Zl. VGW-171/092/14015/2022-12, der Beschwerde insoweit stattgegeben, als festgestellt wurde, das Besoldungsdienstalter des Beschwerdeführers betrage zum Ablauf des 31.07.2015 44 Jahre und 7 Tage. Die Beschwerde wurde, soweit sie die Neubemessung der Bezüge und die Nachzahlung der Entgeltdifferenz begehre, als unzulässig zurückgewiesen.
- 6 Das Verwaltungsgericht begründete dies im Wesentlichen damit, dem Beschwerdeführer seien gemäß der ab Inkrafttreten der – infolge des Urteils des EuGH in der genannten Rechtssache in Kraft getretenen – 3. Wiener Dienstrechts-Novelle 2023 geltenden Rechtslage 1 Jahr, 1 Monat und 14 Tage Lehrzeit und als „sonstige Zeiten“ 1 Jahr und 22 Tage anzurechnen; insgesamt somit 2 Jahre,

2 Monate und 6 Tage. Der Vergleichsstichtag nach der neuen Rechtslage sei der 25.07.1971 (30.09.1973 abzüglich 2 Jahre, 2 Monate und 6 Tage). Die Differenz zum historischen Vorrückungstichtag (15.01.1973) betrage somit 1 Jahr, 5 Monate und 21 Tage. Das bisherige Besoldungsdienstalter des Beschwerdeführers zum Ablauf des 31.07.2015 erhöhe sich somit um diesen Differenzbetrag und belaufe sich nunmehr auf 44 Jahre und 7 Tage. Da die belangte Behörde im bekämpften Bescheid über die Gebührlichkeit des Anspruchs des Beschwerdeführers auf Nachzahlung einer Bezugsdifferenz nicht abgesprochen und nach der Rechtsprechung des VwGH „Sache“ des Beschwerdeverfahrens vor dem Verwaltungsgericht nur jene Angelegenheit sei, die den Inhalt des Spruchs des bekämpften Bescheids gebildet habe, komme dem Verwaltungsgericht keine Zuständigkeit zu, selbst inhaltlich über die Frage der Gebührlichkeit des Anspruchs auf Nachzahlung (oder auch dessen allfälliger Verjährung nach § 15a Abs. 5 Wiener Dienstordnung 1994 [DO 1994]) zu entscheiden.

Gegenständlicher Antrag des Beschwerdeführers vom 06.05.2024

- 7 Mit Schriftsatz vom 06.05.2024 beantragte der Beschwerdeführer – unter Bezugnahme auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom 05.03.2024 – die bescheidmäßige Bemessung und betragsmäßige Feststellung aushaftender Entgeltdifferenzen sowie die Auszahlung der bemessenen und festgestellten Entgeltdifferenzen drei Jahr rückwirkend ab erstmaliger Antragstellung. Er verwies darauf, er habe bereits mit Antrag vom 05.03.2015 die bescheidmäßige Feststellung seines historischen Vorrückungstichtages begehrt. Eine Bemessung, Feststellung und Auszahlung der Ansprüche habe somit für den Zeitraum ab Februar 2012 zu erfolgen.
- 8 Mit Bescheid der belangten Behörde vom 29.05.2024 wurde der Antrag des Beschwerdeführers vom 06.05.2024, soweit er auf die Bemessung und betragsmäßige Feststellung der aushaftenden Entgeltdifferenzen gerichtet sei, als unzulässig zurückgewiesen (Spruchpunkt I.), soweit er auf die Auszahlung der bemessenen und festgestellten Entgeltdifferenzen drei Jahr rückwirkend ab erstmaliger Antragstellung gerichtet sei, abgewiesen (Spruchpunkt II.).
- 9 Mit mündlich verkündetem Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom 19.11.2024 (gekürzt ausgefertigt am 27.12.2024), Zl. VGW-171/005/11462/2024-12, wurde dieser Bescheid infolge einer dagegen erhobenen Beschwerde des Beschwerdeführers ersatzlos behoben.

- 10 Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, der Beschwerdeführer habe mit dem ersten Teil seines Antrags vom 06.05.2024 die bescheidmäßige Bemessung einer besoldungsrechtlichen Nachzahlung, die sich aus dem Titel der rechtskräftigen Neufestsetzung seines Besoldungsdienstalters ergebe, begehrt, weshalb die belangte Behörde im Wege eines Feststellungsbescheids die (allenfalls daraus resultierende) Entgeltdifferenz betragsmäßig festzusetzen gehabt hätte. Eine Zurückweisung des ersten Teils des Antrags des Beschwerdeführers sei damit nicht in Betracht gekommen. Ungeachtet der Frage, ob es sich beim zweiten Teil des Antrags des Beschwerdeführers vom 06.05.2024 um ein Liquidierungsbegehren handle und damit eine bescheidmäßige Absprache über ein solches auf Grund der Zuständigkeit des Verfassungsgerichtshofes (VfGH) nach Art. 137 B-VG unzulässig sei, habe die belangte Behörde zur Begründung der Abweisung des Begehrens auf die Verjährungsbestimmung nach § 15a Abs. 5 DO 1994 Bezug genommen. Zwar sei die belangte Behörde grundsätzlich nicht daran gehindert, abgesondert von der Feststellung der Gebührlichkeit eines Anspruchs einen Feststellungsbescheid, der allein die Frage der Verjährung der Ansprüche betrifft, zu erlassen. Vor der Feststellung der Verjährung eines Anspruchs bedürfe es aber des Ausspruchs, in welchem Umfang ein solcher strittiger Anspruch bestehe. Nur im Umfang des bestehenden Anspruchs könne Verjährung eintreten und der Anspruch als Naturalobligation fortbestehen.
- 11 Mit dem angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 04.03.2025 wurde aufgrund des Antrags des Beschwerdeführers vom 06.05.2024 nunmehr festgestellt, aus der Verbesserung seines Besoldungsdienstalters um 1 Jahr, 5 Monate und 21 Tage resultiere eine Entgeltdifferenz in Höhe von gesamt EUR 3.588,77 brutto (Spruchpunkt I.). Im Übrigen werde der Antrag, soweit er auf die Ausbezahlung der bemessenen und festgestellten Entgeltdifferenz drei Jahre rückwirkend ab erstmaliger Antragstellung gerichtet sei, abgewiesen (Spruchpunkt II.).
- 12 Begründend führte die belangte Behörde zu Spruchpunkt I. aus, nach § 10 Abs. 1 Wiener Besoldungsordnung 1994 (BO 1994) sei die Bemessung der Ansprüche ausgehend vom Datum der erstmaligen Antragstellung des Beschwerdeführers drei Jahre rückwirkend erfolgt. Bei der Bemessung sei zu berücksichtigen gewesen, dass die mit Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom 05.03.2024 erwirkte Neufeststellung seines Besoldungsdienstalters bereits ab 01.02.2015 keine Auswirkung auf die Bemessungsgrundlage mehr gehabt habe: Da er (nach seinem

alten Besoldungsdienstalter) mit 01.02.2011 in die höchste Gehaltsstufe seiner Verwendungsgruppe (C/IV) eingereiht worden sei, habe ihm gemäß „§ 14 Abs. 1 zweiter Satz BO 1994“ nach vier Jahren, sohin ab 01.05.2015, die erhöhte Dienstalterszulage („große DAZ“) gebührt. Mit Erreichen der höchsten Gehaltsstufe einer Verwendungsgruppe und Gebührlichkeit der „großen DAZ“ könne sich ab diesem Zeitpunkt eine nachfolgende Verbesserung des Besoldungsdienstalters nicht mehr auf die besoldungsrechtliche Stellung auswirken. Somit resultiere aus dem Titel der rechtskräftigen Neufestsetzung des Besoldungsdienstalters des Beschwerdeführers zum Ablauf des 31.07.2015 (44 Jahre und sieben Tage) hinsichtlich jenes Zeitraums, in welchem die Neufeststellung seines Besoldungsdienstalters potenzielle Auswirkungen auf seine besoldungsrechtliche Stellung gehabt habe (März 2012 bis Jänner 2015), die im Spruch angeführte Entgeltdifferenz in Höhe von EUR 3.588,77 brutto, welche sich aus den Gehältern in Höhe von EUR 3.063,12 und Sonderzahlungen in Höhe von EUR 525,65 zusammensetze (unter Hinweis auf das dem Bescheid beigelegte Berechnungsblatt).

- 13 Zu Spruchpunkt II. führte die belangte Behörde aus, abweichend von den allgemeinen Bestimmungen aber die Geltendmachung von Ansprüchen und deren Verjährung nach § 10 BO 1994 seien allfällige Nachzahlungen aufgrund der Neufestsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung gemäß § 15a Abs. 5 DO 1994 einheitlich für sämtliche Zeiten nach dem 01.05.2016 zu tätigen. Besoldungsrechtliche Ansprüche, die sich auf Zeiten vor dem 01.05.2016 bezögen, seien hingegen verjährt (unter Hinweis auf die Materialien zum LGBl. für Wien Nr. 63/2019). Hinsichtlich der Zeiten des Beschwerdeführers nach dem 01.05.2016 sei (wie bereits zu Spruchpunkt I. ausgeführt) nochmals festzuhalten, dass sich die nachträgliche Verbesserung seines Besoldungsdienstalters bereits ab 01.02.2015 nicht mehr auf seine besoldungsrechtliche Stellung habe auswirken können. Daraus folge, dass hinsichtlich jenes Zeitraums, in denen die Neufeststellung seines Besoldungsdienstalters potenzielle Auswirkungen auf seine besoldungsrechtliche Stellung habe, die Verjährungsbestimmung des § 15a Abs. 5 DO 1994 einer allfälligen Nachzahlung der Entgeltdifferenz entgegenstehe. Zu dieser Verjährungsbestimmung habe das Oberlandesgericht Wien bereits rechtskräftig ausgesprochen, dass, ungeachtet des Beschlusses des VfGH vom 28. November 2022, G242/2022, auch das Oberlandesgericht Wien keine Verfassungswidrigkeit des § 15a Abs. 5 DO 1994 erkennen könne. In Bezug

auf diese Bestimmung bestehe auch keine Ungleichbehandlung gegenüber vergleichbaren ausländischen Sachverhalten nach dem Unionsrecht. Der Gesetzgeber habe seinen rechtspolitischen Gestaltungsspielraum durch § 15a Abs. 5 DO nicht unsachlich überschritten. Im Übrigen kenne die österreichische Rechtsordnung – gerade im Arbeitsrecht – abweichende Verjährungsbestimmungen (unter Hinweis auf OLG Wien 27.4.2023, 10 Ra 97/22s). Der Verjährungstichtag 01.05.2016 sei zudem sachlich begründbar, weil ausgehend vom Datum der Urteile des EuGH vom 08.05.2019 in den Rs C-24/17 und C-396/17 in Anlehnung an die allgemeinen Bestimmungen des nationalen Rechts über die Verjährung eine dreijährige Verjährungsfrist festgelegt worden sei. Der Antrag auf Auszahlung der bemessenen und festgestellten Entgeltdifferenz sei daher abzuweisen gewesen.

- 14 Dagegen erhob der Beschwerdeführer mit Schriftsatz vom 02.04.2025 frist- und formgerecht vollumfänglich Beschwerde.
- 15 Darin brachte er unter der Überschrift „3. Zur Verletzung von Verfahrensvorschriften“ im Wesentlichen vor, es sei nicht nachvollziehbar, weshalb die belangte Behörde die aus dem erhöhten Besoldungsdienstalter resultierenden Entgeltdifferenzen nur von März 2012 bis Jänner 2015, nicht jedoch von Februar 2015 bis zum Beginn des Ruhestands des Beschwerdeführers am 01.10.2017 bemessen habe. Dabei habe sie verkannt, dass der Beschwerdeführer unter die Bestimmung des § 14 Abs. 2 BO 1994 falle, weil er der Dienstklasse IV angehört habe, und die Gehaltsstufe 43 nach der neuen Berechnung erst mit August 2013 und nach der alten Berechnung bis Jänner 2015 noch gar nicht erreicht habe. Insofern sei das höchste zu erzielende Entgelt unter Berücksichtigung der „großen DAZ“ mit Jänner 2015 noch nicht erreicht gewesen.
- 16 Unter der Überschrift „4. Zu inhaltlichen Rechtswidrigkeit“ führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, die Verjährungsfrist des § 15a Abs. 5 DO 1994 erweise sich als unionsrechtswidrig. Eine Regelung hinsichtlich der Verjährungsfrist im Zuge der Neubemessung von besoldungsrechtlichen Ansprüchen erscheine nur insofern zulässig, als eine Privilegierung vorgesehen sei. Vor dem Hintergrund des unionsrechtlichen Äquivalenzgrundsatzes sei es hingegen unzulässig, einen starren Verjährungstichtag festzulegen, der von der allgemeinen Regelung über die Verjährungsunterbrechung des § 10 Abs. 3 BO 1994 iVm. § 1497 ABGB abweiche. Hier bleibe ein unionrechtlich relevanter Sachverhalt hinter dem Schutzniveau der allgemein für innerstaatliche

Sachverhalte geltenden Verjährungsregel zurück. Mit § 15a Abs. 5 DO 1994 habe der Wiener Landesgesetzgeber hinsichtlich der Geltendmachung von Ansprüchen, die mit der Durchsetzung unionsrechtlich gewährleisteter Recht einhergingen, eine Benachteiligung von Personen, die die Anrechnung von Lehrzeiten selbst vor dem 01.05.2019 beantragt hätten, geschaffen, und verhindere dadurch die effektive Wirksamkeit des Unionsrechts.

- 17 Nach Ansicht des EuGH (EuGH 9.7.2020, *Raiffeisen Bank SA*, C-698/18 und C-699/18) sei eine nationale Rechtsvorschrift im Anwendungsbereich des Unionsrechts nur dann unionsrechtskonform, soweit „diese Frist“ zur Geltendmachung von Ansprüchen nicht weniger günstig ausgestaltet sei als jene für entsprechende innerstaatliche Klagen (Äquivalenzgrundsatz) und sie die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich mache oder übermäßige erschwere (Effektivitätsgrundsatz). Im Verbraucherrecht sei durch den EuGH selbst die in Österreich allgemein geltende kurze Verjährungsfrist von drei Jahren in gewissen Konstellationen als unzulässig erachtet worden. Selbst eine zehnjährige Verjährungsfrist bei Verbraucherverträgen sei als unzulässig erachtet worden, wenn der Verbraucher die Missbräuchlichkeit einer Vertragsklausel nicht selbst beurteilen können (EuGH 8.9.2022, *E. K.*, C-80/21 bis C-82/21). Nichts anderes habe für Arbeitnehmer:innen zu gelten, die ebenfalls ihrem Arbeitgeber unterlegen seien, wobei gegenständlich sogar ein hoheitliches Dienstverhältnis mit klarer Ober- und Unterordnung zu Lasten der Beamt:innen vorliege. Zudem habe der Landesgesetzgeber wiederholt versucht, die Unionsrechtswidrigkeit der DO 1994 in Bezug auf die Anrechnung von Lehrzeiten als Vordienstzeiten „kostenneutral“ zu sanieren, wobei eine Vielzahl von EuGH-Entscheidungen zeigten, dass die jeweiligen Novellen die Altersdiskriminierung nicht beseitigt hätten. Die hier fragliche Verjährungsbestimmung sei nichts anderes, als eine ungerechtfertigte Beschneidung der rechtzeitig geltend gemachten Ansprüche des Beschwerdeführers, die die Altersdiskriminierung weiter fortschreibe. Die Bestimmung des § 15a Abs. 5 DO 1994 erweise sich jedenfalls als Verletzung des Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatzes, weshalb, wenn überhaupt, nur von einer dreijährigen Verjährungsfrist ab Geltendmachung der Ansprüche nach § 10 Abs. 3 BO 1994 auszugehen sei (deren Unionsrechtsmäßigkeit ebenso fraglich sei).

- 18 Tatsächlich bilde die Bestimmung des § 15a Abs. 5 DO 1994 selbst eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Alters nach „Art. 2 Abs. 1 lit. b“ der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG). Der EuGH gehe davon aus, dass das Recht auf Gleichbehandlung, das sich aus dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters im Sinn von Art. 2 RL 2000/78/EG ergebe, ein Recht darstelle, auf das sich ein Einzelner gegenüber einer Behörde unmittelbar berufen könne (EuGH 11.11.2014, *Schmitzer*, C-530/13, Rn 48). Zur effektiven Durchsetzung dieses Rechts habe § 15a Abs. 5 DO 1994 aufgrund des Vorrangs des Unionsrechts unangewendet zu bleiben, weshalb dem Beschwerdeführer jedenfalls seine Ansprüche ab 05.03.2012 zu berechnen und nachzuzahlen seien. Die Anwendung von § 15a Abs. 5 DO 1994 treffe insbesondere Personen, die ihr Recht auf Anrechnung von Lehrzeiten selbst im Antragswege geltend gemacht hätten und nunmehr von der Anwendung des § 10 Abs. 3 BO 1994 ausgeschlossen seien.
- 19 Sollte das Verwaltungsgericht nicht der Rechtsansicht des Beschwerdeführers folgen, werde angeregt, dem EuGH eine vom Beschwerdeführer näher formulierte Frage im Rahmen eines Vorabentscheidungsverfahrens nach Art. 267 AEUV vorzulegen.
- 20 Mit Schreiben vom 16.05.2025 legte die belangte Behörde dem Verwaltungsgericht die Beschwerde unter Anschluss des bezughabenden Aktes zur Entscheidung vor, die bei diesem am 20.05.2025 einlangte.
- 21 Das Verwaltungsgericht führte über die Beschwerdesache am 26.06.2025 eine öffentliche mündliche Verhandlung in Anwesenheit des Beschwerdeführers, seines Rechtsvertreters und eines Vertreters der belangten Behörde durch. Gemäß § 29 Abs. 3 VwGVG unterblieb die Verkündung der Entscheidung im Anschluss an die Verhandlung, weil die Entscheidung aufgrund der Komplexität der vorliegenden Rechtssache nicht sogleich gefasst werden konnte. Es wurde festgehalten, dass die Entscheidung über die Beschwerdesache gemäß § 29 Abs. 4 VwGVG schriftlich ergehen werde. Die Parteien erklärten sich damit einverstanden und verzichteten auf die mündliche Verkündung der Entscheidung.

Feststellungen

- 22 Der Beschwerdeführer wurde am ...1955 geboren und vollendete folglich mit Ablauf des ..1973 sein 18. Lebensjahr.

- 23 Er beendete am 03.07.1970 sein neuntes Schuljahr (polytechnischer Lehrgang).
- 24 Der Beschwerdeführer absolvierte von 17.08.1970 bis 30.09.1973 beim Magistrat der Stadt Wien die Lehre für die Ausbildung zum Kanzleibeamten, die eine Anstellungsvoraussetzung für die Aufnahme in den Dienst der Stadt Wien in der Bedienstetengruppe der Kanzleibeamten war. Der Beschwerdeführer überschritt nicht die für diesen Lehrberuf vorgesehene Lehrzeit.
- 25 Am 01.10.1973 wurde der Beschwerdeführer in den Dienst der Stadt Wien aufgenommen und in die Bedienstetengruppe der Kanzleibeamten eingereiht. Am 01.02.1997 erreichte der Beschwerdeführer das Gehalt der Verwendungsgruppe C, Dienstklasse IV durch Zeitvorrückung.
- 26 Der Beschwerdeführer hat die höchste Gehaltsstufe seiner Dienstklasse (Gehaltsstufe 10) mit 15.01.2011 erreicht.
- 27 Er beantragte am 05.03.2015 die bescheidmäßige Feststellung (Neuberechnung) seines historischen Vorrückungsstichtags unter Berücksichtigung der von ihm vor dem 18. Lebensjahr absolvierten Lehre für die Ausbildung zum Kanzleibediensteten.
- 28 Mit rechtskräftigem Erkenntnis des Verwaltungsgerichts Wien vom 05.03.2024, VGW-171/092/14015/2022-12, wurde das Besoldungsdienstalter des Beschwerdeführers unter Berücksichtigung der genannten Lehre neu festgesetzt. Dieses betrug mit Ablauf des 31.07.2015 44 Jahre und sieben Tage.
- 29 Aufgrund des neu festgesetzten Besoldungsdienstalters des Beschwerdeführers ergaben sich folgende Gehaltsdifferenzen:

	Einstufung			Gehalt			Differenz
	alt	neu		alt	neu		
Mär 12	II/C/IV/10	bis 04.03.2012 II/C/IV/10 und ab 05.03.2012 II/C/IV/41		2.581,12	2.653,14		72,02
Apr 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Mai 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Jun 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Jul 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Aug 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Sep 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Okt 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Nov 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Dez 12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02

Jän 13	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
Feb 13	II/C/IV/41	II/C/IV/41		2.661,14	2.661,14		-
Mär 13	II/C/IV/41	II/C/IV/41		2.661,14	2.661,14		-
Apr 13	II/C/IV/41	II/C/IV/41		2.661,14	2.661,14		-
Mai 13	II/C/IV/41	II/C/IV/41		2.661,14	2.661,14		-
Jun 13	II/C/IV/41	II/C/IV/41		2.661,14	2.661,14		-
Jul 13	II/C/IV/41	II/C/IV/41		2.661,14	2.661,14		-
Aug 13	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
Sep 13	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
Okt 13	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
Nov 13	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
Dez 13	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
Jän 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
Feb 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
Mär 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Apr 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Mai 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Jun 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Jul 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Aug 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Sep 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Okt 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Nov 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Dez 14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
Jän 15	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
				93.571,79	96.634,91		3.063,12
SZ 06/12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
SZ 12/12	II/C/IV/10	II/C/IV/41		2.581,12	2.661,14		80,02
SZ 06/13	II/C/IV/41	II/C/IV/41		2.661,14	2.661,14		-
SZ 12/13	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.696,14	2.816,17		120,03
SZ 06/14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
SZ 12/14	II/C/IV/41	II/C/IV/43		2.758,15	2.880,94		122,79
				16.035,82	16.561,47		525,65

30 Der Beschwerdeführer trat mit Ablauf des Monats September 2017 in den Ruhestand.

Beweiswürdigung

31 Das Verwaltungsgericht hat Beweis erhoben durch Einsichtnahme in den bezughabenden Akt der belangten Behörde, Würdigung des Beschwerdevorbringens und Durchführung der öffentlichen mündlichen Verhandlung am 26.06.2025.

32 Die Feststellungen unter den Rn. 22 bis 25, 27 und 30 ergeben sich aus den Vorverfahren bzw. dem Akteninhalt und wurden mit den Parteien in der

Verhandlung nochmals erörtert. Diese erklärten daraufhin, dass dieser Sachverhalt, auch insbesondere die Tatsache, dass sich der Beschwerdeführer seit 01.10.2017 im Ruhestand befinde, unstrittig sei.

- 33 Die Feststellung unter Rn 26 ergibt sich aus dem Vorbringen des Behördenvertreters in der Verhandlung in Zusammenschau mit dem von ihm vorgelegten Auszug aus dem Verrechnungssystem „WIPIS“ vom 25.06.2025 (Beilage ./I Verhandlungsprotokoll), woraus ersichtlich ist, dass der Beschwerdeführer bereits nach seinem alten Besoldungsdienstalter mit 15.01.2011 die höchste Gehaltsstufe seiner Dienstklasse erreicht hatte. Dies wurde vom Beschwerdeführer in der Verhandlung auch nicht weiter bestritten.
- 34 Die Feststellung unter Rn. 28 ergibt sich aus dem angeführten rechtskräftigen Erkenntnis des Verwaltungsgerichts.
- 35 Die unter Rn. 29 tabellarisch festgestellten Gehaltsdifferenzen, die aus einer Gegenüberstellung des alten und des neuen Besoldungsdienstalters des Beschwerdeführers resultieren, ergeben sich aus dem angefochtenen Bescheid. Der Behördenvertreter hat in der Verhandlung zum entsprechenden unter der Überschrift „3. Zur Verletzung von Verfahrensvorschriften“ erstatteten Beschwerdevorbringen ausgeführt, es habe natürlich keine Gehaltsstufe 43 im Gesetz gegeben. Die Erfassung dieser Gehaltsstufe erkläre sich damit, dass im System darunter die „große DAZ“ laufe. Unter der Gehaltsstufe 41 laufe die „kleine DAZ“. Die gesetzmäßig höchste Gehaltsstufe, die der Beschwerdeführer habe erreichen können, sei die Gehaltsstufe 10 gewesen, die er (nach seinem alten Besoldungsdienstalter) eben am 15.01.2011 erreicht habe. Es sei daher ab Februar 2015 zu einer Angleichung zwischen dem Gehalt nach dem alten Besoldungsdienstalter und jenem nach dem neuen Besoldungsdienstalter gekommen. Konkret hätte sich das Gehalt in diesem Monat jeweils auf EUR 2.880,94 belaufen. Folglich kam es ab diesem Monat zu keinen Gehaltsdifferenzen mehr.
- 36 Diese Ausführungen erweisen angesichts der Berechnungstabelle als nachvollziehbar, ist daraus doch ersichtlich, dass dem Beschwerdeführer nach seinem neuen Besoldungsdienstalter die „große DAZ“ bereits ab August 2013 gebührte, weshalb es ab Februar 2015 (das war jener Monat, ab dem ihm nach seinem alten Besoldungsdienstalter die „große DAZ“ gebührte) zu keinen Gehaltsdifferenzen mehr kommen konnte. Nach entsprechender Aufklärung durch

Behördenvertreter in der Verhandlung hat der Beschwerdeführer dazu kein weiteres Vorbringen erstattet, weshalb auch die festgestellten Gehaltsdifferenzen nunmehr unstrittig sind und damit dem Beschwerdevorbringen unter „3. Zur Verletzung von Verfahrensvorschriften“ keine Relevanz für den Sachverhalt mehr zukommt.

Rechtliche Beurteilung

- 37 Die Charter der Grundrechte der Europäischen Union (GRC), Amtsblatt der Europäischen Union, C 326/391 v. 26.10.2012 lautet auszugsweise wie folgt:

„Artikel 21

Nichtdiskriminierung

(1) Diskriminierungen insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten.

(...)

Artikel 51

Anwendungsbereich

(1) Diese Charta gilt für die Organe, Einrichtungen und sonstigen Stellen der Union unter Wahrung des Subsidiaritätsprinzips und für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union. Dementsprechend achten sie die Rechte, halten sie sich an die Grundsätze und fördern sie deren Anwendung entsprechend ihren jeweiligen Zuständigkeiten und unter Achtung der Grenzen der Zuständigkeiten, die der Union in den Verträgen übertragen werden.

(...)

- 38 Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf lautet auszugsweise wie folgt:

„Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung 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 mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung 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 16

Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.“

39 § 15a DO 1994 LGBL. Nr. 56/1994 in seiner Fassung LGBL. Nr. 38/2023 lautet wie folgt:

„Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG

§ 15a. (1) Die besoldungsrechtliche Stellung des Beamten, der sich am Tag der Kundmachung der 4. Dienstrechts-Novelle 2019, LGBL. Nr. 63/2019, im Dienststand befindet, ist von Amts wegen neu festzusetzen, wenn er gemäß § 49l der Besoldungsordnung 1994 (allenfalls in Verbindung mit § 49m der Besoldungsordnung 1994) in das Besoldungssystem der Dienstrechts-Novelle 2015, LGBL. Nr. 28/2015, übergeleitet wurde und

- 1. die Festsetzung des Vorrückungstichtags für das laufende Dienstverhältnis unter Ausschluss der
 - a) vor Vollendung des 18. Lebensjahres oder
 - b) vor dem 1. Juli des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe zwölf Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären,
- zurückgelegten Zeiten erfolgt ist oder

2. die Berücksichtigung von Zeiten gemäß Z 1 lit. b zu einer Verlängerung des erstmaligen Vorrückungszeitraumes geführt hat (§ 11 Abs. 1 der Besoldungsordnung 1994 in der Fassung der Novelle LGBI. Nr. 10/2011).

Unter den im ersten Satz sonst genannten Voraussetzungen hat die amtswegige Neufestsetzung auch zu erfolgen, wenn die Überleitung gemäß § 49m Abs. 1 Z 2 der Besoldungsordnung 1994 deshalb unterblieben ist, weil der Beamte im Überleitungsmonat auf Grund einer Zeitvorrückung nicht mehr in die Dienstklasse III eingereiht war.

(2) Abs. 1 gilt auch für die besoldungsrechtliche Stellung eines mit Ablauf des 31. Mai 2016 oder später aus dem Dienststand ausgeschiedenen Beamten des Ruhestandes, sofern am Tag der Kundmachung der 4. Dienstrechts-Novelle 2019 ein Anspruch des Beamten oder seiner Hinterbliebenen auf wiederkehrende Leistungen nach der Pensionsordnung 1995 besteht.

(3) Abs. 1 gilt sinngemäß auch für die besoldungsrechtliche Stellung eines ehemaligen Beamten, dessen Dienstverhältnis nach dem 30. April 2016 beendet wurde.

(4) Die Neufestsetzung der besoldungsrechtlichen Stellung nach den Abs. 1 bis 3 erfolgt durch Ermittlung des Vergleichsstichtags (§ 49v der Besoldungsordnung 1994) und der daraus abgeleiteten bescheidmäßigen Neufeststellung des Besoldungsdienstalters zum Ablauf des 31. Juli 2015, wobei sich das gemäß § 49l der Besoldungsordnung 1994 festgesetzte Besoldungsdienstalter um den zwischen dem Vergleichsstichtag und dem Vorrückungsstichtag liegenden Zeitraum erhöht, wenn der Vergleichsstichtag vor dem Vorrückungsstichtag liegt, und im umgekehrten Fall um diesen Zeitraum vermindert. Für den Vergleich ist der letzte Vorrückungsstichtag maßgebend, der unter Ausschluss der vor Vollendung des 18. Lebensjahres bzw. der vor dem 1. Juli des Jahres, in dem nach der Aufnahme in die erste Schulstufe zwölf Schuljahre absolviert worden sind oder worden wären, zurückgelegten Zeiten festgesetzt wurde.

(5) Für (ehemalige) Beamte gemäß Abs. 1 bis 3 erfolgt die Neubemessung besoldungsrechtlicher Ansprüche (für Zeiten vor dem 1. August 2015 unter Anwendung von § 49l Abs. 6b der Besoldungsordnung 1994 in der geltenden Fassung und § 11 der Besoldungsordnung 1994 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2015) rückwirkend unter Berücksichtigung der für die Vorrückung wirksamen Dienstzeit nach Maßgabe des neu festgesetzten Besoldungsdienstalters. Eine daraus allenfalls resultierende Nachzahlung hat für den Zeitraum ab 1. Mai 2016 von Amts wegen zu erfolgen. Für der Nachzahlung zugrunde liegende besoldungsrechtliche Ansprüche ist der Zeitraum vom 1. Mai 2019 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens gemäß Abs. 1 bis 3 nicht in die Verjährungsfrist gemäß § 10 Abs. 1 der Besoldungsordnung 1994 einzurechnen. Besoldungsrechtliche Ansprüche, die sich auf Zeiten vor dem 1. Mai 2016 beziehen, sind verjährt. Dies gilt auch für die Ansprüche in den Verfahren nach Abs. 7 und Abs. 8.

(6) Vor der Neufestsetzung nach Abs. 1 bis 3 ist dem (ehemaligen) Beamten oder, wenn der Beamte bereits verstorben ist, seinen Hinterbliebenen gemäß Abs. 2 das vorläufige Ergebnis der Ermittlungen aufgrund der Aktenlage mit der Aufforderung schriftlich mitzuteilen, binnen sechs Monaten allfällige weitere Zeiten geltend zu machen und die erforderlichen Nachweise zu erbringen, widrigenfalls diese Zeiten nicht zu berücksichtigen sind. Diese Frist kann mit Zustimmung des Beamten bzw. seiner Hinterbliebenen verkürzt werden.

(7) Die am Tag der Kundmachung der 4. Dienstrechts-Novelle 2019 bei der Dienstbehörde anhängigen Verfahren, welche die Frage der Anrechnung zusätzlicher Vordienstzeiten bzw. der damit im Zusammenhang stehenden Neufestsetzung des Vorrückungstichtags bzw. des Besoldungsdienstalters bzw. der besoldungsrechtlichen Stellung als Hauptfrage bzw. daraus abgeleitete besoldungsrechtliche Ansprüche zum Gegenstand haben, sind mit den Verfahren gemäß Abs. 1 bis 3 zu verbinden. Die Entscheidungsfrist gemäß § 73 Abs. 1 AVG betreffend die den anhängigen Verfahren zugrunde liegenden Anträge ist bis zur rechtskräftigen Entscheidung gemäß Abs. 4 unterbrochen.

(8) Die am Tag der Kundmachung der 4. Dienstrechts-Novelle 2019 anhängigen Verfahren, in denen eine Frage im Sinn des Abs. 7 als Vorfrage zu beurteilen ist, sind bis zur rechtskräftigen Entscheidung gemäß Abs. 4 zu unterbrechen.

(9) Die besoldungsrechtliche Stellung des (ehemaligen) Beamten gemäß Abs. 1 bis 3, dessen besoldungsrechtliche Stellung bis zum Tag der Kundmachung der 3. Dienstrechts-Novelle 2023 bereits neu festgesetzt wurde, ist gemäß Abs. 4 von Amts wegen neu festzusetzen und das Besoldungsdienstalter mit der Maßgabe bescheidmäßig neu festzustellen, dass an Stelle des bereits ermittelten Vergleichstichtags der Vergleichstichtag gemäß § 49v der Besoldungsordnung 1994 in der Fassung der 3. Dienstrechts-Novelle 2023 tritt. Abs. 6 ist nicht anzuwenden. Der Magistrat kann gänzlich von der Durchführung eines neuen Ermittlungsverfahrens absehen, wenn die Sache zur Entscheidung reif ist. Abs. 5 ist mit der Maßgabe anzuwenden, dass allfällige Nachzahlungen für denselben Zeitraum erfolgen wie bei der vorangegangenen Neufestsetzung.“

40 § 10 BO 1994, LGBI. Nr. 55/1994 lautet wie folgt:

„Verjährung

§ 10. (1) Der Anspruch auf rückständige Leistungen und das Recht auf Rückforderung zu Unrecht entrichteter Leistungen verjähren drei Jahre nach ihrer Entstehung.

(2) Was trotz Verjährung geleistet worden ist, kann nicht zurückgefordert werden.

(3) Die Bestimmungen des bürgerlichen Rechtes über die Hemmung und Unterbrechung der Verjährung sind mit der Maßgabe anzuwenden, daß die Geltendmachung im Verwaltungsverfahren einer Klage gleichzuhalten ist.“

41 § 14 BO 1994, LGBI. Nr. 55/1994 lautet wie folgt:

„Dienstalterszulagen

§ 14. (1) Dem Beamten des Schemas I und des Schemas II K, der sich mindestens zwei Jahre in der höchsten Gehaltsstufe einer Verwendungsgruppe, ausgenommen die Verwendungsgruppe R, befindet, gebührt eine ruhegenußfähige Dienstalterszulage. Die Dienstalterszulage beträgt das Einfache des Differenzbetrages zwischen den Gehaltsansätzen der höchsten Gehaltsstufe und der nächstniedrigen Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe, in die der Beamte eingereiht ist; sie erhöht sich auf das Zweieinhalbfache dieses Differenzbetrages, wenn sich der Beamte mindestens vier Jahre in der höchsten Gehaltsstufe befindet.

(2) Dem Beamten der Verwendungsgruppe B oder A, der sich mindestens vier Jahre in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse befindet, gebührt eine

ruhegenußfähige Dienstalterszulage. Die Dienstalterszulage beträgt das Eineinhalbfache des Differenzbetrages zwischen den Gehaltsansätzen der höchsten Gehaltsstufe und der nächstniedrigen Gehaltsstufe der Dienstklasse, in die der Beamte eingereiht ist.

(3) Dem Beamten der Verwendungsgruppe E, E1, D, D1 oder C, der sich mindestens zwei Jahre in der höchsten Gehaltsstufe einer Dienstklasse befindet, gebührt eine ruhegenußfähige Dienstalterszulage. Die Dienstalterszulage beträgt das Einfache des Differenzbetrages zwischen den Gehaltsansätzen der höchsten Gehaltsstufe und der nächstniedrigen Gehaltsstufe der Dienstklasse, in die der Beamte eingereiht ist; sie erhöht sich auf das Zweieinhalbfache dieses Differenzbetrages, wenn sich der Beamte mindestens vier Jahre in der höchsten Gehaltsstufe befindet.

(4) Dem Beamten des Schemas II L, der sich mindestens vier Jahre in der höchsten Gehaltsstufe einer Verwendungsgruppe befindet, gebührt eine ruhegenußfähige Dienstalterszulage. Die Dienstalterszulage beträgt das Eineinhalbfache des Differenzbetrages zwischen den Gehaltsansätzen der höchsten Gehaltsstufe und der nächstniedrigen Gehaltsstufe der Verwendungsgruppe, in die der Beamte eingereiht ist.“

- 42 Dem vorliegenden Fall ist voranzustellen, dass mit rechtskräftigem Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom 05.03.2024 die besoldungsrechtliche Stellung des Beschwerdeführers nach den Vorgaben des § 15a Abs. 1 bis 3 DO 1994 neu festgesetzt wurde. Das neue Besoldungsdienstalter des Beschwerdeführers betrug mit Ablauf des 31.07.2015 44 Jahre und sieben Tage.
- 43 Aufgrund des darauffolgenden Antrags des Beschwerdeführers vom 06.05.2024 war von der belangten Behörde – in Bindung an das rechtskräftige Erkenntnis des Verwaltungsgerichts vom 19.11.2024 und der darin angeführten Rechtsprechung des VwGH – die sich daraus (allenfalls) ergebenden Gehaltsdifferenzen festzustellen. Dies ist nunmehr mit Spruchpunkt I. des angefochtenen Bescheids erfolgt.
- 44 Da der Beschwerdeführer die rückwirkende Nachzahlung des ihm aufgrund der Neufeststellung seines Besoldungsdienstalters zustehenden Gehalts erstmalig mit seinem Antrag vom 05.03.2015 geltend gemacht hatte, wären die Gehaltsdifferenzen nach der allgemeinen Verjährungsbestimmung des § 10 Abs. 1 BO 1994 und der dazu ergangenen höchstgerichtlichen Rechtsprechung (zur vergleichbaren Regelung des § 13b GehG siehe VwGH 6.10.2020, Ra 2020/12/0039, mwN) drei Jahre rückwirkend, somit im Zeitraum von März 2012 bis März 2015, festzustellen gewesen. Jedoch hatte der Beschwerdeführer bereits nach seinem alten Besoldungsdienstalter die höchste Gehaltsstufe seiner Dienstklasse mit 01.02.2011 erreicht, weshalb ihm (richtig) nach der Stamfassung des § 14 Abs. 3 letzter Satz BO 1994 ab Februar 2015

(und nach seiner neuen besoldungsrechtlichen Stellung schon ab August 2013) die erhöhte Dienstalterszulage („große DAZ“) gebührte. Seine besoldungsrechtliche Stellung konnte sich somit ab Februar 2015 bis zu seinem Ruhestand mit Ablauf des September 2017 nicht mehr verbessern. Die belangte Behörde hat im angefochtenen Bescheid daher zu Recht die Gehälter des Beschwerdeführers im Zeitraum von März 2012 bis Jänner 2015 gegenübergestellt und daraus die festgestellten Gehaltsdifferenzen errechnet.

- 45 Diese Vorgehensweise wurde – wie in der Beweiswürdigung festgehalten – vom Beschwerdeführer in der öffentlichen mündlichen Verhandlung vor dem Verwaltungsgericht nicht weiter bestritten. Es konnte demnach auch im verwaltungsgerichtlichen Verfahren festgestellt werden, dass sich aus dem neu festgesetzten Besoldungsdienstalter des Beschwerdeführers innerhalb des genannten Zeitraums Gehaltsdifferenzen in Höhe von insgesamt EUR 3.588,77 ergaben.
- 46 Nach § 15a Abs. 5 DO 1994 sind bei der amtswegigen Neueinstufung nach § 15a Abs. 1 bis 3 DO 1994 allfällige Nachzahlungen von Amts wegen einheitlich für sämtliche Zeiten nach 01.05.2016 zu tätigen, und zwar unabhängig von der Fragestellung, mit welchem Datum das amtswegige Administrativverfahren tatsächlich abgeschlossen wird. Besoldungsrechtliche Ansprüche, die sich auf Zeiten vor dem 01.05.2016 beziehen, sind – abweichend von der allgemeinen Verjährungsbestimmung über die Geltendmachung von besoldungsrechtlichen Ansprüchen nach § 10 Abs. 1 BO 1994 – verjährt. Der Gesetzgeber erachtet eine solche amtswegige Neufestsetzung des Vorrückungstichtags für geboten und sachlich, um die Beseitigung unionsrechtswidriger Altersdiskriminierung bei besoldungsrechtlichen Ansprüchen einer möglichst breiten Gruppe von Bediensteten sicherzustellen, und zwar gänzlich unabhängig davon, ob die jeweils betroffenen Beamt:innen einen Antrag auf Neufestsetzung gestellt haben oder nicht (vgl. dazu ErläutLT BlgNR 36/2019, LG-985229-2019-LAT, 3).
- 47 Die vom Beschwerdeführer dagegen ins Treffen geführte Unionsrechtswidrigkeit der Verjährungsbestimmung nach § 15a Abs. 5 DO 1994 liegt aus den folgenden Überlegungen nicht vor:
- 48 Nach der Rechtsprechung des EuGH sind angemessene Ausschlussfristen zur Geltendmachung eines Rechts mit dem Unionsrecht vereinbar, sofern sie den Grundsätzen der Äquivalenz und Effektivität entsprechen. Diese Fristen sind selbst

dann zulässig, wenn sie in Einzelfällen dazu führen, dass unionsrechtlich begründete Ansprüche nicht geltend gemacht werden können (vgl. VwGH vom 11.10.2006, 2004/12/0113, mit Hinweis auf EuGH vom 10.7.1997, Palmisani, C-261/95 und EuGH vom 16.12.1976, Rewe, 33/76).

- 49 Wie der Beschwerdeführer zutreffend erkannt hat, sieht § 15a Abs. 5 DO 1994 zu Gunsten der von Gehaltsdifferenzen betroffenen öffentlichen Bediensteten eine Hemmung der allgemeinen Verjährungsfrist nach § 10 Abs. 1 BO 1994 vor, indem er normiert, dass für der Nachzahlung zugrunde liegende besoldungsrechtliche Ansprüche der Zeitraum vom 01.05.2019 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens gemäß Abs. 1 bis 3 nicht in die Verjährungsfrist gemäß § 10 Abs. 1 BO 1994 einzurechnen ist. Dadurch wird verhindert, dass durch eine lange Verfahrensdauer die Verjährung unzumutbar vorzeitig eintritt. Es besteht somit im Ergebnis eine dreijährige Verjährungsfrist von 01.05.2016 bis 01.05.2019, die mit voranschreitender Dauer der (auch amtswegigen) Verfahren zu Gunsten der öffentlichen Bediensteten „verlängert“ wird. Daher ist die Verjährungsbestimmung des § 15a Abs. 5 DO 1994, die sich auf die Geltendmachung von auf das Unionsrecht gestützten Ansprüchen bezieht, im Verhältnis zur allgemeinen Verjährungsfrist nach § 10 Abs. 1 BO 1994 grundsätzlich angemessen (vgl. VwGH 21.9.2006, 2005/15/0122).
- 50 Der Umstand, dass der Beschwerdeführer aufgrund seines Antrags vom 05.03.2015 und der erst danach eingeführten Verjährungsbestimmung nach § 15a Abs. 5 DO 1994 nicht in den Genuss dieser Begünstigung kommt, lässt nicht auf eine Unionsrechtswidrigkeit des § 15a Abs. 5 DO 1994 schließen, weil der darin festgesetzte Verjährungstichtag nur im konkreten Einzelfall dazu führt, dass unionsrechtlich begründete Ansprüche im Endeffekt nicht schlagend werden. Die für den Beschwerdeführer bemessenen Gehaltsdifferenzen, die sich auf vor dem 01.05.2016 entstandene besoldungsrechtliche Ansprüche gründen, bestünden im Übrigen – ungeachtet ihrer Verjährung – als Naturalobligation weiter (vgl. etwa VwGH 17.4.2013, 2012/12/0160; 27.3.2023, Ra 2021/12/0041, jeweils mwN).
- 51 Wie bereits dargelegt, ist die Festsetzung angemessener Ausschlussfristen für die Rechtsverfolgung im Interesse der Rechtssicherheit, die zugleich den Betroffenen und die Behörde schützt, mit dem Unionsrecht vereinbar. Solche Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (Effektivitätsgrundsatz). Dabei ist vorwegzunehmen, dass der EuGH unter diesem

Gesichtspunkt in Bezug auf besoldungsrechtliche Ansprüche nationale Verjährungsfristen von drei Jahren für angemessen erachtet hat (vgl. etwa EuGH 15.10.2010, *Barth*, C-542/08, Rn 28; 29.9.2022, *Chief Appeals Officer u.a.*, C-3/21, Rn 45).

- 52 Ausgehend davon verbietet es das Unionsrecht einem Mitgliedstaat nicht ohne weiteres, einem Antrag auf Bemessung von unter Verletzung von Vorschriften des Unionsrechts nicht gewährten besoldungsrechtlichen Ansprüchen einen Stichtag entgegenzuhalten, vor dem sämtliche dieser Ansprüche verjähren. Anders steht es nur, wenn das Verhalten der nationalen Behörden in Verbindung mit dem Verjährungsstichtag zur Folge hatte, dass einer Person jede Möglichkeit genommen wird, ihre Rechte vor den nationalen Gerichten geltend zu machen (vgl. etwa EuGH 15.10.2010, *Barth*, C-542/08, Rn 33; 7.11.2019, *Flausch u.a.*, C-280/18, Rn 56).
- 53 Letzteres ist im vorliegenden Fall jedoch nicht anzunehmen. Wie die bisherigen Ausführungen zeigen, wurde dem Beschwerdeführer das Recht auf Geltendmachung der diskriminierungsfreien Neufestsetzung seiner besoldungsrechtlichen Stellung und der sich darauf ergebenden Gehaltsdifferenzen nach § 15a DO 1994 nicht grundsätzlich genommen (vgl. EuGH 15.10.2010, *Barth*, C-542/08, Rn. 35). Der Umstand, dass im konkreten Fall die nunmehr festgestellten Gehaltsdifferenzen, die sich auf Zeiten vor dem 01.05.2016 beziehen, nach § 15a Abs. 5 DO 1994 verjährt sind, mag zwar einen Härtefall für den Beschwerdeführer, der bereits mehr als ein Jahr zuvor einen Antrag auf Bemessung dieser Gehaltsdifferenzen gestellt hatte, darstellen. Die Verjährungsbestimmung bietet jedoch Rechtssicherheit sowohl für die öffentlichen Bediensteten als auch für die Behörde im Zuge der (auch) amtswegigen Verfahren, in denen die besoldungsrechtliche Stellung diskriminierungsfrei neu festzusetzen ist, und die darauffolgende Bemessung der daraus (allenfalls) resultierenden Gehaltsdifferenzen. Somit macht sie die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte nicht praktisch unmöglich oder erschwert diese in übermäßiger Weise.
- 54 Nach Ansicht des Verwaltungsgerichts liegt daher kein Verstoß der Verjährungsbestimmung nach § 15a Abs. 5 DO 1994 gegen die unionsrechtlichen Grundsätze der Äquivalenz und Effektivität vor.

- 55 Entgegen dem Vorbringen des Beschwerdeführers liegt auch eine (unmittelbare oder mittelbare) Diskriminierung wegen des Alters im Sinn von Art. 21 GRC und (richtig) Art. 2 Abs. 2 lit. a und b RL 2000/78/EG nicht vor.
- 56 Nach der vom Beschwerdeführer zitierten Rechtsprechung des EuGH hat ein vom alten Besoldungs- und Vorrückungssystem benachteiligter Beamter zwar grundsätzlich Anspruch darauf, dass sein Arbeitgeber ihm einen Ausgleichsbetrag in Höhe der Differenz zwischen dem Gehalt, das er hätte beziehen müssen, wenn er nicht diskriminiert worden wäre, und dem tatsächlich bezogenen Gehalt zahlt. Diese Erwägungen gelten jedoch nur, solange der nationale Gesetzgeber keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen hat. Die Mitgliedstaaten sind nach Art. 16 RL 2000/78/EG zwar verpflichtet, Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung zuwiderlaufen, aufzuheben, doch schreibt ihnen diese Vorschrift nicht den Erlass bestimmter Maßnahmen im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots vor, sondern belässt ihnen nach Maßgabe der unterschiedlichen denkbaren Sachverhalte die Freiheit, unter den verschiedenen zur Verwirklichung des mit ihr verfolgten Ziels geeigneten Lösungen die ihrer Ansicht nach dafür am besten geeignete zu wählen (vgl. EuGH 8.5.2019, *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-24/17, Rn. 61 bis 64 bzw. *Leitner*, C-396/17, Rn. 75 bis 78).
- 57 Mit § 15a DO 1994 hat der Landesgesetzgeber Regelungen zur Anrechnung von vor dem 18. Lebensjahr absolvierten Lehrzeiten erlassen, um die Beseitigung unionsrechtswidriger Altersdiskriminierung bei besoldungsrechtlichen Ansprüchen einer möglichst breiten Gruppe von Bediensteten sicherzustellen (vgl. erneut ErläutLT BlgNR 36/2019, LG-985229-2019-LAT, 3), und damit eine Maßnahme zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung sämtlicher öffentlicher Bediensteter geschaffen. Die in diesem Zusammenhang geschaffene Verjährungsbestimmung nach § 15a Abs. 5 DO 1994 knüpft an ein vom Alter unabhängiges, objektives und neutrales Element an, das sowohl jüngere als auch ältere (ehemalige) öffentliche Bedienstete gleichermaßen betreffen kann. Es ist daher nicht zu erkennen, dass das Lebensalter des Beschwerdeführers für die Anwendung der Verjährungsbestimmung Bedeutung hat (vgl. dazu EuGH 14.2.2019, *Horgan und Keegan*, C-154/18, Rn. 25; OGH 26.6.2024, 8 ObA 26/24t, Rn. 23 bis 26).
- 58 Letztlich ist auch festzuhalten, dass nach der ständigen Rechtsprechung des VfGH dem Gesetzgeber bei der Festsetzung von Stichtagsregelungen, die notwendig ein gewisses Maß an Beliebigkeit aufweisen und insofern Härtefälle in Kauf nehmen

müssen, unter gleichheitsrechtlichen Gesichtspunkten ein rechtspolitischer Gestaltungsspielraum zukommt (vgl. jüngst etwa zu § 15c DO 1994 VfGH 29.11.2023, G 323/2023, mwN). Das Verwaltungsgericht hat daher auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken gegen § 15a Abs. 5 DO 1994.

- 59 Mit Spruchpunkt II. des angefochtenen Bescheids hat die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers vom 06.05.2024, soweit er auf die Auszahlung der unter Spruchpunkt I. festgestellten Gehaltsdifferenzen gerichtet ist, zwar abgewiesen. Dieser Ausspruch ist angesichts der Begründung des Bescheids jedoch so zu verstehen, dass die belangte Behörde (zutreffend) von einer Verjährung der Gehaltsdifferenzen nach § 15a Abs. 5 DO 1994 ausging. Da nach der Rechtsprechung des VwGH über die Frage der Verjährung von Ansprüchen, die sich aus der festgesetzten besoldungsrechtlichen Stellung ergeben, ebenso nur mit einem Feststellungsbescheid abgesprochen werden darf (vgl. VwGH 6.10.2020, Ra 2020/12/0039, mwN), ist Spruchpunkt II. des angefochtenen Bescheids daher auf eine Feststellung der Verjährung der Gehaltsdifferenzen abzuändern.
- 60 Im Übrigen ist die belangte Behörde darauf hinzuweisen, dass – wie das Verwaltungsgericht bereits in seinem Erkenntnis vom 19.11.2024 festgehalten hat – besoldungsrechtliche Ansprüche eines Beamten in der Regel in drei Phasen (Schaffung eines Rechtstitels, Bemessung und Liquidierung) verwirklicht werden, wobei die letzte Phase (Liquidierung, Auszahlung) ein technischer Vorgang ist, der nicht durch Bescheid einer Verwaltungsbehörde zu erledigen ist, sodass für die Entscheidung eines solchen Liquidierungsbegehrens die Zuständigkeit des VfGH gemäß Art. 137 B-VG gegeben ist (vgl. etwa VwGH 21.12.2016, Ra 2016/12/0005; 7.5.2021, Ra 2020/12/0038; 28.4.2025, Ra 2023/12/0162, jeweils mwN). Über einen bloß auf Liquidierung gerichteten Antrag des Beamten hat die Dienstbehörde grundsätzlich nicht bescheidförmig abzusprechen, es sei denn, der Beamte behauptet ausdrücklich die Zuständigkeit der Dienstbehörde zur bescheidförmigen Erledigung eines solchen Ansuchens. In diesem Fall ist das Liquidierungsbegehren des Beamten mangels Zuständigkeit mit Bescheid zurückzuweisen (vgl. VwGH 27.11.1996, 96/12/0233; 9.6.2004, 2004/12/0006; 4.9.2012, 2012/12/0100; jeweils mwN).
- 61 Die ordentliche Revision ist zulässig, weil bislang keine Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Frage vorliegt, ob die Verjährungsbestimmung des § 15a Abs. 5 DO 1994 mit den unionsrechtlichen Grundsätzen der Äquivalenz und Effektivität in Einklang steht bzw. eine (unmittelbare oder mittelbare)

Altersdiskriminierung nach Art. 21 GRC iVm. der RL 2000/78/EG darstellt. Eine grundsätzliche Rechtsfrage im Sinn des Art. 133 Abs. 4 B-VG kann auch bei sich aus dem Unionsrecht ergebenden Bedenken vorliegen (vgl. etwa jüngst VwGH 24.10.2024, Ra 2023/04/0120; 30.4.2025, Ro 2024/16/0001, jeweils mwN).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Erkenntnis besteht die Möglichkeit der Erhebung einer Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder einer ordentlichen Revision beim Verwaltungsgerichtshof. Die Beschwerde bzw. Revision ist innerhalb von sechs Wochen ab dem Tag der Zustellung der Entscheidung durch eine bevollmächtigte Rechtsanwältin bzw. einen bevollmächtigten Rechtsanwalt abzufassen und ist die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof und/oder die ordentliche Revision an den Verwaltungsgerichtshof beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Für die Beschwerde bzw. die Revision ist eine Eingabengebühr von je EUR 340,00 beim Finanzamt Österreich, Dienststelle Sonderzuständigkeiten zu entrichten, sofern gesetzlich nicht anderes bestimmt ist.

Es besteht die Möglichkeit, Verfahrenshilfe für das Verfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof bzw. Verfassungsgerichtshof zu beantragen.

Verfahrenshilfe ist einer Partei soweit zur Gänze oder zum Teil zu bewilligen als sie außerstande ist, die Kosten der Führung des Verfahrens ohne Beeinträchtigung des notwendigen Unterhalts zu bestreiten, und die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung nicht als offenbar mutwillig oder aussichtslos erscheint.

Der Antrag auf Verfahrenshilfe ist für ein Beschwerdeverfahren vor dem Verfassungsgerichtshof unmittelbar beim Verfassungsgerichtshof einzubringen. Für ein ordentliches Revisionsverfahren vor dem Verwaltungsgerichtshof ist der Antrag beim Verwaltungsgericht Wien einzubringen. Dies in beiden Fällen jeweils innerhalb der oben genannten sechswöchigen Beschwerde- bzw. Revisionsfrist.

Ferner besteht die Möglichkeit, auf die Revision beim Verwaltungsgerichtshof und die Beschwerde beim Verfassungsgerichtshof zu verzichten. Der Verzicht hat ausdrücklich zu erfolgen und ist bei einem Verzicht auf die Revision dem Verwaltungsgericht, bei einem Verzicht auf die Beschwerde bis zur Zustellung der Entscheidung dem Verwaltungsgericht, nach Zustellung der Entscheidung dem Verfassungsgerichtshof schriftlich bekanntzugeben oder zu Protokoll zu erklären. Der Verzicht hat zur Folge, dass eine Revision bzw. Beschwerde nicht mehr zulässig ist. Wurde der Verzicht nicht von einem berufsmäßigen Parteienvertreter oder im Beisein eines solchen abgegeben, so kann er binnen drei Tagen schriftlich oder zur Niederschrift widerrufen werden.

Verwaltungsgericht Wien

Mag. Sinai

Richter