

Leitsatz 1

Art. 7 StPG Art. 106 LVG Die Festlegung der Besoldung anlässlich einer Neuverhandlung der wichtigsten Inhalte des Dienstverhältnisses stellt nicht eine bloße Zusicherung im Sinne der Rechtsprechung zum Vertrauensschutz dar. Es sind somit nicht die bezüglich unrichtiger Auskünfte und Zusagen eingreifenden Grundsätze, sondern jene massgebend, die im Zusammenhang mit formell rechtskräftigen Verfügungen und öffentlich-rechtlichen Verträgen entwickelt worden sind. Auch verwaltungsrechtliche Verträge können, wenn sie fehlerhaft sind, widerrufen oder aufgehoben werden, wenn das Interesse an der richtigen Durchführung des objektiven Rechts gegenüber dem Interesse an der Rechtssicherheit und am Rechtsschutz des Vertrauens in den Bestand des Vertrages überwiegt. Der Grundsatz *pacta sunt servanda* gebietet, dass vertraglich übernommene Verpflichtungen auch vom Gemeinwesen selbst dann zu erfüllen sind, wenn sich der Vertrag als rechtswidrig erweist, sofern es sich dabei nicht um einen gravierenden Mangel handelt.

Der Verwaltungsgerichtshof des Fürstentums Liechtenstein, Vaduz, hat durch die

Rekursrichter

***, Vorsitzender

in der Beschwerdesache des

Beschwerdeführers: A

vertreten durch:

Advokaturbüro

wegen Reduktion der Besoldung

gegen Entscheidung der Regierung des Fürstentums
Liechtenstein vom 20./21. Januar 2015, LNR
2015-70 BNR 2015/56 REG 0300

in der nicht-öffentlichen Sitzung vom 10. Juni 2015

entschieden:

1. Der Beschwerde vom 03. Februar 2015 gegen die Entscheidung der Regierung des Fürstentums Liechtenstein vom 20./21. Januar 2015, LNR 2015-70 BNR 2015/56 REG 0300, wird stattgegeben und die angefochtene Regierungsent-scheidung sowie die Verfügung des Amtes für Personal und Organisation vom 25. November 2014 werden ersatzlos aufgehoben.
2. Die Kosten des Verfahrens verbleiben beim Land.
3. Das Land Liechtenstein hat dem Beschwerdeführer binnen 14 Tagen Partei-kosten von CHF 4'790.-- zu ersetzen.

TATBESTAND

1. Der Beschwerdeführer ist Mitarbeiter im Amt B der liechtensteinischen Landesverwaltung.

Am 23. Oktober 2014 teilten der Amtsleiter-Stellvertreter des Amtes für Personal und Organisation und der Amtsleiter des Amtes B in einem persönlichen Gespräch dem Beschwerdeführer mit, dass sein Lohn über dem Maximum der zur Verfügung stehenden Lohnbandbreite gemäss Einstufung der Stelle des Beschwerdeführers liege. Die Regierung habe in einem Grundsatzbeschluss entschieden, dass solche Besitzstände zu beseitigen seien. Deshalb werde der Lohn des Beschwerdeführers ab 01. Januar 2015 stufenweise in halbjährlichen Anpassungsschritten von CHF 500.-- auf den maximal möglichen Lohn gemäss Lohnklassenzuordnung reduziert.

2. Mit Email vom 18. November 2014 sprach sich der Beschwerdeführer gegen eine solche Reduktion aus. Er brachte insbesondere vor, dass ihm die Regierung im April 2007 ausdrücklich eine Besitzstandswahrung gewährt habe.
3. Mit Verfügung vom 25. November 2014 entschied das Amt für Personal und Organisation, die bisherige Besoldung des Beschwerdeführers entsprechend der Zuteilung seiner Stelle zur Besoldungsklasse anzupassen. Die Besoldung des Beschwerdeführers werde wie folgt festgelegt:

vom 01.01.2015 bis 30.06.2015:	CHF 12'222.34
vom 01.07.2015 bis 31.12.2015:	CHF 11'722.34
vom 01.01.2016 bis 30.06.2016:	CHF 11'222.34
vom 01.07.2016 bis 31.12.2016:	CHF 10'722.34
ab 01.01.2017:	CHF 10'527.74.

Einer allfälligen Beschwerde wurde die aufschiebende Wirkung entzogen.

Begründet wurde diese Verfügung im Wesentlichen damit, dass der Beschwerdeführer derzeit einen zu hohen Lohn erhalte. Dieser sei in halbjährlichen Schritten zu CHF 500.-- zu reduzieren. Der Beschwerdeführer könne sich nicht auf den Vertrauensschutz berufen, denn es sei davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer bereits zum Zeitpunkt des Regierungsbeschlusses vom 24. April 2007 bewusst gewesen sei, dass der

Lohn seiner neuen Stelle über dem möglichen Maximum der zukünftigen Zuordnung zu liegen komme. Als ehemaliger Amtsleiter seien dem Beschwerdeführer der Prozess der Stelleneinstufungen sowie die besoldungsrechtlichen Regelungen bestens bekannt.

4. Gegen diese Verfügung erhob der Beschwerdeführer Beschwerde an die Regierung.
5. Diese wies mit Entscheidung vom 20./21. Januar 2015 die Beschwerde ab. Auch der Antrag auf Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung wurde abgewiesen, ebenso der Antrag auf Kostenersatz. Diese Entscheidung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass der Beschwerdeführer seit Frühjahr 2007 nicht mehr Amtsleiter des Amtes B, sondern Mitarbeiter mit einem Pensum von 50 % sei. Deshalb sei die Stelle des Beschwerdeführers neu in die Lohnklasse 11 eingestuft worden. Aufgrund dieser Einstufung ergebe sich, dass der Lohn des Beschwerdeführers weit über dem Maximum der neu zugeordneten Lohnklasse liege und deshalb anzupassen sei. Das vorherige Aufgabengebiet des Beschwerdeführers habe sich durch die Übernahme der neuen Funktion massgeblich verändert. Der Beschwerdeführer habe neue Aufgaben innerhalb des Amtes B übernommen und sein Pensum von 100 % auf 50 % reduziert. Dies sei schon anlässlich der Reduktion des Dienstauftrages klar gewesen und im Regierungsbeschluss vom 24. August 2007 ausdrücklich aufgeführt.

Der Beschwerdeführer könne sich nicht auf den Grundsatz von Treu und Glauben berufen, denn er sei nicht als gutgläubig anzusehen, wie schon das Amt für Personal und Organisation ausgeführt habe. Auch habe der Beschwerdeführer keine nachteiligen Dispositionen getroffen, denn er habe erst nach [...] die neuen Anstellungsbedingungen mit der Regierung besprochen. Der Regierungsbeschluss vom 24. April 2007 sei erst nach [...] ergangen.

6. Gegen diese Regierungsentscheidung, zugestellt am 23. Januar 2015, erhob der Beschwerdeführer am 03. Februar 2015 rechtzeitig Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof. Er beantragte die kostenpflichtige, ersatzlose Aufhebung der beanstandeten Entscheidung [gemeint: der angefochtenen Entscheidung der Regierung vom 20./21. Januar 2015 und der Verfügung des Amtes für Personal und Organisation vom 25. November 2014].
7. Der Verwaltungsgerichtshof zog den Vorakt der Regierung, den Regierungsakt RA 2007/1226-0332 sowie die wesentlichen Teile des Aktes des Amtes für Personal und Organisation bei. Er führte am 10. April 2015 eine

mündliche Verhandlung durch, in welcher er den Beschwerdeführer einvernahm.

In seiner nicht-öffentlichen Sitzung vom 10. Juni 2015 erörterte der Verwaltungsgerichtshof die Sach- und Rechtslage und entschied, wie aus dem Spruch ersichtlich.

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE

1. Aufgrund der aufgenommenen Beweise steht folgender Sachverhalt fest:

Am 30. Juni 2000 schloss der Beschwerdeführer mit dem Land Liechtenstein einen Dienstvertrag ab, wonach der Beschwerdeführer am 01. Januar 2001 die Stelle als Amtsleiter des Amtes B auf unbestimmte Zeit antritt. In diesem Dienstvertrag ist weiters bestimmt, dass das Dienstverhältnis von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats kündbar ist. Im Übrigen wird auf die Gesetze und Verordnungen verwiesen.

Vor dem 01. Januar 2001 war der Beschwerdeführer nicht beim Land Liechtenstein (Landesverwaltung) beschäftigt.

Im Oktober 2006 wurde der Beschwerdeführer von [...] angefragt, ob er [...] wolle. Etwa anfangs November 2006 besprach der Beschwerdeführer mit seinem direkten Vorgesetzten, dem Regierungschef, ob der Beschwerdeführer gleichzeitig [...] und Amtsleiter oder Mitarbeiter des Amtes B sein könne. Die Beiden verblieben so, dass vorerst der Ausgang [...] abgewartet werde. [...] Ende Februar 2007 trat A seine neue Funktion an.

Ziemlich bald nach dem [...] besprach der Beschwerdeführer seine dienstrechtliche Situation als Amtsleiter des Amtes B mit dem Regierungschef. Die Beiden hatten nicht in allen Punkten die gleiche Vorstellung von einer Lösung. Der Beschwerdeführer wollte Amtsleiter bleiben, doch war der Regierungschef dagegen. Der Beschwerdeführer wollte den Teil C der Arbeiten innerhalb des Amtes B übernehmen bzw. beibehalten, währenddem der Regierungschef wollte, dass der Beschwerdeführer den Teil D übernimmt bzw. beibehält. Der Regierungschef und der Beschwerdeführer einigten sich dann auf Folgendes: Das Arbeitspensum des Beschwer-

deführers beim Amt B wird von 100 % auf 50 % reduziert. Der Beschwerdeführer gibt die Funktion als Amtsleiter des Amtes B auf und ist als Mitarbeiter für den Teil D innerhalb des Amtes B zuständig. Der Lohn bleibt gleich wie bisher, jedoch entsprechend dem neuen Beschäftigungsgrad beträgt er 50 % des bisherigen Lohnes.

Diese Lösung wurde der Gesamtregierung vorgelegt, dies mit folgender Begründung: "In verschiedenen Gesprächen mit dem Regierungschef konnte eine für alle Seiten befriedigende Lösung gefunden werden. Demnach übernimmt Herr A nach dem Dienstantritt des neuen Amtsleiters neue Aufgaben innerhalb des Amtes B mit einem Pensum von 50 %. Schwerpunktmässig umfasst das neue Aufgabengebiet [...]. Das Aufgabengebiet ist in einer neuen Stellenbeschreibung festzuhalten. Aufgrund dieser Stellenbeschreibung wird dann die Stelle auch entsprechend zugeordnet, wobei Herrn A das heutige Gehalt im Sinne eines Besitzstandes zugesichert wurde."

Die Regierung fasste am 24. April 2007 den Beschluss (RA 2007/1226-0332):

- die Reduktion des Dienstauftrages des Beschwerdeführers von 100 % auf 50 % der Sollarbeitszeit wird per 01. Mai 2007 genehmigt;
- es wird zur Kenntnis genommen, dass der Beschwerdeführer neue Aufgaben innerhalb des Amtes B übernimmt und seine Stelle als Amtsvorstand des Amtes B neu besetzt wird;
- die Anstellungsbedingungen werden gemäss separatem Anstellungsschreiben genehmigt.

In diesem Anstellungsschreiben vom 24. April 2007, welches die Regierung an den Beschwerdeführer richtete, heisst es, dass die Regierung in ihrer Sitzung vom 24. April 2007 beschlossen habe, den Beschwerdeführer als Mitarbeiter (50 %) bei dem Amt B anzustellen. Die Einreihung der Stelle des Beschwerdeführers sei noch offen und werde für die Zuordnung in die entsprechende Lohnklasse überprüft. Der monatliche Bruttolohn des Beschwerdeführers betrage CHF 12'025.24 (100 %). Dazu komme noch ein 13. Monatslohn.

Der im Anstellungsschreiben vom 24. April 2007 genannte Lohn entsprach dem bisherigen.

Ein neuer, formeller Dienstvertrag wurde nicht abgeschlossen.

Die zwischen dem Beschwerdeführer und dem Regierungschef getroffene Einigung, die von der Regierung am 24. April 2007 genehmigt wurde,

wurde anschliessend umgesetzt und bis zum gegenständlichen Verfahren so gehandhabt.

2. Die getroffenen Sachverhaltsfeststellungen stützen sich auf den Dienstvertrag vom 30. Juni 2000, den Regierungsakt RA 2007/1226 und die Parteaussagen des Beschwerdeführers vor dem Verwaltungsgerichtshof, die uneingeschränkt glaubwürdig sind.
3. Rechtlich ist der festgestellte Sachverhalt wie folgt zu würdigen:
4. Die Unterinstanzen haben die Einigung des Beschwerdeführers mit dem Regierungschef über den Lohn und die Genehmigung dieser Einigung durch die Regierung als behördliche Zusicherung qualifiziert. Nach Lehre und Rechtsprechung hat der Rechtsunterworfenene Anspruch auf Schutz seines berechtigten Vertrauens auf eine behördliche Zusicherung (Vertrauensschutz), wenn fünf Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind, nämlich (1.) Vertrauensgrundlage, (2.) guter Glaube, (3.) nachteilige und unwiderrufliche Dispositionen, (4.) Interessenabwägung und (5.) keine Änderung der Rechtslage (Andreas Kley, Grundriss des liechtensteinischen Verwaltungsrechts, Vaduz 1998, S. 235 ff.). Diesem Ansatz folgte auch der Verwaltungsgerichtshof in dem sehr ähnlich gelagerten Fall zu VGH 2015/021 (Urteil vom 10. April 2015).
5. Analog zum Fall VGH 2015/021 kann der Verwaltungsgerichtshof dem Beschwerdeführer nicht den guten Glauben aberkennen. Es kann nämlich nicht erwartet werden, dass der Beschwerdeführer, auch wenn er damals (im Frühjahr 2007) Amtsleiter des Amtes B war, die Rechtswidrigkeit der Zusicherung des bisherigen Lohnniveaus durch den Regierungschef und die Gesamregierung erkennen muss, wenn nicht einmal die Regierung die Rechtswidrigkeit erkannte. Auch im vorliegenden Fall ist nicht im entferntesten hervorgekommen, dass die damalige fünfköpfige Regierung und der Beschwerdeführer kollusiv zum Schaden des Landes handelten.

Auch im vorliegenden Fall war und ist es keinesfalls offensichtlich, dass die Besitzstandszusicherung vom 24. April 2007 rechtswidrig war. So kann gemäss Art. 15 Abs. 4 BesG (Besoldungsgesetz) bei der Anpassung des individuellen Besoldungsanteils und der Erhöhung des fixen Leistungsanteils unter anderem die bisherige Lohnentwicklung berücksichtigt werden. Gemäss Art. 17 Abs. 1 BesG kann zur Erhaltung von Staatsangestellten mit hohem Marktwert ein Marktausgleich von bis zu 15 % der Grundbesoldung gewährt werden. Insbesondere kann aber nach Art. 18 BesG die Regierung im Sinne sozialer Verantwortung für Staatsangestellte Sonderregelungen vorsehen. Entsprechend sieht Art. 1 Abs. 2 BesV (Be-

soldungsverordnung) vor, dass die Regierung für einzelne Staatsangestellte abweichende Regelungen treffen kann, sofern dies aus wichtigen Gründen erforderlich ist. Auch wird in den Rechtsnormen immer wieder von Besitzstandswahrung gesprochen, so in Art. 46 BesG und Art. 9 Abs. 2 BesV. Diese durchaus nicht leicht zu verstehenden Rechtsbestimmungen musste der Beschwerdeführer nicht dahingehend verstehen, dass die Besitzstandszusage des Regierungschefs und der Regierung vom 24. April 2007 ihm gegenüber rechtswidrig war, obwohl diese Rechtsnormen im allgemeinen gerade von der Regierung angewandt werden müssen.

Generell gilt, dass sich das Mass der Sorgfaltspflicht nach den Umständen des Einzelfalles und nach den individuellen Fähigkeiten und Kenntnissen der sich auf den Vertrauensschutz berufenden Privatperson bestimmt. Im allgemeinen wird kein allzu strenger Massstab angelegt. Wer bei der zuständigen Behörde eine Rückfrage tätigt, ist im allgemeinen gutgläubig. Dementsprechend erkannte auch das Bundesgericht in einem hier vergleichbaren Fall, dass die Behörde willkürlich handelt, wenn sie nachträglich ein Dienstverhältnis abändert, weil es angeblich Vorschriften des Beamtenrechts nicht entspricht (BGE 105 Ia 122, zitiert in Peter Hänni, Das öffentliche Dienstrecht der Schweiz, 2. Auflage, Zürich 2008, S. 68).

6. Im vorliegenden Fall scheint es, dass der Beschwerdeführer keine im Hinblick auf die Lohnzusage des Regierungschefs und der Regierung nachteilige Dispositionen getroffen hat, die unwiderruflich sind oder zu Schaden führen. Dem Beschwerdeführer kann durchaus vorgehalten werden, dass er [...] nicht deshalb annahm und seine Funktion als Amtsleiter des Amtes B nicht deshalb aufgab und den Beschäftigungsgrad bei dem Amt B nicht deshalb auf 50 % reduzierte, weil ihm eine bestimmte Lohnzusage erteilt wurde. Die Kausalität zwischen der Lohnzusage und einer allfälligen "nachteiligen und unwiderruflichen Disposition" ist also nicht gegeben oder nur schwer erkennbar.

In der schweizerischen Lehre und Rechtsprechung, auf die in diesem Zusammenhang abgestellt werden kann, wird jedoch teilweise die Meinung vertreten, dass beim Vertrauensschutz im Zusammenhang mit dem öffentlichen Dienstrecht auf die Voraussetzung der nachteiligen und unwiderruflichen Dispositionen - ausnahmsweise - verzichtet werden kann (so Häfelin/Müller/Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage, Zürich 2010, Rz 622 f., jedoch ohne Hinweis auf Rechtsprechung oder weitere Lehre; Wiederkehr/Richli, Praxis des allgemeinen Verwaltungsrechts, Bd. I, Bern 2012, Rz 2080 mit Verweis auf Bundesverwaltungsgericht vom

10.11.2010, A-3143/2010, E. 6.1.3). Eine Rechtsprechung des Bundesgerichts zu dieser Frage fehlt, soweit ersichtlich.

7. Die verfahrensgegenständliche Fragestellung kann jedoch auch aus einem anderen Blickwinkel gelöst werden.

Wie im Fall, den das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich am 13. Juli 1989 entschied (RB 1989 Nr. 19), steht auch im vorliegenden Fall als Vertrauensgrundlage nicht eine blosser "Zusicherung", sondern die Festsetzung der Besoldung anlässlich einer Neuverhandlung der wichtigsten Inhalte des Dienstverhältnisses in Frage. Das will zwar nicht heissen, dass deswegen Überlegungen des Vertrauensschutzes unerheblich seien. Doch sind hier nicht die bezüglich unrichtiger Auskünfte und Zusagen eingreifenden Grundsätze, sondern jene massgebend, die im Zusammenhang mit Verfügungen und öffentlich-rechtlichen Verträgen (Dienstverträgen) - als weitere Anwendungsfälle von Vertrauensgrundlagen - entwickelt worden sind.

Das gegenständliche Dienstverhältnis des Beschwerdeführers mit dem Land Liechtenstein wurde im Jahr 2000 auf den 01. Januar 2001 begründet, dies damals noch nach dem Beamtengesetz vom 10. Februar 1938 (LGBl. 1938 Nr. 6, in der damals gültigen Fassung). Dies erfolgte mit Bestellungsverfügung der Regierung (vgl. Art. 2 Abs. 3 BtG), auch wenn keine formelle Verfügung ausgefertigt worden sein mag. Die Begründung des Dienstverhältnisses wurde am 30. Juni 2000 mittels Dienstvertrag bekräftigt. Seit Inkrafttreten des Staatspersonalgesetzes (LGBl. 2008 Nr. 144, StPG) am 01. Juli 2008 werden Dienstverhältnisse mit dem Land Liechtenstein nicht mehr durch Verfügung, sondern durch den Abschluss eines schriftlichen Dienstvertrages begründet (Art. 7 StPG). Da die Bestimmung von Art. 7 StPG auch für Dienstverhältnisse gilt, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Staatspersonalgesetzes bestanden (Art. 62 Abs. 1 StPG), sind auch solche "altrechtlichen" Dienstverhältnisse, wie das gegenständliche, durch Dienstvertrag begründet. Allerdings richtet sich die Besoldung des Staatspersonals auch unter der Geltung des Staatspersonalgesetzes nach dem Besoldungsgesetz vom 22. November 1990 (LGBl. 1991 Nr. 6). Das Besoldungsgesetz sieht nicht vor, dass die Besoldung (der Lohn) durch Vertrag festgesetzt wird. Vielmehr ergibt sich die Besoldung entweder direkt aus dem Gesetz oder muss mittels Verfügung festgesetzt werden. Dies heisst jedoch nicht, dass bei der Festsetzung der Besoldung nicht auch vertragsrechtliche Elemente eine Rolle spielen. Dies zeigt gerade der gegenständliche Fall, denn die Einigung zwischen dem Beschwerdeführer und dem Regierungschef, welche von der Regierung am 24. April 2007

genehmigt wurde, stellt ein Gesamtpaket dar, mit welchem der Beschwerdeführer auf die Funktion des Amtsleiters des Amtes B und auf sein "Wunsch-Tätigkeitsgebiet" verzichten musste und das Land Liechtenstein dafür mit der Reduktion des Beschäftigungsgrades auf 50 % bei gleichbleibendem Lohnniveau (Bestandesgarantie) einverstanden war.

8. Geht man davon aus, dass der heutige Lohn des Beschwerdeführers gesetzwidrig ist, also dem Besoldungsgesetz und der Besoldungsverordnung widerspricht, stellt sich die Frage, ob die Einigung zwischen dem Beschwerdeführer einerseits und dem Regierungschef und der Regierung, also dem Land Liechtenstein, andererseits über den Lohn einseitig, also ohne Zustimmung des Beschwerdeführers, reduziert werden darf.

Eine Reduktion durch eine entsprechende (neue) gesetzliche Bestimmung steht heute nicht zur Diskussion (vgl. hierzu aber Bundesgericht 11.08.1998, 2P.158/1997, 2P.159/1997, in Pra 88/1999 Nr. 3; VerwZH 13.07.1989 in RB 1989 Nr. 19).

Rechtskräftige Verfügungen können unter gewissen Voraussetzungen widerrufen werden, wenn sie rechtswidrig sind (Andreas Kley, a.a.O., S. 126 ff.). Aber auch verwaltungsrechtliche Verträge können, wenn sie fehlerhaft sind, widerrufen oder aufgehoben werden (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 1109 ff.). Der Verstoss von verwaltungsrechtlichen Verträgen gegen zwingende Rechtsnormen ist analog der Widerrufbarkeit von Verfügungen zu beurteilen. Ein Vertrag kann demnach dann aufgehoben werden, wenn das Interesse an der richtigen Durchführung des objektiven Rechts überwiegt gegenüber dem Interesse an der Rechtssicherheit und am Rechtsschutz des Vertrauens in den Bestand des Vertrages. Der Grundsatz "pacta sunt servanda" gebietet, dass vertraglich übernommene Verpflichtungen vom Gemeinwesen und von Privaten auch zu erfüllen sind, falls sich der Vertrag als rechtswidrig erweist, sofern es sich dabei nicht um einen gravierenden Mangel handelt. Das Vertrauensschutzinteresse des Privaten ist dann besonders gewichtig, wenn der Private durch den Vertrag begünstigt wird (Häfelin/Müller/Uhlmann, a.a.O., Rz 1117 mit Verweis auf die Rechtsprechung).

9. Somit kommt es im gegenständlichen Fall nicht darauf an, ob der Beschwerdeführer durch die Lohnzusage der Regierung vom 24. April 2007 zu nachteiligen und unwiderruflichen Dispositionen veranlasst wurde. Zu prüfen ist lediglich, ob eine Interessenabwägung ergibt, dass der im April 2007 vereinbarte Lohn heute (ab 01. Januar 2015) reduziert werden muss, weil er seit April 2007 und weiterhin zwingenden gesetzlichen Bestimmun-

gen, insbesondere dem Besoldungsgesetz und der Besoldungsverordnung, widerspricht.

Die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum Widerruf von Verfügungen, die bereits bei ihrem Erlass gegen zwingende Rechtsnormen verstießen, ist streng. In seiner Leitentscheidung vom 06. September 2000 (VBI 2000/31 in LES 2000, 180) erkannte der Verwaltungsgerichtshof (damals: Verwaltungsbeschwerdeinstanz), dass eine (rechtskräftige, aber rechtswidrige) Verfügung nur dann widerrufen werden darf, wenn die Abwägung der Interessen an der richtigen Durchsetzung des objektiven Rechts die Interessen an der Wahrung der Rechtssicherheit überwiegen. Ein Widerruf kommt grundsätzlich dann nicht in Frage, wenn die frühere Entscheidung ein subjektives Recht begründet oder wenn die Entscheidung in einem Verfahren ergangen ist, in welchem die sich gegenüberstehenden Interessen allseitig zu prüfen und gegeneinander abzuwägen waren, oder wenn der Private von einer ihm durch die fragliche Verfügung eingeräumten Befugnis bereits Gebrauch gemacht hat. Aber auch in diesen Fällen ist ein Widerruf möglich, und zwar dann, wenn er durch ein besonders gewichtiges öffentliches Interesse geboten ist. Es genügt nicht, wenn die Gesetzesauslegung, aufgrund derer die Verfügung erlassen wurde, fragwürdig oder unhaltbar ist. Vielmehr muss nebst der eigentlichen Rechtswidrigkeit ein qualifiziertes Element hinzukommen, so etwa die Gefährdung des Lebens oder der Gesundheit von Menschen oder aber schwere Schädigungen der gesamten Volkswirtschaft (Andreas Kley, a.a.O., S. 127 ff.).

Im vorliegenden Fall handelte der Beschwerdeführer mit dem Regierungschef den verfahrensgegenständlichen Lohn aus. Dieser ausgehandelte Lohn war Bestandteil eines "Pakets", mit dem sämtliche wesentlichen Bestimmungen des zwischen dem Land Liechtenstein und dem Beschwerdeführer bestehenden Dienstvertrages neu festgesetzt wurden. Das Interesse des Beschwerdeführers an der Einhaltung dieses neuen Inhalts des Dienstvertrages und damit an der Rechtssicherheit ist hoch zu gewichten. Demgegenüber hat das Land Liechtenstein im Wesentlichen "nur" ein finanzielles Interesse an der verfahrensgegenständlichen Reduktion der Besoldung des Beschwerdeführers. Weitere Interessen, wie etwa die Ungleichbehandlung von Mitarbeitern des Landes, haben die Unterinstanzen nicht releviert und wären vorliegendenfalls auch nicht ausschlaggebend. Rein finanzielle Interessen des Gemeinwesens stellen in der Regel keine überwiegenden schutzwürdigen öffentlichen Interessen dar. Dies kann sich zwar dann relativieren, wenn der Staat auf Dauer eine Leistung erbringen müsste, so beispielsweise im Falle einer zu Unrecht zugesagten oder

gewährten Rente (BGer 14.04.2008, 8C_542/2007, E. 4.2.2). In dienstrechtlichen Fällen ist aber Zurückhaltung zu üben (VGH 2015/21). Vorliegendenfalls liegt die bisherige Monatsbesoldung von CHF 12'722.34 erheblich über der Soll-Monatsbesoldung von CHF 10'527.74 (dies auf der Basis von einem Beschäftigungsgrad von 100 %), doch ist diese Differenz nicht so gewichtig, dass sie einem Widerrufsgrund gemäss Art. 106 LVG gleich käme.

10. Aus all diesen Gründen war der Beschwerde stattzugeben.
11. Die Kostenentscheidung stützt sich auf Art. 41 i.V.m. Art. 35 Abs. 4 LVG und § 41 ZPO, denn im gegenständlichen Verfahren geht es um die Entscheidung über Ansprüche auf Geldleistungen (LES 2005, 154). Da der Beschwerdeführer zur Gänze obsiegte, sind ihm die Parteikosten zu ersetzen. Der Beschwerdeführer gab die Bemessungsgrundlage mit 24 x CHF 2'194.48 Lohnreduktion, somit mit CHF 52'667.52 an. Die effektive Lohnreduktion beträgt, bei einem Beschäftigungsgrad von 50 %, jedoch nur die Hälfte von der vom Beschwerdeführer angegebenen Lohnreduktion. Somit beträgt die Bemessungsgrundlage nicht CHF 52'667.52, sondern CHF 27'000.--. Demnach beträgt das Honorar für die Beschwerde vom 03.02.2015 CHF 1'663.20, für den Schriftsatz vom 20.03.2015 CHF 1'108.80 und für die Verhandlung vom 10.04.2015 CHF 1'663.20, jeweils zuzüglich 8 % MWSt. Da der Beschwerdeführer bisher weder Eingabe- noch Entscheidungsgebühren bezahlen musste, ist ihm diesbezüglich kein Ersatz zuzusprechen. Im Verfahren vor der Regierung hat der Beschwerdeführer keine Kosten verzeichnet (Art. 40 Abs. 1 und 3 LVG).

Dieses Urteil ist endgültig.

Vaduz, 10. Juni 2015

Verwaltungsgerichtshof

Der Vorsitzende

Zustellverfügung:

- ***

Zur Kenntnisnahme:

- ***

- ***