

TE Vwgh Erkenntnis 2014/9/4 2010/12/0123

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 04.09.2014

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
19/05 Menschenrechte;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

AVG §37;
AVG §39 Abs2;
AVG §52;
AVG §56;
AVG §58 Abs2;
AVG §60;
AVG §7;
BDG 1979 §137 Abs1;
BDG 1979 §137;
BDG 1979 Anl1;
MRK Art6;
VwGG §42 Abs2 Z3 litb;
VwGG §42 Abs2 Z3 litc;
VwRallg;

1. AVG § 37 heute
2. AVG § 37 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 37 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998
1. AVG § 39 heute
2. AVG § 39 gültig ab 15.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 57/2018
3. AVG § 39 gültig von 20.04.2002 bis 14.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 65/2002
4. AVG § 39 gültig von 01.01.1999 bis 19.04.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
5. AVG § 39 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998
1. AVG § 52 heute
2. AVG § 52 gültig ab 01.01.2026 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2025

3. AVG § 52 gültig von 01.01.2002 bis 27.11.2001 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
4. AVG § 52 gültig von 01.07.1998 bis 31.12.2025 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
5. AVG § 52 gültig von 01.07.1998 bis 30.06.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
6. AVG § 52 gültig von 01.07.1995 bis 30.06.1998 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 471/1995
7. AVG § 52 gültig von 01.02.1991 bis 30.06.1995

1. AVG § 56 heute
2. AVG § 56 gültig ab 01.01.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 158/1998
3. AVG § 56 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.1998

1. AVG § 58 heute
2. AVG § 58 gültig ab 01.02.1991

1. AVG § 60 heute
2. AVG § 60 gültig ab 01.02.1991

1. AVG § 7 heute
2. AVG § 7 gültig ab 01.08.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 58/2018
3. AVG § 7 gültig von 01.01.2008 bis 31.07.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 5/2008
4. AVG § 7 gültig von 01.02.1991 bis 31.12.2007

1. BDG 1979 § 137 heute
2. BDG 1979 § 137 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. BDG 1979 § 137 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. BDG 1979 § 137 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.2014 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
6. BDG 1979 § 137 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
7. BDG 1979 § 137 gültig von 31.12.2004 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
8. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.2004 bis 30.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
9. BDG 1979 § 137 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
10. BDG 1979 § 137 gültig von 10.08.2002 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
11. BDG 1979 § 137 gültig von 01.04.2000 bis 09.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
12. BDG 1979 § 137 gültig von 01.08.1999 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
13. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1997 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
14. BDG 1979 § 137 gültig von 15.02.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
15. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1995 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
16. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 665/1994
17. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
18. BDG 1979 § 137 gültig von 20.06.1990 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
19. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1986 bis 19.06.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 574/1985
20. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1985 bis 31.12.1985 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1984
21. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1981 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 306/1981

1. BDG 1979 § 137 heute
2. BDG 1979 § 137 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. BDG 1979 § 137 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. BDG 1979 § 137 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.2014 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
6. BDG 1979 § 137 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
7. BDG 1979 § 137 gültig von 31.12.2004 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
8. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.2004 bis 30.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
9. BDG 1979 § 137 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
10. BDG 1979 § 137 gültig von 10.08.2002 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
11. BDG 1979 § 137 gültig von 01.04.2000 bis 09.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
12. BDG 1979 § 137 gültig von 01.08.1999 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999

13. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1997 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
14. BDG 1979 § 137 gültig von 15.02.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
15. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1995 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
16. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 665/1994
17. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
18. BDG 1979 § 137 gültig von 20.06.1990 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
19. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1986 bis 19.06.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 574/1985
20. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1985 bis 31.12.1985 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1984
21. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1981 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 306/1981

1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

1. VwGG § 42 heute
2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Senft, über die Beschwerde des W T in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundeskanzlers vom 2. Juni 2010, Zl. BKA-106.939/0006-I/2/a/2010, betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Senft, über die Beschwerde des W T in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz-Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundeskanzlers vom 2. Juni 2010, Zl. BKA-106.939/0006-I/2/a/2010, betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß Paragraph 137, BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat der beschwerdeführenden Partei Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.326,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Bundeskanzleramt, wo er als Referent/Ressortbetreuer in der Sektion III (Kompetenzcenter A), Abteilung 2 in Verwendung steht. Der Beschwerdeführer steht als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Bundeskanzleramt, wo er als Referent/Ressortbetreuer in der Sektion römisch drei (Kompetenzcenter A), Abteilung 2 in Verwendung steht.

Mit dem hg. Erkenntnis vom 2. Juli 2009, Zl. 2006/12/0026, wurde der Bescheid der belangten Behörde vom 3. Jänner 2006, mit welchem festgestellt worden war, dass der vom Beschwerdeführer ab 1. November 2002 besetzte Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 der Funktionsgruppe 2 zugeordnet sei, wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Die belangte Behörde habe trotz entsprechender Einwendungen des Beschwerdeführers kein ausreichendes Verfahren zur Ermittlung der dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers tatsächlich zugeordneten Aufgaben

durchgeführt. Die belangte Behörde hätte die Arbeitsplatzbewertung nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes an Hand des Richtverwendungskataloges der bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheides durch die am 9. August 2005 ausgegebene und rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getretene Dienstrechtsnovelle 2005, BGBl. I Nr. 80, mit der der Richtverwendungskatalog nach der Anlage 1 des Beamten-dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) weitgehend neu gefasst worden sei, vornehmen müssen. Weiters wäre, weil die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auf eine bestimmte Punktebewertung (Teilstellenwertpunkte) gegründet worden sei, im Gutachten nachvollziehbar darzulegen gewesen, auf Grund welcher Berechnungsmethoden aus den in Punkten auszudrückenden Bewertungen der einzelnen Bewertungskriterien die betreffenden Stellenwertpunkte errechnet worden seien. Die belangte Behörde habe trotz entsprechender Einwendungen des Beschwerdeführers kein ausreichendes Verfahren zur Ermittlung der dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers tatsächlich zugeordneten Aufgaben durchgeführt. Die belangte Behörde hätte die Arbeitsplatzbewertung nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes an Hand des Richtverwendungskataloges der bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheides durch die am 9. August 2005 ausgegebene und rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getretene Dienstrechtsnovelle 2005, Bundesgesetzblatt, römisch eins Nr. 80, mit der der Richtverwendungskatalog nach der Anlage 1 des Beamten-dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) weitgehend neu gefasst worden sei, vornehmen müssen. Weiters wäre, weil die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auf eine bestimmte Punktebewertung (Teilstellenwertpunkte) gegründet worden sei, im Gutachten nachvollziehbar darzulegen gewesen, auf Grund welcher Berechnungsmethoden aus den in Punkten auszudrückenden Bewertungen der einzelnen Bewertungskriterien die betreffenden Stellenwertpunkte errechnet worden seien.

Die belangte Behörde holte im fortgesetzten Verfahren ein Ergänzungsgutachten des Dienstnehmers der Sektion III Mag. W ein, das am 12. Februar 2010 bei der Dienstbehörde einlangte. Im Allgemeinen Teil dieses Gutachtens wurden die gesetzlichen Grundlagen, Begriffsdefinitionen und die angewandte Bewertungsmethode samt Kurzbeschreibung der analytischen Bewertung und der Methode zur Errechnung der Stellenwerte wiedergegeben. Im Besonderen Teil wurde bei der konkreten Bewertung des vom Beschwerdeführer auszuübenden Referentenarbeitsplatzes das Bewertungskriterium Fachwissen mit 10 (zwischen 9 - "Grundlegende spezielle Kenntnisse" und 11 - "Ausgereifte spezielle Kenntnisse") bewertet. Die Beurteilung des Fachwissens werde vom Grundsatz getragen, dass es bei der Feststellung der Qualität einer Arbeit nicht allein auf das Tiefen- oder Breitenwissen ankomme, sondern dass ein Tiefenwissen, das an Breite nur gering sei, und ein Breitenwissen, das an Tiefe nur gering sei, insgesamt als gleichwertig zu gelten hätten. Im konkreten Fall sei das auf dem Arbeitsplatz erforderliche Breitenwissen durch die umfangreiche Aufgabenstellung über mehrere Ressorts hinweg überdurchschnittlich. Das Tiefenwissen könne, abgesehen vom speziellen Aufgabengebiet der analytischen Bewertung, vom berufskundlichen Wissen und von den Rechts- und Verfahrenskenntnissen im Bereich des Bundesdienstes, bei einer solchen Breite im Gesamtverhältnis nur unterdurchschnittlich beziehungsweise oberflächlich erscheinen. Im konkreten Einzelfall müsse jedoch auch in solchen Bereichen ein Wissensstand erreicht werden, der ein Fachgespräch über die grundsätzliche Problematik der Arbeitssituation insoweit erlaube, als bei einem allfälligen Bewertungsantrag eine Beurteilung der Arbeitsplatzwertigkeit erfolgen könne. Die belangte Behörde holte im fortgesetzten Verfahren ein Ergänzungsgutachten des Dienstnehmers der Sektion römisch drei Mag. W ein, das am 12. Februar 2010 bei der Dienstbehörde einlangte. Im Allgemeinen Teil dieses Gutachtens wurden die gesetzlichen Grundlagen, Begriffsdefinitionen und die angewandte Bewertungsmethode samt Kurzbeschreibung der analytischen Bewertung und der Methode zur Errechnung der Stellenwerte wiedergegeben. Im Besonderen Teil wurde bei der konkreten Bewertung des vom Beschwerdeführer auszuübenden Referentenarbeitsplatzes das Bewertungskriterium Fachwissen mit 10 (zwischen 9 - "Grundlegende spezielle Kenntnisse" und 11 - "Ausgereifte spezielle Kenntnisse") bewertet. Die Beurteilung des Fachwissens werde vom Grundsatz getragen, dass es bei der Feststellung der Qualität einer Arbeit nicht allein auf das Tiefen- oder Breitenwissen ankomme, sondern dass ein Tiefenwissen, das an Breite nur gering sei, und ein Breitenwissen, das an Tiefe nur gering sei, insgesamt als gleichwertig zu gelten hätten. Im konkreten Fall sei das auf dem Arbeitsplatz erforderliche Breitenwissen durch die umfangreiche Aufgabenstellung über mehrere Ressorts hinweg überdurchschnittlich. Das Tiefenwissen könne, abgesehen vom speziellen Aufgabengebiet der analytischen Bewertung, vom berufskundlichen Wissen und von den Rechts- und Verfahrenskenntnissen im Bereich des Bundesdienstes, bei einer solchen Breite im Gesamtverhältnis nur unterdurchschnittlich beziehungsweise oberflächlich erscheinen. Im

konkreten Einzelfall müsse jedoch auch in solchen Bereichen ein Wissensstand erreicht werden, der ein Fachgespräch über die grundsätzliche Problematik der Arbeitssituation insoweit erlaube, als bei einem allfälligen Bewertungsantrag eine Beurteilung der Arbeitsplatzwertigkeit erfolgen könne.

Die analytische Tätigkeit eines Bewerbers von Arbeitsplätzen beziehe sich nicht nur auf die Analyse von Zuordnungswerten zur Bestimmung der Einstufung einzelner Arbeitsplätze, sondern vielmehr auf das Nachvollziehen, Beurteilen und Auswerten von Vorschlägen bezüglich komplexer Organisations- und/oder Verfahrensänderungen. Eine solche Tätigkeit sei mit der Bewertung von Betrieben vergleichbar, weil auch hier die Analyse, Interpretation und Bewertung im Vordergrund stünden. Die Interpretation nehme sogar einen hohen Stellwert ein, weil den Ressorts in den schriftlichen Erledigungen darzulegen sei, warum allenfalls einem Vorschlag nicht habe zugestimmt werden können. Auch gegenüber der Sektionsleitung und/oder politischen Ebene sei in regelmäßigen Abständen eine interpretierende und erläuternde Sachverhaltsdarstellung angezeigt. In solchen Fällen seien auch stets geeignete Lösungsmöglichkeiten und Gegenvorschläge zu finden. Insbesondere sei darauf zu achten, dass die bisher ergangenen Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes in den zu bearbeitenden Rechtsverfahren Berücksichtigung fänden. Die zu erstellenden Gutachten, die die Grundlage für einen allfälligen Feststellungsbescheid darstellten, würden daher entsprechend formuliert und gestaltet werden.

Die Notwendigkeit einer akademischen Ausbildung sei angesichts der in der Arbeitsplatzbewertung zum Ausdruck kommenden Anforderungen an den Arbeitsplatz, insbesondere der breiten Palette an zu berücksichtigenden Rechtsvorschriften, Bestimmungen beziehungsweise Verfahrensmethoden, die sich aus der Verwaltungspraxis oder aus den allgemeinen Arbeitsvorschriften ergäben, unbestritten.

Der Beschwerdeführer weise eine langjährige Erfahrung (18 Jahre) im Bereich der Bewertung von Arbeitsplätzen auf. Er habe insgesamt ein Fachwissen erreicht, das eine Bearbeitung der ihm zugewiesenen breitgefächerten Verwaltungszweige erlaube. Er sei in dieser Zeit - von vier Ausnahmen abgesehen - für sämtliche in der Bundesverwaltung bestehenden Verwendungsgebiete hinsichtlich der Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen sowie der Organisationskontrolle zuständig gewesen.

Seine durch langjährige intensive Beschäftigung mit der Materie spezialisierte Wissenstiefe werde hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung jenem Wissen gleichgesetzt, das ein Sachverständiger mit abgeschlossener Hochschulausbildung für die selbstständige und eigenverantwortliche Erstellung von Gutachten benötige und der dadurch in speziellen und begrenzten Teilbereichen bereits als fachliche Autorität gelte. Eine höhere Zuordnung (zum Kalkül "Ausgereifte spezielle Kenntnisse") erforderte eine fachliche Autorität auf einem gesamten komplexen Fachgebiet. Dies entspreche nicht der Anforderung des in Frage stehenden Arbeitsplatzes. Eine solche komme auch aus der zu berücksichtigenden hierarchischen Abstufung beim integrierten Verfahren, bei welchem die höchsten Leitungsfunktionen nach den gleichen Kriterien zu beurteilen seien wie die Arbeitsplätze vielfach untergeordneter Hilfskräfte, nicht in Betracht.

Zur Frage der Unterscheidung eines Arbeitsplatzes, auf welchem Tätigkeiten der Arbeitsplatzbewertungen und Legistik durchzuführen seien, von einem Arbeitsplatz, der sich "lediglich" für Arbeitsplatzbewertungen verantwortlich zeige, sei anzuführen, dass bei einer überwiegenden Befassung mit Legistik auf den konkret vorhandenen Arbeitsplätzen hinsichtlich der Quantität nur geringe Bewertungsaufgaben zu übernehmen seien. Gleiches gelte für Arbeitsplätze mit überwiegenden Bewertungsaufgaben, auf welchen hinsichtlich des Umfanges nur geringe legistische Aufgaben bewältigt werden könnten. Da auch auf dem zu bewertenden Arbeitsplatz eine Mitarbeit an gesetzlichen (Neu-)Regelungen notwendig sei, könne in Ansehung der breiten Fächerung an auf dem Arbeitsplatz zu besorgenden Bewertungsagenden davon ausgegangen werden, dass kein anderer Arbeitsplatz, der konkret in diesem Bereich vorhanden sei, auch wenn zusätzlich legistische Arbeiten übernommen würden, insgesamt ein höheres Fachwissen erforderlich mache.

In diesem Zusammenhang sei die gebotene Sorgfalt bei der Gestaltung des Richtverwendungskatalogs erwähnenswert, weshalb eine allfällige legistische Tätigkeit in diesem Bereich nicht gering einzuschätzen sei. Es seien hierzu wegen der unabsehbaren Auswirkungen im Falle von strategischen Fehlern in erster Linie nicht formaljuristische, sondern inhaltliche Überlegungen anzustellen. Die Art und die Menge der aufzunehmenden Funktionen hingen insbesondere

von der Art der in Zukunft zu gestaltenden Gutachten ab. Auch sei hier die Abbildung ressortspezifischer Eigenheiten zu überdenken. Insgesamt könne die Wortinterpretation als Herausforderung bezeichnet werden, weil gerade diese auf Grund der juristisch oft nicht eindeutigen Definitionen stets einen Angriffspunkt in Einstufungsverfahren bilde.

Die Dimension bewertete der Amtssachverständige mit 5 - "Umfassend (mehr als 1.000 Stellen)". Vor Ermittlung der Wertgröße für die Dimension sei die heranzuziehende beziehungsweise anzunehmende "Kennzahl" zu analysieren gewesen. Der Gesetzgeber verwende, zwar demonstrativ in § 137 Abs. 3 Z 3 BDG 1979 dargestellt, als Richtgröße Budgetmittel. In einem zur Besoldungsreform 1994 vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Arbeitsbehelf (2. Auflage aus dem Jahr 1995) zum Gesetzestext des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. Nr. 550/1994, und den Erläuterungen (BGBl. Nr. 665/1994 und Nr. 297/1995) werde ergänzend zu § 137 Abs. 3 BDG 1979 unter anderem zur Dimension ausgeführt: "3.1. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird, werden in der Regel Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie zB bei den Kanzleidiensten oder anderen zu servicingierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern)." Die Dimension bewertete der Amtssachverständige mit 5 - "Umfassend (mehr als 1.000 Stellen)". Vor Ermittlung der Wertgröße für die Dimension sei die heranzuziehende beziehungsweise anzunehmende "Kennzahl" zu analysieren gewesen. Der Gesetzgeber verwende, zwar demonstrativ in Paragraph 137, Absatz 3, Ziffer 3, BDG 1979 dargestellt, als Richtgröße Budgetmittel. In einem zur Besoldungsreform 1994 vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Arbeitsbehelf (2. Auflage aus dem Jahr 1995) zum Gesetzestext des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, Bundesgesetzblatt Nr. 550 aus 1994,, und den Erläuterungen Bundesgesetzblatt Nr. 665 aus 1994, und Nr. 297 aus 1995,) werde ergänzend zu Paragraph 137, Absatz 3, BDG 1979 unter anderem zur Dimension ausgeführt: "3.1. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird, werden in der Regel Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie zB bei den Kanzleidiensten oder anderen zu servicingierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern)."

Die Wortwahl "Anzahl an servicierten Stellen" an Stelle etwa Anzahl an servicierten Personen beziehungsweise Anzahl an eigenen Mitarbeitern lasse erkennen, dass unter servicierten Stellen üblicherweise eine Organisationseinheit, eine Dienststelle oder ein Arbeitgeber zu verstehen seien. Dies vor dem Hintergrund, dass nur solche Kennzahlen heranzuziehen seien, die einen repräsentativen beziehungsweise aussagekräftigen Wert darstellten und den Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen zuließen. Die Anzahl der in den zugeteilten Stellen beschäftigten Personen werde der geforderten Vergleichbarkeit nicht gerecht.

Zur Beurteilung der Dimension habe es sich daher im vorliegenden Fall empfohlen, die Anzahl servicierter Stellen heranzuziehen. Unter Zugrundelegung aller betreuten Dienststellen im Bereich der vom Arbeitsplatzinhaber zu betreuenden Ressorts betrage die Anzahl jedenfalls mehr als 1.000 Stellen. Dies ergebe sich aus der hierarchischen Position der Zentrallleitung und der damit verbundenen Verantwortung.

Das Managementwissen bewertete der Gutachter mit 5 - "homogen", den Umgang mit Menschen mit 3 - "besonders wichtig", den Denkraumen mit 5 - "operativ, zielgesteuert", die Denkanforderung mit 5 - "unterschiedlich", die Handlungsfreiheit mit 12 zwischen 10 - "Richtliniengebunden" und 13 - "Allgemein geregelt" und den Einfluss auf Endergebnisse mit 3 - "beitragend (indirekter Einfluss)".

Aufgrund der analytischen Untersuchung habe sich eine Gesamtsumme der Stellenwertpunkte von 536 ergeben. Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reiche für die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 von 530 bis 609. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 536 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liege, sei der Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 3 zuzuordnen.

Als maßgebliche Richtverwendungen zog der Gutachter folgende in der Anlage 1 zum BDG 1979 angeführte Verwendungen heran:

A) Z 1.8.16. "im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (nunmehr Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, vgl. BGBl. I Nr. 3/2009) der stellvertretender Leiter der Landesstelle Kärnten, zugleich Leiter der Abteilung K 2 im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt)". Die Bewertung durch den Amtssachverständigen ergab eine Gesamtsumme der Stellenwertpunkte von 536, somit eine Zuordnung zur Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3.A) Ziffer eins Punkt 8 Punkt 16, "im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (nunmehr

Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, vergleiche , Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 3 aus 2009,) der stellvertretender Leiter der Landesstelle Kärnten, zugleich Leiter der Abteilung K 2 im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt)". Die Bewertung durch den Amtssachverständigen ergab eine Gesamtsumme der Stellenwertpunkte von 536, somit eine Zuordnung zur Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3.

B) Z 1.9.2. "im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (nunmehr: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, vgl. BGBl. I Nr. 3/2009) der Leiter der Fachabteilung 'Geomagnetischer und Gravimetrischer Dienst', zugleich stellvertretender Leiter der Hauptabteilung 'Geophysik' in der Zentralstelle für Meteorologie und Geodynamik". Die Bewertung durch den Amtssachverständigen ergab eine Gesamtsumme der Stellenwertpunkte von 519, somit eine Zuordnung zur Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2, deren Bandbreite an Stellenwertpunkten von 460 bis 529 reiche. B) Ziffer eins Punkt 9 Punkt 2, "im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (nunmehr: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, vergleiche , Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 3 aus 2009,) der Leiter der Fachabteilung 'Geomagnetischer und Gravimetrischer Dienst', zugleich stellvertretender Leiter der Hauptabteilung 'Geophysik' in der Zentralstelle für Meteorologie und Geodynamik". Die Bewertung durch den Amtssachverständigen ergab eine Gesamtsumme der Stellenwertpunkte von 519, somit eine Zuordnung zur Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2, deren Bandbreite an Stellenwertpunkten von 460 bis 529 reiche.

C) Z 1.8.13. "im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Leiter der Gebietsbauleitung Bregenz in der Sektion Vorarlberg im Forsttechnischen Dienst der Wildbach- und Lawinenverbauung". Die Bewertung durch den Amtssachverständigen ergab eine Gesamtsumme der Stellenwertpunkte von 556, somit eine Zuordnung zur Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3. C) Ziffer eins Punkt 8 Punkt 13, "im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Leiter der Gebietsbauleitung Bregenz in der Sektion Vorarlberg im Forsttechnischen Dienst der Wildbach- und Lawinenverbauung". Die Bewertung durch den Amtssachverständigen ergab eine Gesamtsumme der Stellenwertpunkte von 556, somit eine Zuordnung zur Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3.

Die Zuordnungen für den Richtverwendungsarbeitsplatz "stellvertretender Leiter der Landesstelle Kärnten, zugleich Leiter der Abteilung K 2 im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt)" seien nicht in allen einzelnen Kriterien deckungsgleich mit jenen des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers gewesen. Durch die gleichen Teilergebnisse bei den Hauptkriterien Wissen, Denkleistung und Verantwortung habe sich jedoch die idente Summe an (Teil- und Gesamt-) Stellenwertpunkten ergeben. Da in Ansehung der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes mit nur einem eindeutigen Vergleich die Richtigkeit der Zuordnung nachgewiesen werden könne, wenn eine Richtverwendung gefunden werde, deren Funktionswert mit jenem am zu untersuchenden Arbeitsplatz ident sei (Hinweis auf das hg. Erkenntnis vom 27. September 2005, Zl. 2000/12/0198), sei es im Beschwerdefall nicht erforderlich gewesen, die Position des Referentenarbeitsplatzes durch jeweils eine hinsichtlich der Stellenwertpunktesumme darüber und darunter liegenden Funktion einzugrenzen. Der Vergleich mit einer Richtverwendung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2, an der oberen Schnittstelle dieser Funktionsgruppe sowie mit einer Richtverwendung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, im mittleren Segment dieser Funktionsgruppe, sei zum Zwecke einer transparenten Darstellung durchgeführt worden. Damit habe sichergestellt werden können, dass der Funktionswert des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers eindeutig der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, entspreche.

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid wurde festgestellt, dass der vom Beschwerdeführer ab 1. November 2002 besetzte Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 mit der Funktionsgruppe 2 zugeordnet sei.

Die belangte Behörde führte aus, der Bewertungsreferent der Sektion III Mag. W, der nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes aufgrund seiner Ausbildung die Voraussetzung für die Heranziehung als Amtssachverständiger für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz erfülle, habe ein Gutachten erstellt, welches am 12. Februar 2010 bei der Dienstbehörde eingelangt sei. Die belangte Behörde führte aus, der Bewertungsreferent der Sektion römisch drei Mag. W, der nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes aufgrund seiner Ausbildung die Voraussetzung für die Heranziehung als Amtssachverständiger für Bewertungsfragen im Sinne des Paragraph 52, Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz erfülle, habe ein Gutachten erstellt, welches am 12. Februar 2010 bei der Dienstbehörde eingelangt sei.

Am 11. März 2010 sei von der Dienstbehörde die vom Verwaltungsgerichtshof geforderte Besichtigung des

Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers durchgeführt worden, um zu klären, welche Aufgaben der Arbeitsplatz tatsächlich beinhalte. Mit Schreiben vom 9. April 2010 seien dem Beschwerdeführer zum Zwecke der Gewährung des Parteiengehörs das von der Dienstbehörde eingeholte Gutachten ebenso wie der Entwurf des Feststellungsbescheides aufgrund des bisher durchgeführten Ermittlungsverfahrens übermittelt worden. Der Beschwerdeführer habe dazu mit Schreiben vom 26. April 2010 eine Stellungnahme abgegeben.

Die belangte Behörde stellte die hierarchische Positionierung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers dar und gab die Arbeitsplatzbeschreibung und das zur Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers erstellte Gutachten wieder.

Gemäß den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes in seinem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 könne ein mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen), bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen könnten aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden. Die Dienstbehörde werde die Unschlüssigkeit der Begründung für die Heranziehung einzelner Bewertungskriterien im Gutachten aufzeigen. Die Leiterin der Abteilung I/2 des Bundeskanzleramts, Dr. W (in weiterer Folge als Gefertigte bezeichnet), sei selbst in der Sektion III als Bewertungsreferentin beziehungsweise Amtssachverständige tätig gewesen und habe die dafür erforderliche Ausbildung absolviert. Sie sei kurz darauf sogar für die umfangreiche Bewertung der zahlreichen Arbeitsplätze zuständig gewesen, die durch die Organisationsreform der Bundespolizeidirektion Wien (abgeschlossen im Jahr 2008) erforderlich gewesen sei. Gemäß den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes in seinem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 könne ein mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen), bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen könnten aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden. Die Dienstbehörde werde die Unschlüssigkeit der Begründung für die Heranziehung einzelner Bewertungskriterien im Gutachten aufzeigen. Die Leiterin der Abteilung I/2 des Bundeskanzleramts, Dr. W (in weiterer Folge als Gefertigte bezeichnet), sei selbst in der Sektion römisch drei als Bewertungsreferentin beziehungsweise Amtssachverständige tätig gewesen und habe die dafür erforderliche Ausbildung absolviert. Sie sei kurz darauf sogar für die umfangreiche Bewertung der zahlreichen Arbeitsplätze zuständig gewesen, die durch die Organisationsreform der Bundespolizeidirektion Wien (abgeschlossen im Jahr 2008) erforderlich gewesen sei.

Die belangte Behörde gab das Protokoll der am 11. März 2010 durchgeführten Besichtigung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wieder. Das Ergebnis dieser Arbeitsplatzbesichtigung sei ein maßgeblicher Aspekt für die von der Dienstbehörde vorgenommene und vom Sachverständigen abweichende Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers gewesen.

Was die gesetzlichen Grundlagen für die Bewertung des Arbeitsplatzes betreffe sowie die Begriffsdefinitionen nach dem Hay-System und die angewendete Bewertungsmethode, die eine Kurzbeschreibung der analytischen Bewertung sowie die Methode zur Errechnung der Stellenwerte enthalte, werde auf die korrekten und schlüssigen Ausführungen im Gutachten verwiesen. Insbesondere sei in Punkt 3 des Allgemeinen Teils des Gutachtens der Forderung des Verwaltungsgerichtshofes entsprochen worden, im Gutachten nachvollziehbar darzulegen, aufgrund welcher Berechnungsmethode aus den in Punkten auszudrückenden Bewertungen der einzelnen Bewertungskriterien die betreffenden Stellenwertpunkte errechnet worden seien.

Der Verwaltungsgerichtshof habe in dem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 darauf hingewiesen, dass die belangte Behörde die Arbeitsplatzbewertung nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes anhand des Richtverwendungskataloges der bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheids durch die am 9. August 2005 ausgegebene und rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getretene Dienstrechtsnovelle 2005, BGBl. I Nr. 80, mit der der Richtverwendungskatalog nach der Anlage 1 des BDG 1979 weitgehend neu gefasst worden sei, hätte vornehmen müssen. Der Verwaltungsgerichtshof habe in dem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 darauf hingewiesen, dass die belangte Behörde die Arbeitsplatzbewertung nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes anhand des Richtverwendungskataloges der bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheids durch die am 9. August 2005

ausgegebene und rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getretene Dienstrechtsnovelle 2005, Bundesgesetzblatt , römisch eins Nr. 80, mit der der Richtverwendungskatalog nach der Anlage 1 des BDG 1979 weitgehend neu gefasst worden sei, hätte vornehmen müssen.

Da das nunmehrige Ergänzungsgutachten als Grundlage für einen neu zu erlassenden Bescheid diene, seien ausschließlich Richtverwendungen heranzuziehen gewesen, die mit der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80 aus 2005, in Kraft getreten seien. Mit den herangezogenen Richtverwendungen sei der Forderung des Verwaltungsgerichtshofes entsprochen worden, dass der Gutachter den Arbeitsplatz mit Richtverwendungen zu vergleichen habe. Da das nunmehrige Ergänzungsgutachten als Grundlage für einen neu zu erlassenden Bescheid diene, seien ausschließlich Richtverwendungen heranzuziehen gewesen, die mit der Dienstrechts-Novelle 2005, Bundesgesetzblatt römisch eins Nr. 80 aus 2005, in Kraft getreten seien. Mit den herangezogenen Richtverwendungen sei der Forderung des Verwaltungsgerichtshofes entsprochen worden, dass der Gutachter den Arbeitsplatz mit Richtverwendungen zu vergleichen habe.

Hinsichtlich des Kriteriums Fachwissens gelangte die belangte Behörde zu einer Bewertung mit 9 - "Grundlegende spezielle Kenntnisse". Sie führte dazu aus, im Gutachten sei das Fachwissen mit 10, zwischen 9 - "Grundlegende spezielle Kenntnisse" und 11 - "Ausgereifte spezielle Kenntnisse", bewertet worden. Die Einschätzung im Gutachten, dass durch die jahrelange intensive Beschäftigung mit der Materie die spezialisierte Wissenstiefe des Beschwerdeführers hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertungen mit jenem Wissen gleichzusetzen sei, das ein Sachverständiger mit abgeschlossener Hochschulausbildung für die selbstständige und eigenverantwortliche Erstellung von Gutachten benötige, und der dadurch in speziellen und begrenzten Teilbereichen als fachliche Autorität gelte, sei un schlüssig.

Im Zuge der Arbeitsplatzbesichtigung habe die Gefertigte die Voraussetzungen einer Arbeitsplatzbewertung und der Erstellung eines Gutachtens hinterfragt. Der Beschwerdeführer habe selbst ausgeführt, dass man das Hay-System beherrschen müsse. Dies sei grundsätzlich nach ein paar Tagen möglich. Der Beschwerdeführer habe die von der Gefertigten angesprochene Vorgehensweise bestätigt, wonach man erwarte, dass ein Bewerter das System nach ein paar Tagen beherrsche. Diese Bewerter würden sogleich zur Gutachtenserstellung herangezogen werden. Es sei klar, dass eine langjährige Erfahrung die Erstellung von Gutachten beziehungsweise Bewertungen erleichtere. Diese sei jedoch keine Voraussetzung, um diese Aufgaben durchzuführen. Es sei daher nicht erforderlich, eine fachliche Autorität zu sein, um die Aufgaben dieses Arbeitsplatzes wahrzunehmen. Es sei auf Punkt 7.5 der Arbeitsplatzbeschreibung zu verweisen, wonach zu der Tätigkeit des Beschwerdeführers der Vergleich von beantragten Personalmaßnahmen mit jenen anderer Organisationsbereiche oder Ressorts zähle. Daraus ergebe sich aber auch, dass die Organisationsstrukturen in verschiedenen Ressorts Ähnlichkeiten aufwiesen und vergleichbar seien, auch wenn es Unterschiede darin gebe, wie weit einzelne Ressorts in nachgeordnete Bereiche untergliedert seien. Daraus folge wiederum, dass die Kenntnis der Organisationsstruktur eines Ressorts das Verstehen und Erlernen anderer Organisationsstrukturen erheblich erleichtere.

Das Hay-System sei aufgrund der einschlägigen Vorschriften des BDG 1979 (§ 137 ff) entwickelt worden. Es sei anzuwenden. Zudem hätten die Bewerter die Richtverwendungen und die Organisationsstrukturen der betreffenden Ressorts zu kennen. In diesem engen Rahmen sei die Bewertung durchzuführen, ohne dass es große Spielräume gebe. Das Hay-System sei aufgrund der einschlägigen Vorschriften des BDG 1979 (Paragraph 137, ff) entwickelt worden. Es sei anzuwenden. Zudem hätten die Bewerter die Richtverwendungen und die Organisationsstrukturen der betreffenden Ressorts zu kennen. In diesem engen Rahmen sei die Bewertung durchzuführen, ohne dass es große Spielräume gebe.

Die Tätigkeit des Beschwerdeführers bleibe also weitgehend im Bereich der operativen Bewertung von Arbeitsplätzen, setze also ganz normales akademisches Fachwissen und methodisches Rüstzeug der Interpretation voraus, wie sie von einem Abgänger einer betriebswirtschaftlichen, rechtswissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Universität mit ein bis zwei Jahren Praxis erfolgreich bewältigt werden könnten.

Hinsichtlich der vom Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 2. Juli 2009 als aktenwidrig beurteilten Feststellung der belangten Behörde, dass in der Arbeitsplatzbeschreibung legistische Tätigkeiten keine Erwähnung fänden, führte die belangte Behörde nach Anführung der Punkte 5.6 und 7.6 der Arbeitsplatzbeschreibung aus, im Zuge der Arbeitsplatzbesichtigung habe die Gefertigte die Frage gestellt, wie der Beschwerdeführer bei der Umsetzung der

Besoldungsreform mitgewirkt beziehungsweise Vorschläge zur Zusammenstellung des Richtverwendungskatalogs eingebracht habe. Dies um zu klären, inwieweit und in welcher Form der Beschwerdeführer legistisch tätig sei. Aus den Antworten des Beschwerdeführers habe sich ergeben, dass sich die legistische Tätigkeit darin erschöpfe, einzelne legistische Vorhaben in Arbeitsgruppen zu diskutieren, und dass der Beschwerdeführer in diese Diskussionen einbezogen sei. Die legistischen Entscheidungen würden jedoch von den zuständigen Rechtsabteilungen getroffen werden. Anzumerken sei, dass die Abteilung III/3 gar nicht zuständig sei, legistische Entscheidungen zu treffen. Zudem werde der Punkt 7.6 der Arbeitsplatzbeschreibung lediglich mit 5 % bewertet. Die legistische Tätigkeit spiele also eine untergeordnete, nicht bewertungsrelevante Rolle. Unbestreitbar sei für die Bewertung eines Arbeitsplatzes der Abteilung, zu dessen Aufgaben sowohl die Legistik als auch die Aufgaben der Arbeitsplatzbewertung gehörten, ein höheres Wissen erforderlich, als für die Wahrnehmung eines Arbeitsplatzes, dem nur einer der beiden Bereiche zugeordnet sei. Die Anforderungen an einen Legisten verlangten eine akademische Ausbildung und rechtliche Kenntnisse, die über das normale Maß jener Kenntnisse hinausgingen, die für einen Vollzugsbereich erforderlich seien. Es werde von dem Inhaber eines Arbeitsplatzes, der auch mit Aufgaben der Legistik befasst sei, erwartet, dass er im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechtes selbstständig Gesetzes- oder Verordnungsentwürfe verfasse, die der Legistikabteilung vorgelegt würden.

Wenn der Gutachter als Begründung für seine Bewertung des Fachwissens unter anderem angeführt habe, dass sich die analytische Tätigkeit eines Bewerbers von Arbeitsplätzen auf das Nachvollziehen, Beurteilen und Auswerten von Vorschlägen bezüglich komplexer Organisations- und/oder Verfahrensänderungen beziehe und ausgeführt habe, dass die Interpretation einen sehr hohen Stellenwert einnehme, so weise die Gefertigte noch einmal darauf hin, dass diese Fähigkeit von einem Bewerber nach einer ein- bis zweitägigen Einschulung beziehungsweise nach Selbststudium der hay'schen Bewertungsunterlagen erwartet werde. Auch daraus habe sich die Unschlüssigkeit und Unbegründetheit der Behauptung ergeben, es werde für diesen Aufgabenbereich mehr Wissen erwartet als von einem Absolventen einer Universität oder Hochschule allenfalls ergänzt um eine ein- bis zweijährige Praxis. Es sei daher nicht Voraussetzung, dass der Inhaber dieses Arbeitsplatzes eine fachliche Autorität sein müsse, um seine Aufgaben erfüllen zu können. Wenn in dem Gutachten behauptet worden sei, dass der Beschwerdeführer durch seine langjährige Erfahrung im Bereich der Bewertung von Arbeitsplätzen ein Fachwissen erreicht habe, das eine Bearbeitung der ihm zugewiesenen breitgefächerten Verwaltungszweige erlaube, so sei diese Darstellung aufgrund der vorangegangenen Ausführungen ebenfalls unschlüssig und unbegründet. Faktum sei, dass eine langjährige Erfahrung keine Voraussetzung für die Ausübung der Aufgaben dieses Arbeitsplatzes sei. Die Behauptung in dem Gutachten, dass kein anderer Arbeitsplatz, der konkret in diesem Bereich vorhanden sei, auch wenn zusätzlich legistische Aufgaben übernommen würden, insgesamt ein höheres Fachwissen erforderlich mache, sei ebenfalls unschlüssig und nicht zutreffend. Da der Arbeitsplatz der Gefertigten selbst ein solcher gewesen sei, der auch legistische Aufgaben zu erfüllen gehabt habe, stehe fest, dass von Legisten die selbstständige Bearbeitung von Entwürfen im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechtes erwartet werde, die der zuständigen Legistikabteilung vorgelegt würden. Von den Bewertern, die Juristen seien, werde erwartet, dass sie nicht nur inhaltliche Überlegungen anstellten, sondern diese auch formal juristisch umsetzten und vor diversen Gremien vertreten könnten. Eine in dem Gutachten angesprochene legistische Tätigkeit bei der Gestaltung des Richtverwendungskataloges könne nicht nachvollzogen werden, weil der Beschwerdeführer im Zuge der Arbeitsplatzbesichtigung selbst angegeben habe, dass er Vorschläge zur Zusammenstellung des Richtverwendungskatalogs eingebracht habe, und die Formalentscheidung über die Anwendung des Richtverwendungskatalogs von den Legisten getroffen worden sei. Daraus ergebe sich, dass der Beschwerdeführer nicht selbst legistisch tätig geworden sei.

Hinsichtlich der im aufgehobenen Bescheid von der belangten Behörde nicht näher begründeten Behauptung, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers bleibe nur im Bereich der operativen Bewertung von Arbeitsplätzen, werde festgehalten, dass es Aufgabe des Bewerbers sei, im Sinne einer sparsamen und effizienten Verwaltung gegenüber den Ressorts darauf hinzuwirken, dass ausufernde Wünsche der Ressorts nach höheren Bewertungen in Grenzen gehalten würden. Diesbezügliche Vorgespräche seien nicht auszuschließen. Die Ressorts träten an das Bundeskanzleramt heran, um auszuloten, wie weit sie mit den Bewertungswünschen gehen könnten. Wenn Gegenvorschläge erstellt würden, seien die Ressorts nicht verpflichtet, sich daran zu halten, weil das Bundeskanzleramt keine Organisationsänderung in einem anderen Ressorts durchsetzen könne.

Hinsichtlich des Managementwissens, welches die belangte Behörde wie das Gutachten mit 5 - "homogen" bewertete,

seien die Ausführungen im Gutachten schlüssig und nachvollziehbar gewesen. Die Dienstbehörde schließe sich diesen an. Auch hier habe der Gutachter angeführt, dass es zur Erfüllung der Aufgaben dieses Arbeitsplatzes weniger der inhaltlich juristischen Auseinandersetzung bedürfe, als vielmehr eines im hohen Maße erforderlichen kreativen und analytischen Denkens. Genau dies sei der Unterschied zu einem Bewerter, der über eine juristische Ausbildung verfüge und der entsprechende juristische Aufgaben zu erfüllen habe. Das Gutachten widerspreche daher somit in diesem Punkt seinen eigenen Darstellungen zum Bereich Fachwissen.

Die Dimension bewertete die belangte Behörde mit 4 - "sehr breit". Als Richtgröße sei dabei die Anzahl der nicht im Rahmen der Standardbewertungen durchgeführten Arbeitsplatzbewertungen herangezogen worden. Grundlage sei der im Gutachten angeführte Arbeitsbehelf gewesen. Das Gutachten, das die Dimension mit 5 festgelegt habe, sei unschlüssig und unzureichend ausgeführt. Was die Festlegung im Hinblick auf die Dimension und die Angaben des Beschwerdeführers, dass 2.000 Arbeitsplätze bewertet würden, betreffe, sei zu klären gewesen, wie viele Arbeitsplatzbewertungen dieser 2.000 Arbeitsplätze Standardarbeitsplätze darstellten. Denn nur in jenen Fällen, in denen es sich nicht um Standardbewertungen handle (Massenverfahren) sei davon auszugehen, dass die Anforderungen insbesondere im Hinblick auf den Denkraum, der vom Gutachter mit 5 - "operativ, zielgesteuert" ("Ziele sind durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben; Das Was ist klar das Wie ist offen") bewertet worden sei und im Hinblick auf die Denkanforderung, die vom Gutachter ebenfalls mit 5 - "unterschiedlich" ("Unterschiedliche Situationen erforderten die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg") - bewertet worden sei, entsprechend den Ausführungen des Gutachters gehalten werden könnten. Es habe sich folgendes Bild ergeben: Die Bewertung des Denkraums und der Denkanforderung mit jeweils 5 könne nur dann gehalten werden, wenn es sich nicht um Massenverfahren (Standardbewertungen) handle. Für reine Standardverfahren wäre im Bereich der Denkanforderung die Festlegung mit maximal 3 möglich. Entsprechend diesen Überlegungen und unter der Annahme, dass es sich bei der angeführten Zahl von 2.000 Bewertungen (diese Zahl habe der Beschwerdeführer im vorangegangenen Bewertungsverfahren angeführt, dessen Bescheid vom Verwaltungsgerichtshof aufgehoben worden sei) im Durchschnitt pro Jahr nicht nur um Standardbewertungen handle, könne davon ausgegangen werden, dass die Festlegung der Bereiche Denkraum und Denkanforderung mit jeweils 5 gehalten werden könne. Allerdings seien dann im Bereich Dimension nur jene Fälle zu berücksichtigen, bei denen es sich nicht um Standardbewertungen handle (Fälle in denen im Aktenwege Bewertungszeilen und eine entsprechende Begründung der Bewertungszeilen verfasst würden). Die Frage, wie viele nicht standardisierte Bewertungen der Beschwerdeführer jährlich durchführe, sei im Zuge der Arbeitsplatzbesichtigung ausführlich erörtert worden. Der Beschwerdeführer habe festgestellt, dass er jährlich 300 bis 400 Arbeitsplätze bewerte, wobei er die genaue Zahl nicht angeben könne. Diese Zahl werde immer weniger. Davon würden nicht einmal 100 mit Bewertungszeilen durchgeführt werden. Die anderen Bewertungen ergäben sich durch Einordnung, welche auf Erfahrungswerten beruhe. Die 2.000 Bewertungen seien ein Sonderfall gewesen. Es stehe fest, dass es sich bei der Zahl der vom Beschwerdeführer jährlich durchgeführten nicht standardisierten Bewertungen um eine Zahl unter 1.000 handle. Die Bewertung der Dimension sei somit mit 4 festzusetzen gewesen.

Die Ausführungen im Gutachten betreffend die "Dimension" seien zudem unschlüssig und unzureichend. Es sei vom Gutachter nicht ausgeführt worden, ob es sich bei den zu betreuenden Stellen um Dienstbehörden, Arbeitsplätze, Anzahl der durchgeführten Bewertungen oder tatsächliche Stellen handle. Auf die Angaben des Beschwerdeführers (2.000 bewertete Arbeitsplätze) und auch auf die Frage, ob es sich um Standardbewertungen handle, sei nicht eingegangen worden.

Hinsichtlich der Bewertungskriterien Umgang mit Menschen, Denkraum, Denkanforderung, Handlungsfreiheit und Einfluss auf Endergebnisse gelangte die belangte Behörde zu derselben Bewertung wie der Amtssachverständige.

Aufgrund der analytischen Untersuchung habe sich eine Summe der Gesamtstellenwertpunkte von 466 ergeben. Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reiche für die Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 von 460 bis 529. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 466 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liege, sei der Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 2 zuzuordnen.

Die Gefertigte habe ausführlich dargelegt, weshalb die abweichenden höheren Bewertungen einzelner Kriterien durch den Gutachter unschlüssig und unbewiesen seien. Nachfolgend werde darauf eingegangen, weshalb der vom Gutachter für die Bewertung herangezogene Vergleich mit drei Richtverwendungen in einzelnen Punkten unschlüssig sei. Das Bewertungsergebnis sei daher auch aus diesem Grund nicht nachvollziehbar und begründbar.

Hinsichtlich des Vergleichs des Fachwissens mit der Richtverwendung "stellvertretender Leiter der Landesstelle Kärnten, zugleich Leiter der Abteilung K 2 im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt)" führte die belangte Behörde aus, es handle sich auch hier um eine Leitungsfunktion. Der Amtsinhaber habe zu seinem Fachwissen auch über die umfassenden Kenntnisse der Personalführung zu verfügen. Auch im Fall des Beschwerdeführers würden fachliche Belange wie gesetzliche Vorgaben durch die zuständige Fachabteilung des Bundeskanzleramts geregelt werden. Es sei daher insgesamt nicht nachvollziehbar, warum das Fachwissen des Beschwerdeführers höher bewertet worden sei, als jenes der Richtverwendung.

Die Bewertung des Fachwissens der Richtverwendungen "Leiter der Fachabteilung 'Geodynamischer und Gravimetrischer Dienst', zugleich stellvertretender Leiter der Hauptabteilung 'Geophysik', in der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik" und "Leiter der Gebietsbauleitung Bregenz in der Sektion Vorarlberg im Forsttechnischen Dienst der Wildbach- und Lawinenverbauung (auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibung)" im Gutachten mit 10, welche damit der Bewertung des Beschwerdeführers gleichgesetzt werde, sei nicht nachvollziehbar. Die Gefertigte habe eingehend dargestellt, weshalb beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers keine fachliche Autorität vorliege.

Was das Kriterium Dimension betreffe, habe die Gefertigte in ihren Ausführungen dazu eingehend dargestellt, weshalb der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit 4 zu bewerten sei. Ein Vergleich mit den Richtverwendungen "stellvertretender Leiter der Landesstelle Kärnten, zugleich Leiter der Abteilung K 2 im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesens" und "Leiter der Gebietsbauabteilung Bregenz der Sektion Vorarlberg im Forsttechnischen Dienst der Wildbach- und Lawinenverbauung" durch den Gutachter habe ergeben, dass die "Dimension" für diese drei Bereiche mit 5 festgelegt worden sei. Dies sei aufgrund der Ausführungen der Gefertigten nicht nachvollziehbar.

Die Ausführungen des Gutachters zu den Kriterien Managementwissen, Umgang mit Menschen, Denkraum, Denkanforderung, Handlungsfreiheit und Einfluss auf die Endergebnisse im Zusammenhang mit dem Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit den im Gutachten verwendeten Richtverwendungen seien schlüssig und nachvollziehbar.

Abschließend setzte sich die belangte Behörde mit der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 26. April 2010 auseinander. Der Einwand, das Gutachten sei für die Vergangenheit erstellt worden, der Beschwerdeführer sei schon seit mehreren Jahren für das Bundeskanzleramt nicht mehr zuständig, er habe derzeit mehrere und teilweise andere Ressorts zu betreuen, sei nicht nachvollziehbar. Gegenstand dieses Verfahrens könne nur der Bescheid sein, der vom Verwaltungsgerichtshof mit dem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 aufgehoben worden sei und damit auch jener Sachverhalt, der Gegenstand für die Erlassung dieses Bescheids gewesen sei. Der Verwaltungsgerichtshof habe in seinem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 ganz klar darauf hingewiesen, dass die belangte Behörde die Arbeitsplatzbewertung nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes anhand des Richtverwendungskatalogs der bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheid durch die am 9. August 2005 ausgegebene und rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getretene Dienstrechtsnovelle 2005, BGBl. I Nr. 80, mit der der Richtverwendungskatalog nach Anlage 1 des BDG 1979 weitgehend neu gefasst worden sei, hätte vornehmen müssen. Auch daraus gehe klar hervor, dass der Sachverhalt zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung maßgeblich sei und daher spätere Änderungen der Arbeitsplatzbeschreibung nicht berücksichtigt werden könnten. Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer behaupteten Verfahrensmängel führte die belangte Behörde unter anderem aus, nach dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 2. Juli 2009 sei eine Abänderung eines Gutachtens zulässig, wenn die Unschlüssigkeit des Gutachtens nachgewiesen werde. Dies sei erfolgt. Abschließend setzte sich die belangte Behörde mit der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 26. April 2010 auseinander. Der Einwand, das Gutachten sei für die Vergangenheit erstellt worden, der Beschwerdeführer sei schon seit mehreren Jahren für das Bundeskanzleramt nicht mehr zuständig, er habe derzeit mehrere und teilweise andere Ressorts zu betreuen, sei nicht nachvollziehbar. Gegenstand dieses Verfahrens könne nur der Bescheid sein, der vom Verwaltungsgerichtshof mit dem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 aufgehoben worden sei und damit auch jener Sachverhalt, der Gegenstand für die Erlassung dieses Bescheids gewesen sei. Der Verwaltungsgerichtshof habe in seinem Erkenntnis vom 2. Juli 2009 ganz klar darauf hingewiesen, dass die belangte Behörde die Arbeitsplatzbewertung nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes anhand des Richtverwendungskatalogs der bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheid durch die am 9. August 2005 ausgegebene und rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getretene Dienstrechtsnovelle 2005, Bundesgesetzblatt , I Nr. 80, mit der der Richtverwendungskatalog nach Anlage 1 des

BDG 1979 weitgehend neu gefasst worden sei, hätte vornehmen müssen. Auch daraus gehe klar hervor, dass der Sachverhalt zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung maßgeblich sei und daher spätere Änderungen der Arbeitsplatzbeschreibung nicht berücksichtigt werden könnten. Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer behaupteten Verfahrensmängel führte die belangte Behörde unter anderem aus, nach dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 2. Juli 2009 sei eine Abänderung eines Gutachtens zulässig, wenn die Unschlüssigkeit des Gutachtens nachgewiesen werde. Dies sei erfolgt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Gemäß § 79 Abs. 11 VwGG idFBGBl. I Nr. 122/2013 sind, soweit durch das Verwaltungsgerichtsbarkeits-Übergangsgesetz (VwGbk-ÜG) nicht anderes bestimmt ist, in den mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängigen Beschwerdeverfahren die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden. Dies trifft auf den vorliegenden Fall zu. Gemäß Paragraph 79, Absatz 11, VwGG in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 122 aus 2013, sind, soweit durch das Verwaltungsgerichtsbarkeits-Übergangsgesetz (VwGbk-ÜG) nicht anderes bestimmt ist, in den mit Ablauf des 31. Dezember 2013 beim Verwaltungsgerichtshof anhängigen Beschwerdeverfahren die bis zum Ablauf des 31. Dezember 2013 geltenden Bestimmungen weiter anzuwenden. Dies trifft auf den vorliegenden Fall zu.

Zur Darstellung der im Beschwerdefall maßgebenden Rechtslage wird gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf das in dieser Sache ergangene bereits eingangs zitierte hg. Erkenntnis vom 2. Juli 2009 verwiesen. Zur Darstellung der im Beschwerdefall maßgebenden Rechtslage wird gemäß Paragraph 43, Absatz 2, zweiter Satz VwGG auf das in dieser Sache ergangene bereits eingangs zitierte hg. Erkenntnis vom 2. Juli 2009 verwiesen.

In der Beschwerde wird vorgebracht, es sei mit der Rechtsordnung unvereinbar, dass die belangte Behörde einerseits das Gutachten des Amtssachverständigen im Ergebnis verwerfe und andererseits die mit dieser Rechtssache betraute Referentin unter Berufung auf ihren eigenen angeblichen Sachverstand eine Art Schattengutachten erstellen lasse. Wenn die belangte Behörde in dem von ihr selbst eingeholten Gutachten des Amtssachverständigen Fehler vermute, stehe es ihr frei, den Amtssachverständigen zur Präzisierung seiner Darstellung aufzufordern und allenfalls weitere Gutachten einzuholen.

Im Vorerkenntnis vom 2. Juli 2009 hat der Verwaltungsgerichtshof ausgeführt, ein mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) kann in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen), bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen sowie zu den von der sich erst herausbildenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes akzeptierten Bewertungen können aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden.

Gestützt auf diese Ausführungen vertrat die belangte Behörde die Ansicht, das Abgehen von dem Ergebnis der Arbeitsplatzbewertung im Gutachten habe im Beschwerdefall nicht der Einholung eines anderen Gutachtens bedurft, weil sie in der Lage gewesen sei, die Unschlüssigkeit des von ihr eingeholten Gutachtens aufzuzeigen.

Hier liegt bereits ein grundsätzliches Missverständnis der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes vor. Diese bezieht sich nur auf die Möglichkeit einer Partei ein Gutachten des Amtssachverständigen zu bekämpfen, das dem angefochtenen Bescheid zugrunde gelegt wurde. Wird von der Partei diesfalls eine der genannten Unschlüssigkeiten eines vom Amtssachverständigen erstatteten Gutachtens aufgezeigt, so muss das Verfahren von der Verwaltungsbehörde ergänzt, nämlich entweder ein Ergänzungsgutachten oder erforderlichenfalls ein neues Gutachten eingeholt werden.

Die belangte Behörde hingegen gelangte nach Ermittlung eines neuen Sachverhalts durch Vornahme einer Arbeitsplatzbesichtigung und unter Zugrundelegung des Sachverstandes der den Bescheid Approbierenden zu einer vom Gutachten des Amtssachverständigen abweichenden Punktebewertung einzelner Kriterien des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers und damit zu niedrigeren Teilstellenwertpunkten und letztlich zu einer niedrigeren Zahl an Gesamtstellenwertpunkten, die zu einer Einordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers in eine niedrigere Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1 durch die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid führte als durch den Amtssachverständigen in dem von ihm erstatteten Gutachten.

Nach der hg. Rechtsprechung zur Arbeitsplatzbewertung handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes beziehungsweise einer Richtverwendung um eine Fach(Sach-)frage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punktebewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits beziehungsweise die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit im Hinblick auf die Bewertungskriterien zutrifft, liegt in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar (vgl. auch die hg. Erkenntnisse vom 29. März 2012, ZI. 2008/12/0123, und vom 20. Mai 2008, ZI. 2005/12/0113, jeweils mwN).

Nach der hg. Rechtsprechung zur Arbeitsplatzbewertung handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes beziehungsweise einer Richtverwendung um eine Fach(Sach-)frage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punktebewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits beziehungsweise die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit im Hinblick auf die Bewertungskriterien zutrifft, liegt in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar (vgl. auch die hg. Erkenntnisse vom 29. März 2012, ZI. 2008/12/0123, und vom 20. Mai 2008, ZI. 2005/12/0113, jeweils mwN).

Die belangte Behörde erachtete das eingeholte Gutachten des Amtssachverständigen in mehreren Punkten für unschlüssig und nicht nachvollziehbar und setzte diesbezüglich ihre eigene Meinung an die Stelle jener des beigezogenen Sachverständigen.

Die Behörde wird nach der hg. Rechtsprechung allerdings der Anforderung, ihre Beurteilung (auch um den Anforderungen an eine nachvollziehbare Bescheidebegründung gerecht zu werden, vgl. § 60 AVG) auf ein schlüssiges und widerspruchsfreies Sachverständigengutachten zu stützen, nicht gerecht, wenn sie dann, wenn sie ein Sachverständigengutachten für nicht schlüssig erachtet, ihre fachliche Beurteilung an die Stelle der Sachverständigenbeurteilung setzt. Vielmehr ist die Behörde in einem solchen Fall gehalten, den Amtssachverständigen unter Vorhalt ihrer Überlegungen zur Ergänzung seines Gutachtens aufzufordern oder erforderlichenfalls ein weiteres Gutachten einzuholen (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 5. März 2014, ZI. 2012/05/0086, und vom 24. April 2013, ZI. 2011/03/0208). Dies gilt auch für den Fall, dass die Approbandin über eigene Fachkenntnis verfügt.

Die Behörde wird nach der hg. Rechtsprechung allerdings der Anforderung, ihre Beurteilung (auch um den Anforderungen an eine nachvollziehbare Bescheidebegründung gerecht zu werden, vgl. § 60, AVG) auf ein schlüssiges und widerspruchsfreies Sachverständigengutachten zu stützen, nicht gerecht, wenn sie dann, wenn sie ein Sachverständigengutachten für nicht schlüssig erachtet, ihre fachliche Beurteilung an die Stelle der Sachverständigenbeurteilung setzt. Vielmehr ist die Behörde in einem solchen Fall gehalten, den Amtssachverständigen unter Vorhalt ihrer Überlegungen zur Ergänzung seines Gutachtens aufzufordern oder erforderlichenfalls ein weiteres Gutachten einzuholen (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 5. März 2014, ZI. 2012/05/0086, und vom 24. April 2013, ZI. 2011/03/0208). Dies gilt auch für den Fall, dass die Approbandin über eigene Fachkenntnis verfügt.

Dafür spricht auch die im Zusammenhang mit der Mitwirkung von "Sachverständigen" als stimmberechtigte Mitglieder der Agrarsenate entwickelte Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (vgl. die Erkenntnisse des Verfassungsgerichtshofes vom 11. Oktober 2003, B 279/03, und vom 12. März 2003, B 482/01), wonach die Betrauung

eines sachkundigen stimmführenden Mitgliedes des Agrarsenates mit der Aufgabe, im Verfahren ein Gutachten in seiner Eigenschaft als Sachverständiger (iSd AVG) zu erstatten, jedenfalls geeignet ist, einerseits an der Neutralität dieses Mitgliedes als Sachverständiger, andererseits an seiner Unbefangenheit als Entscheidungsträger - zu dessen Aufgaben es unter anderem gehört, die Schlüssigkeit der eingeholten Sachverständigengutachten zu beurteilen - Zweifel aufkommen zu lassen, aber auch an der Unbefangenheit der übrigen Mitglieder des Landesagrarsenates, die ihre Entscheidung auf Gutachten von Mitgliedern ihres Senates gestützt haben. Der Verfassungsgerichtshof erblickte darin eine Verletzung des Art. 6 EMRK. Dafür spricht auch die im Zusammenhang mit der Mitwirkung von "Sachverständigen" als stimmberechtigte Mitglieder der Agrarsenate entwickelte Rechtsprechung des Verfassungsgerichtshofes (vergleiche, die Erkenntnisse des Verfassungsgerichtshofes vom 11. Oktober 2003, B 279/03, und vom 12. März 2003, B 482/01), wonach die Betrauung eines sachkundigen stimmführenden Mitgliedes des Agrarsenates mit der Aufgabe, im Verfahren ein Gutachten in seiner Eigenschaft als Sachverständiger (iSd AVG) zu erstatten, jedenfalls geeignet ist, einerseits an der Neutralität dieses Mitgliedes als Sachverständiger, andererseits an seiner Unbefangenheit als Entscheidungsträger - zu dessen Aufgaben es unter anderem gehört, die Schlüssigkeit der eingeholten Sachverständigengutachten zu beurteilen - Zweifel aufkommen zu lassen, aber auch an der Unbefangenheit der übrigen Mitglieder des Landesagrarsenates, die ihre Entscheidung auf Gutachten von Mitgliedern ihres Senates gestützt haben. Der Verfassungsgerichtshof erblickte darin eine Verletzung des Artikel 6, EMRK.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in dem hg. Erkenntnis vom 23. September 2004, Zl. 2004/07/0075, ausgeführt, dass diese Vorgangsweise auch eine Verletzung einer einfachgesetzlichen (Verfahrens-)Vorschrift, nämlich des § 7 AVG, darstellt. Der Verwaltungsgerichtshof hat in dem hg. Erkenntnis vom 23. September 2004, Zl. 2004/07/0075, ausgeführt, dass diese Vorgangsweise auch eine Verletzung einer einfachgesetzlichen (Verfahrens-)Vorschrift, nämlich des Paragraph 7, AVG, darstellt.

Diese Bedenken müssen umso mehr gelten, wenn - wie im Beschwerdefall - der Entscheidungsträger, ohne formell als Sachverständiger im Sinne des AVG aufzutreten, seinen Sachverstand einsetzt, um letztlich zu einem anderen Ergebnis zu gelangen. Seine Neutralität als "informeller" Sachverständiger einerseits und seine Unbefangenheit als Entscheidungsträger andererseits muss auf Grund der Vereinigung dieser Funktionen in einer Person, als höchst zweifelhaft angesehen werden, wobei noch dazu kommt, dass die den bestellten Sachverständigen in seiner Funktion treffenden Pflichten wegfallen.

Die belangte Behörde hätte daher die von ihr als unschlüssig und nicht nachvollziehbar erachteten Ausführungen im Gutachten des Amtssachverständigen entweder einer Erörterung durch den Amtssachverständigen in einem Ergänzungsgutachten unterziehen oder erforderlichenfalls ein neues Sachverständigengutachten zu diesen Punkten einholen müssen. Die belangte Behörde belastete in diesem Zusammenhang den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Weiters sind vor der Bewertung eines Arbeitsplatzes die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse festzustellen. Die faktischen Verhältnisse während eines längeren, zu beurteilenden Zeitraumes sind daher von der Dienstbehörde amtswegig zu ermitteln und sodann dem Sachverständigen zur Erstellung seines Gutachtens für den gesamten Zeitraum vorzugeben (vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2008, Zl. 2005/12/0218 mwN). Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten noch auf einen aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an. Entscheidend ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten (vgl. das bereits mehrfach erwähnte Vorerkenntnis vom 2. Juli 2009 mwN). Die belangte Behörde ist nicht befugt, die Bewertungsrelevanz der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens eigenständig zu beurteilen. Vielmehr hat sie diese Frage nach Vorliegen des ermittelten Sachverhalts (neuerdings) an den Sachverständigen heranzutragen (vgl. das hg. Erkenntnis vom 13. November 2013, Zl. 2012/12/0130). Weiters sind vor der Bewertung eines Arbeitsplatzes die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse festzustellen. Die faktischen Verhältnisse während eines längeren, zu beurteilenden Zeitraumes sind daher von der Dienstbehörde amtswegig zu ermitteln und sodann dem Sachverständigen zur Erstellung seines Gutachtens für den gesamten Zeitraum vorzugeben (vergleiche, das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2008, Zl. 2005/12/0218 mwN). Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten noch auf einen aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an. Entscheidend ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten (vergleiche, das bereits mehrfach erwähnte Vorerkenntnis vom 2. Juli 2009 mwN).

Die belangte Behörde ist nicht befugt, die Bewertungsrelevanz der Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens eigenständig zu beurteilen. Vielmehr hat sie diese Frage nach Vorliegen des ermittelten Sachverhalts (neuerdings) an den Sachverständigen heranzutragen vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 13. November 2013, ZI. 2012/12/0130).

Die belangte Behörde legte ihrer Bewertung die Ergebnisse der durch sie nach Erstattung des Gutachtens durch den Amtssachverständigen durchgeführten Arbeitsplatzbesichtigung zu Grunde und gelangte unter Heranziehung ihres eigenen Sachverständes zu einer anderen Beurteilung als der Amtssachverständige. Der belangten Behörde stand es allerdings nicht zu, die Bewertungsrelevanz der Ergebnisse des zu den dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers tatsächlich zugeordneten Aufgaben durchgeführten Ermittlungsverfahrens eigenständig zu beurteilen. Der angefochtene Bescheid enthält somit Ausführungen, welche nach der vorstehenden hg. Rechtsprechung der Beurteilung durch einen Sachverständigen vorbehalten gewesen wären. Mit der von ihr gewählten Vorgangsweise verkannte die belangte Behörde die wiedergegebene hg. Rechtsprechung zur "Aufgabenverteilung" zwischen der Dienstbehörde und dem Sachverständigen im Arbeitsplatzbewertungsverfahren.

Werden an sich klärungsbedürftige Fragen im Zusammenhang mit den dem Gutachten zu Grunde liegenden Tatsachenannahmen oder den vom Sachverständigen gezogenen fachlichen Schlüssen aufgeworfen, ist es jedenfalls unzulässig, dass die entscheidende Behörde fachliche Gutachtensergänzungen eigenständig ohne förmliche Ergänzung des amtlichen Sachverständigengutachtens vornimmt (vgl. das hg. Erkenntnis vom 11. Dezember 2013, ZI. 2012/12/0123). Die belangte Behörde wäre dazu gehalten gewesen, dem Sachverständigen die durch ein Ermittlungsverfahren ermittelten faktischen Verhältnisse des zu bewertenden Arbeitsplatzes bekannt zu geben und diesen zu einer Ergänzung seines Gutachtens dahin aufzufordern, ob und in Ansehung welcher Kriterien sich am Ergebnis seiner Punktebewertung bei Zugrundelegung der von der belangten Behörde neu ermittelten Tatsachenannahmen Änderungen ergeben. Auch in diesem Zusammenhang liegt eine Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften vor. Werden an sich klärungsbedürftige Fragen im Zusammenhang mit den dem Gutachten zu Grunde liegenden Tatsachenannahmen oder den vom Sachverständigen gezogenen fachlichen Schlüssen aufgeworfen, ist es jedenfalls unzulässig, dass die entscheidende Behörde fachliche Gutachtensergänzungen eigenständig ohne förmliche Ergänzung des amtlichen Sachverständigengutachtens vornimmt vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 11. Dezember 2013, ZI. 2012/12/0123). Die belangte Behörde wäre dazu gehalten gewesen, dem Sachverständigen die durch ein Ermittlungsverfahren ermittelten faktischen Verhältnisse des zu bewertenden Arbeitsplatzes bekannt zu geben und diesen zu einer Ergänzung seines Gutachtens dahin aufzufordern, ob und in Ansehung welcher Kriterien sich am Ergebnis seiner Punktebewertung bei Zugrundelegung der von der belangten Behörde neu ermittelten Tatsachenannahmen Änderungen ergeben. Auch in diesem Zusammenhang liegt eine Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften vor.

Die belangte Behörde ging im angefochtenen Bescheid weiters davon aus, Gegenstand des Verfahrens könne nur der Bescheid sein, der vom Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 2. Juli 2009 aufgehoben worden sei und damit auch der Sachverhalt, der Gegenstand für die Erlassung dieses Bescheids gewesen sei. Aus den Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes zum heranzuziehenden Richtverwendungskatalog gehe klar hervor, dass der Sachverhalt zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung maßgeblich sei und daher spätere Änderungen der Arbeitsplatzbeschreibung nicht berücksichtigt werden könnten.

Hinsichtlich dieser Ausführungen ist die belangte Behörde darauf hinzuweisen, dass nach der hg. Rechtsprechung die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nicht stichtags- sondern zeitraumbezogen zu beurteilen ist und zwar unter Berücksichtigung relevanter Änderungen der auf dem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben. Im Falle der Änderung der Verwendung während eines längeren Zeitraumes ist auch zu prüfen, ob sich infolge der Änderung der Verwendung eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes ergibt. Die bei der Arbeitsplatzbewertung maßgebenden materiellrechtlichen Bestimmungen sind jeweils zeitraumbezogen anzuwenden. In Ansehung der verfahrensrechtlichen Bestimmungen gilt hingegen, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen ist, was auch für den heranzuziehenden Richtverwendungskatalog gilt (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse, die jeweils vom 20. Mai 2008 datieren, ZI. 2005/12/0012, und ZI. 2005/12/0218; sowie das hg. Erkenntnis vom 28. April 2008, ZI. 2005/12/0148, jeweils mwN). Hinsichtlich dieser Ausführungen ist die belangte Behörde darauf hinzuweisen, dass nach der hg. Rechtsprechung die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nicht stichtags- sondern zeitraumbezogen zu beurteilen ist und zwar unter Berücksichtigung relevanter Änderungen der auf dem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben. Im Falle der Änderung der Verwendung während

eines längeren Zeitraumes ist auch zu prüfen, ob sich infolge der Änderung der Verwendung eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes ergibt. Die bei der Arbeitsplatzbewertung maßgebenden materiellrechtlichen Bestimmungen sind jeweils zeitraumbezogen anzuwenden. In Ansehung der verfahrensrechtlichen Bestimmungen gilt hingegen, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen ist, was auch für den heranzuziehenden Richtverwendungskatalog gilt vergleiche , etwa die hg. Erkenntnisse, die jeweils vom 20. Mai 2008 datieren, Zl.2005/12/0012, und Zl.2005/12/0218; sowie das hg. Erkenntnis vom 28. April 2008, Zl. 2005/12/0148, jeweils mwN).

Dadurch dass die belangte Behörde keine Ergänzung des vorliegenden Gutachtens des Amtssachverständigen bzw. erforderlichenfalls kein neues Sachverständigengutachten einholte, belastete sie den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Dieser war daher gemäß § 42 Abs. 2 Z 3 lit. b und c VwGG aufzuheben, ohne dass auf das weitere Beschwerdevorbringen einzugehen war. Die umfangreichen in der Beschwerde enthaltenen rechtspolitischen Ausführungen sind einer Überprüfung durch den Verwaltungsgerichtshof nicht zugänglich. Dieser war daher gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer 3, Litera b, und c VwGG aufzuheben, ohne dass auf das weitere Beschwerdevorbringen einzugehen war. Die umfangreichen in der Beschwerde enthaltenen rechtspolitischen Ausführungen sind einer Überprüfung durch den Verwaltungsgerichtshof nicht zugänglich.

Die Kostenentscheidung gründet auf den §§ 47 ff. VwGG in Verbindung mit der (auf "Altfälle" gemäß § 3 Z 1 der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, BGBl. II Nr. 518/2013 idF BGBl. II Nr. 8/2014, weiter anzuwendenden) VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. Die Kostenentscheidung gründet auf den Paragraphen 47, ff. VwGG in Verbindung mit der (auf "Altfälle" gemäß Paragraph 3, Ziffer eins, der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2014, Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 518 aus 2013, in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil 2, Nr. 8 aus 2014,, weiter anzuwendenden) VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , II Nr. 455.

Wien, am 4. September 2014

Schlagworte

Sachverständiger Erfordernis der Beiziehung Besonderes Fachgebiet Maßgebende Rechtslage maßgebender Sachverhalt Anzuwendendes Recht Maßgebende Rechtslage VwRallg2 Begründungspflicht und Verfahren vor dem VwGH Begründungsmangel als wesentlicher Verfahrensmangel Begründung Begründungsmangel Besondere Rechtsgebiete Gutachten Ergänzung Verfahrensbestimmungen Amtswegigkeit des Verfahrens Mitwirkungspflicht Manuduktionspflicht Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung Beweismittel Sachverständigenbeweis

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2014:2010120123.X00

Im RIS seit

18.11.2014

Zuletzt aktualisiert am

19.11.2014

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at