

TE Vwgh Erkenntnis 2009/11/20 2008/12/0226

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.11.2009

Index

L22006 Landesbedienstete Steiermark;
001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
40/01 Verwaltungsverfahren;

Norm

AVG §37;
AVG §39 Abs2;
AVG §45 Abs2;
AVG §52 Abs1;
AVG §52;
B-VG Art18 Abs1;
DBR Stmk 2003 §6 Abs1;
DBR Stmk 2003 §6;
DBR Stmk 2003 §7 Abs1;
DBR Stmk 2003 §7;
EinreihungsV Stmk 2004 §1 Abs2 idF 19/2004;
EinreihungsV Stmk 2004 §1;
EinreihungsV Stmk 2004 §2;
EinreihungsV Stmk 2004;
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 § 45 heute
2. AVG § 45 gültig ab 01.02.1991

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 § 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. B-VG Art. 18 heute
2. B-VG Art. 18 gültig ab 01.07.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
3. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.2004 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
4. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.2002 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
5. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.2001 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
6. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1999 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 8/1999
7. B-VG Art. 18 gültig von 01.01.1997 bis 31.12.1998 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 121/2001
8. B-VG Art. 18 gültig von 19.12.1945 bis 31.12.1996 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
9. B-VG Art. 18 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

Beachte

Serie (erledigt im gleichen Sinn): 2008/12/0229 E 20. November 2009 2008/12/0228 E 20. November 2009

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Hinterwirth, Dr. Thoma, und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Khorramdel, über die Beschwerde der Dr. K E in N, vertreten durch Dr. Ralph Forcher, Rechtsanwalt in 8010 Graz, Neutorgasse 51/II, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung vom 29. Oktober 2008, Zl. A5- C1.50-32273/2004-34, betreffend Feststellung der Gebührlichkeit von Bezügen nach § 147 iVm § 183 Stmk. L-DBR, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Hinterwirth, Dr. Thoma, und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Khorramdel, über die Beschwerde der Dr. K E in N, vertreten durch Dr. Ralph Forcher, Rechtsanwalt in 8010 Graz, Neutorgasse 51/II, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung vom 29. Oktober 2008, Zl. A5- C1.50-32273/2004-34, betreffend Feststellung der Gebührlichkeit von Bezügen nach Paragraph 147, in Verbindung mit Paragraph 183, Stmk. L-DBR, zu Recht erkannt:

Spruch

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

Das Land Steiermark hat der Beschwerdeführerin Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.326,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Die Beschwerdeführerin steht als Regierungsrätin in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark und wird im Amt der Steiermärkischen Landesregierung seit 3. März 2003 in der Fachabteilung 1F - Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste als Referentin für Zivilrecht verwendet.

Mit Erledigung vom 14. Oktober 2004 teilte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin mit, dass die von ihr bekleidete Stelle in die Gehaltsklasse ST16 des (Steiermärkischen) Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark - Stmk. L-DBR eingestuft sei. Die Beschwerdeführerin gab hierauf eine

Optionserklärung nach § 289 Stmk. L-DBR ab. Mit Erledigung vom 14. Oktober 2004 teilte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin mit, dass die von ihr bekleidete Stelle in die Gehaltsklasse ST16 des (Steiermärkischen) Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark - Stmk. L-DBR eingestuft sei. Die Beschwerdeführerin gab hierauf eine Optionserklärung nach Paragraph 289, Stmk. L-DBR ab.

Mit Erledigung vom 10. Jänner 2006 gab die belangte Behörde der Beschwerdeführerin bekannt, dass sie auf Grund ihrer Optionserklärung gemäß § 289 Stmk. L-DBR in die Gehaltsklasse ST16 überstellt worden sei. Mit Erledigung vom 10. Jänner 2006 gab die belangte Behörde der Beschwerdeführerin bekannt, dass sie auf Grund ihrer Optionserklärung gemäß Paragraph 289, Stmk. L-DBR in die Gehaltsklasse ST16 überstellt worden sei.

In ihrer Eingabe vom 18. Jänner 2006, betreffend "Antrag auf Erlassung eines Feststellungsbescheides und Antrag auf neuerliche Bewertung der Stelle", brachte sie vor, in Ansehung der im Stmk. L-DBR sowie in der Steiermärkischen Einreihungsverordnung - Stmk. EVO festgelegten Bewertungsmodalitäten erscheine ihr die Bewertung der von ihr bekleideten Stelle nicht nachvollziehbar und nicht den tatsächlichen Umständen entsprechend. Sie beantrage daher die bescheidmäßige Feststellung der Bewertung der von ihr bekleideten Stelle im Sinne des § 7 Stmk. L-DBR unter Begründung der vorgenommenen Bewertung im Sinne der im Stmk. L-DBR und in der Stmk. EVO festgelegten Bewertungsmodalitäten. Da in der vorgenommenen Stellenbewertung offensichtlich maßgebliche Umstände keine Berücksichtigung gefunden haben könnten, stelle sie - unabhängig vom vorstehenden Antrag - weiters den Antrag auf neuerliche Bewertung der von ihr bekleideten Stelle unter Berücksichtigung aller bisher schon gegebenen, aber in der Bewertung, die dem zitierten Schreiben vom 14. Oktober 2004 zu Grunde liege, noch nicht berücksichtigten Charakteristika der von ihr bekleideten Stelle. In ihrer Eingabe vom 18. Jänner 2006, betreffend "Antrag auf Erlassung eines Feststellungsbescheides und Antrag auf neuerliche Bewertung der Stelle", brachte sie vor, in Ansehung der im Stmk. L-DBR sowie in der Steiermärkischen Einreihungsverordnung - Stmk. EVO festgelegten Bewertungsmodalitäten erscheine ihr die Bewertung der von ihr bekleideten Stelle nicht nachvollziehbar und nicht den tatsächlichen Umständen entsprechend. Sie beantrage daher die bescheidmäßige Feststellung der Bewertung der von ihr bekleideten Stelle im Sinne des Paragraph 7, Stmk. L-DBR unter Begründung der vorgenommenen Bewertung im Sinne der im Stmk. L-DBR und in der Stmk. EVO festgelegten Bewertungsmodalitäten. Da in der vorgenommenen Stellenbewertung offensichtlich maßgebliche Umstände keine Berücksichtigung gefunden haben könnten, stelle sie - unabhängig vom vorstehenden Antrag - weiters den Antrag auf neuerliche Bewertung der von ihr bekleideten Stelle unter Berücksichtigung aller bisher schon gegebenen, aber in der Bewertung, die dem zitierten Schreiben vom 14. Oktober 2004 zu Grunde liege, noch nicht berücksichtigten Charakteristika der von ihr bekleideten Stelle.

Mit Bescheid vom 20. Februar 2006 wies die belangte Behörde diese Anträge mangels einer gesetzlichen Grundlage zurück; die gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde wies der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 13. September 2006, Zl. 2006/12/0056, unter Hinweis auf das hg. Erkenntnis vom selben Tag, Zl. 2005/12/0180, auf das gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG verwiesen wird, als unbegründet ab. Mit Bescheid vom 20. Februar 2006 wies die belangte Behörde diese Anträge mangels einer gesetzlichen Grundlage zurück; die gegen diesen Bescheid erhobene Beschwerde wies der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 13. September 2006, Zl. 2006/12/0056, unter Hinweis auf das hg. Erkenntnis vom selben Tag, Zl. 2005/12/0180, auf das gemäß Paragraph 43, Absatz 2, zweiter Satz VwGG verwiesen wird, als unbegründet ab.

In ihrer Eingabe vom 19. Dezember 2006 beantragte die Beschwerdeführerin unter Hinweis auf das zitierte Erkenntnis vom 13. September 2006, das ihr gebührende Gehalt unter Offenlegung der nach dem Gesetz vorgesehenen Bewertungsmaßstäbe und der sich daraus für die konkrete Verwendung ergebenden besoldungsrechtlichen Folge bescheidmäßig festzustellen.

Am 17. April 2007 nahmen Mag. P., Leiter des Referates Stellenbewertung, und S.-S., Referentin für Stellenbewertung im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, u.a. mit der Beschwerdeführerin eine Niederschrift auf, in der ergänzend zu einer vorliegenden Stellenbeschreibung die Aufgabenstellung aus der Sicht der Beschwerdeführerin festgehalten wurde (siehe dazu die Wiedergabe im Gutachten vom 18. Oktober 2007, Pkt. 3.3.).

Weiters wurde am 16. Mai 2007 mit dem Leiter der Fachabteilung 1F ein Protokoll über die Anforderungen u.a. an die beschwerdegegenständliche Stelle aufgenommen.

Zu diesem Protokoll nahm der Leiter der Fachabteilung 1F in seiner Note vom 3. August 2007 umfangreich Stellung, in der er aus seiner Sicht die Anforderungen an das Wissen und die Kommunikationsfähigkeit hervorhob.

Mit Erledigung vom 11. Dezember 2007 übermittelte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin ein Gutachten betreffend die Bewertung der Stelle "Referent für Zivilrecht" in der Fachabteilung 1F - Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste vom 18. Oktober 2007, welches auszugsweise lautet (Hervorhebungen im Original; Anonymisierung durch den Verwaltungsgerichtshof; gilt auch für die folgenden wörtlichen Wiedergaben):

"1. GESETZLICHE GRUNDLAGEN UND VORBEMERKUNGEN

...

Ein wesentlicher Bestandteil der Besoldungsreform STEIERMARK ist die leistungsgerechte Besoldung. Die Leistungskomponente ergibt sich aus den unterschiedlichen Anforderungen einer Stelle an den Bediensteten, von dem die ordnungsgemäße Erfüllung der mit seiner Stelle zugewiesenen Aufgaben erwartet wird.

Für die Umsetzung der Leistungskomponente waren sämtliche Stellen des Landes STEIERMARK zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Gehaltsklasse zuzuordnen.

Die Leistungsgerechtigkeit ergibt sich dabei aus der Stellenbewertung und ist nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die persönliche Leistung wird davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht werden, wie sie im Durchschnitt von Bediensteten mit gleichwertigen Aufgaben erwartet werden können.

Die langjährige einschlägige Verwendung von Bediensteten steigert im Normalfall deren Erfahrungswert.

Diese Erfahrung, die ältere Bedienstete in ihre Arbeit einbringen, ist jedoch nicht über die Bewertung der Stelle, sondern wird durch die Vorrückung in der jeweiligen Gehaltsklasse abgegolten.

2. ANGEWANDTE BEWERTUNGSMETHODE

Zur Bewertung des Arbeitsplatzes wird ein analytisches Verfahren angewandt. Die analytische Stellenbewertung ist ein Verfahren des systematischen Beurteilens der relativen Arbeitsschwierigkeit nach ausgewählten Kriterien (siehe unten). Konkret wird ein Stellenwertzahlenverfahren angewandt, d.h. für jedes Bewertungsmerkmal werden unterschiedliche Ausprägungen des Anforderungsniveaus beschrieben und es ist ihnen ein Punktwert nach dem Gewicht des Merkmals und der Ausprägung zugeordnet.

Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode sind - für den öffentlichen Dienst adaptiert - angelehnt an das System eines seit mehr als 50 Jahren auf diesem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens, das unter anderem auch für staatliche Organisationen in anderen Ländern Stellenbewertungen durchgeführt hat.

Bewertet wird eine Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung ist damit vom Stelleninhaber unabhängig.

Gemäß § 7 L-DBR werden die Punktwerte der Stellen anhand von nachstehend angeführten Kriterien ermittelt. Im Einzelnen ist zu bewerten: Gemäß Paragraph 7, L-DBR werden die Punktwerte der Stellen anhand von nachstehend angeführten Kriterien ermittelt. Im Einzelnen ist zu bewerten:

...

Die Ausprägung der Subfaktoren ist durch Verordnung der Landesregierung festzulegen.

Dieses Bewertungssystem wird den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht.

Die Handlungsfreiheit der Verwaltung ist im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Art 18 B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen sind deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen. Die Handlungsfreiheit der Verwaltung ist im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Artikel 18, B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen sind deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen.

Ziel jeder Arbeitsplatzbewertung ist es, den Anforderungswert zu bestimmen. Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung gehen an diese Aufgabe heran, indem sie den Arbeitsplatz nach Art und Umfang der

Anforderungen (vom Fachwissen bis zum Einfluss auf das Endergebnis) zerlegen, jede einzelne Anforderung gesondert einer wertenden Betrachtung (z.B. im Bereich Fachwissen von einfachen Fähigkeiten bis hin zu Spezialkenntnissen) unterziehen, wodurch die Werte der einzelnen Anforderungen gewonnen werden, und schließlich durch Summierung dieser Werte den Anforderungswert des Arbeitsplatzes bestimmen.

Den einzelnen Bewertungskriterien und den dazugehörigen Untergliederungen sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führt zu einem Teilergebnis (Zahlenwert) in einer geometrischen Reihe. Der Unterschied von einem solchen Zahlenwert zum nächst höheren beträgt etwa 15 %. Der Grund hierfür liegt in der Tatsache, dass das menschliche Schätzvermögen relativen Charakter hat.

Unterschiede hinsichtlich einer Quantität oder Qualität werden immer nur relativ zu einer Bezugsgröße und erst ab einer bestimmten Unterscheidungsschwelle wahrgenommen (Weber-Fechner'sches Gesetz). Diese Unterscheidungsschwelle beträgt hier etwa 15 %.

Diese Teilergebnisse (Zahlenwerte) für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes.

Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte (von der Reinigungskraft bis zum Akademiker) klaffen weit auseinander und werden daher in Gehaltsklassen zusammengefasst und ermöglichen so innerhalb einer bestimmten Punktwertigkeit die Zuordnung zur jeweiligen Gehaltsklasse.

Damit wird aber auch sichergestellt, dass alle Stellen, die eine identische oder innerhalb der Bandbreite liegende Struktur der Bewertungszeile aufweisen, im System der reformierten Verwaltung im Bundesland Steiermark der selben Gehaltsklasse zugeordnet werden bzw. sind.

Allgemeine Ausführungen zu Bewertungsänderungen:

Im Hinblick auf die analytische Bewertung eines Arbeitsplatzes ist auszuführen, dass bereits eine geringe Änderung des Arbeitsplatzes zu einer Veränderung des Stellenwertes führen kann. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der betroffene Arbeitsplatz im Hinblick auf seine errechneten Stellenwertpunkte am jeweils oberen oder unteren Rand der Bandbreite innerhalb einer Funktionsgruppe liegt.

3. Befund

Bewertung der Stelle

'Referent für Zivilrecht'

in der Fachabteilung 1F

Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste

(Beschwerdeführerin)

Mit Antrag vom 19.12.2006 beantragte die Beschwerdeführerin die bescheidmäßige Feststellung des ihr gebührenden Gehaltes.

Ein diesbezüglicher Bescheid ist bis dato nicht erlassen.

Die Stelle 'Referent für Zivilrecht' in der FA1F Verfassungsdienst - Rechtsdienste wurde gemäß § 7 Landes-Dienstrecht und Besoldungsrecht (Stmk. L-DBR) in Verbindung mit § 1 der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 3. Mai 2004 über die Einreihung der Stellen im Landesdienst in Gehaltsklassen (Steiermärkische Einreihungsverordnung - St EVO) bewertet und der Gehaltsklasse 16 zugeordnet. Die Stelle 'Referent für Zivilrecht' in der FA1F Verfassungsdienst - Rechtsdienste wurde gemäß Paragraph 7, Landes-Dienstrecht und Besoldungsrecht (Stmk. L-DBR) in Verbindung mit Paragraph eins, der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 3. Mai 2004 über die Einreihung der Stellen im Landesdienst in Gehaltsklassen (Steiermärkische Einreihungsverordnung - St EVO) bewertet und der Gehaltsklasse 16 zugeordnet.

Im Zuge der Befundaufnahme und Durchsicht sämtlicher Unterlagen wurde Umstände und Tatsachen festgestellt (z.B. dass die Arbeitsplatzbeschreibung auf 3 Referenten des Verfassungsdienstes - Bereich Zivilrecht - anzuwenden ist), die eine Arbeitsplatzbesichtigung und Erhebung vor Ort notwendig machten.

Zur Erhebung des Befundes werden deshalb neben den vorhandenen schriftlichen Unterlagen, wie

z. B. Arbeitsplatzbeschreibungen und das Ergebnis der Erhebung vor Ort herangezogen.

3.1. Hierarchische Positionierung des Referenten Zivilrecht

Da bei der Bewertung einer Stelle auch die organisatorische Position zu berücksichtigen ist, wird das diesbezügliche Organigramm des Verfassungsdienstes - Bereich Zivilrecht wie folgt dargestellt:

...

(es folgt ein Organigramm, in dem die Beschwerdeführerin dem Leiter der Fachabteilung 1F nachgeordnet ist ohne eigene unterstellte Mitarbeiter zu haben)

...

3.2. Stellenbeschreibung des Referenten Zivilrecht Funktion: C.01 Legist/in

- -Strichaufzählung
Gesetzesvorschläge/Verordnungen ausarbeiten
- -Strichaufzählung
Regierungssitzungsstücke/Landtagsvorlagen ausarbeiten
- -Strichaufzählung
Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen abgeben
- -Strichaufzählung
Durchführungserlässe ausarbeiten
- -Strichaufzählung
An der Erstellung von 15a-Vereinbarungen mitwirken
- -Strichaufzählung
An Verhandlungen im Landtag teilnehmen

Funktion: C.03 Referent/in für Zivilrecht

- -Strichaufzählung
Interessen des Landes in zivilrechtlichen Angelegenheiten intern sicherstellen. (Zivilrechtliche Vorschriften handhaben, auswerten und auslegen, Erlässe herausgeben und Gutachten abgeben, Lösungen zu Spezialproblemen erarbeiten)
- -Strichaufzählung
Verträge begutachten, verhandeln und verfassen (Verträge des Landes Steiermark unter Berücksichtigung steuer-, arbeits- und vergaberechtlichen Aspekten mit den fachlich zuständigen Abteilungen und den Vertragspartnern des Landes verhandeln)
- -Strichaufzählung
Vorgaben für Verträge erarbeiten (allgemeine Vorgaben für die Errichtung und Verwendung von Verträgen erstellen, insbesondere Muster- und Formularverträge)
- -Strichaufzählung
Interessen des Landes in zivilrechtlichen Angelegenheiten nach außen sicherstellen (Verhandlungen mit Rechtsanwälten, Notaren usw. führen)
- -Strichaufzählung
Interessen des Landes in Verfahren vor Gericht sicherstellen (Das Land Steiermark vor Gericht in insolvenzrechtlichen und zivilrechtlichen Angelegenheiten vertreten, Vergleichsverhandlungen führen)
- -Strichaufzählung
Interessen des Landes in Verfahren mit Anwaltszwang sicherstellen (Anwälte auswählen, Vorgespräche führen, Vorgaben für die Verfahrensführung erstellen, Abrechnungen durchführen)
- -Strichaufzählung
Forderungen des Landes eintreiben (Mahn- und Exekutionsverfahren abwickeln)
- -Strichaufzählung
Amtshaftungsverfahren abwickeln (Aufforderungsverfahren durchführen, Gutachten erarbeiten, die Interessen

des Landes in Gerichtsverfahren sicherstellen)

Verfassungsdienst (Präsidialangelegenheiten)

- Durchführen der Fachaufsicht über die Exekutionsstelle

3.3. Ergebnis der Stellenbesichtigung und Erhebung vor Ort

Die Stellenbeschreibung wurde am 17. April 2007 mit den Stelleninhabern vor Ort erhoben und zu jedem einzelnen Aufgabenpunkt niederschriftlich Stellung genommen. Die gegenständliche Stellenbeschreibung wurde der Bewertung zu Grunde gelegt und wurde die Stelle wie folgt beschrieben:

1. Sicherstellung der Interessen des Landes in zivilrechtlichen Angelegenheiten innerhalb der Landesverwaltung:

Nach Darlegung der Referenten des Verfassungsdienstes handelt es sich hierbei um die Schnittstelle zu den Abteilungen und Dienststellen des Landes die je nach konkretem Bedarf im Zivilrecht mit konkreten Auskünften, Gutachten, ausführlichen Stellungnahmen und Erlässen zur Bewältigung der Probleme unterstützt werden. Konkret handelt es sich hierbei exemplarisch um Anfragen einzelner oder mehrerer Dienststellen des Landes wobei zu konkreten Anfragen Stellung genommen wird und dadurch die Richtung des Landes in der Bewältigung dieser Problemstellung vorgegeben wird. Des Weiteren liegt die Entscheidung bei den Mitarbeitern, ob die Ausführung z.B. auch ein Gutachten einen Einzelfall darstellt oder auf Grund des Anlassfalles die Erledigung als Erlass nach außen dringt. Unter Zivilrecht ist hierbei nicht nur das bürgerliche Recht, Handelsrecht, Gesellschaftsrecht, Immaterialgüterrecht und Arbeits- und Sozialrecht zu sehen, sondern auch das Strafrecht. Weiters fällt in diesen Bereich das Vergaberecht, Insolvenzrecht und das Haushaltsrecht des Landes. Mit dieser Tätigkeit sind sowohl beratende als auch koordinierende Tätigkeiten seitens der Referenten im Verfassungsdienst verbunden. Im Bereich der Gutachtenerstellung werden auch Gutachten über das Vorliegen bestimmter Rechtsverhältnisse erstellt, die dann die Basis für vermögensrechtliche Schritte des Landes sind (in Angelegenheiten der Restitution von 'arisierten' Gütern werden von den Referenten Gutachten über die erbrechtlichen Situationen und das Vorliegen einer den Restitutionsanspruch begründenden Rechtssituation in der Vergangenheit erstellt, wobei diese Gutachten letztendlich die Entscheidung über die Restitution oder Nichtrestitution bilden).

Insgesamt ist es Aufgabe der Referenten, universitären Gutachten auf gleicher fachlicher Ebene zu begegnen bzw. selbst Gutachten auf diesem Niveau zu erstellen. Der Zusammenhang zur öffentlichen Verwaltung und zum Verwaltungsrecht im Hinblick auf dessen zivilrechtliche Auswirkungen ist dabei zu berücksichtigen.

2. Begutachten, Verhandeln und Verfassen von Verträgen des Landes unter Berücksichtigung steuer-, arbeits- und vergaberechtlicher Aspekte mit den fachlich zuständigen Abteilung und den Vertragspartnern des Landes:

Hierbei liegt die Kompetenz vor allem an der Ausgestaltung und an der Verhandlungsfähigkeit der Referenten um zu einem von allen Seiten getragenen Endprodukt - Vertrag - zu kommen. Hierbei geht die Tätigkeit so weit, dass eine begrenzte Beeinflussung der Verhandlungspartner durch den Vertragsersteller wahrgenommen wird.

3. Erarbeiten von Vorgaben für Verträge (allgemeine Vorgaben für die Errichtung und Verwendung von Verträgen erstellen, insbesondere Muster- und Formularverträge):

Inbesondere liegt die anspruchsvolle Tätigkeit hierbei bei der Erarbeitung von Verträgen, wobei die öffentliche Verwaltung mit dem privaten Dritten Verträge schließt. Auf Grund der Spezialisierung in diesen Verträgen sind aber vorhandene Musterverträge nur marginal verwertbar und muss in jedem einzelnen Fall der Vertrag dem Anlassfall angepasst werden. Ergänzend werden auch Richtlinien für die Verwendung dieser Verträge erstellt und den zuständigen Dienststellen mit dem konkreten Vertragsmuster übermittelt.

4. Sicherstellen der Interessen des Landes in zivilrechtlichen Angelegenheiten nach außen (Verhandlungen mit Vertragspartnern insbesondere Rechtsanwälten und Notaren usw. führen):

Hier werden die Ansprüche bzw. zivilrechtlichen Interessen des Landes außerhalb und vor anhängigen Gerichts- und Behördenverfahren bzw. zur Vermeidung dieser Verfahren vertreten. Insbesondere werden die Standpunkte der einzelnen betroffenen Landesdienststellen koordiniert und abgeglichen und gegenüber den landesfremden Verhandlungsgegnern vertreten. Ziel ist einerseits die Einigung und Vermeidung eines Gerichts- bzw. Behördenverfahrens oder andererseits der endgültige Entschluss zur Ingangsetzung eines Gerichts- bzw.

Behördenverfahrens. Dabei sind Kosten-Nutzenanalysen und Risiko-Chancenanalysen zu treffen. Neben der rechtlichen Beurteilung gilt es, die beteiligten Stellen unter diesen Kosten- und Nutzenbetrachtungen zu einer gemeinsamen Strategie zu motivieren und zu verhalten und sie von Standpunkten zu überzeugen.

5. Sicherstellen der Interessen des Landes in Verfahren vor Gericht (Das Land Steiermark vor Gericht in insolvenzrechtlichen und zivilrechtlichen Angelegenheiten vertreten, Vergleichsverhandlungen führen):

Die Aufgaben des jeweiligen Stelleninhabers in diesem Punkt entsprechen den Aufgaben eines Rechtsanwaltes. Dies jedoch nicht nur in den in der Stellenbeschreibung angegebenen insolvenzrechtlichen und zivilrechtlichen Angelegenheiten, sondern auch in Verfahren vor Strafgerichten und in Verfahren vor Sonderbehörden sowie sämtlichen streitigen und außerstreitigen Rechtsangelegenheiten. Hiezu wird auch auf die unter einem vorgelegte Vollmacht der Referenten verwiesen. In diesem Zusammenhang wird auch noch darauf verwiesen, dass die Vollmacht die Referenten ermächtigt, Vergleichsverhandlungen zu führen und gegebenenfalls sofort mit bindender Wirkung unwiderruflich abzuschließen.

6. Sicherstellen der Interessen des Landes in Verfahren mit Anwaltszwang (Anwälte auswählen, Vorgespräche führen, Vorgaben für die Verfahrensführung erstellen, Abrechnung durchführen):

Die Referenten bilden in Verfahren, in denen auf Grund der gesetzlichen Bestimmungen zwingend die Befassung eines Rechtsanwaltes vorgesehen ist, die Schnittstelle zwischen dem Land Steiermark und dem beauftragten Anwalt. Die Referenten haben dabei zu Beginn die Auswahl eines geeigneten Anwaltes unter fachlichen, emotionalen und prozesstaktischen Gesichtspunkten durchzuführen, diesen Anwalt während des gesamten Verfahrens anzuleiten und seine Tätigkeit zu kontrollieren. Weiters ist die Position des Anwaltes mit der Position der fachlich betroffenen Abteilung abzustimmen, die Vorbereitung der Landesstellen zu Gerichtsverfahren durchzuführen, die Entscheidung über die vor Gericht aufzutretenden Personen zu treffen. In vielen Fällen nehmen die Referenten als informierte Vertreter des Landes Steiermark an Verfahren mit Anwaltszwang teil, um gegebenenfalls auf die den Referenten vorbehaltenen Vergleichsentscheidungen treffen zu können. Die Rechtsanwälte des Landes Steiermark sind grundsätzlich nicht befugt, unbedingte Vergleiche zu schließen. Zu dieser Tätigkeit zählt es auch, die Übereinstimmung der gelegten Honorarnoten mit dem Rechtsanwaltsaristgesetz zu überprüfen und Honorarvereinbarungen, die Rabatte vom gesetzlichen Rechtsanwaltsarist vorsehen, zu treffen. In diesem Zusammenhang ist auch eine detaillierte Budgetplanung und Verwaltung hinsichtlich der dafür zur Verfügung stehenden Haushaltsansätze von den Referenten gemeinsam mit dem Ziel, für unvorhergesehene Ansprüche die an das Land gestellt werden könnten, immer entsprechende Budgetmittel vorgesehen zu haben. Im Sinne einer möglichst kostensparenden Vorgangsweise sind im Zuge von Kosten-Nutzenabwägungen die Strategien so zu wählen, dass größtmögliche Effizienz im Einsatz der zur Verfügung stehenden Landesmittel erreicht werden kann.

7. Abwickeln von Amtshaftungsverfahren (Aufforderungsverfahren durchführen, Gutachten erarbeiten, Interessen des Landes in Gerichtsverfahren sicherstellen):

Zusätzlich zu den in der Stellenbeschreibung bereits genannten Aufgabenpunkten ist besonders auf die Verknüpfung mit dem öffentlichem Recht (AVG und Sonderverwaltungsrecht) zu verweisen, da es für die Referenten unerlässlich ist, den behaupteten Fehler in seinen gesamten Auswirkungen zu verstehen. Weiters ist gerade im Bereich der Amtshaftung auf die Reputation des Landes Rücksicht zu nehmen, die emotionale Belastung der betroffenen Landesbediensteten mit einzubeziehen, wobei diese 'bei der Stange gehalten' werden müssen. Ferner sind von den Referenten allfällige Rückersatzansprüche des Landesbediensteten zu prüfen und gegebenenfalls gerichtlich geltend zu machen. Weiters ist darauf hinzuweisen, dass insbesondere in dem Bereich der Amtshaftungsverfahren intensive und sehr heikle Vergleichsverhandlungen zu führen sind. Auch hiebei kommt die zuvor bereits erwähnte Vollmacht der Referenten vollinhaltlich zu tragen. Auf Grund der im Gerichtsleben eher seltenen Sondermaterie sind in den Verfahren die beteiligten Rechtsanwälte besonders intensiv anzuleiten.

8. Bearbeiten von Aufgaben als Legist:

Im Bereich der legistischen Tätigkeit werden von den Referenten in den Bereich des Zivilrechtes im weiteren Sinn fallende Gesetzesentwürfe bzw. Teile von Gesetzesentwürfen begutachtet und gegebenenfalls im Hinblick auf allfällige zivilrechtliche Auswirkungen formuliert. Weiters werden im Bereich von generellen Richtlinien Vorgaben für die Landesverwaltung erstellt die in ihren Auswirkungen, Gesetzen und Verordnungen gleichkommen (Allgemeine Rahmenrichtlinien).

Befugnisse:

- o Zeichnungsbefugnis für alle aufgabenbezogenen

Erledigungen, soweit nicht dem Vorgesetzten vorbehalten

- o Anweisungsbefugnis für Kreditmittel der

Fachabteilung 1F,

- o umfassende Vertretungsbefugnis für das Land im Sinne

der vorgelegten Vollmachten

Anforderungsprofil der Stelle:

- o Juristische Hochschulausbildung
- o Mehrjährige Verwaltungserfahrung sowie einschlägige

Berufserfahrung in rechtsberatenden Berufen

Unmittelbar unterstellte Mitarbeiter:

- o keine

4. GUTACHTEN

4.1. Konkrete Bewertung der Stelle 'Referent für Zivilrecht' in der Fachabteilung 1F - Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste

Für die gegenständliche Stelle ergibt sich nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß § 1 St EVO 2004 folgende Zuordnung: Für die gegenständliche Stelle ergibt sich nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß Paragraph eins, St EVO 2004 folgende Zuordnung:

WISSEN:

FACHWISSEN: ('Grundlegende spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse+ = E+')

Das Fachwissen 'E+' wird durch den Abschluss eines juristischen Hochschulstudiums mit mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung, aus der ein Grundlagenwissen aus allen Verwaltungsgebieten resultiert, erlangt. Insgesamt stellt dies die fachliche Mindestanforderung an die Stelle dar. Die Stelleninhaber haben über sehr gute Kenntnisse im öffentlichen Recht und im Zivilrecht zu verfügen, wobei ebenfalls ein Interesse am Funktionieren des Staates notwendig ist.

Es bedarf keiner Spezialisierung in weiteren Fachbereichen, daher

ist bei diesem Kriterium der Wert 'E+' zutreffend.

MANAGEMENTWISSEN: ('Begrenzt+'= I+)

'Begrenzt - I' bedingt die Durchführung oder Überwachung der Durchführung einer oder weniger hinsichtlich Ziel und Inhalt klar vorgegebener Aufgaben unter Berücksichtigung ihrer Beziehungen zu angrenzenden Sachgebieten oder Organisationseinheiten.

Gemäß der Ausprägung 'Homogen - II' sind in ihrer Interessenslage weitgehend homogene Teilbereiche oder Stellen zu leiten, und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Ihre Ergebnisse beeinflussen andere Stellen, sodass eine Abstimmung oder Kompromissfindung auf sachlich-partnerschaftlicher Ebene erforderlich ist.

Bei den gegenständlichen Stellen sind die Beziehungen zu anderen Sachgebieten und Organisationseinheiten, insbesondere durch die Verhandlungsführung mit den Vertretern verschiedener Landesdienststellen und externer Organisationen, deutlich ausgeprägt. Durch das selbstständige Wahrnehmen übertragener Aufgaben, die geistige Flexibilität und Kreativität erfordern, liegt das Managementwissen zwischen den Werten 'Begrenzt und Homogen'. (Begrenzt+).

UMGANG MIT MENSCHEN: ('Unentbehrlich' = 3)

Die Stufe 'Unentbehrlich' setzt voraus, dass andere in Meinungen, Verhalten und Überzeugungen zu beeinflussen oder zu verändern sind. Die Fähigkeit andere zu verstehen, anzuleiten, zu motivieren und zu entwickeln ist unerlässlich.

Den Stelleninhabern sind keine Mitarbeiter unmittelbar unterstellt.

Die Beratung der Dienststellen des Landes bei der Errichtung von Verträgen einschließlich der Erstellung zivilrechtlicher Gutachten, die Abwicklung von Amtshaftungsangelegenheiten, die Vertretung des Landes vor den ordentlichen Gerichten und die Einbringung von Landesforderungen beruht auf fundierten, sachlichen Argumenten, mit dem Ziel, andere in Meinungen, Verhalten und Überzeugungen zu beeinflussen oder zu verändern. Die Fähigkeit andere zu verstehen bzw. anzuleiten ist daher unerlässlich. Hiefür ist das zusätzliche Erfordernis des besonderen Verhandlungsgeschickes bei der Durchsetzung von Zielen gefordert. Daher ist der Umgang mit Menschen insgesamt als 'Unentbehrlich' zu beurteilen.

DENKEN

DENKART: ('Grobe Ziele = F')

Der Wert 'Grobe Ziele - F' bringt zum Ausdruck, dass im Rahmen eines breiten Aufgabengebietes nur allgemeine grobdefinierte Ziele vorgegeben werden. Konzepte, Methoden und Prozesse muss/darf die Stelle daher selbst definieren, wobei die operative Umsetzung an andere Stellen delegiert werden kann.

Die Stelleninhaber haben Problemstellungen zu lösen, die auf Grund ihrer Einzigartigkeit, Neuartigkeit bzw. Komplexität von den verschiedenen Landesdienststellen an die FA1F - Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste herangetragen werden, weshalb dem Rollenbild der Stelle entsprechend, der Wert 'Grobe Ziele - F' zum Tragen kommt.

KREATIVITÄT: ('Adaptiv = 4')

'Adaptiv (4)' bringt zum Ausdruck, dass Situationen faktisch ohne Vergleichbarkeit sind, beinahe einzigartig oder so komplex, dass eine Analyse nur durch Analogie oder durch weit hergeholte Vergleiche aus einem breiten Wissen heraus möglich ist. Es ist festzuhalten, dass der Hauptfaktor 'Denken' insgesamt (=Denkart und Kreativität) im Zusammenhang mit dem geforderten Wissen zu sehen ist. Daher ist unter Berücksichtigung des ermittelten Wissenswertes diese Problemlösungskompetenz gerechtfertigt.

VERANTWORTUNG PROZESSBEITRAG: ('Neuartig - V2')

Bei Stellen der der Ausprägung 'Neuartig - V2' handelt es sich um Stellen mit Entwicklungs- und Unterstützungsfunktion, deren Arbeit sich mittelbar im Wirken der Organisation niederschlägt, auch Kosten beeinflussen kann. Die Konzeptentwicklung oder Bearbeitung von grundsätzlichen Fragestellungen können kurz- bis mittelfristig in der Organisation wirksam werden. Es handelt sich um Leistungen, die mittelfristig zur Aufrechterhaltung des Betriebes der Organisation dienen, ohne die die Ergebnisse der Organisation weniger qualitativ wären. Derartige Stellen können mit Implementierungsverantwortung ausgestattet sein. Der Unterstützungs- und Ausarbeitungscharakter der Stelle steht im Vordergrund. Es besteht direkter Einfluss auf Prozesse.

Insbesondere im Bereich der Sicherstellung der Interessen des Landes in zivilrechtlichen Angelegenheiten nach außen sind Kosten-Nutzanalysen und Risiko-Chancenanalysen zu treffen. Im Bereich Sicherstellen der Interessen des Landes in Verfahren mit Anwaltszwang ist ebenfalls im Sinne einer möglichst kostensparenden Vorgangsweise zu handeln, wobei im Zuge von Kosten-Nutzenabwägungen die Strategien so zu wählen sind, dass eine größtmögliche Effizienz im Einsatz der zur Verfügung stehenden Landesmittel erreicht werden kann. Insgesamt steht der Unterstützungs- und Ausarbeitungscharakter der Stelle im Vordergrund und besteht indirekter Einfluss auf Prozesse, weshalb dem Charakter und der Ausprägung der Stelle entsprechend, der Prozessbeitrag 'V2' zur Anwendung kommt.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

Wissen

Denken

Verantwortung

E+I+3

F4

V2

Punkte

656

Gehaltsklasse 16

Graz, am 18. Oktober 2007/S.-S."

Hiezu nahm die Beschwerdeführerin in ihrer Eingabe vom 8. Jänner 2008 dahingehend Stellung, dass das übermittelte Gutachten wesentliche Ergebnisse des vollständigen Ermittlungsverfahrens nicht berücksichtigt habe. Außer Acht seien die ausführlichen Stellungnahmen des Dienststellenleiters, das Anforderungsprofil der Stelle, die Geschäftseinteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung, wesentliche Aussagen aus den aufgenommenen Protokollen und Niederschriften sowie die der Beschwerdeführerin erteilte Vollmacht geblieben. Dies habe zu einer falschen Bewertung im Bereich des Hauptfaktors Wissen sowie bei den Subfaktoren Fachwissen und Managementwissen geführt. Der erstellte Befund sei unvollständig, das Gutachten selbst sei - legte man ihm auch den unvollständigen Befund zu Grunde - in sich nicht schlüssig. Die Beschwerdeführerin habe daher ein Gutachten in Auftrag gegeben, das auf den Ergebnissen des Ermittlungsverfahrens der mit der Stellenbewertung befassten Abteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung fuße und auf Grund der Berücksichtigung der von dieser Abteilung nicht gewürdigten Ermittlungsergebnisse zu einer anderen - nach Erachten der Beschwerdeführerin zutreffenden - Bewertung komme. Auf Grund dieser Bewertung gebühre ihr ein höherer Gehalt als er ihr derzeit vom Dienstgeber ausbezahlt werde. Als Beilage übermittle sie dieses Gutachten, das sie auch zum Inhalt ihrer Stellungnahme erhebe.

Das dieser Eingabe angeschlossene "Gutachten über die Bewertung einer Stelle gemäß § 7 Stmk L-DBR" lautet auszugsweise: Das dieser Eingabe angeschlossene "Gutachten über die Bewertung einer Stelle gemäß Paragraph 7, Stmk L-DBR" lautet auszugsweise:

"I. Vorbemerkungen:

1. Zu Person und Qualifikation des Verfassers:

Der Verfasser, P R, ist Beamter beim Amt der Steiermärkischen Landesregierung und Stellvertretender Vorsitzender der Landespersonalvertretung. In dieser Funktion wurde der Verfasser von der Fa. Hay Management Consultants GmbH als Bewerter für Stellenbewertungen im Steiermärkischen Landesdienst ausgebildet.

...

2. Zur Gutachtenserstellung:

Das gegenständliche Gutachten wurde vom Verfasser über Auftrag der Stelleninhaberin ... auf Basis der im Befund dargestellten Unterlagen nach bestem Wissen und Gewissen, unter Zugrundelegung der entsprechenden Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Dienstrecht und Besoldungsrecht (Stmk. L-DBR) und der Steiermärkischen Einreichungsverordnung (StEVO) samt den jeweiligen Erläuternden Bemerkungen sowie des 'Handbuch Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' für Stellenbewertungen im Steiermärkischen Landesdienst und den 'Bewertungsgrundlagen für HAY-Funktionsbewertungen' erstellt.

II. Befund: römisch zwei. Befund:

1. Methodik der Stellenbewertung:

...

III. Gutachten römisch drei. Gutachten

Die von der Beschwerdeführerin derzeit bekleidete Stelle wurde dem analytischen Bewertungsverfahren gemäß § 7 Abs. 1 L-DBR unterzogen. Die von der Beschwerdeführerin derzeit bekleidete Stelle wurde dem analytischen Bewertungsverfahren gemäß Paragraph 7, Absatz eins, L-DBR unterzogen.

Die Anforderungen, die an die Inhaberin der Stelle FA1F-0.0- 11 gestellt werden, wurden den in der Steiermärkischen Einreichungsverordnung ausgewiesenen Ausprägungen der einzelnen Subfaktoren zugeordnet.

Die Grundlage dafür bilden die der Stelleninhaberin in der Stellenbeschreibung zugewiesenen Aufgaben. Berücksichtigt wurden die Stellungnahmen des Dienststellenleiters vom 18. Jänner 2006 und 03. August 2007 sowie die aufgenommenen Niederschriften, Protokolle und Vermerke.

Wie in den Erläuternden Bemerkungen zum § 7 L-DBR dargestellt, wurde im Zuge der Bewertung hinsichtlich jedes Subfaktors jener Anforderungsgrad ermittelt, der der Stelle am besten gerecht wird. Es wurde geprüft und dargestellt, welchen der in § 1 StEVO beschriebenen Ausprägungen die Anforderungen an die Stelle jeweils entsprechen. Wie in den Erläuternden Bemerkungen zum Paragraph 7, L-DBR dargestellt, wurde im Zuge der Bewertung hinsichtlich jedes Subfaktors jener Anforderungsgrad ermittelt, der der Stelle am besten gerecht wird. Es wurde geprüft und dargestellt, welchen der in Paragraph eins, StEVO beschriebenen Ausprägungen die Anforderungen an die Stelle jeweils entsprechen.

Zur Zuordnung im Einzelnen:

...

C. Zuordnung:

In der Struktur des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung kommt der Fachabteilung 1F (Verfassungsdienst und Zivilrechtsstelle) die Aufgabe eines gleichsam obersten Gutachters in Rechtsfragen zu. Davon ausgehend und in Verbindung mit den zitierten Unterlagen ergibt sich, dass von jedem dort tätigen Stelleninhaber die vollständige Beherrschung der zugewiesenen verschiedenen Wissensgebiete und die vertiefte Kenntnis auf weiteren Spezialgebieten der Rechtswissenschaften sowie auf den weiteren von dem jeweiligen Aufgabenbereich betroffenen Sachgebieten (z.B. technische Normen und Grundsätze, wirtschaftliche Methoden und Regelungen, organisatorisches Wissen, udgl. mehr) gefordert ist. Dies kommt in der Stellenbeschreibung zum Ausdruck, wo 'Expertenwissen auf

Spezialgebieten verbunden mit vertieften Kenntnissen auf anderen Sachgebieten' gefordert wird. Der Begriff 'Expertenwissen' stellt auf die beinahe vollständige Beherrschung eines Wissensgebietes ab, wobei von der konkreten Stelle zusätzlich noch vertiefte Kenntnisse auf anderen Sachgebieten gefordert werden.

Unterstrichen wird dies durch die Feststellung der Abteilung 5 Personal in der Niederschrift vom 17. April 2007, in der festgehalten ist, dass 'es insgesamt Aufgabe der Referenten ist, universitären Gutachten auf gleicher fachlicher Ebene zu begegnen bzw. selbst Gutachten auf diesem Niveau zu erstellen'. Daraus ist zu schließen, dass das von der Stelle geforderte Fachwissen eine weit über den Rahmen der allgemeinen Hochschulbildung hinausgehende Spezialisierung in mehreren rechtswissenschaftlichen Fachbereichen notwendig macht.

Davon ausgehend ergibt sich für den Subfaktor Fachwissen zumindest folgende Ausprägung:

Ausprägung

Beschreibung

F

Ausgereifte spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse

Spezialisierung in einem Fachbereich, bei der durch jahrelange intensive Beschäftigung mit der Materie eine spezialisierte Wissenstiefe erreicht wurde, die weit über den Rahmen allgemeiner Hochschulbildung hinausgeht oder vertiefte Kenntnis auf mehreren Sachgebieten zur Beherrschung eines komplexen Arbeitsgebietes.

Ergänzend dazu wird ausgeführt:

Im 'Handbuch zur Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' ist über die in der StEVO enthaltenen Ausprägungen hinaus auch noch die Ausprägung 'G' enthalten. Für die Zuordnung einer Stelle zur Ausprägung 'G' wird gefordert, dass die bewertete Stelle 'die Autorität für ein Wissensgebiet in einem Unternehmen' darstellt. Die Mitarbeiter eines Verfassungsdienstes (Bundeskanzleramt Verfassungsdienst wie auch Verfassungsdienste der Bundesländer) stellen bei Erfüllung der einem Verfassungsdienst zukommenden Aufgaben solche Autoritäten im Bereich der Rechtswissenschaften dar, die auch die Zuordnung der Stelle zur Ausprägung 'F+' bzw. 'G' - in der StEVO jedoch nicht definiert - rechtfertigen würde.

Bei tendenziell restriktiver Einschätzung der Anforderungen im Gesamtbild gesehen, erscheint aber die dem Anforderungsprofil der Dienststelle folgende Einstufung 'F' noch rechtfertigbar.

1.2. Subfaktor Managementwissen:

A. Kriterien:

Managementwissen liegt immer dort vor, wo Tätigkeiten zum Leiten oder Lenken einer Organisation verrichtet werden, und zwar einerseits in den unterschiedlichen Leitungsfunktionen der einzelnen Leitungsebenen und andererseits in den beratenden und koordinierenden Tätigkeiten.

Je komplexer eine Organisation ist, je widerstreitender die Interessenslagen sind, desto höhere Anforderungen sind an das Managementwissen gegeben.

Im Sinne der Steiermärkischen Einreihungsverordnung umfasst

der Subfaktor Managementwissen folgendes Spektrum:

...

C. Zuordnung:

Die Stelle FA1F-0.0-11 erfordert die Fähigkeit, Vorgänge und Prozesse im Spannungsfeld widersprechender Interessenslagen zu überwachen, zu integrieren und zu koordinieren. Im Rahmen der 'zu führenden und zu leitenden Verhandlungen mit den Vertretern verschiedener Landesdienststellen' (die dem Stelleninhaber weisungsmäßig nicht unterstellt sind) 'und externer Organisationen, die vielfach sehr unterschiedliche, oft sich widersprechende Interessenslagen vertreten', sind Managementfähigkeiten in hohem Ausmaß erforderlich. Im Bereich der Vertretung des Landes in Amtshaftungsangelegenheiten, in Gerichtsverfahren sowie bei Vergleichsverhandlungen ist es Aufgabe des Stelleninhabers, Prioritäten zu setzen und rasche, die Interessen des Landes sicherstellende Entscheidungen zu treffen, um die rechtlichen Interessen des Landes zu wahren.

Wenn auch in der Beschreibung der verschiedenen Ausprägungen des Subfaktors 'Managementwissen' im § 1 StEVO vorrangig vom 'Leiten' bzw. 'Lenken' gesprochen wird, ergibt sich aus dem Inhalt des § 7 Abs. 1 L-DBR, dass neben dem eigentlichen Leiten und Lenken (mit weisungsmäßiger Unterstellung der Geleiteten unter den Leitenden) auch das Koordinieren und Integrieren von Vorgängen und Prozessen (auch ohne weisungsmäßiger Bindung zwischen den Koordinierten und dem Koordinator) gleichermaßen Managementwissen in der jeweils zutreffenden Ausprägung erfordert. Wenn auch in der Beschreibung der verschiedenen Ausprägungen des Subfaktors 'Managementwissen' im Paragraph eins, StEVO vorrangig vom 'Leiten' bzw. 'Lenken' gesprochen wird, ergibt sich aus dem Inhalt des Paragraph 7, Absatz eins, L-DBR, dass neben dem eigentlichen Leiten und Lenken (mit weisungsmäßiger Unterstellung der Geleiteten unter den Leitenden) auch das Koordinieren und Integrieren von Vorgängen und Prozessen (auch ohne weisungsmäßiger Bindung zwischen den Koordinierten und dem Koordinator) gleichermaßen Managementwissen in der jeweils zutreffenden Ausprägung erfordert.

Im § 7 Abs. 1 lit. b) L-DBR ist festgelegt, dass 'die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, Vorgänge und Prozesse zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren' zu bewerten ist. Im Paragraph 7, Absatz eins, Litera b,) L-DBR ist festgelegt, dass 'die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, Vorgänge und Prozesse zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren' zu bewerten ist.

Die Verwendung des Wortes 'oder' legt fest, dass die Fähigkeiten des Überwachens, Integrierens oder des Koordinierens nicht kumulativ vorliegen müssen, sondern dass auch schon das alternative Vorliegen einzelner dieser Fähigkeiten in allen Ausprägungen des Subfaktors 'Managementwissen' zu bewerten ist.

In den Erläuternden Bemerkungen zum § 7 L-DBR ist betreffend den Subfaktor Managementwissen weiters Folgendes festgelegt:

'Managementwissen liegt dort vor, wo Tätigkeiten zum Leiten oder Lenken einer Organisation verrichtet werden (in der obersten Leitung, sonstigen Leitungsebene oder in beratenden Stäben). Je komplexer eine Organisation ist, desto höher werden die Anforderungen an das Managementwissen. Je widerstreitender die Interessenslagen in einer Organisation sind, desto höhere Anforderungen resultieren an ein Management. Management darf nicht mit der Problematik der Führung 'schwieriger' oder 'zahlreicher' Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen verwechselt werden.'

Der Gesetzgeber legt selbst fest, dass von 'beratenden Stäben' genauso wie von den (klassischen) Leitungsfunktionen, Tätigkeiten zum Leiten und Lenken einer Organisation verrichtet werden, die Managementwissen erfordern. In Verbindung mit der Feststellung, dass Management per se nicht mit den klassischen Problematiken der Führung von Mitarbeitern verwechselt werden darf, ergibt sich, dass Managementwissen nicht nur an Hand der Zahl der geführten Untergebenen gemessen werden kann. Vielmehr ist es von entscheidender Bedeutung, wie sehr widerstreitend die auszugleichenden Interessenslagen sind, und wie komplex das Umfeld ist, in dem die Aufgaben zu erfüllen sind.

Davon ausgehend ergeben sich für den Subfaktor

Managementwissen folgende mögliche Ausprägungen:

Von zumindest

Ausprägung

Beschreibung

II+

Homogen+

Die zu lenkenden oder leitenden Stellen verfügen nur noch grenzwertig über eine homogene Interessenslage, zunehmend komplexe Organisationsstruktur.

bis eher

Ausprägung

Beschreibung

III/römisch drei

Heterogen

Leiten und Lenken von komplexen Stellengruppen oder Bereichen mit heterogener Ausrichtung und Interessenslage und teilweise divergierenden Zielsetzungen. In Konfliktsituationen sind Entscheidungen zu treffen und Prioritäten zu setzen, wobei beschränkt vorhandene Ressourcen sinnvoll zum Erreichen des übergeordneten Zieles eingesetzt werden müssen.

Im 'Handbuch zur Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' ist zur Unterscheidung zwischen Management II und III ausgeführt, dass Positionen der Managementbreite III sehr viel Fachwissen, Urteilsfähigkeit und Entscheidungsvermögen voraussetzen, weshalb solche Positionen schwierig zu besetzen sind. Im 'Handbuch zur Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' ist zur Unterscheidung zwischen Management römisch zwei und römisch drei ausgeführt, dass Positionen der Managementbreite römisch drei sehr viel Fachwissen, Urteilsfähigkeit und Entscheidungsvermögen voraussetzen, weshalb solche Positionen schwierig zu besetzen sind.

Diese Anforderungen werden an die Inhaberin der gegenständlichen Stelle in hohem Maße gestellt und spiegeln sich unter anderem in der ihr eingeräumten Vollmacht vom 28. März 2003 wider.

Im 'Handbuch zur Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' ist zur Unterscheidung zwischen Management II und III weiters ausgeführt, dass eine Stelle dann in die Managementkategorie III einzuordnen ist, wenn die Mehrzahl der folgenden vier Fragen mit 'Ja' beantwortet werden kann: Im 'Handbuch zur Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' ist zur Unterscheidung zwischen Management römisch zwei und römisch drei weiters ausgeführt, dass eine Stelle dann in die Managementkategorie römisch drei einzuordnen ist, wenn die Mehrzahl der folgenden vier Fragen mit 'Ja' beantwortet werden kann:

a. Hat die Stelle Bereiche oder Funktionen zu

integrieren, die eigene, konkurrierende Zielsetzungen besitzen?

b. Bestehen Konfliktsituationen oder können solche

entstehen?

c. Ist es diese Stelle, die im Falle von Konflikten

die Entscheidung zu treffen hat?

d. Stellen die untergeordneten Tätigkeitsgebiete

Organisationseinheiten der Managementbreite II dar?

Zu diesen Fragestellungen ist im Einzelnen auszuführen:

a. Ein Hauptaufgabenbereich der Stelle ist das Führen

von Vertrags- und Vergleichsverhandlungen, die immer ein

Koordinieren und Integrieren im Spannungsfeld von konkurrierenden

Zielsetzungen erfordern.

b. Der Leiter des Verfassungsdienstes führt dazu in

seiner Stellungnahme vom 18. Jänner 2006 wie folgt aus: 'Es gehört zum täglichen Geschäft der Referenten, in Konfliktsituationen eigenverantwortlich Priorisierungen mit dem Ziel größtmöglicher Effizienz im Ressourceneinsatz zu setzen.'

c. Aufgabe der Stelle ist es, zwischen konkurrierenden

inhaltlichen Positionen einen tragbaren Ausgleich zu verhandeln. In zivilrechtlichen Belangen sind Prioritäten im Hinblick auf den Gegensatz zwischen beschränkt vorhandenen Ressourcen und übergeordneten Zielsetzungen zu setzen und letztlich im Unvergleichsfall entsprechende Entscheidungen zu treffen (auf der Basis der erteilten Vollmacht Prozesse anhängig zu machen, Vergleiche abzuschließen, Anerkenntnisse und Verzichte vorzunehmen).

d. Die von der Stelle im Rahmen der Vertrags- und

Vergleichsverhandlungen landesseitig zu koordinierenden Stellen sind im Regelfall die Leiter der betroffenen Dienststellen; die externen Verhandlungspartner sind im Regelfall Geschäftsführer von Unternehmen oder Rechtsanwälte (Managementkategorie III). Vergleichsverhandlungen landesseitig zu koordinierenden Stellen sind im

Regelfall die Leiter der betroffenen Dienststellen; die externen Verhandlungspartner sind im Regelfall Geschäftsführer von Unternehmen oder Rechtsanwälte (Managementkategorie römisch drei).

Die Fragen a. und b. sind somit uneingeschränkt mit 'Ja' zu beantworten. Die Frage c. ist insofern mit 'Ja' zu beantworten, als der Fachabteilung 1F nach der Geschäftseinteilung (somit im Innenverhältnis des Landes) die ausschließliche Entscheidungsbefugnis in zivilrechtlichen Angelegenheiten zukommt. Dies legitimiert die Stelle zur Entscheidung in Konflikten im Innenverhältnis, im Außenverhältnis wird diese Kompetenz durch die der Stelle eingeräumte Vollmacht vom 28. März 2003 manifestiert. Die Frage d. kann insofern mit 'Ja' beantwortet werden, als Stellen mit sehr hoher Managementkapazität ohne systemimmanentes Weisungsrecht koordiniert werden, wenngleich diese Stellen der gegenständlichen Stelle nicht untergeordnet sind.

Angesichts dessen, dass die Fragen c. und d. nicht eindeutig mit 'Ja' beantwortet werden können, ist eine Zuordnung des Subfaktors Managementwissen zur Ausprägung II+ bei tendenziell restriktiver Einschätzung der Anforderungen im Gesamtbild gesehen noch vertretbar:

Ausprägung

Beschreibung

II+

Homogen+

Die zu lenkenden oder leitenden Stellen verfügen nur noch grenzwertig über eine homogene Interessenslage, zunehmend komplexe Organisationsstruktur.

1.3. Subfaktor Kommunikation:

A. Kriterien:

Der Subfaktor Kommunikation dient der Bewertung der Anforderungen an die Stelle im Bereich des Informationsaustausches und der gegenseitigen Beeinflussung zwischen Menschen in der direkten persönlichen Begegnung. Die Bewertung ist dabei von der Frage geprägt, was durch die Kommunikation an einer Stelle erreicht werden soll.

Im Sinne der Steiermärkischen Einreihungsverordnung umfasst

dies folgendes Spektrum:

...

C. Zuordnung:

Wie bereits betreffend den Subfaktor 'Managementwissen' dargestellt, ist ein wesentlicher Aufgabenbereich der vom Stelleninhaber bekleideten Stelle das Koordinieren und Integrieren von Vorgängen und Prozessen im Rahmen von Vertrags- und Vergleichsverhandlungen. Dieses Koordinieren und Integrieren läuft im Spannungsfeld konkurrierender Zielsetzungen ab.

Dieses Spannungsfeld besteht sowohl zwischen den Vertretern der beteiligten Dienststellen des Landes (die meist verschiedene Interessen zu vertreten haben), als auch zwischen den (insgesamt) zu vertretenden Interessen des Landes und den widerstreitenden Interessen der externen Verhandlungspartner(-Gegner). Aufgabe der Stelle ist es, einen Ausgleich zu erreichen.

Das Führen solcher Verhandlungen besteht aus:

- o taktischem und emotionale Ebenen ansprechendem

Kommunizieren,

- o Kommunizieren mit dem Ziel, Meinungen, Verhalten und

Überzeugungen zu beeinflussen,

- o Kommunizieren mit dem Ziel, festgefahrene Positionen

aufzuweichen, und

- o Kommunizieren mit dem Ziel, die

Verhandlungsteilnehmer stets zu konstruktivem, zielorientiertem Verhalten zu motivieren.

Ausgehend von den Festlegungen in der Stellenbeschreibung in Verbindung mit diesen Anforderungen ergibt sich, dass die Fähigkeit, andere Personen zu verstehen, sie in konfliktbelasteten Situationen zu konstruktivem Handeln und Denken anzuleiten und zu konstruktivem Handeln und Denken zu motivieren, vom Stelleninhaber in sehr hohem Maß gefordert wird. Die Verhandlungsteilnehmer sind im Zuge der Verhandlungen in Meinung, Verhalten und Überzeugung in Richtung eines tragfähigen Konsenses zu beeinflussen.

Nach der Stellenbeschreibung werden Überzeugungskraft, Verhandlungsgeschick, hohe Belastbarkeit und Kommunikationsfähigkeit nicht bloß verlangt, sondern 'in besonderem Maß' gefordert.

Ausgehend von den Anforderungen an die Stelle ergibt sich für den Subfaktor Kommunikation folgende Ausprägung:

Ausprägung

Beschreibung

3

Unentbehrlich

Kommunikation mit dem Ziel, andere in Meinungen, Verhalten und Überzeugungen zu beeinflussen oder zu verändern. Die Fähigkeit andere zu verstehen, anzuleiten, zu motivieren und zu entwickeln ist unerlässlich.

Ergänzend ist auch hier anzumerken, dass im 'Handbuch zur Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' zur Charakterisierung der Ausprägung '3 Unentbehrlich' ausgeführt ist, dass Positionen mit starken Außenbeziehungen immer dann in die Kategorie '3' fallen, 'wenn sachliches Argumentieren allein nicht mehr ausreicht, sondern Überzeugungskraft gefordert wird', wie dies die Stellenbeschreibung belegt.

2. Hauptfaktor Denken:

Im Hauptfaktor Denken werden Aspekte der Handlungsfreiheit als Anforderung an das selbstständige Erkennen, Analysieren und Bewerten von Problemstellungen ebenso wie Anforderungen an die selbstständige, schöpferische, kreative Entwicklung von Lösungen bewertet. Der Hauptfaktor Denken wird in die Subfaktoren Denkart und Kreativität untergliedert:

2.1. Subfaktor Denkart:

A. Kriterien:

Beim Subfaktor Denkart wird bewertet, in wie weit das Handeln der jeweiligen Stelle durch äußere Vorgaben definiert ist und bzw. in wie weit der jeweilige Stelleninhaber die Aufgabe hat, selbstständig Lösungen und Methoden zu erarbeiten bzw. zu entwickeln.

Im Sinne der Steiermärkischen Einreichungsverordnung umfasst dies folgendes Spektrum:

...

C. Zuordnung:

Davon ausgehend ergibt sich für den Subfaktor Denkart folgende Ausprägung:

Ausprägung

Beschreibung

F

Grobe Ziele

Im Rahmen eines breiten Aufgabengebietes werden nur allgemeine grobdefinierte Ziele vorgegeben. Konzepte, Methoden und Prozesse muss/darf die Stelle selbst definieren, wobei die operative Umsetzung an andere Stellen delegiert werden kann.

2.2. Subfaktor Kreativität:

A. Kriterien:

Durch den Subfaktor Kreativität soll die schöpferische Kraft, ungewöhnliche Lösungswege für komplexe Probleme im Alltag zu finden, bewertet werden. Das Ausmaß der geforderten Kreativität einer Stelle hängt von der Unterschiedlichkeit der Situationen ab, denen die Stelle ausgesetzt ist.

Im Sinne der Steiermärkischen Einreichungsverordnung umfasst

dies folgendes Spektrum:

...

C. Zuordnung:

Davon ausgehend ergibt sich für den Subfaktor Kreativität folgende Ausprägung:

Ausprägung

Beschreibung

4

Adaptiv

Situationen sind faktisch ohne Vergleichbarkeit, beinahe einzigartig oder so komplex, dass eine Analyse nur durch Analogie oder durch weit hergeholte Vergleiche aus einem breiten Wissen heraus möglich ist. Notwendigkeit für den Einsatz neuartiger Kombinationen an sich bekannter Lösungsschritte. Die endgültige Sicherheit zur Beurteilung der Lösungsalternativen kann erst langfristig oder nie gefunden werden.

Die Zuordnung zur Ausprägung '4 Adaptiv' ergibt sich auch aus den Aufgaben eines Verfassungsdienstes (siehe Stellungnahme des Dienststellenleiters vom 18. Jänner 2006).

Vertretbar ist auch die Ausprägung '4+', da oft Situationen auftreten, die so komplex oder so unvergleichlich sind, dass sie auf Grund ihrer Einzigartigkeit nahe an die Bewertung '5 Neuartig' heranreichen, diese jedoch gerade merklich noch nicht erreichen.

Bei tendenziell restriktiver Einschätzung der Anforderungen im Gesamtbild gesehen, erscheint aber die dem Anforderungsprofil der Dienststelle folgende Einstufung '4 Adaptiv' noch rechtfertigbar.

3. Hauptfaktor Verantwortung (Subfaktor Prozessbeitrag):

A. Kriterien:

Bei der Bewertung des Faktors Prozessbeitrag wird berücksichtigt, welche Verantwortung einer Stelle durch den Einfluss auf die Prozesse der Landesverwaltung zukommt. Im Sinne der Steiermärkischen Einreichungsverordnung umfasst dies folgendes Spektrum:

...

C. Zuordnung:

Davon ausgehend ergibt sich für den Hauptfaktor Verantwortung (Subfaktor Prozessbeitrag) folgende Ausprägung:

Ausprägung

Beschreibung

V2

Neuartig

Stellen mit Entwicklungs- und Unterstützungsfunktion, deren Arbeit sich mittelbar im Wirken der Organisation niederschlägt, auch Kosten beeinflussen kann. Konzeptentwicklung oder Bearbeitung von grundsätzlichen Fragestellungen, die kurz- bis mittelfristig in der Organisation wirksam werden. Leistungen, die mittelfristig zur Aufrechterhaltung des Betriebes der Organisation dienen, ohne die die Ergebnisse der Organisation weniger qualitativ wären. Derartige Stellen können mit Implementierungsverantwortung ausgestattet sein. Der Unterstützungs- und Ausarbeitungscharakter der Stelle steht im Vordergrund. Es besteht indirekter Einfluss auf Prozesse.

IV. Zusammenfassung und Auswertung

Zusammenfassend ergibt sich somit hinsichtlich der Ausprägungen der Anforderungen, die an die Stelle FA1F-0.0-11, die derzeit von der Beschwerdeführerin bekleidet wird, folgendes Bild:

Hauptfaktor

Subfaktor

Ausprägung

Wissen

Fachwissen

F

Managementwissen

II+

Kommunikation

3

Denken

Denkart

F

Kreativität

4

Verantwortung

Prozessbeitrag

V2

Auf Grund dieser Ausprägungen errechnet sich nach dem Hay'schen Berechnungsmodell ein Punktwert von 460 für den Hauptfaktor Wissen, ein Punktwert von 230 für den Hauptfaktor Denken und ein Punktwert von 304 für den Hauptfaktor Verantwortung. Aufsummiert ergibt dies einen in Bewertungspunkten ausgedrückten Stellenwert von 994, dem gemäß § 6 L -DBR die Gehaltsklasse 19 zugeordnet ist. Auf Grund dieser Ausprägungen errechnet sich nach dem Hay'schen Berechnungsmodell ein Punktwert von 460 für den Hauptfaktor Wissen, ein Punktwert von 230 für den Hauptfaktor Denken und ein Punktwert von 304 für den Hauptfaktor Verantwortung. Aufsummiert ergibt dies einen in Bewertungspunkten ausgedrückten Stellenwert von 994, dem gemäß Paragraph 6, L -DBR die Gehaltsklasse 19 zugeordnet ist.

Nach § 5 L-DBR ist diese Gehaltsklasse in die Funktionsgruppe Nach Paragraph 5, L-DBR ist diese Gehaltsklasse in die Funktionsgruppe

'Topexperten' eingereiht.

Graz, am 08. Jänner 2008

P R.

(Unterschrift auf Original)"P R., (Unterschrift auf Original)"

In ihrer Säumnisbeschwerde vom 9. April 2008 zur hg. Zl. 2007/12/0075 machte die Beschwerdeführerin geltend, die belangte Behörde habe die Entscheidungspflicht betreffend den Antrag vom 19. Dezember 2006 verletzt.

Mit Erledigung vom 25. August 2008 übermittelte die belangte Behörde der Beschwerdeführerin eine "Ergänzung zum Gutachten ... vom 18. Oktober 2007". Die dieser Erledigung angeschlossene Beilage, die ihrerseits nicht gefertigt ist, lautet:

"Im Hinblick auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes wird das Gutachten der Steiermärkischen Landesregierung, Abteilung 5 - Personal vom 18. Oktober 2007 wie folgt ergänzt.

Darlegung der Berechnung der Punktwerte gem. § 7 Abs. 1 Stmk. L-DBR
Darlegung der Berechnung der Punktwerte
gem. Paragraph 7, Absatz eins, Stmk. L-DBR.

Handhabung der Bewertungstabellen

1. Das Schrittkonzept

Das Zahlenfeld der Bewertungstabellen ist so aufgebaut, dass horizontal und vertikal die Unterschiede von einer Zahl zur nächsthöheren etwa 15 % betragen. Der Grund liegt in der Tatsache, dass das menschliche Schätzvermögen relativen Charakter hat. Unterschiede hinsichtlich einer Quantität oder Qualität werden immer nur relativ zu einer Bezugsgröße und erst ab einer bestimmten Unterscheidungsschwelle wahrgenommen (Weber-Fechner'sches Gesetz). Diese Unterscheidungsschwelle beträgt hier 15 % und stellt den kleinsten gerade noch merkbaren Unterschied hinsichtlich eines Merkmals dar.

Das HAY-Schrittkonzept basiert auf diesen Erkenntnissen und ist im Einzelnen charakterisiert durch folgende Überlegung:

- o Lässt sich nach langer Diskussion kein Unterschied

bezüglich eines Kriteriums zwischen zwei Stellen finden, dann sind

sie darin gleich zu bewerten.

- o Wird ein gerade merklicher Unterschied erkannt, wird

er durch einen 15 %-Schritt ausgedrückt.

- o Ist der Unterschied deutlich, so beträgt er zwei

15 %-Schritte.

o Ist er sehr deutlich, so beträgt er drei 15 %-Schritte.

Die Bewertungstabellen sind in der Regel so aufgebaut, dass zwischen zwei benachbarten Dimensionen ein deutlicher Unterschied erkennbar ist. Entsprechend beträgt der Zuwachs an Stellenwertpunkten von Parameter zu Parameter 2 x 15 %.

2. Die Auswahl des richtigen Punktwertes

Alle Bewertungstabellen - gemäß Beilagen Wissen (WI), Denken (DL) und Profil - sind mehrdimensional. Durch Einordnung der Stelle in die am besten zutreffenden Definitionen wird die Kurzbezeichnung bezüglich des Hauptkriteriums gefunden, z.B. E I 3 Wissen. Alle Bewertungstabellen - gemäß Beilagen Wissen (WI), Denken (DL) und Profil - sind mehrdimensional. Durch Einordnung der Stelle in die am besten zutreffenden Definitionen wird die Kurzbezeichnung bezüglich des Hauptkriteriums gefunden, z.B. E römisch eins 3 Wissen.

Ist man sich bezüglich des Zutreffens der Definition aller Dimensionen sicher, so sollte als Punktwert die Mittelziffer gewählt werden, d. h.

E I 3 230 Wissen E römisch eins 3 230 Wissen

Soll eine Tendenz in einer (oder mehreren) der Dimensionen zur nächsthöheren oder nächstniedrigeren Definition ausgedrückt werden, so führt das zur Wahl der entsprechenden Ziffer, z.B. im Wissen:

Fachwissen E- mit der Tendenz (gerade merklich) zum Fachwissen F wird gekennzeichnet als E+

Damit wird der zugehörige Punktwert mit

E+ I 3 264 statt E I 3 230 E+ römisch eins 3 264 statt E römisch eins 3 230

gefunden.

Analog können Zwischenwerte bei den übrigen Parametern (außer bei Umgang mit Menschen) durch plus/minus Zeichen berücksichtigt werden.

Eine Ausnahme bildet die Denkleistungs-Tafel. Hier bedeutet eine Übereinstimmung der Tabellen-Definition mit der erkannten Stellenanforderung die Wahl des kleineren Prozent-Wertes, des Normalwertes.

3. Die Überprüfung der Stellenbewertung durch das Schrittprofil

Das dem Aufbau der Bewertungstabellen zu Grunde liegende 15 %- Schrittkonzept lässt sich auch als Hilfsmittel zur Überprüfung der analytischen Stellenbewertung anwenden:

A. Berechnung des Schrittprofils gemäß Stellenbewertung

Vergleicht man die Punktzahl für die Denkleistung und die des Verantwortungswertes, so lässt sich die Struktur der Stelle auch durch dieses Verhältnis ausdrücken. Ist die Punktzahl für Verantwortungswert größer als die für Denkleistung, so sprechen wir von einem handlungsorientierten V-Profil; ist sie gleich oder kleiner, handelt es sich um eine überwiegend konzeptionell/kreativ geprägte Stelle. Berechnet man diese Punktedistanz in 15 %- Schritten, so erhält man dieses Schritt-Profil

Beispiel:

Wissen

400 Punkte

Denkleistung

200 Punkte

Verantwortungswert

264 Punkte

a) Da der Verantwortungswert größer ist als der

Denkleistungswert, sprechen wir von einem V-Profil

b) Da der Verantwortungswert 2 x 15 % größer ist als der Denkleistungswert, ermitteln wir ein V2-Profil.

B. Summarische Schätzung des Charakters der Stelle

Jedes der 9 möglichen bzw. sinnvollen Schrittprofile kennzeichnet einen speziellen Stellentypus.

Beispiel

V3 bzw. V4

Eindeutig handlungsorientierte Stellen (klassische Linien-Management- bzw. ausführende Stellen).

V2, V1 bzw. =

Stellen mit unterstützendem Charakter (Stabstellen)

D1 bzw. D2

Stellen im Entwicklungsbereich

D3 bzw. D4

Stellen im Forschungsbereich.

Im Einzelfall kann der summarisch geschätzte Charakter der Stelle auch als Mischform der vier oben angegebenen Stellentypen

ermittelt werden.

Die Überprüfung der Bewertung

Führen nun A und B zu stark divergierenden Ergebnissen, besteht der Verdacht auf einen analytischen Bewertungsfehler. In diesem Falle empfiehlt sich die nochmalige Diskussion der 8 Einzelbewertungen in den 3 Tabellen, um eventuelle Fehler ausräumen zu können.

Im Anlassfall ergibt sich somit für die Referenten Zivilrecht des Verfassungsdienstes nachstehende Handhabung der Bewertungstabellen (Beilage WI, DL und Profil):

Wissen (WI): E+I+3:

Der Hauptfaktor 'Wissen' setzt sich aus der Detailbewertung der Subfaktoren 'Fachwissen', 'Managementwissen' und

'Kommunikation' zusammen. Dies ergibt im Anlassfall den Punktwert

304.

Denken (DL): F4:

Die Denkleistung ist als Umsetzung des Wissens zu verstehen, daher ist das Teilergebnis der Denkleistung ein Prozentsatz des Teilergebnisses 'Wissen', wobei sich der Prozentsatz wiederum aus der Summe der Punkte für die Kriterien 'Denkraumen' und 'Denkanforderung' ergibt. Im gegenständlichen Fall ergibt die Denkleistung F4 50 %.

50 % des Teilergebnisses 'Wissen' mit einem Punktwert von 304 ergibt daher einen Punktwert von 152 für den Hauptfaktor 'Denken'.

Verantwortung (V):V2-Profil: Verantwortung (römisch fünf):V2-Profil:

Das Hay'sche Bewertungssystem bietet ein so genanntes 'Schritt-Profil'. Der Unterschied zwischen jedem Wert ist 1 Schritt, konkret bedeutet 1 Schritt 15 %. Das Lang Profil wird durch die Kombination von Prozentzahl Denkleistung (hier: 50 %) und Kurzprofil (hier: V2) in der Schritt-Tabelle wie folgt ermittelt:

Punktezahl DL 152 + 2 Schritte = Punktwert 200
Gesamtpunktwert: WI 304 + DL 152 + V 200 = 656
Ergänzend darf abschließend zu den Subfaktoren des Hauptbewertungsfaktors Wissen, konkret Fachwissen und Managementwissen, ausgeführt werden:
Punktezahl DL 152 + 2 Schritte = Punktwert 200
Gesamtpunktwert: WI 304 + DL 152 + römisch fünf 200 = 656
Ergänzend darf abschließend zu den Subfaktoren des Hauptbewertungsfaktors Wissen, konkret Fachwissen und Managementwissen, ausgeführt werden:

Fachwissen:

Die Bewertung aller Stellen erfolgte, wie in den erläuternden Bemerkungen zur XIV. GPStLT RV EZ 1016/1 ausgeführt, auf Grund von 80 Referenzstellen, welche einen repräsentativen Querschnitt für die Landesverwaltung darstellen - z.B. Amtsärzte, Amtssachverständige, Referatsleiter, Referenten und Sachbearbeiter in den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung - und wurden diese Stellen von der Fa. Hay Management Consultant GmbH erhoben und erstbewertet. Die Bewertung aller Stellen erfolgte, wie in den erläuternden Bemerkungen zur römisch vierzehn. GPStLT Regierungsvorlage EZ 1016/1 ausgeführt, auf Grund von 80 Referenzstellen, welche einen repräsentativen Querschnitt für die Landesverwaltung darstellen - z.B. Amtsärzte, Amtssachverständige, Referatsleiter, Referenten und Sachbearbeiter in den unterschiedlichsten Bereichen der Verwaltung - und wurden diese Stellen von der Fa. Hay Management Consultant GmbH erhoben und erstbewertet.

Hierzu wird festgestellt, dass Referenten als Spezialisten in der Landesverwaltung, gemäß der Bewertung der Referenzstellen, in den unterschiedlichsten akademischen Bereichen wie z.B. Amtsärzte, Techniker und Juristen im Amt der Steiermärkischen Landesregierung, mit dem Fachwissen der Ausprägung E+ - grundlegende spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse+ - bewertet wurden.

Dies findet auch Deckung in der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 3. Mai 2004 über die Einreihung der Stellen im Landesdienst in Gehaltsklassen (Steiermärkische Einreihungsverordnung - StEVO) in § 1 Abs. 2 Z. 2 Subfaktor Fachwissen Ausprägung E+, wo ein akademisches Wissensniveau mit mehrjähriger einschlägiger Erfahrung oder einer Zusatzausbildung gefordert ist. Dies findet auch Deckung in der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 3. Mai 2004 über die Einreihung der Stellen im Landesdienst in Gehaltsklassen (Steiermärkische Einreihungsverordnung - StEVO) in Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 2, Subfaktor Fachwissen Ausprägung E+, wo ein akademisches Wissensniveau mit mehrjähriger einschlägiger Erfahrung oder einer Zusatzausbildung gefordert ist.

Als wesentlichstes Kriterium einer Bewertung aller Stellenbeschreibungen ist eine gleichartige Auslegung der Bewertungskriterien.

In diesem Zusammenhang kann klargestellt werden, dass die mit speziellen Kenntnissen ausgestatteten Bediensteten, im Hinblick auf eine gesetzeskonforme Bewertung, im Vergleichsfalle auch gleich bewertet wurden, wobei auch die hierarchische Stellung im Landesdienst, wie ebenso bei jedem internationalen Konzern, nicht außer Acht gelassen werden darf.

Managementwissen:

Gemäß § 7 Abs. 1 Z. 1 lit. a Stmk. L-DBR wird normiert, dass unter dem Subfaktor - Managementwissen - die Fähigkeit

Aufgaben zu erfüllen, Vorgänge und Prozesse zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren sind. Gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, Stmk. L-DBR wird normiert, dass unter dem Subfaktor - Managementwissen - die Fähigkeit Aufgaben zu erfüllen, Vorgänge und Prozesse zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren sind.

In den erläuternden Bemerkungen zur XIV. GPStLT RV EZ 1016/1 wird ausgeführt, dass Managementwissen dort vorliegt, wo Tätigkeiten zum Leiten oder Lenken einer Organisation verrichtet werden. Als logische Konsequenz ergibt sich hieraus, dass diese Fähigkeiten ausschließlich durch Lenken und Leiten vollzogen werden können, ob nun in der obersten Leitung, sonstigen Leitungsebenen oder in beratenden Stäben, wesentlich ist hierbei, dass vom betreffenden mit Managementwissen ausgestatteten Bediensteten die maßgeblichen Entscheidungen getroffen werden können. In den erläuternden Bemerkungen zur römisch vierzehn. GPStLT Regierungsvorlage EZ 1016/1 wird ausgeführt, dass Managementwissen dort vorliegt, wo Tätigkeiten zum Leiten oder Lenken einer Organisation verrichtet werden. Als logische Konsequenz ergibt sich hieraus, dass diese Fähigkeiten ausschließlich durch Lenken und Leiten vollzogen werden können, ob nun in der obersten Leitung, sonstigen Leitungsebenen oder in beratenden Stäben, wesentlich ist hierbei, dass vom betreffenden mit Managementwissen ausgestatteten Bediensteten die maßgeblichen Entscheidungen getroffen werden können.

Gemäß der StEVO ist beim Subfaktor Managementwissen unter der Ausprägung I+ - Begrenzt+ - eine Beziehung zu anderen Sachgebieten und Organisationseinheiten, welche deutlich ausgeprägt ist zu verstehen, ohne jedoch über eine Kompetenz zur Lenkung dieser Bereiche zu verfügen.

Die Ausprägung II - Homogen - wird erst bei Leitungsfunktionen, z.B. Fachabteilungsleiter schlagend, welche unterschiedliche Bereiche zu leiten und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten haben. Wesentlich ist hierbei, dass von dieser Führungsebene Entscheidungen auch bei divergierender Interessenlage getroffen werden müssen und diese auch dafür im Innenverhältnis verantwortlich sind. Dass sich die Leitungsfunktionen bei Entscheidungen auf das Wissen von Spezialisten stützen, steht außer Zweifel, führt aber zu keinem Übergang der Verantwortung. Die Ausprägung römisch zwei - Homogen - wird erst bei Leitungsfunktionen, z.B. Fachabteilungsleiter schlagend, welche unterschiedliche Bereiche zu leiten und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten haben. Wesentlich ist hierbei, dass von dieser Führungsebene Entscheidungen auch bei divergierender Interessenlage getroffen werden müssen und diese auch dafür im Innenverhältnis verantwortlich sind. Dass sich die Leitungsfunktionen bei Entscheidungen auf das Wissen von Spezialisten stützen, steht außer Zweifel, führt aber zu keinem Übergang der Verantwortung.

Dies spiegelt sich auch in den oben zitierten erläuternden Bemerkungen wieder, in denen ausgeführt ist, dass je komplexer eine Organisation, je widerstreitender die Interessenslage desto höher sind die Anforderungen an das Managementwissen und somit an die Bewertung derselben."

Hiezu nahm die Beschwerdeführerin in einer Eingabe vom 11. September 2008 - im Wesentlichen gleich lautend mit ihrer Eingabe vom 8. Jänner 2008 - Stellung. Sie habe ihrerseits eine Stellungnahme in Auftrag gegeben, die in der Beilage übermittelt und auch zum Inhalt ihrer nunmehrigen Stellungnahme erhoben werde.

Die von P R verfasste "Stellungnahme zum Schreiben ... vom 25. August 2008 ..." lautet:

"Die gegenständliche Stellungnahme wurde vom Verfasser über Auftrag der Stelleninhaberin ... unter Zugrundelegung der entsprechenden Bestimmungen des Steiermärkischen Landes-Dienstrecht und Besoldungsrecht (Stmk. L-DBR) und der Steiermärkischen Einreichungsverordnung (StEVO) samt den jeweiligen Erläuternden Bemerkungen sowie des 'Handbuch Stellenbewertung nach Hay Management Consultants GmbH' für Stellenbewertungen im Steiermärkischen Landesdienst und den 'Bewertungsgrundlagen für HAY-Funktionsbewertungen' unter Einbeziehung des Gutachtens vom 08. Jänner 2008 erstellt.

Vorab ist festzuhalten, dass keine neuen Ermittlungsergebnisse vorliegen, die in die Bewertung einzubeziehen wären. Ich halte daher mein Gutachten betreffend die Stelle FA1F-0.0-11 vollinhaltlich aufrecht. Zu den Ausführungen der Abteilung 5 Personal im Schreiben vom 25. August 2008 wird ausgeführt:

1. Zum Subfaktor Fachwissen:

Nach den Erläuternden Bemerkungen zum § 6 Stmk. L-DBR sind als Referenzstellen jene Stellen gewählt, die repräsentativ für eine Mehrzahl von gleichartigen und somit gleichwertigen Stellen stehen. Nach den Erläuternden Bemerkungen zum Paragraph 6, Stmk. L-DBR sind als Referenzstellen jene Stellen gewählt, die repräsentativ für eine

Mehrzahl von gleichartigen und somit gleichwertigen Stellen stehen.

Die so ermittelten Stellen-Wert-Gruppen samt den beschriebenen Referenzstellen pro Gruppe bilden die Grundlage für die weitere Zuordnung der Stellen der Landesverwaltung. Soweit diese Form der summarischen Zuordnung der Stelle oder die genaue Analyse einer Stelle nicht durchführbar ist, wird die Stelle - wie im vorliegenden Fall - einem analytischen Bewertungsverfahren unterzogen.

Kann eine Stelle auf Grund der Einzigartigkeit keiner Stellengruppe zugeordnet werden, ist sie im Einzelfall zu bewerten und einer Gehaltsklasse zuzuordnen (Erläuternde Bemerkungen zu § 6 Stmk. L-DBR). Kann eine Stelle auf Grund der Einzigartigkeit keiner Stellengruppe zugeordnet werden, ist sie im Einzelfall zu bewerten und einer Gehaltsklasse zuzuordnen (Erläuternde Bemerkungen zu Paragraph 6, Stmk. L-DBR).

Die Stellenbeschreibung (Referent Zivilrecht) mit ihrem spezifischen Anforderungsprofil und der Umstand, dass nur drei Stellen in der Landesverwaltung diese Aufgaben wahrzunehmen haben, bedingt, dass eine geeignete Referenzstelle in der StEVO nicht vorhanden ist.

Die von der Beschwerdeführerin bekleidete Stelle ist somit mit keiner der in § 2 StEVO dargestellten Referenzstellen vergleichbar, weshalb im Sinne des § 6 Stmk. L-DBR eine einzelfallbezogene Bewertung notwendig ist. Die von der Beschwerdeführerin bekleidete Stelle ist somit mit keiner der in Paragraph 2, StEVO dargestellten Referenzstellen vergleichbar, weshalb im Sinne des Paragraph 6, Stmk. L-DBR eine einzelfallbezogene Bewertung notwendig ist.

Die Abteilung 5 Personal geht nicht in diesem Sinne vor: Sie wählt verschiedene Referenzstellen aus den unterschiedlichsten akademischen Bereichen mit Fachwissen der Ausprägung E+ (ohne diese Referenzstellen allerdings namhaft zu machen) behauptet die Vergleichbarkeit mit der von der Stelleninhaberin bekleideten Stelle, verweist zusätzlich auf die hierarchische Struktur des Landesdienstes und bildet daraus eine Einstufung. Diese Vorgangsweise widerspricht dem Stmk. L-DBR, insbesondere dem analytischen Bewertungsverfahren und der im vorliegenden Fall anzuwendenden Einzelfallbewertung.

Die durch die Abteilung 5 Personal vorgenommene Zuordnung betreffend den Subfaktor Fachwissen nimmt nach den Ausführungen im Schreiben vom 25. August 2008 aber nicht nur einen Vergleich mit inhaltlich nicht vergleichbaren Referenzstellen vor, sondern klammert auch die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens (insbesondere die Ausführungen des Dienststellenleiters zum Thema Fachwissen) aus.

Sowohl aus den Ausführungen des Dienststellenleiters als auch aus der Stellenbeschreibung der zu bewertenden Stelle geht hervor, dass neben dem akademischen Wissensniveau mit mehrjähriger einschlägiger Erfahrung auch Expertenwissen auf verschiedenen Spezialgebieten, verbunden mit vertieften Kenntnissen auf anderen Sachgebieten, gefordert ist.

Daher halte ich die in meinem Gutachten vom 08. Jänner 2008 getroffene Zuordnung zur Ausprägung F weiterhin aufrecht.

2. Zum Subfaktor Managementwissen:

Betreffend den Subfaktor Managementwissen wird im Schreiben der Abteilung 5 Personal vom 25. August 2008 (wie auch im Gutachten vom 18. Oktober 2007) nicht berücksichtigt, dass qualifiziertes Managementwissen - wie dies aus den Erläuternden Bemerkungen zum § 7 Stmk. L-DBR hervorgeht - nicht nur bei Leitungsfunktionen, sondern auch bei beratenden Stäben vorliegen muss. Betreffend den Subfaktor Managementwissen wird im Schreiben der Abteilung 5 Personal vom 25. August 2008 (wie auch im Gutachten vom 18. Oktober 2007) nicht berücksichtigt, dass qualifiziertes Managementwissen - wie dies aus den Erläuternden Bemerkungen zum Paragraph 7, Stmk. L-DBR hervorgeht - nicht nur bei Leitungsfunktionen, sondern auch bei beratenden Stäben vorliegen muss.

Die Annahme der Abteilung 5 Personal, die Ausprägung II könne nur bei Leitungsfunktionen (z.B. Fachabteilungsleiter) schlagend werden, ist unrichtig, da das Koordinieren und Integrieren von Vorgängen und Prozessen auch ohne weisungsmäßige Bindung zwischen dem Koordinator und dem Koordinierten der Fall sein kann. Die Annahme der Abteilung 5 Personal, die Ausprägung römisch zwei könne nur bei Leitungsfunktionen (z.B. Fachabteilungsleiter) schlagend werden, ist unrichtig, da das Koordinieren und Integrieren von Vorgängen und Prozessen auch ohne weisungsmäßige Bindung zwischen dem Koordinator und dem Koordinierten der Fall sein kann.

Nach der Geschäftseinteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung obliegt der Fachabteilung 1F - konkret

der Stelleninhaberin - unter anderem die Einbringung von Landesforderungen, die Vertretung des Landes in zivilrechtlichen Angelegenheiten vor Gericht und ist die Fachabteilung zur Erledigung der Amtshaftungsangelegenheiten des Landes Steiermark ausschließlich zuständig.

Diese ausschließliche Zuständigkeit in zivil- und amtshaftungsrechtlichen Angelegenheiten erlegt allen anderen Dienststellen des Landes die Verpflichtung auf, diese Angelegenheiten der Fachabteilung 1F im Anlassfall zur Besorgung zu übergeben.

Ausfluss dieser Kompetenz ist, dass der Stelleninhaber, nicht aber der fachlich betroffene (Fach-) Abteilungsleiter umfassend bevollmächtigt ist, 'das Land Steiermark in allen streitigen außerstreitigen Rechtssachen vor den zuständigen Gerichten und Behörden aktiv und passiv zu vertreten, insbesondere Prozesse anhängig zu machen, Zustellungen aller Art, auch Klagen, Urteile und Grundbuchsbescheide in Empfang zu nehmen, Vergleiche abzuschließen, Anerkenntnisse und Verzichte vorzunehmen, Exekutionen einzuleiten und durchzuführen.'. Darauf basierend kommt es häufig vor, dass der Stelleninhaber im Rahmen von Gerichtsverfahren ohne weitere Rücksprache notwendige Entscheidungen mit Bindungswirkung für das Land Steiermark eigenverantwortlich treffen muss. Der Dienststellenleiter hat dazu im Rahmen des Ermittlungsverfahrens ausgeführt, dass es 'zum täglichen Geschäft der Referenten gehört, in Konfliktsituationen eigenverantwortlich Priorisierungen mit dem Ziel größtmöglicher Effizienz im Ressourceneinsatz zu setzen'. Die letztendliche Entscheidungskompetenz in diesen Angelegenheiten obliegt daher der hier zu bewertenden Stelle.

Selbst unter Zugrundelegung der Ausführungen der Abteilung 5 Personal im Schreiben vom 25. August 2008 ist somit festzuhalten, dass der Stelleninhaber 'maßgebliche Entscheidungen' zu treffen hat.

Daher halte ich die in meinem Gutachten vom 08. Jänner 2008 getroffene Zuordnung zur Ausprägung II+ weiterhin aufrecht.

3. Nähere Erläuterung der Berechnung des Punktwertes:

Zur Erläuterung der Berechnung des für die Einreihung in eine bestimmte Gehaltsklasse relevanten Punktwertes wird dieser Stellungnahme in Ergänzung zum Gutachten vom 08. Jänner 2008 das bezug habende Berechnungsblatt angeschlossen und ausgeführt:

Die Ermittlung des für die Einreihung in eine bestimmte Gehaltsklasse relevanten Gesamtpunktwertes erfolgt in mehreren Schritten:

- -Strichaufzählung
Zunächst wird der Punktwert für den Hauptfaktor Wissen ermittelt. Hierzu wird eine Matrix verwendet, die die Firma HAY-Management Consultants GmbH entwickelt hat. Bei dieser Bewertungsmatrix sind die einzelnen Punktwerte so angeordnet, dass die Differenz zwischen den einzelnen Bewertungspunkten jeweils ca. 15 % beträgt. Dieses Schrittkonzept ist wissenschaftlich im Weber-Fechner'schen Gesetz begründet, dem zu Folge Unterschiede erst ab einer relativen Veränderung im Ausmaß von ca. 15 % bemerkbar werden.
- -Strichaufzählung
Um die Übersichtlichkeit zu verbessern wurde die im beiliegenden Berechnungsblatt verwendete Matrix um jene Einstufungsvarianten bereinigt, die nicht der StEVO entsprechen.
- -Strichaufzählung
Bei der konkreten Bewertung geht man nun von der für den Subfaktor Fachwissen ermittelten Zuordnung (im konkreten Fall F) aus und setzt diese in Beziehung zu der für den Subfaktor Managementwissen ermittelten Zuordnung (im vorliegenden Fall II+).
- -Strichaufzählung
Innerhalb der sich nun ergebenden Zuordnungsmöglichkeiten wird die für den Subfaktor Kommunikation ermittelte Zuordnung (im vorliegenden Fall 3) ausgewählt. Diese Zuordnungen ergeben einen Schnittpunkt, an dem der für den Hauptfaktor Wissen zum Tragen kommende HAY-Punktwert abzulesen ist.
- -Strichaufzählung
Im vorliegenden Fall (F II+ 3) ergibt sich so die Anzahl von 460 HAY-Punkten für den Hauptfaktor Wissen.
- -Strichaufzählung
Die Denkleistung (Hauptfaktor Denken) wird im HAY-Stellenbewertungssystem als Prozentsatz der Wissenspunkte ausgewiesen, da die Denkleistung immer nur als eine Umsetzung des Wissens zu sehen ist.

- -Strichaufzählung
Die Einordnung des Hauptfaktors Denken erfolgt nun über eine weitere, von der Firma HAY-Management Consultants GmbH entwickelte, nach dem Weber-Fechner'schen Gesetz aufgebaute Matrix, bei der die Zuordnungen für den Subfaktor Denkart und den Subfaktor Kreativität in Bezug zueinander gesetzt werden. Die in dieser Matrix stehenden Werte stellen Prozentsätze dar. Durch die Multiplikation dieser Prozentsätze mit dem ermittelten Ergebnis des Hauptfaktors Wissen ergibt sich der Punktwert für den Hauptfaktor Denken (HAY spricht hier von der 'Denkleistung').
- -Strichaufzählung
Im vorliegenden Fall ergibt die Überschneidung der dem Subfaktor Denkart zugeordneten Ausprägung F mit der dem Subfaktor Kreativität zugeordneten Ausprägung 4 bei Anwendung der HAY-Matrix für den Hauptfaktor Denken einen Prozentsatz von 50 %.
- -Strichaufzählung
Wird nun das Ergebnis des Hauptfaktors Wissen (460 HAY-Punkte) mit 50 % multipliziert, so ergibt sich eine Summe von 230 HAY-Punkten als Punktwert für den Hauptfaktor Denken.
- -Strichaufzählung
Beim dritten Hauptfaktor Verantwortung, wurde durch die Festlegungen in der StEVO vom ursprünglichen HAY-Bewertungsmodell abgewichen, da monetäre Größen im Bereich der staatlichen Verwaltung nur bedingt als Indikator geeignet sind, den Verantwortungswert zu beeinflussen (z.B. bei bescheiderlassenden Tätigkeiten oder bei der Erstellung von Gutachten).
- -Strichaufzählung
Es wurde daher im Steirischen Landesdienst der Weg gewählt, durch Charakterisierung bestimmter Verantwortungsprofile in der StEVO einer Stelle einen Verantwortungswert zuzuordnen.
- -Strichaufzählung
Die einzelnen in der StEVO festgelegten Verantwortungsprofile repräsentieren den Unterschied zwischen dem ermittelten Denkleistungswert und dem zu ermittelnden Verantwortungswert.
- -Strichaufzählung
Bei den V-Profilen (V4 bis V1) liegt der Verantwortungswert über dem für den Hauptfaktor Denken ermittelten Punktwert, bei den D-Profilen (D1 bis D4) darunter. Beim Profil 0 ist der Verantwortungswert gleich dem Denkleistungswert. Je nach Profil beträgt der Unterschied zwischen 1 x 15 % bis 4 x 15 % des Denkleistungswertes.
- -Strichaufzählung
Den Punktwert für den Hauptfaktor Verantwortung (Verantwortungswert) ermittelt man daher an Hand der Tabelle der HAY-Schritte, die nach dem Weber-Fechner'schen Gesetz in 15 % - Schritten aufgebaut ist, indem man je nach zugeordneter Ausprägung des Profils entsprechend viele 15 % -Schritte auf der Tabelle der HAY-Schritte nach oben oder nach unten geht.
- -Strichaufzählung
Bei gegenständlicher Zuordnung V2 Profil ergibt sich, ausgehend von einem HAY-Punktwert für den Hauptfaktor Denken in Höhe von 230, ein Verantwortungswert von 304 HAY-Punkten (= zwei 15 %-Schritte über den Denkleistungspunkten auf der HAY-Schrittetabelle bzw. berechnet: $230 \times 15 \% = 264,5$ ($264,5 \times 15 \% = 304,175 \sim 304$)).

4. Zusammenfassung:

In tabellarischer Form zusammengefasst ergibt sich für die von der Stelleninhaberin bekleideten Stelle FA1F-0.0-11 nachstehende Bewertungszeile bzw. nachstehender Punktwert:

Wissen

Denken

Verantwortung

F

II+

3

F

4

V2

460

230

304

Die für die einzelnen Hauptfaktoren errechneten Punktwerte ergeben aufaddiert den Wert 994 ($460 + 230 + 304 = 994$), wodurch sich gemäß der Tabelle in § 6 Abs. 1 Stmk. L-DBR die Einreihung in die Gehaltsklasse 19 ergibt. Nach § 5 Stmk. L-DBR ist diese Gehaltsklasse in die Funktionsgruppe 'Topexperten' eingereiht."Die für die einzelnen Hauptfaktoren errechneten Punktwerte ergeben aufaddiert den Wert 994 ($460 + 230 + 304 = 994$), wodurch sich gemäß der Tabelle in Paragraph 6, Absatz eins, Stmk. L-DBR die Einreihung in die Gehaltsklasse 19 ergibt. Nach Paragraph 5, Stmk. L-DBR ist diese Gehaltsklasse in die Funktionsgruppe 'Topexperten' eingereiht."

Den vorgelegten Verwaltungsakten zufolge war dieser Stellungnahme ein "Berechnungsblatt (HAY'sches Berechnungsmodell - an die Bewertung gem. St EVO angepasst)" angeschlossen.

Mit dem angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde auf Grund des Antrages vom 19. Dezember 2006 gemäß § 147 iVm § 183 Stmk. L-DBR als gebührenden Bezug die Gehaltsklasse ST16, Gehaltsstufe 8, nächste Vorrückung am 1. Juli 2009, fest. Begründend führte sie nach kurzer Darstellung des Verfahrensganges, Zitierung der von ihr angewendeten Bestimmungen des Stmk. L-DBR sowie der StEVO aus, ein wesentlicher Bestandteil der Besoldungsreform STEIERMARK sei die leistungsgerechte Besoldung. Die Leistungskomponente ergebe sich aus den unterschiedlichen Anforderungen einer Stelle an die Bedienstete, von der die ordnungsgemäße Erfüllung der mit ihrer Stelle zugewiesenen Aufgaben erwartet werde. Für die Umsetzung der Leistungskomponente seien sämtliche Stellen des Landes Steiermark zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Gehaltsklasse zuzuordnen gewesen. Die Leistungsgerechtigkeit ergebe sich dabei aus der Stellenbewertung und sei nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die persönliche Leistung werde davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht würden, wie sie im Durchschnitt von Bediensteten mit gleichwertigen Aufgaben erwarten werden könnten. Die langjährige einschlägige Verwendung von Bediensteten steigere im Normalfall deren Erfahrungswert. Diese Erfahrung, die ältere Bedienstete in ihre Arbeit einbrächten, sei jedoch nicht über die Bewertung der Stelle, sondern durch die Vorrückung in der jeweiligen Gehaltsstufe abgegolten. Mit dem angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde auf Grund des Antrages vom 19. Dezember 2006 gemäß Paragraph 147, in Verbindung mit Paragraph 183, Stmk. L-DBR als gebührenden Bezug die Gehaltsklasse ST16, Gehaltsstufe 8, nächste Vorrückung am 1. Juli 2009, fest. Begründend führte sie nach kurzer Darstellung des Verfahrensganges, Zitierung der von ihr angewendeten Bestimmungen des Stmk. L-DBR sowie der StEVO aus, ein wesentlicher Bestandteil der Besoldungsreform STEIERMARK sei die leistungsgerechte Besoldung. Die Leistungskomponente ergebe sich aus den unterschiedlichen Anforderungen einer Stelle an die Bedienstete, von der die ordnungsgemäße Erfüllung der mit ihrer Stelle zugewiesenen Aufgaben erwartet werde. Für die Umsetzung der Leistungskomponente seien sämtliche Stellen des Landes Steiermark zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Gehaltsklasse zuzuordnen gewesen. Die Leistungsgerechtigkeit ergebe sich dabei aus der Stellenbewertung und sei nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die persönliche Leistung werde davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht würden, wie sie im Durchschnitt von Bediensteten mit gleichwertigen Aufgaben erwarten werden

könnten. Die langjährige einschlägige Verwendung von Bediensteten steigere im Normalfall deren Erfahrungswert. Diese Erfahrung, die ältere Bedienstete in ihre Arbeit einbrächten, sei jedoch nicht über die Bewertung der Stelle, sondern durch die Vorrückung in der jeweiligen Gehaltsstufe abgegolten.

Zur Bewertung des Arbeitsplatzes werde ein analytisches Verfahren angewandt. Die analytische Stellenbewertung sei ein Verfahren des systematischen Beurteilens der relativen Arbeitsschwierigkeit nach ausgewählten Kriterien. Konkret werde ein Stellenwertzahlenverfahren angewendet, d.h. für jedes Bewertungsmerkmal würden unterschiedliche Ausprägungen des Anforderungsniveaus beschrieben und es sei ihnen ein Punktwert nach dem Gewicht des Merkmals und der Ausprägung zugeordnet. Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode seien - für den öffentlichen Dienst adaptiert - angelehnt an das System eines seit mehr als 50 Jahren auf diesem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens, das unter anderem auch für staatliche Organisationen in anderen Ländern Stellenbewertungen durchgeführt habe. Bewertet werde eine Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung sei damit von der Stelleninhaberin unabhängig.

Nach weiterer Zitierung aus § 7 Stmk. L-DBR begründete die belangte Behörde weiter, dieses Bewertungssystem werde den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht. Die Handlungsfreiheit der Verwaltung sei im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Art. 18 B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen seien deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigten. Ziel jeder Arbeitsplatzbewertung sei es, den Anforderungswert zu bestimmen. Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung gingen an diese Aufgaben heran, indem sie den Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Anforderungen (vom Fachwissen bis zum Einfluss auf das Endergebnis) zerlegten, jede einzelne Anforderung gesondert einer wertenden Betrachtung (z.B. im Bereich Fachwissen von einfachen Fähigkeiten bis hin zu Spezialkenntnissen) unterzögen, wodurch die Werte der einzelnen Anforderung gewonnen würden, und schließlich durch Summierung dieser Werte den Anforderungswert des Arbeitsplatzes bestimmten. Nach weiterer Zitierung aus Paragraph 7, Stmk. L-DBR begründete die belangte Behörde weiter, dieses Bewertungssystem werde den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht. Die Handlungsfreiheit der Verwaltung sei im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Artikel 18, B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen seien deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigten. Ziel jeder Arbeitsplatzbewertung sei es, den Anforderungswert zu bestimmen. Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung gingen an diese Aufgaben heran, indem sie den Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Anforderungen (vom Fachwissen bis zum Einfluss auf das Endergebnis) zerlegten, jede einzelne Anforderung gesondert einer wertenden Betrachtung (z.B. im Bereich Fachwissen von einfachen Fähigkeiten bis hin zu Spezialkenntnissen) unterzögen, wodurch die Werte der einzelnen Anforderung gewonnen würden, und schließlich durch Summierung dieser Werte den Anforderungswert des Arbeitsplatzes bestimmten.

Den einzelnen Bewertungskriterien und den dazugehörenden Untergliederungen seien Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führten zu einem Teilergebnis (Zahlenwert) in einer geometrischen Reihe. Der Unterschied von einem solchen Zahlenwert zum nächsthöheren betrage etwa 15 %. Der Grund hiefür liege in der Tatsache, dass das menschliche Schätzvermögen relativen Charakter habe. Unterschiede hinsichtlich einer Quantität oder Qualität würden immer nur relativ zu einer Bezugsgröße und erst aber einer bestimmten Unterscheidungsschwelle wahrgenommen (Weber-Fechner'sches Gesetz). Diese Unterscheidungsschwelle betrage hier etwa 15 %. Diese Teilergebnisse (Zahlenwerte) für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergäben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes. Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte (von der Reinigungskraft bis zum Akademiker) klafften weit auseinander und würden daher in Gehaltsklassen zusammengefasst und ermöglichten so innerhalb einer bestimmten Punktwertigkeit die Zuordnung zu einer jeweiligen Gehaltsklasse. Damit werde aber auch sichergestellt, dass alle Stellen, die eine identische oder innerhalb der Bandbreite liegende Struktur der Bewertungszeile aufwiesen, im System der reformierten Verwaltung im Bundesland Steiermark derselben Gehaltsklasse zugeordnet würden bzw. seien.

Im Hinblick auf die analytische Bewertung eines Arbeitsplatzes sei anzuführen, dass bereits eine geringe Änderung des Arbeitsplatzes zu einer Veränderung des Stellenwertes führen könne. Dies könne insbesondere dann der Fall sein,

wenn der betroffene Arbeitsplatz im Hinblick auf seine errechneten Stellenwertpunkte am jeweils oberen oder unteren Rand der Bandbreite innerhalb einer Gehaltsklasse liege.

Festgestellt werden könne, dass die deckungsgleichen Ergebnisse des Gutachtens der Dienstbehörde und der Stellungnahme der Beschwerdeführerin der Bereiche Wissen - Subfaktor Kommunikation - Denken - Subfaktor Denkart und Kreativität - und Verantwortung im Bescheid reduziert auf das nachstehende Ergebnis der Bewertung wiedergegeben würden:

"WISSEN:

UMGANG MIT MENSCHEN: ('Unentbehrlich' = 3)

Die Stufe 'Unentbehrlich' setzt voraus, dass andere in Meinungen, Verhalten und Überzeugungen zu beeinflussen oder zu verändern sind. Die Fähigkeit andere zu verstehen, anzuleiten, zu motivieren und zu entwickeln ist unerlässlich.

Den Stelleninhabern sind keine Mitarbeiter unmittelbar unterstellt.

Die Beratung der Dienststellen des Landes bei der Errichtung von Verträgen einschließlich der Erstellung zivilrechtlicher Gutachten, die Abwicklung von Amtshaftungsangelegenheiten, die Vertretung des Landes vor den ordentlichen Gerichten und die Einbringung von Landesforderungen beruht auf fundierten, sachlichen Argumenten, mit dem Ziel, andere in Meinungen, Verhalten und Überzeugungen zu beeinflussen oder zu verändern. Die Fähigkeit andere zu verstehen bzw. anzuleiten ist daher unerlässlich. Hiefür ist das zusätzliche Erfordernis des besonderen Verhandlungsgeschickes bei der Durchsetzung von Zielen gefordert. Daher ist der Umgang mit Menschen insgesamt als 'Unentbehrlich' zu beurteilen.

DENKEN

DENKART: ('Grobe Ziele = F')

Der Wert 'Grobe Ziele - F' bringt zum Ausdruck, dass im Rahmen eines breiten Aufgabengebietes nur allgemeine grobdefinierte Ziele vorgegeben werden. Konzepte, Methoden und Prozesse muss/darf die Stelle daher selbst definieren, wobei die operative Umsetzung an andere Stellen delegiert werden kann.

Die Stelleninhaber haben Problemstellungen zu lösen, die auf Grund ihrer Einzigartigkeit, Neuartigkeit bzw. Komplexität von den verschiedenen Landesdienststellen an die Fachabteilung 1F - Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste herangetragen werden, weshalb dem Rollenbild der Stelle entsprechend, der Wert 'Grobe Ziele - F' zum Tragen kommt.

KREATIVITÄT: ('Adaptiv = 4')

'Adaptiv (4)' bringt zum Ausdruck, dass Situationen faktisch ohne Vergleichbarkeit sind, beinahe einzigartig oder so komplex, dass eine Analyse nur durch Analogie oder durch weit hergeholte Vergleiche aus einem breiten Wissen heraus möglich ist. Es ist festzuhalten, dass der Hauptfaktor 'Denken' insgesamt (= Denkart und Kreativität) im Zusammenhang mit dem geforderten Wissen zu sehen ist. Daher ist unter Berücksichtigung des ermittelten Wissenswertes diese Problemlösungskompetenz gerechtfertigt.

VERANTWORTUNG PROZESSBEITRAG: ('Neuartig - V2')

Bei Stellen der der Ausprägung 'Neuartig -V2' handelt es sich um Stellen mit Entwicklungs- und Unterstützungsfunktion, deren Arbeit sich mittelbar im Wirken der Organisation niederschlägt, auch Kosten beeinflussen kann. Die Konzeptentwicklung oder Bearbeitung von grundsätzlichen Fragestellungen können kurz- bis mittelfristig in der Organisation wirksam werden. Es handelt sich um Leistungen, die mittelfristig zur Aufrechterhaltung des Betriebes der Organisation dienen, ohne die die Ergebnisse der Organisation weniger qualitativ wären. Derartige Stellen können mit Implementierungsverantwortung ausgestattet sein. Der Unterstützungs- und Ausarbeitungscharakter der Stelle steht im Vordergrund. Es besteht direkter Einfluss auf Prozesse.

Insbesondere im Bereich der Sicherstellung der Interessen des Landes in zivilrechtlichen Angelegenheiten nach außen sind Kosten-Nutzanalysen und Risiko-Chancenanalysen zu treffen. Im Bereich Sicherstellen der Interessen des Landes in Verfahren mit Anwaltszwang ist ebenfalls im Sinne einer möglichst kostensparenden Vorgangsweise zu handeln, wobei im Zuge von Kosten-Nutzenabwägungen die Strategien so zu wählen sind, dass eine größtmögliche Effizienz im

Einsatz der zur Verfügung stehenden Landesmittel erreicht werden kann. Insgesamt steht der Unterstützungs- und Ausarbeitungscharakter der Stelle im Vordergrund und besteht indirekter Einfluss auf Prozesse, weshalb dem Charakter und der Ausprägung der Stelle entsprechend, der Prozessbeitrag 'V2' zur Anwendung kommt.

Auf Grund des divergierenden Ergebnisses der Bewertung des Bereiches Wissen im Gutachten der Dienstbehörde und der in Auftrag gegebenen Stellungnahme der Antragstellerin, konkret die Bewertung der Subfaktoren Fachwissen und Managementwissen, werden diese einer vertiefenden Betrachtung und abschließenden Beurteilung zugeführt.

In diesem Zusammenhang darf grundsätzlich ausgeführt werden:

Fachwissen:

Gemäß der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 3. Mai 2004 über die Einreihung der Stellen im Landesdienst in Gehaltsklassen (Steiermärkische Einreihungsverordnung - StEVO), sind unter § 1 Abs. 2 Z. 1 Subfaktor Fachwissen
Gemäß der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 3. Mai 2004 über die Einreihung der Stellen im Landesdienst in Gehaltsklassen (Steiermärkische Einreihungsverordnung - StEVO), sind unter Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer eins, Subfaktor Fachwissen

Ausprägung E+ grundlegende spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse+ Stellen zu subsumieren, deren Inhaber über ein akademisches Wissensniveau mit mehrjähriger einschlägiger Erfahrung oder einer Zusatzausbildung (z. B. Physikatsprüfung bei Ärzten) und

Ausprägung F ausgereifte spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse Stellen zu subsumieren, deren Inhaber sich in einem Fachbereich, durch jahrelange intensive Beschäftigung mit der Materie eine spezielle Wissenstiefe erreicht hat, die weit über den Rahmen einer allgemeinen Hochschulausbildung hinausgeht oder vertiefte Kenntnis auf mehreren Sachgebieten zur Beherrschung eines komplexen Aufgabengebietes spezialisiert hat.

In diesem Zusammenhang wird auf einen für die Bewertung maßgeblichen Grundsatz, nämlich der Mindestanforderung an eine Stelle, hingewiesen. Diese Mindestanforderung ist, sofern sie aus der Stellenbeschreibung nicht direkt zu entnehmen ist, im Rahmen von Erhebungen festzustellen und einer Bewertung zu Grunde zu legen. Das Ergebnis der Bewertung im System der reformierten Besoldung hängt nämlich nicht von einer möglichen Ausbildung der Stelleninhaber ab, sondern ausschließlich von den Fähigkeiten die für die Erfüllung der in der Stellenbeschreibung dargelegten Tätigkeiten notwendig sind. Dieser Grundsatz stellt eine wesentliche Komponente für eine verwendungsorientierte Bewertung dar.

Als Mindestanforderung steht der Abschluss eines rechtswissenschaftlichen Studiums im konkreten Fall außer Frage. Zu beurteilen bleibt nur die geforderte Tiefe und Breite des Wissens der Referenten für Zivilrecht der Fachabteilung 1F.

Folgt man den Ausführungen des Leiters der Fachabteilung 1F, so ist die geforderte Tiefe des Wissens nur durch besondere Interessen und Neigungen oder Zugänge zum öffentlichen Recht und Zivilrecht sowie der Aneignung dieses Wissens, als Jurist auf der Universität, in der Praxis, beim Verwaltungsgerichtshof oder bei Rechtsanwälten erreichbar.

Für die Bewertung bleiben somit als relevante Fakten nur der Abschluss der rechtswissenschaftlichen Fakultät und eine mehrjährige einschlägige Erfahrung in den Bereichen öffentliches Recht und Zivilrecht.

Dies findet auch Deckung in den Ausführungen des Leiters der Fachabteilung 1F vom 16. Mai 2007, wo er im Rahmen der Besprechung, auf einen konkreten Anlassfall bezogen, ausgeführt hat, dass das Wissen für die Referenten Verfassungsdienst in einer Einarbeitungsphase von etwa zwei Jahren erworben werden kann und ab diesem Zeitpunkt die mit der Stelle verbundenen Aufgaben vollinhaltlich erfüllt werden können.

Die von der Antragstellerin angesprochene Vertiefung bei einzelnen ausgewählten Rechtsmaterien, wird seitens der entscheidenden Behörde nicht in Frage gestellt. Ergänzt wird aber, dass dieser Grundsatz der gesamten Landesverwaltung immanent ist, jeweils bezogen auf den Bereich, in dem die Mitarbeiter eingesetzt sind. Diese grundlegenden speziellen oder wissenschaftlichen Kenntnisse wurden auch der Bewertung zu Grunde gelegt und verordnungsgemäß mit E+ bewertet.

Die Breite des Wissens ergibt sich zwingend aus der Forderung eines abgeschlossenen Studiums und ist bei Bewertungsfragen das maßgebliche Kriterium der Zuordnung einer Stelle zur Ausprägung E bzw. E+.

Durch die Aufteilung der Materien auf die jeweiligen Mitarbeiter der Fachabteilung Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste stellen vertiefte Kenntnisse auf mehreren Sachgebieten zur Beherrschung eines komplexen

Arbeitsgebietes keine Anforderung an die Stelle dar.

Hinsichtlich der Ausführungen des Antragsstellers über den Erwerb von Kenntnissen, die weit über die Ausbildung an einer juristischen Fakultät hinausgehen, und die vieljährige einschlägige Fachtätigkeit, ist auf das für das Besoldungsrecht maßgebende Vorrückungsprinzip hinzuweisen, mit dem der Dienstgeber im besonderen Maße die durch die Berufserfahrung gegebenen Leistungssteigerung berücksichtigt.

Dem Leiter der Fachabteilung 1F - Verfassungsdienst und zentrale Rechtsdienste, wurden bei der Bewertung beim Faktor Fachwissen 'F' ausgereifte spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse' attestiert, welche durch die Wahrnehmung der unterschiedlichen Agenden Verfassungsrecht, Zivilrecht und Vergaberecht als vertiefte Kenntnisse auf mehreren Sachgebieten zur Beherrschung eines komplexen Arbeitsgebietes als Mindestanforderung zu werten sind. Hinsichtlich seiner Mitarbeiter und auf Grund der in der Fachabteilung vollzogenen Aufteilung der Agenden ist dieses Wissen aber für diese nicht zu rechtfertigen.

Abschließend ist somit festzustellen, dass das Fachwissen 'E+' durch den Abschluss eines juristischen Hochschulstudiums mit mehrjähriger einschlägiger Berufserfahrung die fachliche Mindestanforderung an die Stelle darstellt.

Managementwissen:

In den erläuternden Bemerkungen zur XIV. GPStLT RV EZ 1016/1 wird ausgeführt, dass Managementwissen dort vorliegt, wo Tätigkeiten zum Leiten oder Lenken einer Organisation verrichtet werden. Gemäß § 7 Abs. 1 Z. 1 lit. a Stmk. L-DBR wird normiert, dass unter dem Subfaktor - Managementwissen - die Fähigkeit Aufgaben zu erfüllen, Vorgänge und Prozesse zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren sind. In den erläuternden Bemerkungen zur römisch vierzehn. GPStLT Regierungsvorlage EZ 1016/1 wird ausgeführt, dass Managementwissen dort vorliegt, wo Tätigkeiten zum Leiten oder Lenken einer Organisation verrichtet werden. Gemäß Paragraph 7, Absatz eins, Ziffer eins, Litera a, Stmk. L-DBR wird normiert, dass unter dem Subfaktor - Managementwissen - die Fähigkeit Aufgaben zu erfüllen, Vorgänge und Prozesse zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren sind.

Als logische Konsequenz ergibt sich hieraus, dass diese Fähigkeiten ausschließlich durch Lenken und Leiten vollzogen werden können, ob nun in der obersten Leitungsebenen oder in beratenden Stäben, wesentlich ist hierbei, dass vom betreffenden mit Managementwissen ausgestattenden Bediensteten die maßgeblichen Entscheidungen getroffen werden können. Und genau in diesem Bereich ist auf Grund der Stellenbeschreibung und der konkreten Tätigkeiten der Referenten Verfassungsdienst festzustellen, dass ihnen bei den Prozessen, an denen sie teilnehmen, weder eine Entscheidungsbefugnis eingeräumt wurde, noch sie in der Lage sind, eine Entscheidung zu treffen.

Das Moderieren von Verhandlungen mit Vertretern aus dem Bereich der Landesverwaltung oder auch externen Organisationen, auch wenn vielfach sehr unterschiedliche, oft widersprechende Interessenlagen dabei zu Tage treten, vermag eine anders lautende Bewertung in diesem Subfaktor nicht zu rechtfertigen. Den Referenten des Verfassungsdienstes wurde im Managementwissen die Ausprägung I+ - Begrenzt+ - im Hinblick auf die Beziehung zu anderen Sachgebieten und Organisationseinheiten welche deutlich ausgeprägt sind, ohne jedoch über eine Kompetenz zur Lenkung dieser Bereiche zu verfügen, zuerkannt.

Dies ist durch den empfehlenden Charakter der Erledigungen des Verfassungsdienstes bedingt, da weder Vertreter aus dem Bereich der Landesverwaltung noch externe Organisationen an diese gebunden sind.

Die Ausprägung II - Homogen - wird erst bei Leitungsfunktionen, z. B. Fachabteilungsleiter schlagend, welche unterschiedliche Bereiche zu leiten und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten haben. Wesentlich ist, dass diese Entscheidung ausschließlich in der Sphäre der Leitungsfunktion getroffen werden muss und diese auch dafür im Innenverhältnis verantwortlich ist. Die Ausprägung römisch zwei - Homogen - wird erst bei Leitungsfunktionen, z. B. Fachabteilungsleiter schlagend, welche unterschiedliche Bereiche zu leiten und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten haben. Wesentlich ist, dass diese Entscheidung ausschließlich in der Sphäre der Leitungsfunktion getroffen werden muss und diese auch dafür im Innenverhältnis verantwortlich ist.

Dies spiegelt sich auch in den erläuternden Bemerkungen wieder, in denen ausgeführt ist, dass je komplexer eine Organisation, je widerstreitender die Interessenslage desto höher die Anforderungen an das Managementwissen.

Würde man den Ausführungen der Antragstellerin im Bereich Managementwissen hinsichtlich der ausschließlichen

Zuständigkeit in zivilen und amtschaftungsrechtlichen Angelegenheiten folgen, würde den Referenten der Fachabteilung 1F die Kompetenz zuteil, nicht nur das Land Steiermark in allen streitigen, außerstreitigen Rechtssachen vor den zuständigen Gerichten und Behörden aktiv und passiv zu vertreten, insbesondere Prozesse anhängig zu machen, Zustellungen aller Art, auch Klagen, Urteile und Grundbuchsbescheide in Empfang zu nehmen, Vergleiche abzuschließen, Anerkenntnisse und Verzichte vorzunehmen, Exekutionen einzuleiten und durchzuführen, sondern auch diese Maßnahmen ohne Beauftragung der zuständigen Fachabteilungsleiter, Dienststellen- oder Abteilungsleiter in Gang zu setzen. Im Konkreten erfolgt aber jegliche der oben angeführten Tätigkeiten ausschließlich im Auftrag der zuständigen Leitungsfunktion und begrenzt sich die Managementkompetenz der Referenten der Fachabteilung 1F auf Empfehlungen. Eine Verpflichtung für die Leitungsfunktion kann daraus aber nicht abgeleitet werden und gerade in der Möglichkeit der rechtlichen Durchsetzung liegt die unterschiedliche Ausprägung des Managementwissens bei der Antragstellerin und etwaigen Leitungsfunktionen des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung.

Dass die Referenten für Zivilrecht nach Beauftragung gemäß ihrer eingeräumten Vollmacht für das Land Steiermark tätig werden rechtfertigt aber beim Subfaktor Managementwissen keine höhere Bewertung.

'Begrenzt - I' bedingt die Durchführung oder Überwachung der Durchführung einer oder weniger hinsichtlich Ziel und Inhalt klar vorgegebener Aufgaben unter Berücksichtigung ihrer Beziehungen zu angrenzenden Sachgebieten oder Organisationseinheiten.

Gemäß der Ausprägung 'Homogen - II' sind in ihrer Interessenslage weitgehend homogene Teilbereiche oder Stellen zu leiten, und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Ihre Ergebnisse beeinflussen andere Stellen, sodass eine Abstimmung oder Kompromissfindung auf sachlich-partnerschaftlicher Ebene erforderlich ist.

Bei den gegenständlichen Stellen sind die Beziehungen zu anderen Sachgebieten und Organisationseinheiten, insbesondere durch die Verhandlungsführung mit den Vertretern verschiedener Landesdienststellen und externer Organisationen, deutlich ausgeprägt. Durch das selbstständige Wahrnehmen übertragener Aufgaben, die geistige Flexibilität und Kreativität erfordern, liegt das Managementwissen zwischen dem Werten 'Begrenzt und Homogen'. (Begrenzt+).

Abschließend wird seitens der Dienstbehörde klargestellt:

Im Rahmen der Einführung des Projektes 'Reformierte Besoldung Steiermark - BEST' wurden in Informationsveranstaltungen, an der unter anderem auch der Verfasser der Stellungnahme, OAR P R, in seiner Funktion als Stellvertretender Vorsitzender der Landespersonalvertretung teilgenommen hat, die Grundsätze der Stellenbewertung der Fa. Hay Management Consultant GmbH vorgestellt und anhand von generellen, nicht auf die Landesverwaltung abgestimmten Referenzstellen einige praktische Bewertungsbeispiele durchgearbeitet.

Das für das Projekt Besoldungsreform Steiermark zuständige und durch die Fa. Hay Management Consultant GmbH nicht nur im Rahmen von Informationsveranstaltungen sondern in besonderen auf die Landesverwaltung abgestimmten Seminaren geschulte Bewertungsteam hat in unzähligen Bewertungssitzungen alle Stellen der Bediensteten des Landes Steiermark gemäß der jeweils vorliegenden Stellenbeschreibung vorbewertet und nach erfolgter Erstevaluierung diese Bewertung unter neuerlicher Zugrundelegung der gesetzlichen Bestimmungen des Steiermärkischen L-DBR, der Steiermärkischen Einreihungsverordnung im Hinblick auf die von der Fa. Hay Management Consultant GmbH bewerteten Referenzstellen endbewertet und den Mitarbeitern für eine etwaige Option inklusive Vergleichsberechnung zur Kenntnis gebracht.

Hinsichtlich der Ausführungen betreffend Referenzstellen wird auf die erläuternden Bemerkungen zur Regierungssitzungsvorlage XIV. GPStL RV EZ 1016/1 verwiesen. Richtig ist, dass wenn eine Stelle auf Grund der Einzigartigkeit keiner Stellengruppe zugeordnet werden kann, sie im Einzelfall in einem analytischen Bewertungsverfahren zu bewerten und einer Gehaltsklasse zuzuordnen ist. Trotz allem darf bei einer Einzelbewertung der repräsentative Querschnitt der Referenzstellen und darauf aufbauend der Einreihungsverordnung nicht außer Acht gelassen werden, da sonst die Bewertung Gefahr liefe, in einer Einzelbewertung, ohne Konnex zur restlichen Landesverwaltung zu enden. Hieraus ergibt sich eindeutig, dass jegliche Bewertung unter Inkaufnahme des Außerachtlassens der Referenzstellen und unmittelbar damit verbunden der Einreihungsverordnung, zwar nach den Grundsätzen der Hay'schen Bewertung logisch und folgerichtig durchgeführt werden kann, mit der Bewertung der Stellen im System der reformierten Besoldung Steiermark aber nicht mehr im Einklang befindet. Nur unter Abstützung auf die Einreihungsverordnung und unter Einbeziehung der Bewertung aller Stellen in der Steiermärkischen

Landesregierung kann eine ins System passende und richtige Bewertung bewerkstelligt werden. Hinsichtlich der Ausführungen betreffend Referenzstellen wird auf die erläuternden Bemerkungen zur Regierungssitzungsvorlage römisch vierzehn. GPStL Regierungsvorlage EZ 1016/1 verwiesen. Richtig ist, dass wenn eine Stelle auf Grund der Einzigartigkeit keiner Stellengruppe zugeordnet werden kann, sie im Einzelfall in einem analytischen Bewertungsverfahren zu bewerten und einer Gehaltsklasse zuzuordnen ist. Trotz allem darf bei einer Einzelbewertung der repräsentative Querschnitt der Referenzstellen und darauf aufbauend der Einreihungsverordnung nicht außer Acht gelassen werden, da sonst die Bewertung Gefahr liefe, in einer Einzelbewertung, ohne Konnex zur restlichen Landesverwaltung zu enden. Hieraus ergibt sich eindeutig, dass jegliche Bewertung unter Inkaufnahme des Außerachtlassens der Referenzstellen und unmittelbar damit verbunden der Einreihungsverordnung, zwar nach den Grundsätzen der Hay'schen Bewertung logisch und folgerichtig durchgeführt werden kann, mit der Bewertung der Stellen im System der reformierten Besoldung Steiermark aber nicht mehr im Einklang befindet. Nur unter Abstützung auf die Einreihungsverordnung und unter Einbeziehung der Bewertung aller Stellen in der Steiermärkischen Landesregierung kann eine ins System passende und richtige Bewertung bewerkstelligt werden.

Gemäß der Verordnung der Steiermärkischen Landesregierung vom 3. Mai 2004 über die Einreihung der Stellen im Landesdienst in Gehaltsklassen (Steiermärkische Einreihungsverordnung - StEVO), welcher der Charakter einer Richtschnur für Stellenbewertungen, auch solcher, die keiner Gehaltsklasse zugeordnet sind, zukommt, sind in der Gehaltsklasse 14 bis 19 nachstehende Verwendungen zugeordnet:

...

Die Gehaltsklasse 19 als Ergebnis - der in Auftrag gegebenen Stellungnahme der Antragsstellerin - findet auch in der Einreihungsverordnung keine Deckung und würde vergleichsweise die Tätigkeit des Referenten für Zivilrecht in der Fachabteilung 1F mit der einer Bezirkshauptfrau/eines Bezirkshauptmannes oder einer Leiterin/eines Leiters aber auch mit der des Leiters der Fachabteilung 1F - Verfassungsrecht und Zentrale Rechtsdienste, als Leiter einer Fachabteilung mit besonderer Bedeutung, gleichgesetzt werden.

Da die Bewertungsgrundsätze logischerweise für eine Einzelbewertung im gleichen Umfang gelten wie bei der, sich aus einzelbewerteten Stellen zusammengesetzten, Einreihungsverordnung, wird auf die oben angeführten Gehaltsklassen 14 bis 19 verwiesen und ausgeführt, dass erst bei Leitern von Fachabteilungen mit besonderer Bedeutung - Gehaltsklasse 19 - im Subfaktor Fachwissen die Ausprägung F ausgereifte spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse zuerkannt wurde.

Zur Stellungnahme der Antragstellerin, verfasst durch OAR P R, wird wie folgt ausgeführt:

Im gegenständlichen Verfahren wird die hervorragende Arbeit der Interpretation nach den Grundsätzen der für die Stmk. Landesverwaltung in Geltung stehenden Grundlagen der Stellenbewertung nach Hay anerkannt, kann aber, auf Grund des Nichtabstützens auf die Einreihungsverordnung und somit Bewertung der übrigen Stellen der Landes Steiermark und somit des für die Bewertung wichtigen Faktors der Vergleichbarkeit nur in Teilbereichen zum richtigen Ergebnis führen.

Die theoretische Auslegung der Bewertungskriterien, gemäß den gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Grundlagen, ohne den Gesamtüberblick über die Struktur und Bewertung der steiermärkischen Landesverwaltung zu verfügen, ist und bleibt eine Einzelbewertung ohne Konnex zur gelebten Bewertungspraxis des Landes Steiermark.

In diesem Zusammenhang darf ergänzend dargelegt werden, dass das Bewertungssystem der Fa. Hay Management Consultant GmbH erst in vielen Sitzungen mit den zuständigen Beamten der Steiermärkischen Landesregierung auf die öffentliche Verwaltung angepasst werden musste und sich somit vom klassischen, ausschließlich für die Privatwirtschaft geeigneten Verfahren, zu dem in der Steiermark in Geltung stehenden Regelwerk entwickelt hat (z.B. Profilbewertung).

Die vom Verfasser der Stellungnahme des Antragsstellers angeführten Ausbildungen - Zertifikate - aus dem Jahre 2002 werden von der Dienstbehörde mit Erstaunen hinsichtlich der daraus abgeleiteten Ausbildung zum 'Bewerter' des Landes Steiermark zur Kenntnis genommen.

Auch wird die besondere Sachkunde, fachliche Schlussfolgerungen über das Vorliegen oder Nichtvorliegen bestimmter entscheidungsrelevanter Umstände zu ziehen, in Frage gestellt.

Festgestellt wird aber, dass, selbst unter der hypothetischen Annahme der Vergleichbarkeit der Ausbildung mit der der

Bewerter des Landes Steiermark, diese, ohne die praktische Verwendung in einer Position, in der das erworbenen Wissen täglich angewendet und hinterfragt werden muss, nicht zum gewünschten Ergebnis im Hinblick auf eine kompatible Bewertung für das Land Steiermark führen kann.

Aus den oben angeführten Gründen wird abschließend festgestellt, dass die Stelle der Referenten für Zivilrecht in der Fachabteilung 1F - Verfassungsdienst und Zentrale Rechtsdienste, des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung im System der reformierten Besoldung auf Grund der analytischen Untersuchung mit der Bewertungszeile E+I+3 F4 V2 und einem Punktwert von 656 der Gehaltsklasse 16 zuzuordnen ist."

Mit Beschluss vom 12. Dezember 2008 stellte der Verwaltungsgerichtshof das Verfahren über die eingangs genannte Säumnisbeschwerde ein.

Gegen den Bescheid vom 29. Oktober 2008 richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die Beschwerde moniert zusammengefasst, dass die im amtlichen Gutachten vorgenommene Stellenbewertung nicht mit dem tatsächlichen Tätigkeitsumfang und der tatsächlichen Verantwortung der Stelle der Beschwerdeführerin einhergehe, weil sich die belangte Behörde mit den Ausführungen des Leiters des Verfassungsdienstes vom 3. August 2007, aber auch Angaben des Dienststellenleiters in Schreiben vom 16. Dezember 2004, 20. Juni 2005 und 18. Jänner 2006 und in einem Vermerk vom 6. Juli 2007, nicht auseinander gesetzt habe. Wesentliche Divergenzen bestünden zwischen dem Gutachten der belangten Behörde und dem von der Beschwerdeführerin beauftragten im Bereich des Hauptfaktors Wissen in den Subfaktoren Fachwissen und Managementwissen. Eine Auseinandersetzung mit dem von der Beschwerdeführerin im Verwaltungsverfahren vorgelegten Gutachten sei nur sehr kursorisch (noch dazu unter Bezugnahme auf eine Auslegung der Bewertungsvorschriften durch die belangte Behörde, die in den gesetzlichen Bestimmungen keine Deckung finde) erfolgt. Auch die sonstige Argumentationslinie der belangten Behörde sei unschlüssig und widersprüchlich. Einerseits betone sie die Notwendigkeit einer Einzelfallbewertung, da die Stelle auf Grund ihrer Einzigartigkeit keiner Stellengruppe zugeordnet werden könne, andererseits versuche sie - entgegen gesetzlichen Vorgaben - , die Bewertung anhand eines Vergleiches mit nicht vergleichbaren Stellen durchzuführen. Dass eine Einzelfallbewertung unter Abstützung auf die Einreihungsverordnung und unter Einbeziehung aller Stellen in der Steiermärkischen Landesregierung zu erfolgen habe, sei vom Gesetzeswortlaut nicht gedeckt und daher rechtswidrig. Bemerkenswert sei, wie sich die belangte Behörde mit dem von der Beschwerdeführerin vorgelegten Gutachten auseinander setze. Es sei für die belangte Behörde notorisch, dass der Ersteller des von der Beschwerdeführerin vorgelegten Gutachtens nicht "irgendwer" sei, sondern jemand, der im Bereich der Stellenbewertung von besonderem Wissen und besonderer Erfahrung sei. Im Zuge der Reformierung des Besoldungssystems im steirischen Landesdienst sei zwischen dem Dienstgeber und der Landespersonalvertretung vereinbart worden, dass einige Personalvertreter (ebenso wie diesbezüglich von der Personalabteilung eingesetzte Beamte) zu Bewertern im Sinne des "Hay-Bewertungssystems" ausgebildet würden, um Fairness und volle Transparenz zu gewährleisten. Zu diesem Zweck seien von der "Firma Hay" zwei mehrtägige Schulungsveranstaltungen durchgeführt worden, in denen mehrere Mitglieder der Landespersonalvertretung in der Systematik und der Technik des Bewertens von Stellen nach dem "Hay-System" unter Berücksichtigung der Besonderheiten des öffentlichen Dienstes ausgebildet worden seien. Dies in gleicher Weise wie die dazu von der Personalabteilung eingesetzten Beamten.

Die belangte Behörde habe sich mit dem von der Beschwerdeführerin vorgelegten Gutachten nicht auseinander gesetzt und begründe nicht, warum sie diesem die Sachkunde abspreche. Hätte die belangte Behörde eine objektive Auseinandersetzung mit dem von der Beschwerdeführerin vorgelegten Gutachten vorgenommen, dann hätte sie erkennen können und müssen, dass ihre Argumentation, wonach darin keine Quervergleiche mit anderen Stellen im Land gezogen würden, und deswegen das Gutachten nicht richtig sei, eine unlogische Scheinbegründung sei, da sie ja selbst unter Berufung auf die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen (richtigerweise) ausführe, dass im

vorliegenden Fall eine einzelfallbezogene Bewertung Platz greifen müsse und ein Vergleich nicht vergleichbarer Stellen nicht nur weder im Stmk. L-DBR noch im "Hay'schen System" vorgesehen sei, sondern auch - in Ermangelung dazu vom Gesetz vorgegebener Kriterien - Willkür wäre.

Im Beschwerdefall sind die Bewertung der Stelle der Beschwerdeführerin und die sich daraus ergebende Einreihung in eine Gehaltsklasse strittig.

Zur Darstellung der im Beschwerdefall maßgebenden Rechtslage kann gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf das hg. Erkenntnis vom 13. September 2006, Zl. 2005/12/0180, verwiesen werden (nachfolgende Änderungen des Stmk. L-DBR durch die Novelle LGBL. Nr. 30/2007 spielen im vorliegenden Fall keine Rolle). Zur Darstellung der im Beschwerdefall maßgebenden Rechtslage kann gemäß Paragraph 43, Absatz 2, zweiter Satz VwGG auf das hg. Erkenntnis vom 13. September 2006, Zl. 2005/12/0180, verwiesen werden (nachfolgende Änderungen des Stmk. L-DBR durch die Novelle Landesgesetzblatt Nr. 30 aus 2007, spielen im vorliegenden Fall keine Rolle).

In Anbetracht des derart vorgezeichneten Regulationssystems geht der Verwaltungsgerichtshof davon aus, dass es besonderen Fachwissens bedarf, um auf der Basis von Sachverhaltsgrundlagen wie Arbeitsplatzbeschreibung, Geschäftseinteilung, Geschäftsordnung und ähnlichen Entscheidungshilfen wie etwa der niederschriftlichen Einvernahme des Arbeitsplatzinhabers sowie dessen Vorgesetzten und Mitarbeitern, fachkundig untermauerte Schlussfolgerungen auf die konkrete Zuordnung der Tätigkeiten zu den einzelnen, gesetzlich vorgegebenen Anforderungen an Wissen, Denken und Verantwortung, wiederum untergliedert in die gesetzlich vorgesehenen Subfaktoren, und auf den Punktwert der Tätigkeit zu ziehen (zur notwendigen Fachkunde zur Bewertung im Funktionszulagenschema des Bundes vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = Slg. 16.073/A). In Anbetracht des derart vorgezeichneten Regulationssystems geht der Verwaltungsgerichtshof davon aus, dass es besonderen Fachwissens bedarf, um auf der Basis von Sachverhaltsgrundlagen wie Arbeitsplatzbeschreibung, Geschäftseinteilung, Geschäftsordnung und ähnlichen Entscheidungshilfen wie etwa der niederschriftlichen Einvernahme des Arbeitsplatzinhabers sowie dessen Vorgesetzten und Mitarbeitern, fachkundig untermauerte Schlussfolgerungen auf die konkrete Zuordnung der Tätigkeiten zu den einzelnen, gesetzlich vorgegebenen Anforderungen an Wissen, Denken und Verantwortung, wiederum untergliedert in die gesetzlich vorgesehenen Subfaktoren, und auf den Punktwert der Tätigkeit zu ziehen (zur notwendigen Fachkunde zur Bewertung im Funktionszulagenschema des Bundes vergleiche etwa das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = Slg. 16.073/A).

Die belangte Behörde sah es daher zu Recht als angebracht an, den gesetzlich entscheidenden Stellenwert des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin unter Beiziehung eines (Amts-)Sachverständigen zu ermitteln.

Ein von einem tauglichen Sachverständigen erstelltes, mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht im Widerspruch stehendes Gutachten kann in seiner Beweiskraft von Seiten der Partei vorerst einmal darin erschüttert werden, dass die Prämissen des Gutachtens, also den Befund, bekämpft werden. Weiters kann die Partei dem Amtsgutachten dadurch entgegen treten, dass sie diesem auf gleicher fachlicher Ebene durch Vorlage eines Privatgutachtens entgegen tritt, sodass es Aufgabe der Behörde ist, den von ihr beigezogenen Amtssachverständigen dazu aufzufordern, zunächst ein eigenes Gutachten hinsichtlich der Ergänzung des Befundes auf das Niveau des Privatgutachtens anzuheben und sich sodann in seiner eigenen Beurteilung mit den Aussagen des Privatsachverständigen im Detail auseinander zu setzen (vgl. etwa die in Walter/Thienel, Die österreichischen Verwaltungsverfahrensgesetze, Band I2, unter E 236 sowie E 245 ff zu § 52 AVG wiedergegebene Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs sowie Hengstschläger/Leeb, Kommentar zum Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz). Ein von einem tauglichen Sachverständigen erstelltes, mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht im Widerspruch stehendes Gutachten kann in seiner Beweiskraft von Seiten der Partei vorerst einmal darin erschüttert werden, dass die Prämissen des Gutachtens, also den Befund, bekämpft werden. Weiters kann die Partei dem Amtsgutachten dadurch entgegen treten, dass sie diesem auf gleicher fachlicher Ebene durch Vorlage eines Privatgutachtens entgegen tritt, sodass es Aufgabe der Behörde ist, den von ihr beigezogenen Amtssachverständigen dazu aufzufordern, zunächst ein eigenes Gutachten hinsichtlich der Ergänzung des Befundes auf das Niveau des Privatgutachtens anzuheben und sich sodann in seiner eigenen Beurteilung mit den Aussagen des Privatsachverständigen im Detail auseinander zu setzen vergleiche , etwa die in Walter/Thienel, Die österreichischen Verwaltungsverfahrensgesetze, Band I2, unter E 236 sowie E 245 ff zu Paragraph 52, AVG wiedergegebene Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs sowie Hengstschläger/Leeb, Kommentar zum Allgemeinen

Verwaltungsverfahrensgesetz,

2. Teilband, Rz 64 f zu § 52 AVG). 2. Teilband, Rz 64 f zu Paragraph 52, AVG).

Im vorliegenden Verwaltungsverfahren trat die Beschwerdeführerin dem Gutachten der Amtssachverständigen einerseits dadurch entgegen, dass sie den Befund in den strittigen Faktoren Wissen (einschließlich der Subfaktoren) unter Hinweis auf die ihr übertragenen Aufgaben in Frage stellte, andererseits dadurch, dass sie ein ihrerseits in Auftrag gegebenes "Gutachten" entgegensetzte, das inhaltlich zu anderen Schlussfolgerungen gelangte.

Die belangte Behörde legte dem angefochtenen Bescheid offenkundig jenen Aufgabenbereich zu Grunde, von dem der Amtssachverständige ausgegangen war, und sprach dem von der Beschwerdeführerin im Verwaltungsverfahren beauftragten Beamten R. offensichtlich die notwendige Sachkunde, fachliche Schlussfolgerungen über das Vorliegen oder Nichtvorliegen bestimmter entscheidungsrelevanter Umstände zu ziehen, ab.

Soweit die belangte Behörde auf einen für die "Bewertung maßgeblichen Grundsatz ... der Mindestanforderung an eine Stelle"

hinweist, um anhand dessen von der Beschwerdeführerin behauptete höhere Anforderungen als nicht gegeben zu erachten, ist eine solche Überlegung nicht nachvollziehbar. Sollte diese Überlegung aber für die Vergabe geringerer Punktwerte durch den Sachverständigen ausschlaggebend gewesen sein, kann dem deshalb nicht gefolgt werden, weil sich ein solcher Grundsatz aus dem Stmk. L-DBR (und der hierauf erlassenen StEVO) nicht ableiten lässt und auch nicht erkennbar ist, dass er für das zur Anwendung gelangende System der Arbeitsplatzbewertung von Bedeutung wäre.

Aber auch die Frage, ob die Beschwerdeführerin im Verwaltungsverfahren dem (in der Folge ergänzten) Amtsgutachten der Behörde auf gleicher fachlicher Ebene entgegen trat oder nicht, beantwortete die belangte Behörde nicht nachvollziehbar:

Als Sachverständige im Sinne des § 52 AVG dürfen nur natürliche Personen herangezogen werden, welche die im (Materien-)Gesetz vorgesehenen Qualifikationserfordernisse erfüllen; solche sind im vorliegend anwendbaren Materiengesetz, der Stmk. L-DBR, nicht geregelt. In Ermangelung einer solchen ausdrücklichen Regelung darf nur eine Person zum Sachverständigen bestellt werden, die über jene besondere Sachkunde verfügt, welche die Einholung des Gutachtens im Sinn des § 52 Abs. 1 AVG notwendig macht (vgl. das zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003 sowie Hengstschläger/Leeb, aaO, Rz 20 zu § 52 AVG). Das besagte Qualifikationserfordernis gilt für den Amtssachverständigen wie für den von der Partei herangezogenen Privatsachverständigen (vgl. wiederum Hengstschläger/Leeb, aaO, Rz 65 zu § 52 AVG). Als Sachverständige im Sinne des Paragraph 52, AVG dürfen nur natürliche Personen herangezogen werden, welche die im (Materien-)Gesetz vorgesehenen Qualifikationserfordernisse erfüllen; solche sind im vorliegend anwendbaren Materiengesetz, der Stmk. L-DBR, nicht geregelt. In Ermangelung einer solchen ausdrücklichen Regelung darf nur eine Person zum Sachverständigen bestellt werden, die über jene besondere Sachkunde verfügt, welche die Einholung des Gutachtens im Sinn des Paragraph 52, Absatz eins, AVG notwendig macht vergleiche das zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003 sowie Hengstschläger/Leeb, aaO, Rz 20 zu Paragraph 52, AVG). Das besagte Qualifikationserfordernis gilt für den Amtssachverständigen wie für den von der Partei herangezogenen Privatsachverständigen vergleiche , wiederum Hengstschläger/Leeb, aaO, Rz 65 zu Paragraph 52, AVG).

Ist nun allerdings gerade die Sachkunde strittig bzw. intendiert die belangte Behörde, einem von der Partei beigezogenen "Privatgutachter" die erforderliche Sachkunde abzusprechen, sodass dem von ihr eingeholten Gutachten des Amtssachverständigen nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegengetreten wäre, so ist es Aufgabe der Behörde, im Rahmen eines ordnungsgemäßen Verfahrens unter Anhörung der Partei die Frage der Sachkunde zu erörtern und anhand der Ergebnisse eines solchen Verfahrens sodann nachvollziehbar begründete Feststellungen über das Vorliegen oder über allfällige Defizite der Sachkunde des Privatgutachters zu treffen, um derart dem Verwaltungsgerichtshof die nachprüfende Kontrolle zu ermöglichen, ob Ausführungen in einem Privatgutachten unter dem Aspekt der Sachkunde der Person des Privatgutachters her tauglich oder untauglich sind, die Beweiskraft eines Amtssachverständigengutachtens zu erschüttern.

Im angefochtenen Bescheid spricht die belangte Behörde dem von der Beschwerdeführerin herangezogenen Beamten R. die erforderliche Sachkunde für die Bewertung von Stellen ab. Dem tritt die Beschwerde mit dem Vorbringen

entgegen, dass der von der Beschwerdeführerin beigezogene Beamte im selben Maß wie die von der Personalabteilung des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung eingesetzten in die Systematik und Technik des Bewertens von Stellen nach dem "Hay-System" eingeführt worden sei. Die für die Würdigung der vorliegenden Beweise, namentlich für die Einschätzung der Beweiskraft des Gutachtens des Amtssachverständigen einerseits sowie des Privatgutachtens andererseits, wesentliche Frage, ob letzterer die gleiche Sachkunde aufweist wie der Amtssachverständige, lässt sich anhand der Ergebnisse des von der belangten Behörde gepflogenen Verfahrens jedoch nicht in nachvollziehbarer Weise beurteilen, weil der angefochtene Bescheid nachvollziehbar begründete Erwägungen über die in Frage stehende Sachkunde entbehrt.

Die Frage der Sachkunde insbesondere des Privatgutachters ist im vorliegenden Fall auch insofern von Relevanz, als dem Gutachten des Amtssachverständigen wohl noch die Ausprägung der Bewertungsfaktoren (einschließlich der Subfaktoren) anhand der tabellarischen Gliederung nach § 1 Abs. 2 StEVO zu entnehmen ist, der weitere wesentliche Schritt zur Errechnung der Stellenwertpunkte, um an Hand dessen die Zuordnung der Planstelle zu einer Gehaltsklasse nach § 6 Abs. 1 Stmk. L-DBR vorzunehmen, entbehrt jedoch jeglicher nachvollziehbaren Begründung; selbst die mit Erledigung der belangten Behörde vom 25. August 2008 übermittelte Ergänzung zum Gutachten des Amtssachverständigen überbrückt diese Lücke nicht, sodass sich allein das Gutachten des Amtssachverständigen im wesentlichen Schritt der Ermittlung (Errechnung) des letztlich allein ausschlaggebenden Punktwertes als unschlüssig erweist. Zur Überbrückung dieser Lücke könnte sich zwar - im Sinne des Standpunktes der Beschwerdeführerin - die Stellungnahme des von dieser beigezogenen Beamten R. vom 11. September 2008 anbieten, insbesondere ein offenbar dieser Stellungnahme angeschlossenes "Berechnungsblatt", allerdings steht einem solchen Schritt entgegen, dass nach dem derzeitigen Stand des Verfahrens die belangte Behörde dem von der Beschwerdeführerin beigezogenen Sachverständigen die notwendige Sachkunde abspricht und damit die Heranziehung des von der Beschwerdeführerin beigetragenen Materials von der fachlichen Ebene für eine Lückenschließung im Amtssachverständigengutachten - derzeit - nicht in Betracht kommt. Die Frage der Sachkunde insbesondere des Privatgutachters ist im vorliegenden Fall auch insofern von Relevanz, als dem Gutachten des Amtssachverständigen wohl noch die Ausprägung der Bewertungsfaktoren (einschließlich der Subfaktoren) anhand der tabellarischen Gliederung nach Paragraph eins, Absatz 2, StEVO zu entnehmen ist, der weitere wesentliche Schritt zur Errechnung der Stellenwertpunkte, um an Hand dessen die Zuordnung der Planstelle zu einer Gehaltsklasse nach Paragraph 6, Absatz eins, Stmk. L-DBR vorzunehmen, entbehrt jedoch jeglicher nachvollziehbaren Begründung; selbst die mit Erledigung der belangten Behörde vom 25. August 2008 übermittelte Ergänzung zum Gutachten des Amtssachverständigen überbrückt diese Lücke nicht, sodass sich allein das Gutachten des Amtssachverständigen im wesentlichen Schritt der Ermittlung (Errechnung) des letztlich allein ausschlaggebenden Punktwertes als unschlüssig erweist. Zur Überbrückung dieser Lücke könnte sich zwar - im Sinne des Standpunktes der Beschwerdeführerin - die Stellungnahme des von dieser beigezogenen Beamten R. vom 11. September 2008 anbieten, insbesondere ein offenbar dieser Stellungnahme angeschlossenes "Berechnungsblatt", allerdings steht einem solchen Schritt entgegen, dass nach dem derzeitigen Stand des Verfahrens die belangte Behörde dem von der Beschwerdeführerin beigezogenen Sachverständigen die notwendige Sachkunde abspricht und damit die Heranziehung des von der Beschwerdeführerin beigetragenen Materials von der fachlichen Ebene für eine Lückenschließung im Amtssachverständigengutachten - derzeit - nicht in Betracht kommt.

Soweit die belangte Behörde den Ausführungen des von der Beschwerdeführerin beigezogenen Beamten R. weiters das "Nichtabstützen auf die Einreihungsverordnung und somit Bewertung der übrigen Stellen des Landes Steiermark" und mangelnden "Konnex zur gelebten Bewertungspraxis des Landes Steiermark" entgegenhält, finden diese Überlegungen weder im Stmk. L-DBR noch in der Steiermärkischen Einreihungsverordnung eine Stütze.

Der Verwaltungsgerichtshof geht vor dem Hintergrund der eingangs zitierten, maßgebenden Rechtslage - derzeit - von einem geschlossenen, im Hinblick auf das Legalitätsprinzip in sich widerspruchsfreien Regelungssystem aus, was zur Konsequenz hat, dass die Einreihung nach § 2 StEVO auf denselben Kriterien beruht wie sie einer Einzelbewertung einer Stelle nach §§ 6 und 7 Stmk. L-DBR zur Anwendung zu gelangen haben. Der Verwaltungsgerichtshof geht vor dem Hintergrund der eingangs zitierten, maßgebenden Rechtslage - derzeit - von einem geschlossenen, im Hinblick auf das Legalitätsprinzip in sich widerspruchsfreien Regelungssystem aus, was zur Konsequenz hat, dass die Einreihung nach Paragraph 2, StEVO auf denselben Kriterien beruht wie sie einer Einzelbewertung einer Stelle nach Paragraphen 6, und 7 Stmk. L-DBR zur Anwendung zu gelangen haben.

Eine Einzelbewertung einer Stelle hat daher unabhängig von der Einreihung von anderen Stellen nach § 2 StEVO zu erfolgen, sodass es weder eines korrigierenden Schrittes im Bewertungsprozess im Hinblick auf die besoldungsrechtliche Stellung anderer Stellen noch einer Bedachtnahme auf eine Vollzugspraxis des Landes Steiermark bedürfte. Eine Einzelbewertung einer Stelle hat daher unabhängig von der Einreihung von anderen Stellen nach Paragraph 2, StEVO zu erfolgen, sodass es weder eines korrigierenden Schrittes im Bewertungsprozess im Hinblick auf die besoldungsrechtliche Stellung anderer Stellen noch einer Bedachtnahme auf eine Vollzugspraxis des Landes Steiermark bedürfte.

Nach dem Gesagten belastete die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften, weshalb dieser gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. b und c VwGG aufzuheben ist. Nach dem Gesagten belastete die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften, weshalb dieser gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer 3, Litera b, und c VwGG aufzuheben ist.

Für das fortzusetzende Verfahren ist ergänzend hervorzuheben:

Wie die bereits im zitierten Erkenntnis vom 13. September 2006 auszugsweise wiedergegebenen Erläuternden Bemerkungen zum Stmk. L-DBR zu § 6 ausführen, sollen die Stellen auf der Grundlage einer aktuellen Stellenbeschreibung bewertet und entsprechend dem Bewertungsergebnis einer Gehaltsklasse zugeordnet werden. Dies bedeutet, dass zur Beantwortung der Frage des Stellenwertes eines Arbeitsplatzes die dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben maßgebend sind, allerdings nicht die (subjektiven) Fähigkeiten des dort verwendeten Beamten. Dies erfordert nachvollziehbar begründete Feststellungen über die dem Beamten im betreffenden Zeitraum tatsächlich zugewiesenen Aufgaben. Wie die bereits im zitierten Erkenntnis vom 13. September 2006 auszugsweise wiedergegebenen Erläuternden Bemerkungen zum Stmk. L-DBR zu Paragraph 6, ausführen, sollen die Stellen auf der Grundlage einer aktuellen Stellenbeschreibung bewertet und entsprechend dem Bewertungsergebnis einer Gehaltsklasse zugeordnet werden. Dies bedeutet, dass zur Beantwortung der Frage des Stellenwertes eines Arbeitsplatzes die dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben maßgebend sind, allerdings nicht die (subjektiven) Fähigkeiten des dort verwendeten Beamten. Dies erfordert nachvollziehbar begründete Feststellungen über die dem Beamten im betreffenden Zeitraum tatsächlich zugewiesenen Aufgaben.

Nach § 7 Abs. 1 Stmk. L-DBR wird durch die Bewertung einer Stelle in einem analytischen Verfahren der Punktwert der Stelle ermittelt. Wie die im eingangs genannten Erkenntnis vom 13. September 2006 zitierten Materialien zu dieser Gesetzesstelle erläutern, sollen nach Abs. 1 die Stellen-Wertpunkte in gleichartigen Gruppen mit einer 15 %igen Spannbreite vom Kleinstwert ansteigend bis zum größten gemessenen Wert eingeteilt werden. Das ergebe insgesamt 24 Stellen-Wert-Gruppen (Gehaltsklassen), innerhalb derer es zu keiner wahrnehmbaren Wertunterscheidung komme. Wie dem in § 6 Abs. 1 normierten tabellarischen Systems von Gehaltsklassen und jeder Gehaltsklasse zugeordneten Punktwerten zu entnehmen ist, hat das in § 7 Abs. 1 Stmk. L-DBR genannte analytische Verfahren einen numerischen Punktwert zu ergeben. Nach welchem konkreten Verfahren der Punktwert einer Stelle zu errechnen ist, regelt das Gesetz nicht näher; die Steiermärkische Einreihungsverordnung nimmt zwar eine Ausprägung der Bewertungsfaktoren in Subfaktoren samt deren verbaler Umschreibung vor, ohne jedoch daran schon Punktwerte zu knüpfen. Dies bedeutet, dass jegliches - analytische - Verfahren, welches die belangte Behörde zur Ermittlung des Punktwertes einer Stelle anwendet, lückenlos darzulegen hat, von welchen dem Beamten tatsächlich zugewiesenen Aufgaben ausgehend, allenfalls unter näherer Kategorisierung der Faktoren und Subfaktoren an Hand der Ausprägungen nach § 1 Abs. 2 der Steiermärkischen Einreihungsverordnung, letztlich der konkrete Punktwert im Sinn des § 6 Abs. 1 Stmk. L-DBR ermittelt (mathematisch errechnet) wird. Jegliches zur Anwendung gelangende (analytische) System hat sich hiebei intersubjektiv nachvollziehbarer Regeln zu bedienen, wobei es schon aus Gründen des Rechtsschutzes des Beamten nicht angeht, ein solches Verfahren zu wählen, das nur einem eingeschränkten Kreis etwa von Amtssachverständigen zugänglich ist, und es dem Beamten derart zu erschweren, dem Gutachten des Amtssachverständigen auf gleicher fachlicher Ebene zu begegnen. Nach Paragraph 7, Absatz eins, Stmk. L-DBR wird durch die Bewertung einer Stelle in einem analytischen Verfahren der Punktwert der Stelle ermittelt. Wie die im eingangs genannten Erkenntnis vom 13. September 2006 zitierten Materialien zu dieser Gesetzesstelle erläutern, sollen nach Absatz eins, die Stellen-Wertpunkte in gleichartigen Gruppen mit einer 15 %igen Spannbreite vom Kleinstwert ansteigend bis zum größten gemessenen Wert eingeteilt werden. Das ergebe insgesamt 24 Stellen-Wert-Gruppen (Gehaltsklassen), innerhalb derer es zu keiner wahrnehmbaren Wertunterscheidung komme. Wie dem in Paragraph 6, Absatz eins, normierten

tabellarischen Systems von Gehaltsklassen und jeder Gehaltsklasse zugeordneten Punktwerten zu entnehmen ist, hat das in Paragraph 7, Absatz eins, Stmk. L-DBR genannte analytische Verfahren einen numerischen Punktwert zu ergeben. Nach welchem konkreten Verfahren der Punktwert einer Stelle zu errechnen ist, regelt das Gesetz nicht näher; die Steiermärkische Einreihungsverordnung nimmt zwar eine Ausprägung der Bewertungsfaktoren in Subfaktoren samt deren verbaler Umschreibung vor, ohne jedoch daran schon Punktwerte zu knüpfen. Dies bedeutet, dass jegliches - analytische - Verfahren, welches die belangte Behörde zur Ermittlung des Punktwertes einer Stelle anwendet, lückenlos darzulegen hat, von welchen dem Beamten tatsächlich zugewiesenen Aufgaben ausgehend, allenfalls unter näherer Kategorisierung der Faktoren und Subfaktoren an Hand der Ausprägungen nach Paragraph eins, Absatz 2, der Steiermärkischen Einreihungsverordnung, letztlich der konkrete Punktwert im Sinn des Paragraph 6, Absatz eins, Stmk. L-DBR ermittelt (mathematisch errechnet) wird. Jegliches zur Anwendung gelangende (analytische) System hat sich hierbei intersubjektiv nachvollziehbarer Regeln zu bedienen, wobei es schon aus Gründen des Rechtsschutzes des Beamten nicht angeht, ein solches Verfahren zu wählen, das nur einem eingeschränkten Kreis etwa von Amtssachverständigen zugänglich ist, und es dem Beamten derart zu erschweren, dem Gutachten des Amtssachverständigen auf gleicher fachlicher Ebene zu begegnen.

Soweit die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid darauf verweist, die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode seien - für den öffentlichen Dienst adaptiert - an das System eines seit mehr als 50 Jahren auf dem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens angelehnt, das unter anderem auch für staatliche Organisationen "in anderen Ländern" Stellenbewertungen durchgeführt habe, vermag dies dem genannten Erfordernis der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit des Bewertungsverfahrens nicht Genüge zu tun; vielmehr hat der Sachverständige nachvollziehbar darzulegen, ausgehend von welchem Befund er unter Anwendung welchen Fachwissens und welcher Schlüsse er zu welchen Schlussfolgerungen gelangt, die der Behörde letztlich die Beantwortung der Rechtsfrage ermöglichen.

Sollte die Argumentation der belangten Behörde aber auf das zur Bewertung von Arbeitsplätzen im Funktionszulagenschema des Bundes angewandte System abzielen (vgl. diesbezüglich wortlautgleich die ErläutRV zu § 137 Abs. 3 BDG 1979, 1577 BlgNR) sollte die Argumentation der belangten Behörde aber auf das zur Bewertung von Arbeitsplätzen im Funktionszulagenschema des Bundes angewandte System abzielen vergleiche diesbezüglich wortlautgleich die ErläutRV zu Paragraph 137, Absatz 3, BDG 1979, 1577 BlgNR

18. GP 163 ff), ist festzuhalten, dass die von der Amtssachverständigen der belangten Behörde herangezogene Methode, die sich in allen ihren Schritten möglicherweise erst in Zusammenhalt mit dem der Stellungnahme vom 11. September 2008 angeschlossenen Berechnungsblatt erschließen könnte, in offensichtlicher Weise von jener Methode abweicht, die Amtssachverständige aus dem Bereich des Bundes(-kanzleramtes) ebenfalls unter Berufung auf ein System eines seit mehr als 50 Jahren auf dem Gebiet der Bewertung erfahrenen Beratungsunternehmens, zur Anwendung bringen, sodass - zumindest nach dem derzeitigen Stand des Verfahrens - offenbar nicht bloß von einem analytischen Bewertungsverfahren (eines seit mehr als 50 Jahren auf dem Gebiet der Bewertung erfahrenen Beratungsunternehmens), sondern von zumindest zwei verschiedenen die Rede ist. Gerade unter diesem Aspekt kommt aber der lückenlosen Darlegung der im vorliegenden Beschwerdefall angewandten Bewertungsmethode, insbesondere der einzelnen Ermittlungs-(Rechnungs-)schritte, besondere Bedeutung zu (betreffend die im Funktionszulagenschema des Bundes zur Anwendung gelangende Bewertungsmethode, insbesondere die tabellarische Verknüpfung der Teilwerte, vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167). 18. Gesetzgebungsperiode 163 ff), ist festzuhalten, dass die von der Amtssachverständigen der belangten Behörde herangezogene Methode, die sich in allen ihren Schritten möglicherweise erst in Zusammenhalt mit dem der Stellungnahme vom 11. September 2008 angeschlossenen Berechnungsblatt erschließen könnte, in offensichtlicher Weise von jener Methode abweicht, die Amtssachverständige aus dem Bereich des Bundes(-kanzleramtes) ebenfalls unter Berufung auf ein System eines seit mehr als 50 Jahren auf dem Gebiet der Bewertung erfahrenen Beratungsunternehmens, zur Anwendung bringen, sodass - zumindest nach dem derzeitigen Stand des Verfahrens - offenbar nicht bloß von einem analytischen Bewertungsverfahren (eines seit mehr als 50 Jahren auf dem Gebiet der Bewertung erfahrenen Beratungsunternehmens), sondern von zumindest zwei verschiedenen die Rede ist. Gerade unter diesem Aspekt kommt aber der lückenlosen Darlegung der im vorliegenden Beschwerdefall angewandten Bewertungsmethode, insbesondere der einzelnen Ermittlungs-(Rechnungs-)schritte, besondere

Bedeutung zu (betreffend die im Funktionszulagenschema des Bundes zur Anwendung gelangende Bewertungsmethode, insbesondere die tabellarische Verknüpfung der Teilwerte, vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167).

Sollte die belangte Behörde im fortzusetzenden Verfahren - auf Grund nachvollziehbarer Feststellungen, die auf einem ordnungsgemäßen Verfahren unter Einbeziehung der Beschwerdeführerin basieren - zum Schluss gelangen, dass der von dieser beigezogene Beamte R. - anders als von der belangten Behörde beigezogene Amtssachverständige - nicht über das für die Erstattung eines Gutachtens über den Stellenwert erforderliche Sachwissen verfügt, würde ein von diesem erstattetes "Gutachten" einem solchen eines Amtssachverständigen zwar nicht auf gleicher fachlicher Ebene begegnen; die belangte Behörde wäre aber trotzdem gehalten, allfällige Divergenzen in den Tatsachengrundlagen oder Unschlüssigkeiten im Amtsgutachten aufzugreifen und zu klären.

Soweit die Beschwerdeführerin zum Subfaktor Fachwissen für sich ins Treffen führt, sie unterliege (faktisch) keiner Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit ihrer Erledigungen durch den Fachabteilungsleiter (Vorgesetzten), ändert dies nichts daran, dass sie auf Grund der unstrittigen Organisation ihrer Fachabteilung (vgl. im Näheren das Organigramm im Amtsgutachten) einer Fachaufsicht in rechtlichem Sinne unterworfen ist (vgl. das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, mwN).Soweit die Beschwerdeführerin zum Subfaktor Fachwissen für sich ins Treffen führt, sie unterliege (faktisch) keiner Überprüfung der inhaltlichen Richtigkeit ihrer Erledigungen durch den Fachabteilungsleiter (Vorgesetzten), ändert dies nichts daran, dass sie auf Grund der unstrittigen Organisation ihrer Fachabteilung vergleiche , im Näheren das Organigramm im Amtsgutachten) einer Fachaufsicht in rechtlichem Sinne unterworfen ist vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, mwN).

Sollte dagegen dem von der Beschwerdeführerin beigezogenen Beamten R. die in Rede stehende Sachkunde zuzuschreiben sein, ist es der belangten Behörde bei einander widersprechenden Gutachten (des Amtssachverständigen einerseits und des Beamten R. andererseits) gestattet, sich dem einen oder anderen Gutachten anzuschließen, sie hat aber nachvollziehbar jene Erwägungen darzulegen, von denen sie sich leiten ließ, von den an sich gleichwertigen Beweismitteln dem einen einen höheren Beweiswert zuzubilligen (vgl. etwa die in Walter/Thienel, aaO, unter E 228 zu § 52 AVG wiedergegebene Rechtsprechung).Sollte dagegen dem von der Beschwerdeführerin beigezogenen Beamten R. die in Rede stehende Sachkunde zuzuschreiben sein, ist es der belangten Behörde bei einander widersprechenden Gutachten (des Amtssachverständigen einerseits und des Beamten R. andererseits) gestattet, sich dem einen oder anderen Gutachten anzuschließen, sie hat aber nachvollziehbar jene Erwägungen darzulegen, von denen sie sich leiten ließ, von den an sich gleichwertigen Beweismitteln dem einen einen höheren Beweiswert zuzubilligen vergleiche etwa die in Walter/Thienel, aaO, unter E 228 zu Paragraph 52, AVG wiedergegebene Rechtsprechung).

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455, insbesondere ihren § 3 Abs. 2.Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , römisch zwei Nr. 455, insbesondere ihren Paragraph 3, Absatz 2,

Wien, am 20. November 2009

Schlagworte

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2 Beweiswürdigung Wertung der Beweismittel Beweismittel Sachverständigenbeweis Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung Beweismittel Sachverständigenbeweis

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2009:2008120226.X00

Im RIS seit

31.12.2009

Zuletzt aktualisiert am

01.06.2010

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at