jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2008/5/20 2005/12/0116

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.05.2008

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

AVG §37;
AVG §52;
AVG §56;
BDG 1979 §137 Abs3 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 idF 1997/I/061;
BDG 1979 §137 idF 1999/I/127;
BDG 1979 §137 idF 2000/I/094;
BDG 1979 §137 idF 2003/I/130;
VwGG §42 Abs2 Z1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bumberger sowie Vizepräsident Dr. Thienel und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Matt, über die Beschwerde des Univ.Doz. Dipl.Ing. Dr. M, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft vom 21. April 2005, Zl. 102.574/0002-Pr.1/05, betreffend Bewertung eines Arbeitsplatzes nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.171,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

I. Der Beschwerdeführer steht seit dem 1. April 2002 als Hofrat in Ruhe in einem öffentlich-rechtlichen Ruhestandsverhältnis zum Bund. Seine letzte Dienststelle war das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, wo er beim Forsttechnischen Dienst für Wildbach- und Lawinenverbauung,

Sektion Wien, Niederösterreich und Burgenland, Leiter der Gebietsbauleitung Wien und nördliches Niederösterreich tätig war. Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2002 wurde er auf Grund seiner Erklärung von der Besoldungsgruppe Allgemeine Verwaltung, Dienstklasse VIII, in die Besoldungsgruppe Allgemeiner Verwaltungsdienst übergeleitet. Sein Arbeitsplatz war (nach dem angefochtenen Bescheid und den vorgelegten Verwaltungsakten) der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugeordnet. Mit Wirkung vom 1. April 2002 trat der Beschwerdeführer in den Ruhestand.

Mit Schreiben vom 7. August 2002 beantragte der Beschwerdeführer die bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit seines letzten Arbeitsplatzes bis zum Zeitpunkt seiner Ruhestandsversetzung, wobei er eine Zuordnung dieses Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 anstrebte. Der Bescheid der belangten Behörde vom 19. Februar 2003, womit dieser Antrag zurückgewiesen wurde - dem Beschwerdeführer mangle infolge seiner mittlerweile erfolgten Versetzung in den Ruhestand das Feststellungsinteresse - wurde mit dem hg. Erkenntnis vom 18. Dezember 2003, Zl. 2003/12/0059, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben; darin sprach der Verwaltungsgerichtshof aus, dass das rechtliche Interesse an der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes auch nach der Versetzung in den Ruhestand fortbestehe.

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde ein Bewertungsgutachten des Bundeskanzleramtes bezüglich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ein. Die im vorgelegten Verwaltungsakt erliegende Ausfertigung dieses Gutachtens weist keine Fertigung auf und gibt auch den Namen seines Verfassers nicht an; dem Gutachten liegt aber ein approbiertes Begleitschreiben bei, mit dem gemeinsam das Gutachten übermittelt wurde.

Das - insgesamt 60 Seiten umfassende - Gutachten stellt zunächst die Organisationsstruktur der ehemaligen Dienststellen des Beschwerdeführers, des Wildbach- und Lawinenverbauungsdienstes (WLV) sowie die Arbeitsplatzbewertungen der dort beschäftigten Beamten dar. Daraus ergibt sich, dass der Arbeitsplatz des Leiters der Sektion Wien, Niederösterreich und Burgenland - in der der Beschwerdeführer beschäftigt war - in die Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 6, eingeordnet war, der Arbeitsplatz seines Stellvertreters in die Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als Gebietsbauleiter mit überregionalen bzw. erweiterten Aufgaben in die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1, sonstige Gebietsbauleiter in die Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2. Ausdrücklich wird hervorgehoben, dass in den Sektionen der WLV jeweils ein Arbeitsplatz (Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2) eingerichtet sei, der sich übergeordnet mit der Planung und Projektierung sämtlicher Vorhaben befasse und alle fachlich anspruchsvollen Planungs- und Projektierungsarbeiten zentral für die gesamte Sektion durchzuführen habe.

Anschließend daran wird die Arbeitsplatzbeschreibung des Beschwerdeführers wiedergegeben (diese Wiedergabe entspricht einer im Verwaltungsakt erliegenden Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahr 1998), darauf folgend wird eine Arbeitsplatzbeschreibung eines Gebietsbauleiters ohne erweiterte Aufgaben wiedergegeben. Noch vor näherem Eingang in die konkrete Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers heißt es zu diesem, in der Analyse würden "allein durch die hierarchische Position des Arbeitsplatzes die Höchstgrenzen erreicht, weil zu berücksichtigen ist, dass mit einer zentralen Leitungsfunktion im Organisationsbereich des Wildbach- und Lawinenverbauungsdienstes höhere Anforderungen verbunden sein müssen als bei einer Verwendung als Gebietsbauleiter mit mehrfachen Abhängigkeiten gegenüber höheren Hierarchiestufen". Nach Wiedergabe der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und von Auszügen aus den Gesetzesmaterialien wird sodann der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers analysiert und den gesetzlich vorgesehenen Bewertungskriterien jeweils Punktewerte zugeordnet. Als Zwischenergebnis wird bezüglich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers festgehalten (Schreibfehler im Original):

"Für den Arbeitsplatz von HR Dipl. Ing. Dr. M ergibt sich zusammengefasst folgende Bewertungszeile:

FW

MW

UM

DR

DA

HF

Dim

EE

10

4

4

5

5

12

5

3

Aus dieser Bewertungszeilenstruktur errechnet sich nach der vom bereits erwähnten Betriebsberatungsunternehmen zur Verfügung gestellten Methode ein Wert von 536 Punkten, wodurch der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugeordnet wird. weil die im System bereits vor jeglicher konkreter Zuordnung festgesetzte Bandbreite für diese Position bei einem Wert zwischen 530 und 609 Punkten liegt. Der Arbeitsplatz befindet sich damit an der unteren Grenze der für die Position A1/3 festgesetzten Bandbreite."

Zum Vergleich mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wird die Richtverwendung nach Anlage 1 zum BDG 1979, Punkt 1.8.7. lit. f) (Leiter einer Abteilung in der Bundesanstalt für Landtechnik, sofern mit der Abteilungsleitung die Stellvertretung des Dienststellenleiters verbunden ist) herangezogen. Dabei werden zwar die Aufgaben dieses Arbeitsplatzes, seine Ziele und die quantitativen Anteile der einzelnen Aufgaben an der Gesamttätigkeit ausgeführt, eine Begründung für die Zuordnung von Punktewerten zu den einzelnen Bewertungskriterien findet sich allerdings nicht. Das Gutachten gelangt sodann bezüglich der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung zu folgendem Ergebnis:

"FW

MW

UM

DR

DA

HF

Dim

EE

10

4

4

5

6

11

7

3

Der Arbeitsplatz liegt mit den daraus errechneten 571 Punkten auch in der Bandbreite von A1/3 und dort etwa im Mittelfeld. Eine höhere Einstufung als am Arbeitsplatz von HR Dipl. Ing. Dr. M resultiert aus der Gesamtverantwortung für die Dienststelle im Falle der Ausübung der Stellvertreterfunktion."

In weiterer Folge stellt das Gutachten noch Vergleiche mit Bewertungszeilen anderer Arbeitsplätze an (Leiter der Bundesanstalt für Landtechnik, Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A1; Leiter der Abteilung

"Laborbodenkunde", Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1; des stellvertretenden Leiters der WLV, Sektion für Wien, Niederösterreich und Burgenland, Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1), wobei jedoch bei keiner einzigen dieser angeführten Verwendungen eine Begründung für die Zuordnung der in der Bewertungszeile angegebenen Punktewerte zu den einzelnen Bewertungskriterien gegeben wird. Im Zuge dieser Ausführungen heißt es: "Die entscheidende Begründung, warum der Arbeitsplatz des Antragstellers nicht die Zuordnung zur Funktionsgruppe 4 erreichen kann, liegt jedoch an seiner hierarchischen Position."

Nach diesen Vergleichen enthält das Gutachten abschließend folgende Ausführungen zu den angewandten Bewertungsmethoden:

"Hinsichtlich der derzeit angewendeten Bewertungsmethode wird unter besonderer Bezugnahme auf das Erkenntnis des VwGH vom 25. April 2003, do. Zl. 2001/12/0195 Folgendes bemerkt:

Den Verbaldefinitionen der im Gesetz genannten Bewertungskriterien wird aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Möglichkeit der Darstellung ein Punktewert zugeordnet, woraus sich die so genannte Bewertungszeile zusammensetzt.

Nach der in Punktewerten dargestellten Zuordnung zu den einzelnen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.), der vorerwähnten Bewertungszeile, ergibt sich für einen Arbeitsplatz durch eine vom bereits im Gutachten erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbene Berechnungsmethode ein Wert, ein weiterer, gesonderter, jedoch aus der Zuordnungsstruktur der Bewertungszeile abgeleiteter Punktewert, für den bundesweit gilt, dass alle Bediensteten mit genau diesem errechneten Wert und genau dieser Bewertungs-Zeilenstruktur einen Arbeitsplatz mit der gleichen Wertigkeit besetzen (für HR Dipl. Ing. Dr. M 10 4 4/5 5/12 5 3, Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1).

Eine inhaltliche Differenz bei der Beurteilung über die Richtigkeit einer Zuordnung kann sich in Einstufungsangelegenheiten nur bei den (8) einzelnen Zuordnungswerten zu den gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien ergeben, die eine so genannte Bewertungszeile bilden, weil die Setzung der Grenzen bzw. die Einteilung in Bandbreiten zwischen den möglichen Bewertungspositionen nach einem in einem standardisierten Verfahren zu errechnenden Punktewert bei allen Bewertungsfällen nach § 137 BDG 1979 bundesweit in gleicher Weise gilt. Dies bedeutet, dass die festgesetzten Grenzen im System, die einer endgültigen Beurteilung als Entscheidungskriterium dienen, und auch die dazugehörige Berechnungsmethode nicht variabel- oder durch äußere Umstände beeinflussbar sind.

Eine bestehende Arbeitsplatzbewertung ändert sich daher besoldungsrelevant nur dann, wenn die Konstellation der 8 gesetzlich vorgeschriebenen Bewertungskriterien (dies entspricht der so genannten Bewertungszeile) nach Berechnung gemäß der vom erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbenen Methode einen entsprechenden Wert - diesseits oder jenseits der oben beschriebenen Punktewertgrenze - ergibt.

Somit sind die Bewertungsmethode und die so errechneten Grenzwerte unverrückbare Grundlagen für die Einstufung. Die 8 gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien stellen jedoch im Zuordnungsverfahren einen veränderbaren Wert dar, weshalb dort eine Festsetzung des Wertes einer besonders ausführlichen Begründung mit erklärenden Bemerkungen bedarf, denn nur durch diese Kriterienzuordnung ergibt sich der direkte Bezug zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes und zu den sonstigen aus der Organisation und der Arbeitsplatzbeschreibung ableitbaren Beurteilungsgrundlagen. Im Grunde handelt es sich bei der Festsetzung von Punktegrenzen zwischen den Bewertungspositionen - oder anders ausgedrückt, bei der Festsetzung der Bandbreite, innerhalb welcher sich eine Funktionsgruppenzuordnung bewegen kann, um eine Entscheidung, die von Experten (Betriebsberater, leitende Bedienstete und/oder sachverständige Gutachter im Bundeskanzleramt) getroffen wurden und daher in ihren Auswirkungen auf das Dienst- und Besoldungsrecht in einem angemessenen Verhältnis zu sowohl im bundesweiten- als auch im privatwirtschaftlichen Bereich vergleichbaren Funktionen steht.

Eine besondere Objektivität ergibt sich hierbei aus dem Umstand, dass dieGrenzwerte bereits vor Anwendung der Bewertungsmethode bei der Systementwicklung festgesetzt wurden und daher im Vorhinein nicht bekannt war, an welcher Stelle die einzelnen Funktionen bei Umsetzung der Besoldungsreform eingeordnet wurden und welche dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen sich im Einzelfall daraus ergaben. Wenn man diese Grenzen oder die vom Betriebsberatungsunternehmen zur Verfügung gestellte Berechnungsmethode in Frage stellt, ist die Arbeitsplatzbewertung, die auf diesen zwei feststehenden Säulen des Systems beruht, und die für mehr als 98% der Bediensteten der Verwendungsgruppen A1 bis A7 bzw. auch für die Entlohnungsgruppen v1 bis v5 stets akzeptabel

war (dies zeigt die geringe Zahl an Rechtsverfahren auf diesem Gebiet im Verhältnis zu den im Bundesdienst nach dieser Methode beurteilten Arbeitsplätze) nicht mehr möglich.

Hinzu kommt, dass das am Markt erworbene Bewertungssystem auf wohlüberlegten Grundlagen aufgebaut ist und deshalb auch in der Privatwirtschaft teilweise bei führenden und weltumspannenden Konzernen Verwendung findet. Es ist bei einem Einstufungsverfahren Aufgabe der Dienstbehörde, die Verhältnismäßigkeit einer in Streit stehenden Zuordnung darzustellen und einer Beschwerdeführerin oder einem Beschwerdeführer die Entscheidungsgründe über die Zuordnung zu den gesetzlich festgelegten Bewertungskriterien (Bewertungszeile) möglichst nachvollziehbar zu erläutern.

Die Richtverwendungen sind hierbei als vom Gesetzgeber ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierenden Reihung von Einstufungsmöglichkeiten zu sehen.

Dieses 'Ranking' ergibt sich durch die aus der Struktur der Bewertungszeile resultierende Punktezahl, die nach einer standardisierten- und für alle Bediensten in gleicher Weise anzuwendenden Methode, die genau wie die Grenzen der Zuordnungsmöglichkeiten (Bandbreiten) nicht variierbar ist, ermittelt wird. Bei einem Verfahren wird diese sich aus der Struktur der Bewertungszeile ergebende Punktezahl zuerst für die in Streit stehende Position ermittelt.

Durch die bereits dargestellte Grenzwertesetzung zwischen den einzelnen Bewertungspositionen ergibt sich die für den in Frage stehenden Arbeitsplatz bundesweit geltende Einstufung. Der Wert für eine zum Vergleich herangezogene Richtverwendung steht von vorn herein fest.

In der Regel wird von der Dienstbehörde bzw. von einem Sachverständigen zu einer Richtverwendung verglichen, die dem in Streit stehenden Verwendungsbild am ehesten entspricht und für allfällige Beschwerdeführer die meisten Anhaltspunkte bietet, um vom eigenen Aufgabengebiet möglichst bekannte oder vertraute Agenden auf die Vergleichsfunktion projizieren und- die analytischen Zuordnungen bei den gesetzlich vorgegebenen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.) -nachvollziehen zu können. Es kann sich daher grundsätzlich bereits bei Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erweisen, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung einer analytischen Abstufung gelingt.

Zur Setzung der Grenzen zwischen den Funktionsgruppen bzw. zur Festsetzung der Bandbreiten wird neben den bereits oben stehenden Erläuterungen Folgendes ausgeführt:

Eine einheitliche, undifferenzierte Bewertung würde im Gegensatz zu den Intentionen des Gesetzgebers stehen, der eine Bewertung nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes vorsieht. Eine solche würde dazu führen, dass selbst die hierarchischen Abstufungen, die neben anspruchsvolleren Aufgaben meist mit einer leitenden Funktion und einer erweiterten Außenwirkung verbunden sind, in einer von den Bundesbediensteten derzeit als weitgehend gerecht und nachvollziehbar empfundenen Gehaltsregelung keine Berücksichtigung mehr finden.

Bei besonders weit auseinander liegenden Größen, die als Grundlage für die Bewertung heranzuziehen sind, hat auch die Erfahrung gezeigt, dass stets auf eine Differenzierung der Bewertung gedrängt wird, weil eine gleiche Einstufung bei nachweisbaren und messbaren unterschiedlichen Anforderungen nicht der Ausrichtung des mit der Besoldungsreform 1994 eingeführten Funktionsgruppensystems entspricht.

Aus vorerwähnten Gründen wird daher eine Abstufung nach begründbaren Zuordnungen zu analytischen Werten für erforderlich gehalten, auch wenn die Setzung von Trennlinien aus subjektiver Sicht, insbesondere im Rahmen der Abwicklung eines Streitverfahrens in der Regel vom Beschwerdeführer nie als gerecht empfunden wird.

Wie bereits näher erläutert, geben die festgesetzten Bandbreiten die Grenzen für eine Zuordnung im Funktionsgruppenschema an, innerhalb derer die im Gesetz genannten Richtverwendungen, die als Beispiele für konkrete Funktionen stehen, bezogen auf einen Einzelfall einen aufschlussreichen, die Bewertungssituation erläuternden Vergleich ermöglichen sollen.

Die Festsetzung der Punktewertgrenzen als Teil der anzuwendenden Systematik, mit welcher die Gleichbehandlung aller Bundesbediensteten garantiert werden kann, ist von besonderer Bedeutung, weil jeder Arbeitsplatz mit der gleichen Struktur der Bewertungszeile in die jeweils gleiche - durch die fixen Punktewertgrenzen festzustellende - Bewertungsposition eingeordnet wird.

Rechtssicherheit für die Bediensteten ergibt sich bei einem Arbeitsplatzbewertungsverfahren durch die Zuordnung zu den im Gesetz angeführten Bewertungskriterien, wobei der jeweilige Zuordnungswert der freien Argumentation unterliegt und von außen (VwGH oder Arbeitsgericht) hinsichtlich seiner Begründbarkeit und seiner Angemessenheit gegenüber anderen Bewertungspositionen im Bundesdienst überprüfbar ist.

Durch Festsetzung von Punktegrenzwerten ergibt sich eine Verfeinerung der Bewertungsskala, wie sie allein mit der Angabe von konkret vorhandenen Richtfunktionen nicht erreichbar ist. Es wird damit auch sichergestellt, dass allenfalls neu hinzukommende Funktionen, die es bisher nicht gegeben hat, auch analytisch bewertbar- und einer Funktionsgruppe innerhalb einer nicht variablen Bandbreite zuordenbar sind.

Bei Annahme der Grenzwerte allein an Positionen, an welchen sich eine Richtverwendung befindet, wären die Bandbreiten bei Änderungen des Richtverwendungskataloges allenfalls variierbar, dies sollte aber aus ho. Sicht ohne Änderung des Zuordnungssystems auf thematischer Grundlage, nicht sein.

Eine Begründung zu einer gerechtfertigten Abänderung von Punktewertgrenzen bzw. Bandbreiten könnte sich beispielsweise bei Erweiterung der Anzahl von Zuordnungsmöglichkeiten bei einem Kriterium ergeben, wenn sich in der praktischen Anwendung gezeigt hat, dass die Messungen im vorhandenen System nicht (mehr) genügend Genauigkeit aufweisen. Wenn jedoch eine Richtverwendung aus der Anlage 1 zu BDG 1979 gestrichen wird, wäre dies im Falle einer Grenzposition mit einer Änderung der Bandbreite verbunden, ohne dass es bezüglich des Bewertungssystems inhaltliche Gründe dafür gibt.

Wenn eine Richtverwendung an geeigneter Position im gesamten Bundsdienst vorerst nicht besteht und eine solche nachträglich nach Neueinrichtung einer entsprechenden Funktion an einer Schnittstelle der Bandbreiten festgesetzt werden würde, wäre dies wieder ein Beispiel für die Veränderbarkeit von Grenzen, die aus ho. Sicht ohne Umgestaltung des Systems im Zuge eines Vergleiches weder inhaltlich noch thematisch - sondern allenfalls nur formal - begründbar wäre. Dies insbesondere deswegen, weil als Grenzfunktionen angenommene Richtverwendungen im Gesetz derzeit weder gesondert gekennzeichnet sind, noch einen hervorgehobenen rechtlichen Status einnehmen.

Die Grenzen der Bandbreiten sollten nicht vom zufälligen Vorhandensein einer konkreten Richtverwendung abhängen. Dort wo das System eine solche Größe zwingend verlangen würde, gibt es nicht immer eine konkrete als Richtmaß geeignete Verwendung bzw. Funktion. Eine fiktive Annahme einer solchen erschiene aber auch im Sinne eines objektiven und nachvollziehbaren Verfahrens nicht zielführend.

Wie der VwGH in seinem Erkenntnis 2001/12/0195 selbst angedeutet hat, kann es tatsächlich zu Zwischenräumen zwischen den durch geeignete Richtverwendungen abgegrenzten Funktionsgruppenzuordnungen kommen, so dass die an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und im analytischen Verfahren für richtig gehaltene Zuordnung wegen zu großer Abstände zwischen zwei Richtverwendungen unterschiedlicher Zuordnungsposition nicht vorgenommen werden kann. In einem solchen Fall kann durch Berücksichtigung der Punktewertabgrenzung eine nach den analysierten Entscheidungsgrundlagen für die Zuordnung des Arbeitsplatzes nicht gerechtfertigte Einstufung verhindert- und ein dem bundesweiten Niveau angemessenes und im System stimmiges Bewertungsergebnis herbeigeführt werden.

Dem Auftrag des Gesetzgebers gem. § 137 BDG 1979 Abs. 1 Satz 1 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispiele am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen.

Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen wird und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten. Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten intensiv eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert.

Wie bereits erwähnt, hängt die analytische Zuordnung eines Arbeitsplatzes nicht direkt von der Setzung der oben erwähnten Punktewertgrenze ab, sondern von der gefundenen Struktur der so genannten Bewertungszeile, von welcher sich dann ein Punktewert mit einer feststehenden und in keiner Weise variablen Methode errechnen lässt, so dass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes allein auf die Höhe der Zuordnung zu den (8) einzelnen, im Gesetz genannten Kriterien ankommt.

Von diesem Ergebnis abgeleitet erfolgt erst die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers unter dem Grundsatz der absoluten Gleichbehandlung bezüglich Berechnung der daraus resultierenden Punkte und der Zuordnung des Arbeitsplatzes innerhalb der für die Funktionsgruppeneinteilung vorgegebenen Bandbreite.

In diesem Sinne und unter Einhaltung der Bestimmungen des§ 137 BDG 1979 in Verbindung mit § 3 leg cit sowie mit gleichzeitiger Rücksichtnahme auf geltende Richtlinien der Personalverwaltung der Planstellenbewirtschaftung sowie bestehender Haushalts- und Organisationsvorschriften war bisher die analytische Bewertungen der Arbeitsplätze für Beamte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes orientiert am jeweiligen Soll-Zustand der für die Bewertung relevanten Verhältnisse vorzunehmen. Ist ein solcher Soll- oder Idealzustand nicht gegeben, ist auf die vorhandenen Abweichungen bei allfälliger Erstellung eines Gutachtens hinzuweisen. Die dafür Ausschlag gebenden Ursachen sind hierbei entsprechend darzustellen.

Tragen für die Abweichung vom Soll-Zustand Bedienstete die Verantwortung, haben diese grundsätzlich für alle dem Bund daraus erwachsenden Kosten zu haften. Die am Soll-Zustand orientierte Arbeitsplatzbewertung ändert sich jedoch in diesen Fällen nicht. Es können aber nach Feststellung durch Sachverständige oder Gerichte allfällige Ansprüche einzelner Bediensteter, die auf Basis irregulärer Verhältnisse entstanden sein könnten, zumindest befristet- oder solange geltend gemacht werden, bis der geforderte Soll-Zustand wieder hergestellt ist.

Im konkreten Fall besteht aus Sicht des Bundeskanzleramtes kein Anzeichen dafür, dass es im Organisationsbereich des Arbeitsplatzes von HR DI Dr. M im Zeitraum zwischen seiner Antragstellung und seiner Ruhestandsversetzung zu bewertungsrelevante Abweichungen vom Soll- Zustand gekommen wäre. Auf Grund der festgelegten Hierarchie und der beschriebenen Arbeitsinhalte war der Arbeitsplatz nach A1/3 zu bewerten, weil sich zum stellvertretenden Sektionsleiter, dessen Arbeitsplatz in A1/4 eingestuft ist, eine Abstufung ergeben muss und diese auch gemessen am bundesweiten Bewertungsniveau und an den für die Positionen in A1/3 und A1/4 in der Anlage zum BDG 1979 angeführten Richtverwendungen gerechtfertigt erscheint."

Nachdem dieses Gutachten dem Beschwerdeführer im Rahmen der Gewährung des Parteiengehörs zur Kenntnis gebracht worden war, erstattete dieser mit Schreiben vom 13. Jänner 2005 eine umfangreiche Stellungnahme. Darin bemängelt der Beschwerdeführer, dass die in der wiedergegebenen Arbeitsplatzbeschreibung genannten Aufgaben seinen Funktionsbereich nicht vollständig darstellen, und er darüber hinaus weitere zusätzliche Aufgaben zu besorgen gehabt hätte, wie insbesondere die Durchführung von Ausschreibungen und Angebotseinholungen. Auch der im Gutachten angeführte Arbeitsplatz für Planungs- und Projektierungsarbeiten habe nicht zu einer entscheidenden Entlastung beigetragen. Weiters bemängelt der Beschwerdeführer in dieser Stellungnahme, dass der zum Vergleich herangezogene Arbeitsplatz ein deutlich anderes Anforderungsprofil als sein eigener habe, und dass richtiger Weise der Planposten eines Institutsleiters bei der Forstlichen Bundesversuchsanstalt (nunmehr Bundesamt und Forschungszentrum für Wald) hätte herangezogen werden müssen. Dafür weist die Stellungnahme insbesondere auf die Notwendigkeit der Beachtung wissenschaftlicher Anforderungen, der Abstimmung mit den Wasserbauabteilungen des Landes Niederösterreich und der niederösterreichischen Gemeinden sowie auf Schulungsaufgaben des Beschwerdeführers hin. Weitere Kritik richtet sich gegen die im Zuge der Bewertung vorgenommenen Punktezuordnungen sowie dagegen, dass die Bewertung seines Arbeitsplatzes sich wesentlich auf die hierarchische Position gründe.

Diese Stellungnahme des Beschwerdeführers wurde von der belangten Behörde dem Bundeskanzleramt mit dem Ersuchen um eine weitere Äußerung übermittelt; mit Schreiben vom 23. Februar 2005 erstattete das Bundeskanzleramt eine Äußerung im Umfang von 18 Seiten, die im vorgelegten Verwaltungsakt erliegende Ausfertigung weist am Ende eine Approbation auf. Darin heißt es einleitend, dass sich die "Analyseergebnisse der Arbeitsplatzbewertungpunkte ausschließlich an den organisatorischen Soll-Vorgaben" orientieren; allfällige Abweichungen hievon sowie eine unter Umständen nicht im Sinne der Vorschriften nachgewiesene Verwendung von Bediensteten sei im Rahmen einer analytischen Arbeitsplatzbewertung nicht feststellbar und könne auch damit weder dokumentiert noch interpretiert werden. Ebenso hätten persönliche Eigenschaften und Qualitäten des Arbeitsplatzinhabers bei der Bewertung des Arbeitsplatzes außer Betracht zu bleiben. In weiterer Folge wird in dieser Äußerung - auf das Wesentliche systematisch zusammengefasst - ausgeführt, dass die in der Stellungnahme des Beschwerdeführers genannten zusätzlichen Aufgaben ohnedies von der in der Arbeitsplatzbeschreibung dokumentierten Verwendung umfasst seien; mehrfach wird auf die hierarchische Struktur der WLV hingewiesen,

weshalb von einer "in sich stimmigen Bewertungsstruktur" in deren Verwendungsbereich auszugehen sei. "Der Rahmen der Zuordnungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz" des Beschwerdeführers leite "sich in den meisten Fällen aus der hierarchischen Stufe seiner Funktion, die überwiegend regional und auch fachlich durch die Überwachung von höherer Stelle eingeschränkt ist, ab". Der vom Beschwerdeführer gewünschte Vergleich mit dem Arbeitsplatz "Leiter für Forstinventur" (Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 5) komme deshalb nicht in Betracht, weil sich allein durch dessen bundesweite Zuständigkeit ein Unterschied gegenüber einem vorwiegend regionalen Wirkungsbereich eines Gebietsbauleiters ergeben müsse. Die Äußerung geht im Übrigen nochmals auf die Zuordnung von Punktewerten zu den einzelnen Bewertungskriterien ein und setzt sich insbesondere im Zusammenhang mit dem Kriterium der "Dimension" - aufbauend auf näher dargelegten betragsmäßigen Schätzungen - mit der Frage auseinander, wie groß der Einfluss des Beschwerdeführers auf den Einsatz finanzieller Mittel sei.

Diese zusätzliche Äußerung des Bundeskanzleramtes wurde dem Beschwerdeführer nicht mehr zur Kenntnis gebracht.

Mit dem angefochtenen Bescheid wurde schließlich festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers im Zeitraum vom 1. Jänner 2002 bis 31. März 2002 der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen war. In der Begründung wird - nach einem Hinweis auf die dienstrechtliche Stellung des Beschwerdeführers und seinen Antrag auf Feststellung der Bewertung seines Arbeitsplatzes sowie der Wiedergabe der Abs. 1 bis 3 des § 137 BDG 1979 - zunächst das Gutachten des Bundeskanzleramtes wiedergegeben, daran anschließend in indirekter Rede die Stellungnahme des Beschwerdeführers und schließlich (nach einem verbindenden Satz) wörtlich die zweite Äußerung des Bundeskanzleramtes. Daran anschließend heißt es:

"Da sich auf Grund des schlüssigen Gutachtens, das auch durch ihre Stellungnahme nicht entkräftet werden konnte, eine Bewertung ihres innegehabten Arbeitsplatzes mit der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, zweifelsfrei ergibt, war spruchgemäß zu entscheiden."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der Rechtswidrigkeit seines Inhaltes sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden. Die belangte Behörde hat den Verwaltungsakt vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

II. Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

II.1. Zur Rechtslage:

Durch das Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550, wurde § 137 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (BDG 1979), neu gefasst; seine ersten drei Absätze lauteten in dieser Fassung (die weiteren Absätze sind im vorliegenden Fall nicht von Bedeutung):

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 137. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung.

(2) Richtverwendungen sind gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze, die den Wert wiedergeben, der ihnen auf Grund ihres Inhaltes und ihrer organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukommt.

(3) Bei der Arbeitsplatzbewertung sind die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen. Im einzelnen sind zu bewerten:

1. das Wissen nach den Anforderungen

a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,

b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und

c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,

2. die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen,

3. die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer meßbaren Richtgröße (wie zB Budgetmittel) und dem Einfluß darauf."

Durch BGBl. I Nr. 61/1997 wurde in Abs. 1 die Zuständigkeit des Bundeskanzlers durch jene des Bundesministers für Finanzen ersetzt. Durch die Dienstrechtsnovelle 1999, BGBl. I Nr. 127, erhielt § 137 Abs. 1 BDG 1979 folgende Fassung:

"(1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundesminister für Finanzen zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Kann mit den in der Anlage 1 für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen eine Bewertung und Zuordnung nicht vorgenommen werden, ist ein Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen zulässig. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe oder innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung."

Durch BGBl. I Nr. 94/2000 wurde die in § 137 Abs. 1 BDG 1979 vorgesehene Zuständigkeit des Bundesministers für Finanzen durch jene des Bundesministers für öffentliche Leistung und Sport ersetzt. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 130/2003 wurde in § 137 Abs. 1 BDG 1979 zunächst die Zuständigkeit des Bundesministers für öffentliche Leistung und Sport mit Wirkung vom 1. Mai 2003 durch jene des Bundeskanzlers ersetzt und diese Bestimmung sodann mit Wirkung vom 1. Jänner 2004 neu gefasst:

"(1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen."

§ 244 Abs. 2 BDG 1979 idF BGBl. Nr. 550/1994 lautet:

"Zeitlicher Geltungsbereich

§ 244. ...

(2) § 137 Abs. 2 ist auf die in der Anlage 1 in der Fassung des BundesgesetzesBGBl. Nr. 550/1994 angeführten Richtverwendungen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes mit der Abweichung anzuwenden, daß für den Wert eines als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatzes der 1. Jänner 1994 maßgebend ist."

Punkt 1.8.7. der Anlage 1 zum BDG 1979 idF BGBl. Nr. 550/1994 lautete wie folgt:

"1.8. Verwendungen der Funktionsgruppe 3 sind zB:

...

1.8.7. der Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle wie

...

g) des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft wie

...

einer Abteilung in der Bundesanstalt für Landtechnik, sofern mit der Abteilungsleitung die Stellvertretung des Dienststellenleiters verbunden ist,"

Durch BGBl. Nr. 43/1995 wurde die Nummerierung der lit. des Punktes 1.8.7. der Anlage 1 zum BDG 1979 geändert; die frühere lit. g) erhielt dadurch die Bezeichnung lit. f), eine inhaltliche Änderung erfolgte dadurch jedoch nicht.

Die durch die am 9. August 2005 ausgegebene Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, vorgenommene Neufassung des Richtverwendungskataloges nach Anlage 1 des BDG 1979, welche rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getreten war, ist auf den hier angefochtenen Bescheid noch nicht anzuwenden.

II.2. Vorauszuschicken ist, dass sich die Begründung des angefochtenen Bescheides - abgesehen von knappen Hinweisen auf die Anträge des Beschwerdeführers und die Wiedergabe des § 137 Abs. 1 bis 3 BDG 1979 im Ausmaß von etwa 1 1/2 Seiten - darauf beschränkt, das Gutachten des Bundeskanzleramtes, die Stellungnahme des Beschwerdeführers und die weitere Äußerung des Bundeskanzleramtes abzudrucken, ohne sich jedoch selbst in argumentativer Weise mit dem im Verwaltungsverfahren erstatteten Vorbringen des Beschwerdeführers auseinander zu setzen. Da im Weiteren nur ausgeführt wird, die Stellungnahme des Beschwerdeführers habe das schlüssige Gutachten nicht entkräften können, ist davon auszugehen, dass die belangte Behörde sich den im zu Grunde liegenden Gutachten bzw. in der wiedergegebenen zusätzlichen Äußerung des Bundeskanzleramtes vertretenen Auffassungen angeschlossen hat.

II.2.1. Die Beschwerde rügt unter Hinweis auf Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass in den gutachtlichen Äußerungen bzw. dem darauf aufbauenden Bescheid die Arbeitsplatzbewertung ausschließlich anhand des "Soll-Zustandes" erfolgt ist, ohne jedoch zu klären, inwieweit der tatsächliche Zustand von diesem Soll-Zustand abweicht. Schon damit ist die Beschwerde im Recht:

Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten noch auf einen aus einer Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an; zwar kann eine Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktion für die tatsächlich bestehende Situation haben, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung besteht freilich nicht (vgl. das hg. Erkenntnis vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032). Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gilt selbst dann, wenn der mit einem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten verändert worden wäre (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 15. Mai 2002, Zl. 98/12/0087, vom 23. Oktober 2002, Zl. 2001/12/0262, vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0001, vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0043, vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032, 0143, vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0186, und vom 11. Oktober 2007, Zl. 2007/12/0034). Dies hat die belangte Behörde verkannt, indem sie ihre Entscheidung auf ein Gutachten stützte, das sich ausdrücklich alleine auf den "Soll-Zustand" bezieht und die Relevanz von Abweichungen des tatsächlichen Zustandes vom Soll-Zustand bestreitet. Ausgehend von dieser unzutreffenden Auslegung des § 137 BDG 1979 hat es die belangte Behörde auch - wie die Beschwerde zutreffend bemängelt - unterlassen, ein Ermittlungsverfahren zur Feststellung durchzuführen, inwieweit die tatsächlichen Aufgaben des Beschwerdeführers, die er im Rahmen seines Arbeitsplatzes zu besorgen hatte, von der Arbeitsplatzbeschreibung abweichen. Indem die belangte Behörde den Ausführungen des Gutachtens folgend vermeinte, ihre Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers allein auf Grund der Arbeitsplatzbeschreibung und ohne Prüfung, ob die von ihm konkret behaupteten Abweichungen seiner tatsächlichen Tätigkeit von der Arbeitsplatzbeschreibung zutreffen, vornehmen zu können, hat sie § 137 BDG 1979 falsch ausgelegt und damit ihren Bescheid schon deshalb mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes belastet.

II.2.2. Berechtigt ist auch das weitere Vorbringen der Beschwerde, dass die in dem zu Grunde gelegten Gutachten vorgenommene Zuordnung von Punktewerten zum Arbeitsplatz des Beschwerdeführers bzw. zu der als Vergleich herangezogenen Richtverwendung nicht nachvollziehbar ist. Wie der Verwaltungsgerichtshof in seiner ständigen Rechtsprechung hervorhebt (vgl. insbesondere das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195), ist bei dem für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendigen Vergleich mit den als Richtverwendung genannten in Frage kommenden Arbeitsplätzen derart vorzugehen, dass diese Arbeitsplätze hinsichtlich der in § 137 Abs. 3 BDG 1979 genannten Kriterien untersucht und sodann in das Funktionszulagenschema eingeordnet werden. Dieser Vergleich setzt voraus, dass zunächst das jeweilige Wesen der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet und den einzelnen Bewertungskriterien Punktewerte zugeordnet werden. In gleicher Weise ist auch hinsichtlich des zu bewertenden Arbeitsplatzes vorzugehen. Die Ermittlung des wesentlichen Inhaltes der Richtverwendung ist als Rechtsfrage mit Sachverhaltselementen zu werten. Im vorliegenden Fall hat das Gutachten zwar die Zuordnung von Punktewerten zu den einzelnen Bewertungskriterien hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers begründet und näher dargelegt, nicht aber hinsichtlich des zum Vergleich herangezogenen Arbeitsplatzes der Richtverwendung. Diesbezüglich werden zwar Punktewerte für die einzelnen Bewertungskriterien

angeführt, es findet sich aber keine Begründung für die konkrete Zuordnung der Punktewerte. Damit ist aber nicht nachvollziehbar, auf Grund welcher Überlegungen das Gutachten zu den vorgenommenen Zuordnungen von Punktewerten gelangt. Auch der weiteren zusätzlichen Äußerung des Bundeskanzleramtes ist diesbezüglich keine kohärente Darstellung zu entnehmen. Schon aus diesem Grund hätte die belangte Behörde eine entsprechende Ergänzung des Gutachtens verlangen müssen. Da die belangte Behörde davon absah, gegenüber dem Amtssachverständigen darauf zu dringen, die Zuordnung von Punktewerten in seinem Gutachten darzulegen, belastete sie den angefochtenen Bescheid ebenfalls mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes.

Beizufügen ist, dass dem Gutachten auch keine nachvollziehbaren Ausführungen dazu entnehmbar sind, auf Grund welcher Rechenoperationen aus den in der Bewertungszeile angegebenen Punktewerten auf einen Gesamtpunktewert bzw. auf eine Bandbreite von Punktewerten für die betreffende Funktionsgruppe geschlossen werden kann. Die nach den Gesetzesmaterialien zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 nahe liegende Vorgangsweise, nämlich die Bildung einer Quersumme, wurde offenbar nicht zu Grunde gelegt. Der bloße Hinweis darauf, dass es sich um eine von einem Betriebsberatungsunternehmen entwickelte objektive Methode handelt, reicht als nachvollziehbare Begründung jedenfalls nicht aus (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 24. Februar 2006, Zlen. 2005/12/0032, 0143, sowie Zl. 2005/12/0186, sowie vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0088). Von der Darlegung der Berechnungsmethode für diese Stellenwerte könnte nur dann abgesehen werden, wenn sowohl der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wie auch die zum Vergleich herangezogene Richtverwendung bei identischer Struktur der Bewertungszeile gleiche Punktewerte aufweisen, weil sich schon allein daraus die Identität der Funktionswerte des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers einerseits und der Richtverwendung anderseits zwingend ergeben würde und die Frage, auf Grund welcher rechnerischen (oder sonstigen) Operationen Stellenwertpunkte ermittelt werden, einer Beantwortung harren kann (vgl. das hg. Erkenntnis vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042). Da im vorliegenden Fall die in der Bewertungszeile angegebenen Punktewerte des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers und der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung sich jedoch unterscheiden, kann von der Darlegung der Berechnungsmethode nicht abgesehen werden. Auch aus diesem Grund mangelt dem von der Behörde verwendeten Gutachten die Nachvollziehbarkeit.

Dieser Mangel wird auch nicht durch den weiteren Versuch des Gutachtens ausgeglichen, die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers durch einen Vergleich mit Arbeitsplätzen, die anderen Funktionsgruppen zugeordnet sind, zu begründen. So kann etwa aus dem Umstand, dass der Arbeitsplatz des Stellvertreters des Leiters der Sektion, bei der der Beschwerdeführer beschäftigt war, der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 zugeordnet ist, für sich allein nicht geschlossen werden, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers deshalb einer niedrigeren Funktionsgruppe zugeordnet werden müsste. Dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nicht - wie von ihm angestrebt - der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 zugeordnet werden kann, könnte nur derart erwiesen werden, dass gezeigt wird, dass dieser Arbeitsplatz in Relation zu einer Richtverwendung der Funktionsgruppe 3 einen gleichen oder niedrigeren Punktewert aufweist (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219). Das Bemühen des Bewertungsgutachtens, diesen Weg durch Vergleich mit einer Richtverwendung der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zu beschreiten, scheitert aber - wie dargelegt - daran, dass die Bewertung der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung nicht nachvollziehbar begründet ist.

Auch der Versuch, die Einordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers durch einen Hinweis auf die hierarchischen Strukturen seiner Dienststelle und die Notwendigkeit einer "stimmigen" Bewertung vermag das erzielte Ergebnis nicht zu tragen, weil es nach der dargestellten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht auf einen nach den Organisationsvorschriften gesollten Zustand, sondern auf die tatsächliche Tätigkeit ankommt.

II.2.3. Berechtigt ist des Weiteren der Vorwurf der Beschwerde, dass die Grundsätze des Parteiengehörs dadurch verletzt wurden, dass die zusätzliche Äußerung des Bundeskanzleramtes dem Beschwerdeführer im Zuge des Verwaltungsverfahrens nicht zur Kenntnis gebracht wurde. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann; demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen anderseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können (vgl. dazu etwa das schon zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195). Entgegen den

Ausführungen in der Gegenschrift handelt es sich bei der zusätzlichen Äußerung des Bundeskanzleramtes aber nicht bloß um eine Beurteilung von Rechtsfragen, vielmehr wird darin die Zuordnung von Punkten zu den Bewertungskriterien hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers erörtert, was insbesondere die Überlegungen zum Kriterium der "Dimension" zeigen, wo von bestimmten Schätzungen ausgehend dargelegt wird, welcher finanzielle Einfluss dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers zuzuordnen ist. Dies ist eindeutig eine sachverständig zu beurteilende Fachfrage. Auch wenn diese Äußerung in verschiedenen Punkten auch rechtliche Überlegungen anstellt, enthält sie zugleich auch Ausführungen, die als sachverständige Begutachtung zu qualifizieren sind. Da es sich dabei auch nicht um solche Informationen handelt, die der Beschwerdeführer selbst in das Verwaltungsverfahren eingebracht hat, wäre die belangte Behörde somit nach § 8 DVG 1984 iVm § 45 Abs. 3 AVG verpflichtet gewesen, diese zusätzliche Äußerung zur Wahrung des Parteiengehörs dem Beschwerdeführer zur Kenntnis zu bringen. Die Beschwerde zeigt auch die Relevanz dieses Verfahrensmangels auf, wenn sie darauf hinweist, dass dem Beschwerdeführer damit sowohl die Möglichkeit genommen wurde, faktische Unrichtigkeiten dieser Ausführungen aufzuzeigen sowie diese Erwiderung durch ein Gegengutachten zu entkräften. Insofern ist dem angefochtenen Bescheid auch Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften anzulasten.

II.2.4. Zu dem in der Beschwerde erhobenen Vorwurf, dass der Gutachter nicht erkennbar sei, ist Folgendes festzuhalten: Schon in seinem mehrfach zitierten Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, ging der Verwaltungsgerichtshof davon aus, dass entsprechend geschulte Organwalter der zuständigen Fachabteilung des zuständigen Ministeriums die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige im Sinne des § 52 AVG erfüllen. Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlich sanktionierter Wahrheitspflicht stehend ist jedoch der konkrete Beamte, der das Gutachten approbiert; in seiner Person müssen die Qualifikationen vorliegen, mag ein solches Gutachten auch als solches des Bundeskanzlers bezeichnet werden. In seinem Erkenntnis vom 15. April 2005, Zl. 2003/12/0181, hat der Verwaltungsgerichtshof ferner einem - selbst nicht approbierten - Schreiben des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport den Charakter eines Gutachtens zugebilligt und zwar im Hinblick auf eine darauf aufbauende approbierte Stellungnahme dieses Bundesministeriums und auf die Approbation des Übermittlungsschreibens. In einer solchen Fallkonstruktion ist freilich - wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem weiteren Erkenntnis vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032, festgehalten hat - der Partei nicht nur das (unapprobierte) Gutachten, sondern auch das (approbierte) Übermittlungsschreiben, aus dem diesfalls die Person des verantwortlichen Sachverständigen hervorgeht, vorzuhalten. Aus Gründen der Transparenz sei freilich eine Verwaltungspraxis vorzuziehen, wonach das Gutachten selbst approbiert wird. Bezogen auf den gegenständlichen Fall ist festzustellen, dass der im vorgelegten Akt erliegende Ausdruck des Gutachtens weder eine Fertigungsklausel noch den Namen des Gutachtensverfassers aufweist. Allerdings erliegt im Akt ein begleitendes Übermittlungsschreiben, das eine namentlich gezeichnete Approbation aufweist. Daher ist im Sinne der dargestellten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes davon auszugehen, dass das Gutachten dem in der Fertigungsklausel genannten Organwalter zuzurechnen ist. Es ist aber nicht ersichtlich, dass dieses Übermittlungsschreiben dem Beschwerdeführer im Rahmen des Parteiengehörs gemeinsam mit dem Gutachten übermittelt worden wäre; die im Akt erliegende Verfügung betreffend die Gewährung des Parteiengehörs sieht ausdrücklich nur die Übermittlung des Gutachtens vor, ohne das begleitende Übermittlungsschreiben des Bundeskanzleramtes zu nennen.

Da der angefochtene Bescheid schon aus den vorhin dargelegten Gründen aufzuheben ist, braucht der Frage, ob das Übermittlungsschreiben dem Gutachten angeschlossen wurde, hier nicht näher nachgegangen zu werden. Im fortgesetzten Verfahren wird aber darauf zu achten sein, dass dem Beschwerdeführer der Name des konkreten Gutachters bekannt gegeben wird, wobei der Weg vorzuziehen ist, dass das Gutachten selbst mit einer Fertigungsklausel unter Nennung des Namens des approbierenden Organwalters versehen wird.

II.2.5. Da der angefochtene Bescheid aus den dargelegten Gründen mit Verfahrensmängeln und Rechtsirrtümern behaftet und deshalb aufzuheben ist, braucht auf die weiteren Vorwürfe in der vorliegenden Beschwerde und sonstige Mängel des Bescheides im Einzelnen nicht weiter eingegangen zu werden. Angemerkt sei nur noch, dass die belangte Behörde mit der bloßen Wiedergabe des Gutachtens des Bundeskanzleramtes, der Stellungnahme des Beschwerdeführers und der ergänzenden Äußerung des Bundeskanzleramtes ihrer aus § 1 DVG 1984 iVm § 60 AVG erfließenden Pflicht zur Begründung des Bescheides nicht ausreichend nachgekommen ist (vgl. das hg. Erkenntnis vom 27. September 2005, Zl. 2000/12/0198). Im fortgesetzten Verfahren wird daher nach Durchführung eines

entsprechenden Ermittlungsverfahrens hinsichtlich der tatsächlichen Tätigkeit des Beschwerdeführers und der sachverständigen Beurteilung dieser Tätigkeit das Ergebnis dieses Ermittlungsverfahrens sowie die darauf gründende sachverständige Beurteilung klar und übersichtlich zusammenzufassen und die darauf gründende rechtliche Beurteilung darzulegen sein.

II.2.6. Für das fortgesetzte Verfahren ist schließlich festzuhalten, dass bei der neuerlichen Entscheidung der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 idF der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80 (für die Verwendungsgruppe A1 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 96/2007), anzuwenden sein wird. Wie die Materialien zu dieser Novelle (vgl. die ErläutRV 953 BlgNR 22. GP) zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint: durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 gestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten be

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at