jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2005/2/17 8ObA93/04s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.02.2005

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johann Ellersdorfer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dipl. Ing. Miraj G*****, Vertragsbediensteter, ***** vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Republik Österreich, vertreten durch die Finanzprokuratur in Wien, wegen 19.498,98 EUR und Feststellung (Streitwert 14.486,02 EUR), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Mai 2004, GZ 10 Ra 19/04v-45, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 8. Mai 2003, GZ 17 Cga 67/00x-40, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.410 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger ist seit 1991 als Vertragsbediensteter der Beschäftigungsart „Höherer Dienst" bei der Beklagten beschäftigt. Bis 30. 11. 1998 war er in der Sektion IV, Gruppe A, Abteilung 3, Referat c des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft mit Dienstort Wien tätig. Im Zuge der Besoldungsreform wurden ab Beginn der 90er-Jahre alle Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst - auch jene der Vertragsbediensteten - beschrieben und bewertet. Die damit befassten Verwaltungsstellen entwickelten unter Beiziehung eines privaten Beratungsunternehmens ein Bewertungsmodell, nach dem die Arbeitsplätze nach Hauptkriterien, nämlich Wissen, Denkleistung und Verantwortung und unter Heranziehung sogenannter „Vektoren", wie zB Budgetgrößen, Personalumfang, Größe des Bearbeitungsfeldes sowie unter Berücksichtigung der organisatorisch-hierarchischen Stellung des jeweiligen Arbeitsplatzes bewertet wurden.Der Kläger ist seit 1991 als Vertragsbediensteter der Beschäftigungsart „Höherer Dienst" bei der Beklagten beschäftigt. Bis 30. 11. 1998 war er in der Sektion römisch IV, Gruppe A, Abteilung 3, Referat c des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft mit Dienstort Wien tätig. Im Zuge der Besoldungsreform wurden ab Beginn der 90er-Jahre alle Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst - auch jene der Vertragsbediensteten - beschrieben und bewertet. Die damit befassten Verwaltungsstellen entwickelten unter Beiziehung eines privaten Beratungsunternehmens ein Bewertungsmodell, nach dem die Arbeitsplätze nach

Hauptkriterien, nämlich Wissen, Denkleistung und Verantwortung und unter Heranziehung sogenannter „Vektoren", wie zB Budgetgrößen, Personalumfang, Größe des Bearbeitungsfeldes sowie unter Berücksichtigung der organisatorisch-hierarchischen Stellung des jeweiligen Arbeitsplatzes bewertet wurden.

Im Laufe des Jahres 1994 wurden von allen etwa 3500 Arbeitsplätzen in jenem Ressort, in dem der Kläger beschäftigt war, Arbeitsplatzbeschreibungen erstellt. Die einzelnen Organisationseinheiten erstellten selbst die Arbeitsplatzbeschreibung in ihrem jeweiligen Bereich nach einem vorgegebenen Formular. Die Erstellung erfolgte in der Regel durch leitende Mitarbeiter, also Abteilungs- oder Referatsleiter, oft aber auch durch die jeweiligen Arbeitsplatzinhaber. Diese Arbeitsplatzbeschreibungen wurden an das Bundeskanzleramt übermittelt. Meist waren von der Organisationseinheit erstellte Bewertungsvorschläge angeschlossen. Die Bewertung erfolgte durch den Bundeskanzler auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibungen nach einer Begutachtung durch ein privates Beratungsunternehmen und nach Klärung von Detailfragen in Verhandlungen mit den Personalstellen und den Organisationseinheiten.

Der ursprüngliche Arbeitsplatz des Klägers wurde im letzten Quartal des Jahres 1994 bewertet und - wie auch die übrigen Referentenarbeitsplätze der Abteilung - im Rahmen der Verwendungsgruppe A 1 der Funktionsgruppe 1 zugeordnet. Nur die Beamten wurden vom Ergebnis der Bewertung informiert.

1997 wurde vom Leiter jener Abteilung, der auch das damalige Referat des Klägers angehörte, die Aufwertung einiger bestimmter Arbeitsplätze beantragt, in deren Aufgabenkreis die Errichtung und Weiterentwicklung eines neuen EDV-Systems aufgenommen worden war. Die Arbeitsplätze der betreffenden Referenten wurden in die Funktionsgruppe 2 aufgewertet. Der Arbeitsplatz des Klägers war von dieser Aufwertung nicht betroffen, weil er an der Entwicklung des EDV-Systems nicht teilnahm. Dem Kläger wurde weder die Aufwertung der anderen Referentenarbeitsplätze noch seine eigene Nichtaufwertung mitgeteilt. Im Juni 1998 wurde eine neuerliche Beschreibung des Arbeitsplatzes des Klägers eingeholt. Das Ressort des Klägers schlug vor, den Arbeitsplatz ebenso wie die anderen Referentenarbeitsplätze der Verwendungsgruppe A 1 und der Funktionsgruppe 2 zuzuordnen. Der Vorschlag stammte vom damaligen Referatsleiter. Er wurde vom zuständigen Bundesminister für Finanzen mangels einer seit der letzten Bewertung eingetretenen Änderung der Anforderungen an den Arbeitsplatz des Klägers nicht aufgegriffen.

Im Oktober 1998 trat der Abteilungsleiter des Klägers an den Kläger heran. Er teilte dem Kläger mit, dass der Abteilungsleiter der forstlichen Bundesversuchsanstalt einen Mitarbeiter mit den Qualifikationen des Klägers suche, um eine damals unbesetzte Stelle im Institut für Wildbach- und Lawinenverbauung zu besetzen. Der Abteilungsleiter erklärte, diesen Wechsel zu befürworten. Nach Zusicherung, dass der Arbeitsplatzwechsel mit keiner Schlechterstellung gegenüber seinem damaligen Arbeitsplatz verbunden sein würde, aber ohne dass konkret über die Bewertung der Arbeitsplätze gesprochen worden wäre, erklärte sich der Kläger mit der Versetzung einverstanden.

Die Versetzung wurde dem Kläger mit Schreiben vom 4. 11. 1998 von der Personalabteilung bestätigt. Mit diesem Schreiben wurde er auch von der Einstufung seines alten Arbeitsplatzes in A1/1 (entspricht v1/1 für Vertragsbedienstete) und der Tatsache, dass bezüglich seiner Gehaltsstufe durch die Versetzung keine Änderung eintreten werde, in Kenntnis gesetzt. Im Anschluss an dieses Schreiben unternahm der Kläger gegenüber der Beklagten keine für diese erkennbaren Schritte gegen seine Einstufung oder seine Versetzung.

Der neue Arbeitsplatz des Klägers ist in Z 1.10.2 lit c des Anhanges 1 des BDG 1979 ausdrücklich als Richtverwendungsarbeitsplatz für die Funktionsgruppe 1 genannt.Der neue Arbeitsplatz des Klägers ist in Ziffer eins Punkt 10 Punkt 2, Litera c, des Anhanges 1 des BDG 1979 ausdrücklich als Richtverwendungsarbeitsplatz für die Funktionsgruppe 1 genannt.

Mittels Optionserklärung gemäß § 89 Abs 1 und 4 VBG idF des VBRG 1999 bewirkte der Kläger seine Überleitung in das neue Vertragsbediensteten- Besoldungsschema per 1. 1. 1999. Dadurch wurde er von einem Vertragsbediensteten mit Einstufung in Entlohngsgruppe A zu einem Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe v1 Bewertungsgruppe 1, derselben Entlohnungs- und Bewertungsgruppe, in die er zu diesem Zeitpunkt auch bei einem Verbleib am „alten" Arbeitsplatz eingestuft worden wäre.Mittels Optionserklärung gemäß Paragraph 89, Absatz eins und 4 VBG in der Fassung des VBRG 1999 bewirkte der Kläger seine Überleitung in das neue Vertragsbediensteten- Besoldungsschema per 1. 1. 1999. Dadurch wurde er von einem Vertragsbediensteten mit Einstufung in Entlohngsgruppe A zu einem

Vertragsbediensteten der Entlohnungsgruppe v1 Bewertungsgruppe 1, derselben Entlohnungs- und Bewertungsgruppe, in die er zu diesem Zeitpunkt auch bei einem Verbleib am „alten" Arbeitsplatz eingestuft worden wäre.

Der Kläger begehrt der rechnerischen Höhe nach unstrittige 19.498,98 EUR brutto (Entgeltdifferenz für den Zeitraum Jänner 1999 bis einschließlich Dezember 2002 zwischen dem ihm zugekommenen Entgelt der Entlohnungsgruppe v1/Bewertungsgruppe 1 gegenüber dem ihm nach seinem Vorbringen zustehenden Monatsentgelt der Entlohnungsgruppe v1 in der Bewertungsgruppe 2 jeweils in der unstrittigen Entlohnungsstufe des Klägers). Die Entgeltdifferenz beruhe darauf, dass in der Bewertungsgruppe 2 zum Unterschied von der Bewertungsgruppe 1 eine Funktionszulage zustehe. Ferner begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte über den Dezember 2002 hinaus verpflichtet sei, dem Kläger eine Funktionszulage mindestens in jener Höhe zu bezahlen, wie sie für die „Bemessungsgruppe" v1/2 nach derzeitiger Fassung dieses Gesetzes gebühre und künftig gebühren werde oder künftig für eine solche andere besoldungsrechtliche Einstufung bzw Zuordnung gebühren werde, welche mit der Maßgabe an die Stelle der derzeitigen „Bemessungsgruppe" v1/2 trete, dass ausgehend von der Innehabung eines dieser Bemessungsgruppe zuzuordnenden Arbeitsplatzes seine entsprechende Überleitung erfolge. Ferner (2b des Klagebegehrens) begehrt der Kläger die Feststellung, dass die Beklagte verpflichtet sei, dem Kläger, sowie nach seinem Tod seinen allfälligen anspruchsberechtigten Angehörigen, jenen Schaden zu ersetzen, der daraus resultiere, dass in Ansehung der dem Kläger nach seinem Vorbringen gebührenden Beträge keine wirksamen pensionsrechtlichen Beitragszahlungen entrichtet würden, insbesondere etwa deshalb, weil die Leistungen pensionsversicherungsrechtlich nicht als dienstrechtliche Entgeltzahlungen, sondern als Schadenersatzzahlungen gewertet würden, in Ansehung welcher eine Entrichtung von Pensionsbeiträgen nicht in Betracht komme.

Der Kläger bringt dazu vor, dass nach seinem Begriffsverständnis vereinbart worden sei, dass sein neuer Arbeitsplatz derselben Funktionsgruppe zugeordnet werde wie sein alter Arbeitsplatz. Er habe seiner Versetzung nur wegen der Zusage des Dienstgebers zugestimmt, dass er einen Anspruch auf einen der Funktionsgruppe 2 entsprechenden Arbeitsplatz habe. Es sei daher anlässlich seiner Versetzung eine Vereinbarung über die Arbeitsplatzgleichwertigkeit (alter/neuer Arbeitsplatz) getroffen worden. Tatsächlich werde der neue Arbeitsplatz des Klägers nun der Entlohnungsgruppe v1 Bewertungsgruppe 1 (in der Folge v1/1) zugeordnet. Der frühere Arbeitsplatz des Klägers sei richtigerweise - unter Heranziehung der vom Kläger im Verfahren ausführlich dargestellten Bewertungskriterien - in die Entlohnungsgruppe v1 Bewertungsgruppe 2 (in der Folge v1/2) einzustufen. Hätte der Kläger gewusst, dass sein neuer Arbeitsplatz nur v1/1-wertig sei, hätte er seiner Versetzung nicht zugestimmt. Die „Versetzungsvereinbarung" sei daher infolge listiger Irreführung durch die Beklagte unwirksam. Die Versetzung sei sittenwidrig erfolgt. Dem Kläger sei vorgetäuscht worden, dass er durch die Versetzung keine finanziellen Nachteile haben werde. Dienstliche Gründe für eine Versetzung seien nicht vorgelegen. Ohne seine Zustimmung hätte die verschlechternde Versetzung nicht erfolgen dürfen.

Primär stehe dem Kläger daher aufgrund seiner unwirksamen Versetzung und der vertraglichen Zusicherung der Gleichwertigkeit der Arbeitsplätze ein vertraglicher Entgeltanspruch auf die Differenz zwischen dem ihm nach v1/1 gewährten Entgelt gegenüber dem ihm gebührenden Entgelt nach v1/2 zu. In eventu stützte der Kläger den Differenzanspruch auf Schadenersatzrecht („Amtshaftungsanspruch"). Er sei vom Dienstgeber schuldhaft in die Irre geführt worden.

Jedenfalls sei aber auch sein nunmehriger Arbeitsplatz der Bewertungsgruppe 2 zuzuordnen: Die Richtverwendung laut Punkt 1.10.2 lit c der Anlage 1 zum BDG 1979 „Referent in einer Sektion des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung" betreffe den nunmehrigen Arbeitsplatz des Klägers nicht. Nach dem Einleitungssatz des Abschnittes 1.10.2 müsse es sich um eine Tätigkeit in einem einzelnen oder mit diesem verwandten Wissensbereich handeln. Das treffe im Fall des Klägers nicht zu. Kenntnisse aus verschiedenen Wissensgebieten wie Hydrodynamik, Geologie, Ökologie, Botanik seien erforderlich. Der Kläger habe verschiedene breit gestreute Aufgaben verrichtet.Jedenfalls sei aber auch sein nunmehriger Arbeitsplatz der Bewertungsgruppe 2 zuzuordnen: Die Richtverwendung laut Punkt 1.10.2 Litera c, der Anlage 1 zum BDG 1979 „Referent in einer Sektion des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung" betreffe den nunmehrigen Arbeitsplatz des Klägers nicht. Nach dem Einleitungssatz des Abschnittes 1.10.2 müsse es sich um eine Tätigkeit in einem einzelnen oder mit

diesem verwandten Wissensbereich handeln. Das treffe im Fall des Klägers nicht zu. Kenntnisse aus verschiedenen Wissensgebieten wie Hydrodynamik, Geologie, Ökologie, Botanik seien erforderlich. Der Kläger habe verschiedene breit gestreute Aufgaben verrichtet.

Die Beklagte wendet - ebenfalls unter Erstattung eines umfangreichen Vorbringens zur Methode der Bewertung des früheren Arbeitsplatzes des Klägers - ein, dieser sei nach den maßgeblichen Kriterien des auch auf Vertragsbedienstete anzuwendenden § 137 BDG in der Entlohnungsgruppe v1 Bewertungsgruppe 1 eingeordnet worden. Durch die auch ohne Zustimmung des Klägers zulässige Versetzung sei keine Änderung seiner Rechtsposition erfolgt. Auch der nunmehrige Arbeitsplatz des Klägers sei v1/1-wertig. Bei diesem Arbeitsplatz handle es sich um eine Richtverwendung der Funktionsgruppe 1 im Sinne des Punktes 1.10.2 lit c zweiter Fall der Anlage 1 zum BDG (Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt), somit um einen wissenschaftlich tätigen Mitarbeiter ohne besondere Verantwortungskomponente. Der Abteilungsleiter des nunmehrigen Bundesamtes und Forschungszentrums Wald sei in die Funktionsgruppe 2 eingestuft. Der dem Abteilungsleiter unterstellte Kläger sei somit auch aus diesem Grund in die Funktionsgruppe 1 einzureihen. Der Kläger sei nicht in die Irre geführt worden. Überdies sei die mit Wirkung vom 1. 12. 1998 gemäß § 6 VBG amtswegig verfügte Versetzung des Klägers aus rein sachlichen Gründen, wegen eines dringenden Bedarfes des Institutes für Lawinen- und Wildbachforschung, erfolgt. Dem Kläger sei mit Schreiben vom 4. 11. 1998 ausdrücklich mitgeteilt worden, dass sein bisheriger Arbeitsplatz wie auch sein künftiger Arbeitsplatz mit A1/1 bewertet sei. Bis zum VBRG seien auch verschlechternde Versetzungen ohne Zustimmung des Dienstnehmers möglich gewesen. Jedenfalls aber sei selbst dann, wenn der Vorgesetzte des Klägers diesem die von ihm behauptete Zusage gemacht habe, eine solche Zusage unwirksam und für die Beklagte nicht verbindlich. Ein Verzicht auf das Versetzungsrecht des Dienstnehmers sei gemäß § 36 VBG an die Zustimmung des BM für Finanzen gebunden.Die Beklagte wendet - ebenfalls unter Erstattung eines umfangreichen Vorbringens zur Methode der Bewertung des früheren Arbeitsplatzes des Klägers - ein, dieser sei nach den maßgeblichen Kriterien des auch auf Vertragsbedienstete anzuwendenden Paragraph 137, BDG in der Entlohnungsgruppe v1 Bewertungsgruppe 1 eingeordnet worden. Durch die auch ohne Zustimmung des Klägers zulässige Versetzung sei keine Änderung seiner Rechtsposition erfolgt. Auch der nunmehrige Arbeitsplatz des Klägers sei v1/1-wertig. Bei diesem Arbeitsplatz handle es sich um eine Richtverwendung der Funktionsgruppe 1 im Sinne des Punktes 1.10.2 Litera c, zweiter Fall der Anlage 1 zum BDG (Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt), somit um einen wissenschaftlich tätigen Mitarbeiter ohne besondere Verantwortungskomponente. Der Abteilungsleiter des nunmehrigen Bundesamtes und Forschungszentrums Wald sei in die Funktionsgruppe 2 eingestuft. Der dem Abteilungsleiter unterstellte Kläger sei somit auch aus diesem Grund in die Funktionsgruppe 1 einzureihen. Der Kläger sei nicht in die Irre geführt worden. Überdies sei die mit Wirkung vom 1. 12. 1998 gemäß Paragraph 6, VBG amtswegig verfügte Versetzung des Klägers aus rein sachlichen Gründen, wegen eines dringenden Bedarfes des Institutes für Lawinen- und Wildbachforschung, erfolgt. Dem Kläger sei mit Schreiben vom 4. 11. 1998 ausdrücklich mitgeteilt worden, dass sein bisheriger Arbeitsplatz wie auch sein künftiger Arbeitsplatz mit A1/1 bewertet sei. Bis zum VBRG seien auch verschlechternde Versetzungen ohne Zustimmung des Dienstnehmers möglich gewesen. Jedenfalls aber sei selbst dann, wenn der Vorgesetzte des Klägers diesem die von ihm behauptete Zusage gemacht habe, eine solche Zusage unwirksam und für die Beklagte nicht verbindlich. Ein Verzicht auf das Versetzungsrecht des Dienstnehmers sei gemäß Paragraph 36, VBG an die Zustimmung des BM für Finanzen gebunden.

Zu dem vom Kläger geltend gemachten „Amtshaftungsanspruch" wendete die Beklagte überdies ausdrücklich sachliche Unzuständigkeit des angerufenen Arbeits- und Sozialgerichtes ein.

D a s Erstgericht wies das Klagebegehren zur Gänze ab. Es erachtete rechtlich, dass gemäß§ 6 VBG in der anzuwendenden Fassung bis BGBl Nr 123/1998 ein Vertragsbediensteter auch von Amts wegen an einen anderen Dienstort habe versetzt werden können. Hier sei gerade kein Wechsel des Dienstortes mit der Versetzung verbunden gewesen. Die Zulässigkeit der Versetzung ergebe sich daher ausschließlich aus dem Dienstvertrag. In diesem sei als Beschäftigungsart lediglich „Höherer Dienst" angeführt. Die Versetzung des Klägers habe daher weder seiner Zustimmung noch der Rechtfertigung durch besondere dienstliche Interessen bedurft. Damit könne aber auch die Frage der Bewertung des ursprünglichen Arbeitsplatzes des Klägers ungeprüft bleiben. Eine Vereinbarung darüber, dass der Kläger auf seinem neuen Arbeitsplatz eine bestimmte Funktionszulage erhalten werde, sei nicht getroffen worden. Ob die Einstufung des Klägers von der Beklagten richtig vorgenommen worden sei, könne vom Zivilgericht nicht geprüft werden. Gemäß § 137 Abs 1 BDG falle die Bewertung der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nach dem

System der Gewaltenteilung eindeutig in die Zuständigkeit der Verwaltung. Selbst wenn man jedoch von einer zulässigen Überprüfung der Arbeitsplatzbewertung durch das Gericht ausginge, wäre für den Kläger nichts zu gewinnen: Der Arbeitsplatz des Klägers stelle einen sogenannten Richtverwendungsarbeitsplatz dar. Der Referent des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung sei ausdrücklich genannt. Es sei daher nicht zu erkennen, welchen anderen Arbeitsplatz der Gesetzgeber bei Nennung des Referenten des forsttechnischen Dienstes in Z 1.10.2 lit c der Anlage zum BDG gemeint haben könne. Dabei sei überdies auch die organisatorische Stellung des Klägers zu berücksichtigen.Das Erstgericht wies das Klagebegehren zur Gänze ab. Es erachtete rechtlich, dass gemäß Paragraph 6, VBG in der anzuwendenden Fassung bis Bundesgesetzblatt Nr 123 aus 1998, ein Vertragsbediensteter auch von Amts wegen an einen anderen Dienstort habe versetzt werden können. Hier sei gerade kein Wechsel des Dienstortes mit der Versetzung verbunden gewesen. Die Zulässigkeit der Versetzung ergebe sich daher ausschließlich aus dem Dienstvertrag. In diesem sei als Beschäftigungsart lediglich „Höherer Dienst" angeführt. Die Versetzung des Klägers habe daher weder seiner Zustimmung noch der Rechtfertigung durch besondere dienstliche Interessen bedurft. Damit könne aber auch die Frage der Bewertung des ursprünglichen Arbeitsplatzes des Klägers ungeprüft bleiben. Eine Vereinbarung darüber, dass der Kläger auf seinem neuen Arbeitsplatz eine bestimmte Funktionszulage erhalten werde, sei nicht getroffen worden. Ob die Einstufung des Klägers von der Beklagten richtig vorgenommen worden sei, könne vom Zivilgericht nicht geprüft werden. Gemäß Paragraph 137, Absatz eins, BDG falle die Bewertung der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst nach dem System der Gewaltenteilung eindeutig in die Zuständigkeit der Verwaltung. Selbst wenn man jedoch von einer zulässigen Überprüfung der Arbeitsplatzbewertung durch das Gericht ausginge, wäre für den Kläger nichts zu gewinnen: Der Arbeitsplatz des Klägers stelle einen sogenannten Richtverwendungsarbeitsplatz dar. Der Referent des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung sei ausdrücklich genannt. Es sei daher nicht zu erkennen, welchen anderen Arbeitsplatz der Gesetzgeber bei Nennung des Referenten des forsttechnischen Dienstes in Ziffer eins Punkt 10 Punkt 2, Litera c, der Anlage zum BDG gemeint haben könne. Dabei sei überdies auch die organisatorische Stellung des Klägers zu berücksichtigen.

Auf den vom Kläger ebenfalls geltend gemachten Schadenersatzanspruch sei nicht einzugehen, weil insoweit die von der Beklagten auch eingewendete sachliche Unzuständigkeit des Erstgerichtes zu beachten sei.

Das Berufungsgericht gab der dagegen vom Kläger erhobenen Berufung nicht Folge. Es sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei, weil sich der Oberste Gerichtshof mit der Frage, inwieweit die Gerichte zur Entscheidung über Bewertungen von Arbeitsplätzen in der Verwaltung zuständig seien und welche Bedeutung Richtverwendungsarbeitsplätze hätten, noch nicht auseinandergesetzt habe. Das Berufungsgericht teilte die Rechtsauffassung des Erstgerichtes und erachtete ebenso wie das Erstgericht, dass es weitergehender Feststellungen über die Hintergründe der Versetzung aus rechtlichen Gründen nicht bedürfe.

Rechtliche Beurteilung

Die dagegen vom Kläger erhobene Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig; sie ist jedoch nicht berechtigt.

In der Revision wiederholt der Kläger seinen Standpunkt, seine Zustimmung zur Versetzung sei „erschlichen" worden und demgemäß unwirksam. Vertraglich sei vereinbart worden, dass der Kläger Anspruch auf die der Wertigkeit seines ursprünglichen Arbeitsplatzes entsprechenden Bezüge habe. Es hätte daher der Feststellungen über die Wertigkeit dieses ursprünglichen Arbeitsplatzes bedurft. Daraus resultiere ein unmittelbarer Vertragsanspruch gegenüber der Beklagten auf Zahlung der Entgeltdifferenzen. Auch der Schadenersatzanspruch gebühre dem Kläger, unabhängig davon, ob man ihn als Amtshaftungsanspruch (wie von ihm in erster Instanz selbst vorgebracht) oder als „privatrechtlichen" Schadenersatzanspruch werte. Sekundär stützt sich die Revision darauf, dass der neue Arbeitsplatz des Klägers in die Bewertungsgruppe 2 einzuordnen sei. Das treffe zumindest für die derzeitige Tätigkeit des Klägers zu. Es stehe fest, dass unbeschadet der in Z 1.10.2 lit c der Anlage 1 zum BDG 1979 verwendeten Einzahlform (Referent in einer Sektion des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung") mehrere derartige Arbeitsplätze bestünden. Ob alle oder nur einige von ihnen Richtverwendungen darstellten, müsse unter Berücksichtigung der Umschreibung „Referent mit verwandten Aufgaben" beurteilt werden. Es würde eine Erstarrung der gesamten Verwaltung mit Hintanhaltung aller Organisationsänderungen bedeuten, wenn die beträchtliche Zahl der Richtverwendungen ein für allemal unverändert feststünden und unverändert zu bleiben hätten. Könne aber auf dem betreffenden Arbeitsplatz organisationsbedingt oder aus anderen Gründen eine Änderung der Aufgaben eintreten, so

könne der betreffende Arbeitsplatz bei entsprechendem Ausmaß und entsprechender Art der Änderungen nicht mehr als Richtverwendung gelten. Daher sei immer das Vorbringen zulässig, dass durch Änderungen des Aufgabenbereiches auch eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes herbeigeführt worden sei. Es hätte daher das Vorbringen des Klägers untersucht werden müssen, ob sein neuer Arbeitsplatz noch eine Richtverwendung in der Bewertungsgruppe 1 darstelle oder ob sein Arbeitsplatz in die Bewertungsgruppe 2 falle, weil auf ihm nicht „verwandte", sondern „unterschiedliche" Aufgaben zusammengefasst seien. Die Auffassung der Vorinstanzen, die Wertigkeit des Arbeitsplatzes eines Vertragsbediensteten sei durch verwaltungsbehördlichen Bescheid festzustellen und falle nicht in die Kompetenz des Zivilgerichtes, sei systemfremd und verfassungswidrig.In der Revision wiederholt der Kläger seinen Standpunkt, seine Zustimmung zur Versetzung sei „erschlichen" worden und demgemäß unwirksam. Vertraglich sei vereinbart worden, dass der Kläger Anspruch auf die der Wertigkeit seines ursprünglichen Arbeitsplatzes entsprechenden Bezüge habe. Es hätte daher der Feststellungen über die Wertigkeit dieses ursprünglichen Arbeitsplatzes bedurft. Daraus resultiere ein unmittelbarer Vertragsanspruch gegenüber der Beklagten auf Zahlung der Entgeltdifferenzen. Auch der Schadenersatzanspruch gebühre dem Kläger, unabhängig davon, ob man ihn als Amtshaftungsanspruch (wie von ihm in erster Instanz selbst vorgebracht) oder als „privatrechtlichen" Schadenersatzanspruch werte. Sekundär stützt sich die Revision darauf, dass der neue Arbeitsplatz des Klägers in die Bewertungsgruppe 2 einzuordnen sei. Das treffe zumindest für die derzeitige Tätigkeit des Klägers zu. Es stehe fest, dass unbeschadet der in Ziffer eins Punkt 10 Punkt 2, Litera c, der Anlage 1 zum BDG 1979 verwendeten Einzahlform (Referent in einer Sektion des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung") mehrere derartige Arbeitsplätze bestünden. Ob alle oder nur einige von ihnen Richtverwendungen darstellten, müsse unter Berücksichtigung der Umschreibung „Referent mit verwandten Aufgaben" beurteilt werden. Es würde eine Erstarrung der gesamten Verwaltung mit Hintanhaltung aller Organisationsänderungen bedeuten, wenn die beträchtliche Zahl der Richtverwendungen ein für allemal unverändert feststünden und unverändert zu bleiben hätten. Könne aber auf dem betreffenden Arbeitsplatz organisationsbedingt oder aus anderen Gründen eine Änderung der Aufgaben eintreten, so könne der betreffende Arbeitsplatz bei entsprechendem Ausmaß und entsprechender Art der Änderungen nicht mehr als Richtverwendung gelten. Daher sei immer das Vorbringen zulässig, dass durch Änderungen des Aufgabenbereiches auch eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes herbeigeführt worden sei. Es hätte daher das Vorbringen des Klägers untersucht werden müssen, ob sein neuer Arbeitsplatz noch eine Richtverwendung in der Bewertungsgruppe 1 darstelle oder ob sein Arbeitsplatz in die Bewertungsgruppe 2 falle, weil auf ihm nicht „verwandte", sondern „unterschiedliche" Aufgaben zusammengefasst seien. Die Auffassung der Vorinstanzen, die Wertigkeit des Arbeitsplatzes eines Vertragsbediensteten sei durch verwaltungsbehördlichen Bescheid festzustellen und falle nicht in die Kompetenz des Zivilgerichtes, sei systemfremd und verfassungswidrig.

Dazu wurde erwogen:

Die Vorinstanzen haben zunächst zutreffend erkannt, das es keiner Prüfung der Frage bedarf, ob der frühere Arbeitsplatz des Klägers zu Recht bloß in die Bewertungsgruppe 1 und nicht in die Bewertungsgruppe 2 (§ 65 Abs 2 bis 4 , § 73 VBG) eingestuft wurde: Das Erstgericht stellte fest, dass der frühere Abteilungsleiter des Klägers diesem zusicherte, dass der Arbeitsplatzwechsel mit keiner Schlechterstellung gegenüber seinem damaligen Arbeitsplatz verbunden sein würde, ohne dass jedoch konkret über die Bewertung der Arbeitsplätze gesprochen worden wäre. Nach dieser Zusicherung erklärte sich der Kläger mit der Versetzung einverstanden. Diese „Zusicherung" bindet die Beklagte jedoch, worauf sie bereits im erstinstanzlichen Verfahren zutreffend verwies, nicht: Wertet man die Zusicherung als anlässlich der Versetzung getroffene Sondervereinbarung im Sinne des § 36 VBG, kam sie wegen des Fehlens des in § 36 Abs 1 zweiter Satz VBG in der hier anzuwendenden Fassung normierten Genehmigungserfordernisses des Bundesministers für Finanzen nicht rechtswirksam zustande. Fehlt das im § 36 Abs 1 VBG verfügte Zustimmungserfordernis - gegen das verfassungsrechtliche Bedenken nicht bestehen (SZ 67/141), ist der Sondervertrag rechtsunwirksam (siehe SZ 67/141; 9 ObA 251/00b [betreffend einen Sonderdienstvertrag mit dem Land Steiermark] uva). Eine Genehmigung des zustimmungsberechtigten Organes im Sinne des § 36 Abs 1 VBG hat der Kläger nicht behauptet. Mangels entsprechender Behauptungen ist daher vom Fehlen der Genehmigung auszugehen (SZ 67/141).Die Vorinstanzen haben zunächst zutreffend erkannt, das es keiner Prüfung der Frage bedarf, ob der frühere Arbeitsplatz des Klägers zu Recht bloß in die Bewertungsgruppe 1 und nicht in die Bewertungsgruppe 2 (Paragraph 65, Absatz 2 bis 4, Paragraph 73, VBG) eingestuft wurde: Das Erstgericht stellte fest, dass der frühere Abteilungsleiter des Klägers diesem zusicherte, dass der Arbeitsplatzwechsel mit keiner Schlechterstellung gegenüber seinem damaligen Arbeitsplatz verbunden sein würde, ohne dass jedoch konkret über die Bewertung der Arbeitsplätze

gesprochen worden wäre. Nach dieser Zusicherung erklärte sich der Kläger mit der Versetzung einverstanden. Diese „Zusicherung" bindet die Beklagte jedoch, worauf sie bereits im erstinstanzlichen Verfahren zutreffend verwies, nicht: Wertet man die Zusicherung als anlässlich der Versetzung getroffene Sondervereinbarung im Sinne des Paragraph 36, VBG, kam sie wegen des Fehlens des in Paragraph 36, Absatz eins, zweiter Satz VBG in der hier anzuwendenden Fassung normierten Genehmigungserfordernisses des Bundesministers für Finanzen nicht rechtswirksam zustande. Fehlt das im Paragraph 36, Absatz eins, VBG verfügte Zustimmungserfordernis - gegen das verfassungsrechtliche Bedenken nicht bestehen (SZ 67/141), ist der Sondervertrag rechtsunwirksam (siehe SZ 67/141; 9 ObA 251/00b [betreffend einen Sonderdienstvertrag mit dem Land Steiermark] uva). Eine Genehmigung des zustimmungsberechtigten Organes im Sinne des Paragraph 36, Absatz eins, VBG hat der Kläger nicht behauptet. Mangels entsprechender Behauptungen ist daher vom Fehlen der Genehmigung auszugehen (SZ 67/141).

Sieht man jedoch die „Zusicherung" - wie offenbar der Kläger - als von der Versetzung losgelöste vertragliche Vereinbarung über die (neue) Begründung eines Dienstverhältnisses zu bestimmten Konditionen, mangelte es dem früheren Abteilungsleiter des Klägers - der selbst nicht der forstlichen Bundesversuchsanstalt angehörte - jedenfalls an der Befugnis, einen Vertrag mit dem Kläger über dessen Tätigkeit für die forstliche Bundesversuchsanstalt zu schließen. Der Kläger selbst behauptete eine entsprechende Vertretungsbefugnis auch gar nicht. Auf eine vertragliche Zusicherung des Abteilungsleiters kann daher der Kläger sein Klagebegehren nicht stützen. Da aus den dargelegten Gründen die Zusage des Abteilungsleiters keine Rechtswirkungen für die Beklagte erzeugte, kann der Kläger auch den eventualiter geltend gemachten Schadenersatzanspruch nicht auf ein der Beklagten zurechenbares Verhalten dieses Abteilungsleiters stützen.

Der in erster Instanz geltend gemachte „Amtshaftungsanspruch" scheitert nicht nur - worauf bereits die Vorinstanzen hinwiesen - an der von der Beklagten auch eingewendeten mangelnden sachlichen Zuständigkeit, sondern auch materiellrechtlich daran, dass es an einer Grundvoraussetzung für das Bestehen eines Amtshaftungsanspruches, nämlich einem hoheitlichen Handeln eines Organs, fehlt.

Auch die Behauptung des Klägers, seine Zustimmung zur Versetzung sei „erschlichen" worden und demgemäß - weil die Position des Klägers verschlechternd - unwirksam, ist schon grundsätzlich nicht geeignet, das Klagebegehren zu rechtfertigen, ohne dass es darauf ankäme, ob die Versetzung überhaupt „verschlechternd" war:

§ 6 VBG in der hier anzuwendenden Fassung vor dem Inkrafttreten des VBRG bestimmte, dass der Vertragsbedienstete von Amts wegen an einen anderen Dienstort versetzt werden kann. Ebenso wie § 6 VBG idF durch das VBRG ist der Versetzungsbegriff dieser Bestimmung ausschließlich örtlich orientiert (Grof, Die Rechtsstellung des Vertragsbediensteten anlässlich einer Versetzung, DRdA 1986, 115 [116]; Schindler, Der Versetzungsschutz der Vertragsbediensteten, DRdA 1987, 422; zu § 6 Abs 1 VBG idF des VBRG Germ/Spenling, Versetzungsschutz in privaten Arbeitsrecht und im öffentlichen Dienstrecht, FS Bauer/Maier/Petrag 202). Die mit einer Änderung der Tätigkeit verbundene („funktionelle") Versetzung ist im VBG somit nicht geregelt (Germ/Spenling aaO 203). Die Möglichkeit zur funktionellen Versetzung des Vertragsbediensteten steht daher ohne seine Zustimmung nur im Rahmen des Dienstvertrages zu (Germ/Spenling aaO 203 mH auf DRdA 2003/47 [Mazal] ;Grof aaO 119; Schindler aaO 422). Ob - wovon die Beklagte ausgeht - die Versetzung auch ohne Zustimmung des Klägers zulässig gewesen wäre, weil sie sich im Rahmen des mit dem Kläger geschlossenen Dienstvertrages hielt oder aber ob - wovon der Kläger ausgeht - seine Zustimmung zur Versetzung erforderlich gewesen wäre, bedarf keiner Prüfung: Dem von einer rechtswidrigen Versetzung betroffenen Vertragsbediensteten stehen dieselben Rechtsschutzmöglichkeiten offen wie dem Arbeitnehmer im allgemeinen Arbeitsrecht: Der Vertragsbedienstete ist daher berechtigt, die rechtswidrige Versetzungsanordnung nicht zu befolgen. Er hat überdies die Möglichkeit, den ordentlichen Rechtsweg zu beschreiten (Germ/Spenling aaO 203 f mH auf 9 Ob 20/03m). Allerdings trifft auch den Vertragsbediensteten eine Aufgriffsobliegenheit, sodass er die Rechtswidrigkeit der Versetzung zeitlich nicht unbegrenzt geltend machen kann: Der OGH hat (9 ObA 122/00g = RdW 2000/749 = wbl 2000/382) in Anknüpfung an die Rechtsprechung über die Aufgriffsobliegenheit des Arbeitnehmers bei unwirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (grundsätzlich dazu SZ 72/112; s. auch RIS-Justiz RS 0028233) ausgesprochen, dass das Recht, die Unwirksamkeit der Versetzung geltend zu machen, dem Arbeitnehmer zeitlich nicht unbegrenzt offensteht.Das ergibt sich insbesondere aus dem synallagmatischen Charakter des Arbeitsverhältnisses und dem daraus erfließenden Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers wegen der von ihm zu treffenden personellen Dispositionen. Für Vertragsbedienstete hat der OGH dazu noch nicht Stellung genommen: Ein Grund für eine Differenzierung ist jedoch nicht zu erkennen. Die Begründung für

das Bestehen einer Aufgriffsobliegenheit ist auch auf Dienstverhältnisse der Vertragsbediensteten übertragbar. So wurde auch im Zusammenhang mit dem Fortsetzungsanspruch bei unwirksamer Beendigung bereits ausgesprochen, dass auch den Vertragsbediensteten die Aufgriffsobliegenheit trifft (Germ/Spenling aaO 204 FN 81 mH auf DRdA 1998, 139 = RdW 1998, 418). Welcher Zeitraum dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht, um die Rechtswidrigkeit seiner Versetzung geltend zu machen, lässt sich immer nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls beurteilen (Germ/Spenling aaO 192). Hier wurden dem Kläger bereits mit Schreiben vom 4. 11. 1998 die näheren Umstände seiner Versetzung mitgeteilt. Er wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sein neuer Arbeitsplatz - ebenso wie sein alter Arbeitsplatz - in der v1/1 entsprechenden Entlohnungs- und Bewertungsgruppe A1/1 eingestuft wurde. Die Klage brachte der Kläger erst im April 2000 ein, also 17 Monate, nachdem ihm die Umstände seiner Versetzung detailliert mitgeteilt wurden und 16 Monate nach dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung. Vor diesem Zeitpunkt unternahm der Kläger keine für die Beklagte erkennbaren Schritte gegen seine Versetzung. Unter Berücksichtigung dieser Umstände muss die Aufgriffsobliegenheit im konkreten Einzelfall als verletzt erachtet werden (vgl zum vergleichbaren Fall des Fortsetzungsanspruches nach unwirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arb 11.973 [Aufgriffsobliegenheit bei 9 Monaten verletzt]; SZ 72/112 [Aufgriffsobliegenheit bei 10 Monaten verletzt]).Paragraph 6, VBG in der hier anzuwendenden Fassung vor dem Inkrafttreten des VBRG bestimmte, dass der Vertragsbedienstete von Amts wegen an einen anderen Dienstort versetzt werden kann. Ebenso wie Paragraph 6, VBG in der Fassung durch das VBRG ist der Versetzungsbegriff dieser Bestimmung ausschließlich örtlich orientiert (Grof, Die Rechtsstellung des Vertragsbediensteten anlässlich einer Versetzung, DRdA 1986, 115 [116]; Schindler, Der Versetzungsschutz der Vertragsbediensteten, DRdA 1987, 422; zu Paragraph 6, Absatz eins, VBG in der Fassung des VBRG Germ/Spenling, Versetzungsschutz in privaten Arbeitsrecht und im öffentlichen Dienstrecht, FS Bauer/Maier/Petrag 202). Die mit einer Änderung der Tätigkeit verbundene („funktionelle") Versetzung ist im VBG somit nicht geregelt (Germ/Spenling aaO 203). Die Möglichkeit zur funktionellen Versetzung des Vertragsbediensteten steht daher ohne seine Zustimmung nur im Rahmen des Dienstvertrages zu (Germ/Spenling aaO 203 mH auf DRdA 2003/47 [Mazal] ;Grof aaO 119; Schindler aaO 422). Ob - wovon die Beklagte ausgeht - die Versetzung auch ohne Zustimmung des Klägers zulässig gewesen wäre, weil sie sich im Rahmen des mit dem Kläger geschlossenen Dienstvertrages hielt oder aber ob - wovon der Kläger ausgeht - seine Zustimmung zur Versetzung erforderlich gewesen wäre, bedarf keiner Prüfung: Dem von einer rechtswidrigen Versetzung betroffenen Vertragsbediensteten stehen dieselben Rechtsschutzmöglichkeiten offen wie dem Arbeitnehmer im allgemeinen Arbeitsrecht: Der Vertragsbedienstete ist daher berechtigt, die rechtswidrige Versetzungsanordnung nicht zu befolgen. Er hat überdies die Möglichkeit, den ordentlichen Rechtsweg zu beschreiten (Germ/Spenling aaO 203 f mH auf 9 Ob 20/03m). Allerdings trifft auch den Vertragsbediensteten eine Aufgriffsobliegenheit, sodass er die Rechtswidrigkeit der Versetzung zeitlich nicht unbegrenzt geltend machen kann: Der OGH hat (9 ObA 122/00g = RdW 2000/749 = wbl 2000/382) in Anknüpfung an die Rechtsprechung über die Aufgriffsobliegenheit des Arbeitnehmers bei unwirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses (grundsätzlich dazu SZ 72/112; s. auch RIS-Justiz RS 0028233) ausgesprochen, dass das Recht, die Unwirksamkeit der Versetzung geltend zu machen, dem Arbeitnehmer zeitlich nicht unbegrenzt offensteht.Das ergibt sich insbesondere aus dem synallagmatischen Charakter des Arbeitsverhältnisses und dem daraus erfließenden Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers wegen der von ihm zu treffenden personellen Dispositionen. Für Vertragsbedienstete hat der OGH dazu noch nicht Stellung genommen: Ein Grund für eine Differenzierung ist jedoch nicht zu erkennen. Die Begründung für das Bestehen einer Aufgriffsobliegenheit ist auch auf Dienstverhältnisse der Vertragsbediensteten übertragbar. So wurde auch im Zusammenhang mit dem Fortsetzungsanspruch bei unwirksamer Beendigung bereits ausgesprochen, dass auch den Vertragsbediensteten die Aufgriffsobliegenheit trifft (Germ/Spenling aaO 204 FN 81 mH auf DRdA 1998, 139 = RdW 1998, 418). Welcher Zeitraum dem Arbeitnehmer zur Verfügung steht, um die Rechtswidrigkeit seiner Versetzung geltend zu machen, lässt sich immer nur anhand der konkreten Umstände des Einzelfalls beurteilen (Germ/Spenling aaO 192). Hier wurden dem Kläger bereits mit Schreiben vom 4. 11. 1998 die näheren Umstände seiner Versetzung mitgeteilt. Er wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sein neuer Arbeitsplatz - ebenso wie sein alter Arbeitsplatz - in der v1/1 entsprechenden Entlohnungs- und Bewertungsgruppe A1/1 eingestuft wurde. Die Klage brachte der Kläger erst im April 2000 ein, also 17 Monate, nachdem ihm die Umstände seiner Versetzung detailliert mitgeteilt wurden und 16 Monate nach dem Zeitpunkt der Wirksamkeit der Versetzung. Vor diesem Zeitpunkt unternahm der Kläger keine für die Beklagte erkennbaren Schritte gegen seine Versetzung. Unter Berücksichtigung

dieser Umstände muss die Aufgriffsobliegenheit im konkreten Einzelfall als verletzt erachtet werden vergleiche zum vergleichbaren Fall des Fortsetzungsanspruches nach unwirksamer Beendigung des Arbeitsverhältnisses Arb 11.973 [Aufgriffsobliegenheit bei 9 Monaten verletzt]; SZ 72/112 [Aufgriffsobliegenheit bei 10 Monaten verletzt]).

Daraus ist abzuleiten, dass sich der Kläger gegen seine Versetzung jedenfalls nicht mehr erfolgreich zur Wehr setzen kann, weshalb es ohne Bedeutung ist, ob seine Zustimmung zur Versetzung „erschlichen wurde" und ob die Versetzung im Rahmen des Dienstvertrages des Klägers lag und somit zulässig war.

Es bleibt damit das noch in der Revision aufrechterhaltene Eventualvorbringen des Klägers zu überprüfen, wonach sein derzeitiger Arbeitsplatz in die Bewertungsgruppe 2 einzustufen sei, weil sein Arbeitsplatz „unterschiedliche Aufgaben" umfasse und er daher nicht im Sinne des Einleitungssatzes des Abschnittes 1.10.2 lit c der Anlage 1 zum BDG 1979 „Referent in einer Sektion des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung mit verwandten Aufgaben" sei.Es bleibt damit das noch in der Revision aufrechterhaltene Eventualvorbringen des Klägers zu überprüfen, wonach sein derzeitiger Arbeitsplatz in die Bewertungsgruppe 2 einzustufen sei, weil sein Arbeitsplatz „unterschiedliche Aufgaben" umfasse und er daher nicht im Sinne des Einleitungssatzes des Abschnittes 1.10.2 Litera c, der Anlage 1 zum BDG 1979 „Referent in einer Sektion des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung mit verwandten Aufgaben" sei.

Durch das VertragsbedienstetenreformG (VBRG BGBl I 1999/10) wurde ein neues Entlohnungssystem für Vertragsbedienstete eingeführt. Der Kläger übte sein Optionsrecht in das neue System aus. Es gilt daher Abschnitt VI des VBG. Gemäß § 65 Abs 1 VBG umfasst das Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes die Entlohnungsgruppen v1 bis v5, wobei gemäß § 65 Abs 2 die für den Kläger unstrittig geltende Entlohnungsgruppe v1 in die Bewertungsgruppen v1/1 bis v1/7 unterteilt ist. Gemäß § 65 Abs 3 VBG setzt die Einreihung in die Entlohnungsschemata v oder h eine Verwendung auf einem nach § 137 BDG 1979 bewerteten und entsprechend den Richtverwendungen der Anlage 1 Z 1 bis 7 BDG 1979 einer Verwendungs- bzw Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplatz des allgemeinen Verwaltungsdienstes voraus. Gemäß § 65 Abs 4 VBG gelten die Zuordnungen nach dem BDG 1979 für die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h mit der Maßgabe, dass den Verwendungs- und Funktionsgruppen des BDG 1979 bestimmte, in § 65 Abs 4 VBG aufgezählte Entlohnungs- und Bewertungsgruppen entsprechen. § 73 VBG regelt die Funktionszulage für Vertragsbedienstete: Danach gebührt dem Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h eine Funktionszulage, wenn er dauernd mit einem Arbeitsplatz betraut ist, der nach § 65 Abs 4 oder 5 iVm § 137 BDG 1979 eine der nachstehend angeführten Bewertungsgruppen zugeordnet ist. § 73 Abs 2 VBG regelt die Funktionszulage für Vertragsbedienstete ihrer rechnerischen Höhe nach, wobei die Funktionszulage erst ab der Bewertungsgruppe 2 gebührt.Durch das VertragsbedienstetenreformG (VBRG BGBl römisch eins 1999/10) wurde ein neues Entlohnungssystem für Vertragsbedienstete eingeführt. Der Kläger übte sein Optionsrecht in das neue System aus. Es gilt daher Abschnitt römisch VI des VBG. Gemäß Paragraph 65, Absatz eins, VBG umfasst das Entlohnungsschema für Vertragsbedienstete des Verwaltungsdienstes die Entlohnungsgruppen v1 bis v5, wobei gemäß Paragraph 65, Absatz 2, die für den Kläger unstrittig geltende Entlohnungsgruppe v1 in die Bewertungsgruppen v1/1 bis v1/7 unterteilt ist. Gemäß Paragraph 65, Absatz 3, VBG setzt die Einreihung in die Entlohnungsschemata v oder h eine Verwendung auf einem nach Paragraph 137, BDG 1979 bewerteten und entsprechend den Richtverwendungen der Anlage 1 Ziffer eins, bis 7 BDG 1979 einer Verwendungs- bzw Funktionsgruppe zugeordneten Arbeitsplatz des allgemeinen Verwaltungsdienstes voraus. Gemäß Paragraph 65, Absatz 4, VBG gelten die Zuordnungen nach dem BDG 1979 für die Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h mit der Maßgabe, dass den Verwendungs- und Funktionsgruppen des BDG 1979 bestimmte, in Paragraph 65, Absatz 4, VBG aufgezählte Entlohnungs- und Bewertungsgruppen entsprechen. Paragraph 73, VBG regelt die Funktionszulage für Vertragsbedienstete: Danach gebührt dem Vertragsbediensteten der Entlohnungsschemata v und h eine Funktionszulage, wenn er dauernd mit einem Arbeitsplatz betraut ist, der nach Paragraph 65, Absatz 4, oder 5 in Verbindung mit Paragraph 137, BDG 1979 eine der nachstehend angeführten Bewertungsgruppen zugeordnet ist. Paragraph 73, Absatz 2, VBG regelt die Funktionszulage für Vertragsbedienstete ihrer rechnerischen Höhe nach, wobei die Funktionszulage erst ab der Bewertungsgruppe 2 gebührt.

Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannten, baut somit auch die Zuordnung der Arbeitsplätze von Vertragsbediensteten zu den einzelnen Entlohnungs- und Bewertungsgruppen gemäß § 65 VBG auf der bereits im Zuge der Besoldungsreform für die Vertragsbediensteten des A-Schemas erfolgten Arbeitsplatzbewertung und

Zuordnung auf, die alle Arbeitsplätze des Verwaltungsdienstes ohne Rücksicht darauf umfasst, ob diese Arbeitsplätze mit einem Beamten oder Vertragsbediensteten besetzt sind (Ziehensack, Praxiskommentar zum Vertragsbedienstetengesetz, Band 2 §§ 64 bis 78a Rz 16). Für die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen der Vertragsbediensteten ist daher § 137 BDG anzuwenden. Einer Beantwortung der von den Vorinstanzen als wesentlich erachteten Frage, welche Rechtsnatur der Bewertung von Arbeitsplätzen von Vertragsbediensteten zukommt, bedarf es allerdings aus folgenden Gründen nicht: Gemäß § 137 Abs 2 BDG handelt es sich bei Richtverwendungen um gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze, die den Wert wiedergeben, der ihnen aufgrund ihres Inhaltes und ihrer organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukommt. Handelt es sich somit um einen Richtverwendungsarbeitsplatz, bedarf es keiner gesonderter Bewertung im Sinne der durch § 137 Abs 3 BDG vorgegebenen Kriterien. Vielmehr ergibt sich die Bewertung unmittelbar aufgrund des Gesetzes.Wie die Vorinstanzen zutreffend erkannten, baut somit auch die Zuordnung der Arbeitsplätze von Vertragsbediensteten zu den einzelnen Entlohnungs- und Bewertungsgruppen gemäß Paragraph 65, VBG auf der bereits im Zuge der Besoldungsreform für die Vertragsbediensteten des A-Schemas erfolgten Arbeitsplatzbewertung und Zuordnung auf, die alle Arbeitsplätze des Verwaltungsdienstes ohne Rücksicht darauf umfasst, ob diese Arbeitsplätze mit einem Beamten oder Vertragsbediensteten besetzt sind (Ziehensack, Praxiskommentar zum Vertragsbedienstetengesetz, Band 2 Paragraphen 64 bis 78a Rz 16). Für die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen der Vertragsbediensteten ist daher Paragraph 137, BDG anzuwenden. Einer Beantwortung der von den Vorinstanzen als wesentlich erachteten Frage, welche Rechtsnatur der Bewertung von Arbeitsplätzen von Vertragsbediensteten zukommt, bedarf es allerdings aus folgenden Gründen nicht: Gemäß Paragraph 137, Absatz 2, BDG handelt es sich bei Richtverwendungen um gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze, die den Wert wiedergeben, der ihnen aufgrund ihres Inhaltes und ihrer organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukommt. Handelt es sich somit um einen Richtverwendungsarbeitsplatz, bedarf es keiner gesonderter Bewertung im Sinne der durch Paragraph 137, Absatz 3, BDG vorgegebenen Kriterien. Vielmehr ergibt sich die Bewertung unmittelbar aufgrund des Gesetzes.

Der Kläger ist seit seiner Versetzung als Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt, Institut für Lawinen- und Wildbachforschung tätig.

Unter der Überschrift in der Anlage 1.10 zum BDG „Verwendungen der Funktionsgruppe 1 sind zB:" bestimmt 1.10.2 der genannten Anlage wörtlich:

„ der Referent mit verwandten Aufgaben in einer Zentralstelle oder in einer nachgeordneten Dienststelle wie

.....

c) des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft wie der Referent in einer Sektion des forsttechnischen Dienstes der Wildbach- und Lawinenverbauung, der Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt,"

Die Tätigkeit des Klägers als Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt ist somit ausdrücklich als Richtverwendungsarbeitsplatz im Sinne des § 137 Abs 2 BDG eingeordnet. Nach der Judikatur des VwGH (ZfVB 1999/1296) nennt der Gesetzgeber als „Richtverwendung" einerseits individuell konkrete Arbeitsplätze, andererseits werden unter einer Bezeichnung mehrere konkrete Arbeitsplätze in einer bestimmten Organisationseinheit zusammengefasst. Es kann unklar sein, ob hinter einer solchen Bezeichnung mehrere konkrete Arbeitsplätze oder nur ein Arbeitsplatz zu verstehen sind. Um dem Auftrag des Gesetzgebers in einem den rechtsstaatlichen Erfordernissen Rechnung tragenden Verfahren zu entsprechen, setzt der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit den in Frage kommenden Richtverwendungen voraus, dass die Dienstbehörde das Wesen der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausarbeitet. Fallen unter die Bezeichnung der Richtverwendung mehrere konkrete Arbeitsplätze, die in der Aufgabenstellung nicht völlig ident sind bzw waren, dann müssen alle Arbeitsplatzbeschreibungen, die Geschäftseinteilung, die Geschäftsordnung oder ähnliche Entscheidungshilfen zur Ermittlung des im Sinne der Kriterien maßgebenden Wesens der Richtverwendung herangezogen werden.Die Tätigkeit des Klägers als Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt ist somit ausdrücklich als Richtverwendungsarbeitsplatz im Sinne des Paragraph 137, Absatz 2, BDG eingeordnet. Nach der Judikatur des VwGH (ZfVB 1999/1296) nennt der Gesetzgeber als „Richtverwendung" einerseits individuell konkrete Arbeitsplätze, andererseits werden unter einer Bezeichnung mehrere konkrete Arbeitsplätze in einer bestimmten Organisationseinheit zusammengefasst. Es kann unklar sein, ob

hinter einer solchen Bezeichnung mehrere konkrete Arbeitsplätze oder nur ein Arbeitsplatz zu verstehen sind. Um dem Auftrag des Gesetzgebers in einem den rechtsstaatlichen Erfordernissen Rechnung tragenden Verfahren zu entsprechen, setzt der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit den in Frage kommenden Richtverwendungen voraus, dass die Dienstbehörde das Wesen der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausarbeitet. Fallen unter die Bezeichnung der Richtverwendung mehrere konkrete Arbeitsplätze, die in der Aufgabenstellung nicht völlig ident sind bzw waren, dann müssen alle Arbeitsplatzbeschreibungen, die Geschäftseinteilung, die Geschäftsordnung oder ähnliche Entscheidungshilfen zur Ermittlung des im Sinne der Kriterien maßgebenden Wesens der Richtverwendung herangezogen werden.

Der Kläger hat nun seine Ansicht, dass sein Arbeitsplatz nicht der Richtverwendung laut Punkt 1.10.2 lit c der Anlage 1 zum BDG 1979 unterliege, lediglich damit begründet, dass sein Arbeitsplatz „unterschiedliche" Aufgaben aufweise. Dabei lässt er allerdings außer Acht, worauf bereits das Erstgericht zutreffend hinwies, dass sich die Aussage in Punkt 1.10.2 der Anlage „der Referent mit verwandten Aufgaben... wie" nur darauf bezieht, dass als Richtverwendungsarbeitsplätze auch die Arbeitsplätze jener Referenten anzusehen sind, die Aufgaben erledigen, die jenen Aufgaben verwandt sind, wie sie etwa ein Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt zu erledigen hat. Das ergibt sich nicht nur grammatikalisch ganz eindeutig („Referent mit verwandten Aufgaben.... wie..."), sondern auch aus dem logischen Zusammenhang: In 1.10.2 ist mit der Bezeichnung des Referenten in der forstlichen Bundesversuchsanstalt bereits ein konkreter Arbeitsplatz einer bestimmten Organisationseinheit beschrieben, der eine Richtverwendung darstellt, die in bestimmten Fällen auf andere Referenten mit verwandten Aufgaben herangezogen werden kann. Der Begriff „verwandte Aufgaben" bezieht sich daher entgegen der Auffassung des Klägers eindeutig nicht darauf, dass nur jener Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt von Punkt 1.10.2. lit c der Anlage umfasst ist, der bloß Aufgaben aus einem „Wissensgebiet" oder Aufgaben zu erledigen hat, die diesem einen „Wissensgebiet" verwandt sind.Der Kläger hat nun seine Ansicht, dass sein Arbeitsplatz nicht der Richtverwendung laut Punkt 1.10.2 Litera c, der Anlage 1 zum BDG 1979 unterliege, lediglich damit begründet, dass sein Arbeitsplatz „unterschiedliche" Aufgaben aufweise. Dabei lässt er allerdings außer Acht, worauf bereits das Erstgericht zutreffend hinwies, dass sich die Aussage in Punkt 1.10.2 der Anlage „der Referent mit verwandten Aufgaben... wie" nur darauf bezieht, dass als Richtverwendungsarbeitsplätze auch die Arbeitsplätze jener Referenten anzusehen sind, die Aufgaben erledigen, die jenen Aufgaben verwandt sind, wie sie etwa ein Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt zu erledigen hat. Das ergibt sich nicht nur grammatikalisch ganz eindeutig („Referent mit verwandten Aufgaben.... wie..."), sondern auch aus dem logischen Zusammenhang: In 1.10.2 ist mit der Bezeichnung des Referenten in der forstlichen Bundesversuchsanstalt bereits ein konkreter Arbeitsplatz einer bestimmten Organisationseinheit beschrieben, der eine Richtverwendung darstellt, die in bestimmten Fällen auf andere Referenten mit verwandten Aufgaben herangezogen werden kann. Der Begriff „verwandte Aufgaben" bezieht sich daher entgegen der Auffassung des Klägers eindeutig nicht darauf, dass nur jener Referent in der forstlichen Bundesversuchsanstalt von Punkt 1.10.2. Litera c, der Anlage umfasst ist, der bloß Aufgaben aus einem „Wissensgebiet" oder Aufgaben zu erledigen hat, die diesem einen „Wissensgebiet" verwandt sind.

Dem Kläger ist in seinen Revisionsausführungen darin beizupflichten, dass das Vorbringen zulässig ist, dass durch Änderungen des Aufgabenbereiches eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes herbeigeführt wurde. Es entspricht der ständigen Rechtsprechung, dass es für die Einstufung eines Vertragsbediensteten auf die tatsächlich geleisteten Dienste und nicht auf den Dienstvertrag ankommt (RIS-Justiz RS0082007; zuletzt 9 ObA 21/04k). Dass die vom Kläger tatsächlich geleisteten Dienste nicht jenen eines Referenten in der forstlichen Bundesversuchsanstalt entsprechen, hat allerdings der Kläger nicht vorgebracht. Dass die mit seinem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben entscheidend von den Aufgaben der anderen Referenten in der forstlichen Bundesversuchsanstalt abweichen, was im Sinne der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (ZfVB 1999/1296) dazu zu führen hätte, dass die maßgeblichen Kriterien für die Richtverwendung ermittelt werden müssten, um beurteilen zu können, welcher konkrete Arbeitsplatz der Richtverwendung entspricht, hat der Kläger ebenfalls nicht vorgebracht. Sein allein erstattetes Vorbringen zur „unterschiedlichen" Aufgabenstellung wegen der Notwendigkeit, Kenntnisse in „unterschiedlichen Wissensgebieten" haben zu müssen, ist aus den dargelegten Gründen nicht geeignet, Zweifel daran zu begründen, dass der Kläger den in der Anlage zum BDG exakt beschriebenen Richtverwendungsarbeitsplatz eines Referenten in der forstlichen Bundesversuchsanstalt bekleidet.

Der unberechtigten Revision war daher ein Erfolg zu versagen.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf §§ 41, 50 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Textnummer

E76259

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00093.04S.0217.000

Im RIS seit

19.03.2005

Zuletzt aktualisiert am

07.05.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at