jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 2006/9/13 2005/12/0180

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 13.09.2006

Index

L22006 Landesbedienstete Steiermark;
001 Verwaltungsrecht allgemein;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

AVG §38;
AVG §56;
BDG 1979 §137 Abs9 idF 1999/I/127;
BDG 1979 §143 Abs7 idF 1999/I/127;
BDG 1979 §56;
DBR Stmk 2003 §146 Abs2;
DBR Stmk 2003 §147;
DBR Stmk 2003 §183 Abs1;
DBR Stmk 2003 §289 Abs2;
DBR Stmk 2003 §289 Abs3;
DBR Stmk 2003 §289;
DBR Stmk 2003 §6 Abs1;
DBR Stmk 2003 §7;
DBR Stmk 2003;
EinreihungsV Stmk 2004;
VwRallg;

Beachte

Serie (erledigt im gleichen Sinn):2006/12/0056 E 13. September 2006 2006/12/0008 E 13. September 2006

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Lamprecht, über die Beschwerde des Mag. P in L, vertreten durch Dr. Wolfgang Vacarescu, Rechtsanwalt in 8010 Graz, Jakominiplatz 16/II, gegen den Bescheid der Steiermärkischen Landesregierung vom 29. Juni 2005, Zl. A5-C1.50- 30062/2004-29, betreffend Zurückweisung von Anträgen i.A. Stellenbewertung nach dem Stmk. L-DBR, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Land Steiermark Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Oberregierungsrat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark und wird im Amt der Steiermärkischen Landesregierung als Referent im Bereich des Zivilrechts verwendet.

Unbestritten ist, dass er folgende, von der belangten Behörde verfasste "Optionserklärung gemäß § 289 L-DBR" unterfertigte und einbrachte:

"PZ: 47625

Name: Beschwerdeführer

Geburtsdatum: 02-12-60

Dienststelle: Fachabteilung 1F

Stelle gemäß OHB der FA1F: 0.0-13

Gemäß § 289 L-DBR in Verbindung mit § 290 L-DBR beantrage ich die Überstellung in das Besoldungsschema St mit Wirksamkeit ab dem 1.1.2003 und zwar in jene Gehaltsklasse, die der tatsächlichen Wertigkeit der von mir bekleideten Stelle entspricht, zumindest jedoch in jene Gehaltsklasse, die im Schreiben der Abteilung 5 vom 14.10.2004 (zugegangen am 1.12.2004) unter Punkt 4. ausgewiesen wurde.

Ich bin dahingehend informiert, dass die Abgabe einer Optionserklärung nur einmal zulässig ist. Ein Widerruf ist nur innerhalb von drei Monaten ab Durchführung der Überstellung möglich. Der Widerruf hat schriftlich zu erfolgen.

Graz, am 6.12.2004

..."

In seiner Eingabe vom 6. Dezember 2004 betreffend "Antrag auf Erlassung eines Feststellungsbescheides und Antrag auf neuerliche Bewertung der Stelle" brachte der Beschwerdeführer vor, mit Schreiben der Abteilung A5 (des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung), zugegangen am 1. Dezember d.J., sei ihm die Bewertung der von ihm bekleideten Stelle im Sinn des § 7 Stmk. L-DBR mitgeteilt worden. In Ansehung der im Stmk. L-DBR sowie in der StEVO festgelegten Bewertungsmodalitäten erscheine ihm die Bewertung der von ihm bekleideten Stelle nicht nachvollziehbar und nicht den tatsächlichen Umständen entsprechend. Er beantrage daher, die bescheidmäßige Feststellung der Bewertung der von ihm bekleideten Stelle im Sinn des § 7 Stmk. L-DBR unter Begründung der vorgenommenen Bewertung im Sinn der im Stmk. L-DBR in der StEVO festgelegten Bewertungsmodalitäten. Da in der vorgenommenen Stellenbewertung offensichtlich maßgebliche Umstände keine Berücksichtigung hätten finden können, stelle er - unabhängig von dem vorstehenden Antrag - weiters den Antrag auf neuerliche Bewertung der von ihm bekleideten Stelle unter Berücksichtigung aller bisher schon gegebenen, aber in der Bewertung, die dem zitierten Schreiben der Abteilung A5 zu Grunde liege, noch nicht berücksichtigten Charakteristika der von ihm bekleideten Stelle.

Im Frühjahr 2005 erhielt der Beschwerdeführer von der belangten Behörde folgende Erledigung:

"Graz, am 30.03.2005

Ggst.: Option

Sehr geehrter Herr Beschwerdeführer

Auf Grund Ihres Optionsantrages vom 06.12.2004 werden Sie gemäß § 289 L-DBR, LGBl. Nr. 29/2003 mit Wirksamkeit vom 01.01.2005 in die Gehaltsklasse ST16, Gehaltsstufe 10 überstellt.

Als Zeitpunkt der nächsten Vorrückung kommt der 01.07.2006 in Betracht.

Gemäß § 290 leg. cit. gebührt Ihnen für einen Zeitraum von zwei Jahren ein ruhegenussfähiger Lohnausgleich. Dieser beträgt von 01.01.2003 bis 31.12.2003 ein Drittel und von 01.01.2004 bis 31.12.2004 zwei Drittel der Differenz zwischen Ihrem bisherigen Monatsbezug und dem Gehalt des Besoldungsschemas ST16. Jun. 06

Gleichzeitig sind Sie berechtigt, Ihren bisherigen Amtstitel weiterzuführen.

Mit freundlichen Grüßen

Für die Steiermärkische Landesregierung

Der Landesrat

..."

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde die Anträge vom 6. Dezember 2004 auf bescheidmäßige Feststellung der Bewertung der vom Beschwerdeführer bekleideten Stelle im Sinne des § 7 Stmk. L-DBR mangels einer gesetzlichen Grundlage zurück. Begründend führte die belangte Behörde aus, mit Schreiben vom 14. Oktober 2004 sei ihm im Rahmen einer Optionsinformation mitgeteilt worden, dass seine Stelle als solche der Gehaltsklasse ST16 bewertet worden sei. Auf Grund seiner Optionserklärung vom 6. Dezember 2004 sei er gemäß § 289 Stmk. L-DBR mit Wirksamkeit vom 1. Dezember 2005 in die Gehaltsklasse 16 überstellt worden. Gemäß § 289 Abs. 2 leg. cit. werde im Falle einer Option der Bedienstete in jene Gehaltsklasse des Besoldungsschemas ST überstellt, die der Wertigkeit seiner Stelle entspreche. Bei dieser Überstellung bestehe für Beamte kein Anspruch auf eine bescheidmäßige Erledigung. Da seine beiden Anträge inhaltlich als ein Antrag anzusehen seien und nach der oben angeführten Bestimmung im Zusammenhang mit einer Überstellung in eine Gehaltsklasse des Besoldungsschemas ST kein Anspruch auf eine bescheidmäßige Erledigung bestehe, sei spruchgemäß zu entscheiden gewesen.

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

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem gesetzlich gewährleisteten Recht auf Bewertung der von ihm bekleideten Stelle im Sinn des § 7 Stmk. L-DBR sowie in seinem gesetzlich gewährleisteten Recht auf bescheidmäßige Feststellung dieser Bewertung verletzt. Die Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides sieht er zusammengefasst darin, § 289 Abs. 2 Stmk. L-DBR, wonach für Beamte/Beamtinnen bei dieser Überstellung kein Anspruch auf bescheidmäßige Erledigung bestünde, sei nur auf den Akt der Überstellung selbst anzuwenden. Der Verwaltungsgerichtshof stelle in seiner ständigen Rechtsprechung fest, dass der Mitteilung der Dienstbehörde an den Beamten über die Zuordnung seines Arbeitsplatzes im Fall seiner Überleitung in das neue Besoldungssystem kein Bescheidcharakter zukomme. Dem Beamten stehe aber das Recht zu, einen Feststellungsbescheid über seine dienst- und besoldungsrechtliche Stellung zu begehren, um in jenen Fällen, in denen der Beamte meint, nicht gesetzeskonform im neuen Schema eingestuft zu sein, den Rechtsschutz in der Form zu garantieren, dass dem Beamte eine Anrufung der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechtes offen stehe. Schließlich habe die belangte Behörde den Antrag auf neuerliche Bewertung zu Unrecht als ein mit dem Feststellungsbescheid und Optionserklärung zu einem Antrag verwobenes Rechtsgebilde gesehen.

Die im Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des (Steiermärkischen) Gesetzes über das Dienst- und Besoldungsrecht der Bediensteten des Landes Steiermark, LGBl. Nr. 29/2003 - Stmk. L-DBR, lauten:

"Hauptstück I

...

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz regelt das Dienstrecht und Besoldungsrecht der Bediensteten, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehen.

(2) Dieses Gesetz gilt nicht für ...

...

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Im Sinne dieses Gesetzes gelten bzw. gilt als

Dienstrecht: die Gesamtheit der Normen, die das Dienstverhältnis der öffentlichen Bediensteten regeln;

Besoldungsrecht: die Gesamtheit der Normen, die sich auf vermögensrechtliche Leistungen des Dienstgebers an seine Bediensteten aus dem Dienstverhältnis beziehen;

Dienstgeber: die Landesregierung gegenüber allen Vertragsbediensteten;

Dienstbehörde: die Landesregierung gegenüber allen Beamten/Beamtinnen;

Vertragsbediensteter/Vertragsbedienstete: ...;

Beamter/Beamtin: Person, deren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis auf Grund einer Ernennung begründet wurde;

Stelle: kleinste aufbauorganisatorische Einheit, der so viele Aufgaben zugeordnet werden, wie sie üblicherweise von einer Arbeitskraft erledigt werden können.

...

§ 5

Wirkungsbereich, Funktionsgruppe und Gehaltsklassen

(1) Die dienst- und besoldungsrechtlichen Merkmale einer Stelle gemäß § 4 Abs. 1 setzen sich aus der Zuordnung dieser Stelle zu einem Wirkungsbereich, zu einer Funktionsgruppe und einer Gehaltsklasse zusammen.

(2) Der Landesdienst umfasst die Wirkungsbereiche

1.

Leitung (LT),

2.

Allgemeine Verwaltung (AV),

3.

Technik/Handwerk (TH) und

4.

Fachdienste (FD).

(3) Die Funktionsgruppen umfassen

1. Hilfsdienst mit den Gehaltsklassen ...

1 bis 3,

2. Qualifizierter Hilfsdienst
mit den Gehaltsklassen .....

4 bis 6,

3. Fach- und Sachbereich
mit den Gehaltsklassen .....

7 bis 9,

4. Fachassistenz
mit den Gehaltsklassen .....

10 bis 12,

5. Experten/Expertinnen und Leiter/ Leiterinnen mittleres Management
mit den Gehaltsklassen .....

13 bis 17,

6. Top Experten/Expertinnen und Leiter/
Leiterinnen gehobenes Management
mit den Gehaltsklassen .....

18 bis 21,

7. Leiter/Leiterinnen Top Management
mit den Gehaltsklassen .....

22 bis 24.

(4) Die Zugehörigkeit einer Stelle zu einer bestimmten Gehaltsklasse ist abhängig vom Stellenwert.

§ 6

Stellenbewertung

(1) Die Wertigkeit jeder Stelle ist unter Anwendung der Bewertungsgrundsätze gemäß § 7 durch Ermittlung eines Punktewertes festzusetzen. Die Gehaltsklassen umfassen folgende Punktewerte:

Gehaltsklassen

Punktewerte

1

0- 75

2

76- 87

3

88- 101

4

102- 117

5

118- 136

6

137- 158

7

159- 182

8

183- 212

9

213- 245

10

246- 283

11

284- 327

12

328- 377

13

378- 435

14

436- 501

15

502- 577

16

578- 665

17

666- 766

18

767- 882

19

883- 1016

20

1017-1170

21

1171-1347

22

1348-1550

23

1551-1784

24

1785-2053

Auf Grund des festgesetzten Punktewertes können Stellen oder Stellengruppen durch Verordnung der Landesregierung einer Gehaltsklasse zugeordnet werden (Einreihungsverordnung).

(2) Stellen, an denen Aufgaben besorgt werden, die gleichartig sind oder nicht wesentlich voreinander abweichen, können in einer Stellengruppe zusammengefasst werden.

(3) Ändern sich bestehende Aufgaben, entstehen neue Aufgaben oder neue Stellengruppen, ist die Verordnung anzupassen. Die Verordnungen dürfen zugunsten der Bediensteten auch rückwirkend erlassen werden.

§ 7

Bewertungsgrundsätze

(1) Durch die Bewertung einer Stelle wird in einem analytischen Verfahren der Punktewert der Stelle ermittelt. Dabei sind die mit der Stelle verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen. Wissen, Denkleistung und Verantwortung bilden die

Hauptbewertungsfaktoren einer Stelle. Im Einzelnen ist zu bewerten:

1. das Wissen nach den Anforderungen

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

b) Subfaktor Fachwissen in der Ausprägung von einfachen Fähigkeiten und Kenntnissen bis auf die Beherrschung von sehr komplexen Aufgaben oder eine vertiefte Kenntnis auf mehreren Sachgebieten.

c) an die Fähigkeit Aufgaben zu erfüllen, Vorgänge und Prozesse zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren -

d) Subfaktor Managementwissen in der Ausprägung von nicht gegeben bei rein ausführenden und überwachenden Stellen bis übergeordnete Integration komplexer Organisationseinheiten mit heterogener Zielausrichtung sowie

e)

an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit -

f)

Subfaktor Kommunikation in der Ausprägung von minimaler Kommunikation bis Einflussnahme auf Meinungen, Verhalten und Überzeugungen;

2. das Denken

a) nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist -

b) Subfaktor Denkart in der Ausprägung von exakter Anleitung bis gesamtstrategisch orientiert sowie

c) nach Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen -

d) Subfaktor Kreativität in der Ausprägung von wiederholend bis zur Lösung neuartiger, bisher von niemandem gelöster Problemstellungen sowie

3. die Verantwortung

nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen -

Subfaktor Prozessbeitrag in der Ausprägung von detailliert angewiesener Ausführung bis existenzielle Befassung mit sozialen, wirtschaftlichen, physikalischen Phänomenen im Rahmen der Naturgesetze.

Die Ausprägung der Subfaktoren ist durch Verordnung der Landesregierung festzulegen.

(2) Die Ausprägung der einzelnen Subfaktoren wird durch einen Teilpunktewert ausgedrückt. Der Punktewert einer Stelle ist die Summe der für die Hauptbewertungsfaktoren Wissen, Denkleistung und Verantwortung ermittelten Teilpunktewerte.

(3) Jede im Stellenplan ausgewiesene Stelle ist gemäß Abs. 1 und 2 zu bewerten.

(4) Eine neuerliche Bewertung ist insbesondere durchzuführen, wenn

1.

sich bestehende Aufgaben einer Stelle ändern,

2.

neue Aufgaben einer Stelle übertragen werden oder

3.

mit einer Organisationsänderung eine Veränderung des Stellenwertes zu erwarten ist.

Bei der Bewertung ist die betreffende Stelle, im Falle von Z. 3 auch alle anderen von der Organisationsänderung betroffenen Stellen neuerlich zu bewerten.

...

Hauptstück II

Besoldungsrechtliche Bestimmungen

§ 145

Anwendungsbereich

Dieses Hauptstück ist auf Bedienstete anzuwenden, deren Dienstverhältnis nach dem 31. Dezember 2002 begründet wird sowie auf Bedienstete, die gemäß § 289 in das Besoldungsschema St. optiert haben.

§ 146

Einteilung

(1) Das Besoldungsschema St. umfasst die Gehaltsklassen 1 bis

24.

(2) Die Einreihung in eine der 24 Gehaltsklassen setzt eine Verwendung auf einer gemäß § 6 bewerteten und in der Einreihungsverordnung ausgewiesenen Stelle voraus.

§ 147

Bezüge

(1) Dem/Der Bediensteten gebühren Monatsbezüge. Der Monatsbezug besteht aus Gehalt sowie einer allfälligen Ergänzungszulage (§ 185) und Kinderzulage.

(2) Außer dem Monatsbezug gebührt dem/der Bediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 % des Monatsbezuges und der Kinderzulage, die ihm/ihr für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht ein Bediensteter/eine Bedienstete während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsbezuges und der vollen Kinderzulage, so gebührt ihm/ihr als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt bei Austritt eines Beamten/einer Beamtin aus dem Dienststand und bei Ausscheiden eines/einer Vertragsbediensteten aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat der Beendigung des Dienstverhältnisses.

(3) ...

...

§ 183

Gehalt

(1) Das Gehalt der vollbeschäftigten Bediensteten im Besoldungsschema St. wird durch die Gehaltsklasse und in ihr durch die Gehaltsstufe bestimmt.

(2) Das Gehalt beginnt in jeder Gehaltsklasse in der Gehaltsstufe 1 und beträgt:

Besoldungsschema Steiermark/Gehaltsklassen

(Anm.: von der Wiedergabe der tabellarischen Darstellung wird abgesehen)

...

§ 184

Überstellung

(1) Die Überstellung ist die Einreihung eines/einer Bediensteten in eine andere Gehaltsklasse.

(2) Bei einer Überstellung von einer Gehaltklasse in eine andere Gehaltsklasse ändern sich die Gehaltsstufe und der nächste Vorrückungstermin nicht.

...

Optionsrecht

§ 289

Option

(1) Nachstehend angeführte Bedienstete, ausgenommen die den Krankenanstalten zur Dienstleistung zugewiesenen Beamten/Beamtinnen, können eine schriftliche Erklärung abgeben, wonach sich ihr Dienstverhältnis nach Hauptstück I und Hauptstück II dieses Gesetzes bestimmen soll (Option).

1. Vertragsbedienstete des Entlohnungsschemas I und II, wenn deren Dienstverhältnis vor dem 31. Dezember 2002 begründet wurde,

2. Beamte/Beamtinnen der Verwendungsgruppe A bis E, B1 und P1 bis P5, wenn sie nach dem 30. Juni 1951 geboren sind und das Dienstverhältnis vor dem 31. Dezember 2002 begründet wurde.

(2) Im Fall einer Option wird der/die Bedienstete in jene Gehaltsklasse des Besoldungsschemas St. überstellt, die der Wertigkeit seiner/ihrer Stelle entspricht. Bei dieser Überstellung besteht für Beamte/Beamtinnen kein Anspruch auf eine bescheidmäßige Erledigung. Die Gehaltsstufe richtet sich nach dem bisherigen Vorrückungsstichtag. Die Höhe des Pensionsbeitrages für Beamte/Beamtinnen richtet sich weiterhin nach § 261 Abs. 2 bis 5. Die Höhe des Pensionskassenbeitrages für Beamte/Beamtinnen richtet sich weiterhin nach § 263. § 189 ist nicht anzuwenden.

(3) Die Abgabe der Erklärung ist nur einmal zulässig. Die Überstellung in das Besoldungsschema St. wird ab dem auf die Erklärung folgenden Monatsersten wirksam.

(4) Die Erklärung und die darauf erfolgte Überstellung sind rückwirkend rechtsunwirksam, wenn der/die Bedienstete innerhalb von drei Monaten ab Überstellung ins Besoldungsschema St. die Erklärung gemäß Abs. 1 schriftlich widerruft.

(5) Beamte/Beamtinnen können im Falle einer Option ihren bisherigen Amtstitel weiterführen.

..."

Die Erläuternden Bemerkungen zum Stmk. L-DBR, Beilage Nr. 136 zu den stenografischen Berichten des Steiermärkischen Landtages, XIV. Gesetzgebungsperiode, 2002, Einl. Zahl 1016/01, S. 19 ff lauten auszugsweise:

"Zu § 6 (Stellenbewertung):

Neu

Um das von der Besoldungsreform verfolgte Ziel der stellenwertorientierten Entlohnung zu erreichen, sind die Anforderungen, die eine Stelle an den Stelleninhaber stellt, zu beurteilen. Demnach sollen die Stellen auf der Grundlage einer aktuellen Stellenbeschreibung bewertet und entsprechend dem Bewertungsergebnis einer Gehaltsklasse zugeordnet werden. Die Leistungsgerechtigkeit ergibt sich dabei aus der Stellenbewertung und ist nicht mit der Honorierung persönlicher Leistung zu verwechseln. Für die persönliche Leistung wird davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht werden, wie sie im Durchschnitt von Bediensteten mit gleichwertigen Aufgaben erwartet werden können.

Mit einstimmig gefassten Beschluss vom 11. Oktober 1999 bekannte sich die Landesregierung zu einer Bewertung der Stellen nach einem objektiven, transparenten und standardisierten Instrumentarium.

Im Einvernehmen mit der Landespersonalvertretung wurden 80 Referenzstellen ermittelt, die von einem auf dem Gebiet der Stellenbewertung erfahrenen Beratungsunternehmen bewertet wurden. Als Referenzstellen wurden jene Stellen gewählt, die repräsentativ für eine Mehrzahl von gleichartigen und somit gleichwertigen Stellen stehen. Als Referenzstellen wurden z.B. bewertet:

Amtsärzte, Amtssachverständige, Erziehungsberater, Bezirkshauptleute, Referatsleiter und Referenten in unterschiedlichen Bereichen der Verwaltung, Kanzleileiter, Sachbearbeiter in unterschiedlichen Bereichen, Straßenmeister, Schreibkraft, angelernte und ungelernte Arbeiter usw.

Die so ermittelten Stellen-Wert-Gruppen samt den beschriebenen Referenzstellen pro Gruppe bilden die Grundlage für die weitere Zuordnung der rund 7.500 Stellen der Landesverwaltung. Soweit diese Form der summarischen Zuordnung der Stellen oder die genaue Analyse einer Stelle nicht durchführbar ist, wird die Stelle einem analytischen Bewertungsverfahren unterzogen.

Nach Abs. 1 sollen die Stellen-Wertpunkte in gleichartigen Gruppen mit einer 15 %igen Spannbreite vom kleinsten Wert ansteigend bis zum größten gemessenen Wert eingeteilt werden. Das ergibt insgesamt 24 Stellen-Wert-Gruppen (Gehaltsklassen) innerhalb derer es zu keiner wahrnehmbaren Wertunterscheidung kommt.

Die Zuordnung von Stellen, die eine Gruppe von Landesbediensteten betreffen, deren Aufgaben gleichartig oder nicht wesentlich voneinander abweichen, können nach Abs. 2 zu Stellengruppen zusammengefasst werden.

Kann eine Stelle auf Grund der Einzigartigkeit keiner Stellengruppe zugeordnet werden (z.B. Funktion, die nur eine Person bekleidet oder Leiter von größeren Abteilungen) ist sie im Einzelfall zu bewerten und einer Gehaltsklasse zuzuordnen.

Nach Abs. 3 soll die Einreihungsverordnung immer dann angepasst werden, wenn sich bestehende Aufgaben ändern, neue Aufgaben entstehen oder neue Stellengruppen entstehen. Verschlechtert sich durch eine Verwendungsänderung und dadurch erforderliche Neubewertung die Einreihung einer Stelle, wird das Gehalt des betroffenen Bediensteten gemäß § 185 aufsaugend gestellt.

Zu § 7 (Bewertungsgrundsätze):

Neu

Die Bewertung einer Stelle erfolgt nach Abs. 1 nach einem analytischen Bewertungsverfahren. Dafür müssten entsprechende Informationen über die zu bewertende Stelle vorliegen. Die wesentlichen Informationen über eine Stelle sind in den Stellenbeschreibungen enthalten, die somit die Grundlage für eine Bewertung bilden. Neben der Stellenbezeichnung (Funktionsbezeichnung z.B. Referent für ...) ist die organisatorische Stellung innerhalb der Dienststellenhierarchie (Vorgesetzter) und der Zweck der Stelle, die wichtigsten Aufgaben, Befugnisse und Kompetenzen und Schnittstellen in der Stellenbeschreibung ausgewiesen.

Das aus der Stellenbeschreibung erhaltene Bild einer Stelle wird gegebenenfalls noch durch ein Interview des Stelleninhabers und/oder dessen Vorgesetzten abgerundet und ergänzt.

Bewertet wird die Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben auf Grundlage der Stellenbeschreibung, der Geschäftsordnung, der Geschäftseinteilung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung ist somit vom Stelleninhaber unabhängig.

Die Bewertungskriterien wird auch die Bewertungsmethode sind für den öffentlichen Dienst des Landes adaptiert.

Die Bewertungskriterien für die jeweils eine Bandbreite an Beurteilungen gegeben ist, sind in drei Gruppen zusammengefasst. Die Hauptbewertungsfaktoren sind Wissen, Denken und Verantwortung.

...

Zu § 289 (Option):

Neu

Um auszuschließen, das gleiche (gleichwertige) Arbeit in zwei unterschiedlichen Besoldungsmodellen unterschiedlich entlohnt wird, soll es nach § 289 möglich sein, in das Besoldungsschema St., in welchem gleiche (gleichartige) Arbeit anders (für den Bediensteten günstige) entlohnt wird, zu wechseln.

...

Die Option soll zeitlich unbefristet, aber nach Abs. 3 nur einmal möglich sein. Die Überstellung in das neue Besoldungsschema St. soll mit dem auf die Abgabe folgenden Monatsersten wirksam werden.

...

Wenn ein Bediensteter optiert, wird er in jene Gehaltsklasse überstellt, die der Wertigkeit seiner Stelle entspricht. Voraussetzung für eine Option bzw. eine Überstellung ist daher, dass die Stelle entsprechend bewertet und einer Gehaltsklasse zugeordnet ist.

..."

Die Steiermärkische Einreihungsverordnung, LGBl. Nr. 19/2004 -

StEVO, lautet auszugsweise:

"§ 1

Ausprägung der Bewertungsfaktoren

(1) Die der Bewertung einer Stelle zu Grunde liegenden Hauptfaktoren Wissen, Denken und Verantwortung § 7 Abs. 1 Z. 1, 2 und 3 L-DBR untergliedern sich in Subfaktoren. Die unterschiedliche Ausprägung der Bewertungsfaktoren und die der einzelnen Ausprägung zu Grunde liegende Beschreibung ergibt sich nach Abs. 2 bis 4.

...

§ 2

Einreihung von Stellen

(1) Folgende Stellen werden gemäß § 6 Abs. 1 Stmk. L-DBR den einzelnen Gehaltsklassen zugeordnet.

...

Gehaltsklasse 14

Stelle

Aufgaben

...

...

Juristische ... Referentin/

Juristischer ... Referent

Wahrnehmen der rechtlichen ... Aufgaben, für die ein der Verwendung entsprechendes Universitätsstudium erforderlich ist. Grundsätzlich selbständige Aufgabenerledigung, Funktion als Vorgesetzte/Vorgesetzter möglich

...

...

...

Gehaltsklasse 16

Stelle

Aufgaben

Erste Sekretärin/Erster Sekretär Regierungsbüro

Leiten des Büros eines Regierungsmitgliedes, Unterstützen des Regierungsmitgliedes in ressortbezogenen Aufgabenbereichen, Planen von und Mitarbeiten in Projekten

Gehaltsklasse 18

..."

Die in der Eingabe des Beschwerdeführers vom 6. Dezember 2004 erhobenen Anträge waren ausdrücklich auf Erlassung eines Feststellungsbescheides über die Wertigkeit der von ihm innegehabten Stelle gerichtet.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist die Erlassung eines Feststellungsbescheides nur dann zulässig, wenn sie entweder im Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist oder wenn eine gesetzliche Regelung zwar nicht besteht, die Erlassung eines solchen Bescheides aber im öffentlichen Interesse liegt oder wenn sie ein notwendiges Mittel zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung darstellt und insofern im rechtlichen Interesse der Partei liegt. Als subsidiärer Rechtsbehelf scheidet der Feststellungsbescheid (in diesen Fällen) jedenfalls dann aus, wenn die für die Feststellung maßgebende Rechtsfrage im Rahmen eines anderen Verfahrens (mit einem das rechtliche oder öffentliche Interesse abdeckenden Ergebnis) zu entscheiden ist (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 1. Oktober 2004, Zl. 2000/12/0195, mwN).

Ein solch anderes Verfahren, in dem auch die für die Feststellung der Wertigkeit der Stelle maßgeblichen Fragen zu entscheiden sind, räumt das Stmk. L-DBR dem Beschwerdeführer jedoch ein: Die dem Beschwerdeführer nach § 147

gebührenden Monatsbezüge bestehen u.a. aus dem Gehalt, das nach § 183 Abs. 1 Stmk. L-DBR durch die Gehaltsklasse und in ihr durch die Gehaltsstufe bestimmt wird. Die Einreihung der Stelle in eine Gehaltsklasse richtet sich nach § 146 Abs. 2 iVm § 6 Abs. 1 Stmk. L-DBR wiederum danach, welche "Wertigkeit" die Stelle unter Anwendung der im § 7 Stmk. L-DBR näher dargelegten Bewertungsgrundsätze aufweist. Da die Bemessung durch eine Einreihungsverordnung nicht zwingend voraussetzt (vgl. dazu die Ermächtigung des § 6 Abs. 1 letzter Satz Stmk. L-DBR) und auch die Erläuterungen zu § 6 leg. cit. von der Möglichkeit einer Einzelbemessung ausgehen, ist der letzte Halbsatz nach § 146 Abs. 2 so zu verstehen, dass er nur dann gilt, wenn die in Betracht kommende Stelle von einer Einreihungsverordnung erfasst ist. Die Bewertungsgrundsätze gelten im Übrigen sowohl für die Einzelbemessung als auch für die Einreihungsverordnung. Daraus folgt, dass die Beantwortung der vom Beschwerdeführer aufgeworfenen Frage der Wertigkeit seiner Stelle im Hinblick auf die grundsätzliche Subsidiarität des Feststellungsbescheides somit im Rahmen des besoldungsrechtlichen Streites als vorgelagerte Frage zu erfolgen hat.

Die vom Verwaltungsgerichtshof zum Funktionszulagenschema nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 entwickelte Rechtsprechung zur Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes ist dagegen auf das Stmk. L-DBR nicht übertragbar: Vorerst einmal findet sich im Stmk. L-DBR keine dem § 137 Abs. 9 und § 143 Abs. 7 BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 1999, BGBl. I Nr. 127, entsprechende Bestimmung, aus der auf die Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides geschlossen werden könnte.

Schließlich geben auch die eingangs zitierten Materialien zum Stmk. L-DBR im Gegensatz zu den Materialien zum Funktionszulagenschema (vgl. den AB zum Besoldungsreform-Gesetz des Bundes 1707 BlgNR 18. GP 3) keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Landesgesetzgeber von der Zulässigkeit eines Feststellungsbescheides aus Anlass der Option in das Schema St. ausging.

Gegen die Auffassung des Beschwerdeführers spricht schließlich auch § 289 Abs. 2 zweiter Satz Stmk. L-DBR. Da sich aus dem Gesetz klar und unmissverständlich ergibt, dass die Option eine einseitig empfangsbedürftige Willenserklärung des Beamten ist, die zu ihrer Wirksamkeit keines Bescheides bedarf (siehe § 289 Abs. 3 Stmk. L-DBR), was im Übrigen in der Rechtsprechung zum Funktionszulagenschema des Bundes (BGBl. Nr. 550/1994), dem das Stmk. L-DBR in diesem Punkt folgt, hinreichend klargestellt war, kann § 289 Abs. 2 zweiter Satz - will man ihm nicht Überflüssigkeit unterstellen - nur so verstanden werden, dass aus Anlass der Option ein Feststellungsbescheid über die Wertigkeit der Stelle ausgeschlossen werden sollte. Im Sinne der eingangs wiedergegebenen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zur Zulässigkeit des Feststellungsbescheides gilt dies aber im Übrigen auch für Veränderungen des Arbeitsplatzes nach der Option.

Gegen dieses Auslegungsergebnis bestehen auch keine verfassungsrechtlichen Bedenken, weil - wie oben dargelegt - die Frage der Wertigkeit der Stelle im Rahmen eines gesetzlich vorgesehenen Verfahrens beantwortet werden kann und damit ein ausreichender Rechtsschutz besteht.

Dem Beschwerdeführer, der der Auffassung ist, ihm gebühre auf Grund einer hohen Wertigkeit der von ihm innegehabten Stelle ein höherer Gehalt (als er ihm vom Dienstgeber ausbezahlt wird), bleibt es nämlich unbenommen, aus diesem Grund die bescheidmäßige Feststellung des ihm gebührenden Gehaltes zu verlangen.

Darüber wird die belangte Behörde unter Offenlegung der nach dem Gesetz vorgesehenen Bewertungsmaßstäbe und der sich daraus für die konkrete Verwendung ergebenden besoldungsrechtlichen Folge eine Sachentscheidung zu fällen haben.

Nach dem Gesagten war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 13. September 2006

Schlagworte

Auslegung Anwendung der Auslegungsmethoden Verhältnis der wörtlichen Auslegung zur teleologischen und historischen Auslegung Bedeutung der Gesetzesmaterialien VwRallg3/2/2Anspruch auf bescheidmäßige Erledigung und auf Zustellung, Recht der Behörde zur Bescheiderlassung Feststellungsbescheide

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2006:2005120180.X00

Im RIS seit

25.10.2006

Zuletzt aktualisiert am

14.12.2009

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at