jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE Vwgh Erkenntnis 2006/5/30 2003/12/0206

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.05.2006

**Index**

L20016 Personalvertretung Steiermark;
L24006 Gemeindebedienstete Steiermark;
001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/06 Dienstrechtsverfahren;

**Norm**

AVG §37;
AVG §45 Abs2;
AVG §58 Abs2;
B-VG Art130 Abs2;
B-VG Art18 Abs2;
B-VG Art7 Abs1;
DGO Graz 1957 §18 idF 1961/026;
DGO Graz 1957 §31g;
DGO Graz 1957 §74 Abs3 idF 1968/126;
DGO Graz 1957 §74 Abs3;
DGO Graz Richtlinien 1977 Abschn2 idF ABl Graz 1995/014;
DVG 1984 §8 Abs1;
GdPVG Stmk 1994;
VwGG §41 Abs1;
VwGG §42 Abs2 Z3;
VwRallg;

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Dr. N. Bachler als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Lamprecht, über die Beschwerde des D in G, vertreten durch Dr. Bernhard Grillitsch, Rechtsanwalt in 8020 Graz, Schiffgasse 6/1, gegen den Bescheid des Gemeinderates der Landeshauptstadt Graz vom 18. September 2003, Zl. Präs. 16191/2003-1, betreffend außerordentliche Vorrückung gemäß § 74 Abs. 3 der Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz 1956 (DO Graz), zu Recht erkannt:

**Spruch**

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

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

**Begründung**

Der 1938 geborene Beschwerdeführer stand bis zu seiner Ruhestandsversetzung - mit Ablauf des 30. April 2002 - in einem (aktiven) öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Landeshauptstadt Graz (Verwendungsgruppe B, Dienstklasse VII, Gehaltsstufe 9). Er wurde seit 1989 als Leiter des Referates für Sozialhilfe verwendet.

Mit Schreiben vom 23. Jänner 2002 ersuchte er, neben seiner Versetzung in den Ruhestand, ihm eine "Dienstzulage im Ausmaß des letzten Vorrückungsbetrages gemäß Abschnitt I der Stufenrichtlinien zuzuerkennen".

Auf Grund dieses Antrages ersuchte das Personalamt des Magistrates Graz (im Folgenden: Personalamt) die Leitung des Sozialamtes, eine Stellungnahme dahin abzugeben, ob bzw. welche konkret hervorzuhebenden Leistungen der Beschwerdeführer während der letzten zehn Jahre bzw. seit seinem Dienstantritt im dortigen Amt überwiegend erbracht habe.

Mit Schreiben vom 15. Februar 2002 teilte der Abteilungsvorstand des Sozialamtes, Mag. W., mit, der Beschwerdeführer habe im Beurteilungszeitraum der letzten zehn Jahre seine Aufgabenstellungen erfüllt. Als konkret hervorzuhebende Leistung sei sein Talent anzuführen, interessenausgleichend und integrativ gewirkt zu haben. So habe er oftmals "Kalamitäten in dieser Fachgruppe beilegen" können.

Der Zentralausschuss der Bediensteten der Landeshauptstadt Graz (im Folgenden: Zentralausschuss) erhob mit Schreiben vom 8. März 2002 Einspruch dagegen, dass dem Beschwerdeführer die begehrte außerordentliche Vorrückung gemäß § 74 Abs. 3 DO Graz nicht gewährt werde. Der "Beschreibungszeitraum" für die genannte außerordentliche Vorrückung erstrecke sich über den Zeitraum der letzten zehn Dienstjahre. Während dieses Zeitraumes (letzte Dienstbeschreibung 1974) sei der Beschwerdeführer stets "mit einer gültigen und nicht geänderten ausgezeichneten Dienstbeschreibung beurteilt" worden. Wie der Stellungnahme der Leitung des Sozialamtes zu entnehmen sei, lägen auch hervorzuhebende Leistungen vor. Die Begründung sei zwar sehr kurz gehalten, beinhalte jedoch keinen Grund für eine Ablehnung der außerordentlichen Vorrückung anlässlich der Ruhestandsversetzung.

Der Vorsitzende der Dienstbeschreibungskommission, Mag. H., vertrat in einem Schreiben vom 31. Juli 2002 die Ansicht, "die Einwendung des Zentralausschusses" sei nicht fristgerecht (Fristende: 8. März 2002), sondern erst am 12. März 2002 in seinem Bereich eingegangen, sodass eine eigene Zuständigkeit zur Abgabe einer Stellungnahme verneint werde.

Mit Bescheid vom 16. Mai 2003 wies der Stadtsenat der Landeshauptstadt Graz den Antrag des Beschwerdeführers "auf Zuerkennung einer Dienstzulage im Ausmaß des letzten Vorrückungsbetrages anlässlich der Ruhestandsversetzung" gemäß § 74 Abs. 3 DO Graz iVm Abschnitt II der Stufenrichtlinien ab. In der Begründung wird nach auszugsweiser Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens und der Rechtslage ausgeführt, die Voraussetzungen der genannten Bestimmungen (erkennbar die herausragenden Leistungen während der letzten zehn Jahre) seien nicht gegeben.

Dagegen erhob der Beschwerdeführer am 1. Juni 2003 Berufung, in der er darauf verwies, die Kriterien nach Abschnitt II der Stufenrichtlinien (Vollendung des 60. Lebensjahres, ausgezeichnete Dienstbeschreibung und Stellungnahme der Amtsleitung, während der letzten zehn Jahre überwiegend überdurchschnittliche Dienstleistungen erbracht zu haben) zu erfüllen. Der (näher dargestellte) Inhalt des Schreibens Mag. W. vom 15. Februar 2002 reiche völlig für die begehrte außerordentliche Vorrückung aus.

Im Berufungsverfahren gab der Abteilungsvorstand des Sozialamtes Mag. W. am 2. Juli 2003 folgende Stellungnahme ab:

"Die Aufgabenstellungen, die mit dem Tätigkeitsbereich des Beschwerdeführers verknüpft waren, sind in SOLL- und IST-Anforderungen zu differenzieren.

Die Stärken des Beschwerdeführers fokussierten sich auf eine besondere Form sozialer Kontemplation und situativer

Kontenance. Diese Fähigkeiten findet man auch als beherrschendes Grundmuster seiner Arbeitsstruktur, die ebenso als Voraussetzung seiner hohen Delegationsbereitschaft dienten. Als Leiter des Referates der 'Offenen Sozialhilfe' war er seit 1989 bis 2002 formal Vorgesetzter von ca. 15 MitarbeiterInnen, wobei sein Führungsstil sehr stark dem Prinzip des 'laissez-faire' entsprach.

In dieser Funktion wären die SOLL-Anforderungen gewesen:

-

Ergebnisorientierung und mitarbeiterInnenbezogene Prozessorientierung

-

Fach- und Methodenkompetenz

-

Verantwortlichkeit für eine konstruktive Kommunikations- und Konfliktkultur

-

Lern- und Weiterbildungsbereitschaft

-

Schulung und Weiterbildung der MitarbeiterInnen

-

Kontrollfunktionen und Entwicklung entsprechender Prozesse

-

Kontrolle des Budgetverlaufes

-

Motivationale Impulse für MitarbeiterInnen etc. ...

Das IST-Szenario stellt sich folgend dar:

-

Handling verschiedener Angelegenheiten im Rahmen des Parteienverkehrs

-

Bewilligung von Sozialhilfeleistungen

-

Abrechnungen fremder Sozialhilfeverbände

-

Abrechnen der Spitalskosten der Asylwerber

-

Abrechnung der 10 %igen Kostenanteile

-

Organisation der jährlichen Brennstoffaktion

-

Führung der Liste UKH und LKH betreffend offener Spitalskosten (Fristsystem)

-

Bewilligung der Ablageakten

-

Aufteilung des Posteinganges

-

Erledigung der durch die Amtsleitung zugeteilten Schriftstücke

-

BFI-Abrechnung

-

2 mal jährlich Verrechnung mit endgültigen Kostenträgern

-

Erledigung von Beschwerden diverser Sozialhilfeempfänger und ausschließliche Bearbeitung des Spezialfalles 'Sm.'

-

Budgetrelevante Aufgaben der Fachgruppe.

Der Beschwerdeführer konnte in Beurteilung der Gegenüberstellung der SOLL- und IST-Werte den Ansprüchen einer Führungskraft nur partiell gerecht werden."

(Anonymisierungen durch den Verwaltungsgerichtshof)

Mit Schreiben vom 25. Juli 2003 gab der Beschwerdeführer hiezu eine detaillierte Stellungnahme ab, aus der (auszugsweise) Folgendes hervorgehoben wird:

"Ad 1) Ergebnisorientierung und mitarbeiterInnenbezogene Prozessorientierung:

Als ich das Referat für Angelegenheiten der Sozialhilfe übernahm, war ich nach längerer Beobachtungsphase mit dem vorhandenen System der Referatseinteilung nach Buchstaben nicht zufrieden. Auf meine Initiative wurde im Einvernehmen mit meinem Team ein Nummernsystem für die sozialhilfesuchenden Personen eingeführt. Das Nummernsystem hatte für mich den Vorteil einer objektiveren Behandlung des personenbezogenen Aktes, da durch den Bearbeiter eine Kontrollfunktion und eine neue Entwicklung des entsprechenden Aktenprozesses gegeben war. Übrigens konnte ich leider meine Ansicht, dass jeder Vorgang eines Aktenvermerkes bedarf, um nachvollziehbar zu sein, anlässlich der vor rund 5 Jahren eingeführten Umstellung auf das EDV-System dem Abteilungsvorstand gegenüber nicht mehr durchsetzen. Für mich war ein Akteninhalt eher nachvollziehbar, als kurze Anmerkungen im personenbezogenen EDV-System. Auf meine Initiative ging auch die Installierung eines eigenen Rückersatzreferates hervor, welches enorme finanzielle Einbringungserfolge aufzuweisen hatte.

... Um den Parteienverkehr noch besser abwickeln zu können, wurde ein eigenes Aufnahmereferat installiert, da Neuanträge eine längere Zeit im Rahmen des Parteienverkehrs in Anspruch nehmen. Somit wurden in meiner Referatsleitertätigkeit aus ursprünglich fünf Buchstabenreferaten eine Aufnahme-, zwei Bearbeitungs-, ein Auszahlungs- und ein Rückersatzreferat und Referat für die Aktenverwaltung geschaffen. Ich habe immer einvernehmlich versucht, einen kundenfreundlichen aber auch für die Kollegenschaft arbeitsfreundlichen Parteienverkehr zu gestalten.

...

Ad 2) Fach- und Methodenkompetenz:

...

Dass ich ... in die Verhandlungen zur Novellierung des Steiermärkischen Sozialhilfegesetzes, sowie in die Gespräche zur Findung neuer Wege bei der Finanzierung der Krankenhauskosten aktiv eingebunden war, spricht wohl für meine fachliche Kompetenz. Diese Fachkompetenz habe ich mir - da eine Aus- und Weiterbildung von Seiten des Dienstgebers nicht angeboten worden ist - aus eigenem, in der Freizeit bzw. durch Selbststudium der gesetzlichen Vorschriften angeeignet. Dasselbe gilt für die Erlangung der notwendigen Methodenkompetenz.

...

Ad 4) Lern- und Weiterbildungsbereitschaft:

Eine Schulungsbereitschaft meinerseits war gegeben, wenn ich auch die zwei während meiner Amtszeit angebotenen Kommunikationsseminare als angenehme Abwechslung, aber nicht unbedingt als erfolgversprechende Veranstaltung bewerten konnte. Das Schulungsreferat des Magistrates hat damals nachweislich keine Seminare im Rahmen der Verwaltungsakademie für die Angelegenheiten der Sozialhilfe angeboten. Für spezifische Seminare wäre ich jederzeit bereit gewesen.

...

Ad 5) Schulung und Weiterbildung der Mitarbeiter:

Neu eintretende KollegenInnen wurden selbstverständlich, um den reibungslosen Parteienverkehr gewähren zu können, nach der aktuellen Gesetzeslage und nach einem möglichst hohen Einfühlungsvermögen gegenüber den Hilfesuchenden eingeschult. Eine Weiterbildung konnte nur vom Abteilungsvorstand vorgegeben werden. Diesbezüglich sind keine weiteren Vorgaben gekommen.

Die MitarbeiterInnen des Referates waren also fachlich keineswegs 'sich selbst überlassen'. In meiner Person als Leiter des Referates für Angelegenheiten der Sozialhilfe haben die MitarbeiterInnen eine ständig zur Verfügung stehende Auskunfts- und Ansprechperson für schwierige oder offene Fragen oder bei unterschiedlicher Auslegungsmöglichkeit gehabt. ...

Ad 7) Kontrolle des Budgetverlaufes:

Das Budget für die Angelegenheiten der Sozialhilfe wurde von mir erstellt und natürlich genauestens über das Budgetjahr verfolgt. Einige Jahre hat auch das jeweils beantragte Budget ohne Nachtragskredite gehalten. Nicht vorhersehbar war die Anzahl der Asylwerber, die im laufenden Jahr das Budget sehr belastet haben.

Hier mussten politische Konsense gefunden werden, um das Budget zu entlasten. Sehr schwierig gestaltet sich die Handhabung mit den Krankenhausrechnungen, die durch die Asylwerber und Prostituierten enorme finanzielle Probleme mit sich brachten. Die Situation war schwierig, aber es konnte u.a. sogar manchmal mit einem 'fremden Sozialhilfeverband' aufgrund der Zuständigkeit eine Zahlungsmöglichkeit gefunden werden.

...

Ad 8) Motivationale Impulse für MitarbeiterInnen etc.:

...

Das 'IST-Szenario' umfasst 14 positive Darstellungen gegenüber 8 'SOLL-Anforderungen'. Ich glaube die Kritik an meinem Führungsstil, den der Amtsleiter als 'laissez-faire' bezeichnete, mit meinen Argumenten über einen kollegialen, konfliktfreien Konsens besser bewerkstelligt zu haben, als womöglich Sanktionen in den Raum zu stellen. Konflikte ergaben sich laufend mit den Sozialhilfesuchenden und auch den Ausländern. Hier schien mir allerdings eine verständnisvolle, ausgleichende Bereitschaft der Kollegenschaft gegenüber als unumgänglich notwendig. Die Anerkennung meiner Gruppe lohnte mir meinen Führungsstil mit uneingeschränkter Arbeitsbereitschaft.

...

Zusammenfassung:

Wenn die Amtsleitung des Sozialamtes in Beurteilung der Gegenüberstellung von Soll- und Ist-Werten in ihrer Stellungnahme zum Ergebnis kommt, dass ich den Ansprüchen einer Führungskraft nur partiell gerecht werden konnte, so halte ich unter Bezugnahme auf diese vorhin dargelegten Ausführungen gegenüber, dass ich die geforderten Ansprüche in Bezug auf meine Funktion als Leiter des Referates für Angelegenheiten der Sozialhilfe im Sozialamt weit überdurchschnittlich erfüllt habe.

Ich glaube daher die Kriterien der vom Gemeinderat zuletzt am 13.06.2002 beschlossenen Stufenrichtlinien für die Zuerkennung einer Dienstzulage im Ausmaß des letzten Vorrückungsbetrages erfüllt zu haben und ersuche daher den Gemeinderat, meine Stellungnahme wohlwollend und positiv zur Kenntnis zu nehmen und mir die Dienstzulage zu genehmigen."

Mit dem angefochtenen Bescheid vom 18. September 2003 wies die belangte Behörde die Berufung des Beschwerdeführers ab.

In ihrer Begründung folgte sie nach auszugsweiser Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens und der Rechtslage der "ergänzenden Stellungnahme der Amtsleitung des Sozialamtes vom 2.07.2003". Soweit die vom Beschwerdeführer im Rahmen des Parteiengehörs abgegebene Stellungnahme dem widersprochen habe, habe ihr nicht gefolgt werden können. Dem schlüssigen und als objektiv zu bewertenden Vorbringen des erfahrenen Abteilungsvorstandes Mag. W. sei im Rahmen der Beweiswürdigung höhere Beweiskraft als dem Vorbringen des subjektiv betroffenen Beschwerdeführers zuerkannt worden.

Der Beschwerdeführer habe einen Führungsstil an den Tag gelegt, der zwar geeignet gewesen sei, "die Zufriedenheit im Referat zu erhöhen"; er habe jedoch klare und notwendigerweise vielleicht auch unangenehme Anordnungen im erforderlichen Ausmaß vermissen lassen. Vergleiche man das Anforderungsprofil mit den tatsächlich erbrachten Leistungen zwischen 1989 und 2002, ergebe sich, dass den Anforderungen nur teilweise entsprochen worden sei. Die Dienstleistungen des Beschwerdeführers im maßgeblichen Beobachtungszeitraum seien daher nicht als überwiegend überdurchschnittlich im Sinn des § 74 Abs. 3 DO Graz rechtlich zu qualifizieren.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, in der inhaltliche Rechtswidrigkeit und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 74 Abs. 3 DO Graz in der Fassung LGBl. Nr. 126/1968 lautet:

"Dienstalterszulagen, Dienstzulagen, Belohnungen

§ 74. ...

(3) Einem Beamten können als Belohnung für seine ausgezeichnete Dienstleistung außerordentliche Vorrückungen in eine höhere Gehaltsstufe oder, wenn er bereits die höchste Gehaltsstufe seiner Dienstklasse (Schema II) oder Verwendungsgruppe (Schema I) erreicht hat, für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbare Dienstzulagen im Ausmaße des letzten Vorrückungsbetrages zuerkannt werden."

§ 18 Abs. 1 und 2 DO Graz in der Fassung LGBl. Nr. 26/1961

lauten auszugsweise:

"Dienstbeschreibung

§ 18. (1) Die Dienstleistungen der Beamten sind in Dienstbeschreibungen zu beurteilen.

(2) Die Beurteilung hat auf 'ausgezeichnet' zu lauten, wenn der Beamte außergewöhnlich hervorragende Leistungen aufweist, auf 'sehr gut', wenn seine Leistungen überdurchschnittlich sind, ..."

Unter anderem gestützt auf § 74 Abs. 3 DO Graz hat der Gemeinderat der Landeshauptstadt Graz in seiner Sitzung am 15. September 1977 (die Neufassung des Abschnittes II kundgemacht im Amtsblatt der Landeshauptstadt Graz Nr. 14/1995, Seite 4 ) Richtlinien für die Zuerkennung außerordentlicher Vorrückungen in eine höhere Gehaltsstufe bzw. für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbare Dienstzulagen (Stufenrichtlinien) beschlossen, die auszugsweise wie folgt lauten:

"Abschnitt II

Aus Anlass der Versetzung in den dauernden Ruhestand gebührt Beamten eine außerordentliche Vorrückung in die nächst höhere Gehaltsstufe bzw. eine für die Bemessung des Ruhegenusses anrechenbare Dienstzulage im Ausmaß des letzten Vorrückungsbetrages, sofern

1. sie zum Zeitpunkt der Ruhestandsversetzung das 60. Lebensjahr vollendet haben ...;

2. eine auf 'ausgezeichnet' oder auf 'sehr gut' lautende Dienstbeschreibung vorliegt;

3. eine Stellungnahme der Amtsleitung(en) jener Magistratsabteilung(en), der (denen) der Beamte während der letzten zehn Jahre zur Dienstleistung zugewiesen war, oder der nach der Dienst- und Gehaltsordnung der Beamten der Landeshauptstadt Graz eingerichteten Dienstbeschreibungskommission vorliegt, aus der begründet hervorgeht, dass

der Beamte während des genannten Zeitraumes überwiegend überdurchschnittliche Dienstleistungen im Sinne der Dienst- und Gehaltsordnung erbracht hat.

Die betroffene(n) Amtsleitung(en) hat (haben) dem Beamten die abzugebende Stellungnahme nachweislich zur Kenntnis zu bringen und ihm die Überlegungen, die zu dieser Stellungnahme geführt haben, darzulegen. Die Stellungnahme(n) ist (sind) seitens des Personalamtes dem Zentralausschuss der Bediensteten der Stadt Graz zur Kenntnis zu bringen. Erhebt der Zentralausschuss oder der Leiter des Personalamtes bzw. sein Vertreter begründete Einwendungen gegen die Stellungnahme(n) der Amtsleitung(en) binnen 14 Tagen nach deren Zustellung bzw. Einlangen oder ist die Beurteilung des Bediensteten durch die Amtsleitung(en) nicht möglich, so ist hinsichtlich der Dienstleistungen des Beamten eine Stellungnahme der Dienstbeschreibungskommission einzuholen, auf deren Grundlage die Entscheidung über die Zuerkennung einer außerordentlichen Vorrückung bzw. Dienstzulage letztendlich zu treffen ist. ..."

Diesen Stufenrichtlinien kommt nicht der Charakter einer Rechtsverordnung, mit der (im Außenverhältnis verbindliche) Durchführungsbestimmungen zu § 74 Abs. 3 DO Graz getroffen werden, zu. Sie können nach ihrer sprachlichen Fassung nur als eine intern wirkende Regelung im Interesse einer einheitlichen Ermessensübung gedeutet werden. Dafür spricht auch, dass sie als Richtlinien im Gegensatz zu den ebenfalls im Amtsblatt verlautbarten Verordnungen bezeichnet werden (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 22. November 2000, Zl. 99/12/0113, Zl. 99/12/0115, Zl. 99/12/0116, Zl. 99/12/0117, Zl. 99/12/0121, vom 13. Dezember 2000, Zl. 99/12/0118, Zl. 99/12/0119, und vom 14. Dezember 1994, Zl. 94/12/0121).

Im Beschwerdefall ist somit nicht entscheidend, ob der Beschwerdeführer die Voraussetzungen der Stufenrichtlinien erfüllt. Zur - demnach gebotenen eigenständigen - Auslegung des § 74 Abs. 3 DO Graz hat der Verwaltungsgerichtshof insbesondere Folgendes ausgesprochen:

Maßgebend für den Inhalt dieser Bestimmung und die dort vorgesehene Ermessensübung ist der Charakter der vorgesehenen Begünstigung als Belohnung. Der Dienstnehmer soll für besonders herausragende Dienstleistungen belohnt und gleichzeitig motiviert werden, sich auch künftig in dieser besonderen Weise für den Dienstgeber einzusetzen. Dieser Motivationsgesichtspunkt steht einer Zuerkennung einer Vorrückung aus Anlass der Ruhestandsversetzung, wie dies vom Beschwerdeführer beantragt wurde, nicht von vornherein entgegen, da der Bedienstete während seiner aktiven Dienstzeit im Hinblick auf die Aussicht auf eine solche außerordentliche Vorrückung zu solchen Dienstleistungen motiviert werden konnte (vgl. hiezu die bereits zitierten hg. Erkenntnisse vom 22. November 2000, Zl. 99/12/0113 und Zl. 99/12/0121).

Voraussetzung für die Gebrauchnahme der nach § 74 Abs. 3 DO Graz eingeräumten Ermächtigung ist das Vorliegen einer ausgezeichneten Dienstleistung, wobei darunter eine solche im Sinne des § 18 DO Graz gemeint ist, die - in Abgrenzung zu § 31g DO Graz - dauerhaft (das heißt nicht bloß in einzelnen Fällen) erbracht werden muss, und nicht bereits auf andere Weise zu einer besonderen Entlohnung zu führen hat (Subsidiarität der Belohnung nach § 74 Abs. 3 DO Graz oder anders gewendet: Verbot der Doppelverwertung derselben herausragenden Dienstleistungen für die Begründung nebeneinander bestehender besonderer Entlohnungsansprüche aus verschiedenen Titeln).

Das bedeutet also, dass eine ausgezeichnete Dienstbeschreibung im Sinne des § 18 DO Graz zwar eine notwendige, nicht aber eine für sich allein hinreichende Voraussetzung für die Ermessensübung nach § 74 Abs. 3 DO Graz ist. Die "Fortschreibung" einer einmal ausgesprochenen ausgezeichneten Dienstbeschreibung im Sinne des § 18 DO Graz für die Folgejahre erweist noch nicht das Vorliegen von außergewöhnlichen (herausragenden) Dienstleistungen. Für die Ermittlung dieser für die Ermessensübung außergewöhnlichen (herausragenden) Dienstleistungen, die sowohl für die Frage der Zuerkennung bzw. Nichtzuerkennung und bei positiver Ermessensübung auch für die Anzahl der außerordentlichen Vorrückungen von entscheidender Bedeutung sind, kommt der Mitwirkungspflicht des Beamten, der eine solche Belohnung anstrebt, besondere Bedeutung zu. In der Regel wird es an ihm liegen, entsprechend konkretisierte Angaben zu jenen von ihm erbrachten Dienstleistungen zu machen, die er selbst für außergewöhnlich hält, da diese Information aus seinem dienstlichen Bereich stammt, über den er bestens informiert ist. Diese Informationsaufgabe können aber auch die Vorgesetzten des Beamten von sich aus oder über Ersuchen des Beamten übernehmen. Primäre Aufgabe der Dienstbehörde wird es dann sein (allenfalls unter Einschaltung der Vorgesetzten des Beamten, sofern diese nicht bereits die obigen Informationen gegeben haben) zu prüfen, ob die behaupteten Leistungen tatsächlich vom Beamten erbracht wurden bzw. ob sie - bei objektiver Betrachtung - als außergewöhnlich

(herausragend) anzusehen sind. Die bloß subjektive Selbsteinschätzung des Beamten, seine Dienstleistungen wiesen diesen Charakter auf, reicht nicht aus(vgl. hiezu neben den zuletzt zitierten Erkenntnissen auch die hg. Erkenntnisse vom 13. Dezember 2000, Zl. 99/12/0118 und Zl. 99/12/0119, jeweils mit Hinweisen auf das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 4. März 1999, VfSlg. Nr. 15.447).

Die Behörde ist somit nicht verpflichtet, ohne entsprechendes Vorbringen des Beamten von sich aus Ermittlungen über allfällige außergewöhnliche Dienstleistungen anzustellen, vielmehr trifft den öffentlich-rechtlichen Bediensteten, der eine Belohnung nach § 74 Abs. 3 DO Graz anstrebt, eine besondere Mitwirkungspflicht. Er ist nach der oben wiedergegebenen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes gehalten, entsprechend konkretisierte Angaben zu jenen von ihm erbrachten Dienstleistungen zu machen, die er selbst für außergewöhnlich hält (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 21. April 2004, Zl. 2003/12/0207, und vom 21. September 2005, Zl. 2005/12/0023).

Der Beschwerdeführer hebt vor dem Verwaltungsgerichtshof neuerlich sein (eingangs dargestelltes) Vorbringen zur Mitarbeiterführung, Bereitschaft zur Weiterbildung und zu verschiedenen erfolgreich erbrachten dienstlichen Leistungen (etwa betreffend die Budgeterstellung, Einbringungserfolge in einem neuen Rückersatzreferat und Mitarbeit bei Novellen zum Sozialhilfegesetz) hervor. Hierdurch habe er in einem der schwierigsten und sensibelsten Bereiche der Vollziehung (Sozialhilfe) die Grundlagen für die begehrte Belohnung nach § 74 Abs. 3 DO Graz geschaffen.

Dem ist zu entgegnen, dass sein Vorbringen durchwegs lediglich die von einem ausgezeichnet beurteilten Beamten (der zudem in die höchste Dienstklasse seiner Verwendungsgruppe befördert wurde) zu erwartenden Dienstleistungen, nicht aber eine darüber hinausgehende Außergewöhnlichkeit der Leistungen beschreibt, wie sie für eine Belohnung nach § 74 Abs. 3 DO Graz jedoch erforderlich ist. Derartiges ergibt sich auch nicht aus der Stellungnahme seines Dienstvorgesetzten.

Soweit der Beschwerdeführer auf "enorme Einbringungserfolge" des neu eingerichteten "Rückersatzreferates" und die Leistungen der weiteren Referate verweist, fehlt es nicht nur an einer ausreichenden inhaltlichen Konkretisierung, sondern auch an der Darlegung des von ihm selbst hiezu geleisteten Beitrages sowie des Zeitraumes, in dem derartige Erfolge eingetreten sind. Dies gilt auch für die Einführung des Nummernsystems für die Bearbeitung von Fällen Sozialhilfe suchender Personen. Der bloße Hinweis auf die Initiative des Beschwerdeführers reicht nicht aus. Für die Gewährung der im § 74 Abs. 3 DO Graz vorgesehenen Belohnung ist nämlich auch eine gewisse Dauerhaftigkeit der tatsächlichen Erbringung der dafür vorgesehenen Leistungen erforderlich, weil diese ein taugliches Äquivalent für die auf Dauer wirkende, nicht unbeträchtliche finanzielle Besserstellung des Beamten darstellen müssen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 21. September 2005, Zl. 2005/12/0023, mwN.).

Diese Ausführungen vorangestellt, versagt auch die Rüge der Verletzung von Verfahrensvorschriften:

Der Beschwerdeführer macht in diesem Zusammenhang das Fehlen einer hinreichend detaillierten Begründung für die Beurteilung seiner Leistungen in der Beweiswürdigung des angefochtenen Bescheides geltend. Auch erweise sich das Unterbleiben einer entsprechenden Mitwirkung der Dienstbeschreibungskommission als mangelhaft (wird näher dargestellt).

Dem ist zunächst zu entgegnen, dass aus dem Unterbleiben der - in den Stufenrichtlinien vorgesehenen - Stellungnahme der Dienstbeschreibungskommission (bzw. einer Auseinandersetzung mit ihrer Weigerung, eine Stellungnahme abzugeben) im Hinblick auf den dargestellten bloßen Selbstbindungscharakter der Stufenrichtlinien kein Verfahrensmangel abgeleitet werden kann. Ein derartiges Vorgehen ist nämlich nicht mit Wirkung für das Außenverhältnis obligatorisch geboten. Auch ist weder im Gemeinde-Personalvertretungsgesetz 1994, LGBl. Nr. 37 noch in der DO Graz eine Befassung der Dienstbeschreibungskommission nach Einwendungen eines Personalvertretungsorgans vorgesehen.

Im Übrigen vermag die Beschwerde auch deshalb keinen Verfahrensmangel aufzuzeigen, weil die belangte Behörde nach dem Vorgesagten in ihre rechtliche Beurteilung nur jene Leistungen einzubeziehen verpflichtet war, die der Beschwerdeführer oder Dritte (etwa Vorgesetzte) für ihn hinreichend konkretisiert dargetan haben. Jene rechtfertigten aber - wie oben aufgezeigt - eine Belohnung nach § 74 Abs. 3 DO Graz in keinem Falle. Im Übrigen legt der Beschwerdeführer auch die Relevanz der behaupteten Verfahrensmängel nicht dar, lassen doch auch die Beschwerdeausführungen nicht erkennen, welche entsprechend konkreten herausragenden Leistungen, die eine Belohnung nach der genannten Gesetzesstelle gerechtfertigt hätten, unberücksichtigt geblieben wären.

Aus den dargelegten Gründen war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

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

Wien, am 30. Mai 2006

**Schlagworte**

Begründungspflicht Manuduktionspflicht Mitwirkungspflicht Beschwerdepunkt Beschwerdebegehren Rechtslage Rechtsgrundlage Rechtsquellen Besondere Rechtsgebiete Dienstrecht Ermessen Ermessen VwRallg8 Ermessen besondere Rechtsgebiete Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung Mitwirkungspflicht Sachverhalt Sachverhaltsfeststellung Verfahrensmangel Verfahrensgrundsätze im Anwendungsbereich des AVG Offizialmaxime Mitwirkungspflicht Manuduktionspflicht VwRallg10/1/1 Verwaltungsrecht allgemein Rechtsquellen VwRallg1

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:VWGH:2006:2003120206.X00

**Im RIS seit**

12.07.2006

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at