

# TE Vwgh Erkenntnis 2006/4/26 2005/12/0167

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 26.04.2006

## Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;  
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;  
63/02 Gehaltsgesetz;

## Norm

BDG 1979 §137 Abs1 idF 1999/II/127;  
BDG 1979 §137 Abs1 idF 2003/II/130;  
BDG 1979 §137;  
BDG 1979 Anl1 Z1.7.3 lita idF 1994/550;  
BDG 1979 Anl1 Z1.7.6;  
BDG 1979 Anl1 Z1.7.8;  
BDG 1979 Anl1 Z1.8 idF 1994/550;  
BDG 1979 Anl1 Z1.8.4 idF 1994/550;  
GehG 1956 §30;  
GehG 1956 §37 Abs1 idF 1994/550;  
GehG 1956 §37 Abs10 idF 1994/550;  
GehG 1956 §37 Abs10 Z2 idF 1994/550;  
GehG 1956 §96 Abs9 impl;  
VwGG §42 Abs2 Z1;

## 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 der Schriftführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerde des Mag. D in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie vom 24. Juni 2005, Zl. BMVIT- 1.872/0009-I/CS5/2005, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

## Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

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

## Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Oberrat in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie. Im Zeitraum zwischen 10. April 2000 und 15. September 2002 hatte der Beschwerdeführer einen Arbeitsplatz als Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abt. Präs 1A, der Abt. Präs 1B sowie der Abt. Präs 10 inne.

In einem am 30. Dezember 2004 an die belangte Behörde gerichteten Antrag vertrat der Beschwerdeführer die Auffassung, dieser Arbeitsplatz sei der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen. Er beantrage daher die "entsprechende Einstufung seiner damaligen Funktion".

Daraufhin ersuchte die belangte Behörde mit Note vom 7. Februar 2005 das Bundeskanzleramt um die Erstattung einer gutachtlichen Äußerung betreffend die Bewertung dieses Arbeitsplatzes.

Dieses Gutachten wurde am 11. Februar 2005 von einem Bewertungsreferenten des Bundeskanzleramtes erstellt und der belangten Behörde übermittelt.

Mit Note vom 5. April 2005 gewährte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer zu diesem Gutachten rechtliches Gehör.

Mit Schreiben vom 26. April 2005 gab dieser eine Stellungnahme zu dem genannten Gutachten ab.

Die belangte Behörde holte daraufhin beim Bundeskanzleramt eine weitere Stellungnahme des Bewertungsreferenten zu dem vom Beschwerdeführer in seiner Eingabe vom 26. April 2005 erstatteten Vorbringen ein.

Über diesbezügliche Aufforderung der belangten Behörde präziserte der Beschwerdeführer seinen verfahrenseinleitenden Antrag am 21. Juni 2005 dahingehend, dass seine Anträge auf bescheidförmige Feststellung seiner "besoldungsrechtlichen Stellung für den angeführten Arbeitsplatz" gerichtet sei.

Daraufhin erließ die belangte Behörde am 24. Juni 2005 den angefochtenen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautet:

"Über Ihren Antrag vom 30. Dezember 2004 bzw. 21. Juni 2005 wird festgestellt, dass Ihnen auf Ihrem Arbeitsplatz als Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abt. Präs 1A, der Abt. Präs 1B sowie der Abt. Präs 10 die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A 1, Funktionsgruppe 3 zukam."

In der Begründung dieses Bescheides schildert die belangte Behörde zunächst den Gang des Verwaltungsverfahrens (ohne jedoch auf die ergänzende Einholung einer Äußerung des Sachverständigen Bezug zu nehmen).

Sodann erfolgte eine nähere Beschreibung der Abteilung Z. 1, in welcher der Beschwerdeführer vor dem 22. Dezember 1999 mit 60 % seiner Arbeitskraft tätig gewesen sei und aus welcher die späteren Abteilungen Z. 1A und Z. 1B hervorgegangen seien. Darüber hinaus sei der Beschwerdeführer seit seiner Ernennung am 1. Juni 1999 in der Abteilung Z. 6 (zuständig für Luftverkehrspolitik und wirtschaftliche Angelegenheiten der Zivilluftfahrt) tätig gewesen. Am 15. August 1999 sei sodann die Abt. Z. 10 unter Zuteilung von Agenden der Abt. Z. 6 eingerichtet worden, wobei der Beschwerdeführer in dieser Abteilung unter Beibehaltung seines bisherigen Aufgabenbereichs weitergearbeitet habe. Diese Abteilung sei damals mit A1/4 bewertet gewesen.

Sodann heißt es im angefochtenen Bescheid:

"Mit Geschäftseinteilung des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr vom 22. Dezember 1999 wurde die Abt. Z. 1 in eine Abt. Z. 1A und Z. 1B aufgespalten.

Die Abt. Z. 1A war laut obgenannter Geschäftseinteilung zuständig für:

Präsidialangelegenheiten, Personalentwicklung, allgemeine Angelegenheiten des Verwaltungsbereiches Verkehr und Telekom; Dienst-, Besoldungs- und Pensionsangelegenheiten, wie insbesondere allgemeine und konkrete Personalangelegenheiten der Bediensteten der Zentralstelle, ausgenommen der Obersten Post- und Fernmeldebehörde; Personalplanung, Personaleinsatz, Personalcontrolling, Vorschüsse, Vergütungen für AR-Tätigkeiten;

Angelegenheiten der Leistungsfeststellung, Angelegenheiten betreffend die Lehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes, Prüfungszulassung und Erteilung der Prüfungsurlaube;

Ministerialkanzleidirektion; Auszeichnungs- und Gnadenangelegenheiten; Angelegenheiten der Dienstpässe.

Die Abt. Z. 1B war laut Geschäftseinteilung vom 22. Dezember 1999 zuständig für:

Allgemeine und konkrete Dienst-, Besoldungs- und Pensionsangelegenheiten der Bediensteten der Obersten Post- und Fernmeldebehörde, des Frequenz- und Zulassungsbüros, des Postbüros sowie der Fernmeldebüros, der Bundesprüfanstalt für Kraftfahrzeuge und der Schifffahrtspolizei;

Standesführung und Vollziehung des Ausschreibungsgesetzes für diese Bereiche sowie sonstige Personalangelegenheiten; Dienst- und Naturalwohnungen.

Für den Verwaltungsbereich Verkehr und Telekom:

personelle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der europäischen Integration; administrative Angelegenheiten der Disziplinarkommission; Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes; Angelegenheiten der Verwaltungsreform

Im Bereich der Abt. Z. 1A war das Referat Z. 1A1 eingerichtet, welches gemäß der genannten Geschäftseinteilung vom 22. Dezember 1999 folgende Zuständigkeiten hatte:

Stellenplanangelegenheiten für den Verwaltungsbereich Verkehr und Telekom; Angelegenheiten der Planstellennachbesetzungen; Wahrnehmung aller Angelegenheiten der Funktions- und Planstellenausschreibungen auf Grund des Ausschreibungsgesetzes sowie der Standesführung für den Bereich der Zentralstelle, ausgenommen die Oberste Post- und Fernmeldebehörde;

Geschäftseinteilungs- und Personalzuteilungsangelegenheiten;

Bestellungsvorschläge von Ressortvertretern in diverse Institutionen und von Mitgliedern zu den Prüfungskommissionen hinsichtlich der wahrzunehmenden Aufgabenbereiche. Angelegenheiten des Bundes-Personalinformationssystems (PIS) und der PIS-Koordination; Personalverzeichnis und Amtskalender, Bezugsrefundierungen.

Im Bereich der Abt. Z. 1B war das Referat Z. 1B1 eingerichtet, dem folgende Zuständigkeiten oblagen:

Allgemeine und konkrete Dienst-, Besoldungs- und Pensionsangelegenheiten der Bediensteten der Post- und Fernmeldebehörde, des Frequenz- und Zulassungsbüros, des Postbüros sowie der Fernmeldebüros; Standesführung und Vollziehung des Ausschreibungsgesetzes für diesen Bereich.

Für den Verwaltungsbereich Verkehr und Telekom:

allgemeine Personalangelegenheiten;

personelle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der europäischen

Integration;

administrative Angelegenheiten der Disziplinarkommission;

Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes;

Angelegenheiten der Verwaltungsreform.

Nach Aufspaltung der Abt. Z. 1 wurde die Abt. Z. 1A vom BKA mit A 1/5, die Abt. 1B mit A 1/4 bewertet.

Sie waren sowohl der Abt. Z. 1A als auch der Abt. Z. 1B

zugeteilt, gehörten aber keinem der genannten Referate (Z. 1A1 bzw. Z. 1B1) an. Das Ausmaß Ihrer Tätigkeit in der Obersten Zivilluftfahrtbehörde (OZB) betrug ab diesem Zeitpunkt 10 %.

Auf Grund der mit Erlassung der Bundesministeriengesetz-Novelle 2000, BGBl. I Nr. 16/2000, bewirkten Kompetenzänderungen, mit denen der Verwaltungsbereich Wissenschaft des Bundesministeriums für Wissenschaft und Verkehr dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur zugeordnet wurde, wurden mit Geschäftseinteilung des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie vom 10. April 2000 die Abt. Z. 1A und Z. 1B in Präs. 1A und Präs. 1B umbenannt. Die Abt. Präs. 1A wurde zudem für die Bediensteten der Sektion Bundesstraßen, die davor dem Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten zugeordnet waren, zuständig (die Angelegenheiten der Bundesstraßen wurden erst mit der genannten Bundesministeriengesetz-Novelle 2000 dem

bmvit zugeordnet). Der Abt. Präs. 1B oblag nunmehr zusätzlich die Betreuung der Bediensteten des Österreichischen Patentamtes, der Wasserstraßendirektion sowie des Amtes FPZ-Arsenal (alle II. Instanz) und der Beamten des Amtes der Wasserstraßendirektion. Die Untergliederung in Referate entfiel ab diesem Zeitpunkt.

Gemäß der Geschäftseinteilung des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie vom 10. April 2000 oblag der Abt. Präs. 1A:

Präsidialangelegenheiten, Personalentwicklung, allgemeine Angelegenheiten des Ressorts; Dienst-, Besoldungs- und Pensionsangelegenheiten, wie insbesondere allgemeine und konkrete Personalangelegenheiten der Bediensteten der Zentralstelle, ausgenommen der Obersten Post- und Fernmeldebehörde;

Personalplanung, Personaleinsatz, Personalcontrolling, Vorschüsse, Vergütungen für AR-Tätigkeiten;

Angelegenheiten der Leistungsfeststellung, Angelegenheiten betreffend die Lehrgänge an der Verwaltungsakademie des Bundes, Prüfungszulassung und Erteilung des Prüfungsurlaubs;

Ministerialkanzleidirektion; Auszeichnungs- und Gnadenangelegenheiten; Angelegenheiten der Dienstpässe;

Stellenplanangelegenheiten der Zentralleitung; Angelegenheiten der Planstellennachbesetzungen; Wahrnehmung aller Angelegenheiten der Funktions- und Planstellenausschreibungen auf Grund des Ausschreibungsgesetzes sowie der Standesführung für den Bereich der Zentralstelle, ausgenommen die Oberste Post- und Fernmeldebehörde; Geschäftseinteilungs- und Personalzuteilungsangelegenheiten; Bestellungsanschläge von Ressortvertretern in diversen Institutionen und von Mitgliedern zu den Prüfungskommissionen hinsichtlich der wahrzunehmenden Aufgabenbereiche; Angelegenheiten des Bundes-Personalinformationssystems (PIS) und der PIS-Koordination; Personalverzeichnis und Amtskalender, Bezugsrefundierungen.

Der Abt. Präs. 1A waren gemäß der Geschäftseinteilung vom 10. April 2000 abgesehen vom Abteilungsleiter neben Ihnen 3

vollbeschäftigte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2, weiters 1

vollbeschäftigte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 sowie 1 Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 zu 60 %, die beide zur Hälfte auch der Abt. Präs. 1B zugeteilt waren, bis 1.5.2001 1 auch der Abt. Präs. 1B sowie dem Referat II/C/151 zugeteilte

vollbeschäftigte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2, 1

vollbeschäftigte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 3, 1 zur Hälfte der Abt. Präs. 1B zugeteilte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 3 (ab 1.1.2001 war der Arbeitsplatz dieser Bediensteten in A 2 eingestuft) zugewiesen.

Der Abt. Präs. 1B oblagen folgende Zuständigkeiten:

Allgemeine und konkrete Dienst-, Besoldungs- und Pensionsangelegenheiten der Bediensteten der Obersten Post- und Fernmeldebehörde, des Frequenz- und Zulassungsbüros, des Postbüros sowie der Fernmeldebüros, der Bundesprüfanstalt für Kraftfahrzeuge und der Schifffahrtspolizei einschließlich Auszeichnungen, Berufstitel, Standesführung und Vollziehung des Ausschreibungsgesetzes; Angelegenheiten des Stellenplanes und der Stellenbeschreibungen für diese Bereiche; Angelegenheiten der Dienst- und Naturalwohnungen der Schifffahrtspolizei; Personalangelegenheiten einschließlich Auszeichnungen und Berufstitel des Patentamtes, der Wasserstraßendirektion und des Amtes der Wasserstraßendirektion; Angelegenheiten des Stellenplanes, der Stellenbeschreibungen, der Organ- und Dienstnehmerhaftung, der beruflichen Vertretung der Bediensteten und der Dienstaufsicht für diese Dienststellen;

Personalangelegenheiten der Beamten des Österreichischen Forschungs- und Prüfzentrums Arsenal;

Personalangelegenheiten der an der Ständigen Vertretung Österreichs bei der Europäischen Union für das Ressort tätigen Bediensteten sowie sonstige personelle Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Europäischen Union; Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes und der Verwaltungsreform für den Ressortbereich; Administrative Angelegenheiten der Disziplinarkommission.

Der Abt. Präs. 1B waren - abgesehen von der Leiterin der Abteilung - neben Ihnen 1 Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 zu 50 %, 1 vollbeschäftigte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 sowie 1 Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 zu 60 %, die beide zur Hälfte auch der Abt. Präs. 1A zugeteilt waren, bis 1.5.2001 1 auch der

Abt. Präs. 1A sowie dem Referat II/C/151 zugeteilte vollbeschäftigte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2, 1 Bedienstete der Verwendungsgruppe A 3 zu 82,50 %, 1 zur Hälfte der Abt. Präs. 1A zugeteilte Bedienstete der Verwendungsgruppe A 3 (ab 1.1.2001 war der Arbeitsplatz dieser Bediensteten in A 2 eingestuft) und ab 1.6.2000 1 Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 zu 60 % sowie ab 17.4.2001 1 Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 zu 80 % zugewiesen.

Die Abt. Präs. 1B wurde in der Folge auf Grund der Aufgabenvermehrung durch die angeführte Kompetenzänderung mit A 1/5 bewertet. Die Abt. Präs. 1A blieb in A 1/5 bewertet.

Die Abt. Z.10 wurde mit der Geschäftseinteilung vom 10. April 2000 in Präs. 10 umbenannt. In der Abt. Präs. 10 war neben dem Abteilungsleiter und Ihnen eine C-Bedienstete zu 50 % beschäftigt.

Ab 7. November 2001 wurde die Abt. Präs. 1A von der Leiterin der Abt. Präs. 1B provisorisch mitgeleitet.

Sie waren weiterhin in der Abt. Präs. 1A und Präs. 1B sowie zu 10 % Ihres Gesamtbeschäftigungsausmaßes in der Abt. Präs. 10 (als Nachfolgeabteilung der Abt. Z. 10) tätig.

Mit 16. September 2002 wurde eine neue Geschäftseinteilung für das Ressort erlassen, mit der eine Reorganisation der Zentralleitung umgesetzt wurde. Im Zuge der Reorganisation der Zentralstelle des bmvit wurde die Gruppe corporate services geschaffen, dabei wurde eine zweckmäßige Zusammenfassung bzw. Trennung durchgeführt (z.B. Trennung bzw. Zusammenfassung von Aufgaben des Personalmanagements und Organisationsentwicklung von Personaladministration).

Ab 16. September 2002 waren Sie Referent und Stellvertreter des Leiters der Abt. CS 1. Ihre Tätigkeit in der Abt. Präs. 10 wurde gleichzeitig eingestellt.

Der Leiter der Abt. Präs. 1A (bis 10. April 2000 Z. 1A) war während des Zeitraums von 22. Dezember 1999 bis 31. Dezember 2000 insgesamt an 40 Tagen abwesend (an 29 Tagen konsumierte er Erholungsurlaub, an 11 Tagen befand er sich im Krankenstand), von 1. Jänner 2001 bis 25. Juni 2001 befand er sich an 54 Tagen im Krankenstand, ab 26. Juni 2001 war er in Erholungsurlaub, ab 7. August 2001 war die Leitung der Abt. Präs. 1A neu besetzt. Dass die Abt. Präs. 1A ab 7. November 2001 von der Leiterin der Abt. Präs. 1B provisorisch mitgeleitet wurde, wurde bereits oben erwähnt.

Die Leiterin der Abt. Präs. 1B (bis 10. April 2000 Z. 1B) war von 22. Dezember 1999 bis 31. Dezember 2000 an 50 Tagen abwesend (an 3 Tagen befand sie sich im Krankenstand, an 47 Tagen konsumierte sie Erholungsurlaub), im Zeitraum von 1. Jänner 2001 bis 31. Dezember 2001 war sie insgesamt an 27 Tagen abwesend (an 24 Tagen konsumierte sie Erholungsurlaub, an 3 Tagen befand sie sich im Krankenstand), von 1. Jänner 2002 bis 15. September 2002 war sie schließlich an 12 Tagen abwesend (10 Tage konsumierte sie Erholungsurlaub, an 2 Tagen befand sie sich im Krankenstand). Der Leiter der Abt. Präs. 10 (bis 10. April 2000 Z. 10) war im Zeitraum von 22. Dezember 1999 bis 31. Dezember 2000 insgesamt an 34 Tagen abwesend (an allen Tagen konsumierte er Erholungsurlaub), von 1. Jänner 2001 bis 31. Dezember 2001 war er an 28 Tagen anwesend (wobei an sämtlichen Tagen Erholungsurlaub konsumiert wurde), von 1. Jänner 2002 bis 15. September 2002 war er schließlich an 26 Tagen abwesend (an allen Tagen wurde Erholungsurlaub in Anspruch genommen).

...

Ab 22. Dezember 1999 waren Sie in der Abt. Z. 1A und Z. 1B (ab 10. April 2000 Präs. 1A und Präs. 1B) tätig. Gemäß Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung oblagen Ihnen bis zum 16. September 2002 folgende Aufgaben:

Präs. 1A

- Datenschutzbeauftragter
- 2. Vertreter Krisenmanagement
- Überprüfung und Anfertigung von: freien

Dienstverträgen

Werkverträgen

Sonderverträgen

Arbeitsleihverträgen

- Abschluss von Verträgen der Flugunfallversicherung

und Durchführung der notwendigen Maßnahmen

- Durchführung von Verfahren für die Erteilung von

Flugzulagen

- Durchführung von Aufnahmegesprächen
- Maßnahmen für die Durchführung des Pilotprojektes

Telearbeit im ho. BM

- Beantwortung von parlamentarischen Anfragen
- Bearbeitung von Angelegenheiten des Rechnungshofes
- Begutachtung von Gesetzes- und VO-Entwürfen
- Maßnahmen für die Bewertung von Arbeitsplätzen
- Behandlung von Disziplinarangelegenheiten
- Behandlung dienst-, besoldungs- und

pensionsrechtlicher Angelegenheiten sowie allgemeiner

Angelegenheiten soweit schwierige juristische Fragen zu behandeln

sind

Präs. 1 B

- Überprüfung und Anfertigung von freien

Dienstverträgen und Werkverträgen

- Verantwortlicher des ho. Ressorts im Beirat für die

Durchführung des Verwaltungsinnovationsprogrammes des Bundes und

den damit verbundenen Maßnahmen

- Verantwortlicher des ho. Ressorts für das

Leistungskennzahlenprojekt des Bundes und den damit verbundenen

Maßnahmen

- Verantwortlicher des ho. Ressorts für die

Lehrlingsausbildung des Bundes und den damit verbundenen Maßnahmen

- Durchführung von Aufnahmegesprächen
- Behandlung von Disziplinarangelegenheiten
- Behandlung dienst-, besoldungs- und

pensionsrechtlicher Angelegenheiten sowie allgemeiner

Angelegenheiten soweit schwierige juristische Fragen zu behandeln

sind

Präs. 10

- Beurteilung der finanziellen Leistungsfähigkeit von

Luftbeförderungsunternehmen und Erbringern von

Bodenabfertigungsdienstleistungen

Ihre Tätigkeiten für die Oberste Zivilluftfahrtbehörde

(Abt. Z. 6 bzw. Z. 10/Präs. 10) sind im Wesentlichen zwischen 1999 und Mitte 2001 erfolgt. Im Kanzleiinformationssystem sind für das Jahr 1999 17 Geschäftsfälle, für 2000 41 Geschäftsfälle und für 2001 25 Geschäftsfälle dokumentiert. Von diesen insgesamt 83 Geschäftsfällen entfielen 75 auf Überprüfungen der finanziellen Leistungsfähigkeit von Luftbeförderungs- und Bodenabfertigungsunternehmen im Zuge von Betriebsgenehmigungsverfahren, der Rest auf Genehmigungen von Beförderungstarifen, TEN-Angelegenheiten u.a.

Von den genannten 75 Geschäftsfällen betrafen 55 die Überprüfung der so genannten 'kleinen' finanziellen Leistungsfähigkeit gemäß Art. 5 (7)a Verordnung (EWG) Nr. 2407/92 des Rates über die Erteilung von Betriebsgenehmigungen an Luftfahrtunternehmen. Diese wurden im Zusammenhang mit Betriebsgenehmigungsverfahren von Taxi- und Hubschrauberunternehmen sowie von Überprüfungen durchgeführt. Seitens der nunmehrigen Abt. II/L 3 wurde der Dienstbehörde ein Merkblatt betreffend die Anforderungen einer derartigen Prüfung zur Verfügung gestellt. Gemäß diesem Merkblatt ist der Anwendungsbereich dieser Überprüfung der finanziellen Leistungsfähigkeit auf kleinere Bedarfs-Luftfahrtunternehmen, welche nur Lfz unter 10 to MTOW oder unter 20 Passagier-Sitzplätzen betreiben (bei Fracht-Lfz ist die höchstzulässige Bestuhlung bei Umrüstung auf Passagier-Lfz anzusetzen), bei erstmaligem Antrag oder bei einem Erweiterungsantrag oder bei amtswegiger Überprüfung beschränkt. Kriterium ist ein Nettokapital von mehr als 80.000 EUR, wobei das Nettokapital aus der letzten Bilanz des Luftfahrtunternehmens zu ermitteln ist. Das Merkblatt enthält auch eine Aufzählung jener Bilanzpositionen, die dem Nettokapital zugerechnet werden können.

Für die Vertretung des Leiters bzw. der Leiterin in den Abt. Präs. 1A und Präs. 1B war Ihnen eine Zeichnungsberechtigung gemäß § 5 BHG für folgende VA-Ansätze/-Posten zuerkannt:

1/65000

1/65008

5600/800, 5600/804, 5630, 5710, 5900

1/65118

5710

1/65295

2/65004

8299/001

2/65299."

Sodann heißt es zur Bewertung des vom Beschwerdeführer ab 22. Dezember 1999 inne gehaltenen Arbeitsplatzes:

"Wie oben ausgeführt, wurde Ihr Arbeitsplatz ab 22. Dezember 1999 dahingehend verändert, dass Sie in drei Abteilungen (zunächst Z. 1A, Z. 1B und Z. 10, ab 10. April 2000 Präs. 1A, Präs. 1B und Präs. 10) Dienst versahen. Ihre Befassung mit Agenden der Abt. Präs. 10, zuvor Z. 10, wurde auf 10 % des Gesamtbeschäftigungsausmaßes reduziert. Hinsichtlich der Bewertung hat sich dadurch keine Änderung ergeben, weil die hinzugekommenen Aufgaben des Personal-, Präsidial- und Organisationswesens in gleich hoher Qualität zu sehen waren wie die weggefallenen Agenden für die Luftverkehrswirtschaft, für die Sie nie Approbationsbefugnisse erhalten hatten.

Auf den Wirtschaftserfolg oder auf die Sicherheit der Luftverkehrsunternehmen konnten Sie daher keinen direkten

Einfluss ausüben.

Bei der Bewertung Ihres Arbeitsplatzes als Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abt. Präs. 1A, Präs. 1B und Präs. 10 war zu berücksichtigen, dass Sie in zwei Abteilungen als Referent und stellvertretender Abteilungsleiter eingesetzt waren, die zusammen neben verschiedenen Aufgaben einer Präsidialdienststelle alle Personalangelegenheiten des Ressorts zu bewältigen hatten.

Aus dieser Breitbandigkeit ergaben sich an das Fachwissen erhöhte Anforderungen, die bereits über dem Kalkül 'grundlegende spezielle Kenntnisse' zu sehen waren. Auch das Managementwissen war durch die gegebene fachliche Breitbandigkeit an Aufgaben und in Verbindung mit der Stellvertreterfunktion über dem Wert 'begrenzt' zuzuordnen.

Diese Aufgaben waren nicht über untergeordnete Stellen umzusetzen, weil außerhalb der Stellvertreterfunktion nur eine Referententätigkeit ohne Ermächtigung zur Approbation bestand. Besonders zu berücksichtigen ist, dass grundsätzliche strategische Überlegungen von hierarchisch übergeordneten Arbeitsplätzen aus anzustellen waren, weil auch dort die ressortweit maßgeblichen Entscheidungen getroffen wurden und nicht an einem untergeordneten Arbeitsplatz eines Referenten, der im üblichen Ausmaß die Stellvertretung des Abteilungsleiters wahrnahm.

Beim Umgang mit Menschen wurde der Höchstwert zugeordnet, weil Sie in den Abteilungen Präs. 1A und Präs. 1B sowie auch der Abt. Präs. 10 neben dem Abteilungsleiter bzw. der Abteilungsleiterin jeweils der einzige Bedienstete mit Hochschulbildung waren und daher besonders qualifizierte Tätigkeiten bei Abwesenheit des jeweiligen Abteilungsleiters bzw. der Abteilungsleiterin durch Sie zu erledigen waren. Dies vor allem, weil Ihnen gemäß der Geschäftsordnung die Stellvertreterfunktion in den Abteilungen zukam. Hervorzuheben ist, dass Ihnen keinerlei Approbationsbefugnisse zuerkannt waren.

Diese fehlende Berechtigung zeigt, dass insgesamt planende und steuernde Funktionen weitgehend den übergeordneten hierarchischen Positionen vorbehalten blieben, weil in der Regel wesentliche und grundlegende Änderungen nicht gerade während jener Zeit vorgenommen werden, in welcher sich der Leiter oder die Leiterin einer bedeutenden Organisationseinheit im Urlaub oder im Krankenstand befindet.

Auch der Denkraum war durch die Arbeit in zwei Abteilungen (in der dritten Abteilung waren Sie nur zu 10 % des Gesamtbeschäftigungsausmaßes befasst) und die oben beschriebene besondere Stellung bereits höher als 'aufgabenorientiert' und die Denkanforderung war durch die Verschiedenartigkeit der Aufgaben als 'unterschiedlich' zu sehen. Die Entwicklung strategischer Vorgaben blieb der jeweiligen Abteilungsleitung und der auch damals eingerichteten Gruppe vorbehalten.

Durch die Stellvertreterfunktion war eine diesbezüglich erweiterte Handlungsfreiheit gegeben und für die Dimension war auch ein globaler Wert anzunehmen, der zu den Gesamtpersonalkosten (Personalstand - inkl. Karenzurlaube und Vorruhestände - zum 1.1.2001 1363) des bmvit in Beziehung zu stehen hatte. Uneingeschränkte operative Handlungsfreiheit kommt einem stellvertretenden Abteilungsleiter ohne Approbationsbefugnis nicht zu. Die Dimension wird begrenzt durch die hierarchische Position und das Aufgabenfeld des Arbeitsplatzes. Sie lag daher damals zwischen 'mittel' und 'groß'.

Entsprechend der hohen Dimension beschränkte sich der Einfluss auf diese Summe, wegen der fehlenden Approbationsbefugnisse und wegen der auch zu dieser Zeit übergeordnet agierenden Gruppe, auf einen direkten Einfluss der geringsten Stufe.

Schließlich sind die Personalkosten von vornherein vorgegebene Budgetgrößen, die durch das Wirken auf Ihrem Arbeitsplatz kaum relevant verändert werden konnten. Auch alle weiteren Ressourcen waren von Ihrem mehrfach untergeordneten Arbeitsplatz nicht direkt beeinflussbar.

Die Mitarbeit in einem Ausschuss oder an einem Projekt - wie im Verwaltungsinnovationsprogramm des Bundes oder der Lehrlingsausbildung des Bundes - ist im Vergleich zum dauernden Einsatz am regulären Arbeitsplatz nur dann zu werten, wenn der zeitliche Aufwand für diese Ausschusstätigkeit ein bewertungsrelevantes Ausmaß annimmt und die Qualität der dortigen Verwendung erheblich über jener am Dauerarbeitsplatz liegt, weil die Arbeitsplatzbewertung hauptsächlich auf jene Tätigkeiten Bezug nimmt, mit welchen ein Arbeitnehmer laufend und immer wieder befasst ist. Besonders kurzfristige Ausnahmesituationen, wie zum Beispiel befristet geänderte Aufgaben durch vorübergehendes, fokussiertes Medieninteresse, sind nicht als arbeitsplatzimmanent zu betrachten."

Es ergebe sich daher folgende Struktur der Bewertungszeile:



Fachwissen

10

Managementwissen

4

Umgang mit Menschen

4

Denkraumen

5

Denkanforderung

5

Handlungsfreiheit

12

Dimension

6

Einfluss auf Endergebnisse

4

Hieraus folge ein Punktwert von 579 Punkten und (damit) die Zuordnung zur Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1.

Die zusätzliche Tätigkeit des Beschwerdeführers als Referent im Bereich der Luftverkehrswirtschaft rechtfertige keine Abweichung von der oben dargestellten Struktur der Bewertungszeile. In diesem Zusammenhang sei einerseits das geringe Verwendungsmaß zu berücksichtigen, darüber hinaus sei auch dort die Abteilungsleitung lediglich mit der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 bewertet.

Die belangte Behörde nahm sodann auf Punkt 1.8.4. der Anlage 1 zum BDG 1979 Bezug, "obwohl am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (abgesehen vom Vertretungsfall) keine Approbationsbefugnisse bestanden" hätten. Dieser Umstand habe sich jedoch beim Kriterium "Umgang mit Menschen" nicht ausgewirkt. Ausschlaggebend dafür, dass die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers die Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 nicht erreichen könne, seien die organisatorischen Gegebenheiten mit einer stets übergeordneten und für strategische Maßnahme zuständigen Gruppe, fehlende Approbationsbefugnisse, zu geringe Leitungsaufgaben sowie die Tatsache, dass die Abteilungen, in welchen der Beschwerdeführer tätig gewesen sei, nie als "besonders bedeutend" im Sinne der Anlage 1 zum BDG 1979 gegolten hätten.

Sodann wird die Untersuchung der (der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 zugeordneten) Richtverwendung nach Punkt 1.7.3. der Anlage 1 zum BDG 1979 "Leiterin des Referates V/6a des Bundeskanzleramtes" wiedergegeben. Nach Darstellung der diesbezüglichen Arbeitsplatzaufgaben gelangte die belangte Behörde zum Ergebnis, dieser Arbeitsplatz weise folgende Struktur der Bewertungszeile auf:

Fachwissen

10

Managementwissen

4

Umgang mit Menschen

4

Denkraumen

5

Denkanforderung

7

Handlungsfreiheit

11

Dimension

9

Einfluss auf Endergebnisse

3

Zu den analytischen Zuordnungen für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ergäben sich keine allzu großen Unterschiede. Dies sei dadurch begründet, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der oberen Hälfte der Zuordnungsposition A1/3 liege. Im Vergleich sei jedoch bei der Richtverwendung eine stärkere Leitungskomponente erkennbar, sowie die Tatsache, dass der Arbeitsplatz nicht nur auf Grundsatzangelegenheiten eines einzelnen Ressorts ausgerichtet sei, sondern auf die gesamte, Österreich betreffende Gesetzgebung.

Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei jedoch im Hinblick auf seine Wertigkeit von 579 Punkten der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen, weil die Bandbreite für diese Funktionsgruppe von 530 bis 609 Punkte reiche.

Sodann heißt es im angefochtenen Bescheid weiter:

"Zu der vom BKA angewendeten Bewertungsmethode ist unter Bezugnahme auf das Erkenntnis des VwGH vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, noch Folgendes anzumerken:

Den Verbaldefinitionen der im Gesetz genannten Bewertungskriterien wird aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Möglichkeit der Darstellung ein Punktwert zugeordnet, woraus sich die so genannte Bewertungszeile zusammensetzt. Nach der in Punktwerten dargestellten Zuordnung zu den einzelnen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.), der vorerwähnten Bewertungszeile, ergibt sich für einen Arbeitsplatz durch eine von einem Betriebsberatungsunternehmen erworbene Berechnungsmethode ein Wert, ein weiterer, gesonderter, jedoch aus der Zuordnungsstruktur der Bewertungszeile abgeleiteter Punktwert, für den bundesweit gilt, dass alle Bediensteten mit genau diesem errechneten Wert und genau dieser Bewertungs-Zeilenstruktur einen Arbeitsplatz mit der gleichen Wertigkeit besetzen (für Ihren Arbeitsplatz als Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abteilung Präs. 1A, Präs. 1B und Präs. 10 im bmvit lautet diese: 10 4 4/5 5/12 6 4, Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A 1).

Eine inhaltliche Differenz bei der Beurteilung über die Richtigkeit einer Zuordnung kann sich in Einstufungsangelegenheiten nur bei den (8) einzelnen Zuordnungswerten zu den gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien ergeben, die eine so genannte Bewertungszeile bilden, weil die Setzung der Grenzen bzw. die Einteilung in Bandbreiten zwischen den möglichen Bewertungspositionen nach einem in einem standardisierten Verfahren zu errechnenden Punktwert bei allen Bewertungsfällen nach § 137 BDG 1979 bundesweit in gleicher Weise gilt.

Dies bedeutet, dass die festgesetzten Grenzen im System, die einer endgültigen Beurteilung als Entscheidungskriterium dienen, und auch die dazugehörige Berechnungsmethode nicht variabel oder durch äußere Umstände beeinflussbar sind.

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

Somit sind die Bewertungsmethode und die so errechneten Grenzwerte unverrückbare Grundlagen für die Einstufung. Die 8 gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien stellen jedoch im Zuordnungsverfahren einen veränderbaren Wert dar, weshalb dort eine Festsetzung des Wertes einer besonders ausführlichen Begründung mit erklärenden Bemerkungen bedarf, denn nur durch diese Kriterienzuordnung ergibt sich der direkte Bezug zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes und zu den sonstigen aus der Organisation und der Arbeitsplatzbeschreibung ableitbaren Beurteilungsgrundlagen. Im Grunde handelt es sich bei der Festsetzung von Punktegrenzen zwischen den

Bewertungspositionen - oder anders ausgedrückt, bei der Festsetzung der Bandbreite, innerhalb welcher sich eine Funktionsgruppenzuordnung bewegen kann, um eine Entscheidung, die von Experten (Betriebsberater, leitende Bedienstete und/oder sachverständige Gutachter im Bundeskanzleramt) getroffen wurde und daher in ihren Auswirkungen auf das Dienst- und Besoldungsrecht in einem angemessenen Verhältnis zu sowohl im bundesweiten als auch im privatwirtschaftlichen Bereich vergleichbaren Funktionen steht. Eine besondere Objektivität ergibt sich hierbei aus dem Umstand, dass die Grenzwerte bereits vor Anwendung der Bewertungsmethode bei der Systementwicklung festgesetzt wurden und daher im Vorhinein nicht bekannt war, an welcher Stelle die einzelnen Funktionen bei Umsetzung der Besoldungsreform eingeordnet wurden und welche dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen sich im Einzelfall daraus ergaben.

Wenn man diese Grenzen oder die vom Betriebsberatungsunternehmen zur Verfügung gestellte Berechnungsmethode in Frage stellt, ist die Arbeitsplatzbewertung, die auf diesen zwei feststehenden Säulen des Systems beruht, und die für mehr als 98 % der Bediensteten der Verwendungsgruppen A 1 bis A 7 bzw. auch für die Entlohnungsgruppen v 1 bis v 5 stets akzeptabel war (dies zeigt die geringe Zahl an Rechtsverfahren auf diesem Gebiet im Verhältnis zu den im Bundesdienst nach dieser Methode beurteilten Arbeitsplätze) nicht mehr möglich.

Hinzu kommt, dass das am Markt erworbene Bewertungssystem auf wohl überlegten Grundlagen aufgebaut ist und deshalb auch in der Privatwirtschaft teilweise bei führenden und weltumspannenden Konzernen Verwendung findet.

In einem Einstufungsverfahren hat die Dienstbehörde, die Verhältnismäßigkeit einer in Streit stehenden Zuordnung darzustellen und dem/der Bediensteten die Entscheidungsgründe über die Zuordnung zu den gesetzlich festgelegten Bewertungskriterien (Bewertungszeile) möglichst nachvollziehbar zu erläutern. Die Richtverwendungen sind hierbei als vom Gesetzgeber ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierenden Reihung von Einstufungsmöglichkeiten zu sehen. Dieses 'Ranking' ergibt sich durch die aus der Struktur der Bewertungszeile resultierende Punktezahl, die nach einer standardisierten und für alle Bediensteten in gleicher Weise anzuwendenden Methode, die genau wie die Grenzen der Zuordnungsmöglichkeiten (Bandbreiten) nicht variierbar ist, ermittelt wird.

Bei einem Verfahren wird diese sich aus der Struktur der Bewertungszeile ergebende Punktezahl zuerst für die in Streit stehende Position ermittelt.

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

In der Regel wird von der Dienstbehörde bzw. von einem Sachverständigen zu einer Richtverwendung verglichen, die dem in Streit stehenden Verwendungsbild am ehesten entspricht und für allfällige Beschwerdeführer die meisten Anhaltspunkte bietet, um vom eigenen Aufgabengebiet möglichst bekannte oder vertraute Agenden auf die Vergleichsfunktion projizieren und die analytischen Zuordnungen bei den gesetzlich vorgegebenen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.) nachvollziehen zu können. Dem folgend kann sich grundsätzlich bereits bei Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erweisen, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung einer analytischen Abstufung gelingt. Dies allein deswegen, weil sich oft eine Zuordnungsposition durch die im Organisationsbereich gegebene Hierarchie ableitet. Obwohl nicht jede einzelne Hierarchiestufe im Richtverwendungskatalog abgebildet sein kann, sind die organisatorischen Verhältnisse ein wesentliches Zusatzkriterium für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes. Daraus resultierende Argumente für eine Zuordnung stehen oft nicht in direktem Zusammenhang mit einer Vergleichsposition im Richtverwendungskatalog, weshalb die alleinige Möglichkeit, eine Einstufung nur unter Bezugnahme auf die im Gesetz vorgegebenen Richtgrößen zu begründen, zu kurz greifen würde.

Zur Setzung der Grenzen zwischen den Funktionsgruppen bzw. zur Festsetzung der Bandbreiten ist zudem auszuführen, dass eine einheitliche, undifferenzierte Bewertung im Gegensatz zu den Intentionen des Gesetzgebers stehen würde, der eine Bewertung nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes vorsieht. Eine solche würde dazu führen, dass selbst die hierarchischen Abstufungen, die neben anspruchsvolleren Aufgaben meist mit einer leitenden Funktion und einer erweiterten Außenwirkung verbunden sind, in einer von den Bundesbediensteten derzeit als weitgehend gerecht und nachvollziehbar empfundenen Gehaltsregelung keine Berücksichtigung mehr finden. Bei besonders weit auseinander liegenden Größen, die als Grundlage für die Bewertung heranzuziehen sind, hat auch die

Erfahrung gezeigt, dass stets auf eine Differenzierung der Bewertung gedrängt wird, weil eine gleiche Einstufung bei nachweisbaren und messbaren unterschiedlichen Anforderungen nicht der Ausrichtung des mit der Besoldungsreform 1994 eingeführten Funktionsgruppensystems entspricht.

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

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

Die Festsetzung der Punktwertgrenzen als Teil der anzuwendenden Systematik, mit welcher die Gleichbehandlung aller Bundesbediensteten garantiert werden kann, ist von besonderer Bedeutung, weil jeder Arbeitsplatz mit der gleichen Struktur der Bewertungszeile in die jeweils gleiche - durch die fixen Punktwertgrenzen festzustellende - Bewertungsposition eingeordnet wird. Rechtssicherheit für die Bediensteten ergibt sich bei einem Arbeitsplatzbewertungsverfahren durch die Zuordnung zu den im Gesetz angeführten Bewertungskriterien, wobei der jeweilige Zuordnungswert der freien Argumentation unterliegt und von außen (VwGH oder Arbeitsgericht) hinsichtlich seiner Begründbarkeit und seiner Angemessenheit gegenüber anderen Bewertungspositionen im Bundesdienst überprüfbar ist.

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

Bei Annahme der Grenzwerte allein an Positionen, an welchen sich eine Richtverwendung befindet, wären die Bandbreiten bei Änderungen des Richtverwendungskataloges allenfalls variierbar, dies sollte aber ohne Änderung des Zuordnungssystems auf thematischer Grundlage nicht sein. Eine Begründung zu einer gerechtfertigten Abänderung von Punktwertgrenzen bzw. Bandbreiten könnte sich beispielsweise bei Erweiterung der Anzahl von Zuordnungsmöglichkeiten bei einem Kriterium ergeben, wenn sich in der praktischen Anwendung gezeigt hat, dass die Messungen im vorhandenen System nicht (mehr) genügend Genauigkeit aufweisen. Wenn jedoch eine Richtverwendung aus der Anlage 1 zum BDG 1979 gestrichen wird, wäre dies im Falle einer Grenzposition mit einer Änderung der Bandbreite verbunden, ohne dass es bezüglich des Bewertungssystems inhaltliche Gründe dafür gibt.

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

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

Wie auch der VwGH in seinem Erkenntnis 2001/12/0195 angedeutet hat, kann es tatsächlich zu Zwischenräumen zwischen den durch geeignete Richtverwendungen abgegrenzten Funktionsgruppenzuordnungen kommen, so dass die an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und im analytischen Verfahren für richtig gehaltene Zuordnung wegen zu großer Abstände zwischen zwei Richtverwendungen unterschiedlicher Zuordnungsposition nicht vorgenommen werden kann.

In einem solchen Fall kann durch Berücksichtigung der Punktwertabgrenzung eine nach den analysierten Entscheidungsgrundlagen für die Zuordnung des Arbeitsplatzes nicht gerechtfertigte Einstufung verhindert und ein dem bundesweiten Niveau angemessenes und im System stimmiges Bewertungsergebnis herbeigeführt werden.

Dem Auftrag des Gesetzgebers gemäß § 137 Abs. 1 Satz 1 BDG 1979 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispiele am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen. Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen wird und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten. Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten intensiv eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert.

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

Von diesem Ergebnis abgeleitet erfolgt erst die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers unter dem Grundsatz der absoluten Gleichbehandlung bezüglich Berechnung der daraus resultierenden Punkte und der Zuordnung des Arbeitsplatzes innerhalb der für die Funktionsgruppeneinteilung vorgegebenen Bandbreite. In diesem Sinne und unter Einhaltung der Bestimmungen des § 137 BDG 1979 in Verbindung mit § 3 leg. cit. sowie mit gleichzeitiger Rücksichtnahme auf geltende Richtlinien der Personalverwaltung, der Planstellenbewirtschaftung sowie bestehender Haushalts- und Organisationsvorschriften orientiert sich die analytische Bewertung der Arbeitsplätze für Beamte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes bis dato am jeweiligen Soll-Zustand der für die Bewertung relevanten Verhältnisse. Selbst in Fällen, in denen ein solcher Soll- bzw. Idealzustand nicht gegeben ist, ändert sich die am Soll-Zustand orientierte Arbeitsplatzbewertung nicht. Sofern für eine allfällige Abweichung vom Soll-Zustand allerdings Bedienstete die Verantwortung tragen, könnten grundsätzlich haftungsrechtliche Konsequenzen für alle dem Bund daraus allenfalls erwachsenden Kosten die Folge sein.

Ihre im Rahmen des Parteienghört abgegebene Stellungnahme wurde, obgleich sie in Ansehung der seitens der Dienstbehörde gesetzten Frist um einige Tage verspätet war, berücksichtigt."

Sodann entgegnete die belangte Behörde dem Vorbringen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 26. April 2005 im Wesentlichen Folgendes:

Neben der Sektionsleitung seien auch Gruppen- und Abteilungsleiter als dem Beschwerdeführer übergeordnete Hierarchiestufen zu berücksichtigen; auch wenn der Leiter der Abteilung Präs. 1A als Gruppenleiter fungiert habe, ändere sich am Vorgesagten nichts. Die Überprüfung der finanziellen Leistungsfähigkeit von Luftbeförderungsunternehmen auf Sachbearbeitererebene bringe keinen direkten Einfluss auf Wirtschaftserfolg und Sicherheit derartiger Unternehmungen mit sich. Im Übrigen habe die diesbezügliche Tätigkeit nur 10 % des Gesamtbeschäftigungsausmaßes betragen.

Die Leitung der Abteilung in Vertretung des abwesenden Abteilungsleiters habe sich beim Beschwerdeführer im üblichen Ausmaß bewegt. Auch während der Abwesenheit des Leiters der Abteilung Präs. 1A im Jahr 2001 habe die Vertretungstätigkeit nicht einmal ganz drei Monate betragen. Gruppenleiteraufgaben habe der Beschwerdeführer auch vertretungsweise nicht ausgeübt. Tätigkeiten in Projekten bzw. Ausschüssen seien vereinzelt geblieben und daher nicht bewertungsrelevant. Die dem Beschwerdeführer zustehende Zeichnungsberechtigung nach § 5 BHG sei einer Approbationsbefugnis nicht gleichzuhalten. Die beiden Nachfolgeabteilungen der Abteilung Z 1, Präs. 1A und Präs. 1B, seien deshalb nicht - wie die erstgenannte - mit A 1/6 zu bewerten gewesen, weil die Nachfolgeabteilungen einen Kompetenzverlust erlitten hätten. Die von der belangten Behörde dem Bewertungssachverständigen übermittelten Arbeitsplatzbeschreibungen stellten eine taugliche Grundlage für die Bewertung dar.

Sodann wird auf die zu den spezifischen Bewertungskategorien vom Beschwerdeführer erhobenen Einwendungen wie folgt eingegangen:

"Fachwissen

Hinsichtlich des Fachwissens vermeinen Sie, der Arbeitsplatz hätte zumindest 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' erfordert. Dem ist entgegen zu halten, dass das Fachwissen bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes auch im Zusammenhang mit der Zuerkennung von Approbationsbefugnissen zu sehen ist.

Es ist davon auszugehen, dass die Vergabe derartiger Berechtigungen (z.B.: ESB gem. BMG 1986) von der Ressortleitung nur dann erfolgt, wenn die Kenntnisse eines Referenten derart fundiert sind, dass eine fachliche Vertretung des Ressorts in bestimmten Angelegenheiten nach außen ohne Risiko möglich erscheint. Die Bearbeitung von Fachangelegenheiten mit ESB ist ähnlich zu sehen, wie die andauernde Wahrnehmung einer Funktion als eigenständiger Referatsleiter oder Abteilungsleiter. Die Ausübung der Funktion einer stellvertretenden Abteilungsleitung weist auch auf eine gewisse Eigenständigkeit hin. Wenn jedoch hierbei keinerlei Approbationsbefugnisse bestehen, muss angenommen werden, dass eine solche Eigenständigkeit nur in der Vertretungsperiode gegeben ist. Da sich die Arbeitsplatzbewertung auf ein auf Dauer gegebenes Verwendungsprofil bezieht, sind arbeitsplatzimmanente Eigenschaften von besonderer Bedeutung, weil sich auch die Besoldung an der Bewertung ausrichtet und eine nur kurz und befristet gegebene Situation nicht als andauernde Anforderung gewichtet werden kann.

Zusätzlich ist zu bemerken, dass Sie nie Personal zu leiten hatten, für dessen Arbeitsplatz eine Hochschulausbildung vorgesehen war.

Seitens der Bewertung wird der Ausbildung bzw. fachlichen Anleitung, Entwicklung, Einschulung und Motivation von Hochschulabsolventen besonderes Gewicht zugemessen. Die Stellvertretung des Leiters/der Leiterin der Abt. Präs. 1A, Präs. 1B und Präs. 10 oblag Ihnen nicht auf Grund einer dezidierten Bestellung als stellvertretender Abteilungsleiter, sondern war auf Grund der Geschäftsordnung durch Ihre dienst- und besoldungsrechtliche Stellung vorgesehen. Aus diesem Grund war auch aus Sicht der Bewertung nicht anzunehmen, dass Sie die Geschäfte auf Ihrem Arbeitsplatz andauernd so selbständig geführt haben, wie dies bei auf unbefristete Zeit ernannten Referats- oder Abteilungsleitern gegeben ist. Der Wert beim Kriterium Fachwissen konnte daher nicht in einer Höhe festgesetzt werden, die auf eine uneingeschränkte fachliche Autorität hinweist. Eine solche fachliche Autorität war daher nur zum Teil zu berücksichtigen, indem die Zuordnung zu einer Stufe zwischen 'grundlegende spezielle Kenntnisse' und 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' erfolgte. Sie waren auf Dauer weder in einer leitenden oder entscheidenden Position noch als unabhängiger Sachverständiger eingesetzt. Außerhalb der Vertretungsperiode waren Sie ein untergeordneter Referent der Verwendungsgruppe A 1 in einer Zentralstelle ohne Approbationsbefugnisse. Die Punktezuordnung war daher mit 10 und nicht wie von Ihnen angenommen mit 11 vorzunehmen.

#### Managementwissen

Beim Managementwissen bringen Sie vor, dass die mit Agenden der Organisations- und Personalabteilungen sowie der Luftverkehrswirtschaft verbundene ressortinterne Integration und insbesondere im Organisationsbereich notwendige externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten ein Managementwissen erfordert, das dem Kalkül 'homogen' (5 Punkte) entspricht.

Dazu ist anzumerken, dass bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes die zum Zeitpunkt der Analyse bestehende organisatorische Situation von besonderer Bedeutung ist.

Hierarchische Abstufungen sind entsprechend zu berücksichtigen, weil es in der Regel auch bei den zugeordneten Analysewerten zu differenzierten Ergebnissen zwischen den höheren und niedrigeren hierarchischen Positionen kommen muss.

Die im Sinne einer analytischen Bewertung geforderte Verhältnismäßigkeit der Zuordnungen, die sich in der Regel auch auf die Besoldung auswirkt, sollte innerhalb eines Fachbereiches mit starker hierarchischer Gliederung auch dann gewahrt bleiben, wenn aus diesem Verwendungsbereich nicht im ausreichenden Maß Richtverwendungen der Anla

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)