jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 2005/9/27 2000/12/0198

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.09.2005

Index

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

Norm

BDG 1979 §137 Abs1 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 Abs1 idF 1999/I/127;
BDG 1979 §137 Abs1 idF 2003/I/130 impl;
BDG 1979 §137 idF 1999/I/127;
VwGG §42 Abs2 Z1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident DDr. Jakusch sowie Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Schick und Dr. Hinterwirth als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Lamprecht, über die Beschwerde des Ing. M in R, vertreten durch Riedl & Ringhofer, Rechtsanwälte in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundeskanzlers vom 30. Mai 2000, GZ 103.492/5-I/2/2000, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979 und besoldungsrechtliche Stellung, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtenen Bescheid wird, soweit damit die Funktionsgruppe festgestellt und über die Gebührlichkeit der Funktionszulage abgesprochen wurde, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben; im Übrigen wird die Beschwerde als unbegründet abgewiesen.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.172,88 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Amtsdirektor in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Bundeskanzleramt, wo er als Referent in der Abteilung I/1 tätig ist. Teilweise arbeitet er auch für das Referat I/1/a.

Mit Erklärung vom 10. Dezember 1997 bewirkte der Beschwerdeführer gemäß § 254 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (BDG 1979), rückwirkend zum 1. Jänner 1997 seine Überleitung in die Besoldungsgruppe "Allgemeiner Verwaltungsdienst" (Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 4).

Mit Schreiben vom 7. Mai 1998 ersuchte der Beschwerdeführer um "bescheidmäßige Feststellung der der Überleitung

zu Grunde liegenden Arbeitsplatzbewertung und der sich daraus ergebenden besoldungsrechtlichen Stellung", da die der Arbeitsplatzbeschreibung zu Grunde liegenden Tätigkeiten mit den Tätigkeiten von Kollegen seiner Abteilung vergleichbar seien, jedoch das Bewertungsergebnis unterschiedlich sei. Auch hätten sich hinsichtlich der Überprüfung der Ehrenzeichenanträge und Berufstitel für Bundes-, Landes- und Gemeindebedienstete durch Kompetenzverschiebungen Erweiterungen ergeben, sodass er teilweise Tätigkeiten verrichte, die ursprünglich von Akademikern durchgeführt worden seien.

Über Ersuchen der belangten Behörde legte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 17. September 1998 eine detaillierte Arbeitsplatzbeschreibung vor.

Am 2. Februar 1999 erstattete ein Organwalter des (damals zuständigen) Bundesministeriums für Finanzen (BMF) - nach entsprechendem Ersuchen und Übermittlung der Arbeitsplatzbeschreibung sowie einer in Anwesenheit des Beschwerdeführers durchgeführten Arbeitsplatzbesichtigung - ein Bewertungsgutachten. Darin wird zunächst Folgendes ausgeführt:

"DerBeschwerdeführer ist eigenständiger Referent der Abteilung 1 des Bundeskanzleramtes und arbeitet teilweise auch für das Referat 1/a. Seine Eigenständigkeit bezieht sich auf die Konzeption von Aktenerledigungen im Geschäftsbereich der Abteilung und auf eine weitgehend selbstständige Mitarbeit bei der Organisation von Staatsbesuchen und öffentlichen Veranstaltungen. Approbationsbefugnis besteht für den Referenten nicht, weil sämtliche schriftliche Erledigungen durch Beschluss der Bundesregierung (Ministerrat), durch den Bundeskanzler oder vom Bundespräsidenten zu genehmigen bzw. umzusetzen sind.

In diesen Fällen behält sich der Leiter der Sektion die Approbation vor, sodass die schriftlichen Erledigungen vomBeschwerdeführer einer mehrfachen Kontrolle durch Referatsleiter und/oder Abteilungsleiter und Sektionsleiter unterliegen.

Für die Mitarbeit bei der Organisation von Staatsbesuchen und offiziellen Veranstaltungen besteht für den Referenten ein größerer Handlungsspielraum. Durch seine einschlägige Ausbildung im graphischen Bereich ist die Zusammenarbeit mit dem Leiter der Druckerei des Bundeskanzleramtes sehr effizient. DerBeschwerdeführer organisiert unter Einbringen von besonderer Eigeninitiative selbstständig graphische bzw. schriftliche Unterlagen für Staatsbesuche und Veranstaltungen. Dazu zählen Tischvorlagen, Programmabläufe, Namensschilder, Listen über Termine und Wagenfolgen usw. Auf diesem Gebiet unterliegt die Arbeit des Bediensteten ausschließlich der Erfolgskontrolle. Am Ablauf solcher Arbeiten sind die Vorgesetzen desBeschwerdeführers kaum beteiligt.

In Kreisen hoher offizieller ausländischer Staatsvertreter und bei Persönlichkeiten, die im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses stehen, wird auf Reihenfolge, Rang und korrektes Zeremoniell oft sehr großer Wert gelegt. Die Unterlagen über Programmabläufe oder Wagenfolgen sind meist Grundlage für eventuell erforderliche Sicherheitsvorkehrungen. Es ist daher zu betonen, dass die Erstellung besagter Unterlagen mit besonderer Sorgfalt zu erfolgen hat, weil jeder Fehler unangenehme und peinliche Folgen für das Ansehen und sogar für die Sicherheit Österreichs nach sich ziehen kann.

Einen größeren Aufgabenbereich stellt nach den Angaben in der Arbeitsplatzbeschreibung die Erstellung von Höflichkeits- und Gratulationsschreiben an prominente Persönlichkeiten und Regierungschefs dar. DerBeschwerdeführer konzipiert diese Briefe als Aktenerledigung und ist für diesen Bereich nicht in alleiniger Verantwortung tätig. Es handelt sich dabei um immer wiederkehrende Höflichkeitsfloskeln, die vom Referenten zu konzipieren sind. Der Umfang der einzelnen Erledigungen ist sehr begrenzt und umfasst meist nur wenige Textzeilen.

Für solche Arbeiten sind zahlreiche Nebendateien zu führen, weil der Personenkreis und die damit verbundenen Adressen oder Anreden ständig am Laufenden zu halten sind. Hier wirkt sich für den Referenten erschwerend aus, dass er seine Arbeit nicht EDVunterstützt verrichtet. ...

Die Installation eines Bildschirmarbeitsplatzes wäre auch bei der Organisation von Staatsbesuchen und Veranstaltungen vorteilhaft, weil derBeschwerdeführer bei der graphischen Gestaltung von Unterlagen erweiterte Möglichkeiten hätte. ...

Den Schwerpunkt der Tätigkeit stellt hinsichtlich der Quantität die Überprüfung und Ausarbeitung der Anträge auf Verleihung von Orden, Ehrenzeichen oder Berufstiteln dar. Auf diesem Gebiet gibt es keine gesetzlichen Bestimmungen. Die Verleihung ist durch Richtlinien der Bundesregierung geregelt. Vom Arbeitsplatz

desBeschwerdeführers werden telefonische Auskünfte darüber erteilt. Allgemeine Erläuterungen oder einem breiteren Interessentenkreis dienende Informationen wurden von ihm dazu bisher schriftlich nicht erstellt. Der Bedienstete überprüft nur das Vorhandensein entsprechender Voraussetzungen im konkreten Einzelfall. Da bei der Verleihung von Titel, Orden und Ehrenzeichen besonders darauf zu achten ist, ob der betreffende Auszuzeichnende bereits früher geehrt wurde und diese Ehrungen stets verschiedenen Stellenwert haben, sind dazu eventuell Vorakten auszuheben. Zu prüfen ist, ob die Auszeichnung von richtiger Stelle verliehen wird und ob die Höhe der vorgesehenen Auszeichnung dem Bewerber nach seinem Rang oder seiner dienstlichen Stellung gebührt.

Bei ausländischen Auszeichnungen an österreichische Staatsbürger sind Erkundigungen einzuholen, ob die Höhe der Auszeichnung einer in Österreich üblichen entspricht. Bei Ehrungen von ausländischen Künstlern, Staatsmännern oder sonstigen Personen mit besonderen Verdiensten ist nach Möglichkeit die gesellschaftliche Stellung des Betreffenden zu erheben und zu prüfen, ob die Ehrung angemessen ist. Dies kann durch Nachfrage bei österreichischen Vertretungsbehörden bzw. Kulturinstituten geschehen. ... Alle diese Erledigungen werden bis zur Unterschriftsreife konzipiert. Eigene Approbationsbefugnis wurde demBeschwerdeführer jedoch nicht zuerkannt. Auch Personal ist diesem Referenten nicht zugeteilt bzw. unterstellt."

Nach Darstellung der Aufgaben, Ziele und Tätigkeiten (verbunden mit einer Quantifizierung) des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers entsprechend der beigebrachten Arbeitsplatzbeschreibung wird im Gutachten weiter ausgeführt, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei nicht gesondert als Richtfunktion der Anlage 1 zum BDG 1979 angeführt. Er sei jedoch der unter Punkt 2.6.3 angeführten Kategorie von Arbeitsplätzen für Referenten in einer Zentralstelle mit verwandten Aufgaben (Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 4) zugeordnet worden.

Nach Wiedergabe der Rechtsgrundlagen, der Judikatur und von Teilen der Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 wird weiters ausgeführt, für den gegenständlichen Arbeitsplatz ergebe sich nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß § 137 BDG 1979 folgende Zuordnung:

"1. FACHWISSEN

Das Fachwissen liegt im Bereich einer soliden Ausbildung an einer höheren Schule und kommt durch die auf diesem Arbeitsplatz erforderliche langjährige Diensterfahrung bereits jenem nahe, das bei Abschluss eines einschlägigen Hochschulstudiums erreicht wird. Insbesondere ist für die Tätigkeit desBeschwerdeführers ein fundiertes Allgemeinwissen und ein gewisses Maß an Fremdsprachenkenntnissen notwendig. Dazu kommen Kenntnisse über das Zeremoniell kirchlicher und ausländischer Feste, Kunst und Kulturveranstaltungen. Er hat bei der Organisation von Staatsbesuchen und Veranstaltungen kostenbewusst vorzugehen und sämtliche damit in Zusammenhang stehende Veranstaltungsvorschriften zu beachten. Weiters muss er über sämtliche Bestimmungen, die für die Prüfung von Anträgen auf Titel, Orden und Ehrenzeichen von Bedeutung sind, inhaltlich genau informiert sein.

2. MANAGEMENTWISSEN:

Das Managementwissen ist hinsichtlich der Aufgabenstellung bezüglich Verleihung von Titel, Orden und Ehrenzeichen begrenzt. Durch das weitgehend selbstständige Wahrnehmen organisatorischer Aufgaben, die geistige Flexibilität und teilweise auch Kreativität erfordern, liegt das Managementwissen zwischen den Werten 'Begrenzt' und 'Homogen'. Es ist hier zu erwähnen, dass der Abteilung I/1 österreichweite übergeordnete Kompetenz zukommt, weil sämtliche Anträge der Bundesministerien und der Landes- und Gemeindebediensteten auf Verleihung von Titeln und Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik oder Berufstiteln durch diese Stelle zu überprüfen sind. Das Managementwissen orientiert sich, wie bereits oben erwähnt, an der Anzahl der möglichen Zielkonflikte (Management by Objectives). Für eine höhere Einstufung bei diesem Kriterium wäre Voraussetzung, dass mehr und vielfältigere Probleme zu bewältigen sind, als sie innerhalb des eng abgegrenzten Tätigkeitsbereiches der Verleihung von Titeln und Ehrenzeichen oder der Vorbereitung von Höflichkeits- und Gratulationsschreiben entstehen. Die weitgehend selbstständigen organisatorischen Aufgaben werden im Verhältnis dazu nur zu einem geringen Prozentsatz wahrgenommen.

3. UMGANG MIT MENSCHEN:

DemBeschwerdeführer ist kein Personal unterstellt. Allein wegen des von ihm geforderten feinfühligen Umgangs mit Persönlichkeiten öffentlichen Interesses ist der Umgang mit Menschen wichtig. Dazu kommt, dass der Beamte in seiner täglichen Arbeit österreichweit und fallweise international Auskünfte über den Stand seiner Aktenerledigungen und zu

allgemeinen Fragen der Verleihung von Titeln, Orden und Ehrenzeichen zu erteilen hat. Bei seiner koordinierenden Tätigkeit bezüglich der für Staatsbesuche und Veranstaltungen benötigten Druckwerke sind seine Vorstellungen verbal eindeutig zu formulieren, weil der Druck zahlreicher unbrauchbarer Exemplare negative budgetäre Auswirkungen hätte und darüber hinaus Terminprobleme verursachen würde. Der Umgang mit Menschen ist daher insgesamt als 'sehr wichtig' zu beurteilen.

4. DENKRAHMEN:

Der Denkrahmen ist als 'aufgabenorientiert' zu bezeichnen, weil derBeschwerdeführer als Referent der Abteilung I/1 des Bundeskanzleramtes konzeptive Aufgaben weitgehend selbstständig wahrnimmt. Nicht in allen Aufgabenbereichen kann er sich an Präzedenzfällen orientieren. Bei solchen Erledigungen sind Lösungen auf der Basis von Vorschriften und/oder Anweisungen aus der Erfahrung bzw. dem Gelernten zu finden.

5. DENKANFORDERUNG:

Wie die Quantifizierung der Tätigkeiten in der Beschreibung des Arbeitsplatzes zeigt, obliegen dem Beamten überwiegend ähnliche Aufgaben. Wegen seiner organisatorischen Tätigkeit, die auch Kreativität und kostenbewusstes Denken verlangt, liegt die Denkanforderung zwischen den Werten 'Ähnlich' und 'Unterschiedlich'.

6. HANDLUNGSFREIHEIT:

Der Arbeitsplatz des Beamten ist hierarchisch mehrfach untergeordnet. Für sämtliche Tätigkeiten, die im Aktenwege zu bearbeiten sind, besteht keine Approbationsbefugnis und daher keine endgültige Entscheidungsgewalt über den Inhalt oder die Art und Weise einer Erledigung. Wegen der nahezu ausschließlich selbstständigen konzeptiven Arbeit wäre die Funktion als 'richtliniengebunden' zu sehen. Unter Berücksichtigung einer gewissen freien Gestaltungsmöglichkeit im Zuge der Organisation von Staatsbesuchen und Veranstaltungen, liegt die Zuordnung bei diesem Kriterium knapp über diesem Wert. Bei diesem Kriterium ist auf die hierarchische Position des Arbeitsplatzes besonders zu achten.

7. DIMENSION:

Der finanzielle Wirkungsbereich liegt nach eigenen Angaben des Bediensteten, soweit der Verleihung von Orden und Ehrenzeichen ein finanzieller Wert zugeordnet werden kann, zwischen 50 und 500 Millionen Schilling. Im Jahr werden etwa 3000 Orden, Titel und Ehrenzeichen verliehen. Daraus ergibt sich ein Zuordnungswert zwischen 'Klein' und 'Mittelgroß'.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE:

Dieses Kriterium ist stets in Verbindung mit der Dimension zu sehen. Weil der Beamte keinerlei Approbationsbefugnis hat, kann er nur einen indirekten Einfluss auf den Wert der Dimension ausüben. Er trägt durch seine Tätigkeit zum reibungslosen Ablauf von Staatsbesuchen, Veranstaltungen oder Ehrungen bei und dient damit dem Ansehen Österreichs in einer 'beitragenden' Form."

Sodann werden als Vergleichsarbeitsplätze der Arbeitsplatz eines Referenten für die Bearbeitung forstbezogener Förderungsprojekte im (damaligen) Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft (BMLF, nunmehr: Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft), Abteilung V/A/3 (Richtverwendung A2/4) und der Arbeitsplatz eines Referenten im Bundesministerium für Landesverteidigung (BMLV, Personalsachbearbeiter im Militärbereich - gemeint ist anscheinend der unter Punkt 2.5.3 der Anlage 1 zum BDG 1979 genannte Arbeitsplatz) beschrieben (Aufgaben, Ziele und Tätigkeiten), wobei das Gutachten zu dem Ergebnis gelangt, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei am besten mit jenem des Referenten im BMLF vergleichbar, weil dort die Zuordnung zu den einzelnen Kriterien nach § 137 BDG 1979 ähnlich sei (wird näher ausgeführt). In weiterer Folge führt das Gutachten im Wesentlichen aus, für eine Einstufung des Beschwerdeführers in A2/5 fehle hauptsächlich die Weitläufigkeit des Aufgabengebietes hinsichtlich der geltenden anzuwendenden Normen; es fehlten auch die Anforderungen, durch analytisches vernetztes Denken komplizierte und umfangreiche Erledigungen weitgehend selbstständig bis zur Unterschriftsreife vorzubereiten. Beim Beschwerdeführer bestünden im Vergleich zu einem für die Personalverwaltung zuständigen Referenten zumindest in der Denkleistung und im Managementwissen geringere Werte. Keine der Aufgabengebiete des Beschwerdeführers erreiche die Qualität, die für die Erstellung eines umfangreichen schwierigen Bescheides in der Personalverwaltung gefordert sei. Darüber hinaus zögen Fehler von Personalsachbearbeitern - im Gegensatz zur Verleihung falscher Titel oder Ehrenzeichen - unmittelbare finanzielle

Folgen nach sich. Der Umstand, dass Tätigkeiten zu verrichten seien, die auch von Absolventen einer Hochschule ausgeführt werden, sage über den tatsächlichen Arbeitswert dieser Tätigkeit nichts aus. Eine Einstufung nach A2/4 sei im Vergleich zum Dienstklassensystem eine Position, bei der für einen Beamten der Verwendungsgruppe B die Dienstklasse VII erreichbar sei. Eine solche Bewertung sei stets als gehoben zu betrachten und sei grundsätzlich nur bei höheren leitenden Funktionen oder bei nachgewiesener Verrichtung höherwertiger Tätigkeiten festgesetzt.

Nach Übermittlung des Gutachtens und Einräumung des rechtlichen Gehörs gab der Beschwerdeführer am 12. Juli 1999 eine Stellungnahme ab. Darin führte er im Wesentlichen aus, das für den Arbeitsplatz erforderliche "Fachwissen" liege zumindest zwischen "fortgeschrittenen Fachkenntnissen" und "grundlegenden speziellen Kenntnissen", da die verlangten Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten nicht nur durch den Abschluss einer Höheren Schule erbracht werden könnten, sondern auch durch eine eingehende Ausbildung und Praxis. Das für seinen Arbeitsplatz geforderte "Managementwissen" sei eindeutig "homogen", da der Arbeitsplatz eine selbstständige Kooperation mit zahlreichen anderen Organisationseinheiten und Gebietskörperschaften erfordere. Der "Umgang mit Menschen" liege bei seinem Arbeitsplatz zwischen "besonders wichtig" und "unentbehrlich", da seine Tätigkeit in der überwiegenden Zeit aus Telefonaten und persönlichen Gesprächen bestehe. Die "Denkanforderung" liege zumindest bei "unterschiedlich", da er mit unterschiedlichen Aufgaben betraut sei. Bei der "Handlungsfreiheit" seines Arbeitsplatzes handle es sich um eine "allgemein geregelte", da er mit Richtlinien in Verbindung mit Ermessensspielraum konfrontiert sei. Die monetäre Situation sei mit "mittel" zu bewerten. Der "Einfluss auf Endergebnisse" sei als "anteilig" zu betrachten. Speziell in der Protokollabteilung könnten keine Bescheide erlassen werden, es erfolge jedoch eine gemeinsame Entscheidung mit anderen Organisationseinheiten. Der Vergleich seines Arbeitsplatzes mit jenem im BMLF sei unzulässig, da der Referent für die Bearbeitung forstbezogener Förderungsprojekte in den Richtfunktionen der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht enthalten sei. Aus der Schlussfolgerung, sein Arbeitsplatz könne mit demjenigen eines Personalisten nicht verglichen werden, dürfe nicht das zwingende Ergebnis abgeleitet werden, sein Arbeitsplatz sei von vornherein niedriger als A2/5. Es gebe vier Arbeitsplätze in anderen Ressorts, die hinsichtlich des Aufgabengebietes mit seinem Arbeitsplatz vergleichbar und mit A2/5 bewertet seien (Abt. I.1 (Protokoll) im Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten, Abt. I/4 im Bundesministerium für Inneres, Abt. 1.1 (Präsidialabteilung A) im BMLV, Abt. Präs B3 im BMLF). Darüber hinaus seien sämtliche in der Abteilung I/1 des Bundeskanzleramtes vorhandenen A2/5-Arbeitsplätze, die einen mit seinem Arbeitsplatz identen Aufgabenkreis umfassen, mit der Funktionsgruppe 5 bewertet worden.

Mit Schreiben vom 21. Jänner 2000 führte der Beschwerdeführer zum Bewertungskriterium "Einfluss auf Endergebnisse" ergänzend aus, dass zwar formell keine Bescheide erlassen werden, diese Entscheidungen jedoch materiell Bescheidcharakter hätten.

Am 6. März 2000 nahm das BMF zu den Einwendungen des Beschwerdeführers Stellung. Dieser Stellungnahme waren Kopien von Erledigungen der Abteilung I/1 des Bundeskanzleramtes angeschlossen.

Mit dem an den Beschwerdeführer gerichteten Schreiben vom 25. April 2000 führte die belangte Behörde zu dessen Einwendungen im Wesentlichen aus, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers setze wegen der unbedingt erforderlichen Allgemeinbildung den Abschluss einer Höheren Schule voraus. Es sei zwar keine Höhere Schule bekannt, an der vordergründig Kenntnisse über das in- und ausländische Zeremoniell oder Kenntnisse auf dem Gebiet der Orden- und Ehrenzeichen vermittelt werden, es werde jedoch der Abschluss der Höheren Graphischen Lehr- und Versuchsanstalt als Nachweis der geforderten Allgemeinbildung als geeignet erachtet. Dieser Abschluss sei sogar hilfreich, da der Beschwerdeführer an der Herstellung graphischer bzw. schriftlicher Unterlagen für Staatsbesuche und Veranstaltungen mitwirke. Grundsätzlich sei zwischen der nach Abschluss der Ausbildungsphase durch "training on the job" erworbenen einschlägigen Ausbildung und Praxiserfahrung und jenen für einen Teilbereich erforderlichen speziellen Kenntnissen, wie sie beim Bewertungskriterium "grundlegende spezielle Kenntnisse" gefordert werden, zu unterscheiden. Nach Abschluss der Ausbildungsphase sei im Normalfall durch die langjährige einschlägige Verwendung und dadurch gewonnene Erfahrung weiterhin von einer Steigerung der Qualität der Arbeit eines jeden Beamten auszugehen. Diese Erfahrungen, die der ältere Beamte in seine Arbeit einbringe, sei jedoch nicht über die Bewertung des Arbeitsplatzes abzugelten, sondern durch Vorrückung im jeweiligen Grundgehalt seiner Verwendungsgruppe und durch die Vorrückung in weitere Funktionsstufen bei der Funktionszulage. Da für den bei weitem überwiegenden Teil der auf diesem Arbeitsplatz zu leistenden Aufgaben ein abgeschlossenes Studium nicht erforderlich sei, liege die Bewertung bei "fortgeschrittene Fachkenntnisse". Das Managementwissen liege zwischen

"begrenzt" und "homogen". Als "begrenzt" werde das Managementwissen bei Selbstorganisation oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegter Aufgaben, unter angemessener Berücksichtigung ihrer Beziehung zu vor- oder nachgelagerten Organisationseinheiten gesehen. "Homogenität" sei die interne Integration (Aufgaben werden über untergeordnete Stellen umgesetzt) von ihrer Zielsetzung nach weitgehend homogenen Unterfunktionen oder verwandten Teilbereichen und externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene. Abgesehen davon, dass mangels untergeordneter Stellen eine Umsetzung der Aufgaben vom Beschwerdeführer selbst erfolge, stelle hinsichtlich der Qualität die Überprüfung und Ausarbeitung der Anträge auf Verleihung von Orden, Ehrenzeichen oder Berufstitel den Schwerpunkt der Tätigkeiten dar. Die Verleihung sei durch Richtlinien der Bundesregierung geregelt. Vom Arbeitsplatz des Beschwerdeführers werden telefonische Auskünfte darüber erteilt. Bei all den Erledigungen bewege sich der Beschwerdeführer innerhalb der vorgegebenen Richtlinien. Es sei daher zwar von einer selbstständigen, jedoch keinesfalls von einer konstruktiven Kooperation mit den einzelnen Organisationseinheiten und Gebietskörperschaften auszugehen. Auch hinsichtlich der Gratulations- und Courtoisieschreiben sowie der Evidenztätigkeit in Protokollangelegenheiten und Geburtsdaten von Persönlichkeiten sei von einem begrenzten Managementwissen auszugehen, da es sich um Mustererledigungen mit äußerst geringfügigen Änderungen handle. Die Kriterien Managementwissen und Denkanforderung gingen miteinander Hand in Hand, denn es sei jedenfalls davon auszugehen, dass sich bei heterogenen Zielkonflikten keinesfalls mehr ähnliche Lösungen bzw. eine "Standardlösung" finden lasse. Eine Leitungsfunktion werde vom Beschwerdeführer nicht ausgeübt, vielmehr sei der Arbeitsplatz mehrfach hierarchisch untergeordnet. Lediglich im Falle der Organisation und Koordination von Staatsbesuchen oder Veranstaltungen sei der Beschwerdeführer berechtigt, die in den Ablauf eingebundenen Stellen mit einzelnen Zuarbeiten zu beauftragen. Dabei handle es sich hauptsächlich um Druckaufträge oder Serviceleistungen der Amtswirtschaftsstelle. Der Umgang mit Menschen sei mit "sehr wichtig" festgesetzt worden. Als "besonders wichtig" gelte die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder Ziele in Verhandlungen durchzusetzen. Von dem Kriterium "unentbehrlich" könne gesprochen werden, wenn die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen, zu entwickeln und zu motivieren und/oder Verhandlungen auf gleicher oder höherer Ebene durchzusetzen, unerlässliche Voraussetzung sei. Da dem Beschwerdeführer keine Bediensteten unterstellt seien, bestehe keine Kompetenz, andere zu beurteilen, zu entwickeln oder zu motivieren. Einzig der Umstand, dass österreichweit und fallweise international Auskünfte über den Stand der Aktenerledigungen und zu allgemeinen Fragen der Verleihung von Titeln, Orden und Ehrenzeichen zu erteilen seien, rechtfertige einen leichten Überhang vom Kriterium "wichtig" zum Kriterium "besonders wichtig", was in der Gesamtbetrachtung einen "sehr wichtigen" Umgang mit Menschen ergebe. Die Denkanforderung liege zwischen den Werten "ähnlich" und "unterschiedlich". Schriftliche Erledigungen seien immer wieder ähnlich und auch vom Umfang her so gering, dass sie als Routineerledigungen zu bezeichnen seien. Ausschließlich wegen der organisatorischen Tätigkeit, die auch Kreativität, kostenbewusstes Denken, die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg erfordere, liege die Denkanforderung zwischen den Werten "ähnlich" und "unterschiedlich". Die Handlungsfreiheit sei mit "richtliniengebunden" festgestellt worden. Der Unterschied zwischen "richtliniengebunden" und "allgemein gebunden" liege darin, dass bei letzterem ein sehr enger Ermessensspielraum vorliege und dass keine allgemeine Erfolgskontrolle nach Abschluss einer Erledigung erfolge. Ein Indiz für einen gewissen Ermessensspielraum stelle die Approbationsbefugnis dar, über die der Beschwerdeführer nicht verfüge. Als enger Ermessensspielraum könne lediglich die geringfügige Gestaltungsfreiheit im Zusammenhang mit der Mitwirkung an der Organisation von Staatsbesuchen und Veranstaltungen gesehen werden. Die monetäre Dimension sei mit "mittelgroß" zu bewerten, da Verfügungen von 5,9 bis 59,1 Millionen Schilling als "klein" und Verfügungen von 59,1 bis 591,6 Millionen Schilling als "mittel" gelten. Der Einfluss auf die Endergebnisse sei als "beitragend" zu bezeichnen. Das Endergebnis der Tätigkeit einer Protokollabteilung sei der reibungslose Ablauf von Staatsbesuchen, Veranstaltungen und Ehrungen. Sowohl der Ablauf von Staatsbesuchen als auch die Genehmigung von Anträgen betreffend Orden und Ehrenzeichen und die Fertigung der Gratulationsschreiben obliege nicht dem Beschwerdeführer sondern dem Referatsleiter, Abteilungsleiter, Sektionsleiter oder dem Bundeskanzler. Mangels Approbationsbefugnis liege nur eine vorbereitende Leistung für die Entscheidungsfindung des jeweils Genehmigenden vor. Ein direkter Einfluss sei in derartigen Vorbereitungserledigungen nicht zu erblicken. Ein anteiliger Einfluss setze eine direkte Verantwortung auf die Dimensionsgröße voraus. Zum Kalkül Verantwortung sei darüber hinaus zu bemerken, dass der Arbeitsplatz im Rahmen des Gesamtunternehmens "Bundesverwaltung" mit dem Detailziel der "Vertretung von Staatsinteressen" zu

sehen sei. Auf dieser Ebene könne diesem Arbeitsplatz ohne Approbationsbefugnis, ohne Leitungsfunktion und in mehrfach hierarchischer Unterordnung hinsichtlich der Bewertung nur eine "beitragende" Rolle zugestanden werden. Im Hinblick auf das Vorbringen des Beschwerdeführers, der Vergleich des Arbeitsplatzes mit jenem im BMLF sei unzulässig, da der Referent für die Bearbeitung forstbezogener Förderungsprojekte in den Richtfunktionen der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht enthalten sei, sei zu bemerken, dass die Tätigkeit des Beschwerdeführers bei anderen Ressorts nicht in entsprechender Form vorkomme. Da in den übrigen Zentralstellen die Verleihung von Titel, Orden und Ehrenzeichen und die Organisation von Veranstaltungen und Staatsbesuchen nur einen geringen Teil des Arbeitsplatzes ausfüllten und eine solche Verwendung zumeist mit anderen Personalverwaltungsaufgaben verbunden sei, habe unter den Richtverwendungen keine gleichartig beschriebene Funktion gefunden werden können. Die Richtverwendung unter Punkt 2.6.3 der Anlage 1 zum BDG 1979 treffe hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979 grundsätzlich die Zuordnungsstruktur des vom Beschwerdeführer besetzten Arbeitsplatzes. Um einen konkreten Anhaltspunkt zu bieten, sei ein dieser Kategorie zugeordneter Arbeitsplatz zum Vergleich herangezogen worden. Soweit der Beschwerdeführer vorbringe, der Arbeitsplatz in der Abteilung Präs B 3 im BMLF sei mit seinem Arbeitsplatz besonders gut vergleichbar, sei zu bemerken, dass aus dem Auszug der Geschäftseinteilung hervorgehe, dass bei einem Referenten in der Abteilung Präs B 3 die Verleihung von Titel, Orden und Ehrenzeichen und die Organisation von Veranstaltungen und Staatsbesuchen nur eine äußerst untergeordnete Rolle spiele und der überwiegende Teil der Aufgaben aus Personal- und Amtsverwaltungsaufgaben bestehe. Auch in der Abteilung I/4 des BMI und der Abteilung 1.1 des BMLV stellten Angelegenheiten des Protokolls sowie der Verleihung von Orden und Ehrenzeichen nicht den Schwerpunkt dar, sondern fast ausschließlich Personalverwaltungsangelegenheiten und Informations- und Übersetzungsdienste. Soweit der Beschwerdeführer letztlich vorbringe, sämtliche in der Abteilung I/1 des Bundeskanzleramtes vorhandenen A2-Arbeitsplätze, die einen mit seinem Arbeitsplatz identen Aufgabenkreis umfassten, seien mit der Funktionsgruppe 5 bewertet, sei darauf hinzuweisen, dass nicht von Arbeitsplätzen mit identem Aufgabenbereich gesprochen werden könne. Dies ergebe sich aus der Organisationsstruktur der Abteilung I/1 des Bundeskanzleramtes, der 7 Bedienstete der Verwendungsgruppe A2 angehörten. Das Referat I/1/a bestehe aus dem Referatsleiter, 1 Bediensteten der Verwendungsgruppe A2 mit der Funktionsgruppe 5 und dem Beschwerdeführer. Die Hierarchiekette sei hinsichtlich dieser 5 A2-Arbeitsplätze kürzer, was zur Folge habe, dass schon aus diesem Grund nicht von identen Arbeitsplätzen ausgegangen werden könne. Zu prüfen sei daher ausschließlich der Arbeitsplatz des A2-Bediensteten, der sowohl der Abteilung als auch dem Referat angehöre. Eine zu diesem Zweck eingeholte Stellungnahme des Referatsleiters habe ergeben, dass dieser Bedienstete häufig den Bundeskanzler bei diversen Veranstaltungen und Repräsentationen begleite. Derartige Aufgaben bestünden auf dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nicht. Schon auf Grund dieser besonderen Außenwirkung ergebe sich bei den meisten Bewertungskriterien ein anderer Wert und wirke sich daher dementsprechend auf die Endbewertung aus.

Nachdem der Beschwerdeführer eine abschließende Stellungnahme abgegeben hatte, erließ die belangte Behörde den nunmehr angefochtenen Bescheid vom 30. Mai 2000, mit dem sie wie folgt absprach:

"Auf Grund Ihres am 7. Mai 1998 bei der Dienstbehörde eingelangten Antrages wird festgestellt, dass der von Ihnen besetzte Arbeitsplatz gemäß § 137 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG), BGBl. Nr. 333, der Verwendungsgruppe A2 mit der Funktionsgruppe 4 zugeordnet ist.

Auf Grund dessen gebührt Ihnen mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1997 in der Verwendungsgruppe A2 die Gehaltsstufe 15 mit nächster Vorrückung 1. Jänner 1999 und gemäß § 30 des Gehaltsgesetzes 1956 (GG), BGBl. Nr. 54, die Funktionszulage der Funktionsgruppe 4, Funktionsstufe 2.

Gemäß § 140 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333, führen Sie den Amtstitel Amtsdirektor."

In der Begründung dieses Bescheides gab die belangte Behörde nach Schilderung eines Teiles des bisherigen Verwaltungsgeschehens den Inhalt des eingeholten Gutachtens verbunden mit den im Schreiben vom 25. April 2000 getroffenen Feststellungen wieder.

Gegen die ersten beiden Absätze dieses Bescheides richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht wird.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 137 BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. Nr. 550, lautete auszugsweise:

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

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

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

1. das Wissen nach den Anforderungen

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

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

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

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

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

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 61/1997 wurde die in § 137 Abs. 1 BDG 1979 vorgesehene Zuständigkeit des Bundeskanzlers durch die Zuständigkeit des Bundesministers für Finanzen ersetzt.

Durch die Dienstrechts-Novelle 1999, BGBl. I Nr. 127, erhielt § 137 Abs. 1 BDG 1979 folgende Fassung:

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

Die Novellierung des § 137 Abs. 1 BDG 1979 trat am 1. August 1999 in Kraft. Die wiedergegebenen Gesetzesbestimmungen blieben sodann bis zur Erlassung des angefochtenen Bescheides mit Ausnahme des Überganges der Zuständigkeit zur (nicht bescheidförmigen) Bewertung der Arbeitsplätze auf den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport (welche Funktion durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 17, unter Übergang der Kompetenzen auf dem Gebiet der allgemeinen Personalangelegenheiten, zu denen auch das Dienst- und Besoldungsrecht gehört, auf den Bundeskanzler wiederum aufgelöst wurde), unverändert.

Anzumerken ist dabei, dass nach § 137 Abs. 1 BDG 1979 in der ab 1. Jänner 2004 geltenden Fassung der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 130, der Vorrang ressortspezifischer Richtverwendungen beim Arbeitsplatzvergleich wiederum entfällt.

Das hier gegenständliche Feststellungsverfahren dient u. a. der Klärung der Frage der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zum Optionszeitpunkt 1. Jänner 1997. Für das materielle Recht ist die zu diesem Zeitpunkt geltende Rechtslage maßgebend. In Ansehung des Verfahrensrechtes (diesem ist insbesondere der zweite Satz des

§ 137 Abs. 1 BDG 1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 127/1999, sowie jener Teil seines ersten Satzes, auf den der zweite Satz Bezug nimmt, zuzurechnen) gilt, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen war.

Da sich diese im Umfang des maßgebenden Verfahrensrechtes, wie dargestellt, mittlerweile geändert hat, können im fortgesetzten Verfahren für einen Arbeitsplatzvergleich auch ressortfremde Richtverwendungen herangezogen werden.

Die Punkte 2.5.3 und 2.6.3 der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung BGBl. Nr. 550/1994 lauten:

"2.5. Verwendungen der Funktionsgruppe 5 sind zB:

...

2.5.3. der Referent in einer Zentralstelle mit unterschiedlichen Aufgaben wie im Bundesministerium für Landesverteidigung wie der Referatsleiter für konkrete Personalangelegenheiten in der Abteilung II/2 (Personalabteilung B),

...

2.6. Verwendungen der Funktionsgruppe 4 sind zB:

...

2.6.3. der Referent in einer Zentralstelle mit verwandten Aufgaben, ..."

Die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen im Einzelnen einzuhaltende Vorgangsweise hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, auf dessen Entscheidungsgründe gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG verwiesen wird, ausführlich dargelegt. Diesen Vorgaben genügt der angefochtene Bescheid in mehrfacher Hinsicht nicht:

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, dargetan hat, steht es der Dienstbehörde (bzw. dem von ihr beauftragten Sachverständigen) - abgesehen von der in § 137 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 in der hier maßgeblichen Fassung BGBl. I Nr. 127/1999 getroffenen Anordnung, wonach die Bewertung zunächst anhand ressortspezifischer Richtverwendungen vorzunehmen ist (ab dem 1. Jänner 2004 ist eine primäre Heranziehung der ressortspezifischen Richtverwendungen nicht mehr geboten) - frei, welche Richtverwendungen sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht. Der Einwand einer "mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitsplatzaufgaben" kann nicht wirksam erhoben werden.

Was in dem zitierten Vorerkenntnis für diesbezügliche Einwendungen des Beamten gilt, gilt umgekehrt auch für die bewertende Behörde. Diese kann daher insbesondere nicht die Anwendung des zweiten Satzes des § 137 Abs. 1 BDG 1979 (in der im Beschwerdefall maßgebenden Fassung) auf die Annahme stützen, dass in der Anlage 1 für ihr Ressort genannte Richtverwendungen eine Bewertung und Zuordnung deshalb nicht zuließen, weil die Arbeitsplatzaufgaben nicht vergleichbar seien. Die Anordnung des zweiten Satzes des § 137 Abs. 1 BDG 1979 bezieht sich vielmehr auf Fälle, in denen die Zuordnung des Arbeitsplatzes eines bestimmten Beamten bei Heranziehung nur der Arbeitsplatzwerte der ressortspezifischen Richtverwendungen nicht eindeutig vorgenommen werden kann (also etwa dann, wenn der Punktewert des Arbeitsplatzes des Beamten zwar unter der geringst bewerteten ressortspezifischen Richtverwendung der höheren Funktionsgruppe, jedoch über der höchst bewerteten ressortspezifischen Richtverwendung der nächst niedrigeren Funktionsgruppe gelegen ist; vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2005, Zl. 2003/12/0219).

Da die belangte Behörde somit zunächst den für die Einstufung des konkreten Arbeitsplatzes notwendigen Vergleich mit den für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen vorzunehmen gehabt hätte, entspricht der angestellte Vergleich mit dem in A2/5 eingestuften Arbeitsplatz eines Personalsachbearbeiters im BMLV (Punkt 2.5.3. der Anlage 1 zum BDG 1979) nicht dem Gesetz, stand doch hiefür jedenfalls eine Ressortverwendung zur Verfügung (vgl. siehe Punkt 2.5.1.a der Anlage 1 zum BDG 1979). Aber auch bei dem herangezogenen in A 2/4 eingestuften Vergleichsarbeitsplatz eines Referenten im BMLF (Punkt 2.6.3. der Anlage 1 zum BDG 1979) erscheint es zweifelhaft, ob es sich bei dieser - abstrakt für alle Ressorts umschriebenen Richtverwendung - um eine solche handelt, die im Sinne des § 137 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 "für das jeweilige Ressort genannt" sind (vgl. das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2005, Zl. 2003/12/0219). Dass im vorliegenden Fall ein Vergleich mit ressortfremden

Richtverwendungen - wie er nach der ab dem 1. Jänner 2004 geltenden Rechtslage wiederum ohne Einschränkungen zulässig ist - notwendig gewesen wäre, weil mit den für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen eine Bewertung und Zuordnung nicht eindeutig vorgenommen werden konnte, lässt sich der Begründung des angefochtenen Bescheides nicht entnehmen. Darin liegt jedenfalls eine objektive Rechtswidrigkeit; ob eine Verletzung allein dieser Anordnung einen zur Bescheidaufhebung relevanten Verfahrensmangel begründen würde, kann im Hinblick auf die im Folgenden dargelegten teilweise auf unrichtigen Rechtsauffassungen beruhenden Verfahrensfehler dahingestellt bleiben.

Weiters hat der Verwaltungsgerichtshof im bereits genannten Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, zunächst auf die Materialien zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 verwiesen, wonach für die Zwecke der Errechnung der Stellenwerte den zunächst durch in Klammern gesetzte Schlagworte zum Ausdruck gebrachten Beurteilungen für ein Bewertungskriterium Punkte zugeordnet sind. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe führt dann zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergäben dann den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes. Darauf aufbauend wurde in diesem Erkenntnis sodann ausgesprochen, dass in dem maßgeblichen Gutachten die Einschätzung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes in der in den Gesetzesmaterialien vorgesehenen Form zu erfolgen hat. Dabei ist insbesondere auch darzutun, wie sich die Wertigkeit des Arbeitsplatzes aus den vorliegenden Punkte-Teilergebnissen ergibt bzw. ob das allenfalls aus den Gesetzesmaterialien ableitbare Ergebnis, dass also die Quersumme zu bilden ist, den Methoden dieser Gutachtenserstellung entspricht.

Auch diesem Kriterium genügt im vorliegenden Fall weder die von der belangten Behörde - basierend auf dem eingeholten Gutachten - angestellte Analyse des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers noch jene der untersuchten "Vergleichsarbeitsplätze". Im hier angefochtenen Bescheid und in dem diesem Bescheid zu Grunde liegenden Gutachten findet sich im Hinblick auf den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers lediglich eine verbale Beurteilung der jeweiligen Bewertungskriterien. Bei den "Vergleichsarbeitsplätzen" wurde nicht einmal eine verbale Beurteilung der einzelnen Bewertungskriterien vorgenommen. Darüber hinaus fehlt jede Darstellung der den verbalen Beurteilungen zu Grunde liegenden Punktewerte sowie der sich hieraus ergebenden Punkteteilergebnisse wie z.B. der in Punkten ausgedrückten Wertigkeit des jeweils untersuchten Arbeitsplatzes (vgl. dazu etwa das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0103). Hinzu kommt, dass hinsichtlich eines Teiles der Bewertungskriterien keine klare Zuordnung zu einer verbalen Beurteilungskategorie erfolgt, sondern die Auffassung vertreten wird, die Verwendung des Beschwerdeführers liege in einem Zwischenbereich. Unklar bleibt, ob dieser Zwischenbereich eine Bandbreite von Punktewerten oder aber nur einen einzigen Punktewert repräsentiert (vgl. das hg. Erkenntnis vom 15. April 2005, Zl. 2003/12/0181).

Fallen unter die Bezeichnung einer von der Behörde herangezogenen gesetzlichen Richtverwendung mehrere konkrete Arbeitsplätze, die in der Aufgabenstellung nicht völlig ident sind bzw. waren (maßgebend ist die Aufgabenstellung am 1. Jänner 1994), dann müssen alle Arbeitsplatzbeschreibungen, die Geschäftseinteilung, die Geschäftsordnung und ähnliche Entscheidungshilfen zur Ermittlung des im Sinn der Kriterien maßgebenden Wesens der Richtverwendung herangezogen werden. Ebenso ist für die Ermittlung des gesetzlichen Funktionswertes allgemein umschriebener Richtverwendungen, die - wie bei der im Beschwerdefall herangezogenen Richtverwendung nach Punkt 2.6.3. der Anlage 1 zum BDG 1979 - eine ganze Gruppe von Arbeitsplätzen erfassen, vorzugehen (vgl. neuerlich das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0103).

Die genannten für einen Vergleich der dargestellten Arbeitsplätze unabdingbaren Punktezahlen werden im weiteren Verfahren, wiederum nach Einholung eines geeigneten Sachverständigengutachtens, zu bestimmen sein. Ist der für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (nach der im bereits zitierten Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, ausführlich geschilderten Methode) ermittelte Punktewert gleich oder niedriger wie der Punktewert der Richtverwendung für die Funktionsgruppe 4 in der Verwendungsgruppe 2, stünde jedenfalls fest, dass die Arbeitsplatzwertigkeit nicht höher als jene der Funktionsgruppe 4 ist.

Aus den Materialien zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 (vgl. neuerlich das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195) ist abzuleiten, dass bei den Richtverwendungen davon ausgegangen wurde, dass diese die volle Breite der unterschiedlichen Stellenwerte der einer Funktionsgruppe zuzuordnenden Arbeitsplätze umfassen. Jedenfalls sollten für jede Funktionsgruppe an der oberen und unteren Schnittstelle der Funktionsgruppen Richtverwendungen angeführt sein. Dies bedeutet, dass es grundsätzlich keinen punktuellen Funktionswert einer

Funktionsgruppe gibt, sondern eine gewisse Breite von durch Richtverwendungen bestimmten Funktionswerten

Von dem Fall abgesehen, dass der Funktionswert des hier zu prüfenden Arbeitsplatzes den identen Funktionswert wie eine Richtverwendung aufweist, folgt hieraus, dass der Vergleich des Funktionswertes des zu prüfenden Arbeitsplatzes mit nur einer Richtverwendung einer Funktionsgruppe immer zu kurz greift, weil damit nur eine Relation zwischen dem in Rede stehenden Arbeitsplatz und einer einzelnen Richtverwendung, nicht aber zwischen dem in Rede stehenden Arbeitsplatz und dem die Funktionsgruppe abbildenden Intervall, in dem alle Richtverwendungen dieser Funktionsgruppe liegen, hergestellt wird. Ebenso wenig kommt es auf bloße Einzelaspekte der Tätigkeit an (vgl. das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0103).

Indem die belangte Behörde in Verkennung der rechtlichen Bedeutung der gesetzlichen Richtverwendungen eine untaugliche Methode zur Ermittlung der Arbeitsplatzwertigkeit des Beschwerdeführers wählte, belastete sie ihren Bescheid mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit. Dieser war folglich, soweit die Funktionsgruppe festgestellt und über die Gebührlichkeit der Funktionszulage abgesprochen wurde, gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben. Im Übrigen (d.h. was die Verwendungsgruppe, die Gehaltsstufe und die nächste Vorrückung betrifft) wurde kein Beschwerdepunkt inhaltlich ausgeführt, sodass die Beschwerde in diesem Umfang schon deshalb wegen § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen war.

Im Übrigen wird noch angemerkt, dass die belangte Behörde mit der bloßen Wiedergabe des Gutachtens, ohne die bei seiner Würdigung maßgebenden Erwägungen und die darauf gestützte Rechtsfrage (klar und übersichtlich) zusammenzufassen, der ihr nach § 60 des nach § 1 Abs. 1 DVG anwendbaren AVG obliegenden Begründungspflicht nicht entsprochen hat (vgl. in diesem Zusammenhang die bei Walter/Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I, 2. Auflage, S. 1057 unter E 95. wiedergegebene hg. Rechtsprechung).

Die Kostenentscheidung stützt sich auf die §§ 47, 48 Abs. 1 Z. 1 und 2, §§ 49 und 50 VwGG in Verbindung mit der gemäß ihrem

§ 3 Abs. 2 anzuwendenden Pauschalierungsverordnung BGBl. II Nr. 333/2003. Die Umrechnung des für die Gebühr noch verzeichneten Schillingbetrages gründet sich auf

§ 3 Abs. 2 Z. 2 Eurogesetz, BGBl. I Nr. 72/2000.

Wien, am 27. September 2005

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2005:2000120198.X00

Im RIS seit

02.11.2005

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at