jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE Vwgh Erkenntnis 2000/8/17 98/12/0170

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.08.2000

Index

40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;
63/06 Dienstrechtsverfahren;

Norm

AVG §56;
BDG 1979 §137 Abs1 idF 1997/I/061;
BDG 1979 §137 Abs2 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 Abs3 idF 1994/550;
BDG 1979 Anl1 idF 1994/550;
BDG 1979 Anl1;
DVG 1984 §8 Abs1;
DVV 1981 §1 Abs1 Z23;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Waldner und die Hofräte Dr. Germ, Dr. Höß, Dr. Riedinger und Dr. Waldstätten als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Ogris, über die Beschwerde des B in S, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Dr. Peter Ringhofer, u. a., Rechtsanwälte in Wien I, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres vom 13. Mai 1998, Zl. 202 262/24-I/1/98, betreffend Einstufung des Arbeitsplatzes im Funktionszulagenschema, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 15.000,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer stand bis zu seiner mit Ablauf des 31. März 1998 erfolgten Ruhestandsversetzung als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund; seine Dienststelle war das Bundesministerium für Inneres, bei dem er im Rahmen der kriminaltechnischen Zentralstelle tätig war.

Bereits vor seiner Option ins Funktionszulagenschema hatte der Beschwerdeführer mit Antrag vom 12. September 1996 die Erlassung eines Feststellungsbescheides über die Wertigkeit des von ihm innegehabten Arbeitsplatzes beantragt. Dieser Antrag war aber nicht erfolgreich, weil - wie der Verwaltungsgerichtshof in der Angelegenheit des

Beschwerdeführers mit seinem Erkenntnis vom 24. September 1997, Zl. 96/12/0338, ausgesprochen hat - vor der Optierung kein Anspruch auf eine derartige Feststellung gegeben ist.

Nach dem Sachverhaltsvorbringen in der nunmehrigen Beschwerde absolvierte der Beschwerdeführer eine höhere technische Lehranstalt und bildete sich dann im Interesse der optimalen Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben auf den von ihm innegehabten Arbeitsplatz in der kriminaltechnischen Disziplin der Brandursachenforschung in verschiedener Weise, auch durch Besuch universitärer Lehrveranstaltungen usw., weiter. Auf seinem Arbeitsplatz sei er mit der Begutachtung bei den schwierigsten Bränden (z. B. Österreichische Nationalbank, Kraftwerk Dürnrohr) befasst gewesen und habe in den genannten Fällen jeweils mehrbändige Gutachten zu erstellen gehabt. Die auf Grund dieser Gutachten zu beurteilende Schadenssumme habe jeweils Hunderte Millionen Schilling betragen. Er habe seine Tätigkeit dabei völlig selbstständig zu verrichten gehabt. Er sei daher der Meinung, dass es sich dabei um eine höchstwertige Spezialistentätigkeit mit "A-wertigen" Elementen handle.

Mit Erklärung vom 9. Jänner 1998 bewirkte der Beschwerdeführer seine Überleitung in das Funktionszulagenschema, und zwar entsprechend der Dienstgebererklärung in die Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, mit 1. Jänner 1998.

Am 12. Jänner 1998 beantragte der Beschwerdeführer (neuerlich) die Überprüfung seiner Einstufung im Funktionszulagenschema und ersuchte um Erlassung eines Feststellungsbescheides. In diesem Schreiben wies der Beschwerdeführer besonders auf die hohe Verantwortung und die enormen Schadenssummen bei Großbränden sowie seine erfolgreiche Tätigkeit hin, die er völlig selbstständig erbringe. Er habe die von ihm erstellten und gefertigten Gutachten auch alleine vor Gericht zu vertreten.

Die in der bisherigen Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Tätigkeiten seien mit 20 % Tatortarbeit, 50 % Verfassung der Untersuchungsberichte und 10 % Experimente in etwa richtig quantifiziert worden. Das alles diene dem gleichen, vom Beschwerdeführer allein zu verantwortenden und zu vertretenden Ergebnis der wissenschaftlichen Ermittlung der Ursache eines Brandes. Sowohl die Gerichte als auch die Finanzbehörden hätten seine Tätigkeit als eine zivilingenieurähnliche in der höchsten Honorarklasse eingestuft. Davon ausgehend ersuche er um eine objektive und gründlicher als bisher vorzunehmende "Dienstpostenbewertung" und um Zuordnung seiner Planstelle - auch im Vergleich zu anderen Referententätigkeiten im Ressort - zur Funktionsgruppe 7.

Seitens der belangten Behörde wurde am 13. Jänner 1998, da die Bewertung durch das Bundeskanzleramt vorgenommen, diese Kompetenz aber zwischenzeitig auf das Bundesministerium für Finanzen übertragen worden war, dieses Ressort ersucht, die maßgeblichen Kriterien für die konkrete Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers bekannt zu geben.

Vom Bundesministerium für Finanzen wurde mit Schreiben vom 19. März 1998 eine etwa zehn Seiten umfassende Stellungnahme abgegeben, von der sich nur die ersten zwei Seiten konkret mit dem Beschwerdeführer bzw. seinem Arbeitsplatz befassen. Nach dem wesentlichen Inhalt dieser Ausführungen habe der Beschwerdeführer durch umfangreiche und gezielte Aus- und Fortbildung Spezialkenntnisse auf dem Gebiet Brand- und Explosionsursachenuntersuchung erworben. Er sei allgemein beeideter gerichtlicher Sachverständiger für Kriminologie, Fachbereich Brand- und Explosionsursachen, tödliche Elektrokohlenmonoxyd- und sonstigen Gasunfälle, sowie diverse Elektronik- und Elektrotechnikbeurteilungen. An Hand der dem Akt beiliegenden Arbeitsplatzbeschreibung, vom zuständigen Abteilungsleiter am 28. November 1991 erstellt, könne ersehen werden, dass "bis dato" keine Veränderungen eingetreten seien, die Auswirkungen auf die Arbeitsplatzwertigkeit gehabt hätten. In seinem Schreiben vom 12. Jänner 1998 seien vom Beschwerdeführer die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Tätigkeiten als richtig quantifiziert anerkannt worden. Demnach übe der Beschwerdeführer die Funktion eines Referenten der Verwendungsgruppe A2 aus. Aus einem Organigramm der kriminaltechnischen Zentralstelle gehe hervor, dass der Beschwerdeführer einem Abteilungsleiter und einem Fachbereichsleiter untergeordnet sei. Eine Approbationsbefugnis gemäß § 10 Abs. 4 des Bundesministeriumsgesetzes besitze der Beschwerdeführer nicht. Die Hauptaufgaben (70 %) des Beschwerdeführers bestünden im Verfassen von Untersuchungsberichten (50 %) und der Tatortarbeit (20 %). Die Zielaufgaben des in Rede stehenden Arbeitsplatzes seien die Unterstützung der Kriminalbeamten und die technische Beweisführung bei Straftaten im Zusammenhang mit Bränden, Explosionen und CO-Vergiftungen.

Der Sachverständigenbeweis befinde sich in den drei großen Verfahrensgesetzen (StPO, ZPO, AVG) in jenen

Abschnitten, die von den Beweismitteln handelten. Die Sachverständigenaussagen bzw. Gutachten unterlägen dem Grundsatz der freien Beweiswürdigung und bänden daher den Richter bzw. das entscheidende Organ nicht. Der Sachverständige untersuche die unklaren Sachverhaltselemente und erkläre diese, ziehe Schlüsse daraus und verhelfe so dem entscheidenden Organ zum für die Erledigung der Sache nötigen Verständnis. Entscheiden müsse jedoch das zuständige Organ und nicht der Sachverständige. Die Aufgabe des Sachverständigen sei die Erstattung von Befund und Gutachten. Der Begriff "Sachverständiger" lasse sich als jenes persönliche Beweismittel umschreiben, das von der Behörde beigezogen bzw. formell bestimmt werde, um auf Grund von Fach- und Erfahrungswissen Tatsachen zu erheben und aus diesen tatsächliche Schlussfolgerungen zu ziehen.

Die Fortbildungspflicht werde wohl zu den Dienstpflichten des Sachverständigen - wie auch zu denen für jeden anderen Beamten - zu zählen sein, weil nur Sachverständige mit aktuellem Wissen verwertbare Gutachten abgeben könnten. Dies lasse sich auch aus dem Grundsatz der materiellen Wahrheit ableiten, weil Sachverständige keine veralteten Ansichten, die unrichtig wären, im Gutachten verwerten dürften. Dieser Grundsatz ersetze eine fehlende spezielle Vorschrift über die ausreichende fachliche Kompetenz des Sachverständigen. Die Arbeitsplatzbewertung gemäß § 137 BDG 1979 nehme jedoch auf persönliche Qualifikationen keine Rücksicht und richte sich nur nach den tatsächlichen Anforderungen eines Arbeitsplatzes zu einem aktuellen Zeitpunkt. Es sei jedoch zu bemerken, dass ein Bediensteter mit hoher persönlicher Begabung nach langjähriger einschlägiger praktischer Tätigkeit innerhalb eines Sachgebietes oft ein Fachwissen erreiche, das zumindest punktuell an jenes heranreiche, das gewöhnlich nur von einem Bediensteten der nächsthöheren Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erwarten werden könne. Im vorliegenden Fall sei der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der Verwendungsgruppe A2 bereits so hoch eingestuft, dass der Abstand zu Aufgaben und Tätigkeiten der Verwendungsgruppe A1 zwar allgemein eindeutig abgrenzbar sei, in einzelnen Punkten jedoch bereits Überschneidungen erkennbar seien.

Dann folgt eine Wiedergabe der in Frage kommenden gesetzlichen Bestimmungen des BDG 1979 und allgemeine Ausführungen zur "Besoldungsreform". Basierend auf § 137 Abs. 3 BDG 1979 - so das Bundesministerium für Finanzen weiter in seiner Stellungnahme - seien erläuternde Bewertungskriterien aufgestellt worden, für die jeweils "eine breite Spreizung an Beurteilungen" gegeben sei und die in folgende drei Gruppen zusammengefasst seien:

"Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

1.1. Fachwissen (einfache Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Fachkenntnisse, fortgeschrittene Fachkenntnisse, grundlegende spezielle Kenntnisse, ausreichende spezielle Kenntnisse, Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen)

1.2. Managementwissen (minimal, begrenzt, homogen, heterogen, breit)

1.3. Umgang mit Menschen (minimal, normal, wichtig, besonders wichtig, unentbehrlich)

2. Denkleistung

2.1. Denkrahmen (strikte Routine, Routine, Teilroutine, aufgabenorientiert, operativ, zielgesteuert, strategisch orientiert, ressortpolitisch orientiert)

2.2. Denkanforderung (wiederholend, ähnlich, unterschiedlich, adaptiv, neuartig)

3. Verantwortung

3.1. Handlungsfreiheit (detailliert angewiesen, angewiesen, standardisiert, richtliniengebunden, allgemein geregelt, funktionsorientiert, strategisch orientiert)

3.2. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf die Endergebnisse ausgeübt wird, werden in der Regel die Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z. B. bei den Kanzleidiensten oder anderen servisierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen.

3.3. Einfluss auf Endergebnisse (gering, beitragend, anteilig, entscheidend)

Jedes der in Klammern gesetzten Schlagworte ist in Worte gefasst und ermöglicht eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A7 bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1. Dieses Bewertungssystem

wird den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht und macht, da nach dem gleichen System bewertet wird, keinen Unterschied zwischen 'Blue und White-Collar-Worker'.

Die Handlungsfreiheit der Verwaltung ist im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Art 18 B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen sind deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen.

Der Einfluss auf die Endergebnisse ist entweder indirekt (gering, beitragend) oder direkt (anteilig, entscheidend) und ist jeweils bezogen auf die jeweilige Richtgröße zu sehen."

Dann werden (nach Auffassung der befassten Stelle bestehende) Unterschiede zur bisherigen Bewertung aufgezeigt und schließlich die Frage "welches Anforderungsprofil ist gefordert, um einen Arbeitsplatz - im Speziellen des Beschwerdeführers - der Funktionsgruppe 5, der Verwendungsgruppe A2, des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zuordnen zu können?", wie folgt beantwortet:

"1) FACHWISSEN:

Für einen Aufgabenbereich, wie dem den ADir HR B, Referent der Verwendungsgruppe A2 in einer Zentralstelle mit speziellen Aufgaben wahrzunehmen hat, ist ein fortgeschrittenes Fachwissen erforderlich, das sich aus praxisbezogenen Kenntnissen (Erfahrung) und gelerntem Wissen (Abschluss einer Höheren Schule), sowie aus speziellen weiterführenden Kursen zusammensetzt. Insgesamt erfordert sein Arbeitsplatz ein Fachwissen, das punktuell an das eines Absolventen einer Universität oder einer Hochschule heranreicht.

2) MANAGEMENTWISSEN:

Die Fähigkeiten, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, ist für einen Referenten in einer Zentralstelle, der mit speziellen Aufgaben befasst ist, insgesamt zwischen begrenzt und homogen anzusetzen.

Dem Referenten obliegt die 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 Aufgaben bzw. der externen Koordination mit anderen Organisationseinheiten.

3) UMGANG MIT MENSCHEN:

Für einen Referenten in einer Zentralstelle, der mit der Besorgung

von speziellen Aufgaben betraut ist, wird der Umgang mit Menschen für wichtig erachtet, d.h. es ist für ihn von Bedeutung, andere zu verstehen, zu unterstützen und zu beeinflussen.

4) DENKRAHMEN:

Der Denkrahmen kann bei einem Referenten in einer Zentralstelle mit speziellen Aufgaben als 'aufgabenorientiert' bis 'zielgesteuert' angesehen werden. Hier sind die Aufgabenstellungen wesentlich verschiedenartig; das Was ist klar, das Wie ist teilweise klar bis offen. Vom Referenten wird verlangt, dass er auf der Basis von Vorschriften und/oder Anweisungen aus der Erfahrung oder dem Gelernten in der Lage ist, Lösungen zu finden oder Lösungswege zu ermitteln.

5) DENKANFORDERUNG:

Der Arbeitsplatz eines Referenten in einer Zentralstelle mit speziellen Aufgaben beinhaltet eine Reihe von operativen Aufgaben, sodass dieses Bewertungskriterium zwischen 'unterschiedlich' und 'adaptiv' liegt, was bedeutet, dass sich für ähnliche Situationen auf Basis des Gelernten oder der Erfahrung richtige Lösungen finden lassen bzw. es erforderlich ist, das Problem zu identifizieren, zu analysieren und eine Entscheidung für den richtigen Lösungsweg zu finden.

6) HANDLUNGSFREIHEIT:

Die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen kann für den gegenständlichen Arbeitsplatz als 'allgemein geregelt' bezeichnet werden. Das Erreichen definierter Ziele ist durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen im Rahmen eines Ermessensspielraums möglich.

7) DIMENSIONEN:

Für die monetäre Dimension ist von einer Durchschnittsbetrachtung

auszugehen. Einzelfälle die nur zwei bis drei Mal im Jahr vorkommen, finden keine Berücksichtigung. Für die Funktionsgruppe 5, Verwendungsgruppe A2 ist zumindest ein kleiner (5 bis 50 Mio. ÖS) bzw. mittlerer Wert (50 bis 500 Mio. ÖS) anzunehmen.

Geht man bei der Dimension von den zu servicierenden Stellen aus, liegt für die Funktionsgruppe 5, Verwendungsgruppe A2 der Rahmen zumindest im Bereich zwischen 'begrenzt' und 'breit' (51 - 500 Stellen).

8) EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE:

Der Einfluss auf das Endergebnis ist für den Referenten in einer Zentralstelle mit speziellen Aufgaben als 'beitragend' (indirekter Einfluss), d.h. als interpretierende, beratende oder vorbereitende Leistung der Entscheidungen und Handlungen anderer zu beurteilen."

Die vorher angeführten Kriterien seien auf den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers umgelegt worden; es könne zusammenfassend gesagt werden, dass die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers richtig erfolgt sei, weil er innerhalb der Bandbreite der Funktionsgruppe 5 liege. Eine Zuordnung zu Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2 lasse sich jedenfalls nicht ableiten.

Diese Stellungnahme des Bundesministeriums für Finanzen war Grundlage für die Befassung des Beschwerdeführers im Parteiengehör mit Datum vom 15. April 1998, wobei dem Beschwerdeführer neben den allgemeinen Darlegungen seine konkrete Arbeitsplatzbeschreibung bekannt gegeben wurde und eine Abgrenzung zur vom Beschwerdeführer behaupteten Zuordnung seines Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 7 von der belangten Behörde wie folgt vorgenommen wurde:

"Eine von Ihnen behauptete Zuordnung zur Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2 lässt sich aus den vorgelegten Unterlagen, insbesondere auch bei Berücksichtigung Ihres Vorbringens, nicht ableiten.

Bezüglich einer Zuordnung entsprechend einer Richtverwendung der Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2, Punkt 2.3.2, der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, insbesondere vergleichbar der des Leiters des Sekretariats der Flugunfallkommission im Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr, ist festzuhalten, dass von dieser Richtverwendung nur Leiter einer Organisationseinheit in einer Zentralstelle mit komplexen Aufgaben erfasst sind. Eine Leitungsfunktion lässt sich bezüglich des von Ihnen besetzten Arbeitsplatzes nicht entnehmen, zumal nach der Arbeitsplatzbeschreibung der Arbeitsplatz eines Referenten vorliegt, dem kein weiterer Bediensteter unterstellt ist.

Eine Zuordnung zur Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2 auf Grund der Richtverwendung nach Punkt 2.3.3, der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 setzt voraus, dass es sich um einen Referenten in einer Zentralstelle mit der Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gemäß § 10 Absatz 4 des Bundesministeriengesetzes mit komplexen und besonders verantwortungsvollen Aufgaben handelt.

Eine Approbationsbefugnis gemäß § 10 Absatz 4 des Bundesministeriengesetzes wurde Ihnen nicht erteilt. Darüber hinaus kann aus dem Anforderungsprofil für Ihren Arbeitsplatz zwar auf eine Einstufung im Sinne der Richtverwendung nach Punkt 2.5.3, der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, Referent in einer Zentralstelle mit unterschiedlichen Aufgaben, geschlossen werden, eine Zuordnung zu Funktionsgruppe 7 ohne Vorliegen einer Approbationsbefugnis kann auf Grund der Tätigkeit nicht begründet werden, zumal einzelne, über den Durchschnitt einer Bewertung hinausgehende Anforderungen nicht ausreichen, um eine höhere Bewertung zu rechtfertigen, da auf die Gesamtheit des Arbeitsplatzes abzustellen ist, der in einem gewissen Ausmaß höher- und niederwertige Tätigkeiten umfassen kann. Vielmehr sind diese Merkmale bereits bei der Einstufung in Funktionsgruppe 5 eingeflossen. Die selbstständige Vorbereitung von Gutachten vor Gericht vermag dieses gesetzliche Erfordernis nicht zu ersetzen.

Hinsichtlich der von Ihnen angeführten großen Verantwortung, insbesondere auch in Verbindung mit Ihrer Tätigkeit, ist festzuhalten, dass Sie in Ihrer Tätigkeit einem Abteilungsleiter und einem Fachbereichsleiter untergeordnet waren.

Zu der von Ihnen vorgebrachten Höhe der zu bearbeitenden Schadensfälle ist festzuhalten, dass sich die Höhe der Schadenssummen unter Anlegen der oben angeführten Kriterien durchaus im Rahmen dessen liegt, der von einem Beamten der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5 wahrgenommen werden kann. Weiters kann aus der Höhe eines Schadens nicht zwingend auf den Schwierigkeitsgrad des Falles geschlossen werden."

Dann wurde seitens der belangten Behörde die Fortbildungsverpflichtung lediglich als allgemeine Pflicht und besondere persönliche Qualifikationen für die Frage der Einstufung des Arbeitsplatzes als unbeachtlich bezeichnet. Es sei auch nicht selten, dass ein Bediensteter einer niedrigeren Verwendungsgruppe bei jahrelanger einschlägiger Tätigkeit innerhalb eines Sachgebietes ein Fachwissen erreiche, das an die nächsthöhere Verwendungsgruppe heranreiche. Dies werde durch die Steigerung der Funktionszulage nach Stufen berücksichtigt. Beurteilungen anderer Behörden über die Tätigkeit des Beschwerdeführers als Gutachter seien für das dienstbehördliche Verfahren bedeutungslos.

Hiezu gab der Beschwerdeführer am 7. Mai 1998 eine umfangreiche und inhaltlich substantiierte Stellungnahme ab. Nach eingehender Darstellung des Verfahrensablaufes bei einer Brandermittlung vertrat er die Auffassung, dass seine Aufgaben sich wesentlich von anderen A2-Referenten unterschieden, weil er praktisch als Leiter einer Kommission vor Ort alle wichtigen Entscheidungen allein zu treffen, die Folgen hiefür zu verantworten habe und auch seine schriftlichen Darlegungen nur allein unterfertigen könne und diese zu vertreten habe.

Zur Qualifizierung seiner Tätigkeit setzte sich der Beschwerdeführer mit den vorher unter 1.) bis 8.) dargestellten Kriterien (Fachwissen, Managementwissen, usw.) konkret auseinander, wobei die im Sinne der gesetzlichen Bewertungskriterien Wissen, Denkleistung und Verantwortung gegebene Besonderheit seines Arbeitsplatzes herausgestellt wurde.

Mit dem angefochtenen Bescheid entschied die belangte Behörde wie folgt:

"Aufgrund Ihres Antrages vom 12. Jänner 1998 wird gemäß § 56 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes in Verbindung mit §§ 28, 29, 30, 134 des Gehaltsgesetzes 1956 und §§ 137, 254 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 festgestellt, dass Ihre dienst- und besoldungsrechtliche Stellung nach Überleitung in das Besoldungsschema des Allgemeinen Verwaltungsdienstes gemäß § 254 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 und § 134 des Gehaltsgesetzes 1956 seit dem 1. Jänner 1998 während Ihres Aktivstandes bis 31. März 1998 die eines Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, Gehaltsstufe 19 mit Dienstalterszulage, Funktionsstufe 4 war.

Soweit Sie beantragen, festzustellen, dass Sie als Beamter des Allgemeinen Verwaltungsdienstes der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 7 angehören, wird somit festgestellt, dass Ihre Verwendung nicht der Funktionsgruppe 7, sondern der Funktionsgruppe 5 innerhalb der Verwendungsgruppe A2 zugeordnet ist."

Zur Begründung wird über das bereits bisher Dargelegte hinaus folgende Arbeitsplatzbeschreibung gegeben:

Ziel des dem Beschwerdeführer zugeordneten Referentenarbeitsplatzes sei die Unterstützung der Kriminalbeamten und die technische Beweisführung bei Straftaten im Zusammenhang mit Bränden, Explosionen und CO-Vergiftungen. Nach der Arbeitsplatzbeschreibung seien dem Arbeitsplatz folgende Aufgaben zugewiesen:

Tatortarbeit nach Brand- und Explosionsfällen und Erstellen

eines Untersuchungsberichtes darüber.

Tatortarbeit nach CO-Unfällen.

Durchführung von Experimenten zu Grundsatzproblemen oder im Zusammenhang mit einem aktuellen Brandfall.

Technische Messung am Tatort, wie z. B. Temperaturen oder Konzentration nach CO-Unfällen.

Lehrtätigkeit bei Brandkursen für Exekutivbeamte, die von der Abteilung durchgeführt würden, und auch an der Gendarmeriezentralschule Mödling.

Der Arbeitsplatzinhaber werde auch zur Beurteilung von Elektrounfällen herangezogen.

Diese Tätigkeiten seien wie folgt quantifiziert worden:

"Tatortarbeit 20 %

Verfassung der Untersuchungsberichte 50 %

Experimente 10 %

Schulung (und Vorbereitung dazu) 5 %

administrative Tätigkeiten	10 %
Literaturstudien	5 %"

Zusätzlich sei der Beschwerdeführer befugt, den von ihm erstellten Untersuchungsbericht in der Hauptverhandlung des Gerichtes als Sachverständiger zu vertreten. Auf Tatorteinsätzen fungiere er als verantwortlicher Einsatzleiter und besitze gegenüber Exekutivbeamten ein Weisungsrecht. Eine Approbationsbefugnis nach § 10 Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes 1986 in Verbindung mit den Bestimmungen der Geschäftsordnung der belangten Behörde sei ihm aber nicht erteilt worden. Zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes seien nach der Arbeitsplatzbeschreibung der Abschluss eines höheren Lehrganges einer HTL sowie mittlere bis gute Kenntnisse der englischen Sprache, um Fachliteratur lesen zu können, erforderlich. Hinsichtlich der Fach- und Dienstaufsicht sei der Beschwerdeführer keinem Bediensteten unmittelbar übergeordnet, unmittelbar untergeordnet sei der Beschwerdeführer aber hinsichtlich der Fachaufsicht dem Arbeitsgruppenleiter und hinsichtlich der Dienstaufsicht dem Arbeitsgruppenleiter sowie dem Abteilungsleiter. Weiters sei mit dem Arbeitsplatz die Befugnis der Vertretung des Arbeitsgruppenleiters in inneren Angelegenheiten der Brandgruppe, insbesondere die technische Beurteilung über die Notwendigkeit eines Tatorteinsatzes bzw. die Anordnung eines Einsatzes, verbunden. Neben seiner Tätigkeit für die belangte Behörde sei der Beschwerdeführer auch allgemein beeideter gerichtlicher Sachverständiger für Kriminologie.

Nach Schilderung des Verfahrensablaufes leitete die belangte Behörde die rechtliche Beurteilung mit der Wiedergabe der gesetzlichen Bestimmungen und der daraus - bezogen auf das Anforderungsprofil für die Zuordnung eines Arbeitsplatzes zur Richtverwendung 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)" - allgemein abgeleiteten Kriterien (vgl. die vorher genannten Punkte 1.) bis 8.) ein. Eine konkrete Bezugnahme auf den als Richtverwendung genannten Arbeitsplatz, nämlich den Referatsleiter für konkrete Personalangelegenheiten im Bundesministerium für Landesverteidigung in der Personalabteilung B, unterblieb. Eine Abgrenzung der Funktionsgruppe nach oben erfolgte nur hinsichtlich der Funktionsgruppe 7, und zwar hinsichtlich der Richtverwendung 2.3.2. "der Leiter einer Organisationseinheit in einer Zentralstelle mit komplexen Aufgaben ..... d) im Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr wie des Sekretariates der Flugunfallkommission" mangels Leitungsfunktion des Beschwerdeführers und zur Richtverwendung 2.3.3. "der Referent in einer Zentralstelle mit der Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gemäß § 10 Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes mit komplexen und besonders verantwortungsvollen Aufgaben" mangels einer derartigen Approbationsbefugnis, die nach Auffassung der belangten Behörde durch die selbstständige Vorbereitung von Gutachten vor Gericht nicht ersetzt werden könne.

Der Erwägung des Beschwerdeführers, dass auf Grund der alleinigen Erstellung des gutachtensähnlichen "kriminaltechnischen Untersuchungsberichtes" und der Tatsache, dass auf das Ergebnis der festgestellten Ursache ein anderer keinen Einfluss mehr nehme, ihm daher der entscheidende Einfluss auf das Endergebnis der Feststellung der Brand- oder Explosionsursache zukomme, müsse entgegengehalten werden, dass bei der Beurteilung des Einflusses auf das endgültige Endergebnis und nicht auf die einzelnen Teilergebnisse (kriminaltechnischer Untersuchungsbericht) abzustellen sei. Im konkreten Fall habe der Beschwerdeführer in seiner Funktion als sachverständige Person - wie jeder Sachverständige in einem Verfahren - die unklaren Sachverhaltselemente zu untersuchen, diese zu erklären und Schlüsse daraus zu ziehen. Dadurch solle dem entscheidenden Organ zum für die Erledigung der Sache nötigen Verständnis geholfen werden; die Entscheidung selbst bleibe aber beim zuständigen Organ. Für das gesamte gerichtliche Verfahren habe die Brandursachenerhebung somit nur einen indirekten Einfluss, die Letztentscheidung obliege aber anderen Organen.

Bei der Zuordnung zu einer Funktionsgruppe seien sämtliche Beurteilungskriterien gemeinsam zu berücksichtigen, wobei es durchaus vorkommen könne, dass in einzelnen Bereichen ein höheres Maß an Wissen, Denkleistung oder Verantwortung als für eine üblicherweise dieser Funktionsgruppe zugeordnete Tätigkeit erforderlich sei, genauso wie bei der Bewertung auch Elemente der Anforderung des konkreten Arbeitsplatzes berücksichtigt würden, die geringere als die für eine üblicherweise dieser Funktionsgruppe zugeordnete Tätigkeit notwendigen Anforderungen voraussetzten. Auf Grund einer Beurteilung der Arbeitsplatzbeschreibung und der vom Beschwerdeführer ausgeübten Tätigkeit an Hand der vorher angegebenen Kriterien ergebe sich, dass die Zuordnung des vom Beschwerdeführer besetzten Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A2 richtig erfolgt sei, weil der Arbeitsplatz innerhalb der Bandbreite der Funktionsgruppe 5 liege.

Hinsichtlich der vom Beschwerdeführer angeführten großen Verantwortung sei festzuhalten, dass er in seiner Tätigkeit einem Abteilungs- und einem Fachbereichsleiter untergeordnet sei. Zu der vom Beschwerdeführer vorgebrachten Höhe der zu bearbeitenden Schadensfälle sei festzuhalten, dass sich die Höhe der Schadenssummen unter Anlegen der oben genannten Kriterien durchaus im Rahmen dessen bewege, was von einem Beamten der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, wahrgenommen werden könne. Weiters könne aus der Höhe des Schadens nicht zwingend auf den Schwierigkeitsgrad des Falles geschlossen werden. Bezüglich der ständigen Fortbildung sei anzumerken, dass die Fortbildungspflicht zu den Dienstpflichten auch jedes anderen Beamten zähle. Die Notwendigkeit der ständigen Weiterbildung sei aber bei der Bewertung ohnehin berücksichtigt worden. Zusätzliche persönliche Qualifikationen und allfällige über das Anforderungsprofil hinausgehenden Kenntnisse und Fertigkeiten seien für die Frage der Einstufung des Arbeitsplatzes unbeachtlich, weil bei der Bewertung auf den Arbeitsplatz und nicht auf den Arbeitsplatzinhaber abzustellen sei.

Unbestritten bleibe, dass ein Bediensteter mit hoher persönlicher Begabung nach langjähriger einschlägiger praktischer Tätigkeit innerhalb eines Sachgebietes oft ein Fachwissen erreiche, das zumindest punktuell an jenes heranreiche, welches gewöhnlich nur von einem Bediensteten der nächsthöheren Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppe erwartet werden könne. Diese Tatsache könne aber über die bereits bei der Bewertung im Rahmen der aufgestellten Kriterien vorgenommene Berücksichtigung hinaus keinen Einfluss auf die Arbeitsplatzbewertung haben.

Darüber hinaus werde im Besoldungsschema des Allgemeinen Verwaltungsdienstes auf die im Laufe der Dienstjahre angesammelte Erfahrung insoweit Rücksicht genommen, als die Höhe der Funktionszulage sich nicht nur nach der Funktionsgruppe, sondern auch nach der Funktionsstufe bestimme. Die Funktionsstufe diene aber der Berücksichtigung der Erfahrung und führe mit steigendem Dienstalter zu einer höheren Funktionszulage. Mit der Funktionsstufe werde somit eine schematische Einbeziehung der Erfahrung in die Funktionszulage vorgenommen. Die Erfahrung und auch die im Laufe des Dienstes und der Fortbildung erworbenen Kenntnisse würden bei der Funktionsstufe berücksichtigt. Auf das Einfließen dieser Kriterien bei der Funktionsstufe müsse bei der Zuordnung eines Arbeitsplatzes zu einer Funktionsgruppe deshalb entsprechend Bedacht genommen werden, sodass allein die im Laufe der Dienstzeit angesammelte Erfahrung eine höhere Einstufung des konkreten Arbeitsplatzes nicht begründen könne. Ebenso seien die Beurteilungen anderer Behörden über die Tätigkeiten des Beschwerdeführers im dienstbehördlichen Verfahren ohne Bedeutung, zumal es sich um einen anderen Verfahrensgegenstand, nämlich die Frage der Vergütung gutachterlicher Tätigkeiten, handle.

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

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer sieht sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem Recht auf gesetzmäßige Bewertung seines Arbeitsplatzes und entsprechende gesetzmäßige Einstufung (Festsetzung seiner dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung) gemäß den Bestimmungen des BDG 1979, insbesondere dessen §§ 134 (gemeint wohl: 137) und 254, sowie des Punktes 2.3.3. seiner Anlage 1 durch unrichtige Anwendung dieser Gesetzesbestimmungen, sowie durch unrichtige Anwendung der Vorschriften über die Sachverhaltsermittlung, das Parteiengehör und die Bescheidbegründung verletzt.

Als inhaltliche Rechtswidrigkeit bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, dass der von der belangten Behörde nicht (hinreichend) gezogene Vergleich mit der Richtverwendung in einer unrichtigen Rechtsauffassung begründet sei. Die Problematik seines Falles liege darin, dass seine Verwendung außerhalb des weitgehend juristisch geprägten üblichen Schemas der A 2-Verwendungen gelegen sei. Was etwa die Fortbildung betreffe, würden die Änderungen nicht an ihn herangetragen, wie es durch Gesetzblätter im weitesten Sinn für den juristischen Bereich geschehe, sondern er müsse sich aus diversen wissenschaftlichen Publikationen und aus Kontakten verschiedenster Art Kenntnis über die neuesten Entwicklungen, wissenschaftlichen Methoden und wissenschaftliche Einsichten verschaffen. Was den finanziellen Aspekt betreffe, gehe es praktisch bei jedem Brand um Millionenwerte und im deutlichen Unterschied

zum verwaltungsüblichen Durchschnittsfall mit der relativ engen Beweglichkeit innerhalb eines Budgetrahmens sei in jedem Einzelfall für die Betroffenen die Arbeit des Beschwerdeführers immer wieder ausschlaggebend für ein "Nichts oder Alles" in Bezug auf eine Entschädigung und damit für eine weitere wirtschaftliche Existenz. Der Beschwerdeführer sehe dementsprechend die Unterschätzung seiner Tätigkeit als das Ergebnis einer einseitigen Betrachtungsweise, die dadurch gekennzeichnet sei, dass überbewertet werde, was ihm in Bezug auf andere A 2-Beamte fehle (etwa eine große Anzahl von Mitarbeitern), und unterbewertet werde, was er anstatt dessen an besonderen Fähigkeiten einzusetzen und an besonderen Leistungen zu erbringen habe.

Als Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften bringt der Beschwerdeführer im Wesentlichen vor, die belangte Behörde habe insbesondere überhaupt keine Feststellungen in Bezug auf irgendeinen Richtverwendungs-Arbeitsplatz getroffen. Für die Arbeitsplatzbewertung und die entsprechende besoldungsrechtliche Einstufung seien die Richtverwendungen jedoch absolut wesentlich. Ohne sie sei es von vornherein ausgeschlossen, die Funktionsgruppenzuordnung eines bestimmten Arbeitsplatzes vorzunehmen. Die im § 137 Abs. 3 BDG 1979 als Bewertungskriterien genannten unbestimmten Begriffe ergäben keine dafür ausreichende generell-rechtliche Grundlage. Davon sei zweifellos auch der Gesetzgeber selbst ausgegangen, ansonsten hätte er nicht zusätzlich das Richtverwendungssystem geschaffen. Außerdem werde in § 137 Abs. 1 BDG 1979 ausdrücklich verlangt, dass die Arbeitsplätze unter Bedachtnahme auf die Richtverwendungen der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen seien. Hinzu komme, dass der seitens der Verwaltung unternommene Versuch, die allgemeinen Kriterien genauer zu fassen, gänzlich fehlgeschlagen sei. Das ergebe sich geradezu unmittelbar aus den darauf Bezug nehmenden Ausführungen (S. 6 unten des angefochtenen Bescheides). Was das Fachwissen betreffe, sei ein Begriff wie "fortgeschrittenes Fachwissen" so weit und unbestimmt, dass es ganz gewiss nicht möglich sei, daraus Abgrenzungen zwischen Funktionsgruppen vornehmen zu können. Es führe allerdings auch nicht viel weiter, wenn man danach abzugrenzen versuche, ob Wissen des Niveaus einer universitären Ausbildung "punktuell" oder "schwerpunktmäßig" vorhanden sein müsse. Auszugehen wäre vielmehr davon gewesen, dass das Wissen des Beschwerdeführers in mehreren Bereichen universitäres Niveau haben müsse und dass in dieser Beziehung die Wertigkeit seiner Arbeit zwischen typischen bzw. üblichen A 2-Anforderungen und A 1-Anforderungen gelegen sei. Ebenso unverwendbar sei die Formulierung "heterogenes, selten homogenes Managementwissen". Es könne sein, dass solche Begriffe in betriebsanalytischen Arbeiten verwendet werden, im Rahmen des allgemeinen Sprachgebrauches seien sie jedoch völlig nichts sagend. Eine Bescheidbegründung habe nicht irgendwelche Fachjargons zu übernehmen, sondern für den Bescheidadressaten verständlich zu sein und eine verwaltungsgerichtliche Nachprüfung zu ermöglichen. Sprachlich unmittelbar verständlich und daher umso deutlicher als völlig verfehlt erkennbar sei die wertende Beschreibung punkto "Umgang mit Menschen". Ein solcher solle für den Beschwerdeführer nicht unentbehrlich oder besonders wichtig sein, das heiße in zwingender Logik, dass der Beschwerdeführer auch ohne Umgang mit Menschen auskommen könne, was natürlich weder bei der Befundaufnahme noch bei der Einsatzleitung möglich sei. Entsprechendes gelte auch für alle anderen Kriterien; insgesamt wäre es zielführender, einfach Bewertungsstufen mit arabischen Ziffern zu verwenden, als in Wahrheit nichts sagende Wörter, durch die eine Deskription nur vorgetäuscht werde.

Im Beschwerdefall ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer dem Allgemeinen Verwaltungsdienst, Verwendungsgruppe A 2, angehört. Für die Bewertung und Zuordnung seines Arbeitsplatzes sind - neben der konkreten Einordnung auf Grund der in der Anlage 1 zum BDG 1979 für die jeweiligen Verwendungs- und Funktionsgruppen genannten Richtverwendungen - insbesondere folgende Bestimmungen des § 137 BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreformgesetzes 1994, BGBl. Nr. 550, die Zuständigkeitsbezeichnung in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 61/1997, maßgebend:

Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind gemäß § 137 Abs. 1 BDG 1979 auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundesminister für Finanzen 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.

Nach Abs. 2 der genannten Bestimmung sind Richtverwendungen 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.

Bei der Arbeitsplatzbewertung sind nach Abs. 3 der genannten Bestimmung 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 der Anforderung

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 z. B. Budgetmittel) und dem Einfluss darauf.

In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des Besoldungsreformgesetzes 1994 (1577 der BlgNR, XVIII. GP) wird im Allgemeinen Teil nach dem Hinweis, dass die Besoldungsreform dem Ziel der Bundesregierung entsprechend die Grundlage für eine sinnvolle Verwaltungsreform biete und die notwendige dienst- und besoldungsrechtliche Klarheit (Hervorhebung durch den Verwaltungsgerichtshof) durch den Wegfall der Dienstklassen und andere Änderungen erreicht werde, zur Bewertung und Zuordnung der Arbeitsplätze - auszugsweise - ausgeführt, die Bewertungskriterien seien ausschließlich aus der Art und Qualität der Aufgaben abgeleitet. Insbesondere seien daher das für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderliche Wissen und dessen Umsetzung sowie die eingeräumte Selbstständigkeit und die damit verbundene Verantwortung zu berücksichtigen. Diese Überlegungen gelten für alle Besoldungsgruppen, in denen das "Funktionszulagenschema" eingeführt wurde (A-, E- und M-Schema).

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner bisherigen Rechtsprechung zu dem mit dem Besoldungsreformgesetz 1994 eingeführten Funktionszulagenschema - soweit dem für den Beschwerdefall Bedeutung zukommt - insbesondere ausgeführt:

1. Ungeachtet dessen, dass die Bewertung vom Gesetzgeber (damals) dem Bundesminister für Finanzen übertragen wurde und hiezu die Zustimmung der Bundesregierung vorgesehen war, besteht für den Beamten, der in das neue Besoldungsschema optiert hat, die Möglichkeit im Wege eines Feststellungsbescheides die Gesetzmäßigkeit der Einstufung unter der nachprüfenden Kontrolle der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts einer rechtlichen Klärung zuzuführen (vgl. diesbezüglich die Ausführungen im Verfassungsausschuss, 1707 der BlgNR, XVIII. GP, und die hg. Entscheidungen vom 27. März 1996, Zl. 96/12/0041, Slg. Nr. 14.434/A, und vom 24. September 1997, Zl. 96/12/0338), wobei aber die Verpflichtung zum bescheidmäßigen Abspruch (- trotz der vom Gesetzgeber getroffenen Konstruktion der Bewertung durch den Bundesminister für Finanzen und die Bundesregierung -) die jeweilige oberste Dienstbehörde (vgl. § 1 Abs. 1 Z. 23 DVV) trifft (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 14. Mai 1998, Zl. 96/12/0306, Slg. Nr. 14.895/A, und vom 24. Juni 1998, Zl. 97/12/0421).

2. Um dem Auftrag des Gesetzgebers in einem den rechtsstaatlichen Erfordernissen Rechnung tragenden Verfahren zu entsprechen, setzt der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit den in Frage kommenden Richtverwendungen voraus, dass die Dienstbehörde das Wesen der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausarbeitet. Fallen unter die Bezeichnung der Richtverwendung mehrere konkrete Arbeitsplätze, die in der Aufgabenstellung nicht völlig ident sind bzw. waren (maßgebend ist die Aufgabenstellung am 1. Jänner 1994), dann müssen alle Arbeitsplatzbeschreibungen, die Geschäftseinteilung, die Geschäftsordnung und ähnliche Entscheidungshilfen (vgl. die Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage zu § 137 Abs. 3 BDG 1979 - 1577 der BlgNR, XVIII. GP) zur Ermittlung des im Sinne der Kriterien maßgebenden Wesens der Richtverwendung herangezogen werden.

Die Ermittlung des wesentlichen Inhaltes der gesetzlichen Einstufungsvorgabe (Richtverwendung) ist als Rechtsfrage mit Sachverhaltselementen zu werten. Der mit den Verfahrensergebnissen zu konfrontierende betroffene Beamte wird

in der Regel kaum entsprechende Kenntnis vom Inhalt der Richtverwendung/Arbeitsplätze haben. Der Verpflichtung der Dienstbehörde aus § 8 Abs. 1 DVG kommt daher in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zu. Erst wenn dem Beamten die an Hand der vorher genannten Entscheidungshilfen nach den verschiedenen im Gesetz genannten Kriterien hinsichtlich der in Frage kommenden Richtverwendungen vorgenommenen Bewertungen und die daraus folgende Errechnung der Stellenwerte zur Kenntnis gebracht worden ist, besteht für den betroffenen Beamten überhaupt die Möglichkeit einer Nachvollziehbarkeit (vgl. auch das hg. Erkenntnis vom 25. März 1998, Zl. 98/12/0007).

3. Ist das Wesen der Richtverwendung im Sinne der gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet und sind die Teilverwendungen nach den gesetzlichen Kriterien bewertet worden, so ist bei dem zu bewertenden Arbeitsplatz in gleicher Weise vorzugehen. Aus den verschiedenartigen Aufgaben und Tätigkeiten sind nach den Anforderungen möglichst gleichartige und gleichwertige Gruppen zu bilden und diese mit den jeweils möglichst entsprechenden Gruppen der ebenso analysierten und bewerteten Richtverwendung(en) in Beziehung zu setzen. Hiebei kommen grundsätzlich alle genannten Richtverwendungen in Frage (siehe die bereits mehrfach zitierten Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage); die Feststellung der Rechtmäßigkeit der Einstufung entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Gesetzesauftrag hat nämlich im gesamten System nach den Kriterien Wissen, Verantwortung und Denkleistung nachvollziehbar zu erfolgen (vgl. die bereits vorher genannten Erkenntnisse, insbesondere Slg. Nr. 14.895/A).

Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen hat nach dem diesbezüglich eindeutigen Gesetzeswortlaut des § 137 BDG 1979 rein abstrakt nach den mit der Geschäftsverteilung dem Arbeitsplatz jeweils zugeordneten Aufgaben zu erfolgen. Die für die Bewertung allein entscheidenden Kriterien sind nach § 137 Abs. 3 BDG 1979 die mit der Summe der abstrakten Aufgaben verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderlichen Denkleistung und die Verantwortung. Obwohl die zuletzt genannte Bestimmung des Abs. 3 in ihrer Z. 1 bis 3 für die Bewertung weitere Angaben in Form von unbestimmten Begriffen (z. B. die Dienstleistung 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) enthält, ist daraus nur erkennbar, auf welche Faktoren es bei der Bewertung anzukommen hat. Diesen allgemeinen Kriterien, die für die verschiedensten Verwendungen (vom akademisch gebildeten Spezialisten über die verschiedenen Verwaltungsbereiche bis zum handwerklichen Dienst) gelten, ist kein Ansatz für eine konkrete Zuordnung bzw. für die Gewichtung der verschiedenen genannten Bewertungskriterien im Verhältnis zueinander zu entnehmen. Diese allgemeinen Vorgaben werden erst durch die in der Anlage 1 nach Verwendungs- und Funktionsgruppen angeführten Richtverwendungen näher determiniert. Der Gesetzgeber nennt als Richtverwendungen einerseits individuell-konkrete Arbeitsplätze, andererseits werden unter einer Bezeichnung mehrere konkrete Arbeitsplätze einer bestimmten Organisationseinheit zusammengefasst. In manchen Fällen ist es unklar, ob hinter einer solchen Bezeichnung mehrere konkrete oder nur ein Arbeitsplatz zu verstehen sind (vgl. beispielsweise auch die Ausführungen im Erkenntnis vom 14. Mai 1998, Zl. 96/12/0306).

Der Gesetzgeber hat demnach durch die Nennung von Richtverwendungen, die auf dem jeweiligen Arbeitsplatz am 1. Jänner 1994 wahrgenommenen Aufgaben, soweit diesen im Sinne der Bewertungsvorgaben des § 137 Abs. 3 BDG 1979 entscheidende Bedeutung zukommt, zu normativen Richtgrößen gemacht, ohne dass sich der Inhalt selbst unmittelbar aus dem Gesetz entnehmen lässt. Das bedeutet mangels weiterer generell-abstrakter Determinierung, dass die Behörde in jedem Einzelfall nicht bloß den konkreten Arbeitsplatz, dessen Bewertung verlangt worden ist, analysieren muss, sondern dass vorher Gleiches hinsichtlich der in Frage kommenden Richtverwendungen zu erfolgen hat.

Im Beschwerdefall hat die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid die Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers in die Funktionsgruppe 5 als zutreffend bezeichnet und - nach oben hin - eine Einstufung in die Funktionsgruppe 7 nach den Richtverwendungen 2.3.2. lit. d bzw. 2.3.3. im Hinblick auf das Fehlen jeweils eines der dabei gesetzlich festgelegten Tatbestandselemente (nämlich Leitungsfunktion bzw. Approbationsbefugnis) abgelehnt. Der Antrag des Beschwerdeführers ist zwar auf eine Einstufung seines Arbeitsplatzes in die Funktionsgruppe 7 ausgerichtet gewesen, umfasst aber dem Grunde nach das allgemein zu sehende Begehren um höhere Einstufung. Es wäre daher jedenfalls Aufgabe der belangten Behörde gewesen, sich auch mit der Frage der Einstufung in die nächsthöhere Funktionsgruppe, nämlich die Funktionsgruppe 6, auseinander zu setzen, wobei hiefür wohl in erster Linie die Richtverwendung 2.4.3. "der Referent in einer Zentralstelle mit komplexen Aufgaben" (ohne jegliche weitere Determinierung) in Frage kommt. Eine solche Auseinandersetzung mit der nächsthöheren, in Frage kommenden

Richtverwendung hätte nur dann unterbleiben können, wenn die vorgenommene Einstufung in die Richtverwendung 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)" im Wesentlichen eine Identität der maßgebenden Kriterien, jedenfalls in der Summe der Bewertung, ergeben hätte.

Diesbezüglich weist aber die Beschwerde völlig zu Recht darauf hin, dass es bereits an der Erhebung des maßgebenden Inhaltes der Richtverwendung mangelt. Es ist weder auf Grund des Verwaltungsverfahrens noch der Begründung des angefochtenen Bescheides feststellbar, wie die belangte Behörde bzw. die zur Bewertung berufene Stelle zu dem für die Funktionsgruppe 5 entscheidenden Bewertungsmaßstab an Hand der unter 2.5.3. genannten Richtverwendung gelangte. Ausgehend von der allgemeinen Regel für Richtverwendungen ist der Gesamtwert der darunter fallenden Arbeitsplätze nach den Verhältnissen am 1. Jänner 1994 hinsichtlich des erforderlichen Wissens, der erforderlichen Denkleistung und der Verantwortung die allein entscheidende Messgröße. Da der Gesetzgeber keine festen Werte hinsichtlich der einzelnen genannten Kriterien festgelegt hat, ist es rechtlich durchaus möglich, ein allfälliges Manko bei einem Kriterium durch höhere Anforderungen in einem anderen Bereich auszugleichen, wenn damit der gesamte Funktionswert der Richtverwendung erreicht wird.

Entgegen der Verpflichtung der belangten Behörde, die herangezogenen Richtverwendungen nach den einzelnen Kriterien als inhaltliche Messgröße für die Beurteilung der Funktionsgruppenzuordnung nachvollziehbar herauszuarbeiten, geht im Beschwerdefall die belangte Behörde von allgemein umschriebenen Anforderungen aus, die angeblich der Richtverwendung A2, Funktionsgruppe 5, zukommen sollen. Wie diese wertende Einordnung in acht Punkte oder auch sonst aus dem in dieser Funktionsgruppe vom Gesetzgeber genannten Richtverwendungen oder aus der konkret genannten Richtverwendung unter 2.5.3. abgeleitet worden sein soll, bleibt völlig im Unklaren.

Bereits aus diesem Grund ist es dem Verwaltungsgerichtshof nicht möglich zu überprüfen, ob die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu Recht zur Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, erfolgte. Im Übrigen bemerkt der Verwaltungsgerichtshof, dass ein Sachverständiger, der seine Gutachten eigenverantwortlich erstellt und nach außen zu vertreten hat, einem Beamten gleichzuhalten ist, dem eine Approbationsbefugnis im Sinne des BMG zukommt.

Es zeigt sich bereits auf Grund dieser Überlegungen, dass die belangte Behörde ausgehend von einem unrichtigen Rechtsverständnis hinsichtlich der Einordnung in das Funktionszulagenschema an Hand der Richtverwendungen wesentliche Erhebungen unterlassen hat. Der angefochtene Bescheid war daher gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufzuheben.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Pauschalierungsverordnung BGBl. Nr. 416/1994.

Wien, am 17. August 2000

Schlagworte

Anspruch auf bescheidmäßige Erledigung und auf Zustellung, Recht der Behörde zur Bescheiderlassung Feststellungsbescheide

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2000:1998120170.X00

Im RIS seit

22.02.2002

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at