

TE Vwgh Erkenntnis 1998/5/14 96/12/0306

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 14.05.1998

Index

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

Norm

AVG §56;
BDG 1979 §136 Abs1 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 Abs1 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 Abs3 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 idF 1994/550;
BDG 1979 §143 Abs1 idF 1994/550;
BDG 1979 §143 Abs3 idF 1994/550;
BDG 1979 §143 idF 1994/550;
DVG 1984 §2 Abs1;
DVG 1984 §8 Abs1;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Knell und die Hofräte Dr. Germ, Dr. HöB, Dr. Riedinger und Dr. Waldstätten als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Julcher, über die Beschwerde des F in V, 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 9. Juli 1996, Zl. 119.334/6-II/2/96, betreffend Arbeitsplatzbewertung und Einstufung nach § 143 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von S 12.860,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Bezirksinspektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Bundesministerium für Inneres; er wird dort bei der Einsatzgruppe zur Bekämpfung des Terrorismus (EBT) verwendet.

Mit Eingabe vom 2. Februar 1996 brachte der Beschwerdeführer vor, er sei im Zuge der Umstrukturierung der EBT im

Jahr 1992 zum "Referatsleiter/Hauptsachbearbeiter" des Referates 8 der EBT bestellt worden, was sich auch aus einer (angeschlossenen) Arbeitsplatzbeschreibung ergebe. Aufgrund der Dienstgebermitteilung zur Überleitung in die Besoldungsgruppe der Beamten des Exekutivdienstes vom 18. Mai 1995 sei ihm mitgeteilt worden, daß er mit Stichtag 1. Juli 1996 in die Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe (= FGr) 6, eingestuft werde. Wie er nunmehr festgestellt habe, führe das BDG 1979 seine Verwendung, nämlich Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C, als Richtverwendung für eine Einstufung in die FGr 7 an. In der Anlage 1 zum BDG 1979 sei im 9. Abschnitt (Verwendungsgruppe E 2a) unter Punkt 9.2.c die Richtverwendung "Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C" der FGr 7 zugeordnet. Mit 1. Juli 1995 sei seine "bisherige Verwendung" als Referatsleiter/Hauptsachbearbeiter mit der angeschlossenen Arbeitsplatzbeschreibung "auf Basis einer Dienstzuteilung, in eine Versetzung umgewandelt" worden. Da das BDG 1979 im § 137 Abs. 2 normiere, daß "Richtverwendungen gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze" seien, die den Wert wiedergäben, der ihnen aufgrund ihres Inhaltes und ihrer organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukomme, gehe er davon aus, daß bei der Funktionsgruppenzuordnung seines Arbeitsplatzes ein Irrtum vorliegen müsse. Er ersuche "um Richtigstellung dieses Irrtums und Einstufung in die vom Beamtendienstrechtsgesetz vorgesehene Funktionsgruppe 7". Sollte seinem Ansuchen von der Dienstbehörde nicht näher getreten werden, ersuche er um "bescheidmäßige Bekanntgabe der Gründe".

Mit Erledigung vom 8. Mai 1996 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer mit, daß eine "Richtigstellung" der, wie er meine, irrtümlich festgelegten FGr nicht möglich sei. Alle Arbeitsplätze seien über Antrag der belangten Behörde unter Mitwirkung von Funktionären der Gewerkschaft vom Bundeskanzleramt bewertet worden. Die Bundesregierung habe diesen Bewertungen am 7. März 1995 zugestimmt. Der Arbeitsplatz, den der Beschwerdeführer zur Zeit innehatte, sei in der Arbeitsplatzzevidenz unter der Arbeitsplatznummer 1538 mit der Bezeichnung Gruppenführer (Kriminaldienst) ausgewiesen und mit der FGr 6 der Verwendungsgruppe E 2a bewertet. In den vor Aufbau der Arbeitsplatzzevidenz erstellten Bewertungskatalogen schienen bei der EBT vier Arbeitsplätze für Hauptsachbearbeiter und sechzehn Arbeitsplätze für Referatsleiter, alle mit "3-1" bewertet, auf. Es finde sich, ausgenommen in der Arbeitsplatzbeschreibung des Beschwerdeführers, kein Hinweis, daß der "Referatsleiter" gleichzeitig Hauptsachbearbeiter sei. Die Bezeichnung "Referatsleiter" und "Referatsleiter-Stellvertreter" sei eine Besonderheit bei der EBT. In allen anderen Bereichen seien diese Funktionen mit "Gruppenführer" und "Gruppenführer-Stellvertreter" bezeichnet. Auch in der Anlage zum BDG 1979 finde sich bei den Richtverwendungen der Verwendungsgruppe E 2a der Ausdruck "Referatsleiter" nicht. Schon aus diesem Grunde sei in der Arbeitsplatzzevidenz der bei der EBT gebräuchliche Begriff nicht übernommen worden.

Nach Hinweis auf die Gesetzeslage (§§ 143 und 245 Abs. 2 BDG 1979) folgt (auf etwa 4 1/2 Seiten) eine Beschreibung der Aufgaben des Arbeitsplatzes

(- offensichtlich -) eines Hauptsachbearbeiters in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C (Punkt 9.2.c der Anlage 1 zum BDG 1979). Sodann folgt auf etwa zwei Seiten eine Beschreibung der für die FGr 6 bestimmenden Aufgaben des Arbeitsplatzes "Gruppenführer der Bundespolizeidirektion Wien, Abteilung II, Sicherheitsbüro, Referat 5" (Punkt 9.3.c der Anlage 1 zum BDG 1979).

Im einzelnen seien, so führte die belangte Behörde weiter aus, zu bewerten gewesen:

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, weiters

2.

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

3.

die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer meßbaren Richtgröße (wie beispielsweise Budgetmittel) und dem Einfluß darauf.

Auf den folgenden Seiten dieses Schreibens nahm sodann die belangte Behörde einen Vergleich zwischen diesen drei Arbeitsplätzen (den beiden als Richtverwendung angegebenen Arbeitsplatzbeschreibungen mit Quantifizierung und den Aufgaben am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers) in der Weise vor, daß sie im wesentlichen ausführte, die durch Ausbildung erworbenen Kenntnisse seien bei allen drei Positionen gleich zu bewerten. Bei allen drei Arbeitsplätzen seien im Hinblick auf die Aufgabenstellung die durch Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten zusätzlich erforderlich, weil maßgebliche Mitwirkung bei größeren Amtshandlungen, die Unterweisung der anderen Gruppenmitglieder auf speziellen Fachgebieten und die Bearbeitung von Aktenstücken, die auf Grund der speziellen Kenntnisse zugewiesen würden, größere Anforderungen an das über dem im Rahmen der Grundausbildung vermittelte Wissen stelle. Beim Arbeitsplatz der Richtverwendung der FGr 7 seien die Anforderungen an die durch Erfahrung erworbenen Kenntnisse dennoch höher als bei den anderen beiden zum Vergleich stehenden Arbeitsplätzen, weil die Führung aller Ermittlungs-, Informations- und Fahndungsmaßnahmen betreffende Erscheinungsformen terroristischer Gewaltkriminalität auf allen Sachgebieten mehr Erfahrung erforderten als bei einer Einschränkung auf ein bestimmtes Sachgebiet (Suchtgift oder Waffenhandel/Technologietransfer) notwendig sei.

Die Anforderung an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, seien bei der Richtverwendung für die FGr 7 in größerem Ausmaß gegeben, als dies beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers oder bei der Richtverwendung für die FGr 6 erforderlich sei, zumal mit dem Arbeitsplatz der Richtverwendung für die FGr 7 das Erfordernis, referatsübergreifend (gruppenübergreifend) zu koordinieren, zu organisieren - sei es bei der Organisation und Koordination von referatsübergreifenden Amtshandlungen, bei der Organisation der EBT-internen Aus- und Fortbildungsprogrammen, bei der Personalplanung bei spektakulären Anläßfällen oder bei der Verwaltung von Fuhrpark und Büroräumen/konspirativen Wohnungen - und gegebenenfalls Überstunden anzuordnen, verbunden sei.

Die Anforderungen beim Arbeitsplatz "Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C" an den Umgang mit Menschen sei größer (wird näher ausgeführt). Für Gruppenführer, selbst für jenen der Richtverwendung der FGr 6, sei es neben der durchschnittlichen Höflichkeit und Gewandtheit im Umgang mit Menschen ausreichend, andere zu verstehen, zu unterstützen und zu beeinflussen (zu motivieren).

Die Denkleistung sei bei der Richtverwendung für die FGr 7 nach Umfang und Anforderung auf Grund der Arbeitsplatzbeschreibung als aufgabenorientiert anzunehmen. Dazu sei eine überwiegend als operativ zielgesteuerte (Ziele seien durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben) Denkleistung erforderlich. Die Anforderung an die Denkleistung sei bei der Richtverwendung für die FGr 6 ähnlich, jedoch mit dem Unterschied, daß hier ein überwiegend aufgabenorientierter Denkraum notwendig sei und ein operativ-zielgesteuerter Denkraum, wie bei der FGr 7, nicht oder nicht in gleich hohem Maß erforderlich sei. Bei der Bearbeitung von kriminalpolizeilichen Akten (beide Richtverwendungen) sei ob der Verschiedenartigkeit der anfallenden Aufgaben eine Denkanforderung zwischen ähnlich (für ähnliche Situationen ließen sich auf Basis des Gelernten ähnliche Lösungen finden) und unterschiedlich (unterschiedliche Situationen erforderten die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Weg) notwendig, wobei im Hinblick auf die Aufgabenstellung des Hauptsachbearbeiters der Anteil der unterschiedlichen Denkanforderung größer sei, weil die Koordination und Organisation von Amtshandlungen, der Schulung und der Fortbildung, die Verwaltung des Fuhrparks etc. referatsübergreifend zu erfolgen habe. Die Koordinations- und Organisationsaufgaben der Gruppenführer beschränkten sich auf einen Teilbereich, sei es innerhalb der Gruppe oder des Sachgebietes.

Die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sei grundsätzlich bei allen drei im Vergleich stehenden Arbeitsplätzen gleich groß. Eine Bewertung der Arbeitsplätze nach dem Umfang einer meßbaren Richtgröße und dem Einfluß darauf sei nicht möglich, weil eine meßbare Richtgröße bei diesen Arbeitsplätzen nicht vorliege.

Abschließend führte die belangte Behörde aus, eine "Richtigstellung", wie sie der Beschwerdeführer anstrebe, sei nicht möglich, auch sei eine bescheidmäßige Bekanntgabe der Gründe mangels Rechtsanspruches auf eine bestimmte Bewertung nicht vorgesehen. Es bestehe lediglich die Möglichkeit, betreffend der Bewertung des Arbeitsplatzes des

Beschwerdeführers einen Feststellungsbescheid zu erlassen. Sein Ersuchen werde daher als Antrag auf Erlassung eines entsprechenden Feststellungsbescheides gewertet.

Dem Beschwerdeführer wurde eine Frist von zwei Wochen zu einer entsprechenden Stellungnahme und zur Darlegung seiner Gründe eingeräumt.

Mit Eingabe vom 21. Mai 1996 äußerte sich der Beschwerdeführer dahin, er bedanke sich für die im Schreiben vom 8. Mai 1996 erteilten Informationen, weise aber darauf hin, daß an dem für ihn bestehenden Problem vorbeiarargumentiert worden sei. Ihm sei anlässlich der Betrauung mit der Leitung des Referates 8 der EBT eine Arbeitsplatzbeschreibung zur Kenntnis gebracht worden, worin er als

"Referatsleiter/Hauptsachbearbeiter" genannt worden sei. Im Jänner 1996 habe er den nunmehrigen Leiter der EBT um Übergabe der "gültigen Arbeitsplatzbeschreibung" ersucht und habe jene erhalten, welche er mit seinem Schreiben vom 2. Februar 1996 übermittelt habe. Er gehe daher davon aus, daß sie immer noch Gültigkeit habe. Sein Arbeitsplatz sei (daher) "als jener eines Hauptsachbearbeiters angesehen und auch so beschrieben" worden. Ob er dabei als Gruppenführer oder Referatsleiter in den einschlägigen Evidenzen aufscheine, berühre ihn nicht. Er verweise auch darauf, daß in einem näher bezeichneten Dienstzettel vom 9. Juni 1992 auch die Referatsleiter (Gruppenführer) als Hauptsachbearbeiter beschrieben worden seien. Als weiteres Indiz für seine Annahme werte er jedoch den Umstand, daß ihm eine Änderung der Arbeitsplatzbeschreibung ("Schlechterstellung durch Abwertung") mittels Bescheid hätte zur Kenntnis gebracht werden müssen.

Hierauf hat die belangte Behörde mit dem angefochtenen Bescheid festgestellt, daß der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers gemäß § 143 Abs. 1 BDG 1979 unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 zum BDG 1979 genannten Richtverwendungen auf Antrag der belangten Behörde vom Bundeskanzler mit E 2a FGr 6 bewertet worden sei und die Bundesregierung dieser Zuordnung am 7. März 1996 zugestimmt habe.

Soweit für das Beschwerdeverfahren erheblich, entspricht die Begründung des angefochtenen Bescheides inhaltlich im wesentlichen dem Schreiben der belangten Behörde vom 8. Mai 1996 (wobei zusätzlich die Beschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wiedergegeben wird). Ergänzend führte die belangte Behörde in Erwiderung auf das Vorbringen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 21. Mai 1996 aus, dieser sei entgegenzuhalten, daß es bei der Bewertung von Arbeitsplätzen nicht auf die Bezeichnung des Arbeitsplatzes, sondern auf die an den Arbeitsplatzinhaber gestellten Anforderungen, die mit der jeweiligen Tätigkeit verbunden seien, ankomme. In den vor Inkrafttreten des Besoldungsreformgesetzes gültigen Bewertungskatalogen sei der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als der eines Referatsleiters und nicht als der eines Hauptsachbearbeiters geführt und mit "3-1" bewertet worden. Im Zuge der Zuordnung der Arbeitsplätze im neuen Gehaltsschema (aufgrund des Besoldungsreformgesetzes) sei keine "Abwertung" durchgeführt worden, es sei vielmehr die Position des Hauptsachbearbeiters in der Generaldirektion, Gruppe C, wie auch einige andere Arbeitsplätze, durch die Zuordnung zur FGr 7 aus den im Bescheid zuvor dargelegten Gründen (im Hinblick auf die Unterschiede in den Anforderungen) hervorgehoben worden.

Dagegen richtet sich die vorliegende Beschwerde wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und in einer Gegenschrift die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer sieht sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem Recht auf gesetzmäßige Arbeitsplatzbewertung, Einstufung und Besoldung nach den Bestimmungen des BDG 1979, insbesondere dessen § 143 und die Anlage 1 zu diesem Gesetz, durch unrichtige Anwendung dieser Bestimmungen sowie der Vorschriften über die Sachverhaltsermittlung, das Parteiengehör und die Bescheidbegründung verletzt.

§ 143 BDG 1979 idF des Besoldungsreformgesetzes 1994, BGBl. Nr. 550, regelt die Bewertung und die Zuordnung von Arbeitsplätzen im Exekutivdienst. Die im Beschwerdefall maßgebenden Bestimmungen des § 143 BDG 1979 lauten wie folgt:

"(1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind 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.

(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."

In der Anlage 1 wird u.a. ausgeführt:

"9. VERWENDUNGSGRUPPE E 2 a (Dienstführende Beamte)

Ernennungserfordernisse:

Allgemeine Bestimmungen

Gemeinsame Erfordernisse

9.1. Eine in den Z 9.2 bis 9.9 angeführte oder gemäß § 143 der betreffenden Grundlaufbahn oder Funktionsgruppe zugeordnete Verwendung und die Erfüllung der in den Z 9.10 bis 9.12 vorgeschriebenen Erfordernisse.

Richtverwendungen

9.2. Verwendungen der Funktionsgruppe 7 sind z.B.:

a) im Gendarmeriedienst:

Hauptsachbearbeiter für Dienstrechtsangelegenheiten im Gendarmeriezentralkommando,

b)

im Sicherheitswachdienst:

Hauptsachbearbeiter für Schulungsangelegenheiten in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe A, Abteilung II/2,

c)

im Kriminaldienst:

Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C,

d)

im Justizwachdienst:

Justizwachkommandant der Justizanstalt Wien-Josefstadt,

e)

im Zollwachdienst:

Referent für Ausbildungsangelegenheiten und Diensthundewesen in der Abteilung III/1 des Bundesministeriums für Finanzen.

9.3. Verwendungen der Funktionsgruppe 6 sind z.B.:

a) im Gendarmeriedienst:

Kommandant des Gendarmeriepostens von Leonding,

b)

im Sicherheitswachdienst:

Dienstführender bei der Sicherheitswachabteilung I bei der Bundespolizeidirektion Linz,

c)

im Kriminaldienst:

Gruppenführer in der Bundespolizeidirektion Wien, Abteilung II, Sicherheitsbüro, Referat 5,

d)

im Justizwachdienst:

Justizwachkommandant der Justizanstalt Graz-Jakomini,

e)

im Zollwachdienst:

Leiter einer Zollwachabteilung mit 40 und mehr Beamten."

In den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des Besoldungsreformgesetzes 1994 (1577 der Beilagen NR, 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" 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 Selbständigkeit und die damit verbundene Verantwortung zu berücksichtigen.

Diese Überlegungen gelten für alle Besoldungsgruppen, in denen das Funktionszulagenschema eingeführt wurde (A-, E- und M-Schema). Da der im Beschwerdefall maßgebende § 143 BDG 1979, der die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen im E-Schema regelt, dem für das A-Schema bestimmenden § 137 BDG 1979 entspricht, wird im Besonderen Teil der Erläuternden Bemerkungen zu § 143 auf die Erläuterungen zu § 137 BDG 1979 verwiesen. Dort wird - auszugsweise - ausgeführt:

Zu § 137:

"Ein wesentlicher Bestandteil der Besoldungsreform ist die leistungsgerechte Besoldung. Die Leistungskomponente ergibt sich aus den unterschiedlichen Anforderungen eines Arbeitsplatzes an den Beamten, von dem die ordnungsgemäße Erfüllung der einem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben erwartet wird.

Für die Umsetzung dieser Leistungskomponente sind sämtliche Arbeitsplätze des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Aus dieser Zuordnung ergibt sich unabhängig vom Gehalt der Grundlaufbahn die Funktionszulage eines Beamten, die damit die unterschiedlichen Anforderungen berücksichtigt.

Die Leistungsgerechtigkeit ergibt sich dabei aus der Arbeitsplatzbewertung und ist nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. ..."

Zu § 137 Abs. 1 und 2:

"Das Arbeitsübereinkommen der Bundesregierung sieht als Grundlage für die Funktionszulagen Arbeitsplatzbewertungen vor. Diese Arbeitsplatzbewertungen wurden für die Leiterstellen der Zentralstellen an ein in der Sache erfahrenes Beratungsunternehmen in Auftrag gegeben. Die vom Auftrag nicht erfaßten Stellen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes wurden vom Bundeskanzleramt nach dem gleichen System bewertet, nachdem es den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes entsprechend für die über den Auftragsumfang hinausgehenden Ebenen adaptiert worden war. Aus den damit gewonnenen Bewertungsergebnissen wurden Arbeitsplätze exemplarisch ausgewählt, die in der Anlage 1 als Richtverwendungen angeführt sind.

Diese Richtverwendungen sind als gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze für vergleichende Bewertungen eine allgemeingültige Richtschnur. Darüber hinaus dienen sie der Transparenz der Bewertung und der Zuordnung.

Die Bewertung der Arbeitsplätze hat in der gleichen Verwendungsgruppe unterschiedliche Stellenwerte (Gewichte) ergeben. Auch innerhalb einer Funktionsgruppe streuen die Stellenwerte, allerdings in einem Ausmaß, das in der Lehre als "kaum merkbar" bezeichnet wird.

Um in der Zuordnungspraxis Abgrenzungsprobleme zu vermeiden, wurde bei der Auswahl der Richtverwendungen auf die volle Breite der unterschiedlichen Stellenwerte der einer Funktionsgruppe zuzuordnenden Arbeitsplätze Bedacht genommen; das bedeutet, daß für jede Funktionsgruppe Richtverwendungen jedenfalls an der oberen und der unteren Schnittstelle der Funktionsgruppen angeführt sind.

...

Der gesetzliche Auftrag an den Bundeskanzler in § 3, bei der Ernennung für eine gleichmäßige Behandlung der Beamten zu sorgen, erfordert, daß die Bewertung der Arbeitsplätze sowie ihre Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe durch den Bundeskanzler erfolgen. Die Bewertung und die Zuordnung sind an die Zustimmung der Bundesregierung gebunden. Die Organisationshoheit des Bundesministers wird dadurch nicht berührt, weil sich diese Befugnisse lediglich auf die Bewertung und die sich daraus ergebende Zuordnung beschränken."

Zu § 137 Abs. 3 BDG 1979 wird in den Erläuternden Bemerkungen ausgeführt:

"Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode sind - für den öffentlichen Dienst des Bundes adaptiert - angelehnt an das System eines seit mehr als 50 Jahren auf diesem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens, das unter anderem auch für staatliche Organisationen in anderen Ländern Stellenbewertungen durchgeführt hat.

Bewertet wird eine Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung ist damit vom Stelleninhaber unabhängig.

Bewertungskriterien, für die jeweils eine breite Spreizung an Beurteilungen gegeben ist, sind in drei Gruppen zusammengefaßt:

Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

1.1. Fachwissen (einfache Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Fachkenntnisse, fortgeschrittene Fachkenntnisse, grundlegende spezielle Kenntnisse, ausgereifte 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. Denkraum (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 zB bei den Kanzleidiensten oder anderen servisierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht die Anzahl an eigenen Mitarbeitern).

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 A 7 bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A 1. 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 Selbständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen.

Die bisher für die Bewertung wesentliche Größe der unterstellten Bediensteten soll möglichst wenig in die Bewertung einfließen. Die Beurteilung der Qualität der Anforderungen soll die Straffung von Leistungsprozessen begünstigen und die derzeit vorherrschenden arbeitsteiligen Verfahren tendenziell zurückdrängen.

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

Unterschiede zur bisherigen Bewertung:

Mit der neuen Bewertungsmethode können die Arbeitsplätze analytisch bewertet werden, während bisher ein teilanalytisches sowie summarisches, vergleichendes System verwendet wurde.

Das Fachwissen orientiert sich nicht mehr ausschließlich an der geforderten Ausbildung. Fachwissen kann - in begrenztem Umfang - auch durch praktische Erfahrung und berufliche Fortbildung erworben werden.

Das Managementwissen floß bisher fast nur über die Leitungskomponente ein, wird nach der neuen Methode differenzierter gesehen und orientiert sich nach der herrschenden Lehre (etwa durch wesentliche Berücksichtigung des "Management by Objectives").

Die Einbindung der Kommunikationsfähigkeit in die Bewertung ist gänzlich neu.

Während die bisherige Bewertungspraxis vorrangig führungs- und leitungsorientiert sowie wissenslastig war, wird nunmehr auch die Anforderung an die Umsetzung des Wissens als wesentliches Kriterium in die Bewertung eingeführt. Damit werden die Differenzen von operativen und strategischen Bereichen fundiert begründbar und auch Spezialistenaufgaben entsprechend gewertet.

Errechnung der Stellenwerte:

Den Beurteilungen für ein Bewertungskriterium (in Klammern gesetzte Schlagworte) sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führt zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes.

Da die Denkleistung als Umsetzung des Wissens zu verstehen ist, ist - dieser Logik folgend - das Teilergebnis der Denkleistung ein Prozentsatz des Teilergebnisses "Wissen", wobei der Prozentsatz sich wiederum aus der Summe der Punkte für die Kriterien Denkraum und Denkanforderung ergibt.

Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte sind stark differenziert und werden daher zu Gruppen zusammengefaßt und ergeben so die Bandbreite für eine Grundlaufbahn oder eine Funktionsgruppe.

Die Anfangs- und Endpunkte dieser Bandbreite sind nicht willkürlich festgelegt, sondern unterscheiden sich nach dem Gesetz von Weber-Fechner um etwa 15 Prozent (ein Schritt), wobei diese Schrittdifferenzen nach oben hin steigend sind. Das Gesetz von Weber-Fechner besagt, daß der Unterschied zwischen abstrakten Größen (naturwissenschaftlich nicht meßbar) erst bei einer Abweichung von 15 Prozent "gerade merkbar" ist.

Die Bewertungen haben auf gleichen hierarchischen Ebenen unterschiedliche Stellenwerte aufgezeigt. Die Umsetzung dieser Bewertungen in Zuordnungen läßt daher mittel- bis langfristig eine Gesundung der Organisationsstrukturen erwarten. Neben dem Ziel der Leistungsgerechtigkeit wird damit auch ein Anreiz zur Mobilität und zu persönlicher Initiative gesetzt."

Im Bericht des Verfassungsausschusses zum Besoldungsreformgesetz (1707 der Beilagen NR, XVIII. GP) wird u. a. ausgeführt, die Besoldungsreform diene der Schaffung eines transparenten dienst- und besoldungsrechtlichen Systems, in dem hervorgehobene und verantwortungsvolle Tätigkeiten unmittelbarer und leistungsgerechter abgegolten würden. Die Funktionszulage trete zum Gehalt der Grundlaufbahn hinzu und nehme in ihrer Höhe auf die FGr (Bedeutung der Funktion) und die Funktionsstufe (Erfahrungs- und Dienstalterskomponente) Bedacht. Zur Überleitung in das Funktionszulagenschema stellte der Verfassungsausschuß fest, "daß der Mitteilung der Dienstbehörde an den Beamten des Dienststandes über die Zuordnung seines Arbeitsplatzes zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer FGr im Falle seiner Überleitung in das neue Funktionensystem kein Bescheidcharakter zukommt. Um in jenen Fällen, in denen der Beamte meint, nicht gesetzeskonform im neuen Schema eingestuft zu sein, den Rechtsschutz zu garantieren, wird ausdrücklich festgehalten, daß der Beamte einen Feststellungsbescheid über seine dienst- und besoldungsrechtliche Stellung begehren kann. Damit steht ihm die Anrufung der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts offen".

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner bisherigen Rechtsprechung zum Funktionszulagenschema Folgendes klargelegt:

1. Die Mitteilungen der Dienstbehörde betreffend die Einstufung vor der Abgabe der Optionserklärung und die Bekanntgabe der tatsächlichen Einstufung nach Abgabe der Optionserklärung sind keine Bescheide (siehe dazu den hg. Beschluß vom 27. März 1996, Zl. 96/12/0041).

2. Der Antrag eines Beamten auf bescheidmäßige Feststellung, der darauf abzielt, bereits vor der zu seiner Überleitung führenden Optionserklärung rechtsverbindlich zu klären, welcher Funktionsgruppe (= FGr) im Rahmen des Funktionszulagensystems sein Arbeitsplatz dem Gesetz entsprechend zuzuordnen ist, ist mangels eines aus dem Gesetz ableitbaren rechtlichen Interesses zurückzuweisen. Das Recht des Beamten erschöpft sich in diesem Stadium vor der Überleitung nämlich in der Möglichkeit der Option zu den von der Dienstbehörde mitgeteilten Bedingungen (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 24. September 1997, Zl. 96/12/0338).

3. Hat aber der Beamte - wie dies im Beschwerdefall geschehen ist - für das neue Besoldungsschema optiert, besteht für ihn die Möglichkeit, im Wege eines Feststellungsbescheides die Gesetzmäßigkeit der Einstufung unter der nachprüfenden Kontrolle der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts einer rechtlichen Klärung zuzuführen (so die beiden bereits zitierten hg. Entscheidungen vom 27. März 1996 und vom 24. September 1997).

4. Nach Auseinandersetzung mit der Frage, ob es einem Beamten überhaupt möglich ist, sich die Informationen (insbesondere hinsichtlich des Inhaltes der Richtverwendungen) zu verschaffen, gelangte der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 25. März 1998, Zl. 98/12/0007, zu folgender Aussage:

"Verfügt ein Beamter ... über keine (weiteren) Informationen der Dienstbehörde, um die Gesetzmäßigkeit seiner Einstufung beurteilen zu können, so ist sein Antrag, der seinem Inhalt nach darauf gerichtet ist, die dem Gesetz entsprechende Einstufung festzustellen (der damit auch die Möglichkeit miteinschließt, daß diese Einstufung von der bisher formlos und ohne nähere Begründung bekanntgegebenen Einstufung, auf Grund der er optiert hat, abweicht), zulässig und löst eine entsprechende Ermittlungspflicht der Dienstbehörde aus, um diese Frage zu klären. Kommt die Dienstbehörde auf Grund des Ermittlungsverfahrens zum selben Einstufungsergebnis und teilt sie in Wahrung des Parteiengehörs die dazu führenden (detaillierten) Überlegungen dem Beamten mit, liegt die Entscheidung bei ihm, ob er sich damit zufrieden gibt oder - nunmehr in Kenntnis der behördlichen Überlegungen - in Modifizierung seines ursprünglichen Feststellungsantrages die Gesetzmäßigkeit der Einstufung mit näherer Begründung bestreitet. In der Regel wird nur im letztgenannten Fall ein Bescheid zu erlassen sein."

Bereits aus diesen Entscheidungen folgt, daß der Verwaltungsgerichtshof, ungeachtet dessen, daß die Bewertung vom Gesetzgeber dem Bundeskanzler (nunmehr: Bundesminister für Finanzen) übertragen wurde und zu dieser Maßnahme die Zustimmung der Bundesregierung vorgesehen ist, davon ausgegangen ist, daß die Verpflichtung, über die obgenannten Feststellungsanträge bescheidmäßig abzusprechen, die jeweilige Dienstbehörde trifft.

Wesentliche Bedeutung für die konkrete Einstufung in eine FGGr kommt neben den allgemeinen Anforderungskriterien insbesondere den durch "Richtverwendungen" diesbezüglich normierten Meßgrößen zu. Der Gesetzgeber nennt als "Richtverwendung" 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 Arbeitsplätze oder nur ein Arbeitsplatz zu verstehen sind.

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 zu § 137 Abs. 3 BDG 1979) zur Ermittlung des im Sinne der Kriterien maßgebenden Wesens der Richtverwendung herangezogen werden.

Dieser erste Verfahrensschritt, der der Ermittlung des wesentlichen Inhaltes der gesetzlichen Einstufungsvorgabe dient, ist als Rechtsfrage mit Sachverhaltselementen zu werten. Der mit den Verfahrensergebnissen zu konfrontierende betroffene Beamte wird in der Regel kaum entsprechende Kenntnis vom Inhalt des/der Richtverwendungs-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 Beamten überhaupt die Möglichkeit, sie nachzuvollziehen und damit sinnvolle Einwendungen gegen seine in gleicher Weise vorgenommene und ihm im Verfahren zur Kenntnis gebrachte Einstufung in eine bestimmte FGGr vorzubringen.

Die für die Bewertung im Beschwerdefall maßgebenden Kriterien sind im § 143 Abs. 3 BDG 1979 (mit § 137 Abs. 3 BDG 1979 wortident) genannt. Nur hinsichtlich dieser Kriterien sind sowohl die als Richtverwendung genannten in Frage kommenden Arbeitsplätze als auch der konkret zu beurteilende Arbeitsplatz zu untersuchen und dann in das Funktionszulagenschema einzuordnen. Das Funktionszulagenschema berücksichtigt nicht die individuelle Leistung, sondern nur die Anforderungen an den Arbeitsplatz bezogen auf die im § 143 Abs. 3 BDG 1979 genannten Kriterien. 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. Hierbei kommen grundsätzlich alle genannten Richtverwendungen in Frage; 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. In dieses Verfahren ist der Beamte, der die Feststellung der Rechtmäßigkeit beantragt hat, miteinzubeziehen, wobei aber - wie schon ausgeführt - zu bedenken ist, daß dem Beamten wohl meist nur beschränkte Kenntnisse hinsichtlich der Richtverwendungen und damit von vornherein nur eingeschränkte Möglichkeiten zu einer sinnvollen Rechtsverfolgung zur Verfügung stehen.

Diesen auf Grund der gesetzlichen Regelung unter Beachtung der Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage skizzierten Anforderungen wird das Verfahren im Beschwerdefall nicht gerecht:

Den Spruch des angefochtenen Bescheides wörtlich genommen, teilt die belangte Behörde dem Beschwerdeführer lediglich mit, wie sein Arbeitsplatz von wem bewertet worden ist. In Verbindung mit der Begründung des angefochtenen Bescheides besteht aber kein Zweifel daran, daß dieser Abspruch dahin zu deuten ist, daß die belangte

Behörde damit die Feststellung der Richtigkeit der vorgenommenen Einstufung zum Ausdruck bringen wollte. Ansonsten wären die in der Begründung enthaltenen Arbeitsplatzbeschreibungen und die Quantifizierung der Tätigkeiten bezogen auf die in der Anlage 1 zum BDG 1979 unter Rz 9.2 lit. c bzw. Rz 9.3 lit. c genannten Richtverwendungen bzw. hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers sinnlos.

Es ist daher im wesentlichen in Übereinstimmung mit dem Beschwerdevorbringen davon auszugehen, daß mit dem angefochtenen Bescheid - da der Beschwerdeführer meinte, nicht gesetzeskonform im neuen Schema (Funktionszulagenschema) eingestuft zu sein - ein Feststellungsbescheid erlassen wurde, gegen den ihm die Anrufung der Gerichtshöfe des öffentlichen Rechts und damit sowohl eine inhaltliche als auch verfahrensrechtliche Überprüfung auf die Gesetzmäßigkeit der Vollzugsmaßnahme zusteht.

Im Beschwerdefall hat der Beschwerdeführer ausgehend von der Überlegung, daß es sich bei seinem Arbeitsplatz um eine in der Anlage 1 zum BDG 1979 unter Rz 9.2 lit. c durch die Bezeichnung "Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C" umschriebene gesetzlich vorgesehene Richtverwendung handle, vorerst die Richtigstellung der seiner Auffassung nach irrtümlich erfolgten zu geringen Einstufung, allenfalls bescheidmäßigen Abspruch, verlangt. Seitens der belangten Behörde wurde ihm dann im Parteiengehör zur Kenntnis gebracht, daß sein Arbeitsplatz - trotz der Bezeichnung "Hauptsachbearbeiter" in seiner Arbeitsplatzbeschreibung - in der "Arbeitsplatzevidenz" unter der Bezeichnung "Gruppenführer" im "Kriminaldienst" ausgewiesen sei. Weiters wurden ihm die nach der Arbeitsplatzbeschreibung mit den Richtverwendungen aus dem Kriminaldienst in der FGr 7 und der FGr 6 verbundenen quantifizierten Aufgaben zur Kenntnis gebracht. Dann wurde weiters ausgeführt, das Ersuchen des Beschwerdeführers werde - mangels Möglichkeit einer "Richtigstellung" - als Antrag auf Erlassung eines Feststellungsbescheides gewertet und der Beschwerdeführer auf die Informationsfunktion der Arbeitsplatzbeschreibung hingewiesen.

Dem entgegnete der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 21. Mai 1996 unter Hinweis auf seine Arbeitsplatzbeschreibung, es sei an seinem Problem "vorbeiarargumentiert" worden. Es sei seine Arbeitsplatzbeschreibung maßgebend. Eine Abwertung seines in der Arbeitsplatzbeschreibung als "Hauptsachbearbeiter" bezeichneten Arbeitsplatzes hätte seiner Meinung nach bescheidmäßig vorgenommen werden müssen.

Auf Grund dieser Eingabe ist klar, daß sich der Beschwerdeführer mit den ihm mitgeteilten Überlegungen der belangten Behörde nicht zufrieden gegeben hat und die belangte Behörde daher verpflichtet war, den angefochtenen Feststellungsbescheid zu erlassen. In diesem gibt die belangte Behörde die Arbeitsplatzbeschreibung eines bestimmten Hauptsachbearbeiters in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C, dann die Aufgaben eines Arbeitsplatzes der Richtverwendung der FGr 6 "Gruppenführer in der Bundespolizeidirektion Wien, Abteilung II, Sicherheitsbüro, Referat 5" und dann die Aufgaben am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers Nr. 1538 wieder und quantifiziert diese nach den verschiedenen Arbeitsinhalten. Nach Wiedergabe der gesetzlichen Bewertungskriterien bezeichnet die belangte Behörde die Ausbildungserfordernisse bei allen genannten Arbeitsplätzen als gleich. Die Anforderungen an die Erfahrung und die anderen vom Gesetzgeber unter dem Oberbegriff "Wissen" normierten Anforderungen seien aber in der FGr 7 höher als beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers. Gleiches wird im wesentlichen hinsichtlich der Denkleistung im Hinblick auf die Verschiedenartigkeit der Aufgaben des als Richtverwendung herangezogenen und dargestellten Arbeitsplatzes der FGr 7 festgestellt. Die Verantwortung wird bei allen drei im Vergleich stehenden Arbeitsplätzen als gleich groß und "eine Bewertung nach dem Umfang einer meßbaren Richtgröße mangels einer solchen" als nicht möglich bezeichnet.

Wenn die belangte Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheides weiter ausführt, "diese Bewertungskriterien und ihre Würdigung" habe der Beschwerdeführer unwidersprochen im Parteiengehör zur Kenntnis genommen, ist dem entgegenzuhalten, daß die Beschreibung der Arbeitsplätze in Verbindung mit den Geschäftseinteilungen und der Geschäftsordnung (vgl. Erläuternde Bemerkungen zu § 137 Abs. 3 BDG 1979) und die Bewertung (Errechnung der Stellenwerte) gar nicht Gegenstand des Parteiengehörs war. Weiters, daß es sich dabei nur zum Teil um Sachverhaltsfragen gehandelt hat und der Beschwerdeführer - wie schon angedeutet - zwar keine substantiierten inhaltlichen Einwendungen gegen die ihm zur Kenntnis gebrachten Arbeitsplatzbewertungen vorgebracht hat, aber eindeutig mit den Überlegungen der belangten Behörde nicht übereingestimmt hat, sodaß die Verpflichtung der belangten Behörde zur Erlassung eines entsprechend begründeten Feststellungsbescheides gegeben war.

In der Sache selbst ist der belangten Behörde dem Grunde nach aber beizupflichten, daß es für die Einstufung im Funktionszulagenschema nicht primär auf die Bezeichnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers - die im übrigen "Referatsleiter, Hauptsachbearbeiter" und nicht wie die Richtverwendung der FGr 7 "Hauptsachbearbeiter" lautet -, sondern auf den Inhalt des Arbeitsplatzes bezogen auf die gesetzlichen Kriterien ankommt. Eine allenfalls überholte und nicht mit dem Gesetzeswortlaut idente Begriffsbezeichnung kann für die Einstufung im Funktionszulagenschema nicht ausschlaggebend sein.

Gegenstand des Verwaltungsverfahrens war demnach die Frage der Rechtmäßigkeit der Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Rahmen seiner Besoldungs- und Verwendungsgruppe, und zwar ausgehend vom Vorbringen des Beschwerdeführers hinsichtlich der Zuordnung zur FGr 7.

Auch wenn ausgehend vom gesamten System und der gesetzgeberischen Absicht nicht von vornherein der Schluß zu ziehen ist, daß für Beamte im Kriminaldienst immer nur die unter der Bezeichnung "im Kriminaldienst" (vgl. Anlage 1 zum BDG 1979, Rz 9.2 und 9.3 jeweils lit. c) genannten Richtverwendungen als Vergleich heranzuziehen sind, hegt der Verwaltungsgerichtshof im Beschwerdefall keine Bedenken, daß - mangels anderer Hinweise durch den Beschwerdeführer - nur diese herangezogen worden sind.

Die von der belangten Behörde herangezogene Richtverwendung der FGr 7 stellt auf den Begriff "Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C" ab. Von den Richtverwendungen der FGr 6 hat die belangte Behörde Rz 9.3 lit. c "Gruppenführer in der Bundespolizeidirektion Wien, Abteilung II, Sicherheitsbüro, Referat 5" zum Vergleich herangezogen. Durch die vom Gesetzgeber gewählte legistische Technik des Verweises aus dem generell Abstrakten ins individuell Konkrete der einzelnen Arbeitsplätze wird der zum Stichtzeitpunkt 1. Jänner 1994 hinsichtlich konkreter Arbeitsplätze bestehende Sachverhalt zum Norminhalt erhoben. Mangels jeglicher weiterer generell-abstrakter Normierung ist es daher - wie bereits vorher dargelegt - primär Aufgabe der Dienstbehörde, den Inhalt und die analytische Bewertung der in Frage kommenden konkreten Richtverwendungen zum Stichtzeitpunkt festzustellen. Dies ist hinsichtlich der von der belangten Behörde allein zum Vergleich mit den für die FGr 6 und 7 maßgebenden Kriterien herangezogenen konkreten Arbeitsplätzen in der Weise erfolgt, daß die Arbeitsplatzbeschreibungen wiedergegeben und eine Quantifizierung der verschiedenen Tätigkeiten vorgenommen werden. Das durchgeführte Verfahren zeigt, daß jedenfalls unter der allgemeinen Bezeichnung der Richtverwendung "Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion im Rahmen der Gruppe C" nicht nur ein bestimmter Arbeitsplatz, sondern verschiedene Arbeitsplätze mit verschiedenen Aufgaben und Tätigkeiten bestehen. In einem solchen Fall ist es mangels einer näheren Determination Aufgabe der belangten Behörde, aus allen so bezeichneten Arbeitsplätzen, die nach Wissen, Verantwortung und Denkleistung im Verhältnis zu anderen, inhaltlich hinlänglich bezeichneten Richtverwendungen zweifelsfrei der FGr 7 zuzuordnen sind (- auf den Namen allein kommt es, wie bereits ausgeführt, nicht an -), das Wesen der Richtverwendung herauszuarbeiten. Die Vorgangsweise der belangten Behörde, nämlich als Normmaßstab für die Richtverwendung nur einen von mehreren unter diese Bezeichnung fallenden Arbeitsplatz heranzuziehen und diesen weiters auch nur unzulänglich im Sinne der gesetzlichen Kriterien zu analysieren (Bewertung und Errechnung der Stellenwerte - vgl. Erläuternde Bemerkungen zu § 137 Abs. 3 BDG 1979), wird den gesetzlichen Anforderungen nicht gerecht.

Diesen gesetzlichen Anforderungen wird das durchgeführte Verfahren und der angefochtene Bescheid - wie vorher dargelegt - in mehrfacher Hinsicht nicht gerecht. Der angefochtene Bescheid mußte daher schon deshalb, weil eine Überprüfung auf die Rechtmäßigkeit der vorgenommenen Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Rahmen des Verfahrensgegenstandes nicht möglich war, im Hinblick auf die aufgezeigten sekundären Verfahrensfehler gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufgehoben werden.

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

Schlagworte

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1998:1996120306.X00

Im RIS seit

18.02.2002

Zuletzt aktualisiert am

22.10.2008

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at