

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

17.08.2000

Geschäftszahl

98/12/0266

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 A in L, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Dr. Peter Ringhofer, Dr. Martin Riedl und Dr. Georg Riedl, Rechtsanwälte in Wien I, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Finanzen vom 17. Oktober 1997, GZ. 11 1300/22-1/11/97, betreffend die Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Funktionszulagenschema, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird im Rahmen der Anfechtung, das ist insoweit mit ihm die Funktionsgruppe festgesetzt worden ist, 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 steht als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund; seine Dienststelle ist das Finanzamt Linz, bei dem er als "Gruppenleiter der Veranlagungsabteilung, Prüfungsgruppe Lohnsteuer/Familienlastenausgleichsgesetz" eingesetzt ist.

Bei den Akten des Verwaltungsverfahrens findet sich eine vom BRZ am 14. August 1996 ausgedruckte, für den Beschwerdeführer bestimmte Dienstgebermitteilung, in der die Einstufung seines Arbeitsplatzes im Funktionszulagenschema wie folgt angegeben ist:

"VWGR/Funktgr.: A2/5".

Die Bezeichnung der Funktionsgruppe 5 ist auf diesem Schriftstück handschriftlich (ohne Beifügung eines Korrekturzeichens) gekreuzt durchgestrichen und durch "6" ersetzt. Diese Beifügung ist einfach gestrichen und handschriftlich wieder "5" angegeben.

Bei der Überleitungserklärung des Beschwerdeführers in das Funktionszulagenschema (Option) vom 14. November 1996 findet sich ein Zustellnachweis, in dem der Beschwerdeführer bestätigt, dass er "die Dienstgebermitteilung der Finanzlandesdirektion für OÖ vom 02.10.1996, Zl. 52/87-1/B-1996, betreffend Überleitung in die Besoldungsgruppe der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes ('A-Schema') am 08.10.96 erhalten habe". Die vom Beschwerdeführer gefertigte Überleitungserklärung selbst enthält keine Angaben hinsichtlich der Einstufung seines Arbeitsplatzes.

Mit "Überleitungsschreiben" seiner Dienstbehörde erster Instanz vom 20. Dezember 1996 wurde dem Beschwerdeführer bekannt gegeben, dass seine "Einstufung im neuen Schema" ab 1. Jänner 1996 wie folgt laute:

"Verwendungsgruppe/Gehaltsstufe	A2/14
Funktionsgruppe/Funktionsstufe	5/2
nächste Vorrückung (GehSt):	1. Juli 1996"

Der Beschwerdeführer beantragte daraufhin mit Schreiben vom 13. Jänner 1997 die bescheidmäßige Feststellung seiner besoldungsrechtlichen Stellung zum Stichtag 1. Jänner 1996. Dieser bei der Dienstbehörde erster Instanz eingebrachte Antrag wurde von dieser unter Hinweis auf § 1 Abs. 1 Z. 23 DVV an die belangte Behörde weitergeleitet.

Die belangte Behörde teilte dem Beschwerdeführer in weiterer Folge mit, dass sein Antrag in der vorliegenden Form als unzulässig zurückgewiesen werden müsste. Zur Durchführung eines ordnungsgemäßen

Verfahrens werde er aber aufgefordert, eingehend darzulegen, warum seiner Ansicht nach die Einstufung seines Arbeitsplatzes nicht entspreche und welche Einstufung er überhaupt begehre.

Dieses ihm im Wege seiner Dienstbehörde erster Instanz mit Fristsetzung zur Kenntnis gebrachte Schreiben beantwortete der Beschwerdeführer mit Datum vom 6. März 1997 im Wesentlichen wie folgt:

"Ich bin der Meinung, dass ich nicht gesetzeskonform im neuen Besoldungsschema eingestuft bin und beantrage somit entsprechend den Feststellungen des Verfassungsausschusses zum § 254 BDG 1979 mit Schreiben vom 13.1.97 die bescheidmäßige Feststellung meiner dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung zum Stichtag 1.1.96.

Ich bin seit 30.3.93 zum Gruppenleiter-Lohnsteuerprüfung der Lohnsteuerstelle bestellt. Die Lohnsteuerprüfung stellt eine Organisationseinheit der Veranlagungsabteilung beim Finanzamt Linz dar.

Entsprechend den Bestimmungen des BDG (Richtverwendungen) ist der Leiter einer Organisationseinheit beim 'Finanzamt Innsbruck' der Verwendungsgruppe A2 - Funktionsgruppe 6 zuzuordnen. Das Finanzamt Linz ist mit dem Finanzamt Innsbruck vergleichbar.

Es wird noch ergänzend auf die übrigen Gruppenleiter der Veranlagungsabteilung beim Finanzamt Linz (Familienbeihilfe, Arbeitnehmerveranlagung, betriebliche Veranlagung) verwiesen, welche der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2 zugeordnet sind."

Diese Antragsergänzung wurde von der Dienstbehörde erster Instanz mit Schreiben vom 12. März 1997 der belangten Behörde vorgelegt.

Bei den Akten des Verwaltungsverfahrens liegt weiters ein Amtsvermerk der Dienstbehörde erster Instanz vom 30. Mai 1997, dem zu entnehmen ist, dass seitens der belangten Behörde bei der Dienstbehörde erster Instanz eine Arbeitsplatzbeschreibung für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und der anderen "Gruppenleiter der ANV" und deren Bewertung sowie ein Auszug aus dem Bewertungskatalog verlangt worden und eine persönliche Einsicht durch einen Vertreter der belangten Behörde geplant gewesen sei.

Ob diese persönliche Einschau tatsächlich stattgefunden hat oder nicht, ist diesen vorgelegten Verwaltungsakten nicht zu entnehmen.

Mit Schreiben der belangten Behörde vom 21. August 1997 wurde dem Beschwerdeführer nach Wiedergabe der Rechtslage im Wesentlichen Folgendes mitgeteilt:

"Als Richtverwendung der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, ist gemäß Ziffer 2.5.6 der Anlage 1 zum BDG 1979 der Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für Finanzen mit verwandten Aufgaben wie

...

d) einer Lohnsteuer- und Beihilfenstelle eines Finanzamtes genannt.

Aus der Beschreibung dieses als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatzes sind folgende Aufgaben ersichtlich:

Leiter der Lohnsteuer- und Beihilfenstelle

- Organisation, Überwachung und Lenkungsmaßnahmen zur Gewährleistung eines einwandfreien Arbeitsablaufes im Innen- und Außendienst;
- Planung des Arbeitseinsatzes zur richtigen Schwerpunktsetzung (bei Vorhandensein von Leitern der Lohnsteuer- und der Beihilfengruppe werden diese Aufgaben nur in grundsätzlichen Fragen wahrgenommen);
- Organisationsmaßnahmen sowie Approbation zur Gewährleistung materiell- und verfahrensrechtlich richtiger Bescheide (Eintragungen) sowie sonstiger Erledigungen (bei Vorhandensein von Leitern der Lohnsteuer- und der Beihilfengruppe werden diese Aufgaben nur in grundsätzlichen Fragen wahrgenommen);
- Kontrolle (Zeichnung) der Prüfungsergebnisse bzw. wesentlicher Erledigungen (bei Vorhandensein von Leitern der Lohnsteuer- und der Beihilfengruppe werden diese Aufgaben nur in grundsätzlichen Fragen wahrgenommen);
- Bearbeitung schwieriger Rechtsmittel bzw. Berichte (bei Vorhandensein von Leitern der Lohnsteuer- und der Beihilfengruppe werden diese Aufgaben nur in grundsätzlichen Fragen wahrgenommen);
- Überwachung der Ausbildung der zu diesem Zweck zugeteilten Kräfte;
- Fortbildung der zugeteilten Kräfte;
- laufende Wahrnehmung sonstiger Führungs- und Dienstaufsichtsaufgaben;

Der Leiter der Lohnsteuer- und Beihilfenstelle - leitet:

Dienstbetrieb und Arbeitsorganisation in der Lohnsteuer- und Beihilfenstelle.

- entscheidet:

im Rahmen der festgelegten Delegierung über Abgabensprüche bzw. sonstige Lohnsteuer- und Familienbeihilfenagenden in Form der Entscheidung über

a) Zweifelsfragen materiellrechtlicher und verfahrensrechtlicher Art mit oder ohne Bezug auf konkrete Fälle

b) Fragen der Auswahl der Lohnsteuerprüfungsfälle

c) Fragen der Einbringung

- kontrolliert (approbiert):

a) sämtliche Bescheide

b) Prüfungsberichte

c) organisatorische Belange der Stelle

d) rationellen Arbeitseinsatz

- bereitet vor:

Berichte, Rechtsmittelentscheidungen und Vorlagen zu wichtigen Fällen.

- führt aus:

a) bedeutendere Rechtsmittel und Berichte

b) Rapportauswertung

Der Leiter der Lohnsteuer- und Beihilfenstelle braucht folgende - Kenntnisse:

Eingehende Kenntnisse des Lohnsteuer- und Beihilfenrechtes sowie des Abgabeverfahrens;

schwerpunktmäßig unterschiedliche Kenntnisse der übrigen Abgabengesetze, sofern diese Anknüpfungspunkte darstellen (z.B. Gebührengesetz, Finanzstrafgesetz).

Kenntnisse auf dem Gebiet

1. moderner Organisations- und Führungsmethoden

2. des Personalrechtes.

- Eigenschaften:

Hervorragende fachliche Kenntnisse; ausgeprägte Eignung zur Menschenführung in zeitgemäßer Form; kontaktfreudig; besonderes Organisationstalent, Massenerledigungen bei zeitlich stark schwankender Arbeitsbelastung rasch und zeitnah zu bewältigen; entscheidungsfreudig.

Auf dem von Ihnen besetzten Arbeitsplatz eines Gruppenleiters der Lohnsteuerprüfung im Finanzamt Linz, Arbeitsplatznummer 00183, sind folgende

Aufgaben

wahrzunehmen:

- Leitung einer Prüfergruppe der Lohnsteuerprüfung

- Entscheidungen in organisatorischer, personeller, verfahrens- und materiellrechtlicher Hinsicht

- Dienstaufsicht und Kontrolle in organisatorischer, personeller, verfahrens- und materiell-rechtlicher Hinsicht

- Approbation laut Approbationserlass

Als Ziele des Arbeitsplatzes gelten:

- Sicherung der Gleichmäßigkeit der Besteuerung

- Sicherstellung des Steueraufkommens

- Gewährleistung eines geordneten Dienstbetriebes in der Prüfergruppe sowie eines qualitativ und ökonomisch hohen Standards der Prüfungsverfahren

Folgende quantifizierte Tätigkeiten sind zu Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig:

Leitung der Gruppe 40 %

- Wahrnehmung allgemeiner Führungsaufgaben

- Jahresprüfungsplan und Fallzuteilung (gerechte und zielgerichtete Zuteilung der Prüfungsfälle an die Prüfer)

- Kontakte in der Abteilung und zum Abteilungsleiter

- Teilnahme und Leitung von Schlussbesprechungen

- interne Schulungen; vor allem die nur gruppenbezogene Fortbildung

- Abhaltung von Gruppenbesprechungen

- Beurteilung der Leistungen der Prüfer im Rahmen von Leistungsfeststellungen

- Arbeitseinsatz und Arbeitsablauf in der Gruppe (insbesondere Unterstützung und Anleitung der Prüfer).

Entscheidungen 20 %

- Lösung schwieriger Detailfragen im Rahmen von Prüfungen

- Auskunftserteilung gemäß § 90 EStG 1988

- Einflussnahme auf die Auswahl von Schwerpunkten

- Mitwirkung und Unterstützung bei Prüfungen

- Entscheidung über den Umfang, Ausweitung oder den Abbruch

von Lohnsteuerprüfungen.

Dienstaufsicht und Kontrolle 20 %
- Kontrolle der Einhaltung der materiellrechtlichen und verfahrensrechtlichen Vorschriften bei laufenden Prüfungsfällen innerhalb der Gruppe
- Kontrolle der Durchführung/Erfüllung des Prüfungsplanes (Verfolgung und Beeinflussung des Prüfungsfortganges)
- Kontrolle der Einhaltung der Vorschriften über den Dienstbetrieb (Führung von Kontrollaufzeichnungen).

Approbation 20 % - Approbation gemäß Approbationserlass.

Die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes stellt insbesondere folgende Anforderungen

- Eingehende Kenntnisse des Abgaben- und des Verfahrensrechts sowie der einschlägigen Erlässe
- Kenntnisse auf dem Gebiet des Rechnungswesens sowohl praktischer als auch theoretischer Art - Kenntnisse des Zivil-, Handels-, Gesellschafts-, Arbeits- und Sozialversicherungsrechts
- Kenntnisse der Bundesverfassung und des Behördenaufbaues
- Kenntnisse auf dem Gebiet der modernen Organisations- und Führungsmethoden sowie des Personal- und Dienstrechts.

An sonstigen für die Bewertung maßgeblichen Aspekten sind festzuhalten:

- Hervorragende fachliche Kenntnisse
- ausgeprägte Fähigkeit, wirtschaftliche Vorgänge und Zusammenhänge unter Bedachtnahme auf deren abgabenrechtliche Auswirkungen rasch zu erfassen
- Fähigkeit, den Standpunkt der Abgabenbehörde sicher und fest zu vertreten (Durchsetzungsvermögen)
- Verhandlungsgeschick
- Kontaktfreudigkeit
- Organisationstalent
- wirtschaftliches und psychologisches Einfühlungsvermögen
- Objektivität
- Charakterstärke und Integrität
- geistige Wendigkeit
- überlegte, zielstrebige, rasche Handlungsweise
- Bereitschaft zur Weiterbildung.

Eine Gegenüberstellung Ihres Arbeitsplatzes (Nummer 00183 beim Finanzamt Linz) mit der für die Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, normierten Richtverwendung (Ziffer 2.5.6 der Anlage 1 zum BDG 1979: Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für Finanzen mit verwandten Aufgaben wie einer Lohnsteuer- und Beihilfenstelle eines Finanzamtes) ergibt hinsichtlich der Bewertungskriterien im Sinne des § 143 Abs. 3 BDG 1979 folgendes Bild:

1a) Das Wissen nach den Anforderungen an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten weist unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften keine Unterschiede für die in Vergleich zu ziehenden Arbeitsplätze auf. Sowohl der Leiter der Lohnsteuer- und Beihilfenstelle als auch der Leiter der Prüfungsgruppe Lohnsteuer/Beihilfen benötigen grundlegende spezielle Kenntnisse auf demselben Teilgebiet des Steuerwesens, das durch langjährige und breite Erfahrung bzw. Ausbildung erworben wird. Festzuhalten ist, dass es sich hierbei jeweils um verwandte Aufgaben im Sinne des Gesetzes handelt.

1b) Die Anforderungen an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, sind sowohl bei der Richtverwendung als auch bei Ihrem Arbeitsplatz gleich gelagert. In beiden Fällen ist nicht nur die Erfüllung gleich gelagerter und verwandter Aufgaben (nämlich die Vollziehung eines Teilbereiches des Einkommensteuergesetzes und des Beihilfenrechtes) gefordert; es wird überdies auch die Anforderung der Koordination von Aufgaben gestellt; etwa bei der Organisation der Arbeitsabläufe. Auch die Anforderung der Integration von Aufgaben ist aus den verschiedenen Tätigkeitsbildern ableitbar, etwa bei der Ermittlung von tatbestandsfähigen Sachverhalten, die geradezu ihrer Natur nach absichtlich verborgen bleiben sollen. Insgesamt sind daher Unterschiede zwischen der Richtverwendung und Ihrem Arbeitsplatz auch in diesem Aspekt des Anforderungsprofiles nicht feststellbar.

1c) Bei der Richtverwendung ist eine über den normalen Umgang mit Menschen hinausgehende Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit besonders wichtig. Es bedarf keiner weiteren Begründung, dass die Fähigkeit, andere zu verstehen und zu beurteilen, auch im Rahmen von Lohnsteuer- bzw. Familienbeihilfenprüfungen von besonderer Bedeutung ist.

2a) Bei der Richtverwendung sind die Aufgaben durch die Geschäftseinteilung und durch die vorgegebenen hierarchischen Strukturen klar definiert. Lösungen sind auf der Basis von Vorschriften und Anweisungen sowie aus der Erfahrung und dem Gelernten zu suchen und zu finden. Neben einem

bestimmten Ausmaß an Teilroutine sind immer wieder auch verschiedenartige Aufgabenstellungen wahrzunehmen. Gleiches gilt für Ihren Arbeitsplatz.

2b) Hinsichtlich des Ausmaßes der Denkanforderung kann nach der Erfahrung der Dienstbehörde bei der Bearbeitung von Lohnsteuer- und Beihilfenfällen davon ausgegangen werden, dass ein beträchtlicher, aber nicht überwiegender Teil der Fälle ähnlich gelagert ist, sodass sich für ähnliche Situationen auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Darüber hinaus erfordern unterschiedliche Situationen die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Es liegt auf der Hand, dass die gleichen Anforderungen auch für die entsprechenden Prüfungsverfahren gelten.

3) Die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen weist ebenfalls bei den in Vergleich stehenden Arbeitsplätzen keine Unterschiede auf. Die bestehenden Gesetze, Verordnungen und zahlreichen Dienstanweisungen auf dem Gebiet des Lohnsteuer- und Beihilfenrechts sind ohne oder nur mit engem Ermessensspielraum umzusetzen. Die monetäre Dimension kann sowohl im Falle des Finanzamtes Linz als auch in jenem des Finanzamtes Innsbruck als (gleich) groß eingestuft werden, was auch in der verwaltungsinternen Einstufung dieser Finanzämter - Kategorie 1A - seinen Niederschlag gefunden hat. Die von Ihnen gewünschte Gleichbehandlung mit dem Finanzamt Innsbruck ist also bei der Berücksichtigung der Dimension - aber auch insgesamt, wie im Folgenden dargestellt wird - erfolgt.

Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass die Aufgaben des Arbeitsplatzes Nr. 00183 des Finanzamtes Linz wertigkeitsmäßig jener der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A2 gleichzuhalten sind. Eine willkürliche oder versehentliche Benachteiligung hat nicht stattgefunden. Vielmehr wurden entsprechend den dargestellten gesetzlichen Vorgaben österreichweit - also auch am Finanzamt Innsbruck - sämtliche Gruppenleiter Lohnsteuerprüfung/Familienlastenausgleichsgesetz in die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A2 eingestuft. Die von Ihnen aufgestellte Behauptung, wonach die Leiter einer Organisationseinheit beim Finanzamt Innsbruck generell der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2 zugeordnet wurden, entspricht nicht den Tatsachen.

Der Vollständigkeit halber wird im Folgenden auf den von Ihnen als Richtverwendung gewünschten A2/6-Arbeitsplatz eingegangen.

Als Richtverwendung der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 6, ist gemäß Ziffer 2.4.6 der Anlage 1 zum BDG 1979 der Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für Finanzen mit unterschiedlichen Aufgaben wie einer Gruppe der Veranlagungsabteilung des Finanzamtes Innsbruck genannt.

Aus der Beschreibung dieses Arbeitsplatzes sind folgende Aufgaben ersichtlich:

- Leitung einer Veranlagungsgruppe
- Entscheidungen in organisatorischer, personeller, verfahrens- und materiellrechtlicher Hinsicht
- Dienstaufsicht und Kontrolle in organisatorischer, personeller, verfahrens- und materiellrechtlicher Hinsicht
- Approbation laut Approbationserlass
- als Ziele des Arbeitsplatzes gelten:
- Sicherung der Gleichmäßigkeit der Besteuerung
- Sicherstellung des Steueraufkommens
- Gewährleistung eines geordneten Dienstbetriebes in der Veranlagungsgruppe sowie eines qualitativ und ökonomisch hohen Standards der Prüfungsverfahren

Folgende quantifizierte Tätigkeiten sind zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig:

Leitung der Gruppe

- Wahrnehmung allgemeiner Führungsaufgaben (Organisation, Überwachung und Lenkungsmaßnahmen zur Gewährleistung eines zutreffenden Arbeitsablaufes in der Gruppe und einer richtigen Schwerpunktsetzung)
- Überwachung der Ausbildung und Fortbildung der zugeteilten Kräfte
- Abhaltung von Gruppenbesprechungen
- Beurteilung der Gruppenbediensteten im Rahmen von Leistungsfeststellungen

Entscheidungen

- Lösung von Zweifelsfragen materiellrechtlicher Art mit oder ohne Bezug auf einen konkreten Veranlagungsfall
- Entscheidungen über Rechts- und Verfahrensfragen im Veranlagungsverfahren
- Einflussnahme auf die Auswahl von Schwerpunkten
- Entscheidungen über bedeutende Rechtsmittel und Berichte

Dienstaufsicht und Kontrolle

- Kontrolle der Einhaltung der materiellrechtlichen und verfahrensrechtlichen Vorschriften bei der Erstellung abgabenrechtlicher Bescheide -Kontrolle des Arbeitsfortschrittes
- Kontrolle umfangreicher und wichtiger Vorhalte
- Kontrolle der organisatorischen Belange der Veranlagungsreferate

Approbation

- Approbation gemäß Approbationserlass.

Die Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes stellt insbesondere folgende Anforderungen:

- Eingehende Kenntnisse des Abgaben- und Verfahrensrechtes sowie der einschlägigen Erlässe
- Kenntnisse auf dem Gebiet des Rechnungswesens sowohl praktischer als auch theoretischer Art - Kenntnisse des Zivil-, Handels-, Gesellschafts-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht
- Kenntnisse der Bundesverfassung und des Behördenaufbaues
- Kenntnisse auf dem Gebiet der modernen Organisations- und Führungsmethoden sowie des Personal- und Dienstrechts.

An sonstigen für die Bewertung maßgeblichen Aspekten sind festzuhalten:

- Hervorragende fachliche Kenntnisse
- ausgeprägte Fähigkeit, wirtschaftliche Vorgänge und Zusammenhänge unter Bedachtnahme auf deren abgabenrechtliche Auswirkungen rasch zu erfassen
- Fähigkeit, den Standpunkt der Abgabenbehörde sicher und fest zu vertreten (Durchsetzungsvermögen)
- Verhandlungsgeschick
- Kontaktfreudigkeit
- Organisationstalent
- wirtschaftliches und soziologisches Einfühlungsvermögen
- Objektivität
- Charakterstärke und Integrität
- geistige Wendigkeit
- überlegte, zielstrebige, rasche Handlungsweise
- Bereitschaft zur Weiterbildung.

Die auf dem von Ihnen besetzten Arbeitsplatz eines Gruppenleiters der Lohnsteuerprüfung im Finanzamt Linz, Arbeitsplatznummer 00183, wahrzunehmenden Aufgaben wurden bereits unter Punkt I. dargestellt und quantifiziert.

Eine Gegenüberstellung Ihres Arbeitsplatzes beim Finanzamt Linz mit der für die Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 6, normierten Richtverwendung (Ziffer 2.4.6 der Anlage 1 zum BDG 1979):

Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für Finanzen mit unterschiedlichen Aufgaben wie einer Gruppe der Veranlagungsabteilung des Finanzamtes Innsbruck) ergibt hinsichtlich der Bewertungskriterien im Sinne des § 137 Abs. 3 BDG 1979 folgendes Bild:

1a) Das Wissen nach den Anforderungen an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten weist unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften sowohl quantitative als auch qualitative Unterschiede für die in Vergleich stehenden Arbeitsplätze auf. Wie bereits dargestellt, benötigt der Leiter der Prüfungsgruppe Lohnsteuer/Familienlastenausgleichsgesetz grundlegende spezielle Kenntnisse auf Gebieten des Steuerwesens, das durch langjährige und breite Erfahrung bzw. Ausbildung erworben wird. Während es sich jedoch im Falle von Lohnsteuer/Familienbeihilfe um vergleichsweise eng abgegrenzte und verwandte Aufgaben handelt, kommt im Falle der betrieblichen Veranlagung das gesamte Einkommensteuerrecht sowie eine Vielzahl weiterer abgabenrechtlicher Normen, etwa das umfangreiche und wichtige Umsatzsteuerrecht, zur Anwendung. Aus diesem Grund wurde auch nur das letztgenannte Tätigkeitsbild der Richtverwendung A2/6 zu Grunde gelegt.

1b) Die Anforderung an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, ist bei der zum Vergleich heranzuziehenden Richtverwendung nicht nur auf die bloße Aufgabenerfüllung beschränkt; vielmehr wird an jeden Gruppenleiter der Veranlagungsabteilung - also auch an den Gruppenleiter der Lohnsteuerprüfung - die Anforderung der Koordination von homogenen Aufgaben gestellt, etwa bei der Organisation der Arbeitsabläufe. Auch die Anforderung der Integration von Aufgaben ist aus den verschiedenen Tätigkeitsbildern ableitbar, etwa bei der Ermittlung von tatbestandsfähigen Sachverhalten, die geradezu ihrer Natur nach absichtlich verborgen bleiben sollen. In diesem Punkt ergibt sich keine Abweichung Ihres Arbeitsplatzes von der Richtverwendung A2/6, weil Leiteragenden etwa gleich großer Organisationseinheiten in weiten Bereichen deckungsgleich sind, und zwar unabhängig davon, ob es sich um Außen- oder Innendienst handelt. Die Gewichtung zwischen den Teilaspekten Leitung, Dienstaufsicht und Kontrolle sowie Approbation kann ohnedies niemals mit letzter Sicherheit beurteilt werden. Je nach Gegebenheit wird sich das Prozentverhältnis sogar innerhalb ein- und derselben Gruppe zu verschiedenen Zeitpunkten verschieden gestalten. Darüber hinaus wird dieses

Verhältnis auch maßgeblich von der Persönlichkeitsstruktur der einzelnen Funktionäre beeinflusst. Wie bereits unter Punkt 1a) ausgeführt, ergeben sich Unterschiede zur Richtverwendung A2/6 und Ihrem Arbeitsplatz in erster Linie aus der unterschiedlichen Breite der Tätigkeit und der Qualifikation des zugewiesenen Personals. Ihnen sind fünf Prüfer der Verwendungsgruppe A2 und vier Prüfer der Verwendungsgruppe A3 zugewiesen. Prüfer, die im Rahmen der Veranlagungsgruppe eingesetzt werden, sind hingegen nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes der Verwendungsgruppe A2 zuzuordnen.

1c) Bei der Richtverwendung ist eine über den normalen Umgang mit Menschen hinausgehende Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit besonders wichtig. Die Fähigkeit andere zu verstehen und zu beurteilen, ist naturgemäß auch im Rahmen von Lohnsteuer- bzw. Familienbeihilfenprüfungen von besonderer Bedeutung. Unterschiede zur Richtverwendung A2/6 können in diesem Aspekt nicht festgestellt werden.

2a) Bei der Richtverwendung sind die Aufgaben durch die Geschäftseinteilung und durch die vorgegebenen hierarchischen Strukturen klar definiert. Lösungen sind auf der Basis von Vorschriften und Anweisungen sowie aus der Erfahrung und dem Gelernten zu suchen und zu finden. Neben einem bestimmten Ausmaß an Routine sind immer wieder auch verschiedenartige Aufgabenstellungen wahrzunehmen. Die Verschiedenartigkeit im Rahmen des der Richtverwendung A2/6 zu Grunde gelegten Arbeitsplatzes (Gruppenleiter der Veranlagung) ist jedoch eindeutig größer als im Rahmen Ihres Arbeitsplatzes, weil eben nicht nur ein eingeschränkter Bereich der Einkommensteuer (nämlich die Lohnsteuer) und das Familienbeihilfenrecht, sondern sämtliche Abgabenarten zu bearbeiten sind.

2b) Hinsichtlich des Ausmaßes der Denkanforderung kann bei der Bearbeitung von Lohnsteuer- und Beihilfenfällen davon ausgegangen werden, dass ein beträchtlicher, wenn gleich nicht überwiegender Teil der Fälle ähnlich gelagert ist, sodass sich für ähnliche Situationen auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Darüber hinaus erfordern unterschiedliche Situationen die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den Lösungsweg. Gleiches gilt, wie bereits unter Punkt I. dargestellt, für die entsprechenden Prüfungsverfahren im Rahmen Ihres Arbeitsplatzes.

Im Rahmen der betrieblichen Veranlagung ergibt sich hingegen laufend die zusätzliche Anforderung, die Kenntnisse des Buchführungs- und Bilanzwesens sowie des Handels- und Gesellschaftsrechts für die Problemlösung heranzuziehen.

3) Die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen weist bei den in Vergleich stehenden Arbeitsplätzen ebenfalls die bereits mehrfach dargestellten Unterschiede auf. Die bestehenden Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen auf dem unterschiedlich großen Gebiet des Lohnsteuer- und Beihilfenrechts bzw. der übrigen Abgaben sind ohne oder mit engem Ermessensspielraum umzusetzen. Die monetäre Dimension kann sowohl im Falle des Finanzamtes Linz als auch in jenem des Finanzamtes Innsbruck als (gleich) groß eingestuft werden, was auch in der gleichen verwaltungsinternen Einstufung dieser Finanzämter - Kategorie 1A - den Niederschlag gefunden hat. Der Einfluss auf die Endergebnisse ist bei beiden Arbeitsplätzen als beitragend zu qualifizieren.

Zusammenfassend ist daher festzustellen, dass die Aufgaben Ihres Arbeitsplatzes Nr. 00183 des Finanzamtes Linz wertigkeitsmäßig nicht jener der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2 gleichzuhalten sind."

Hiezu gab der Beschwerdeführer mit Datum 1. Oktober 1997 (nach Fristverlängerung) folgende Stellungnahme ab:

"Zu den einzelnen Punkten Ihrer Mitteilung:

Zu 3. d: Ab Juli 1995 bestand beim Finanzamt Linz keine Organisationseinheit Lohnsteuer- und Beihilfenstelle. Es ist seit dieser Zeit auch kein Leiter einer Lohnsteuer- und Beihilfenstelle bestellt.

Es sind ein Gruppenleiter FB und zwei Gruppenleiter Arbeitnehmerveranlagung beim Finanzamt Linz bestellt, die als Gruppenleiter der Organisationseinheit der Veranlagungsabteilung der Funktionsgruppe 6 zugeordnet sind.

In weiterer Folge erscheinen somit die Ausführungen betreffend die von Ihnen dargestellten Qualifikationsvergleiche zwischen Leiter der Lohnsteuer- und Beihilfenstelle und Leiter einer Gruppe der Veranlagungsabteilung mit im Allgemeinen zutreffenden gleichen Tätigkeitsbeschreibungen und Aufgabenstellungen eher theoretischer Natur zu sein.

Auf die außerordentlichen Anforderungen im Bereich der Lohnsteuerprüfung beim Finanzamt Linz (11 Milliarden von den zu prüfenden Arbeitgebern abgeführte Lohnsteuer im Kalenderjahr - sehr große Anzahl von sehr großen Arbeitgeberbetrieben) kann wohl in diesem Zusammenhang von Ihrer Seite nicht Rücksicht genommen werden.

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass ich als Gruppenleiter der Lohnsteuerprüfung beim Finanzamt Linz, die meines Erachtens von der Aufgabenstellung her nur beschränkt mit der Lohnsteuerprüfung beim Finanzamt Innsbruck verglichen werden kann (siehe oben), in die Organisation der Veranlagungsabteilung (betriebliche Veranlagung und Arbeitnehmerveranlagung) beim Finanzamt Linz eingegliedert bin."

Daraufhin erging - ohne feststellbare weitere Verfahrensschritte - der angefochtene Bescheid mit folgendem Spruch:

"Auf Ihren Antrag vom 13. Jänner 1997 wird festgestellt, dass Ihre Einstufung aufgrund der durch ihre schriftliche Erklärung vom 14. November 1996 gemäß § 254 Abs. 1 BDG 1979 bewirkten Überleitung in die Besoldungsgruppe der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes ('A-Schema') mit Stichtag 1. Jänner 1996 wie folgt lautet:

Verwendungsgruppe/Gehaltsstufe	A2/14
Funktionsgruppe/Funktionsstufe	5/2
nächste Vorrückung	1.7.1996"

Zur Begründung wird nach zusammengefasster Darstellung des Verfahrensablaufes und nach Wiedergabe der Rechtslage im Wesentlichen weiter ausgeführt:

Zur Umsetzung der im § 137 BDG 1979 gesetzlich vorgegebenen Bewertungskriterien werde Folgendes bemerkt:

Ein wesentlicher Bestandteil der Besoldungsreform sei die leistungsgerechte Besoldung. Diese Leistungskomponente ergebe sich aus den unterschiedlichen Anforderungen eines Arbeitsplatzes an den Beamten, von dem die ordnungsgemäße Erfüllung der einem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben erwartet werde. Für die Umsetzung dieser Leistungskomponente seien sämtliche Arbeitsplätze des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen gewesen. Aus dieser Zuordnung ergebe sich unabhängig vom Gehalt der Grundlaufbahn die Funktionszulage eines Beamten, die damit die unterschiedlichen Anforderungen berücksichtige. Die Leistungsgerechtigkeit ergebe sich dabei aus der Arbeitsplatzbewertung und sei nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die persönliche Leistung werde davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht würden, wie sie im Durchschnitt von Beamten mit gleichwertigen Aufgaben erwartet werden könnten. Das System der nach den Anforderungen an einen Arbeitsplatz differenzierten Besoldung biete zeitgemäße Möglichkeiten der Personalentwicklung und Laufbahnplanung, basierend auf persönlicher Leistung und Bereitschaft zu Mobilität und Flexibilität. Als Grundlage für die Verwendungs- und Funktionsgruppe sei die Arbeitsplatzbewertung vorgesehen. Diese Arbeitsplatzbewertungen seien für die Leiterstellen der Zentralstellen an ein in der Sache erfahrenes Beratungsunternehmen in Auftrag gegeben worden. Die vom Auftrag nicht erfassten Stellen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes seien vom Bundeskanzleramt nach dem gleichen System bewertet worden, nachdem es den Besonderheiten des öffentlichen Dienstes entsprechend für die über den Auftragsumfang hinausgehenden Ebenen adaptiert worden sei. Aus den damit gewonnenen Bewertungsergebnissen seien Arbeitsplätze exemplarisch ausgewählt worden, die in der Anlage 1 zum BDG 1979 als Richtverwendungen angeführt worden seien. Diese Richtverwendungen seien als gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze für vergleichende Bewertungen eine allgemein gültige Richtschnur. Darüber hinaus dienten sie der Transparenz der Bewertung und der Zuordnung.

Die Bewertungen hätten auf gleichen hierarchischen Ebenen unterschiedliche Stellenwerte aufgezeigt. Auch innerhalb einer Funktionsgruppe streuten die Stellenwerte, allerdings in einem Ausmaß, das in der Lehre als "kaum merkbar" bezeichnet werde. Die Umsetzung dieser Bewertungen in Zuordnungen lasse daher mittel- bis langfristig eine Gesundung der Organisationsstruktur erwarten. Neben dem Ziel der Leistungsgerechtigkeit werde damit auch ein Anreiz zur Mobilität und zur persönlichen Initiative gesetzt. Um in der Zuordnungspraxis Abgrenzungsprobleme zu vermeiden, sei bei der Auswahl der Richtverwendung auf die volle Breite der unterschiedlichen Stellenwerte der einer Funktionsgruppe zuzuordnenden Arbeitsplätze Bedacht genommen worden; das bedeute, dass für jede Funktionsgruppe Richtverwendungen jedenfalls an der oberen und der unteren Schnittstelle der Funktionsgruppe angeführt seien.

Hinsichtlich der Aufgabeninhalte der als Richtverwendungen ausgewählten Arbeitsplätze sei festgelegt worden, dass deren Inhalte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens oder eines in den Übergangsregelungen (§ 244 Abs. 2 BDG 1979) bestimmten Stichtages zugrunde zu legen seien. Damit entfalle der Novellierungsdruck bei inhaltlichen Änderungen der Richtverwendungen und eine sich daraus allenfalls ergebende nicht mehr richtige Zuordnung dieser Arbeitsplätze. Der Einwand des Beschwerdeführers, dass ab Juli 1995 beim Finanzamt Linz keine Organisationseinheit "Lohnsteuer und Beihilfenstelle" (= Richtverwendung) bestanden habe, gehe daher ins Leere.

Der gesetzliche Auftrag an den Bundeskanzler (Anm: später Bundesminister für Finanzen, jetzt: Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport) in § 3 BDG 1979, bei der Ernennung für eine gleichmäßige Behandlung der Beamten zu sorgen, erfordere, dass die Bewertung der Arbeitsplätze sowie ihre Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe durch den Bundesminister für Finanzen zu erfolgen habe. Die Bewertung und die Zuordnung seien an die Zustimmung der Bundesregierung gebunden. Die Organisationshoheit der einzelnen Bundesminister werde dadurch nicht berührt, weil sich diese Befugnisse lediglich auf die Bewertung und die sich daraus ergebende Zuordnung beschränkten.

Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode seien - 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 habe, festgesetzt worden.

Bewertet werde eine Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben an Hand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung sei damit vom Stelleninhaber unabhängig.

Basierend auf § 137 Abs. 3 BDG 1979 seien folgende erläuternde Bewertungskriterien, für die jeweils eine "breite Spreizung an Beurteilungen" gegeben sei und die in drei Gruppen zusammengefasst seien, aufgestellt worden:

"Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

1.1. Fachwissen (einfache Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Fachkenntnisse, fortgeschrittene Fachkenntnisse, grundlegende spezielle Kenntnisse, ausgereichte 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. Denkraumen (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 sei in Worte gefasst und ermögliche eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter "Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A7 bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1" (Unterstreichung im Originaltext). Dieses Bewertungssystem werde den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht und mache, da nach dem gleichen System bewertet werde, keinen Unterschied zwischen "Blue und White-Collar-Worker".

Die Handlungsfreiheit der Verwaltung sei im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Art 18 B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen seien 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 zeigten.

Die Beurteilung der Qualität der Anforderungen solle die Straffung von Leistungsprozessen begünstigen und die derzeit vorherrschenden arbeitsteiligen Verfahren tendenziell zurückdrängen. Der Einfluss auf die Endergebnisse sei entweder indirekt (gering, beitragend) oder direkt (anteilig, entscheidend) und sei jeweils bezogen auf die jeweilige Richtgröße zu sehen.

Unterschiede zur bisherigen Bewertung:

Mit der beschriebenen neuen Bewertungsmethode könnten die Arbeitsplätze analytisch bewertet werden, während bisher ein teilanalytisches sowie summarisches, vergleichendes System verwendet worden sei. Am genauesten arbeiteten die analytischen Methoden, die die einzelnen Anforderungen jedes Arbeitsplatzes gesondert untersuchten und später das Ergebnis gewichtet aufsummierten. Die Gewichtung werde im Allgemeinen als richtig angesehen, wenn die überwiegende Mehrheit der von der Bewertung Betroffenen mit dem Ergebnis zufrieden sei. Das Fachwissen orientiere sich nicht mehr ausschließlich an der geforderten Ausbildung. Fachwissen könne - in begrenztem Umfang - auch durch praktische Erfahrung und berufliche Fortbildung erworben werden. Das Managementwissen sei bisher fast nur über die Leitungskomponente eingeflossen, werde nach der neuen Methode differenzierter gesehen und orientiere sich nach der herrschenden Lehre (etwa durch wesentliche Berücksichtigung des "Management by Objectives"). Die Einbindung der Kommunikationsfähigkeit in die Bewertung sei gänzlich neu. Während die bisherige Bewertungspraxis vorrangig führungs- und leistungsorientiert sowie wissenslastig gewesen sei, werde nunmehr auch die Anforderung an die Umsetzung des Wissens als wesentliches Kriterium in die Bewertung eingeführt. Damit würden die Differenzierung von operativen und strategischen Bereichen fundiert begründbar und würden auch Spezialistenaufgaben entsprechend gewertet.

Als Richtverwendung der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, sei gemäß Z. 2.5.6 der Anlage 1 zum BDG 1979 der Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle des Bundesministeriums für Finanzen mit verwandten Aufgaben wie ... d) einer Lohnsteuer- und Beihilfenstelle eines Finanzamtes genannt.

Aus der Beschreibung dieses als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatzes seien folgende Aufgaben ersichtlich:

Es folgt die dem Beschwerdeführer mit Schreiben der belangten Behörde vom 21. August 1997 mitgeteilte, bereits vorher wiedergegebene Darstellung "dieses als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatzes" (S. 8 und 9 der Begründung des angefochtenen Bescheides), die "Gegenüberstellung" des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers (S. 9 bis S. 13 der Begründung des angefochtenen Bescheides) und unter Hinweis auf die Richtverwendung A2/6 (Z. 2.4.6. der Anlage 1 zum BDG 1979) eine "Beschreibung dieses Arbeitsplatzes" (S. 13 bis S. 15 des angefochtenen Bescheides) sowie eine "Gegenüberstellung" mit dem vom Beschwerdeführer bekleideten Arbeitsplatz (S. 16 bis S. 18 des angefochtenen Bescheides).

Abschließend wird dann in der Begründung des angefochtenen Bescheides nochmals darauf hingewiesen, dass gemäß § 137 BDG 1979 ausschließlich die Richtverwendungen für die Bewertung von Arbeitsplätzen maßgebend seien. Die vom Beschwerdeführer gewünschte Bewertung, bei der ähnliche Arbeitsplätze, die aber keine Richtverwendung darstellten, als Bewertungsgrundlage herangezogen worden seien, finde im Gesetz keine Deckung. Der Arbeitsplatz des Gruppenleiters der Lohnsteuerprüfung des Finanzamtes Linz, Arbeitsplatz Nr. 00183, sei gemäß § 137 Abs. 1 BDG 1979 unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 des BDG 1979, in der Fassung BGBl. Nr. 550/1994, genannten Richtverwendungen auf Antrag des Bundesministers für Finanzen vom Bundeskanzler mit Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, bewertet worden und die Bundesregierung habe unter TOP 18/69 dieser Zuordnung am 6. August 1996 zugestimmt.

Gegen diesen Bescheid wandte sich der Beschwerdeführer zunächst an den Verfassungsgerichtshof und machte grundsätzliche Bedenken gegen das System der Richtverwendungen, deren Regelungsinhalt nicht feststehe und der dem Normadressaten auch nicht (ausreichend) bekannt sei, geltend.

Der Verfassungsgerichtshof eröffnete das Vorverfahren, in dem die belangte Behörde eine umfangreiche Gegenschrift erstattete, die im Wesentlichen auf der Wiedergabe der Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage zum Besoldungsreformgesetz (1577 der BlgNR, XVIII. GP) aufbaute, und legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor.

Mit Beschluss vom 24. Juni 1998, B 3058/97-8, lehnte der Verfassungsgerichtshof die Behandlung der Beschwerde ab. Er bezeichnete die Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß § 137 BDG 1979 bloß als innerorganisatorischen Akt, der die dienstrechtliche Stellung des Beschwerdeführers vorerst überhaupt nicht berühre und verwies weiters darauf, dass dem Gesetzgeber bei der Regelung des Dienst- und Besoldungsrechtes der Beamten ein verhältnismäßig weiter Gestaltungsspielraum zustehe. Die Beschwerde wurde an den Verwaltungsgerichtshof abgetreten.

In der für das verwaltungsgerichtliche Verfahren ergänzten Beschwerde wird die kostenpflichtige Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt.

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 Einstufung und Bezüge nach dem BDG 1979 und dem Gehaltsgesetz 1956 durch unrichtige Anwendung dieser Normen sowie der Vorschriften über die Sachverhaltsermittlung, das Parteiengehör und die Bescheidbegründung verletzt. Im Zusammenhang mit den Ausführungen des Beschwerdeführers im Verwaltungsverfahren und dem inhaltlichen Beschwerdevorbringen ist dieser Beschwerdepunkt dahin gehend auszulegen, dass im Beschwerdefall nur die mit dem angefochtenen Bescheid vorgenommene Einstufung des Beschwerdeführers in die Funktionsgruppe, nämlich Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, (der Beschwerdeführer meint unter Hinweis auf die Richtverwendung der Z. 2.4.6. lit. e erster Fall der Anlage 1 zum BDG 1979, dass sein Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen sei) strittig ist.

Im Beschwerdefall ist davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer dem Allgemeinen Verwaltungsdienst, Verwendungsgruppe A2, 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 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).

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. Entscheidung 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 demnach 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. dazu auch das hg. Erkenntnis vom 25. März 1998, Zl. 96/12/0007).

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. Hierbei 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 dem Kriterium Wissen, Verantwortung und Denkleistung nachvollziehbar zu erfolgen (vgl. die bereits vorher genannten Erkenntnisse, insbesondere Slg. Nr. 14.895/A).

Trotz der einleitend aufgezeigten Problematik der handschriftlichen Abänderungen der Dienstgebererklärung und der Unklarheit des konkreten Inhaltes der vom Beschwerdeführer am 14. November 1996 unterfertigten Überleitungserklärung geht der Verwaltungsgerichtshof im Hinblick auf das Verhalten des Beschwerdeführers im Verwaltungsverfahren und sein Beschwerdevorbringen davon aus, dass er die Erklärung in Kenntnis seiner Überleitung in die Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, vorgenommen hat. Dieser nach der Aktenlage nicht unbedenklichen Vorgangsweise kommt daher keine entscheidungsrelevante Bedeutung zu.

In der Sache selbst ist es - trotz der umfangreichen Ausführungen der belangten Behörde zur Bewertung - nicht gelungen, den maßgebenden normativen Inhalt der im Beschwerdefall in Frage kommenden Richtverwendungen im Sinne der vorstehenden Ausführungen nachvollziehbar herauszuarbeiten. Dem kommt aber schon deshalb besondere Bedeutung zu, weil bereits die gesetzliche Formulierung der im Beschwerdefall in Frage kommenden Richtverwendungen nur beispielhaft erfolgt ist und sich, was die Einleitung (vgl. Pkt. 2.4.6. im Verhältnis zu Pkt. 2.5.6.) betrifft, nur durch die Verschiedenheit des verwendeten Adjektivs, nämlich "unterschiedlich" bzw. "verwandt" bezogen auf die ansonst gleich umschriebene Aufgabenstellung (nämlich: Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle) unterscheidet. Die für die Einstufung in A2, Funktionsgruppe 5, maßgebende Richtverwendung nach Z. 2.5.6. lit. d erster Fall der Anlage 1 zum BDG 1979 "Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle mit verwandten Aufgaben wie ... des Bundesministeriums für Finanzen wie

einer Lohnsteuer- und Beihilfenstelle eines Finanzamtes" umfasst eine Vielzahl von Arbeitsplätzen bei Organisationseinheiten bei etwa 80 österreichischen Finanzämtern. Auch die vom Beschwerdeführer angestrebte Beurteilung seines Arbeitsplatzes nach der Richtverwendung Z. 2.4.6. lit. e erster Fall der Anlage 1 zum BDG 1979 "Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle mit unterschiedlichen Aufgaben wie ... des Bundesministeriums für Finanzen wie

einer Gruppe der Veranlagungsabteilung des Finanzamtes Innsbruck"

umfasst jedenfalls mehrere konkrete Arbeitsplätze. Es ist daher unzutreffend, wenn die belangte Behörde - ohne nähere Darlegung des hierfür maßgebenden Sachverhaltes - bei beiden Richtverwendungen hinsichtlich der Aufgabenstellung jeweils von "diesem" als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatz ausgeht. Sollte tatsächlich durch interne Organisationsmaßnahmen der belangten Behörde aber gesichert sein, dass alle durch die Bezeichnung der Richtverwendung erfassten Arbeitsplätze einen hinsichtlich der maßgebenden gesetzlichen Bewertungskriterien gleichen Inhalt haben, so hätte dies bereits im Verwaltungsverfahren offen gelegt werden müssen. Im Hinblick auf die normative Bedeutung der Richtverwendungen hätte der im Sinne der gesetzlichen Bewertungskriterien maßgebende Wert der Richtverwendungen unter Berücksichtigung der zweifelsfrei unter die gesetzliche Umschreibung fallenden konkreten Arbeitsplätze oder eines rechtlich bindenden Organisationskonzeptes, mit dem die genannten Richtverwendungen aufgabenmäßig fixiert sind, (dies zum maßgebenden gesetzlichen Stichzeitpunkt 1. Jänner 1994 - vgl. § 244 Abs. 2 BDG 1979) herausgearbeitet werden müssen. Entgegen den allgemeinen Ausführungen der belangten Behörde zur Stellenbewertung (vgl. S. 6 der Begründung des angefochtenen Bescheides) sind für die Bewertung der Richtverwendungen aber weder eine konkrete Arbeitsplatzbeschreibung, noch eine Geschäftseinteilung, eine Geschäftsordnung oder ähnliche Entscheidungshilfen angegeben worden. Die Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers erfolgte auf Grund einer von der Dienstbehörde erster Instanz vorgelegten vom Beschwerdeführer dem Grunde nach nicht beanstandeten Arbeitsplatzbeschreibung nach dem Stand 29. März 1995; sie ist aber trotzdem, wie später ausgeführt (Approbationsberechtigung, Delegierungsproblematik), mangelhaft geblieben.

Eine Legitimation der der Einstufung des Arbeitsplatzes zugrundeliegenden Annahmen der belangten Behörde hinsichtlich des wesentlichen Inhaltes der Richtverwendungen kann im Beschwerdefall aber auch nicht im durchgeführten Verwaltungsverfahren gesehen werden. Der Beschwerdeführer hat nämlich in diesem - im Rahmen des ihm nach seiner dienstrechtlichen Stellung in einer nachgeordneten Dienststelle zuzinnbaren - auf Unterschiede in der Organisation bei seiner Dienststelle im Vergleich zum Finanzamt Innsbruck hingewiesen und auch das von ihm "zu betreuende" angeblich außerordentlich hohe Steuervolumen (- ein Aspekt, dem nach § 137 Abs. 3 Z. 3 BDG 1979 die Bedeutung nicht von vornherein abgesprochen werden kann -) geltend gemacht. Abgesehen von der rechtlich völlig zutreffenden Aussage der belangten Behörde, dass ausschließlich die Richtverwendungen und nicht die vom Beschwerdeführer in seiner Dienststelle angestellten "Quervergleiche" für die Bewertung seines Arbeitsplatzes maßgeblich sind, hat sich die belangte Behörde aber mit diesem Vorbringen des Beschwerdeführers im Sinne der gesetzlichen Vorgaben nicht hinreichend auseinander gesetzt.

Auch aus diesem Grunde kann nicht gesagt werden, dass im Beschwerdefall der im Sinne der Vorgaben des Gesetzgebers maßgebende Inhalt der Richtverwendung ausreichend festgestellt worden wäre.

Der Feststellung und Gewichtung der einzelnen Kriterien bei den Richtverwendungen bzw. bei dem konkret zu beurteilenden Arbeitsplatz des Beschwerdeführers kommt auch im Hinblick auf die weitgehend wortidiotische Darstellung der Aufgaben und Inhalte besondere Bedeutung zu.

In der im verwaltungsgerichtlichen Verfahren erstatteten Gegenschrift führt die belangte Behörde offensichtlich zur Gewichtung im Beschwerdefall wie folgt aus:

"Auf Grund der Unterlagen errechnete sich folgender Stellenwert:

Wissen	Denkleistung	Verantwortung	VGr/FGr
9/3/4	4/5	10/6/3	A2/5 (ADir Andorfer)
10/3/4	5/5	11/6/3	A2/6 (Richtverwendung)

Der hier zahlenmäßig ausgedrückte Stellenwert lässt sich direkt aus der verbalen Bescheidbegründung ableiten. Auch Schulnoten im Zeugnis eines Volksschülers (1. Schulstufe) werden verbal und nicht ziffernmäßig ausgedrückt. Dazu verwendet jeder Volksschullehrer seine eigene Formulierung bzw. Umschreibung der Note und trotzdem stellt dies kein Problem dar."

Dass der hier zahlenmäßig ausgedrückte Stellenwert sich im Beschwerdefall aus der Bescheidbegründung ableiten ließe und

- insbesondere was den Inhalt der Richtverwendungen betrifft - in einem ordnungsgemäßen Verfahren festgestellt worden wäre, kann der Verwaltungsgerichtshof nicht finden. Allenfalls bietet aber diese
- erstmals auftauchende - zahlenmäßige Bewertungsmethode einen rechtlich brauchbaren und verwaltungsökonomisch vertretbaren Ansatz für derartige Bewertungsstreitigkeiten. Selbstverständlich müsste aber die auf Grund eines ordnungsgemäß festgestellten Sachverhaltes vorgenommene Gewichtung dem jeweils betroffenen Beamten im Verwaltungsverfahren - auch unter Berücksichtigung der Vorgaben nach § 8 Abs. 1 DVG - im Parteiengehör zur Kenntnis gebracht werden.

Zu einzelnen Punkten der Angaben der belangten Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheides ist vor allem Folgendes zu bemerken:

1. Zu der in Frage stehenden Richtverwendung A2, Funktionsgruppe 5:

Die bei der Wiedergabe der Aufgaben durch Klammerausdruck mehrfach vorgenommene Einschränkung "bei Vorhandensein von Leitern der Lohnsteuer- und der Beihilfengruppe werden diese Aufgaben nur in grundsätzlichen Fragen wahrgenommen" bedürfte einer näheren sachverhaltsmäßigen Klärung.

Wenn die Entscheidungsbefugnis nur "im Rahmen der festgelegten Delegation" (Begründung des angefochtenen Bescheides S. 8 unten) zu erfolgen hat, müsste der konkrete Umfang dieser Delegation dargelegt werden, weil ansonst der Inhalt der Entscheidungsbefugnis nicht beurteilt werden kann.

2. Zu dem konkreten Arbeitsplatz des Beschwerdeführers:

Der Beschwerdeführer ist Gruppenleiter der Veranlagungsabteilung Prüfungsgruppe Lohnsteuer/Familienlastenausgleichsgesetz. Bei der Darstellung der Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wird zunächst nur die Leitung der Lohnsteuerprüfung angegeben. In der Gegenüberstellung (Punkt 1a, S. 12 der Begründung) wird die Funktion des Beschwerdeführers als "Leiter der Lohnsteuer- und Beihilfenstelle" bezeichnet. Der Beschwerdeführer selbst bringt in der Beschwerdeergänzung vor, am Finanzamt Linz gebe es eine eigene Familienbeihilfenstelle. Es wären demnach konkrete Feststellungen der Aufgaben des Beschwerdeführers und nicht bloß verschiedene allgemeine Angaben und wertende Aussagen angezeigt gewesen.

Die Angabe "Approbation laut Approbationserlass" stellt eine nicht nachvollziehbare und daher unzulässige Weiterverweisung hinsichtlich eines nicht bloß unwesentlichen Sachverhaltselementes dar.

Bei den sonstigen für die Bewertung maßgebenden Aspekten (- die im Übrigen mit den diesbezüglichen Angaben zur Richtverwendung für A2, Funktionsgruppe 6 mit Ausnahme des Wortes "psychologisches" bzw. "soziologisches" ident sind -) werden Gesichtspunkte angesprochen, die bei der im Beschwerdefall vielmehr maßgebenden Richtverwendung A2, Funktionsgruppe 5, nicht einmal ansatzweise genannt worden sind. Deren Berechtigung in dem gesetzlich vorgegebenen, ausschließlich auf den Arbeitsplatz und nicht auf den Inhaber abgestellten Bewertungssystem ist - insbesondere unter Berücksichtigung der Kriterien nach § 137 Abs. 3 BDG 1979 - jedenfalls ohne nähere Begründung nicht nachvollziehbar. "Charakterstärke und Integrität" sind in diesem Sinne beispielsweise zweifellos für den öffentlichen Dienst wesentliche persönliche Eigenschaften des Arbeitsplatzinhabers. Eine Erfassung solcher Gesichtspunkte ist aber in den rein arbeitsplatzbezogen zu sehenden, vom Gesetzgeber ausdrücklich als allein entscheidend bezeichneten Kriterien: Wissen, Denkleistung und Verantwortung nicht ohne Weiteres subsumierbar.

3. Zu der im Beschwerdefall maßgebenden Richtverwendung für A2, Funktionsgruppe 6:

Soweit nicht bereits das vorher Dargestellte auch hier gilt, bedürfte die Angabe "Leitung einer Veranlagungsgruppe" jedenfalls einer konkreteren Feststellung. Der in der Gegenüberstellung (S. 17 der

Begründung, Punkt 2a) in diesem Zusammenhang enthaltene Hinweis, bei der Richtverwendung seien die Aufgaben durch die Geschäftseinteilung und durch die hierarchischen Strukturen klar definiert, stellt einen so nicht nachvollziehbaren Weiterverweis dar.

Im Übrigen kann bei einem nach rechtsstaatlichen Gesichtspunkten durchzuführenden Verfahren auch einer im allgemeinen Teil der Begründung des angefochtenen Bescheides enthaltenen Aussage, nämlich: "Die Gewichtung wird im Allgemeinen als richtig angesehen, wenn die überwiegende Mehrheit der von der Bewertung Betroffenen mit dem Ergebnis zufrieden ist", nicht gefolgt werden.

Die vorstehenden Überlegungen zeigen, dass die belangte Behörde schon bei der Feststellung des Inhaltes der in Frage kommenden gesetzlichen Richtverwendungen ausgehend von einer im Gesetz nicht gedeckten Rechtsauffassung entsprechende Erhebungen und Feststellungen nicht vorgenommen hat. Der angefochtene Bescheid musste daher im Rahmen der Anfechtung, das ist hinsichtlich der getroffenen Feststellung der Funktionsgruppe, gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit aufgehoben werden.

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

Wien, am 17. August 2000