

**Gericht**

Verwaltungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

15.04.2005

**Geschäftszahl**

2003/12/0181

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Schick, Dr. Hinterwirth und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Lamprecht, über die Beschwerde des B in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur vom 13. August 2003, Zl. 289.079/3-III/13/03, betreffend Arbeitsplatzbewertung, zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

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

**Begründung**

In Ansehung der Vorgeschichte wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Darstellung des Verfahrensganges im hg. Erkenntnis vom 19. November 2002, Zl. 2001/12/0113, verwiesen.

Ergänzend ergibt sich aus einer von der belangten Behörde über ausdrückliche Aufforderung des Verwaltungsgerichtshofes im nunmehrigen verwaltungsgerichtlichen Verfahren erstatteten ergänzenden Aktenvorlage, dass die im Vorerkenntnis erwähnte undatierte und ungefertigte Stellungnahme mit einem am 6. November 2000 approbierten Begleitschreiben des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport übermittelt wurde, in welchem es heißt:

"Als Grundlage für den vom Bediensteten begehrten Feststellungsbescheid wurde das beiliegende Gutachten erstellt."

In dem diesem Begleitschreiben angeschlossenen (undatierten und nicht unterfertigten) Schreiben heißt es, die Aufgaben des Arbeitsplatzes hätten sich seit der Übernahme des Beschwerdeführers in das neue Besoldungsschema nicht wesentlich geändert. Sodann werden die Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wie folgt beschrieben:

1. Personalverwaltung:

Der Leiter der Verwaltung hat die allgemeinen Verwaltungsaufgaben des Museums gemäß den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen durchzuführen. Er ist hierbei zu Weisungen an die ihm laut Organisationsplan nachgeordneten Mitarbeiter befugt, deren Arbeiten er für die einzelnen Abteilungen zu koordinieren hat. Ihm obliegen ferner die Führung sämtlicher Personalangelegenheiten und die Kontrolle des Dienstbetriebes.

Für die Erfüllung der oben angeführten Aufgaben ist die Kenntnis folgender Gesetze als Vollzugsgrundlage Voraussetzung:

o Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz, Dienstrechtsverfahrensgesetz, Gehaltsgesetz, Beamtendienstrechtsgesetz, Vertragsbedienstetengesetz, Pensionsgesetz, Personalvertretungsgesetz, Amtshaftungsgesetz, Invalideneinstellungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Gleichbehandlungs- und Ausschreibungsgesetz.

2. Budgetverwaltung:

Zu seinen besonderen Aufgaben zählt die Beratung des Direktors in Haushaltsangelegenheiten, insbesondere die Erstellung der Beiträge zum Budget (Jahresvoranschlag und Monatsvoranschläge).

Für die Erfüllung dieser Aufgaben sind folgende Gesetze notwendig:

o Kenntnisse der haushaltsrechtlichen, buchhalterischen und buchhaltungsrelevanten Rechtsvorschriften; Bundesvergabegesetz, Reisegebührenvorschrift, Rechtsvorschriften des Haushaltsrechts, Bundeshaushaltsverordnung und Kontenplanverordnung, Richtlinien über die Monatsbewirtschaftung usw.

### 3. Sonstige Verwaltungsangelegenheiten:

o Verfassen von Sachverhaltsdarstellungen bei Anfragen bzw. Beschwerden im Auftrag des Direktors.

o Begleitende Kontrolle aller hausinternen Sicherheitsmaßnahmen.

o Alle Maßnahmen, um einen ordnungsgemäßen und reibungslosen Ablauf des Museumsbetriebes zu gewährleisten.

### ZIELE DES ARBEITSPLATZES

o Erledigung aller Aufgaben der Personalverwaltung und leitende unmittelbare Koordination und Dienstaufsicht über das unter Punkt 10 angeführte Personal. Schritte zur laufenden Verbesserung des Verwaltungsbetriebes. Verantwortlich für die Einhaltung von z.B. Dienstanweisungen, Rundläufen etc. um einen ordnungsgemäßen und reibungslosen Ablauf des Museumsbetriebes zu gewährleisten.

o Haushaltsangelegenheiten: Organisation und Durchführung sämtlicher budgetären Belange vor allem in Hinblick auf deren Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit.

KATALOG der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeiten erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (= 100)

| TÄTIGKEITEN | QUANTIFIZIERUNG |
|-------------|-----------------|
| Zu Punkt 1  | 30 %            |
| Zu Punkt 2  | 60 %            |
| Zu Punkt 3  | 10 %            |

### 1. Personalverwaltung:

o Verwaltung und Bearbeitung aller

Planstellenangelegenheiten. Erstellung von unterschrittsfertigen Anträgen für Aufnahmebewilligungen einschließlich der Ersatzkräfte, Verlängerung von Zeitverträgen, Planstellenumwandlungen, Definitivstellungen, Pragmatisierungen, Überstellungen, Versetzungen sowie Kündigungen, Entlassungen, Pensionierungen, Beförderungen usw.

o Abwicklung der erforderlichen Maßnahmen bei Anträgen im Zusammenhang mit Bevorschussungen, Fahrtkostenzuschüssen und Geldaushilfen, sowie bei Karenzurlaub, Sonderurlaub, Pflegeurlaub, Kuraufenthalten, Bezugsregelungen, Änderungen des Familienstandes, Zulassung zu Dienstprüfungen, Kinderzulagen, Ausstellen von Arbeitszeitbestätigungen usw.

o Erarbeitung und Koordinierung der Dienstpläne u. Arbeitsplatzbeschreibungen hinsichtlich der Öffnungszeiten des Museums, mit dem Ziel, optimale Serviceleistungen für den Museumsbesucher zu erreichen.

o Ordnungsgemäße Abwicklung der Ansprüche auf Nebengebühren (Sonn- und Feiertagsgebühren, Überstunden, pauschalisierte Mehrleistungsvergütungen).

o Fremdpersonalabwicklung mit Leasingfirmen für den laufenden Bedarf an Aufsichtspersonal bzw. als kurzfristigen Ersatz für unvorgesehene Ausfälle, Abwicklung der Werkverträge.

o Durchführung von Aufnahmegesprächen, sowie Auswahl des Personals des unter Punkt 10 zugeteilten und unterstellten Personals.

o Arbeitsgespräche mit dem Oberaufseher (täglich) bzw. mit dem Werkstättenpersonal (wöchentlich).

### 2. Budgetverwaltung:

o Erstellung der Monats- sowie Jahresbudgetplanung

o Erstellung des Bundesvoranschlags

o Budgetvollzug - Personalausgaben, Anlagen, Aufwendungen, zweckgebundene Gebarung, erfolgswirksame und bestandswirksame Gebarung, erfolgswirksame und bestandswirksame Einnahmen

o Bedarfserhebung, sowie selbstständige und

eigenverantwortliche Kontrolle der Einhaltung des Budgetrahmens -  
Erstellen der Monatsanforderung

- o Koordination und Vergabe aller Aufträge an Fremdfirmen. Durchführung der ordnungsgemäßen Rechnungslegung einschließlich der Abwicklung der Reiserechnungen
- o Durchführung von Ausschreibungen nach ÖNORM A2050 für Ausstellungen
- o Erstellung von Statistiken, Ausgaben-Einnahmenstruktur/Zahlenübersicht
- o Erstellen von Anträgen für Umschichtungen, überplanmäßige Ausgaben (zweckgebundene Gebarung), Auflösungen von Rücklagen usw.
- o Kontrolle des Verkaufes von Eintrittskarten, Broschüren u.a.
- o Mitarbeit bei der Erstellung von Konzepten zur Adaptierung der betrieblichen Reorganisation im Hinblick auf die geplante Ausgliederung.

### 3. Sonstige Verwaltungsangelegenheiten:

- o Gebäudeaufsicht: Feststellen von Mängeln aller Art in den Schau- und Betriebsräumen des Museums und entsprechende Veranlassung zur Behebung derselben. Diesbezügliche Kontaktnahme mit der Burghauptmannschaft bzw. mit einschlägigen Firmen.
- o Teilrechtsfähigkeit: Abwicklung von Vorfinanzierungen der Teilrechtsfähigkeit, insbesondere Refundierungen aus der realen Gebarung an die Teilrechtsfähigkeit, Rechnungskontrolle.
- o Sicherheitsdienst: Mitarbeit und Koordinationsaufgaben im Rahmen der Sicherheit.
- o Mietverträge: Ausformulierung von Verträgen für diverse im Museum stattfindenden Veranstaltungen.

Einteilung der KFZ-Fahrten, Inventarverwaltung, Erstellen der Energiestatistik usw.

Zu den oben stehenden Angaben wird bemerkt, dass die Arbeitsplatzbeschreibungen im Regelfall von den Arbeitsplatzinhabern selbst zu erstellen und dann vom direkten Vorgesetzten zu bestätigen sind.

Hinsichtlich der Bewertung ist hierzu ergänzend zu erwähnen, dass sämtliche Tätigkeiten im Bereich der Personalverwaltung rein konzeptiv erfolgen, weil die Dienststelle nicht Dienstbehörde ist. Sämtliche Personal- und sonstige Ressourcen werden der Dienststelle, dem Museum für Völkerkunde, von der Zentralstelle, dem BMBWK, vorgegeben, sodass diesbezüglich nicht einmal vom Leiter des Museums uneingeschränkte Entscheidungen zu treffen sind. Erst über diese zugewiesenen Mittel kann der Museumsdirektor unter Berücksichtigung der Haushalts- und Verwaltungsvorschriften und unter Oberaufsicht der Zentralstelle verfügen. Der Verwaltungsführer ist grundsätzlich für die ordnungsgemäße Verwaltung und Verrechnung aller Ressourcen zuständig und hat den Dienststellenleiter, der in meist wissenschaftlicher Funktion nicht detailliert über einschlägige Rechtsvorschriften der Haushalts- und Personalführung informiert ist, in seinen Aktivitäten zu beraten und zu unterstützen.

Darüber hinausgehende Angaben über Ankäufe von Objekten oder die Vorbereitung von Veranstaltungen sind nur bedingt Angelegenheit der Verwaltung, weil hierfür in Bundesmuseen grundsätzlich eigenes Personal in den wissenschaftlichen Abteilungen oder Kustodiaten zu Verfügung steht.

Eine vorbereitende Tätigkeit im Zusammenhang mit der Eingliederung des Museums für Völkerkunde in das Kunsthistorische Museum Wien wäre eine einmalige und befristete Angelegenheit und daher nicht als Bestandteil der Aufgaben des Arbeitsplatzes zu werten."

Sodann wird als Vergleichsarbeitsplatz der unter Punkt 2.7.6. lit. h des Richtverwendungskatalogs in der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), genannte Arbeitsplatz des Verwaltungsführers der Höheren landwirtschaftlichen Bundeslehranstalt "Francisco-Josephinum" (im Folgenden auch FJ) beschrieben. Dabei handle es sich um eine der größten landwirtschaftlichen Schulen mit einem angeschlossenen Internatsbetrieb für ca. 400 Schüler und den dazugehörigen Sport- und Freizeiteinrichtungen, wie Turnhalle, Sportplatz, Tennisplätze, Kraftkammer usw.

Verwaltungsführer seien im Allgemeinen für die beiden Hauptbereiche Verrechnung bzw. Haushaltsangelegenheiten und Personalangelegenheiten zuständig. Der Vergleichsarbeitsplatz sei wie folgt beschrieben worden:

### **"AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES**

#### **Aufgaben des Kassenleiters:**

Im Sinne des § 12 BHV obliegen dem Kassenleiter insbesondere:

1. Die Festlegung der Geschäfts- und Personaleinteilung für die Kasse, der Zeichnungsberechtigung für einzelne Bedienstete, Kasse und die Mitwirkung bei der Bestellung der Stellenleiter.
2. Obsorge für die Schulung und Ausbildung des Bediensteten der Kasse.
3. Die Überwachung bei Einhaltung der Haushaltsvorschriften und sonstigen Vorschriften insbesondere die Obsorge für den ordnungsgemäßen und rechtzeitigen Vollzug der Kassenaufgaben.
4. Die Wahrnehmung des Widerspruchsrechtes und der Meldepflicht gem. § 21.
5. Die Mitwirkung bei der Errichtung von Zahlstellen sowie bei der Regelung ihrer Aufgaben.
6. Die Mitwirkung bei der Ausübung der Aufsicht über Zahlstellen.
7. Die Unterfertigung der Ersatzaufträge gem. § 29 und der Einstellungsverfügungen gem. § 24 Abs. 4 auf den Dauer-, Zahlungs- und Verrechnungsaufträgen.
8. Die Mitunterfertigung und Prüfung der Aufträge an Kreditunternehmungen.
9. Die Führung und Verwahrung des Schlüsselverzeichnis für den Kassenbehälter und der Unterschriftenprobenblätter.
10. Die Verwahrung der verrechnungspflichtigen Drucksorten sowie der Vordrucke für die PSK-Anweisungen und Auszahlungsbestätigungen.
11. Die Unterfertigung von Schriftstücken der Kassen.

Weiters werden dem Kassenleiter die Agenden der Nachprüfung zugeordnet.

Personalaufwand: rd. S 70,000.000,-- Sachaufwand: rd:

S 13,000.000,--

#### Aufgaben des Verwaltungsleiters:

Führung der Personalakte (150 Bedienstete). Dienstenteilung und Überwachung des Arbeitserfolges der Beamten in handwerklicher Verwendung und Vertragsbediensteten. Einkauf, Ausschreibungen, Preisverhandlungen und Gespräche mit Firmen, Energiekontrolle, Gebäudeverwaltung, Koordinierung mit dem Amt der NÖ Landesregierung, Bundesgebäudeverwaltung, Vertretung der Dienststelle bei Bauverhandlungen und sonstigen Besprechungen sowie bei den Bauausführungen, Planung, Umsetzung und Überwachung aller für den laufenden Schul- und Heimbetrieb (650 Schüler, 150 Bedienstete) erforderlichen Maßnahmen.

#### ZIELE DES ARBEITSPLATZES

Ein ungestörter Schul- und Heimbetrieb durch kompetente Anlaufstelle für Lehrer, Schüler und Schülereltern einerseits und der für den laufenden Betrieb zuständigen Bediensteten andererseits. Betriebsführung nach den Grundsätzen der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit.

KATALOG der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeiten erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (= 100)

#### **TÄTIGKEITEN**

Aufgaben der Kassenleitung  
 Personalakte  
 Betriebsplanung (Arbeitseinteilung)  
 Betriebsplanung (Kontrolle der Tätigkeiten, usw.)  
 Vertretung des FJ nach außen (Einkauf, Ausschreibungen, etc.)  
 Vertretung des FJ nach innen (Anlaufstelle für Lehrer, Bedienstete, Schüler)  
 Haustechnik, Gebäudeverwaltung, Bauüberwachungen, Energie- und Sicherheitsaufgaben

#### **QUANTIFIZIERUNG**

35 %  
 10 %  
 15 %  
 10 %  
 5 %  
 10 %  
 15 %"

Sodann vergleicht das genannte Schreiben die beiden

Arbeitsplätze wie folgt:

"Bereits aus den Arbeitsplatzbeschreibungen für beide Verwaltungsführer ist ein hoher Grad an Übereinstimmung und Gleichwertigkeit erkennbar.

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Beschreibungen und der aus ho. Sicht gleichrangigen organisatorischen und hierarchischen Positionen ergeben sich für den Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* und den Vergleichsarbeitsplatz am 'Francisco-Josephinum' nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 137 BDG 1979 folgende Zuordnungen:

FACHWISSEN: (zwischen 'fortgeschrittene Fachkenntnisse' und 'grundlegende spezielle Kenntnisse' für beide Arbeitsplätze)

Diese Zuordnung entspricht einer Ausbildung zwischen Reifeprüfung und Hochschulabschluss. Ein derartiger Wissensstand wird bei Verwaltungsführern meist im Zuge mehrjähriger einschlägiger Tätigkeit im Rechnungsdienst und/oder in der Personaladministration erreicht. Als ideale Vorbildung für die Ausübung einer derartigen Funktion wird der Abschluss einer wirtschaftlich orientierten berufsbildenden Schule gesehen. Der Umgang mit im Bundesdienst anzuwendenden speziellen Vorschriften und Verfahren ist am besten durch Praxis (Dienst Erfahrung) erlernbar. Zur Bewältigung der breit gefächerten Verwaltungsaufgaben, die sowohl die Haushalts- als auch die Personalangelegenheiten umfassen, ist ein fundiertes Wissen über Verrechnungs- und Beschaffungs- bzw. Vergabevorschriften sowie über die grundlegenden Bestimmungen des Dienst- und Besoldungsrechtes, fallweise auch des Pensionsrechtes zwingend erforderlich. Je nach Tätigkeitsbereich sind für die Aufgabenerfüllung eines Verwaltungsführers auch technische, medizinische, landwirtschaftliche oder sonstige allgemeine Fachkenntnisse insbesondere bei komplexen Vergabeangelegenheiten von Vorteil. In den meisten Fällen gehören auch Miet- und Pachtangelegenheiten, bau- und haustechnische Angelegenheiten oder auch die Koordinierung der Dienstfahrten zum Zuständigkeitsbereich des Verwaltungsführers.

Bei beiden Arbeitsplätzen ergeben sich solche Aufgaben und das Erfordernis entsprechender Kenntnisse aus dem speziellen Zuständigkeitsbereich aus ho. Sicht in gleichem Maße.

#### 2. MANAGEMENTWISSEN: ('begrenzt' für beide Arbeitsplätze)

Das Managementwissen ist auf beiden Arbeitsplätzen als begrenzt zu sehen, weil die Aufgaben dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegt sind und den Betrieb der jeweiligen Dienststelle nicht in seinen grundlegenden Abläufen beeinflussen. Die Tätigkeit ist durch den allein auf die Dienststelle bezogenen Wirkungskreis begrenzt und ist streng an die Vorgaben der Dienstbehörden und der Fachabteilungen in den jeweiligen Ressorts (BMLFUW und BMBWK) gebunden. Zielkonflikte ergeben sich nur auf untergeordneter Ebene, weil sämtliche Zweifelsfragen durch die zuständigen Abteilungen in den Zentralstellen zu beantworten sind. Hierbei sind die Fachabteilungen für die jeweiligen Fachfragen, die Haushaltsabteilungen und die Zentralbuchhaltungen in Haushalts- und Budgetangelegenheiten und die Dienstbehörden für alle Fragen des Personalwesens jederzeit ansprechbar. In komplexen Verrechnungsangelegenheiten steht auch noch das BM für Finanzen (Abteilung VI/3) für Auskünfte zur Verfügung. Das Suchen nach Wegen, wie welche Vorschriften und Bestimmungen einzuhalten oder Verfahren durchzuführen sind, fällt daher auf beiden Arbeitsplätzen nur in geringem Maße an.

Eine intensive Mitarbeit bei der Umsetzung neuer Vorschriften oder bei der Einführung neuer Technologien wird nur selten erforderlich und wird auch von den bereits erwähnten Abteilungen der Zentralstellen unterstützt bzw. geschieht ausnahmslos unter deren Leitung und Anleitung.

Das Managementwissen wäre für die Arbeitsplatzbewertung nur dann höher anzusetzen, wenn die Initiative zu Verfahrensänderungen von den Verwaltungsführern auszugehen hätte. Hierfür sind diese jedoch nicht zuständig, weil ihnen die Koordinationsmöglichkeiten auf höherer Ebene fehlen, die einen auf alle Bereiche abgestimmten Verwaltungsablauf garantieren.

In der konkreten und aktuellen Situation ist beispielsweise die Einführung so genannter 'selbst gestrickter EDV-Programme' zur Vereinfachung von Verwaltungsverfahren von den Buchhaltungen, vom BMF und vom Rechnungshof in der Regel nicht erwünscht, weil diese in die bestehenden bundesweit verwendeten EDV-Systeme meist nicht integrierbar sind.

#### 3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('besonders wichtig' auf beiden Arbeitsplätzen)

Der Umgang mit Menschen ist wegen der leitenden Funktion und wegen der Außenwirkung in bestimmten Verwaltungsangelegenheiten und wegen der internen Koordinationsaufgaben als besonders wichtig zu bewerten.

Hinsichtlich der Vorgesetztenposition ist jedoch zu erwähnen, dass sich keiner der beiden Verwaltungsführer sein Personal selbstständig auswählen kann. Die Zuweisung von Ressourcen ist in erster Linie an das Wohlwollen des Dienststellenleiters gebunden und hängt allgemein von der vorgesehenen Personalbewirtschaftung durch die Zentralstelle (Dienstbehörde) ab.

#### 4. DENKRAHMEN: ('aufgabenorientiert' auf beiden Arbeitsplätzen)

Budgeterstellung und Kreditüberwachung sind Teil der Haushaltsangelegenheiten, erfordern ein gewisses kreatives Potenzial im Bereich der Planung, jedoch kaum die Fähigkeit zur Erstellung von Prognosen. Derartige Überlegungen sind durch die Ressourcen zuweisenden Zentralabteilungen in Form eines Controllings

anzustellen, aber nicht durch den Verwaltungsführer, dem weitaus überwiegend das ordnungs- und vorschriftsgemäße Abwickeln von Verwaltungsverfahren obliegt, das die sparsame zweckmäßige und wirtschaftliche Verwendung von Budgetmitteln nachweislich und nachvollziehbar sichern und dokumentieren soll.

Die Aufgaben sind wegen der komplexen und umfangreichen Verwaltungsverfahren insgesamt als verschiedenartig zu bezeichnen, wenn auch immer wieder ähnliche oder gleichartige Abläufe zum Tragen kommen. Das Was ist klar, das Wie ist teilweise klar, Lösungen sind auf der Basis von Vorschriften und/oder Anweisungen aus der Erfahrung/dem Gelernten zu finden.

Auf die Möglichkeit, in Zweifelsfragen die hierarchisch übergeordneten Abteilungen in den Zentralstellen zu kontaktieren, wurde bereits hingewiesen. Eine ständige Befassung dieser Stellen durch einen in der Regel mit Dienst erfahrung ausgestatteten Verwaltungsführer ist jedoch nicht üblich und auch nicht vorgesehen, weshalb der Denkraum auf beiden Arbeitsplätzen als aufgabenorientiert zu sehen ist.

#### 5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'ähnlich' und 'unterschiedlich')

Die Denkanforderung ist am Arbeitsplatz eines Verwaltungsführers in vielen Fällen ähnlich oder gleichartig. Die Umsetzung von globalen Vorschriften im eigenen Arbeitsbereich und die fallweise Mitarbeit an der Einführung neuer Technologien oder Verfahren (EDV-Unterstützung, Euro-Umstellung usw.) erfordert aber die Fähigkeit analytischen Denkens. Auch hier ist abermals zu betonen, dass bei solchen Änderungen stets die zentralen Anlaufstellen in den Bundesministerien zur Verfügung stehen. Auf dem Niveau eines Maturanten wird aber eine gewisse Selbstständigkeit bei der Umsetzung von Neuerungen erwartet.

#### 6. HANDLUNGSFREIHEIT: (knapp über dem Kalkül 'richtliniengebunden')

Die Handlungsfreiheit ist bei Verwaltungsführern auf Grund des hohen Grades an Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung grundsätzlich als richtliniengebunden zu sehen.

Dies auch insbesondere weil dem Verwaltungsführer weitaus überwiegend die Erfüllung von Vorschriften und die Durchführung der von der übergeordneten Hierarchie vorgegebenen Verfahren obliegt. Eine Erfolgskontrolle erfolgt laufend durch die periodischen Meldungen und Berichte an die zentralen Einrichtungen in den Ministerien (Buchhaltung, Fachabteilung, Dienstbehörde) und durch den Leiter der jeweiligen Dienststelle. Ein Ermessensspielraum ist bei der Erfüllung der typischen Aufgaben eines Verwaltungsführers nur gering.

Wegen der leitenden Funktion und der Möglichkeit die Arbeit innerhalb seiner Gruppe nach eigenem Ermessen aufzuteilen und nach eigenem Gutdünken Prioritäten zu setzen, liegt die Zuordnung bei diesem Kalkül knapp über dem Wert 'richtliniengebunden'. Die Approbationsbefugnisse sind bei Verwaltungsführern weitgehend ähnlich. Zumindest für den Bereich der Haushaltsangelegenheiten besteht das für die Funktion als Kassenleiter vorgesehene Zeichnungsrecht.

Meist werden Zwischenerledigungen von geringer rechtlicher und wirtschaftlicher Bedeutung vom Verwaltungsführer selbst unterfertigt. Ein Zeichnungsrecht auf dieser Ebene ist nicht bewertungsrelevant, weil die damit verbundene Verantwortung nur sehr gering ist.

Grundsätzlich sind die budgetwirksamen Ausgaben und der vorschriftsgemäße Umgang mit Ressourcen vom Dienststellenleiter selbst zu verantworten, auch wenn Bestellscheine formell vom Verwaltungsführer gezeichnet werden. Auch für den Dienststellenausschuss ist nur der Dienststellenleiter Verhandlungspartner und nicht der Verwaltungsführer, der in der Regel nur die Aufgabe hat, die Personalvertretung dem PVG entsprechend über Maßnahmen zu informieren. Es wird besonders darauf hingewiesen, dass sich die Arbeitsplatzbewertung am organisatorisch-hierarchischen Soll-Zustand ausrichtet und nicht an allfälligen internen Vereinbarungen über eine Aufteilung zwischen dem Dienststellenleiter und dem Leiter der Verwaltung. Auch eventuell vorhandene menschliche Führungsschwächen können hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung keine Beachtung finden, weil weder Vorzüge noch Unzulänglichkeiten eines Arbeitsplatzinhabers Gegenstand der Bewertung sind.

Auf die rein ausführende Rolle bezüglich der Personalverwaltung und die alleinige rechtlich relevante Zuständigkeit der Dienstbehörde im jeweiligen Bundesministerium wurde bereits hingewiesen.

#### 7. DIMENSION: (zwischen 'klein' und 'mittelgroß' für beide Arbeitsplätze)

Beide Arbeitsplatzinhaber verwalten ein Jahresbudget, das 60 Millionen Schilling deutlich überschreitet. Die nächste Kategorie mit einem Wert von 600 Millionen Schilling wird jedoch selbst bei Einrechnung aller bestehenden Anlagen nicht erreicht. Es ist hierbei auch zu erwähnen, dass für die Beträge der Personalausgaben keinerlei Ermessensspielraum besteht, weil die Besoldung der Bediensteten über zentrale Verrechnungsposten (Z-Konten) geführt wird, auf die eine so genannte 'Nachgeordnete Dienststelle', wie dies ein Museum oder eine Schule darstellen, keinen Zugriff hat.

#### 8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: (zwischen 'gering' und 'beitragend' auf beiden Arbeitsplätzen)

Der Einfluss auf das Endergebnis liegt zwischen gering und beiträgend, weil es sich bei der Tätigkeit von Verwaltungsleitern hauptsächlich um die Durchführung und die Dokumentation von durch andere Stellen bestimmter Ausgaben handelt. Die Agenden sind daher überwiegend ausführend, registrierend und informatorisch. Sie unterstützen in der Regel die Entscheidungen des Dienststellenleiters, der die Verantwortung

für die gesamte Dienststelle trägt, weil hauptsächlich er Erfolge und Misserfolge nach außen und gegenüber den zentralen Stellen zu vertreten hat.

Erst die gemeinsame Bearbeitung von Budget bzw. Haushaltsangelegenheiten und Personalangelegenheiten stellt die Begründung für eine Einstufung in A2/3 dar. Referenten für alle Personalangelegenheiten an Universitäten mit nach verschiedenen Rechtsgrundlagen breit gefächertem Personalstand sind mit A2/2 bewertet, wenn sie konzeptiv schwierige Bescheide bis zur Unterschriftsreife erstellen.

Bescheiderstellungen fallen im Personalbereich bei einer nachgeordneten Dienststelle ohne Behördenstellung nicht an, sodass die Arbeit eines Verwaltungsführers nur die Zuarbeit zu rechtswirksamen Erledigungen der Dienstbehörde sein kann. Auch die Arbeitsplätze der Bediensteten einer Buchhaltung sind grundsätzlich nur der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A2 zugeordnet, auch wenn sie im Zuge von komplexen Verwaltungsverfahren mit schwierigen Buchungsvorgängen befasst sind. Ein Verwaltungsführer ist nahezu nie mit schwierigen Buchungsfällen betraut, weil seine Tätigkeit das Niveau eines Buchhalters nur in Teilbereichen erreicht. Allein die Vielfalt der in Buchhaltungen verwendeten Druckvorlagen und Belege kennt ein Verwaltungsführer an einer nachgeordneten Dienststelle nicht, weil dieser im Gegensatz zum Mitarbeiter in einer Buchhaltung nur für seine eigene Dienststelle zuständig ist.

Erst die gemeinsame Erledigung dieser zwei schwierigen Arbeitsbereiche mit überwiegend ausführenden Tätigkeiten ergeben nach der Analyse gem. § 137 BDG 1979 zusammen mit einer begrenzten Leitungsfunktion eine Zuordnung nach A2/3. Bei der Funktion des Verwaltungsführers steht stets die untergeordnete Ausführung und nur selten und in sehr geringem Maße die übergeordnete Kontrolle im Vordergrund. Die haushaltswirksame Kontrolle erfolgt durch die fachliche Begleitung (Monats- und Jahresabrechnung) der zuständigen Buchhaltung sowie durch Budget- und Fachabteilungen in den Zentralstellen. Die rechtlich wirksame Umsetzung von Personalmaßnahmen erfolgt in den Präsidialstellen der jeweils zuständigen Bundesministerien nach Vorarbeit durch den Verwaltungsführer. Dies gilt auch für Personalrekrutierung und Planstellenbewirtschaftung, weil in der Regel nicht einmal der Leiter einer 'Nachgeordneten Dienststelle' eigenständig über Personalmaßnahmen und Ressourcenverteilung entscheiden kann."

Schließlich wird in diesem Schreiben auf konkrete Behauptungen des Beschwerdeführers im Verwaltungsverfahren wie folgt eingegangen:

"Bei der Arbeitsplatzbesichtigung am 31. Oktober 2000 wurde vom Arbeitsplatzinhaber das Aufsetzen von Ermahnungen als dienstrechtliche Maßnahme und die vorbereitenden Arbeiten im Zusammenhang mit Ernennungen und Überstellungen für besonders hochwertig (A/A1-wertig) gehalten, obwohl sämtliche Erledigungen vom Leiter des Museums zu approbieren sind, weil der Text dazu völlig selbstständig zusammengestellt wurde und auch die Initiativen zu Personalmaßnahmen meist vom Verwaltungsleiter gesetzt wurden. Dies wäre insbesondere deswegen der Fall, weil es zwischen dem Dienststellenleiter und dem Verwaltungsleiter ein besonderes Vertrauensverhältnis gäbe.

Wenn die Aufgaben des Dienststellenleiters mit jenen des Verwaltungsführers derart verschmelzen, dass eine eindeutige Trennung nicht mehr möglich erscheint, könnte eine Aufwertung des Arbeitsplatzes des Verwaltungsführers nur bei gleichzeitiger Abwertung des Leiters der Dienststelle erfolgen. Derartige Verhältnisse sind jedoch seitens der Bewertung nicht von vorn herein als gegeben anzunehmen und auch der Lokalausweis hat dieses Bild nicht vermittelt, weil sämtliche wichtigen Erledigungen vom Leiter des Museums für Völkerkunde unterzeichnet sind.

Hierzu wurde bereits ausgeführt, dass aber selbst der Leiter des Museums für Völkerkunde die Setzung von Personalmaßnahmen nur bei der Dienstbehörde beantragen kann. Ein diesbezüglicher Antrag ist stets vom Leiter der Dienststelle und nicht vom Verwaltungsführer einzubringen. Nur die ausführenden Arbeiten zur Einbringung eines solchen Begehrens obliegen diesem und sind nach den vorgegebenen einschlägigen Vorschriften durchzuführen.

Hierbei ist zu bemerken, dass von einem Bediensteten mit einer Ausbildung die über dem Maturaniveau liegt, die selbstständige Aufsetzung von einfachen Schriftstücken oder die exakte Darstellung von Sachverhalten erwartet werden kann, noch dazu, wenn diese nur konzeptiv und nicht letztverantwortlich zu erstellen sind.

Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang auch, dass aus den Schriftstücken in der Regel keine Rechtsfolgen abzuleiten sind, weil der dienstrechtlich wirksame Schriftverkehr mit Bediensteten nahezu ausschließlich über die Dienstbehörde zu führen ist.

Der Verwaltungsführer am Museum für Völkerkunde hat noch nie Bescheide erstellt und ist auch von weiterführenden Rechtsverfahren kaum betroffen.

Die Meinung des *Beschwerdeführers*, dass es für die Bewertung eines Arbeitsplatzes nicht relevant sei, ob 57 oder 150 Bedienstete hinsichtlich der Personalbearbeitung zu betreuen sind, kann von ho. Seite nicht bestätigt werden, weil allein die für die Personalbewirtschaftung zu führenden Aufzeichnungen umfangreicher sind und sich dadurch Anträge auf Änderung des Stellenplanes oder Organisations- und Einstufungsänderungen schwieriger gestalten.

Außerdem ist davon auszugehen, dass bei einem größeren Personalstand durch den Einfluss der Quantität auf die Qualität der Arbeiten entsprechend mehr schwierige Fälle zu lösen sind als bei einem kleinen und übersichtlichen Personalstand.

Auch das Abwickeln selbst komplexer Verfahren, wie sie die Beschaffung nach der anzuwendenden Ö-NORM oder die Nachbesetzung frei werdender Planstellen darstellt, wird von einem Bediensteten mit der besoldungsrechtlichen Stellung nach A2/3 verlangt, weil dies durch die Zuordnung zur Bewertungsposition, die sich nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes im Vergleich zu den übrigen Funktionen des Bundesdienstes richtet, gerechtfertigt erscheint.

Bei Anschaffungen, die besonders hohe Geldmittel erfordern, oder die bei Zuweisung des Jahresbudgets noch nicht berücksichtigt wurden, ist im Normfall das BMBWK um Zustimmung zu ersuchen. Sonstige Anschaffungen können von der Dienststelle unter Berücksichtigung der Beschaffungsrichtlinien selbst erfolgen. Über Anschaffungen und Personalmaßnahmen bestimmt jedoch nie der Verwaltungsführer, sondern stets der Leiter der Dienststelle und dies nur, soweit das zuständige Bundesministerium nicht als Dienstbehörde tätig werden muss.

Bei der Erstellung von Leistungsverzeichnissen ist die jeweilige Abteilung beizuziehen, für die eine Anschaffung getätigt wird. Darüber hinaus sind für Anschaffungen, die in ähnlicher Weise mehrmals und immer wieder erforderlich sind, in der Regel Muster-Leistungsverzeichnisse oder Musterverträge vorhanden, an welchen sich ein Verwaltungsführer bei der Abwicklung von Verfahren orientieren kann.

Das konzeptive Aufsetzen von Mietverträgen kommt nur selten vor und betrifft überwiegend die Miete von Ausstellungsräumen für einen kurzen Zeitraum und nicht preisindexabhängige Dauermieten, die zum gegebenen Zeitpunkt nach den diesbezüglichen statistischen Informationen selbstständig anzupassen und zu überweisen sind.

Zur Verwaltung von Drittmitteln (zuletzt 1,3 Millionen Schilling) wurde erläutert, dass die Abrechnung hauptsächlich über einen Wirtschaftstreuhänder erfolgt, der den Abschluss an das BMBWK weiterzuleiten hat. Für den Verwaltungsführer fallen nur die laufenden einfachen Tätigkeiten in Verbindung mit dem Ausfüllen von Formblättern (Dienstverträge) oder der Adjustierung von Firmenrechnungen oder die Beschaffung von geeigneten Unterlagen und Belegen an.

Die gesamte Verwaltung unterliegt hinsichtlich der Haushaltsagenden neben der bereits erwähnten laufenden Kontrolle durch die periodischen Abrechnungen mit der Buchhaltung einer zusätzlichen Nachprüfung durch die Außenprüfstelle der Buchhaltung, der Revisionsabteilung der zuständigen Zentralstelle und den Rechnungshof."

Abschließend wird in dem genannten Schreiben bemerkt, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nach der mit Jänner 2001 vorgesehenen organisatorischen Integration des Museums für Völkerkunde in das aus dem Bundesdienst bereits ausgegliederte Kunsthistorische Museum Wien voraussichtlich seinen Inhalt verlieren werde, weil zumindest eine leitende Funktion nicht mehr erforderlich sei. In diesem Zusammenhang wird auch die Auffassung vertreten, dem Beschwerdeführer sei gemäß § 35 Abs. 2 GehG die besoldungsrechtliche Stellung nach A2/3 weiterhin garantiert.

Der nach Vorliegen dieses Schreibens im ersten Rechtsgang ergangene Bescheid der belangten Behörde vom 25. April 2001 wurde mit dem bereits erwähnten hg. Erkenntnis vom 19. November 2002, Zl. 2001/12/0113, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben. Tragender Grund dieser Aufhebung war, dass es die belangte Behörde unterlassen habe, eine positive Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vorzunehmen, indem sie sich mit der Abweisung seines (ausschließlich auf Feststellung einer bestimmten Arbeitsplatzwertigkeit gedeuteten) Antrages begnügte.

In diesem Erkenntnis verwies der Verwaltungsgerichtshof weiters auf die Bestimmung des § 137 Abs. 1 zweiter Satz BDG 1979, wonach die Bewertung und Zuordnung primär anhand der für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen vorzunehmen gewesen wäre. Der angefochtene Bescheid lasse insbesondere nicht erkennen, weshalb vorliegendenfalls die Zulässigkeit eines Vergleiches mit ressortfremden Richtverwendungen gegeben sein sollte. Schließlich fehle es auch an einer hinreichend präzisen Beschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers bzw. der von der belangten Behörde als maßgebend angesehenen Richtverwendung. Ebenso wenig enthalte der Bescheid eine Analyse dieser jeweiligen Verwendungen im Hinblick auf die nach § 137 Abs. 3 BDG 1979 relevanten Kriterien der Arbeitsplatzbewertung.

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde eine Stellungnahme des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport zur Frage ein, weshalb die Heranziehung ressortspezifischer Richtverwendungen im Sinne des ersten und zweiten Satzes des § 137 Abs. 1 BDG 1979 vorliegendenfalls unzulässig sein sollte.

Zu dieser Frage nahm das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport mit Schreiben vom 26. März 2003 Stellung. Dort vertrat es zum einen die Auffassung, dass die der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 4, zugeordnete Richtverwendung "Leiter der Verwaltung der Zentralanstalt für Meteorologie und Geodynamik" mit dieser Bewertung nie wirksam geworden sei. Vielmehr sei eine Aufwertung des entsprechenden Arbeitsplatzes nach A2/5 vorgenommen worden. Diese erscheine auch gerechtfertigt, weshalb keine Vergleichbarkeit mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers gegeben sei.

Auch die ressortspezifischen Richtverwendungen der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A2, nämlich der Dekanatsdirektor der Fakultät für Maschinenbau der Technischen Universität Graz, der Leiter des Fortsetzungskataloges der Universitätsbibliothek Wien und der Leiter der Titelaufnahme der Universität Innsbruck, erwiesen sich für einen Vergleich mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als ungeeignet. Die beiden zuletzt genannten Verwendungen wiesen nur einen sehr geringen Bezug zur Leitung der Verwaltung eines Museums auf. Gleiches gelte auch für die Aufgabenstellungen eines Dekanatsdirektors, weil in dieser Funktion zu erheblichen Teilen universitätsspezifische Tätigkeiten (Geschäftsführung der leitenden Organe der jeweiligen Fakultät, wie Dekan und Studiendekan, der Studienkommissionen, Berufungs- und Habilitationskommissionen) und darüber hinaus eine die Universitätseinrichtungen koordinierende Funktion zum Rektor, zu den Vizerektoren, zu Institutsvorständen und zur Verwaltung (Universitätsdirektorin) entfaltet würden. Sodann werden Arbeitsplatzaufgaben dieses Tätigkeitsbereiches genannt, ohne dass dieser jedoch bewertet würde.

Schließlich wird in dieser Stellungnahme die Auffassung vertreten, im Hinblick auf die genaue Deckung des Zuordnungsprofils (Bewertungszeile) der Richtverwendung des Leiters der Verwaltungsstelle der Höheren Bundeslehranstalt Francisco-Josephinum (Verwaltungsführer) mit jener des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers seien unter Beachtung des hg. Erkenntnisses vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0170, weitere Analysen nicht erforderlich.

Am 13. August 2003 erließ die belangte Behörde den nunmehr angefochtenen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautet:

"Gemäß § 137 Absatz 1 bis 3 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, wird festgestellt, dass der Ihnen zugewiesene Arbeitsplatz eines Leiters der Verwaltung des Museums für Völkerkunde (bis 31.12.1999 Arbeitsplatznummer 6533 im Planstellenbereich 1244 sowie seit 1.1.2001 Arbeitsplatznummer 8154 im Planstellenbereich 1200 - Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur) der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, zuzuordnen ist."

In der Begründung dieses Bescheides führte die belangte Behörde nach Schilderung des Verfahrensganges und der angewendeten Gesetzesbestimmungen aus, der in Rede stehende Arbeitsplatz sei vom Bundeskanzler mit der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, bewertet worden. Die damalige Bundesregierung habe dieser Bewertung zugestimmt. Die Aufgaben des Arbeitsplatzes hätten sich seit Übernahme des Beschwerdeführers in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis am 1. Februar 1998 nicht wesentlich geändert.

Sodann gab die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid die Feststellungen in dem am 6. November 2000 übermittelten Schreiben in Ansehung der Arbeitsplatzaufgaben des Beschwerdeführers sowie in Ansehung der verglichenen Richtverwendung wieder. Sodann erfolgt die Darstellung des in dem genannten Schreiben vorgenommenen verbalen Vergleiches hinsichtlich der dort unter 1. bis 8. angeführten Kriterien, sowie die Wiedergabe der dort enthaltenen weiteren Erwägungen und Stellungnahmen zum Vorbringen des Beschwerdeführers. Demgegenüber wurden die in diesem Schreiben enthaltenen Erwägungen zur Neugestaltung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ab dem 1. Jänner 2001 im angefochtenen Bescheid nicht übernommen. Hingegen wurden die Ausführungen des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport in der ergänzenden Stellungnahme vom 26. März 2003 zur Begründung des Unterbleibens eines Richtverwendungsvergleichs mit ressortspezifischen Verwendungen wiedergegeben.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Der Beschwerdeführer erachtet sich erkennbar in seinem Recht auf richtige Bewertung seines Arbeitsplatzes verletzt. Er macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in welcher sie beantragt, die Beschwerde als unbegründet abzuweisen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Zur Rechtslage wird zunächst auf die Darstellung im hg. Erkenntnis vom 19. November 2002, Zl. 2001/12/0113, verwiesen.

Durch das Deregulierungsgesetz - Öffentlicher Dienst 2002 BGBl. I Nr. 119 wurde dem § 137 BDG 1979 ein Abs. 10 angefügt, welcher wie folgt lautet:

"(10) Abweichend von Abs. 1 sind Arbeitsplätze der einer ausgegliederten Einrichtung zugewiesenen Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes jeweils von dem für deren Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Geschäftsführung (des Vorstandes) dieser Einrichtung im Einvernehmen mit dem für die dienstbehördlichen Angelegenheiten der zugewiesenen Beamten zuständigen Bundesminister zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die im Abs. 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Dabei ist jeweils mit der im ANNEX/Teil 1 zum Stellenplan ausgewiesenen Anzahl und Qualität der Planstellen der dieser Einrichtung zugewiesenen Beamten das Auslangen zu finden. Der zugewiesene Beamte darf für die Dauer seiner Zuweisung zur ausgegliederten Einrichtung nur auf einem Arbeitsplatz einer Qualität verwendet werden, für die eine freie Planstelle entsprechender Qualität zur Verfügung steht. Abs. 1 letzter Satz ist nicht anzuwenden."

In den Materialien zu dieser Bestimmung (1182 BlgNR XXI. GP, 55) heißt es (auszugsweise):

"Diese Bestimmung zielt daher darauf ab, die Zuständigkeit zur Bewertung von Arbeitsplätzen der ausgegliederten Einrichtungen zugewiesenen Beamten in einem eingeschränkten Umfang den Unternehmen selbst zu übertragen. Eine derartige Einschränkung erscheint zum Schutz der Interessen des Bundes im Hinblick auf die mit Höherbewertungen verbundenen Folgen für den Pensionsaufwand des Bundes erforderlich und soll in der Form vorgenommen werden, dass Neubewertungen der Arbeitsplätze der ausgegliederten Einrichtungen zugewiesenen Beamten nur mehr im Rahmen der im ANNEX/Teil 1 des Stellenplanes dargestellten und freien bzw. frei werdenden Planstellen entsprechender Qualität (Verwendungsgruppe, Grundlaufbahn oder Funktionsgruppe) zulässig sind. Mit dieser Regelung wird einerseits sichergestellt, dass nach dem Ausgliederungszeitpunkt veränderte Rahmenbedingungen mit Auswirkungen auf Arbeitsplätze der zugewiesenen Beamten von den Unternehmen selbst bewertet und gesteigerte Anforderungen durch Zuordnung zu höherwertigen Arbeitsplätzen auch abgegolten werden können. Andererseits wird mit der Bezugnahme auf die Anzahl und Wertigkeit der im ANNEX/Teil 1 des Stellenplanes dargestellten Planstellen eine gesetzliche Anpassung dieser im ANNEX/Teil 1 des Stellenplanes ausgewiesenen Planstellen aus dem Titel der Neubewertung künftig dezidiert ausgeschlossen.

Um zu verhindern, dass diese Bewertungsvorschriften durch 'faktische höherwertige Verwendungen' unterlaufen werden, sieht der vorletzte Satz dieser Bestimmung für den Fall, dass die entsprechenden freien Planstellen in der erforderlichen Qualität im Stellenplan nicht vorhanden sind, ein dienstrechtliches Verwendungsverbot vor. Die Sanktion für eine allfällige Verletzung dieser Ordnungsvorschrift trifft, wenn durch eine solche Handlung dem Bund Mehrkosten entstehen, die bei Einhaltung dieses Verwendungsverbotes nicht entstanden wären, die ausgegliederte Einrichtung in der Form, dass in diesem Fall gegen diese nach dem Organhaftpflichtgesetz vorzugehen sein wird."

Ergänzend angemerkt sei in diesem Zusammenhang auch noch, dass § 137 Abs. 1 BDG 1979 durch die 2. Dienstrechtsnovelle 2003, BGBl. I Nr. 130, folgende, am 1. Jänner 2004, also nach Erlassung des angefochtenen Bescheides, in Kraft getretene Fassung erlangte:

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

§ 31a des Forschungsorganisationsgesetzes (FOG), BGBl. Nr. 341/1981, in seiner zwischen Februar 1998 und 1. Jänner 2001 in Kraft gestandenen Fassung, die Absätze 1 und 5 nach dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 689/1991, die übrigen Absätze nach dem Bundesgesetz BGBl. Nr. 246/1989, lautete:

"§ 31a. (1) Den Bundesmuseen kommt insofern Rechtspersönlichkeit zu, als sie berechtigt sind,

1. durch unentgeltliche Rechtsgeschäfte, gemischte Schenkungen (mit Ausnahme von Förderungen aus Bundesmitteln) oder Sponsorverträge Vermögen und Rechte zu erwerben oder Überschüsse zu erzielen, die in den jährlichen Rechnungsabschlüssen auszuweisen sind, und hievon mit Ausnahme der Veräußerung von Sammlungsobjekten im eigenen Namen zur Erfüllung ihrer Zwecke Gebrauch zu machen;

2. Verträge über die Durchführung von Arbeiten im Auftrag Dritter in sinngemäßer Anwendung des § 15 Abs. 2 bis 4 abzuschließen;

3. außerbudgetäre Sonderausstellungen und sonstige Fachveranstaltungen auf der Grundlage vorausschauender Planung und im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung durchzuführen;

4. Druckwerke, Ton- und Bildträger, Repliken, Andenkenartikel und ähnliche Gegenstände, die mit der Tätigkeit der Bundesmuseen in unmittelbarem Zusammenhang stehen, herzustellen bzw. zu verlegen und in Bundesmuseen sowie im Rahmen ihrer Ausstellungstätigkeit zu vertreiben. Soweit Rechte des Bundes dadurch berührt sind, ist deren Verwertung für die vorangeführten Zwecke unentgeltlich zu gestatten;

5. mit Genehmigung des zuständigen Bundesministers die Mitgliedschaft zu Vereinen, anderen juristischen Personen und zwischenstaatlichen Organisationen zum Zweck der Förderung von Museumsaufgaben zu erwerben.

(2) Auf Dienstverträge, die im Rahmen des Abs. 1 abgeschlossen werden, ist das privatrechtlich jeweils erforderliche Gesetz, beispielsweise das Angestelltengesetz, anzuwenden.

(3) Ein Bundesmuseum wird im Rahmen seiner Tätigkeit nach Abs. 1 durch den Direktor (Ersten Direktor) oder nach Maßgabe der Museumsordnung durch dessen Stellvertreter nach außen vertreten. Über grundsätzliche und längerfristige Entscheidungen des jeweiligen Bundesmuseums, insofern ihm Rechtspersönlichkeit zukommt, sind die zuständigen Organe des Dienststellenausschusses durch den Direktor (Erster Direktor), durch dessen Stellvertreter, zu informieren.

(4) Für Verbindlichkeiten, die aus Rechtsgeschäften gemäß Abs. 1 entstehen, trifft den Bund keine Haftung.

(5) Soweit die Bundesmuseen im Rahmen des Abs. 1 tätig werden, haben sie nach den Grundsätzen eines ordentlichen Kaufmannes zu gebaren. Sie haben dem zuständigen Bundesminister jährlich einen Gebarungsvorschlag sowie einen Rechnungsabschluss vorzulegen und jederzeit Einsicht in die Gebarungunterlagen zu gewähren. Die Geschäftsabwicklung, die Buchführung sowie die sonstige Vermögens-, Personal- und Inventarverwaltung im Rahmen des Abs. 1 können die betreffenden Bundesmuseen selbst besorgen oder durch Dritte besorgen lassen; gegen Entgelt können auch Einrichtungen des Bundes damit beauftragt werden.

(6) Soweit Bundesmuseen im Rahmen des Abs. 1 dem Bund Geldmittel zur Einstellung von Bundesbediensteten gemäß Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86, zur Verfügung stellen, sind diese Geldmittel im Sinne des § 17 Abs. 5 des Bundeshaushaltsgesetzes zweckgebunden für die Personalkosten dieser Bundesbediensteten zu verwenden.

(7) Die Tätigkeit der Bundesmuseen gemäß Abs. 1 wird frei von Weisungen des zuständigen Bundesministers ausgeübt.

(8) Die Tätigkeit der Bundesmuseen gemäß Abs. 1 unterliegt der Aufsicht des Bundes und der Kontrolle durch den Rechnungshof.

..."

§ 1, § 2, § 3, § 6, § 8 und § 10 des Bundesmuseen-Gesetzes, BGBl. I Nr. 115/1998 (im Folgenden: BundesmuseenG), lauten (auszugsweise):

"§ 1. Dieses Bundesgesetz gilt für die nachstehend aufgezählten Einrichtungen des Bundes:

...

Kunsthistorisches Museum,

...

Museum für Völkerkunde.

§ 2. (1) Diese Einrichtungen sind wissenschaftliche Anstalten öffentlichen Rechts des Bundes, denen unbewegliche und bewegliche Denkmale im Besitz des Bundes zur Erfüllung ihres kulturpolitischen und wissenschaftlichen Auftrags als gemeinnützige öffentliche Aufgabe anvertraut sind und die mit Inkrafttreten der Museumsordnung (§ 6) eigene Rechtspersönlichkeit erlangen. ...

(2) Die Bundesmuseen können für sich Rechte und Pflichten begründen; für diese trifft den Bund keine Haftung.

(3) Dem (den) Geschäftsführer(n) der Bundesmuseen obliegt (obliegen) bei seiner (ihrer) Geschäftsführung die Sorgfaltspflicht eines ordentlichen Geschäftsmannes. Er hat (sie haben) dem Bundesminister für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten jährlich eine Vorschaurechnung sowie einen mit dem Prüfbericht und Bestätigungsvermerk eines Wirtschaftsprüfers versehenen Jahresabschluss samt Lagebericht vorzulegen. Der Prüfbericht des Wirtschaftsprüfers hat sich auch auf die Einhaltung der Grundsätze der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit zu erstrecken.

(4) Die Bundesmuseen unterliegen der Aufsicht des Bundesministers für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten und der Kontrolle durch den Rechnungshof.

§ 3. (1) Die Aufsicht des Bundesministers für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten erstreckt sich auf die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen.

(2) Der Bundesminister für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten ist berechtigt, in Erfüllung seiner Aufsichtspflicht Überprüfungen vorzunehmen und die von ihm angeforderten Unterlagen einzusehen. Jedes Bundesmuseum ist verpflichtet, dem Bundesminister für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten alle zweckdienlichen Auskünfte zu erteilen, Geschäftsstücke und Unterlagen über die von ihm bezeichneten Gegenstände vorzulegen und von ihm angeordnete Erhebungen anzustellen.

(3) Dem Bundesminister für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten obliegt die Prüfung und Feststellung des Jahresabschlusses und die Verteilung der Basisabgeltung gemäß § 5 Abs. 4 an die einzelnen Anstalten, ferner die Entlastung des (der) Geschäftsführer(s) sowie des Kuratoriums.

...

§ 6. (1) Der Bundesminister für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten erlässt für das Kunsthistorische Museum bis zum 31. Dezember 1998 mit spätester Wirksamkeit zum 1. Jänner 1999, ..., für die übrigen in § 1 aufgezählten Bundesmuseen so rasch wie möglich, spätestens aber bis zum 31. Dezember 2002 mit spätester Wirksamkeit zum 1. Jänner 2003 auf Vorschlag des jeweiligen Bundesmuseums oder nach dessen Anhörung eine Museumsordnung, ...

...

§ 8. (1) Der/Die Geschäftsführer eines Bundesmuseums hat/haben jährlich für jeweils vier Jahre (das erste Mal beginnend mit dem Jahr der Erlassung der Museumsordnung nach § 6) ein Arbeits- und Budgetprogramm zu erstellen, das insbesondere die von der Anstalt angestrebten Ziele, die von ihr verfolgten Strategien, die der Anstalt zugrundeliegende Organisation einschließlich der Pläne für Personal- und Sachmitteleinsatz, für die Investitionsvorhaben und für die Finanzierung zu enthalten hat. Dieses ist nach Genehmigung des Kuratoriums dem Bundesminister für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten zur Genehmigung vorzulegen. Die jährliche Vorscheurechnung hat dem genehmigten Arbeits- und Budgetprogramm zu entsprechen.

(2) Zusätzlich zu der Abgeltung gemäß § 5 Abs. 4 kann der Bund nach Maßgabe der im jährlichen Bundesfinanzgesetz für diese Zwecke vorgesehenen Mittel erhöhte Aufwendungen gemäß § 5 Abs. 4 unter der Voraussetzung vergüten, dass dies trotz wirtschaftlicher, sparsamer und zweckmäßiger Gebarung der Anstalten und unter Bedachtnahme auf Rationalisierungsmaßnahmen erforderlich ist.

(3) Die Abgeltungen gemäß § 5 Abs. 4 und gemäß Abs. 2 hat der Bund den Anstalten nach Bedarf monatlich im Voraus zu überweisen.

(4) Der/die Geschäftsführer hat/haben für die Errichtung eines Planungs- und Berichterstattungssystems zu sorgen, das die Erfüllung der Berichterstattungspflichten durch die Anstaltsleitungen nach den gesetzlichen Vorschriften und den Vorgaben des Bundesministers für Finanzen hinsichtlich der Einrichtung eines Beteiligungs- und Finanzcontrolling gewährleistet.

...

§ 10. (1) Die Anstalten gemäß § 2 Abs. 1 sind Arbeitgeber ihres Personals; auf Dienstverträge ist das privatrechtlich jeweils erforderliche Gesetz, insbesondere das Angestelltengesetz, anzuwenden.

(2) Beamte, die am Tag vor Erlangung der Rechtspersönlichkeit einer Einrichtung gemäß § 1 deren Personalstand angehören, werden mit Inkrafttreten der Museumsordnung in das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten - Zentralleitung versetzt und gleichzeitig jener Anstalt, deren Aufgaben sie überwiegend besorgen, zur dauernden Dienstleistung zugewiesen, solange sie nicht zu einer anderen Bundesdienststelle versetzt werden. Der für die Personalangelegenheiten dieser Beamten zuständige Geschäftsführer ist in dieser Funktion an die Weisungen des Bundesministers für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten gebunden.

(3) Bundesbeamte gemäß Abs. 2 haben, wenn sie innerhalb von fünf Jahren ab dem Zeitpunkt der Gesamtrechtsnachfolge ihren Austritt aus dem Bundesdienst erklären, mit Wirksamkeit von dem dem Austritt folgenden Monatsersten Anspruch auf Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Anstalt zu den zu diesem Zeitpunkt für neu Eintretende Arbeitnehmer geltenden Bestimmungen. Die beim Bund verbrachte Dienstzeit ist dabei für alle zeitabhängigen Ansprüche anzurechnen.

(4) Für die Bundesbeamten gemäß Abs. 2 hat die Anstalt dem Bund den gesamten Aktivitätsaufwand samt Nebenkosten zu ersetzen und einen Beitrag zur Deckung des Pensionsaufwandes zu leisten. Dieser Beitrag beträgt 31 vH des Aufwandes an Aktivbezügen. Als Aktivbezüge gelten alle Geldleistungen, von denen ein Pensionsbeitrag zu entrichten ist. Die von den Bundesbeamten einbehaltenen Pensionsbeiträge sind anzurechnen. Im Falle einer künftigen Änderung der Höhe des Pensionsbeitrags der Bundesbeamten gemäß § 22 des GG 1956, BGBl. Nr. 54, ändert sich der Prozentsatz des Deckungsbeitrags im gleichen Verhältnis. Sind ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens der Museumsordnung von Versicherungsträgern Überweisungsbeiträge geleistet worden, sind diese in voller Höhe unverzüglich an den Bund zu überweisen. Die sonstigen Zahlungen der Anstalt an den Bund sind jeweils am 10. des betreffenden Monats fällig.

(5) Vertragsbedienstete des Bundes, die am Tag vor der Erlangung der Rechtspersönlichkeit einer Einrichtung gemäß § 1 angehören, werden ab dem Zeitpunkt der Erlangung der Rechtspersönlichkeit Arbeitnehmer jener Anstalt, deren Aufgaben sie überwiegend besorgen. Die Anstalt setzt die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber den Vertragsbediensteten fort. Den Vertragsbediensteten bleiben die am Tag vor Erlangung der Rechtspersönlichkeit zustehenden Rechte, insbesondere hinsichtlich Vorrückungen, Beförderungen und Einbeziehung in die allgemeinen Bezugserhöhungen, gewahrt.

(6) Die Bediensteten gemäß Abs. 3 und 5 sind hinsichtlich der Nutzung von Dienst- oder Naturalwohnungen so zu behandeln, als ob sie Bundesbedienstete wären. Dadurch wird kein Bestandsverhältnis an der Wohnung begründet, und die Bestimmungen des § 80 des BDG 1979, BGBl. Nr. 333, und der §§ 24a bis 24c des GG 1956, BGBl. Nr. 54, finden weiterhin sinngemäß Anwendung. Die Rechte des Dienstgebers im Sinne des § 80 des BDG 1979 nimmt der Bundesminister für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten wahr.

(7) Wechseln die Arbeitnehmer gemäß Abs. 5 von diesem Dienstverhältnis zur Anstalt unmittelbar in ein Dienstverhältnis zum Bund, so sind sie so zu behandeln, als ob dieses Dienstverhältnis zur Anstalt ein solches zum Bund gewesen wäre.

(8) Für die Befriedigung der bezugsrechtlichen Ansprüche der in den Abs. 3 und 5 genannten Bediensteten hat der Bund wie ein Ausfallsbürge (§ 1356 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches) zu haften. Die Höhe der Haftung ist mit jenem Betrag begrenzt, der sich zum Zeitpunkt der Erlangung der Rechtspersönlichkeit der Anstalt bzw. dem Tag der Wirksamkeit des Austrittes aus dem Bundesdienst aus der für die genannten Bediensteten maßgeblich gewesenen besoldungsrechtlichen Stellung unter Berücksichtigung ihrer Verwendung

zu diesem Zeitpunkt ergibt, zuzüglich der nach diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeit, der vorgesehenen regelmäßigen Vorrückungen und allgemeinen Gehaltserhöhungen.

(9) In aufrechte Dienstverhältnisse gemäß § 31a FOG tritt die Anstalt mit Inkrafttreten der Museumsordnung als Arbeitgeber ein.

(10) Forderungen des Bundes gegenüber Bediensteten, die gemäß Abs. 3 und 5 Arbeitnehmer der Anstalt werden, gehen mit dem Zeitpunkt der Begründung bzw. des Überganges dieses Arbeitsverhältnisses auf die Anstalt über und sind von dieser dem Bund zu refundieren.

(11) Anwartschaften auf Abfertigungen und Jubiläumszuwendungen von Bediensteten, die gemäß Abs. 3 und 5 Arbeitnehmer der Anstalt werden, werden von der Anstalt übernommen."

In den Erläuterungen zum BundesmuseenG (1202 BlgNR XX. GP, 10 f) heißt es (auszugsweise):

"2. Gründe für die Schaffung einer neuen Organisationsstruktur:

Mit der FOG-Novelle 1989 bekamen die Bundesmuseen durch die Einfügung des § 31a eine eingeschränkte Rechtspersönlichkeit (Teilrechtsfähigkeit) zugestanden. Dadurch wurden - eingeschränkt -

die Voraussetzungen geschaffen, um aus den Museen moderne und kundenorientierte Serviceeinrichtungen zu machen.

Die Anfangserfolge ermutigten bald zu einer Adaptierung und Ausweitung der Teilrechtsfähigkeit mit der FOG-Novelle 1991. Trotz stagnierender Besucherzahlen konnten auf diese Weise zusätzliche Mittel erschlossen werden und mit diesen zur Steigerung der Attraktivität dieser Einrichtungen beigetragen werden.

Kunstankäufe, Shop-Einrichtungen in den Museen, ein stark erweitertes, dem internationalen Standard entsprechendes, Warenangebot und viel beachtete Sonderausstellungen wurden aus den Erträgen der privatwirtschaftlichen Tätigkeit finanziert.

Zweifelloso hat die Teilrechtsfähigkeit die Gestaltungsmöglichkeiten der Bundesmuseen sowohl in Bezug auf Sammlungsausbau als auch publikumswirksame Sonderausstellungen erhöht. Auch lag es nahe und entsprach durchaus einem korrekten Amtsverständnis, einkunftssträchtige Veranstaltungen der Teilrechtsfähigkeit zuzuordnen und im Übrigen die Erhaltungspflicht des Bundes zu beanspruchen. Nicht mit dem Instrument der Teilrechtsfähigkeit lösbar, für die Bundesmuseen aber fundamental ist die Frage der derzeit stark eingeschränkten Verfügungsmacht über die den Bundesmuseen gewidmeten Immobilien und die Bindung des Museumspersonals im wissenschaftlichen, Ausstellung- und Administrationsbereich an das Dienstrecht des Bundes.

Dem allgemeinen Trend zur Verselbständigung und Dezentralisierung sowie der staats- und wirtschaftspolitischen Zielvorgabe, nämlich der Beschränkung der staatlichen Einflussnahme auf die gesetzlichen Pflichten der Bundesmuseen und der Effizienzsteigerung bei zumindest gleich bleibenden Kosten für den Bund, soll dieser Gesetzentwurf Rechnung tragen.

Durch die Schaffung einer bedarfsgerechten Organisationsform soll eine zeitgemäße, wirtschaftliche Betriebsführung sowie eine Steigerung der Wirksamkeit ohne gleichlaufende Mehrbelastung des Bundes bewirkt werden.

Es darf aber nicht vergessen werden, dass die Museen als eine der kulturellen Hauptträger wesentlich zum Erscheinungsbild Österreichs beitragen und einen der Hauptanziehungspunkte des Städtetourismus darstellen.

3. Konzept der Organisationsreform:

...

Unter möglicher Wahrung ihrer historisch gewachsenen und international bekannten Identität steht die Organisationsreform unter folgenden Prämissen:

1. Gestaltbare Budgetbelastungen für den Bund.
2. Mehr Beweglichkeit der Bundesmuseen bei Personal und Budget, damit höhere Zielsicherheit im Ressourceneinsatz.
3. Anreiz für die Museen zur Eigeninitiative.
4. Keine Verschlechterung für das Personal und die kleineren (besucherschwachen) Museen.
5. Weitestgehende Zustimmung der Betroffenen (Identifikationskriterium).
6. Verwaltungsvereinfachung, Abbau von Mehrfachzuständigkeiten.

Mit dem nunmehr vorgeschlagenen Status einer selbstständigen Anstalt des Bundes verbunden mit einer nach objektiven Kriterien bemessenen Dotation aus dem Bundesbudget können Ungleichgewichte behoben sowie die finanziellen und damit kulturell-künstlerischen Selbstgestaltungsmöglichkeiten verstärkt werden.

Dies setzt Verbesserungen in der Eigenadministration, insbesondere eine eigene kaufmännische Betriebsorganisation von der Buchhaltung bis zur Leitung, voraus.

Dafür werden sich - unter Wahrung der Selbstständigkeit jedes Bundesmuseums - anstaltsübergreifende Dienstleistungseinrichtungen, deren Träger nicht der Bund ist, anbieten.

Wie schon erwähnt, sind die Bundesmuseen derzeit unselbstständige Anstalten des Bundes, das heißt, sie werden vom Rechtsträger Republik Österreich getragen und sind (ausgenommen Teilrechtsfähigkeit) keine juristischen Personen. Eine Anstalt wird generell definiert als die organisierte Verbindung materieller Güter mit personellen Dienstleistungen zur Erzielung eines vorgegebenen Zweckes, wobei bei den juristischen Personen des öffentlichen Rechtes der öffentliche oder gemeinnützige Zweck im Vordergrund steht. Erwähnt werden in diesem Zusammenhang die Krankenanstalten oder die wissenschaftlichen Anstalten nach dem FOG.

Das Anstaltsmodell bedeutet die geringste Änderung und somit einen schonenden Eingriff, zumal die Museen bereits jetzt - unselbstständige - Anstalten sind.

Der Bund stellt die Immobilien gegen Entgelt und die mobile Ausstattung unentgeltlich zur Verfügung. Für die zur Erfüllung der satzungsmäßig vorgeschriebenen Pflichten werden die erforderlichen Barmittel (Basisabgeltung) beigestellt.

Die Satzung hat Bestimmungen über die Aufbauorganisation, Ablauforganisation, Vertretungsbefugnisse, Aufsicht und Aufsichtsmittel, Bemessung des Bundesbeitrages sowie ein Verzeichnis der Ausstattung zu beinhalten.

Die jeweilige Satzung soll als Verordnung des Bundesministers unter Einbeziehung des betroffenen Museums erlassen werden, wodurch die Anstalt volle Rechtspersönlichkeit erhält.

Für Beamte tritt keine Änderung ein. Für Vertragsbedienstete ist der Wechsel des Dienstgebers unter voller Wahrung ihrer Rechte und Anwartschaften vorgesehen. Neuaufnahmen erfolgen nur mehr durch die Anstalt nach den einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen zB Angestelltengesetz."

Durch das Budgetbegleitgesetz 2001, BGBl. I Nr. 142/2000, erfolgte eine Novellierung des § 1 sowie die Einführung eines § 10a in das BundesmuseenG. Diese Bestimmungen lauten auszugsweise:

"§ 1. Dieses Bundesgesetz gilt für die nachstehend aufgezählten Einrichtungen des Bundes:

...

2. Kunsthistorisches Museum mit Museum für Völkerkunde und Österreichischem Theatrumuseum,

...

§ 10a. (1) Beamte, die am 31. Dezember 2000 dem Personalstand des Museums für Völkerkunde, des Österreichischen Theatrumuseums oder der Österreichischen Phonotheek angehören, werden mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes in das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur - Zentralleitung versetzt. Gleichzeitig werden die Beamten des Museums für Völkerkunde und des Österreichischen Theatrumuseums dem Kunsthistorischen Museum, die Beamten der Österreichischen Phonotheek dem Technischen Museum Wien zur dauernden Dienstleistung zugewiesen, solange sie nicht zu einer anderen Bundesdienststelle versetzt werden. Die für die Personalangelegenheiten dieser Beamten zuständigen Geschäftsführer sind in dieser Funktion an die Weisungen des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Kultur gebunden.

(2) Vertragsbedienstete des Bundes, die am 31. Dezember 2000 dem Museum für Völkerkunde oder dem Österreichischen Theatrumuseum angehören, werden mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes Arbeitnehmer des Kunsthistorischen Museums, die der Österreichischen Phonotheek angehören, Arbeitnehmer des Technischen Museums Wien. Die Anstalten setzen die Rechte und Pflichten des Bundes gegenüber den Vertragsbediensteten fort. Den Vertragsbediensteten bleiben die am 31. Dezember 2000 zustehenden Rechte, insbesondere hinsichtlich Vorrückungen, Beförderungen und Einbeziehung in die allgemeinen Bezugserhöhungen, gewahrt.

(3) Auf die Dienstverhältnisse gemäß Abs. 1 und 2 sind die Bestimmungen des § 10 anzuwenden.

(4) In Dienstverhältnisse gemäß § 31a FOG des Museums für Völkerkunde und des Österreichischen Theatrumuseums tritt mit Inkrafttreten dieses Bundesgesetzes das Kunsthistorische Museum, in die der Österreichischen Phonotheek das Technische Museum Wien als Arbeitgeber ein."

In den Gesetzesmaterialien zu dieser Novelle 311 BlgNR XXI. GP, 253, heißt es:

"Das mit 1. Jänner 1998 in Kraft getretene Bundesmuseen-Gesetz, BGBl. I Nr. 115/1998, hat sich bei den bereits in die Vollrechtsfähigkeit übergeleiteten Bundesmuseen, dem Kunsthistorischen Museum, der Graphischen Sammlung Albertina, der Österreichischen Galerie Belvedere, dem Österreichischen Museum für angewandte Kunst und dem Technischen Museum Wien bewährt und konnten die Ziele des Gesetzes bereits größtenteils verwirklicht werden.

Bei der mit 1. Jänner 2001 beabsichtigten Überleitung des Museums für Völkerkunde, des Österreichischen Theatrumuseums sowie der Österreichischen Phonotheek hat sich aber gezeigt, dass mit der vorgesehenen und für vier Jahre eingefrorenen Basisabgeltung kein Auslangen gefunden werden kann. Die allgemeine Kostensteigerung und insbesondere die unabwieslichen Struktureffekte personalrechtlicher Natur würden zu Lasten der operationalen und innovativen Ressourcen bei Ausstellungsplanung und Ankäufen von Kunstobjekten und Kulturartefakten gehen.

Es ergibt sich daher für die drei Einrichtungen die Notwendigkeit, unter größtmöglicher Beibehaltung der wissenschaftlichen Autonomie, die Einsparungssynergieeffekte größerer Museen und deren Kapazitäten in Personalverwaltung, Rechnungswesen, Budgetplanung, Gebäudemanagement, Ausstellungsplanung, Marketing und PR-Maßnahmen zu nutzen. Überdies kann ein großer Einsparungseffekt bei Geschäftsführern und den jeweils neunköpfigen Kuratorien erzielt werden."

Nachdem bis dahin eine eigene Museumsordnung für das Museum für Völkerkunde nicht erlassen worden war, trat am 1. Jänner 2001 die Museumsordnung des Kunsthistorischen Museums mit Museum für Völkerkunde und Österreichischem Theatermuseum, BGBl. II Nr. 2/2001, in Kraft. Nach ihrem § 1 ist das Kunsthistorische Museum eine wissenschaftliche Anstalt öffentlichen Rechts des Bundes (wA), deren Rechtspersönlichkeit mit Inkrafttreten dieser Museumsordnung u.a. auf das Museum für Völkerkunde ausgedehnt wird. Das zuletzt genannte Museum der wissenschaftlichen Anstalt führt eine eigene Bezeichnung und behält sein eigenes Erscheinungsbild und seine wissenschaftliche Eigenständigkeit.

Gemäß § 13 dieser Verordnung sorgt die in Finanzmanagement, Personalmanagement und Gebäudemanagement geteilte "Verwaltung" für die Umsetzung der Aufgaben der wissenschaftlichen Anstalt.

§ 15 lit. a und b der Verordnung lauten:

"§ 15. Die Einheit Verwaltung der wA umfasst das Finanzmanagement, das Personalmanagement und das Gebäudemanagement.

a) Dem Finanzmanagement (Rechnungswesen) obliegt die Vorbereitung des Finanz- und Begleitcontrollings durch den Bund im Sinne der §§ 2 Abs. 3 und 8 Abs. 4 Bundesmuseen-Gesetz, die Erstellung der Einjahres- und Vierjahrespläne für das Budget, die begleitende Kostenrechnung, die Rechnungsabwicklung, die Buchhaltung und die Erstellung der Bilanzen.

b) Dem Verwaltungsbereich Personalmanagement ist die Regelung des Personaleinsatzes, die Vorbereitung von Stellenbesetzungen bzw. von entsprechenden Ausschreibungen, die Abfassung und der Abschluss von Dienstverträgen, die Kontrolle der Gleitzeit, die Urlaubsführung einschließlich der Urlaubsvertretungen, Reiseanträge und Reisekostenabrechnungen, die Kontrolle und der Einsatz von Fremdpersonal übertragen, ebenso der Personaleinsatz des Sicherheitsdienstes."

Schließlich wurde das BundesmuseenG als Bundesmuseen-Gesetz 2002, BGBl. I Nr. 14/2002, neu erlassen. In Ansehung der oben wiedergegebenen Regelungen trat hiedurch keine wesentliche Änderung ein.

Auf Grund eines diesbezüglichen Antrages eines Beamten ist die Wertigkeit seines Arbeitsplatzes zeitraumbezogen festzustellen (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219).

Zunächst fällt im Spruch des angefochtenen Bescheides auf, dass sich die Feststellung der Wertigkeit auf den dem Beschwerdeführer "zugewiesenen Arbeitsplatz eines Leiters der Verwaltung des Museums für Völkerkunde" bezieht, der Klammerausdruck jedoch keinen vom Beschwerdeführer im Jahr 2000 inne gehaltenen Arbeitsplatz erfasst.

Jedenfalls bezieht sich die angefochtene Feststellung der belangten Behörde aber sowohl auf Zeiträume, in denen das Museum für Völkerkunde eine unselbstständige Anstalt des Bundes war, der nur im Rahmen des § 31a FOG Teilrechtsfähigkeit zukam (das sind die vom angefochtenen Bescheid erfassten Zeiträume, soweit sie vor dem 1. Jänner 2001 gelegen sind), als auch auf Zeiträume, in denen das Museum für Völkerkunde gemeinsam mit dem Kunsthistorischen Museum und dem Österreichischen Theatermuseum Teil einer Vollrechtsfähigkeit genießenden wissenschaftlichen Anstalt öffentlichen Rechts des Bundes war, für welche die gesetzlichen Bestimmungen des BundesmuseenG bzw. des BundesmuseenG 2002 sowie die Verordnung BGBl. II Nr. 2/2001 maßgeblich waren.

Der Umstand, dass der Beschwerdeführer ab 1. Jänner 2001 einen Arbeitsplatz bei einer ausgegliederten Einrichtung inne hatte, berührte weder sein Recht auf Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes noch die Zuständigkeit der belangten Behörde zu ihrer Feststellung. Die für Zeiträume ab Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 119/2002 vorgesehene Bewertung von Arbeitsplätzen ausgegliederter Einrichtungen durch Mitglieder der Geschäftsführung (des Vorstandes) der Einrichtung (an Stelle des in § 137 Abs. 1 BDG 1979 hierfür zuständigen Bundeskanzlers) ist nämlich von der Erlassung eines Feststellungsbescheides über diese Bewertung zu unterscheiden, welche stets der Dienstbehörde zukommt.

Zur grundsätzlichen Vorgangsweise bei der Bewertung von Arbeitsplätzen ist auf das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, zu verweisen.

Aus den dort dargelegten Gründen, auf die gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, handelt es sich bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes des Arbeitsplatzes des Beamten bzw. der Richtverwendung um eine - auf sachverständiger Ebene zu lösende - Sachfrage und nicht um eine Rechtsfrage. In diesem Zusammenhang ging der Verwaltungsgerichtshof davon aus, dass entsprechend geschulte Organwalter des (damals zuständigen) Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige im Sinne des § 52 AVG für derartige Bewertungsfragen erfüllen. Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlich sanktionierter Wahrheitspflicht stehend, gegen die im Hinblick auf Art. 20 B-VG das Weisungsrecht nicht durchzudringen vermag, ist der Beamte, der das Gutachten

approbiert; in seiner Person müssen die in den genannten Erkenntnissen näher dargelegten Qualifikationen vorliegen, mag ein solches Gutachten auch als solches des Bundesministeriums für öffentliche Leistungen und Sport bezeichnet werden.

Das bereits mehrfach erwähnte Schreiben des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport ist wohl im Hinblick auf die darauf aufbauende approbierte Stellungnahme dieses Bundesministeriums vom 26. März 2003 und auf die Approbation seines Übermittlungsschreibens vom 6. November 2000 als Gutachten zu werten. Zu beachten ist allerdings, dass die dort enthaltenen Aussagen - wie das Datum des seinerzeitigen Übermittlungsschreibens eindeutig zeigt - sich unmittelbar nur auf den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in seiner Konfiguration vor Ausgliederung des Museums für Völkerkunde am 1. Jänner 2001 beziehen können (Gegenteiliges ergibt sich auch nicht aus der Stellungnahme vom 26. März 2003). Die belangte Behörde trifft zwar im angefochtenen Bescheid die Feststellung, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers habe sich seit seiner Ernennung in das Funktionszulagenschema nicht geändert. Diese - im Übrigen unbegründete - Feststellung wird vom Beschwerdeführer in der Verwaltungsgerichtshofbeschwerde mit der Argumentation bekämpft, an seinen Arbeitsplatzaufgaben habe sich durch die Ausgliederung des Museums für Völkerkunde auf Basis des BundesmuseenG Maßgebliches geändert. Insbesondere seien dadurch Gestaltungsfreiraum, Verantwortung, Anforderung an Managementfähigkeiten und Führungsqualitäten auf seinem Arbeitsplatz erhöht worden.

Dieses Vorbringen unterliegt - da dem Beschwerdeführer die Auffassung der belangten Behörde, sein Arbeitsplatz habe auch noch nach dem 31. Dezember 2000 die im Bescheid beschriebenen Aufgaben umfasst, im Verwaltungsverfahren nicht vorgehalten wurde - nicht dem aus § 41 Abs. 1 VwGG abgeleiteten Neuerungsverbot im verwaltungsgerichtlichen Verfahren.

Demgegenüber ließe sich aus dem im Jahr 2000 übermittelten Schreiben des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport eine - im angefochtenen Bescheid jedoch nicht erwähnte - Prognose entnehmen, wonach die Ausgliederung des Museums für Völkerkunde (welche gleichzeitig mit seiner Zusammenlegung mit dem Kunsthistorischen Museum erfolgte) voraussichtlich zu einer Verringerung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers führen werde.

Angesichts der oben wiedergegebenen Bestimmungen des BundesmuseenG und der maßgeblichen Museumsordnung, welche mit 1. Jänner 2001 massive Veränderungen in der das Museum für Völkerkunde betreffenden Verwaltungsorganisation vorsahen, erscheint die von der belangten Behörde getroffene Annahme, die Arbeitsplatzaufgaben des Beschwerdeführers seien durchgehend gleichartig geblieben, ohne nähere Feststellungen über die organisationsmäßige Umsetzung der Ausgliederung dieses Museums und deren Auswirkungen auf den Arbeitsplatz seines Verwaltungsführers nicht nachvollziehbar. Wie der Beschwerdeführer zutreffend ausführt, enthält der von der belangten Behörde wiedergegebene Richtverwendungsvergleich Argumente betreffend Einflussmöglichkeiten der belangten Behörde auf die Gestion der Museumsverwaltung, welche mit dem ab 1. Jänner 2001 erlangten Charakter dieses Museums als Teil einer wissenschaftlichen Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit nicht vereinbar erscheinen. Dies gilt für die diesbezüglichen Ausführungen - soweit sie nicht den Vollzug des Dienstrechtes der öffentlich-rechtlich Bediensteten betreffen - in der Arbeitsplatzbeschreibung, in den allgemeinen Erwägungen sowie insbesondere zum Richtverwendungsvergleich unter den Punkten "Managementwissen", "Umgang mit Menschen" und "Denkrahmen".

Überdies erweist sich der angefochtene Bescheid aus folgenden, auch in Ansehung der vor dem 1. Jänner 2001 gelegenen Zeiträume relevanten Gründen als rechtswidrig:

Der Verwaltungsgerichtshof betont in ständiger Rechtsprechung, dass die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beamten sowie jene der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungen unter konkreter Zuordnung von Punktezahl innerhalb der einzelnen Bewertungskriterien zu erfolgen hat (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 14. Mai 2004, Zl. 2001/12/0046, und vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0001, je mit Hinweis auf die Vorjudikatur). Im hier angefochtenen Bescheid und in dem diesem Bescheid zu Grunde liegenden Schreiben des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport finden sich demgegenüber lediglich verbale Beurteilungen der verglichenen Arbeitsplätze in Ansehung der jeweiligen Bewertungskriterien. Hinzu kommt noch, dass hinsichtlich eines Teiles der Bewertungskriterien keine klare Zuordnung der Arbeitsplätze zu einer verbalen Beurteilungskategorie erfolgt, sondern die Auffassung vertreten wird, beide Verwendungen lägen in einem Zwischenbereich. Unklar bleibt, ob dieser Zwischenbereich eine Bandbreite von Punktwerten oder aber nur einen einzigen Punktwert repräsentiert. Im erstgenannten Fall wird auch nicht klargelegt, ob beide beurteilte Arbeitsplätze denselben innerhalb der Bandbreite gelegenen Punktwert repräsentieren. Der angefochtene Bescheid enthält zwar die nicht näher erörterte Behauptung, die beiden Arbeitsplätze verfügten über "identische Bewertungszeilen"; dies ändert jedoch nichts daran, dass die dort vorgenommene Beurteilung den von der oben wiedergegebenen Rechtsprechung aufgestellten Kriterien in Ansehung der Bewertung von Arbeitsplätzen nicht genügt, weil die Struktur der Punktwerte bzw. wie sich die Wertigkeit des Arbeitsplatzes aus den vorliegenden Punkte-Teilergebnissen ergibt nicht aufgezeigt wurde.

Zutreffend rügt der Beschwerdeführer darüber hinaus aber auch, dass für den vor dem 1. Jänner 2001 gelegenen Zeitraum in den Erwägungen zum Richtverwendungsvergleich jedwede Auseinandersetzung mit der in der Beschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers erwähnten Tatsache fehlt, dass dem Museum für Völkerkunde bis zum 31. Dezember 2000 zumindestens Teilrechtsfähigkeit zukam und welche Auswirkungen

dieser Umstand auf die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers (im Vergleich zu dem von der belangten Behörde herangezogenen Vergleichsarbeitsplatz) zeitigte.

Schließlich ist dem Beschwerdeführer auch insoweit zu folgen, als die bisherige Begründung des angefochtenen Bescheides auch abgesehen von dem eben dargelegten Umstand nicht hinreicht, um die Gleichwertigkeit seines Arbeitsplatzes mit der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung in Ansehung aller Bewertungskriterien schlüssig darzutun:

Zutreffend weist der Beschwerdeführer nämlich darauf hin, dass ihm auf dem Gebiet der Budgetverwaltung (auch außerhalb der Teilrechtsfähigkeit) eine Mitwirkung im Bereich der Budgetplanung und -erstellung eingeräumt ist, während dem zum Vergleich herangezogenen Kassenleiter lediglich Zuständigkeiten im Bereich des Vollzuges der Kassenaufgaben zukommen. Ähnliches gilt im Bereich der Personalverwaltung. Während dem Beschwerdeführer nach Maßgabe seiner Arbeitsplatzbeschreibung auch konzeptive Aufgaben in diesem Bereich übertragen sind, erschöpft sich die Tätigkeit im Bereich der Richtverwendung auf die bloße "Führung der Personalakten".

Dienstaufsichtliche Funktionen des Kassenleiters bestehen gegenüber den Bediensteten der Kasse, den Beamten in handwerklicher Verwendung und den Vertragsbediensteten. Hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wird von der Aufgabe der "leitenden unmittelbaren Koordination und Dienstaufsicht über das unter Punkt 10 angeführte Personal" gesprochen. Um welches Personal es sich dabei handelt, ist dem angefochtenen Bescheid nicht zu entnehmen. In diesem Zusammenhang wäre es erforderlich gewesen, Zahl und Qualifikation der von den Inhabern der verglichenen Arbeitsplätze jeweils überwachten Dienstnehmer festzustellen.

Was die von der belangten Behörde als bedeutungslos angesehene vorbereitende Tätigkeit des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Eingliederung des Museums für Völkerkunde in das Kunsthistorische Museum betrifft, ist Folgendes auszuführen:

Der belangten Behörde ist grundsätzlich dahingehend zuzustimmen, dass sich die nach der Rechtsprechung zulässige Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes eines Beamten auf die ihm dauernd zugewiesene Verwendung bezieht. Änderungen der Wertigkeit der durch einen Beamten ausgeübten Tätigkeit, welche sich bloß als Folge einer Dienstzuteilung oder einer vorübergehenden Verwendungsänderung darstellen und als solche lediglich die Gebührllichkeit von Verwendungs- bzw. Funktionsabgeltungen, nicht jedoch von Verwendungs- bzw. Funktionszulagen auslösen können, haben demgegenüber bei der zeitraumbezogenen Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes außer Betracht zu bleiben. In diesem Zusammenhang ist aber - und dies verkennt die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid - zu beachten, dass die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 19. September 2003, Zl. 2000/12/0049, und vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0137) die Zuweisung einer "dauernden" Verwendung nicht nur dann bejaht, wenn es von vornherein an einer zeitlichen Begrenzung der Verwendungsdauer durch den Betrauungsakt fehlt, sondern darüber hinaus die Auffassung vertritt, dass eine (zunächst) "vorläufige" oder "vorübergehende" Betrauung mit einem Arbeitsplatz dann in eine "dauernde" Betrauung übergeht, wenn der Beamte die Aufgaben des höherwertigen Arbeitsplatzes länger als sechs Monate durchgehend ausübt.

In Verkenntung dieser Rechtslage hat es die belangte Behörde unterlassen, Feststellungen darüber zu treffen, ob die Betrauung des Beschwerdeführers mit diesen vorbereitenden Arbeiten für länger als sechs Monate erfolgte oder nicht.

Ebenso wenig kann der belangten Behörde gefolgt werden, wenn sie (im Zusammenhang mit der konkreten Verteilung der Aufgaben zwischen dem Museumsdirektor und dem Beschwerdeführer) die Meinung vertritt, für die Beurteilung der Anforderungen des zu bewertenden Arbeitsplatzes komme es nicht auf den durch die Weisungslage geschaffenen, allenfalls für eine höhere Bewertung sprechenden "Ist-Zustand" an.

Zutreffend ist die Auffassung der belangten Behörde jedoch insoweit, als weitere Richtverwendungsvergleiche nicht mehr vorzunehmen wären, wenn auf Grund eines schlüssigen Sachverständigengutachtens die völlige Identität der Punktwerte einer zulässigerweise herangezogenen Richtverwendung mit jenen des zu bewertenden Arbeitsplatzes feststünde (vgl. hiezu im Übrigen neuerlich das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195).

Hinsichtlich des vom Beschwerdeführer erhobenen Einwandes, die von der belangten Behörde herangezogene - nicht ressortspezifische - Richtverwendung sei nicht vergleichbar bzw. zu den Darlegungen der belangten Behörde, die in Rede stehende Richtverwendung sei gerade deshalb herangezogen worden, weil die für die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A2 festgelegten ressortspezifischen Richtverwendungen nicht vergleichbar seien, ist Folgendes anzumerken:

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

Was in dem zitierten Vorerkenntnis für diesbezügliche Einwendungen des Beamten gilt, gilt umgekehrt auch für die bewertende Behörde. Diese kann daher insbesondere nicht die Anwendung des zweiten Satzes des § 137 Abs. 1 BDG 1979 auf die Annahme stützen, dass in der Anlage 1 für ihr Ressort genannte Richtverwendungen eine Bewertung und Zuordnung deshalb nicht zuließen, weil die Arbeitsplatzaufgaben nicht vergleichbar seien. Die Anordnung des zweiten Satzes des § 137 Abs. 1 BDG 1979 bezieht sich vielmehr auf Fälle, in denen die Zuordnung des Arbeitsplatzes eines bestimmten Beamten bei Heranziehung nur der Arbeitsplatzwerte der ressortspezifischen Richtverwendungen nicht eindeutig vorgenommen werden kann (also etwa dann, wenn der Punktwert des Arbeitsplatzes des Beamten zwar unter der geringst bewerteten ressortspezifischen Richtverwendung der höheren Funktionsgruppe, jedoch über der höchstbewerteten ressortspezifischen Richtverwendung der nächstniedrigen Funktionsgruppe gelegen ist). Die zur Begründung der Heranziehung einer ressortfremden Richtverwendung herangezogene Argumentation der belangten Behörde ist daher objektiv rechtswidrig (vgl. hierzu das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219).

In dem zitierten Erkenntnis hat es der Verwaltungsgerichtshof dahingestellt lassen, ob eine Verletzung *allein* der Anordnung, (in Ermangelung der Voraussetzungen des § 137 Abs. 1 zweiter Satz BDG 1979) ausschließlich ressortspezifische Richtverwendungen heranzuziehen, einen zur Bescheidaufhebung führenden *relevanten Verfahrensmangel* begründen würde. Diese Frage kann im Hinblick auf die oben dargestellten, teilweise auf unrichtigen Rechtsauffassungen beruhenden Verfahrensfehler auch hier dahinstehen, zumal die belangte Behörde bei Erlassung des Ersatzbescheides wegen der Änderung des § 137 Abs. 1 BDG 1979 durch BGBl. I Nr. 130/2003 den nicht mehr in Kraft stehenden zweiten Satz des § 137 Abs. 1 BDG 1979 in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 127/1999 sowie jenen Teil seines ersten Satzes in dieser Fassung, auf den der zweite Satz Bezug nimmt, keinesfalls mehr anzuwenden haben wird (vgl. hierzu auch das hg. Erkenntnis vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047).

Der angefochtene Bescheid weist die oben im Einzelnen aufgezeigten Verfahrensmängel auf. Jedenfalls das Unterbleiben von Feststellungen zur Dauer der Verwendung des Beschwerdeführers im Rahmen der Vorbereitung der Ausgliederung des Völkerkundemuseums durch Vereinigung mit dem Kunsthistorischen Museum zu einer wissenschaftlichen Anstalt beruht auf einem Irrtum der belangten Behörde über die zu Grunde liegende materielle Rechtslage und stellt daher einen die inhaltliche Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides begründenden sekundären Verfahrensmangel dar. Da die Aufhebung wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit jener wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften vorgeht, war der angefochtene Bescheid gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben.

Im fortgesetzten Verfahren erscheint es jedenfalls angebracht, die oben aufgezeigte Unklarheit im Bescheidspruch zu vermeiden. Im Übrigen empfiehlt es sich, zur Klarstellung der Autorschaft der Bewertungsgutachten allgemein auf eine Unterfertigung derselben (und nicht bloß der Übersendungsnote) durch den verantwortlichen Sachverständigen zu dringen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 15. April 2005