

**Gericht**

Verwaltungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

24.02.2006

**Geschäftszahl**

2005/12/0186

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident DDr. Jakusch und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Dr. N. Bachler als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerde des S in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundeskanzlers vom 21. Juli 2005, Zl. BKA-108.006/0001-I/2/2005, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

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

**Begründung**

Zur Vorgeschichte wird auf die hg. Erkenntnisse vom 19. November 2002, Zl. 2001/12/0198, und vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, verwiesen.

Mit dem zuletzt genannten Erkenntnis wurde ein Bescheid der belangten Behörde vom 14. Oktober 2003, mit dem festgestellt worden war, dass der vom Beschwerdeführer besetzte Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 zugeordnet ist, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben. Der Verwaltungsgerichtshof vertrat in diesem Erkenntnis unter Hinweis auf Vorjudikatur insbesondere die Auffassung, die Zuordnung eines Arbeitsplatzes zu einer im Gesetz abstrakt umschriebenen Richtverwendung (wie die im ersten Rechtsgang von der belangten Behörde herangezogenen Richtverwendungen nach Punkt 1.7.4., 1.8.4. und 1.9.2. der Anlage 1 zum BDG 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979)), erfolge nicht durch einen Akt der rechtlichen Beurteilung (Subsumtion), sondern durch Vergleich des durch einen Sachverständigen zu ermittelnden Punktwertes des Arbeitsplatzes mit dem jeweiligen Punktwert der genannten Richtverwendung. Hiezu führte der Verwaltungsgerichtshof weiters aus:

"Zum Zwecke des Vergleichs des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit den in den Punkten 1.7.4., 1.8.4. und 1.9.2. der Anlage 1 zum BDG 1979 genannten Richtverwendungen hätte die belangte Behörde daher im Sinne der Vorjudikatur alle am 1. Jänner 1994 von diesen abstrakten Richtverwendungen umschriebenen Arbeitsplätze zu beschreiben und zu analysieren gehabt. Dass dies einen besonders aufwändigen Weg darstellt, die Arbeitsplatzwertigkeit zu ermitteln, braucht nicht weiter betont zu werden. Er kann aber vermieden werden, indem ausdrücklich genannte ressortspezifische Richtverwendungen zum Vergleich herangezogen werden, die lediglich einen einzigen oder ganz wenige Arbeitsplätze umschreiben."

Der Verwaltungsgerichtshof führte in dem genannten Erkenntnis insbesondere aus, der Nachweis, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers keiner höheren Funktionsgruppe als der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 angehört, könnte etwa dadurch geführt werden, dass die diesbezügliche ressortspezifische Verwendung des Leiters des Referates III/3a, Übersetzungsdienst (vgl. Punkt 1.9.1. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979) analysiert und ihr ein konkreter Punktwert zugewiesen wird. Liege der für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ermittelte Punktwert sodann gleich oder niedriger als der Punktwert dieser Richtverwendung, so stünde fest, dass die Arbeitsplatzwertigkeit im Rahmen der Verwendungsgruppe A1 nicht höher als jene der Funktionsgruppe 2 ist.

Die belangte Behörde holte sodann bei der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes ein Ergänzungsgutachten ein, welches insbesondere einen Bewertungsvergleich zwischen dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und der in Punkt 1.9.1.lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979 angeführten Richtverwendung

enthält (zum näheren Inhalt dieses Gutachtens wird auf die im Folgenden wiederzugebende Begründung des angefochtenen Bescheides verwiesen).

Ohne weitere Verfahrensschritte erließ die belangte Behörde sodann am 21. Juli 2005 den angefochtenen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:

"Bezugnehmend auf Ihren am 1. Juli 1999 im Bundeskanzleramt eingelangten Antrag auf Feststellung der Wertigkeit Ihres Arbeitsplatzes wird gemäß § 137 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333, in Verbindung mit § 56 Allgemeines Verwaltungsverfahrensgesetz 1991, BGBl. Nr. 51 festgestellt, dass der von Ihnen in der Zeit von 30. Juni 1999 (Zeitpunkt der Antragstellung) bis 1. Februar 2002 (Wirksamkeit der Versetzung in den Ruhestand) besetzte Arbeitsplatz im Planstellenbereich des Bundeskanzleramtes-Zentralleitung mit der Arbeitsplatznummer 222 der Verwendungsgruppe A1 mit der Funktionsgruppe 2 zugeordnet ist."

In der Begründung des Bescheides heißt es, die Dienstbehörde habe mit Schreiben vom 30. Dezember 1999 das (damalige) Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport um die Überprüfung der Arbeitsplatzbewertung und die Erstellung eines Gutachtens ersucht. Das Gutachten sei am 12. Mai 2000 bei der Dienstbehörde eingelangt. Am 30. Mai 2005 sei ein ergänzendes Gutachten der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes eingeholt worden, welches am 14. Juni 2005 eingelangt sei.

Sodann folgt eine eingehende Schilderung der Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers sowie die zeitliche Quantifizierung der ihm abverlangten Tätigkeit. Mit jeweils näher angeführter Begründung gelangte die belangte Behörde in Ansehung des vom Beschwerdeführer inne gehaltenen Arbeitsplatzes zu folgenden Zuordnungen und Punktwerten:

- 1.1. Fachwissen: zwischen "grundlegend spezielle Kenntnisse" und "ausgereifte spezielle Kenntnisse" (10 Punkte)
- 1.2. Managementwissen: zwischen "begrenzt" und "homogen" (4 Punkte)

- 1.3. Umgang mit Menschen: "unentbehrlich" (4 Punkte)
- 2.1. Denkraumen: "operativ, zielgesteuert" (5 Punkte)
- 2.2. Denkanforderung: "unterschiedlich" (5 Punkte)
- 3.1. Handlungsfreiheit: "richtliniengebunden" (10 Punkte)
- 3.2. Dimension: "groß" (7 Punkte)
- 3.3. Einfluss auf Endergebnisse: zwischen "gering" und

"beitragend" (2 Punkte).

In die Bewertung eines Arbeitsplatzes sei stets auch die organisatorische Position einzubeziehen. Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei hierarchisch mehrfach untergeordnet, und zwar dem Leiter der Sektion I, dem Leiter der Gruppe A, dem Abteilungsleiter und dem stellvertretenden Abteilungsleiter. Auch wenn ab und zu der Fall eintreten sollte, dass diese Kette nicht eingehalten werde bzw. nicht eingehalten werden könne (etwa bei Gefahr im Verzug und dergleichen), so wäre daraus nicht abzuleiten, dass eine "gewohnheitsrechtliche" Entscheidungskompetenz und Eigenständigkeit bestehe bzw. entstanden sei. In diese Kategorie falle auch die vom Beschwerdeführer eigenständige Aufnahme einer Verbindung mit anderen Bundesministerien aus Anlass der Hochwasserkatastrophe in Rumänien im April 2000. In diesem Fall dürften offensichtlich zwei dazwischenliegende "Hierarchiestufen" gegenüber der Soll-Organisation ausgelassen worden sein.

Zu berücksichtigen sei auch, dass die dem Beschwerdeführer als Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gemäß § 10 Abs. 4 BMG 1986 erteilten Approbationsbefugnisse keine rechtlich oder budgetär bindenden bzw. inhaltlich bedeutenden oder auf breiter Basis wirksamen Aktivitäten umfasst hätten. Im Zusammenhang mit einem im Juni 2000 gestellten Begehren des Beschwerdeführers auf Erstellung einer Approbationsbefugnis für seinen Arbeitsplatz habe überdies die zuständige Gruppenleiterin geäußert, dass an eine Erweiterung der Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung nicht gedacht sei, da der Beschwerdeführer die Voraussetzungen hierfür nicht erbringe.

Sodann erfolgte die Beschreibung und Bewertung des Arbeitsplatzes eines rechtskundigen Personalreferenten im BKA. Dieser Arbeitsplatz falle unter die Umschreibung des Punktes 1.8.4. der Anlage 1 zum BDG 1979 und sei daher eine Richtverwendung der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1.

Der Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit der Verwendung des Beschwerdeführers stelle sich wie folgt dar:

|    | <b>"Beschwerdeführer"</b> | <b>Personalreferent</b> |        |
|----|---------------------------|-------------------------|--------|
| FW | 10                        | 11                      |        |
| MW | 4                         | 4                       | WISSEN |

|     |            |            |               |
|-----|------------|------------|---------------|
| UM  | 4          | 4          |               |
| DR  | 5          | 5          | DENKEN        |
| DA  | 5          | 5          |               |
| HF  | 10         | 12         |               |
| Dim | 7          | 4          | VERANTWORTUNG |
| EE  | 2          | 4          |               |
|     | 519 Punkte | 597 Punkte |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |
|     |            |            |               |

|                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              | Das weite Aufgabenspektrum der Abteilung erfordert vernetztes Denken des Referenten; die Anwendung sämtlicher auf dem Gebiet des Krisenmanagements und des Katastrophenschutzes geltender Normen und das Erarbeiten geeigneter vertraglicher Vereinbarungen mit fremden Staaten erfordert flexibles Denken des Bediensteten | Der überwiegende Teil der vom Referenten selbstständig verfassten schriftlichen Erledigungen ist am Rechtsweg anfechtbar; Anwendung der neuesten höchstgerichtlichen Entscheidungen                                     |
| Handlungsfreiheit            | 10<br>keine Approbationsbefugnis für selbstständige Erledigungen, Lehr- und Informationstätigkeit, Vertretung der Abteilung in Verhandlungen                                                                                                                                                                                | 12<br>Sämtliche rechtswirksamen und budgetär wirksamen Erledigungen werden selbstständig approbiert und weitgehend selbst bestimmt                                                                                      |
| Dimension                    | 7<br>Groß                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 4<br>Referent in einer Abteilung, die für 2.200 Bedienstete personalführende Stelle ist. (» 880 Mio. ATS)<br>Teilanrechnung, da der Einfluss nicht auf diese Globalsumme besteht                                        |
| Einfluss auf das Endergebnis | 2<br>Berücksichtigung einer hohen Dimension (Globalwert)<br>fehlende inhaltsbezogene Approbationsbefugnis aber fallweise Verhandlungsführung sowie Lehr- und Informationstätigkeit                                                                                                                                          | 4<br>teilweise direkter Einfluss (umfangreiche EsB), teilweise indirekter Einfluss (Entscheidung wird durch andere Personen/Vorgesetzte getroffen)<br>Diese Abteilung ist oberste Dienstbehörde für das gesamte Ressort |
|                              | A 1/2                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | A 1/3"                                                                                                                                                                                                                  |

Weiters führte die belangte Behörde, gestützt auf das Ergänzungsgutachten vom 14. Juni 2005 aus, der stellvertretende Abteilungsleiter jener Abteilung, welcher der Beschwerdeführer angehörte, sei in die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 eingestuft gewesen. Dies habe seine Begründung darin gehabt, dass dieser in Abwesenheit des Abteilungsleiters die Entscheidungsbefugnis für die Abteilung ausgeübt habe.

Auf die besondere Verantwortung des Beschwerdeführers als Bereitschaftsbeamter sei schon bei der Bewertung seines Arbeitsplatzes im Gutachten vom 8. Mai 2000 Bedacht genommen worden. Bei der dem Beschwerdeführer eingeräumten Befugnis zur Vertretung des Bundeskanzleramtes in internationalen Gremien, Arbeitsgruppen etc., wobei Rückfragen nicht (unmittelbar) möglich seien, handle es sich um eine absolut übliche Situation, wie sie bei Referenten, die an Auslandstagen teilnehmen, täglich vorliege. Charakteristisch hierfür sei, dass zuvor ein Rahmen intern abgeklärt werde.

Strategisches Denken in großen Zusammenhängen obliege lediglich dem Sektionschef und seinem Gruppenleiter, allenfalls mit Unterstützung des Abteilungsleiters, nicht aber einem Referenten. Maßgeblich sei nicht, ob Gruppen- oder Abteilungsleiter Einfluss auf die Arbeit des Referenten nehmen, sondern lediglich der Umstand, dass sie es könnten, wenn sie es wollten oder müssten. Dass der Beschwerdeführer auch Aufgaben anderer Abteilungen wahrzunehmen gehabt habe, gehe aus der von ihm als unbestritten bezeichneten Arbeitsplatzbeschreibung nicht hervor.

Sodann folgt eine auf dem Ergänzungsgutachten vom 14. Juni 2005 beruhende Beschreibung und Bewertung der Richtverwendung gemäß Punkt 1.9.1 lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979 "Referatsleiter Übersetzungsdienst". Der Vergleich mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers stelle sich wie folgt dar:

|    | <b>Beschwerdeführer</b> | <b>RL Übersetzungsdienst</b> |  |
|----|-------------------------|------------------------------|--|
| FW | 10                      | 11                           |  |

|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| MW                  | 4                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                 | WISSEN                |
| UM                  | 4                                                                                                                                                                                                                                                                            | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |
| DR                  | 5                                                                                                                                                                                                                                                                            | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                 | DENKEN                |
| DA                  | 5                                                                                                                                                                                                                                                                            | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |
| HF                  | 10                                                                                                                                                                                                                                                                           | 11                                                                                                                                                                                                                                                                                |                       |
| Dim                 | 7                                                                                                                                                                                                                                                                            | 7                                                                                                                                                                                                                                                                                 | VERANTWORTUNG         |
| EE                  | 2                                                                                                                                                                                                                                                                            | 2                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                       |
|                     | 519 Punkte                                                                                                                                                                                                                                                                   | 523 Punkte                                                                                                                                                                                                                                                                        |                       |
|                     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |
|                     | Beschwerdeführer<br>Gutachten vom 8.5.2000                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                   | RL Übersetzungsdienst |
| Fachwissen          | 10<br>Breit gefächertes Aufgabengebiet mit fundiertem Wissen über nationale und internationale Rechtsvorschriften, Verträge und Abkommen; umfangreiche Kenntnisse über nationale und internationale Einrichtungen des Krisenmanagements, deren Arbeitsweise und Organisation | 11<br>Fachliche Autorität (sechs Sprachen) mit Leitungskomponente über mehrere Akademiker, Zuständigkeit über alle Ressorts hinweg für die Übersetzung aller Dienststücke, Sprachenvielfalt und Spreizung der Themenbereiche (Fachvokabular) auf Grund der Ressortzuständigkeiten |                       |
| Managementwissen    | 4<br>Keine Leitungsfunktion, keine besondere Eigenständigkeit, Breitbandigkeit der Aufgaben, Koordinierung mehrerer Fachgebiete<br>hohe Anzahl an möglichen Zielkonflikten                                                                                                   | 3<br>Leitung einer kleinen Einheit, Eigenständigkeit, Verantwortung, schmales Fachgebiet, keine Koordinierungsaufgaben<br>keine (bzw. kaum) Zielkonflikte                                                                                                                         |                       |
| Umgang mit Menschen | 4<br>Verhandlungen auf internationaler Ebene, Lehr- und Informationstätigkeit auf dem Gebiet der Bewältigung von Krisen und Katastrophen                                                                                                                                     | 4<br>Fach- und Dienstaufsicht im Rahmen der Referatsleitung über 5 Bedienstete, Kontakt mit Menschen unterschiedlicher Nationalität                                                                                                                                               |                       |
| Denkrahmen          | 5<br>Referentenarbeitsplatz, Weites Aufgabenspektrum der Abteilung, Erarbeitung von Richtlinien, legislatischen Grundlagen etc. gem. den in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Tätigkeiten                                                                               | 4<br>Schmales Aufgabengebiet (übersetzen und dolmetschen), aber mit großer Tiefengliederung (alle Ressorts mit ihren Fachbereichen müssen abgedeckt werden können); Weiterentwicklung für EG, Computerisierung etc.                                                               |                       |
| Denkanforderung     | 5<br>Das weite Aufgabenspektrum der Abteilung erfordert vernetztes Denken des Referenten; die Anwendung sämtlicher auf dem Gebiet des Krisenmanagements und des Katastrophenschutzes geltender Normen und das Erarbeiten geeigneter vertraglicher Vereinbarungen mit fremden | 5<br>Sechs Sprachen und alle Fachbereiche der Ressorts, die den Übersetzungsdienst in Anspruch nehmen, erfordern hohe geistige Flexibilität und Fachkenntnis vom Arbeitsplatzinhaber                                                                                              |                       |

|                              |                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                         |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                              | Staaten erfordert flexibles Denken des Bediensteten.                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Handlungsfreiheit            | 10<br>keine Approbationsbefugnis für selbständige Erledigungen, Lehr- und Informationstätigkeit, Vertretung der Abteilung in Verhandlungen                                         | 11<br>Leitung eines Referates mit fünf Mitarbeitern, Ermessensspielraum im Rahmen der Arbeitseinteilung und Prioritätenreihung in der Organisationseinheit sowie Verantwortung für das Referat und die Qualität der Übersetzungen des Dolmetschdienstes |
| Dimension                    | 7<br>Groß                                                                                                                                                                          | 7<br>Groß                                                                                                                                                                                                                                               |
| Einfluss auf das Endergebnis | 2<br>Berücksichtigung einer hohen Dimension (Globalwert)<br>fehlende inhaltsbezogene Approbationsbefugnis aber fallweise Verhandlungsführung sowie Lehr- und Informationstätigkeit | 2<br>Berücksichtigung einer hohen Dimension (Globalwert)<br>Verantwortung für die Richtigkeit der Übersetzungen als Referatsleiter sowie als Übersetzer und Dolmetscher                                                                                 |
|                              | A 1/2                                                                                                                                                                              | A 1/2"                                                                                                                                                                                                                                                  |

Zur Bewertungsmethode führte die belangte Behörde schließlich Folgendes aus (Anonymisierung durch den Verwaltungsgerichtshof):

"Den Verbaldefinitionen der im Gesetz genannten Bewertungskriterien wird aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Möglichkeit der Darstellung ein Punktwert zugeordnet, woraus sich die so genannte Bewertungszeile zusammensetzt.

Nach der in Punktwerten dargestellten Zuordnung zu den einzelnen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.), der vorerwähnten Bewertungszeile, ergibt sich für einen Arbeitsplatz durch eine vom bereits im Gutachten (BMöLS) vom 8. Mai 2000 (GZ 922.625/1-II/B/2/2000) erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbene Berechnungsmethode ein Wert, ein weiterer gesonderter, jedoch aus der Zuordnungsstruktur der Bewertungszeile abgeleiteter Punktwert, für den bundesweit gilt, dass alle Bediensteten mit genau diesem errechneten Wert und genau dieser Bewertungszeilenstruktur einen Arbeitsplatz mit der gleichen Wertigkeit besetzen (für den Beschwerdeführer 10 4 4 5 5 10 7 2, Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1).

Eine inhaltliche Differenz bei der Beurteilung über die Richtigkeit einer Zuordnung kann sich in Einstufungsangelegenheiten nur bei den (8) einzelnen Zuordnungswerten zu den gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien ergeben, die eine so genannte Bewertungszeile bilden, weil die Setzung der Grenzen bzw. die Einteilung in Bandbreiten zwischen den möglichen Bewertungspositionen nach einem in einem standardisierten Verfahren zu errechnenden Punktwert bei allen Bewertungsfällen nach § 137 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 bundesweit in gleicher Weise gilt.

Dies bedeutet, dass die festgesetzten Grenzen im System, die einer endgültigen Beurteilung als Entscheidungskriterium dienen, und auch die dazugehörige Berechnungsmethode nicht variabel oder durch äußere Umstände beeinflussbar sind.

Eine bestehende Arbeitsplatzbewertung ändert sich daher besoldungsrelevant nur dann, wenn die Konstellation der 8 gesetzlich vorgeschriebenen Bewertungskriterien (dies entspricht der so genannten Bewertungszeile) nach Berechnung gemäß der vom erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbenen Methode einen entsprechenden Wert - diesseits oder jenseits der oben beschriebenen Punktwertgrenze - ergibt.

Somit sind die Bewertungsmethoden und die so errechneten Grenzwerte unverrückbare Grundlagen für die Einstufung. Die 8 gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien stellen jedoch im Zuordnungsverfahren einen veränderbaren Wert dar, weshalb dort eine Festsetzung des Wertes einer besonders ausführlichen Begründung mit erklärenden Bemerkungen bedarf, denn nur durch diese Kriterienzuordnung ergibt sich der direkte Bezug zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes und zu den sonstigen aus der Organisation und der Arbeitsplatzbeschreibung ableitbaren Beurteilungsgrundlagen.

Im Grunde handelt es sich bei der Festsetzung von Punktegrenzen zwischen den Bewertungspositionen - oder anders ausgedrückt, bei der Festsetzung der Bandbreite, innerhalb welcher sich eine

Funktionsgruppenzuordnung bewegen kann - um eine Entscheidung, die von Experten (Betriebsberater, leitende Bedienstete und/oder sachverständige Gutachter im Bundeskanzleramt) getroffen wurden und daher in ihren Auswirkungen auf das Dienst- und Besoldungsrecht in einem angemessenen Verhältnis zu sowohl im bundesweiten als auch im privatwirtschaftlichen Bereich vergleichbaren Funktionen steht.

Eine besondere Objektivität ergibt sich hierbei aus dem Umstand, dass die Grenzwerte bereits vor Anwendung der Bewertungsmethode bei der Systementwicklung festgesetzt wurden und daher im Vorhinein nicht bekannt war, an welcher Stelle die einzelnen Funktionen bei Umsetzung der Besoldungsreform eingeordnet wurden und welche dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen sich im Einzelfall daraus ergaben.

Wenn man diese Grenzen oder die vom Betriebsberatungsunternehmen zur Verfügung gestellte Berechnungsmethode in Frage stellt, ist die Arbeitsplatzbewertung, die auf diesen zwei feststehenden Säulen des Systems beruht, und die für mehr als 98% der Bediensteten der Verwendungsgruppen A1 bis A7 bzw. auch für die Entlohnungsgruppen v1 bis v5 stets akzeptabel war (dies zeigt die geringe Zahl an Rechtsverfahren auf diesem Gebiet im Verhältnis zu den im Bundesdienst nach dieser Methode beurteilten Arbeitsplätze) nicht mehr möglich.

Hinzu kommt, dass das am Markt erworbene Bewertungssystem auf wohl überlegten Grundlagen aufgebaut ist und deshalb auch in der Privatwirtschaft teilweise bei führenden und weltumspannenden Konzernen Verwendung findet.

Es ist bei einem Einstufungsverfahren Aufgabe der Dienstbehörde, die Verhältnismäßigkeit einer in Streit stehenden Zuordnung darzustellen und einer Beschwerdeführerin oder einem Beschwerdeführer die Entscheidungsgründe über die Zuordnung zu den gesetzlich festgelegten Bewertungskriterien (Bewertungszeile) möglichst nachvollziehbar zu erläutern.

Die Richtverwendungen sind hierbei als vom Gesetzgeber ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierenden Reihung von Einstufungsmöglichkeiten zu sehen.

Dieses 'Ranking' ergibt sich durch die aus der Struktur der Bewertungszeile resultierende Punktezahl, die nach einer standardisierten und für alle Bediensteten in gleicher Weise anzuwendenden Methode, die genau wie die Grenzen der Zuordnungsmöglichkeiten (Bandbreiten) nicht variierbar ist, ermittelt wird.

Bei einem Verfahren wird diese sich aus der Struktur der Bewertungszeile ergebende Punktezahl zuerst für die in Streit stehende Position ermittelt.

Durch die bereits dargestellte Grenzwertesetzung zwischen den einzelnen Bewertungspositionen ergibt sich die für den in Frage stehenden Arbeitsplatz bundesweit geltende Einstufung. Der Wert für eine zum Vergleich herangezogene Richtverwendung steht von vornherein fest.

In der Regel wird von der Dienstbehörde bzw. von einem Sachverständigen zu einer Richtverwendung verglichen, die dem in Streit stehenden Verwendungsbild am ehesten entspricht und für allfällige Beschwerdeführer die meisten Anhaltspunkte bietet, um vom eigenen Aufgabengebiet möglichst bekannte oder vertraute Agenden auf die Vergleichsfunktion projizieren und die analytischen Zuordnungen bei den gesetzlich vorgegebenen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.) nachvollziehen zu können.

Aus ho. Sicht kann sich grundsätzlich bereits bei Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erweisen, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung einer analytischen Abstufung gelingt. Dies allein deswegen, weil sich oft eine Zuordnungsposition durch die im Organisationsbereich gegebene Hierarchie ableitet. Obwohl nicht jede einzelne Hierarchiestufe im Richtverwendungskatalog abgebildet sein kann, sind die organisatorischen Verhältnisse ein wesentliches Zusatzkriterium für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes. Daraus resultierende Argumente für eine Zuordnung stehen oft nicht in direktem Zusammenhang mit einer Vergleichsposition im Richtverwendungskatalog, weshalb die alleinige Möglichkeit, eine Einstufung nur unter Bezugnahme auf die im Gesetz vorgegebenen Richtgrößen zu begründen, aus ho. Sicht zu kurz greift.

Zur Setzung der Grenzen zwischen den Funktionsgruppen bzw. zur Festsetzung der Bandbreiten wird neben den bereits oben stehenden Erläuterungen Folgendes ausgeführt:

Eine einheitliche, undifferenzierte Bewertung würde im Gegensatz zu den Intentionen des Gesetzgebers stehen, der eine Bewertung nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes vorsieht. Eine solche würde dazu führen, dass selbst die hierarchischen Abstufungen, die neben anspruchsvolleren Aufgaben meist mit einer leitenden Funktion und einer erweiterten Außenwirkung verbunden sind, in einer von den Bundesbediensteten derzeit als weitgehend gerecht und nachvollziehbar empfundenen Gehaltsregelung keine Berücksichtigung mehr finden.

Bei besonders weit auseinander liegenden Größen, die als Grundlage für die Bewertung heranzuziehen sind, hat auch die Erfahrung gezeigt, dass stets auf eine Differenzierung der Bewertung gedrängt wird, weil eine gleiche Einstufung bei nachweisbaren und messbaren unterschiedlichen Anforderungen nicht der Ausrichtung des mit der Besoldungsreform 1994 eingeführten Funktionsgruppensystems entspricht.

Aus vorerwähnten Gründen wird daher eine Abstufung nach begründbaren Zuordnungen zu analytischen Werten für erforderlich gehalten, auch wenn die Setzung von Trennlinien aus subjektiver Sicht, insbesondere im

Rahmen der Abwicklung eines Streitverfahrens in der Regel vom Beschwerdeführer nie als gerecht empfunden wird.

Wie bereits näher erläutert, geben die festgesetzten Bandbreiten die Grenzen für eine Zuordnung im Funktionsgruppenschema an, innerhalb derer die im Gesetz genannten Richtverwendungen, die als Beispiele für konkrete Funktionen stehen, bezogen auf einen Einzelfall einen aufschlussreichen, die Bewertungssituation erläuternden Vergleich ermöglichen sollen.

Die Festsetzung der Punktwertgrenzen als Teil der anzuwendenden Systematik, mit welcher die Gleichbehandlung aller Bundesbediensteten garantiert werden kann, ist von besonderer Bedeutung, weil jeder Arbeitsplatz mit der gleichen Struktur der Bewertungszeile in die jeweils gleiche - durch die fixen Punktwertgrenzen festzustellende - Bewertungsposition eingeordnet wird.

Rechtssicherheit für die Bediensteten ergibt sich bei einem Arbeitsplatzbewertungsverfahren durch die Zuordnung zu den im Gesetz angeführten Bewertungskriterien, wobei der jeweilige Zuordnungswert der freien Argumentation unterliegt und von außen (VwGH oder Arbeitsgericht) hinsichtlich seiner Begründbarkeit und seiner Angemessenheit gegenüber anderen Bewertungspositionen im Bundesdienst überprüfbar ist.

Durch Festsetzung von Punktegrenzwerten ergibt sich eine Verfeinerung der Bewertungsskala, wie sie allein mit der Angabe von konkret vorhandenen Richtfunktionen nicht erreichbar ist. Es wird damit auch sichergestellt, dass allenfalls neu hinzukommende Funktionen, die es bisher nicht gegeben hat, auch analytisch bewertbar und einer Funktionsgruppe innerhalb einer nicht variablen Bandbreite zuordenbar sind.

Bei Annahme der Grenzwerte allein an Positionen, an welchen sich eine Richtverwendung befindet, wären die Bandbreiten bei Änderungen des Richtverwendungskataloges allenfalls variierbar, dies sollte aber aus ho. Sicht ohne Änderung des Zuordnungssystems auf thematischer Grundlage, nicht sein.

Eine Begründung zu einer gerechtfertigten Abänderung von Punktwertgrenzen bzw. Bandbreiten könnte sich beispielsweise bei Erweiterung der Anzahl von Zuordnungsmöglichkeiten bei einem Kriterium ergeben, wenn sich in der praktischen Anwendung gezeigt hat, dass die Messungen im vorhandenen System nicht (mehr) genügend Genauigkeit aufweisen. Wenn jedoch eine Richtverwendung aus der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 gestrichen wird, wäre dies im Falle einer Grenzposition mit einer Änderung der Bandbreite verbunden, ohne dass es bezüglich des Bewertungssystems inhaltliche Gründe dafür gibt.

Wenn eine Richtverwendung an geeigneter Position im gesamten Bundesdienst vorerst nicht besteht und eine solche nachträglich nach Neueinrichtung einer entsprechenden Funktion an einer Schnittstelle der Bandbreiten festgesetzt werden würde, wäre dies wieder ein Beispiel für die Veränderbarkeit von Grenzen, die aus ho. Sicht ohne Umgestaltung des Systems im Zuge eines Vergleiches weder inhaltlich noch thematisch - sondern allenfalls nur formal - begründbar wäre. Dies insbesondere deswegen, weil als Grenzfunktionen angenommene Richtverwendungen im Gesetz derzeit weder gesondert gekennzeichnet sind, noch einen hervorgehobenen rechtlichen Status einnehmen.

Die Grenzen der Bandbreiten sollten nicht vom zufälligen Vorhandensein einer konkreten Richtverwendung abhängen. Dort wo das System eine solche Größe zwingend verlangen würde, gibt es nicht immer eine konkrete als Richtmaß geeignete Verwendung bzw. Funktion. Eine fiktive Annahme einer solchen erschiene aber auch im Sinne eines objektiven und nachvollziehbaren Verfahrens nicht Ziel führend.

Wie der VwGH in seinem Erkenntnis 2001/12/0195 selbst angedeutet hat, kann es tatsächlich zu Zwischenräumen zwischen den durch geeignete Richtverwendungen abgegrenzten Funktionsgruppenzuordnungen kommen, sodass die an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und im analytischen Verfahren für richtig gehaltene Zuordnung wegen zu großer Abstände zwischen zwei Richtverwendungen unterschiedlicher Zuordnungsposition nicht vorgenommen werden kann.

In einem solchen Fall kann durch Berücksichtigung der Punktwertabgrenzung eine nach den analysierten Entscheidungsgrundlagen für die Zuordnung des Arbeitsplatzes nicht gerechtfertigte Einstufung verhindert und ein dem bundesweiten Niveau angemessenes und im System stimmiges Bewertungsergebnis herbeigeführt werden.

Dem Auftrag des Gesetzgebers gemäß § 137 Abs. 1 Satz 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispiele am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen.

Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen wird und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten.

Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten intensiv eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert.

Wie bereits erwähnt, hängt die analytische Zuordnung eines Arbeitsplatzes nicht direkt von der Setzung der oben erwähnten Punktwertgrenze ab, sondern von der gefundenen Struktur der so genannten Bewertungszeile,

von welcher sich dann ein Punktwert mit einer feststehenden und in keiner Weise variablen Methode errechnen lässt, sodass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes allein auf die Höhe der Zuordnung zu den (8) einzelnen, im Gesetz genannten Kriterien ankommt.

Von diesem Ergebnis abgeleitet erfolgt erst die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers unter dem Grundsatz der absoluten Gleichbehandlung bezüglich Berechnung der daraus resultierenden Punkte und der Zuordnung des Arbeitsplatzes innerhalb der für die Funktionsgruppeneinteilung vorgegebenen Bandbreite.

In diesem Sinne und unter Einhaltung der Bestimmungen des § 137 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 in Verbindung mit § 3 leg. cit. sowie mit gleichzeitiger Rücksichtnahme auf geltende Richtlinien der Personalverwaltung der Planstellenbewirtschaftung sowie bestehender Haushalts- und Organisationsvorschriften war bisher die analytische Bewertung der Arbeitsplätze für Beamte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes orientiert am jeweiligen Soll-Zustand der für die Bewertung relevanten Verhältnisse vorzunehmen.

Ist ein solcher Soll- oder Idealzustand nicht gegeben, ist auf die vorhandenen Abweichungen bei allfälliger Erstellung eines Gutachtens hinzuweisen. Die dafür Ausschlag gebenden Ursachen sind hierbei entsprechend darzustellen.

Tragen für die Abweichung vom Soll-Zustand Bedienstete die Verantwortung, haben diese grundsätzlich für alle dem Bund daraus erwachsenden Kosten zu haften.

Die am Soll-Zustand orientierte Arbeitsplatzbewertung ändert sich jedoch in diesen Fällen nicht. Es können aber nach Feststellung durch Sachverständige oder Gerichte allfällige Ansprüche einzelner Bediensteter, die auf Basis irregulärer Verhältnisse entstanden sein könnten, zumindest befristet oder solange geltend gemacht werden, bis der geforderte Soll-Zustand wieder hergestellt ist."

Sodann heißt es, die Bandbreite für die Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 betrage 460 bis 529 Punkte. Hieraus ergebe sich, dass der mit 519 Punkten bewertete Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Funktionsgruppe A1/2 zuzuordnen sei. Gleiches gelte für den mit 523 Punkten bewerteten Richtverwendungsarbeitsplatz des Referatsleiters des Übersetzungsdienstes. Demgegenüber sei der mit 597 Punkten zu bewertende Richtverwendungsarbeitsplatz eines Personalreferenten im BKA mit A1/3 zu bewerten.

Sodann führte die belangte Behörde aus, der Beschwerdeführer sei nicht Referent in einer "besonders bedeutenden Abteilung". Dies folge daraus, dass dem Leiter dieser Ministerialabteilung eine Leiterzulage lediglich im Ausmaß von zweieinhalb Vorrückungsbeträgen, und nicht - wie dies bei Leitern von Ministerialabteilungen von besonderer Bedeutung oder besonderer Größe der Fall sei - von drei Vorrückungsbeträgen gebühre.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Der Beschwerdeführer erachtet sich in seinem Recht auf gesetzeskonforme Bewertung seines Arbeitsplatzes gemäß § 137 BDG 1979 in Verbindung mit der Anlage 1 des genannten Gesetzes verletzt. Er macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Zur Entwicklung der maßgeblichen Rechtslage bis zur Erlassung des mit dem hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, aufgehobenen Bescheides der belangten Behörde vom 14. Oktober 2003 wird auf die diesbezügliche ausführliche Darstellung in dem eben zitierten Erkenntnis verwiesen.

Durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 130, wurde § 137 Abs. 1 BDG 1979 wie folgt neu gefasst:

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

Schließlich wurde mit der am 9. August 2005 ausgegebenen Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, ein neuer Richtverwendungskatalog erlassen. Dieser trat aus dem Grunde des § 284 Abs. 58 Z. 3 BDG 1979 (rückwirkend) mit 1. Juli 2005 in Kraft.

Der Beschwerdeführer wirft zunächst die Frage der anzuwendenden Rechtslage auf und vertritt die Auffassung, die belangte Behörde habe zu Recht den Richtverwendungskatalog vor Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 herangezogen, weil dieser zeitraumbezogen zwischen 30. Juni 1999 und 1. Februar 2002 in Kraft gestanden sei.

Die in diesem Zusammenhang angesprochene Frage, ob der durch die Dienstrechts-Novelle 2005 geschaffene Richtverwendungskatalog auch auf vor seinem Inkrafttreten gelegene Bewertungszeiträume anzuwenden ist, kann - wie die belangte Behörde in ihrer Gegenschrift zutreffend aufzeigt - hier dahinstehen:

Der angefochtene Bescheid wurde dem Beschwerdeführer am 25. Juli 2005, also vor der am 9. August 2005 erfolgten Ausgabe des BGBl. I Nr. 80/2005 erlassen. Für die nachprüfende Kontrolle des Verwaltungsgerichtshofes in Bescheidbeschwerdesachen ist nur die Rechtslage im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides maßgeblich, selbst wenn nachfolgende Änderungen der Rechtslage rückwirkend erfolgen sollten (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 26. April 1991, Zl. 90/18/0189, mit weiteren Hinweisen). Änderungen der Rechtslage durch die Dienstrechts-Novelle 2005 haben daher bei Überprüfung des angefochtenen Bescheides außer Betracht zu bleiben.

Die für die Arbeitsplatzbewertung maßgebliche Rechtslage hat sich daher gegenüber jener, welche für das bereits mehrfach zitierte Erkenntnis vom 14. Mai 2004 maßgeblich gewesen ist, nur insoweit geändert, als es der Dienstbehörde auch frei stand, ohne Einschränkungen zum Vergleich ressortfremde Richtverwendungen heranzuziehen. Diese verfahrensrechtliche Änderung durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2003 war auch im hier zu Grunde liegenden Bewertungsverfahren anwendbar (vgl. hiezu etwa das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0043).

Vor diesem Hintergrund ist der - auch schon in dem zitierten Erkenntnis vom 14. Mai 2004 aufgezeigte - methodologische Ansatz der belangten Behörde nicht zu beanstanden, die von ihr angenommene Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 dadurch nachzuweisen, dass dessen ermittelter Punktwert gleich oder niedriger ist als jener der Richtverwendung nach Punkt 1.9.1. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979.

Ein solcher Nachweis setzt nicht nur die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers durch ein den im hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, auf dessen Entscheidungsgründe gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, entsprechendes Sachverständigengutachten voraus, sondern erfordert darüber hinaus eine in gleicher Weise vorzunehmende Bewertung der zitierten Richtverwendung.

In diesem Zusammenhang stützte sich die belangte Behörde auf ein Gutachten der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes vom 14. Juni 2005.

Zu Recht rügt der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang jedoch, dass es die belangte Behörde verabsäumt hat, ihm dazu gemäß § 45 Abs. 3 AVG in Verbindung mit § 1 Abs. 1 DVG Parteiengehör zu gewähren. Da der Beschwerdeführer zur Frage des Punktwertes der in Rede stehenden Richtverwendung kein Vorbringen erstattet hatte, stand auch § 8 Abs. 2 DVG dieser Verpflichtung der Dienstbehörde nicht entgegen (vgl. hiezu auch das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2005, Zl. 2005/12/0157).

Mit seinem Beschwerdevorbringen, er hätte im Falle eines Vorhaltes - die Erfolglosigkeit anderer Anträge vorausgesetzt - auch die Einräumung einer Frist für die Vorlage eines Gegengutachtens beantragt, tut der Beschwerdeführer die Relevanz des der belangten Behörde unterlaufenen Verfahrensmangels dar, weil es dem Beamten freisteht, dem Gutachten des Amtssachverständigen auf gleicher fachlicher Ebene entgegen zu treten (vgl. auch hiezu das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003).

Die neben dem Vergleich mit der in Punkt 1.9.1. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979 genannten Richtverwendung herangezogenen Argumente vermögen für sich genommen den Spruch des angefochtenen Bescheides nicht zu tragen, weil ihnen aus folgenden Erwägungen teils eine Verkennung der maßgeblichen Rechtslage, teils ein relevanter Begründungsmangel anhaftet:

Für den mit dem Arbeitsplatz eines rechtskundigen Personalreferenten im BKA vorgenommenen Vergleich gilt dies schon deshalb, weil der Nachweis der Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 nicht allein dadurch zu führen war, dass dessen Punktwert unter dem einer für die Funktionsgruppe 3 angegebenen Richtverwendung gelegen ist.

Nicht nachvollziehbar ist auch die aus den vorliegenden Gutachten in den angefochtenen Bescheid übernommene, jedoch nicht begründete Behauptung, wonach sich aus den für die einzelnen Bewertungskategorien vergebenen Punktwerten für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ein Gesamtwert von 519 Punkten errechne, wobei die Bandbreite der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 460 bis 529 Punkte betrage.

In diesem Zusammenhang ist auf die - jedenfalls für die im vorliegenden Fall maßgebliche Rechtslage relevanten - Erläuterungen zu § 137 Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. Nr. 550 (wiedergegeben im hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195) verwiesen, wo es unter "Errechnung der Stellenwerte" heißt:

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

Den vorliegenden Gutachten ist ebenso wenig wie der Bescheidbegründung zu entnehmen, auf Grund welcher rechnerischen Operationen sich aus den für die einzelnen Kriterien zugewiesenen Punktwerten die letztendlich ermittelte Gesamtpunktzahl ergeben soll bzw. welche nachvollziehbaren Erwägungen diesen Operationen zu Grunde liegen. Die nach den zitierten Gesetzesmaterialien nahe liegende Vorgangsweise, nämlich die Bildung einer Quersumme, wurde dabei offenbar nicht eingehalten. Allein der Hinweis, dass diese

Berechnung nach einem sonst nicht näher beschriebenen, aber bei einem renommierten Betriebsberatungsunternehmen "eingekauften" System erfolgte, reicht für die Nachvollziehbarkeit der genannten Gesamtsummen nicht.

Gleiches gilt - jedenfalls für die Rechtslage vor Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 - auch in Ansehung der Festlegung der Bandbreite der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1. In diesem Zusammenhang mag es durchaus zutreffen, dass der Festlegung der Richtverwendungen nach dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 ein System zu Grunde lag, welches von Bandbreiten wie auch immer zu ermittelnder Punktwerte ausging. Da aber die genannten Bandbreiten ihren positivrechtlichen Niederschlag ausschließlich in den in der Anlage 1 zum BDG 1979 angeführten Richtverwendungen gefunden haben, kann ein Nachweis für die Richtigkeit einer angenommenen Bandbreite für eine Funktionsgruppe einer Verwendungsgruppe nur dadurch geführt werden, dass diese anhand der im Gesetz positivierten Richtverwendungen auch ausgelotet wird.

In diesem Zusammenhang heißt es in den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994:

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

Erst wenn nachgewiesen ist, dass der konkrete Funktionswert des Arbeitsplatzes des Beamten unterhalb der untersten Richtverwendung einer höheren Funktionsgruppe, aber oberhalb der obersten Richtverwendung der nächstniedrigen Funktionsgruppe liegt, könnte der von der belangten Behörde ins Treffen geführten Entstehungsgeschichte des Richtverwendungskataloges (welche in dieser Form aus den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 nicht hervorgeht) Bedeutung dahingehend zukommen, dass die Grenze zwischen den Bandbreiten dieser Richtverwendungen nicht im arithmetischen Mittel des Abstandes der beiden zuletzt genannten Richtverwendungen liegt, sondern bei jenem Punktwert, welcher bei Schaffung des Richtverwendungskatalogs - nachvollziehbar - zu Grunde gelegt wurde.

Wie der Verwaltungsgerichtshof schließlich gleichfalls in dem schon mehrfach zitierten Erkenntnis vom 14. Mai 2004 dargelegt hat, handelt es sich bei der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer konkreten Richtverwendung nicht um einen Subsumtionsvorgang. Die Ausführungen der belangten Behörde, wonach es sich bei der Abteilung, welcher der Beschwerdeführer bis zu seiner Ruhestandsversetzung angehörte, nicht um eine besonders bedeutende handle, vermag daher den Spruch des Bescheides nicht zu tragen. Unzutreffend ist auch die Annahme der belangten Behörde, wonach die Frage der besonderen Bedeutung einer Abteilung an der Höhe der dem Abteilungsleiter tatsächlich zur Auszahlung gebrachten Leiterzulage zu bemessen wäre.

Schließlich sind auch die Ausführungen der belangten Behörde, wonach es für die Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes auf einen nach den Organisationsnormen gesollten Zustand ankäme, unzutreffend. Entscheidend sind vielmehr die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben (vgl. zur Maßgeblichkeit der - im zuletzt ausgeführten Sinne zu verstehenden - tatsächlichen Verhältnisse das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0001, m.w.H.).

Der angefochtene Bescheid ist mit den oben dargelegten Verfahrensmängeln und Rechtsirrtümern behaftet. Er war, da die Aufhebung wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit jener wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften vorgeht, gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG aufzuheben.

Für das fortgesetzte Verfahren ist festzuhalten, dass die belangte Behörde bei ihrer neuerlichen Entscheidung den Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2005 anzuwenden haben wird. Wie die Materialien zur zuletzt zitierten Novelle (BlgNR 22. GP, RV 953) zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint:

durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 bestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen" durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen.

Demgegenüber war nach Maßgabe dieser Gesetzesmaterialien durch die Neufassung des Richtverwendungskataloges eine Verschiebung der Grenzen zwischen den Richtverwendungen gerade nicht intendiert. Ob diese Intention durch den positivierten Gesetzeswortlaut ohne Einschränkung umgesetzt wurde, kann hier dahingestellt bleiben. Im Vordergrund der Novelle sollten nämlich keinesfalls materielle Änderungen hinsichtlich der Bandbreite der jeweiligen Funktionsgruppen, sondern die Vermeidung der oben aufgezeigten Vollzugsprobleme stehen. Diese Gründe treffen aber unabhängig davon zu, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 gelegen sind.

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

Wien, am 24. Februar 2006