

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

10.09.2009

Geschäftszahl

2006/12/0076

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein der Schriftführerin MMag. Gold, über die Beschwerde des H N in K, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Kärntner Landesregierung vom 29. März 2006, Zl. 1-LAD-ALLG-5121/1/05, betreffend Verwendungszulagen nach § 176 Abs. 1 Z. 1 bis 3 des Kärntner Dienstrechtsgesetzes 1994 - K-DRG 1994, zu Recht erkannt:

Spruch

Der Spruchpunkt b) des angefochtenen Bescheides wird wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes, der zweite Satz des Spruchpunktes a) und der Spruchpunkt c) werden wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Das Land Kärnten hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.286,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Landesbeamter mit Verwendung in der Verwaltungsdirektion des Landeskrankenhauses K in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Kärnten. Er ist seit 1. Dezember 1993 im Rahmen der Personalabteilung mit der Funktion eines Sachgebietsleiters betraut. Zuvor war er als Sachbearbeiter, ab 1. Oktober 1993 als Leiter des Referates C in der Personalabteilung des Amtes der Landesregierung tätig.

Mit Eingabe vom 17. Oktober 2001 beantragte der Beschwerdeführer die Zuerkennung einer Verwendungszulage gemäß § 176 Abs. 1 Z. 1, 2 und 3 K-DRG 1994. Dieser Antrag weist folgenden Inhalt auf (Hervorhebungen im Original):

"...

Ich nehme aufgrund der erworbenen Fachkompetenz mit großem Einsatz seit 1993 maßgeblich die Verantwortung für die Kernbereiche der Personaladministration im LKH K (Vertragswesen, dienst- und besoldungsrechtliche Erledigungen) wahr.

Nunmehr ersuche ich um Zuerkennung einer angemessenen Verwendungszulage nach § 176 Abs. 1 Ziffer 3 des Ktn. Dienstrechtsgesetzes 1994, da ich **ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte des LKH K zu tragen habe**, das weit über jenem von Mitarbeitern der gleichen Verwendungsgruppe (B) liegt. Ich ersuche daher um Neubemessung meiner Verwendungszulage mit 15 % des Gehaltes von V/2.

Weiters ersuche ich um eine Verwendungszulage nach § 176 Abs. 1 Ziffer 2, da ich einen **Dienst verrichte, der regelmäßig nur von Beamten einer höheren Dienstklasse (VII) erwartet werden kann**. Eine derartige Verwendungszulage wird Mitarbeitern in anderen LKA's und in der KABEG sehrwohl zuerkannt.

Die von mir verrichteten Dienste sind jedoch auch **in erheblichem bis überwiegendem Ausmaß einer höheren Verwendungsgruppe** (Verwendungsgruppe A, Höherer Dienst) zuzuordnen. Dies geht allein aus der Aufgabenstellung hervor und zeigt ein Vergleich mit anderen Organisationen. Die geforderte umfassende und detaillierte Kenntnis und die Handhabung von vielseitigen rechtlichen Bestimmungen wird üblicherweise nur von Mitarbeitern erbracht, die der Verwendungsgruppe A zugehören.

Bezüglich der Verantwortlichkeit für die Führung der Geschäfte und der höheren Wertigkeit der Tätigkeit bringe ich vor:

Auch nach dem Zusammenführen der Bereiche 'Referat C' ('Vertragswesen') und der seinerzeitigen 'Personalstelle' - nunmehr 'Leistungswesen' wurde seitens des damaligen Verwaltungsdirektors die fachlich eigenverantwortliche Wahrnehmung der zugewiesenen Agenden verfügt. Weiters wurde mir die Zeichnungsvollmacht für das gesamte Personalbudget erteilt und u. a. auch ausdrücklich die Berechtigung zur Vornahme von Entlassungen, insbesondere bei Verhinderung des Verwaltungsdirektors, erteilt.

So nehme ich seitdem unter anderem folgende **Aufgaben bzw. Verantwortung** wahr:

- Durchführungen von Kündigungen wegen Dienstunfähigkeit, Bedarfsmangel (Fachärzte), Dienstpflichtverletzungen, Erreichen der Altersgrenze etc.; andere Lösungen
- Verfahren in Kündigungsangelegenheiten vor dem Bundessozialamt
- Entlassungen, Disziplinarangelegenheiten (Ermahnungen)
- Aufarbeitung von Angelegenheiten, Bewertung von Ansprüchen bei Arbeitsgerichtsverfahren
- Bewertung, Bemessung und dienstrechtliche Erledigungen bei Abfertigungen
- Gestaltung von Dienstverträgen, Sonderverträgen; Feststellung der hieraus resultierenden Rechte und Pflichten
- Feststellung von dienst- und besoldungsrechtlichen Ansprüchen wie Einstufung, Vorrückung, Vordienstzeiten, Übergüsse, Urlaubsabgeltungen, etc.
- Feststellung und Bewertung des Anspruches auf die gesetzlichen Nebengebühren und Zulagen wie Funktionszulagen, Mehrleistungszulagen, Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen, Dienstzulagen etc.; dienstrechtliche Erledigungen hierzu
- Diverse dienst- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten, die ein umfangreiches Wissen auch betreffend der rechtlichen Rahmenbedingungen erfordern.
- Ständige Beachtung aller relevanter Regelungen des Dienst- und Besoldungsrechtes, der maßgeblichen sozialrechtlichen, berufsrechtlichen und auch krankenanstaltenrechtl. Bestimmungen mit dem nötigen Spezial- und Detailwissen, da nur ein entsprechendes Wissen die Möglichkeit bietet, den sich ergebenden Spielraum zugunsten unseres Hauses zu nutzen.
- Wahrnehmung von Angelegenheiten des LKH K gegenüber diversen Institutionen wie Arbeiterkammer, Gebietskrankenkasse, Bundessozialamt, Landesregierung etc., wobei stets auf die rechtlichen Belange Bedacht zu nehmen ist.
- Aufarbeiten und Umsetzen der diversen Änderungen im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechtes und des Sozialrechts sowie Setzen von Initiativen hinsichtlich zukünftiger Gesetzesänderungen (wie etwa Entgeltfortzahlung, Lösung von Dienstverhältnissen, Gestaltung von Dienstverträgen etc.)

Die wichtigsten der umzusetzenden bzw. zu beachtenden Gesetzesbestimmungen, weit über 50, sind in der Anlage angeführt. **Hier ist zuzufügen, daß aufgrund der Sonderstellung des Landes bezüglich des Dienst- und Besoldungsrechtes und bezüglich vieler Sozialgesetze in diversen Angelegenheiten eigene Positionen zu erarbeiten (begründen!) und vertreten sind! Weiters habe ich ständig versucht, den sich bietenden Spielraum positiv für den Betrieb zu nutzen und betriebsnotwendige Maßnahmen gesetzeskonform und somit 'nicht angreifbar' zu gestalten.**

Da ich diese Tätigkeiten bereits seit 1993 ausübe, ersuche ich um rückwirkende Zuerkennung der beantragten Verwendungszulage.

..."

Nach einigem Schriftwechsel mit der Dienstbehörde erster Instanz, in dem der Beschwerdeführer vor allem mit e-mail vom 8. November 2004 die bescheidmäßige Erledigung begehrt hatte, stellte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 24. Oktober 2005 einen Devolutionsantrag betreffend seinen Antrag auf Zuerkennung der Verwendungszulagen bei der Kärntner Landesregierung.

Mit dem angefochtenen Bescheid sprach die belangte Behörde über den Antrag des Beschwerdeführers folgendermaßen ab:

- "a) Ihrem Antrag vom 24. Oktober 2005 auf Entscheidung und Zuerkennung einer Verwendungszulage gemäß § 176 Abs. 1 Z 1, 2 und 3 Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 - K-DRG 1994, LGBl. Nr. 71/1994, idGF., rückwirkend ab dem Jahr 1993, wird teilweise Folge gegeben und Ihnen gemäß § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG 1994 ab 1. Jänner 2001 eine Verwendungszulage in der Höhe von 15 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, gewährt. Hinsichtlich der Anhebung der Ihnen gewährten Verwendungszulage gemäß § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG 1994 für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 31. Dezember 2000 wird Ihr Antrag abgewiesen.
- b) Ihr Antrag auf Zuerkennung von Verwendungszulagen gemäß § 176 Abs. 1, Z 1, 2 und 3 K-

DRG 1994 für die Zeit vom 1. Jänner 1993 bis 30. September 1998 wird infolge Verjährung zurückgewiesen.

- c) Ihr Antrag auf Zuerkennung von Verwendungszulagen gemäß § 176 Abs. 1 Z 1 und 2 K-DRG 1994 für die Zeit ab 1. Oktober 1998 wird abgewiesen."

Begründend stellte die belangte Behörde nach Darstellung des Verfahrensganges folgenden Sachverhalt fest:

"Sie stehen seit 19. Oktober 1981 im Dienst des Landes Kärnten. Dieses Dienstverhältnis ist aufgrund Ihrer Ernennung zum Beamten des Landes Kärnten der Verwendungsgruppe B, Dienstklasse III, Gehaltsstufe 7, seit 1. Jänner 1986 ein öffentlich-rechtliches. Beförderungen erfolgten mit Wirkung vom 1. Jänner 1988 (B/IV/4), 1. Jänner 1993 (B/V/2), 1. Jänner 1997 (B/VI/1) und 1. Jänner 2003 (B/VII/1).

Von Beginn Ihrer Tätigkeit an waren Sie bis zum 30. September 1993 in der Personalabteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung als Sachbearbeiter im Wesentlichen für dienst- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten des aufrechten Dienstverhältnisses der Bediensteten in den Kärntner Landeskrankenanstalten zuständig.

Mit Wirkung vom 1. Oktober 1993 wurden Sie im Rahmen der Personalabteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung zum 'Leiter des Referates C' (dienst- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten der Bediensteten der Kärntner Landeskrankenanstalten) bestellt. Diese Funktion übten Sie bis 30. November 1993 aus.

Mit 1. Dezember 1993 erfolgte Ihre Versetzung in die Verwaltungsdirektion des LKH K. Hier wurden Sie im Rahmen der Personalabteilung mit der Funktion eines Sachgebietsleiters für einen Teil der Aufgaben der ehemaligen Referate 'A und C' der Personalabteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung betraut. An Nebengebühren bzw. Zulagen wurden Ihnen im Lauf Ihres Dienstverhältnisses zuerkannt (jeweils in Prozentsätzen des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2):

Ab 1. Februar 1984 eine Mehrleistungszulage in Höhe von 6 % (Pers-26471/1/84) sowie eine Funktionszulage ab 1. Jänner 1988 in Höhe von 2,8 % (Pers-26471/2/90). Diese Funktionszulage wurde mit Wirkung vom 1. Jänner 1991 eingestellt (Pers-26471/1/91). Ab 1. März 1991 wurde die Mehrleistungszulage auf 11 % erhöht und zusätzlich eine Aufwandsentschädigung in Höhe von 8 % gewährt (Präs-17/18/91). Eine weitere Nebengebühr in Form einer Erschwerniszulage für Bildschirmarbeit wurde Ihnen ab 1. Jänner 1993 zuerkannt (Pers-26471/3/95). Aufgrund Ihrer Bestellung zum Referatsleiter wurden Ihnen mit Wirkung vom 1. Oktober 1993 eine Mehrleistungszulage in Höhe von 9 %, eine Aufwandsentschädigung von 8 % und eine Verwendungszulage Z 3 von 9 % gewährt (Pers-26471/4/93). Mit Wirkung vom 1. Jänner 2001 wurden die Mehrleistungszulage auf 11 % und die Verwendungszulage Z 3 auf 15 % erhöht, der Bezug der Aufwandsentschädigung wurde eingestellt (Pers-26471/1/2002). Weiters wurde Ihnen eine EDV-Zulage (Mehrleistungszulage) in der Höhe von 3 % mit Wirkung vom 1. Oktober 2004 zuerkannt.

Mit Ihrer Versetzung, in das LKH K erfolgte die Betrauung mit der Funktion eines Sachgebietsleiters im Rahmen der Personalabteilung. Die Personalabteilung ist eine Abteilung im Bereich der Verwaltungsdirektion/Kaufmännischen Direktion des LKH K. Nach Maßgabe der krankenanstaltenrechtlichen Bestimmungen der K-KAO, des K-LKABG sowie der Anstaltsordnung des LKH K ist das Krankenanstaltendirektorium (KD) hinsichtlich der Landesbediensteten im LKH K mit der Wahrnehmung der Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechts sowie des Kärntner Objektivierungsgesetzes und der Vertretung des Landes Kärnten als Dienstgeber betraut; dem Verwaltungsdirektor (VD) im besonderen obliegt die verantwortliche Leitung der technischen, wirtschaftlichen und administrativen Angelegenheiten und des hierfür erforderlichen Verwaltungspersonals.

Den einzelnen Mitgliedern des KD obliegen weiters die verantwortliche Leitung der und die Aufsicht über die ihnen jeweils unterstellten Organisationseinheiten, die Aufgaben als Mitglied der Krankenanstaltenkonferenz sowie in Vertretung des Landes Kärnten als Dienstgeber die Wahrnehmung der dem KD gemäß § 39 Abs. 1 K-LKABG übertragenen Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechts hinsichtlich der jeweiligen Berufsgruppen. Der kollegialen Beschlussfassung vorbehalten bleiben der Abschluss von Sonderverträgen sowie die Zuerkennung von Nebengebühren, Zulagen, Zusatzurlauben und sonstigen Bonifikationen, soweit diese nicht auf Verordnungen oder Richtlinien der Landesregierung beruhen, sowie Überschreitungen der für die den einzelnen Mitgliedern des KD unterstellten Organisationseinheiten festgelegten Stellenplanvorgaben.

Unter der unmittelbaren Leitung des VD obliegt der Personalabteilung die Erfüllung nachstehender Aufgaben:

1. krankenanstalteninterne Personalentwicklung und Personalbedarfsermittlung
2. krankenanstalteninterne Personalkoordination
3. Vorschlag der Stellenplan- und Personalbudgetentwürfe

4. Unterstützung in der krankenanstalteninternen Personalentwicklung
5. krankenanstalteninternes Personalcontrolling
6. Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechts, Personaleinstellung und Personaladministration nach Maßgabe des § 39 K-LKABG
7. Personalinformationssystem und -berichtswesen
8. Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes
9. Schreibdienst.

Die Personalabteilung des LKH K gliedert sich in folgende Bereiche:

Leitung und Personalcontrolling VP 1,5 VZK

1. Sachgebiet VPA - 6,5 VZK
Zuständigkeitsbereich:
Ärzte; Apotheker; Psychologen; Chemiker (MLV Gruppe 1- 2)
Turnusärzteausbildung; Famulanten; Praktikanten, Werkverträge; Dienstzettel;
Ferialpraktikanten, sonst. Personal, Mitarbeiterauswahl (Objektivierungen)
Personalausbildungen
Erstellung (Verlängerung) von Dienstverträgen und sonstigen Erledigungen des
Dienstbetriebes für den Wirkungsbereich
2. Sachgebiet VPV - 8,75 VZK
Zuständigkeitsbereich:
Hebammen, DGKS, PflegehelferInnen, Med.Techn.Dienste, Verw.Dienste,
Handw.Dienste, Sonst. Personal (MLV Gruppe 3-9)
Erstellung (Verlängerung) von Dienstverträgen und sonstigen Erledigungen für den
Wirkungsbereich. Weiters die Krankenstandsbeobachtung, die Stichtagsermittlungen,
Bezugsvorschüsse und die Standesführung
3. Sachgebiet VPR - 2 VZK
Zuständigkeitsbereich:
Reiserechnungen, Soziale Einrichtungen, Fahrkostenzuschüsse, Mitarbeitercards,
Wohnungen, Parkraumbewirtschaftung
4. Sachgebiet VPD - 3 VZK
Zuständigkeitsbereich:
SAP HR Customizing, HR Support, Datentransfer, Qualitätskontrolle, Roll out SAP
Stammdaten und Dienstplan, HR MitarbeiterInnenschulung.

Jedes Sachgebiet wird von einem Sachgebietsleiter geführt, die übergeordnete Leitung sowie die keinem Sachgebiet der Personalabteilung zugeordneten Agenden werden vom Leiter der Personalabteilung wahrgenommen. Kompetenz (in Eigenverantwortung übertragene Befugnisse) und Pouvoir (Rahmen zur Ausübung der übertragenen Befugnisse) ergeben sich aus den vom Abteilungsleiter übertragenen Aufgaben und der Stellenbeschreibung.

Die Ihnen übertragenen, oben unter dem Sachgebiet 2. umschriebenen Agenden lassen sich darstellen wie folgt:

- administrative Durchführung von Kündigungen wegen Dienstunfähigkeit, Bedarfsmangel, Dienstpflichtverletzungen, Erreichen der Altersgrenze und andere Lösungen nach Herstellung des Einvernehmens mit dem Abteilungsleiter und dem fachlich zuständigen Mitglied des Krankenanstaltendirektoriums,
- administrative Durchführung von Kündigungsangelegenheiten vor dem Bundessozialamt,
- administrative Durchführung von Entlassungen, Disziplinarangelegenheiten (Ermahnungen) nach Herstellung des Einvernehmens mit dem Abteilungsleiter und dem fachlich zuständigen Mitglied des Krankenanstaltendirektoriums,
- Erarbeitung und Beurteilung von Ansprüchen bei Arbeitsgerichtsverfahren als Entscheidungsvorbereitung für die vorgesetzten Stellen,
- Bewertung, Bemessung und dienstrechtliche Erledigung bei Abfertigungen,
- Gestaltung von Dienstverträgen, Sonderverträgen und Feststellung der hieraus resultierenden Rechte und Pflichten nach Vorgaben der zuständigen Mitglieder des Krankenanstaltendirektoriums,
- Feststellung von dienst- und besoldungsrechtlichen Ansprüchen wie Einstufung, Vorrückung, Vordienstzeiten, Übergehüsse, Urlaubsabgeltungen etc.,
- Feststellung und Bewertung des Anspruches auf die gesetzlichen Nebengebühren und Zulagen wie etwa Funktionszulagen, Mehrleistungszulagen, Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen, Dienstzulagen und die

Erledigungen hierzu im zuständigen Wirkungsbereich auf Basis vorgegebener Richtlinien und nach Herstellung des Einvernehmens mit dem fachlich zuständigen Mitglied des Krankenanstaltendirektoriums,

- Unterstützung des Abteilungsleiters und des Krankenhausdirektoriums in Fragen von diversen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten,
- Aufarbeiten und Erarbeitung von Vorschlägen für diverse Änderungen im Bereich des Dienst- und Besoldungsrechtes als Entscheidungsunterstützung des Krankenhausdirektoriums und zur Weiterleitung an die zuständigen Instanzen.

Ihnen waren ab Dezember 1993 sechs MitarbeiterInnen zugeordnet; diese Anzahl der MitarbeiterInnen änderte sich im Oktober 2004 auf Grund organisatorischer Umstellungen auf 8,75 MitarbeiterInnen. Sachgebietsleitern in den Verwaltungen der Landeskrankenanstalten werden für die Ausübung dieser Funktion nach Maßgabe der aus der jeweils zugeordneten Leitungs-, Aufsichts- bzw. Handlungsbefugnis resultierenden besonderen oder höheren Verantwortung für die Führung der Verwaltungsagenden oder der arbeitsplatzbezogenen quantitativen und qualitativen Mehrleistungen eine Mehrleistungszulage in Höhe von 8 % und eine Verwendungszulage gem. § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG 1994 in Höhe von 15 % jeweils des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, an Nebengebühren zuerkannt ('Zulagen-Verwaltungsbedienstete-LKA' des Amtes der Kärntner Landesregierung vom 13.10.1992). Diese Regelung ist auch der für das LKH K geltenden einheitlichen Zulagenregelung zu entnehmen (Beschluss des KD des LKH K vom 14.5.2002)."

Nach Darstellung der anzuwendenden Rechtslage führte die

belangte Behörde aus:

"ad. Spruchteil a):

Eine Verwendungszulage nach Abs. 1 Z 3 gebührt dann, wenn dem Beamten die Führung von Geschäften in dem Sinn übertragen ist, dass er an erster Stelle einer Gruppe von Bediensteten steht, die diese Geschäfte wahrnehmen; er hat diese Gruppe zu leiten und ihr Aufträge zu erteilen um eine größere und bedeutende Verwaltungsaufgabe zu erfüllen, wobei dem führenden Beamten die fachliche und organisatorische Verantwortung auferlegt ist. Weiters muss der Beamte die Verantwortung für die Führung besagter Geschäfte tragen, es obliegt ihm sohin, die Richtigkeit seiner und der von ihm angeordneten Handlungsweisen seiner Mitarbeiter zu vertreten und für etwaige Folgen einzustehen. Nicht zuletzt muss das Maß dieser Verantwortung außergewöhnlich bzw. nicht alltäglich sein und über dem Maß der Verantwortung liegen, das Beamte in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen. Fehlt es auch nur an einer dieser Voraussetzungen, besteht kein Anspruch auf diese Verwendungszulage (VwGH 98/12/0066, 20.2.2002). Die Zahl der dem Beamten unterstellten Bediensteten ist für die Bemessung der Verwendungszulage im Rahmen der anzustellenden Vergleichsüberlegungen bedeutsam (VwGH 93/12/0004, 18.2.1994). Bei der Bemessung des Ausmaßes der Verwendungszulage ist zunächst die höchste tatsächlich vorkommende Belastung eines Beamten der betreffenden Dienstklasse mit geringerer Verantwortung oder geringerer Belastung, in zeit- und mengenmäßiger Hinsicht unter Außerachtlassung von Fällen ganz außergewöhnlichen Charakters sowie die konkrete Belastung des betreffenden Beamten festzustellen und gegenüberzustellen (VwGH 89/12/0082, 24.3.1993).

In Ihrem Vorbringen führten Sie an, dass Sie ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte des LKH K zu tragen hätten, das weit über jenem von anderen Mitarbeitern der gleichen Verwendungsgruppe (B) liegt. Konkret beantragten Sie vorerst die Neubemessung der Ihnen gewährten Verwendungszulage gem. § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG 1994 im Ausmaß von 15 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, an anderer Stelle hielten Sie als Maßstab die Funktionszulage für Oberschwesterinnen und Leitende Dienste in der Höhe von 21,15 % für angemessen. Sie hätten die fachlich eigenverantwortliche Wahrnehmung der zugewiesenen Aufgaben zugewiesen bekommen, Ihnen sei die Zeichnungsvollmacht für das gesamte Personal erteilt und u. a. auch ausdrücklich die Berechtigung zur Vornahme von Entlassungen, insbesondere bei Verhinderung des Verwaltungsdirektors erteilt worden und von Ihnen werde unbeschadet der Weisungsbefugnis bzw. des Genehmigungsvorbehaltes des Abteilungsleiters und des Krankenanstaltendirektoriums die fachliche Verantwortung hinsichtlich der von Ihnen erarbeiteten Erledigungen getragen.

Dem ist entgegenzuhalten, dass Ihre Tätigkeiten auf Vorgaben des Verwaltungsdirektors bzw. des jeweiligen KD-Mitgliedes im Einvernehmen mit dem Abteilungsleiter beruhen bzw. zur Unterstützung des Abteilungsleiters und des Krankenhausdirektoriums in Fragen von diversen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten zu erfolgen haben. Die den Sachgebietsleitern des LKH K zukommende Leitungs- und Handlungsbefugnis ergibt sich nicht zuletzt aus der Kompetenz- und Pouvoirordnung, die die Stellenbeschreibung und die allgemeine Weisungsbefugnis der Ihnen übergeordneten Stellen ergänzt. Demnach tragen Sie die fachliche und organisatorische Verantwortung für die Ihrem Sachgebiet zugeordneten MitarbeiterInnen, die letztverantwortliche Entscheidungskompetenz im Personalbereich obliegt jedoch dem Abteilungsleiter bzw. dem Verwaltungsdirektor.

In diesem Zusammenhang ist die von Ihnen behauptete Betrauung mit der Stellvertretung des Abteilungsleiters der Personalabteilung oder des Verwaltungsdirektors nicht nachvollziehbar, zumal die Funktion des Stellvertreters des Abteilungsleiters einem anderen Mitarbeiter der Personalabteilung

übertragen ist. Gleiches gilt für die bestellten Stellvertreter des Verwaltungsdirektors. Die Dimension Ihrer Handlungsfreiheit kann somit durchaus als nach oben beschränkt umschrieben werden. Eine Zuerkennung einer Verwendungszulage für nach § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG 1994 kann sich nur auf den Vergleich mit anderen Beamten in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Position stützen, wobei eben von dem allgemein für Sachgebietsleiter vorgesehenen Ausmaß von 15 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 auszugehen ist, der auch bei keinem der anderen Sachgebietsleitern des LKH K mangels Erfüllen der gesetzlichen Voraussetzungen überschritten wird.

Eine Bemessung im Ausmaß von 21,15 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 in Anwendung der Verordnung der Kärntner Landesregierung über die Bemessung und Pauschalierung von Funktionszulagen, Erschwerniszulagen, Gefahrenzulagen und Mehrleistungszulagen für die in den Kärntner Landeskrankenanstalten tätigen Vertragsbediensteten, LGBI. Nr. 145/1992, kann von vornherein nicht Platz greifen, da diese Verordnung zum K-LVBG 1994 für Sie als Beamter nicht anwendbar ist und im übrigen die Funktion des Sachgebietsleiters in dieser Verordnung nicht erwähnt ist. Des Weiteren lassen sich die Aufgaben und Verantwortungen einer Oberschwester oder einer Leitenden Funktionskraft aus dem Bereich der gehobenen medizinischtechnischen Dienste mit den Aufgaben Ihres Arbeitsplatzes nicht im Mindesten vergleichen.

Wie dem entscheidungsrelevanten Sachverhalt zu entnehmen ist, resultierte die Zuerkennung einer Verwendungszulage gem. § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG 1994 in Höhe von 9 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 aus Ihrer Bestellung zum Referatsleiter in der Personalabteilung des Amtes der Kärntner Landesregierung mit Wirkung vom 1. Oktober 1993. Nach Ihrer Versetzung in die Personalabteilung der Verwaltungsdirektion des LKH K wurde diese weiterhin fortgeschrieben und ab 1. Jänner 2001 durch die mit diesem Zeitpunkt erfolgte Einführung einer endgültigen Organisationsstruktur angehoben.

Letztendlich kann in Würdigung der Feststellungen die Zuerkennung einer Verwendungszulage nach § 176 Abs. 1 Z 3 K-DRG 1994, die das Ausmaß von 9 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2 ab 1. Oktober 1998 übersteigt und einer solchen, die 15 % des Gehaltes eines Landesbeamten der Dienstklasse V, Gehaltsstufe 2, ab 1. Jänner 2001 übersteigt, nicht erfolgen, da die Führung Ihrer Geschäfte im Vergleich mit der Verantwortung von Beamten bzw. Vertragsbediensteten in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung im LKH K und im besonderen in der Personalabteilung des LKH K als jedenfalls gleichwertig anzusehen ist.

ad. Spruchteil b):

Für Forderungen aus dem Dienstverhältnis ist im Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 - analog den Bestimmungen des Gehaltsgesetzes 1956 und des ABGB - eine dreijährige Verjährungszeit normiert.

Die Anwendung der Verjährungsbestimmungen hat vor allem den Zweck, die Geltendmachung von Ansprüchen zu einem Zeitpunkt sicherzustellen, in dem die zur Beurteilung wesentlichen Sachverhaltsmomente noch einwandfrei festgestellt werden können. Die Abgeltung von Leistungen muss daher innerhalb von drei Jahren nach der Erbringung der anspruchsbegründenden Leistung bzw. nach dem Entstehen des anspruchsbegründenden Aufwandes geltend gemacht werden, da es unmöglich ist, für einen Zeitraum, der länger als drei Jahre zurückliegt, festzustellen, ob eine Leistung damals erbracht wurde, ihre Erbringung notwendig war und diese Notwendigkeit nicht durch den Beamten hätte vermieden werden können.

Ihre mit Wirkung vom. 17. Oktober 2001 erfolgte Antragstellung gegenüber der Dienstbehörde hat erst die Unterbrechung der Verjährung bewirkt. Daraus ergibt sich unter Anwendung der Bestimmung des § 149 Abs. 1 K-DRG 1994 zwingend, dass Ihnen allfällig zustehende Ansprüche auf Abgeltung von Leistungen, die eine Zuerkennung von Verwendungszulagen gem. § 176 Abs. 1 K-DRG 1994 begründen könnten, die vor dem 1. Oktober 1998 liegt, verjährt sind.

Die der Verjährung unterliegende Abgeltung von Leistungen muss zwar von einem etwaigen Anspruch auf Abgeltung dieser Leistungen grundsätzlich unterschieden werden, zur Feststellung dieses Anspruches wird jedoch auf die Ausführungen zu den anderen Spruchteilen verwiesen.

ad. Spruchteil c):

Die Verwendungszulage ist ein besoldungsrechtliches Instrument zur Abdeckung qualitativer Mehrleistungen eines Beamten. Sie schafft einen Ausgleich unterschiedlicher Verantwortungs- und Leitungsinhalte von Dienstposten, deren Inhaber sich im Wesentlichen in gleicher besoldungsrechtlicher Funktion befinden. Sie soll sohin die Diskrepanz zwischen der vom Beamten erreichten besoldungsrechtlichen Stellung und dem Wert der von ihm tatsächlich erbrachten bzw. geforderten Tätigkeit, die einer höheren Einstufung entsprechen würde, verringern.

Eine Verwendungszulage nach Abs. 1 Z 1 gebührt dann, wenn der Beamte - nebeneinander - Tätigkeiten verrichtet, die ihrer verwendungsgruppenmäßigen Wertigkeit verschieden einzustufen sind, und überdies der höherwertige Teil ein erheblicher ist. Bezogen auf das Gesamtvolumen der Tätigkeit (Normaldienstzeit unter Berücksichtigung der zugewiesenen Aufgaben) muss der Anteil der höherwertigen Dienstverrichtung wenigstens 25 % betragen, um erheblich zu sein (VwGH 98/12/0451, 20.2.2002; VwGH 99/12/0064,

24.1.2001). Bei Bearbeitung von im Prinzip allen Arten von Geschäftsfällen ist von Bedeutung, ob A-Beamten die (voraussichtlich) schwierigeren, den B-Beamten die (voraussichtlich) leichteren Fälle zugeteilt werden (VwGH 99/12/0066, 17.8.2000). Wird der Beamte aufgrund vorgegebener abstrakter Regeln (Rechtsnormen und Erlässe) tätig, handelt es sich um Rechtsanwendung, wie sie für die Verwendungsgruppe B typisch ist (VwGH 97/12/0251, 27.10.1999).

Für das Bestehen eines Anspruches auf Zuerkennung einer Verwendungszulage gem. § 176 Abs. 1 Z 1 K-DRG 1994 führen Sie Tätigkeiten an, wie etwa die Lösung von Dienstverhältnissen (Durchführung von Kündigungen unterschiedlicher Arten, Entlassungen), Ermahnungen, Bewertung, Bemessung und dienstrechtliche Erledigung bei Abfertigungen bzw. im Rahmen von Ansprüchen in Arbeitsgerichtsverfahren, Gestaltung von Dienstverträgen und Sonderverträgen mit im Anlassfall erforderlicher Feststellung der hieraus resultierenden Rechte und Pflichten sowie Feststellung von dienst- und besoldungsrechtlichen Ansprüchen (Einstufung, Vorrückung, Vordienstzeiten, Übergehüsse, Urlaubsabgeltungen, Nebengebühren und Zulagen). Ihr weiteres Vorbringen bezieht sich im Wesentlichen pauschal auf die Notwendigkeit der Anwendung einer Vielzahl von Rechtsvorschriften aus dem Bereich Dienstrecht, Arbeitsrecht, Sozialgesetzgebung, Zivilrecht, Steuerrecht und Krankenanstaltenrecht. Dazu umschreiben Sie Ihre Tätigkeiten in der Erledigung diverser dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten, die ein umfangreiches Wissen auch betreffend der rechtlichen Rahmenbedingungen erfordern, beinhaltend die ständige Beachtung aller relevanter Regelungen des Dienst- und Besoldungsrechtes, der maßgeblichen sozialrechtlichen, berufsrechtlichen und auch krankenanstaltenrechtlichen Bestimmungen.

Weiters sei entsprechend vielseitiges Fachwissen, selbständige Aufarbeitung, Entscheidungsfindung und Vertretung von Rechtspositionen in einer Vielzahl von heiklen Problemstellungen gegenüber Mitarbeitern, deren Rechtsvertretungen und diversen Institutionen neben einer ständigen Evaluierung der Regelungen und Vorgehensweisen sowie ständiger Fortbildung und selbständigen Aufarbeitung der relevanten Entscheidungen der Arbeits- und Höchstgerichte hinsichtlich der Anwendbarkeit im Landesdienst gefordert.

Der Verwaltungsgerichtshof hat zu diesem Tatbestand wiederholt ausgeführt, dass in den Rahmen der von Beamten der Verwendungsgruppe B zu erbringenden Arbeitsleistung auch die Ausfüllung einer selbständigen und verantwortlichen Stellung und die Erledigung auch nicht einfacher Fälle innerhalb eines beschränkten Aufgabengebietes fällt. In einem sachlich beschränkten Umfang ist solchen Beamten auch die Verfassung von schwierigeren Erledigungen und die Übernahme der Verantwortung hierfür zumutbar. Das Erfordernis von auf Hochschulniveau stehenden Kenntnissen kann aber selbst dann nicht zur Annahme einer Awertigen Verwendung führen, wenn es sich lediglich um einen kleinen Ausschnitt aus dem Stoff einer Studienrichtung handelt. Das Erfordernis, bestehendes (juristisches) Wissen 'in selbständiger abstrakter Denktätigkeit' zu verarbeiten, ist für jede Tätigkeit gegeben, die in der Abfassung von Entscheidungen (auch schon von Entwürfen) besteht; diesem Erfordernis muss jeder Beamte der Verwendungsgruppe B in jedem Falle genügen und es kann nicht zu einer Zuordnung des von ihm betroffenen Dienstes zur Verwendungsgruppe A führen. Charakteristisch für einen dieser Verwendungsgruppe (A) zuzuordnenden Dienst ist vielmehr, dass seine Verrichtung einen Gesamtüberblick über eine den Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft erfordert, wie ihn im allgemeinen nur ein solches Studium zu vermitteln pflegt. Zugemutet werden kann bei Angehörigen der Verwendungsgruppe B jedenfalls genaue Kenntnis eines verhältnismäßig sehr engen anzuwendenden Rechtsbereichs.

Entscheidungswesentlich ist, dass in Ihrer Organisationseinheit die Erledigungen an Bedienstete größtenteils anhand von vorgefertigten Textbausteinen bzw. standardisiert anhand von Berechnungsformeln und Tabellen erfolgt. Im Hauptteil Ihrer Tätigkeit liegt sicherlich eine gewisse Gleichartigkeit vor, bei der der konzeptive Inhalt in einem nur eingeschränkten Maße gegeben ist. Die Feststellung von dienst- und besoldungsrechtlichen Ansprüchen mag rein rechnerisch auch sicherlich kompliziert sein, basiert aber auch hier auf Vorgaben des Amtes der Kärntner Landesregierung, des Krankenanstaltendirektoriums, des Rechtsträgers oder gesetzlichen Grundlagen, wie etwa der Verordnung der Landesregierung über die Bemessung und Pauschalierung von bestimmten Nebengebühren und Zulagen.

Von erheblicher Bedeutung für die Entscheidung ist auch, dass Sie, abgesehen von der überwiegenden Anzahl an Routineentscheidungen nicht verpflichtet oder berechtigt waren bzw. sind, selbst zu entscheiden, sondern in allen 'von der Routine abweichenden Angelegenheiten' vorher das Einvernehmen mit ihrem unmittelbaren Vorgesetzten und/oder dem Krankenanstaltendirektorium herzustellen und somit nur Entscheidungen Ihrer vorgesetzten Institutionen zu administrieren haben.

Hinsichtlich einer gegebenenfalls rechtlichen Beurteilung der Zuerkennung einzelner Ansprüche oder Fragen des Dienstverhältnisses gehören diese Fragen einem - das Gesamtgebiet der Rechtswissenschaft betrachtet - lediglich kleinen Rechtsgebiet an, wenn man auch nur einige andere Rechtsbereiche des Studiums der Rechtswissenschaften betrachtet, wie etwa Europarecht, Verfassungsrecht, allgemeines und besonderes Verwaltungsrecht, Zivilrecht mit dem gesamten Spektrum des ABGB, Handelsrecht, Strafrecht, Finanzrecht oder Verfahrensrechte in den unterschiedlichen Rechtsgebieten. Ihre Tätigkeit umfasst einen,

wenn auch nicht zu vernachlässigenden, so doch nicht umfassenden Teil des Dienstrechts und zahlreiche zu beachtende andere Rechtsbestimmungen, ist jedoch insgesamt nur ein Teilbereich des Dienstrechts und ein kleines Gebiet der Rechtswissenschaften. Es ist unbestritten, dass sich in Ihrem Aufgabenspektrum Fragen juristischer Art ergeben, die jedoch weder das Erfordernis 'dauernd' noch 'in erheblichem Ausmaß' erfüllen, da einerseits seit vielen Jahren spezialisierte Rechtsanwälte mit besonderen Themenbereichen befasst werden und andererseits eine mehr als 25 %ige Inanspruchnahme bei den von Ihnen zu erledigenden Aufgaben nicht vorliegt. Das 'Aufarbeiten' diverser Literatur und Judikatur mag Ihrem Fleiß und Ihrer Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit entsprechen, für die Anwendung des doch recht statischen 'Sonderrechts' im Kärntner Landesdienst, das durch Erlässe des Amtes der Kärntner Landesregierung und Richtlinien des Rechtsträgers der Kärntner Landeskrankenanstalten konkretisiert wird, dienen sie zur jedenfalls notwendigen 'Abrundung' des Fachwissens.

Für die Darlegung dienstrechtlicher Problemfälle verschiedenen Institutionen und Personen gegenüber bedarf es sicherlich fundierten Fachwissens, umfassende Rechtskenntnisse oder der Abschluss eines Hochschulstudiums ist jedoch keinesfalls Voraussetzung dafür. Auch jahre- oder jahrzehntelange Praxis begründet noch keine A-Wertigkeit einer Tätigkeit. Angemerkt muss in diesem Zusammenhang auch werden, dass die aus aufrechten oder beendeten Dienstverhältnissen entstehenden Streitigkeiten bei den Arbeits- und Sozialgerichten ausschließlich von Rechtsanwälten vertreten werden, wobei die Erfolgsrate für den Dienstgeber äußerst gering ist. Die Berechnungen von finanziellen Ansprüchen, die im Rahmen Ihrer Organisationseinheit getätigt werden, lassen sich in arbeitsrechtlichen Verfahren auf mathematische Aufgaben reduzieren. Überdies werden wie bereits erwähnt seit ca. acht Jahren für arbeitsrechtliche Spezialfragen immer wieder Expertisen von spezialisierten Rechtsanwälten eingeholt.

Wenn Sie anführen, dass Planstellen der Verwendungsgruppe A nicht mehr nur Absolventen von Universitätsstudien vorbehalten seien, sondern auch Absolventen von Fachhochschulen offen stehen und somit Kriterium bezüglich des Anspruches auf eine Verwendungszulage nicht mehr Kenntnisse und Fähigkeiten eines Universitätsstudiums, sondern eines vergleichbaren Fachhochschulabschlusses sei, oder in einer Ausschreibung festgehalten worden sei, dass eine 5-jährige Praxis einem Studienabschluss gleichgehalten werde und auch im LKH K wie auch beim Amt der Landesregierung mehrere Mitarbeiter in den höheren Dienst überstellt worden seien, obwohl sie kein oder kein einschlägiges Hochschulstudium absolviert hätten, die speziellen Aufgaben hinsichtlich der dienst- und besoldungsrechtlichen Erledigungen unter Beachtung des Arbeits- und Sozialrechts in vergleichbaren Organisationen üblicherweise von Juristen bewältigt würden, und entgegen der strengen Auslegung der Bundesgesetze anderen Mitarbeitern im Landesdienst, speziell in der KABEG, Verwendungszulagen bezahlt würden, so muss dem entgegengehalten werden, dass diese Gegebenheiten von vornherein keinen Anspruch auf Verwendungszulagen begründen können, da dieser nicht vergleichend, sondern - wie Sie in Ihrem Vorbringen auch ausführen - aus dem Gesetz und weder von einer Dienstpostenbewertung noch von Anforderungen in anderen Organisationen abzuleiten ist.

Unter Betrachtung der Ihnen übertragenen Tätigkeiten kann ein Anspruch auf eine Verwendungszulage Z 1 aus dem Titel einer dauernden, erheblichen höherwertigen Verwendung nicht abgeleitet werden.

Eine Verwendungszulage nach Abs. 1 Z 2 gebührt dann, wenn der Beamte einen Dienst verrichtet, der regelmäßig (das ist so häufig, dass Ausnahmen verhältnismäßig selten sind - VwGH 93/12/0004, 18.2.1994) nur Beamten einer höheren Dienstklasse zuzuordnen ist. Eine solche Aussage kann im Einzelfall nur aus der Erfahrung und der Erkenntnis hergeleitet werden und ist in dem Sinn zu treffen, ob für den betreffenden Dienst üblicherweise jene Kenntnisse, Erfahrungen usw. notwendig sind, die in der Regel erst ein Beamter einer höheren Dienstklasse aufweisen kann. Ausschlaggebend ist somit, ob zu vergleichbaren Diensten in der Regel nur Beamte ab einer höheren Dienstklasse als jener, der der Beamte, um dessen Verwendungszulage es geht, angehört, herangezogen werden, weil die für eine einwandfreie Bewältigung dieser Aufgaben über den Stand des theoretischen Wissens hinaus nötige praktische Erfahrung im Regelfall nur bei Beamten ab dieser höheren Dienstklasse gegeben ist und daher nur von ihnen erwartet werden kann. Entscheidend ist der Zeitpunkt, in dem diese vergleichbaren Beamten der höheren Dienstklasse erstmals mit diesen Diensten betraut wurden (VwGH 96/12/0278, 24.6.1998; VwGH 93/12/0004, 18.2.1994).

Sie führen als Grund für die Zuerkennung dieser Verwendungszulage an, dass eine derartige Verwendungszulage Mitarbeitern im Landesdienst allgemein, in anderen Landeskrankenanstalten und besonders auch in der KABEG sehr wohl zuerkannt werde. Durch einen solchen Vergleichsmaßstab lässt sich für Ihre Position jedoch nichts gewinnen, da in anderen Organisationseinheiten auf besondere Verhältnisse sachlicher Art Rücksicht zu nehmen ist und somit eine ernsthafte Erörterung einer Vergleichbarkeit der Tätigkeiten bei Übernahme der Funktion nicht möglich ist. Betrachtet man nun die anderen Bediensteten des LKH K und insbesondere in der Personalabteilung in Ihnen vergleichbaren Positionen, so muss darauf hingewiesen werden, dass die Funktionsbetraung hinsichtlich der Dienstklassen uneinheitlich erfolgte. Betrachtet man jedoch noch zusätzlich die von Ihnen pauschal für die Zuerkennung von Verwendungszulagen angeführten Gründe des hohen Grades an Verantwortung, der überdurchschnittlichen Dienstverrichtung, ein besonderes Maß an Spezialisierung oder die Bewertung von Dienstposten im Bundesbereich, kann auch diesen Argumenten nicht gefolgt werden, da dies keine

Kriterien einer bestimmten Dienstklasse, sondern allenfalls Wesensmerkmale der Verwendungsgruppe B sind.

Allein entscheidungswesentlich kann nur sein, ob die Erbringung der Dienstleistung vergleichbarer Bediensteter des LKH K regelmäßig nur von Beamten einer höheren Dienstklasse erwartet werden könne. Dies kann in Ihrem Fall auch unter Würdigung Ihrer Erfahrung nicht festgestellt werden, da diese entsprechende Erfahrung in Verbindung mit Ihrem theoretischen Wissen für Ihre seinerzeitige Betrauung mit den von Ihnen zu bearbeitenden Aufgabenbereichen ausschlaggebend war. Dass das Maß an Erfahrung im Lauf Ihrer Dienstzeit gewachsen ist, ist unbestritten, ist aber in Beantwortung der Frage, ob zu dem Dienst, den Sie verrichteten, in der Regel nur Beamte einer bestimmten Dienstklasse herangezogen werden, ohne rechtliches Gewicht."

Gegen Teile dieses Bescheides (zum Anfechtungsgegenstand bezüglich der Leiterzulage s.u.) richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes sowie wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird. Die belangte Behörde legte Teile der Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 149 Abs. 1 K-DRG 1994 und § 176 Abs. 1 Z. 1 bis 3 K-DRG 1994, jeweils idF LGBI. Nr. 71, haben folgenden Wortlaut:

"§ 149

Verjährung

(1) Der Anspruch auf Leistungen verjährt, wenn er nicht innerhalb von drei Jahren geltend gemacht wird, nachdem die anspruchsbegründende Leistung erbracht worden oder der anspruchsbegründende Aufwand entstanden ist.

...

§ 176

Verwendungszulage, Verwendungsabgeltung

(1) Dem Beamten gebührt eine ruhegenüßfähige Verwendungszulage, wenn er dauernd

1. in erheblichem Ausmaß Dienste verrichtet, die einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen sind,
2. einen Dienst verrichtet, der regelmäßig nur von Beamten einer höheren Dienstklasse erwartet werden kann, oder
3. ein besonderes Maß an Verantwortung für die Führung der Geschäfte der Allgemeinen Verwaltung zu tragen hat und diese Verantwortung über dem Ausmaß an Verantwortung liegt, das Beamten in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Stellung tragen.

(2) Die Landesregierung hat die Verwendungszulage in Hundertsätzen des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V zu bemessen; sie darf 50 v. H. dieses Gehaltes nicht übersteigen. Innerhalb dieser Grenzen ist die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z. 1 und 2 nach der Höherwertigkeit der Leistung, die Verwendungszulage nach Abs. 1 Z. 3 nach dem Grad der höheren Verantwortung zu bemessen.

(3) Die Landesregierung hat die Verwendungszulage neu zu bemessen, wenn der Beamte befördert, überstellt oder auf einen anderen Arbeitsplatz versetzt wird."

Zur Verwendungsgruppenzulage gemäß § 176 Abs. 1 Z. 1 K-DRG 1994:

In der Beschwerde wird zur Verwendungsgruppenzulage zusammengefasst vorgebracht, die Verwendung des Beschwerdeführers beziehe sich auf das gesamte Beamten- und Vertragsbedienstetenrecht, dazu auch noch auf weiteres Arbeitsrecht, insbesondere das Angestelltengesetz. Die einzige Ausnahme davon seien Reisegebühren und Fahrtkosten, die in einer eigenen Organisationseinheit behandelt würden. Die anderen beiden neben seinem Sachgebiet noch zur Personalabteilung gehörenden Sachgebiete bedeuteten hingegen überhaupt keine Einschränkung der Breite des Rechtsgebietes seines Arbeitsplatzes, es sei nämlich die eine davon auf EDV-Umsetzung und Systembetreuung ausgerichtet und setze dementsprechend nur die von Fachbereichen kommenden Vorgaben um, die andere sei mit Dienstnehmern anderer Berufsbilder befasst, was bedeute, dass sie auch gleiche dienst- und arbeitsrechtliche Normen anzuwenden habe, ohne dass aber deshalb deren Anwendung im Bereich des Beschwerdeführers eingeschränkt wäre. Ein gewisser Unterschied bestehe nur darin, dass das Berufsrecht der diversen Berufsarten aufgeteilt sei und der eine Sachgebietsleiter nicht unbedingt voll das Berufsrecht jener Mitarbeiter beherrschen müsse, für welche die Zuständigkeit beim anderen Sachgebiet liege. Sein Arbeitsgebiet erfordere den Gesamtüberblick über ein Universitätsstudium, es handle sich um eine typische A-Verwendung. In der Bescheidbegründung fehle es an Feststellungen zu den einzelnen Gesetzen, die er bei

seiner Arbeit zu vollziehen habe, obwohl er hiezu im Verwaltungsverfahren eine Aufstellung vorgelegt habe. Zum anderen fehlten in Bezug auf die Behauptung, dass sehr stark mit Textbausteinen gearbeitet werde, nähere Angaben sowohl betreffend deren Inhalt als auch der Häufigkeit der Verwendung, sodass aus den Ausführungen der belangten Behörde nichts abgeleitet werden könne.

Die belangte Behörde habe es unterlassen, Feststellungen zu den von ihm zu vollziehenden Gesetzen zu treffen, obwohl er hiezu im Verwaltungsverfahren eine Aufstellung vorgelegt habe. Auch zu Inhalt und Häufigkeit der von der belangten Behörde angesprochenen, von ihm ihrer Ansicht nach verwendeten Textbausteine seien keine näheren Angaben gemacht worden, sodass aus den entsprechenden Ausführungen der belangten Behörde nichts abgeleitet werden könne.

Die belangte Behörde hat in Spruchpunkt c) des angefochtenen Bescheides den Antrag auf Zuerkennung einer Verwendungsgruppenzulage gemäß § 176 Abs. 1 Z. 1 K-DRG 1994 für die Zeit ab 1. Oktober 1998 abgewiesen. Im Beschwerdefall ist strittig, ob die Tätigkeit des Beschwerdeführers, der der Verwendungsgruppe B angehört, zumindest mit einem Anteil von wenigstens 25 % der Verwendungsgruppe A zuzuordnen ist.

Wegen der wörtlichen Übereinstimmung des § 176 Abs. 1 Z. 1 K-DRG 1994 mit § 30a Abs. 1 Z. 1 GehG idF vor dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 bzw. § 121 Abs. 1 Z. 1 GehG idF des Besoldungsreform-Gesetzes 1994 kann auf die Rechtsprechung zum Bundesrecht zurückgegriffen werden (vgl. das hg. Erkenntnis vom 21. April 2004, Zl. 99/12/0332).

Durch die Verwendungsgruppenzulage soll eine allfällige Diskrepanz zwischen der dienst- und besoldungsrechtlichen Einstufung des Beamten und dem Wert seiner Dienstleistung abgegolten werden. Eine solche Verwendungsgruppenzulage gebührt dann, wenn zumindest ein erheblicher Teil der Tätigkeit des Beamten, insbesondere im Hinblick auf die dafür notwendige Vorbildung, einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen ist.

Bei der Prüfung der Wertigkeit von Dienstleistungen ist davon auszugehen, dass die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes im Stellenplan Deckung finden muss (vgl. auch § 36 Abs. 2 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 - BDG 1979). Durch die Ernennung eines Beamten auf eine bestimmte Planstelle wird die besoldungsrechtlich primär maßgebende Verbindung zum Gehaltsgesetz 1956 hergestellt. Für die für die Besoldung der Beamten wesentliche Laufbahn besteht (im Dienstklassensystem) grundsätzlich das Ernennungsprinzip; maßgebend ist nicht - wie bei Vertragsbediensteten - das Tätigkeitsprinzip. Abweichend von diesem Grundsatz stellt § 176 Abs. 1 K-DRG 1994 bzw. § 121 Abs. 1 Z. 1 (vormals § 30a Abs. 1 Z. 1) des Gehaltsgesetzes 1956 auf die Dienstverrichtung ab. Maßgebend ist also in diesem Sinn, ob von dem Beamten an seinem Arbeitsplatz höherwertige Dienste, als es seiner Einstufung entspricht, verrichtet werden. Überschreitet der Anteil der höherwertigen Dienstverrichtung wenigstens 25 v.H. des Gesamtvolumens der Tätigkeit (wobei das Gesamtvolumen durch die Normaldienstzeit unter Berücksichtigung der Summe der im Sinn des § 36 Abs. 2 BDG 1979 zugewiesenen Aufgaben bestimmt ist), so liegt eine im Sinne der genannten gesetzlichen Bestimmungen "erhebliche" und damit für eine Verwendungsgruppenzulage anspruchsbegründende Dienstverrichtung vor (vgl. z.B. das zu § 121 Abs. 1 Z. 1 GehG ergangene hg. Erkenntnis vom 13. September 2007, Zl. 2006/12/0160).

Der Verwendungsgruppe A sind nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nur Dienste zuzurechnen, für deren Erbringung im Allgemeinen eine abgeschlossene Hochschulbildung Voraussetzung ist; es genügt nicht, wenn die zu lösenden Fachfragen bloß einem kleinen Gebiet einer bestimmten Disziplin angehören und für ihre Lösung kein Gesamtüberblick notwendig ist. Der Verwaltungsgerichtshof hat auch wiederholt zum Ausdruck gebracht, dass dem Gesichtspunkt, auf welcher Entscheidungsebene eine konkrete Tätigkeit erbracht wird, Bedeutung zukommt. Weiters ist das Unterworfensein des Beamten unter eine erhöhte Kontrolle oder eine erhebliche Beschränkung der Zeichnungsberechtigung auch bei der Anwendung der Regelung über die Verwendungsgruppenzulage als wesentliches, die Wertigkeit einer Tätigkeit beeinflussendes Sachverhaltselement zu beurteilen.

Charakteristisch für einen der Verwendungsgruppe A zuzuordnenden Dienst ist, dass seine Verrichtung einen Gesamtüberblick über eine dem Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft erfordert, wie ihn im Allgemeinen nur ein solches Studium zu vermitteln pflegt. Dagegen sind Dienste vom Rang einer selbstständigen und selbstverantwortlichen Arbeit, deren klaglose Bewältigung einerseits eine durch Absolvierung einer höheren Lehranstalt erworbene Bildung, andererseits Fachkenntnisse voraussetzt, wie sie durch die Zurücklegung der als Anstellungserfordernisse vorgeschriebene Zeiten praktischer Verwendung und der geforderten Ablegung entsprechender Prüfungen erlangt zu werden pflegen, für den Beamten der Verwendungsgruppe B charakteristisch und damit dieser Verwendungsgruppe zuzuordnen; dabei ist die Erfahrungskomponente für den Verwendungserfolg von Bedeutung. Auch das Erfordernis von auf Hochschulniveau stehenden - allenfalls durch dienstliche oder private Fortbildung - angeeigneten Kenntnissen führt - wegen des Erfordernisses des genannten Gesamtüberblickes - dann nicht zur Annahme einer A-wertigen Verwendung, wenn es sich um einen kleinen Ausschnitt aus dem Stoff einer Studienrichtung handelt. Andererseits lässt sich mit dem Vorhandensein von bloßen Grundkenntnissen - auch auf mehreren Sachgebieten - eine der akademischen Ausbildung entsprechende Bildungshöhe nicht begründen (vgl. z.B. die zu § 121 Abs. 1 Z. 1 GehG ergangenen Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes vom 13. September 2007,

Zl. 2006/12/0160, und vom 20. Februar 2002, Zl. 98/12/0451, sowie das zur vergleichbaren Bestimmung des § 44 Abs. 1 Z. 1 des Burgenländischen Landesbeamten-Besoldungsrechtsgesetzes 2001 ergangene hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, Zl. 2005/12/0120).

Im Beschwerdefall hat der Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren eine Aufstellung vorgelegt, in der er wichtige von ihm anzuwendende Gesetzesbestimmungen wie folgt aufzählte:

"Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetz 1994 i.d.g.F.	<i>Rahmenbedingungen, Rechte und Pflichten der Dienstnehmer - VB</i>
Kärntner Dienstrechtsgesetz 1994 i.d.g.F.	<i>Rechte und Pflichten Beamte, Besoldungsrecht</i>
Ktn. Landeskrankenanstalten- Betriebsgesellschaft	<i>Rahmenbedingungen, Zuständigkeiten</i>
Krankenanstaltenordnung, Anstaltsordnung	<i>Auswirkungen auf Rechte und Pflichten der Dienstnehmer</i>
Arbeitsverfassungsgesetz	<i>Rechte und Pflichten der Dienstnehmervvertretung</i>
ASVG, B-KUVG	<i>Grundzüge, Versicherungspflicht, Leistungen</i>
Einkommensteuergesetz	<i>Grundzüge, Steuerpflicht, so. Auflagen für Dienstgeber</i>
Mutterschutzgesetz 1979	<i>Regelungen f. Dienstnehmerinnen in Betrieben</i>
Mutterschutz-Landesgesetz	<i>Teilregelungen f. Beamtinnen in Betrieben Karenz, Karenzgeld etc</i>
Elternkarenz, Kinderbetreuungsgeld, etc.	<i>Rahmenbedingungen, Rechte und Pflichten der Dienstnehmer</i>
Behinderteneinstellungsgesetz	<i>Kündigungsverfahren, Prämien etc.</i>
Wehrgesetz	<i>Präsenzdienstleistungen von Dienstnehmern, Rechte und Pflichten</i>
KA-AZG, ARG	<i>Arbeitszeitregelungen, Arbeitsruheregelungen</i>
ABGB	<i>Entgeltregelungen, Regelungen über Dienstverhältnisse, Verträge etc</i>
Berufskundliche Vorschriften Gesundheitsberufe Ärztegesetz, Ausbildungsordnung, Psychologengesetz, etc Krankenpflegegesetz, MTD-Gesetz, etc.	<i>Dienstvertragsgestaltung, Vordienstzeitenanrechnung, Einstufungskriterien, etc.</i>
Studienvorschriften, Schulgesetze, Universitätsorganisation etc	<i>Vordienstzeitenanrechnung</i>
Landes-Gleichbehandlungsgesetz	<i>Grundsätze</i>
Nebenbeschäftigungsgesetz,	<i>Nebenbeschäftigungen insbes. Verwaltungsbereich</i>
Dienstfreistellungsverordnung	<i>Ansprüche betr. Mitarbeiter"</i>

Unter Berücksichtigung dieser vom Beschwerdeführer vorgelegten Auflistung kann - entgegen den Ausführungen der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid - keinesfalls von vornherein davon ausgegangen werden, dass die vom Beschwerdeführer auf seinem Arbeitsplatz zu lösenden Fachfragen bloß einem kleinen Gebiet des rechtswissenschaftlichen Studiums angehören, für deren Lösung kein Gesamtüberblick notwendig ist (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2005, Zl. 2005/12/0077). Es wäre vielmehr erforderlich gewesen, dass die belangte Behörde Feststellungen zu den vom Beschwerdeführer zu vollziehenden gesetzlichen Bestimmungen und zum konkreten Inhalt seiner Tätigkeiten trifft, auf deren Grundlage beurteilt werden kann, ob deren Verrichtung einen Gesamtüberblick über die Rechtswissenschaft erfordert, wie ihn im Allgemeinen nur ein solches Studium zu vermitteln pflegt und bei Bejahung dieser Frage weiters, in welchem Umfang A-wertige Tätigkeiten von ihm zu verrichten sind.

Soweit die belangte Behörde damit argumentiert, der Beschwerdeführer könne den Großteil seiner Erledigungen anhand von Textbausteinen bzw. standardisiert anhand von Berechnungsformeln und Tabellen erstellen, wäre es im Sinne der oben widergegebenen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes erforderlich gewesen, jene Tätigkeiten des Beschwerdeführers zu bezeichnen, deren Erledigung durch die Verwendung von Textbausteinen oder Berechnungsformeln bzw. Tabellen erfolgen kann und weiters darzulegen, welchen Anteil der Gesamttätigkeit des Beschwerdeführers diese ausmachen. Insgesamt hat es die belangte Behörde unterlassen, Feststellungen zu treffen, die eine Beurteilung der Frage zulassen, in welchem Ausmaß der Beschwerdeführer A-wertige Tätigkeiten zu verrichten hat. Da es die belangte Behörde, soweit dies den vorgelegten Teilen der Verwaltungsakten zu entnehmen ist, unterließ hiezu entsprechende Erhebungen durchzuführen und jedenfalls im angefochtenen Bescheid dazu keine Feststellungen traf, belastete sie Punkt c des angefochtenen Bescheides, soweit er die Verwendungsgruppenzulage gemäß § 176 Abs. 1 Z. 1 K-DRG 1994 betrifft, mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften im Sinne des § 42 Abs. 2 Z. 3 VwGG.

Zur Dienstklassenzulage gemäß § 176 Abs. 1 Z. 2 K-DRG 1994:

Zur Abweisung des Antrages auf Zuerkennung einer Dienstklassenzulage wird in der Beschwerde ausgeführt, die belangte Behörde hätte Feststellungen über die Anfangseinstufung gleichwertig verwendeter Beamten treffen müssen und daher auch die erforderlichen Erhebungen durchführen müssen.

Schon mit diesem Vorbringen wird eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides dargetan. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes hängt die Beantwortung der Frage, ob ein Beamter dauernd einen Dienst verrichtet, der regelmäßig nur von Beamten einer höheren Dienstklasse erwartet werden kann, davon ab, ob die vergleichbaren Dienste in der Regel (das ist so häufig, dass Ausnahmen verhältnismäßig selten sind), nur Beamte ab einer höheren Dienstklasse als jener, der der Beamte um dessen Verwendungszulage es geht, angehört, herangezogen werden. Denn für geordnete Zeiten kann unterstellt werden, dass eine solche regelmäßige Heranziehung von Beamten ab einer höheren Dienstklasse zu bestimmten Aufgaben deshalb erfolgt, weil die für eine einwandfreie Bewältigung dieser Aufgaben über den Stand des theoretischen Wissens hinaus nötige praktische Erfahrung im Regelfall nur bei Beamten ab dieser höheren Dienstklasse gegeben ist und daher nur von ihnen erwartet werden kann. Hiebei ist entscheidend in welcher Dienstklasse sich diese Beamten in dem Zeitpunkt befunden haben, in dem sie erstmals mit diesen Diensten betraut wurden. Denn eine während einer unverändert gleichbleibenden Tätigkeit entsprechend dem Vorrückungssystem des österreichischen Beamtentums sich vollziehende Vorrückung eines Beamten in eine höhere Dienstklasse ändert nichts daran, dass seine Tätigkeit zumindest schon von einem Beamten jener Dienstklasse erwartet und verlangt wird und im obigen Sinn erwartet werden kann, in der er sich bei der erstmaligen Übertragung der betreffenden Agenden befunden hat.

Die Beantwortung der Frage, ob ein Dienst regelmäßig von Beamten einer bestimmten Dienstklasse erwartet werden kann, hängt nicht vom Stand des theoretischen Wissens ab, entscheidend ist vielmehr, ob regelmäßig auch die entsprechende Erfahrung vorausgesetzt werden kann. Die Beurteilung dieser Frage setzt ihrerseits entsprechendes Erfahrungsgut seitens des Dienstgebers bzw. der Dienstbehörde über nach der Tätigkeit vergleichbare Verwendungen voraus. Da dem Dienstgeber unterstellt werden kann, dass dieses Erfahrungsgut bei der Dienstpostenbesetzung im Allgemeinen Berücksichtigung findet, ist es Aufgabe des Verfahrens für die Zuerkennung einer Dienstklassenzulage zu klären, welche konkreten dienstlichen Tätigkeiten der Beamte auszuüben hat, ob hierfür im Wirkungsbereich der Dienstbehörde vergleichbare Verwendungen bestehen und ab welcher Dienstklasse (grundsätzlich) Beamte der gleichen Verwendungsgruppe zu derartigen Tätigkeiten über einen längeren Beobachtungszeitraum herangezogen wurden. Die Feststellung, ab welcher Dienstklasse ein bestimmter Dienst erwartet werden kann, ist nur durch Klärung der Tatsachenfrage möglich, in welcher Dienstklasse sich andere Beamte in dem Zeitpunkt befunden haben, in dem ihnen gleichartige Aufgaben übertragen wurden. Dabei kommt es nur auf den Zeitpunkt der erstmaligen Übertragung der Aufgaben an.

Entscheidend für die Beurteilung der Gebührlichkeit der Dienstklassenzulage sind daher Feststellungen im aufgezeigten Sinn, insbesondere dazu, ab welcher Dienstklasse Beamte der gleichen Verwendungsgruppe zu den Tätigkeiten, auf Grund derer eine Verwendungszulage begehrt wird, über einen längeren Beobachtungszeitraum herangezogen wurden (vgl. hiezu das zu § 30a Abs. 1 Z. 2 GehG ergangene hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2005, Zl. 2005/12/0077, mwN).

Die belangte Behörde, die zwar grundsätzlich diesen Rechtsstandpunkt vertrat, unterließ es jedoch, Feststellungen im Sinne obiger Ausführungen zu treffen. Sie belastete daher Spruchpunkt c), auch soweit er sich auf die Dienstklassenzulage bezieht, mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften im Sinne des § 42 Abs. 2 Z. 3 VwGG.

Für das fortgesetzte Verfahren wird auf folgenden möglichen Zusammenhang zwischen der Verwendungsgruppen- und der Dienstklassenzulage hingewiesen, der im Beschwerdefall eine Rolle spielen könnte:

Verrichtet der Beamte Dienste, die einer höheren Verwendungsgruppe zuzuordnen sind, als sie seiner dienstrechtlichen und besoldungsrechtlichen Stellung entsprechen, ist - jedenfalls in dem Fall, dass dem Beamten hierfür eine Verwendungsgruppenzulage gebührt - bei Beurteilung des Anspruches auf Dienstklassenzulage eine der höheren Verwendungsgruppe entsprechende Laufbahn zu Grunde zu legen (vgl. in diesem Sinn das hg. Erkenntnis vom 25. März 1998, Zl. 95/12/0218 = Slg. 14.864/A, sowie das hg. Erkenntnis vom

20. Dezember 2005, Zl. 2005/12/0077, zur vergleichbaren Rechtslage nach dem GehG). Der oben aufgezeigte Vergleich mit Beamten der gleichen Verwendungsgruppe würde daher bei Vorliegen einer Gebührlichkeit einer Verwendungsgruppenzulage mit Beamten der Verwendungsgruppe A vorzunehmen sein.

Sollte hingegen der Beschwerdeführer keinen Anspruch auf eine Verwendungsgruppenzulage nach § 176 Abs. 1 Z. 2 K-DRG 1994 haben, gebührte ihm wegen seiner mit Wirkung vom 1. Jänner 2003 erfolgten Beförderung (in die höchste für ihn als Beamter der Verwendungsgruppe B in Betracht kommenden Dienstklasse VII) bei Zutreffen seiner Behauptung, dass als Vergleichsbeamte nur solche dieser Verwendungsgruppe und Dienstklasse in Betracht kommen, jedenfalls spätestens ab diesem Zeitpunkt keine Dienstklassenzulage mehr.

Zur Leiterzulage gemäß § 176 Abs. 1 Z. 3 K-DRG 1994:

In der Anfechtungserklärung führt der Beschwerdeführer aus, den Bescheid mit Ausnahme seines Ausspruches über die Bemessung einer Verwendungszulage nach § 176 Abs. 1 Z. 3 K-DRG 1994 ab 1. Jänner 2001 seinem ganzen Inhalt nach anzufechten.

Damit hat der Beschwerdeführer klargestellt, dass er bezüglich des Spruchpunktes a) (betreffend Leiterzulage) nur den zweiten Satz (Abweisung seines Bemessungsantrages für die Zeit vom 1. Oktober 1998 bis 31. Dezember 2000) anfecht.

Zum Abspruch der belangten Behörde über den Antrag des Beschwerdeführers betreffend die Leiterzulage führt die Beschwerde aus, der angefochtene Bescheid sei diesbezüglich inhaltlich rechtswidrig, weil die belangte Behörde davon ausgehe, die Höhe des Anspruches sei durch einen "Vergleich mit anderen Beamten in gleicher dienst- und besoldungsrechtlicher Position" zu ermitteln. Dies sei im Sinne der von der belangten Behörde selbst zitierten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ganz eindeutig falsch. Danach sei vielmehr eine Abstufung vergleichbarer Verwendungen von der Höchstbelastung ausgehend vorzunehmen und gemäß der sich daraus ergebenden Relation die Zulagenhöhe im Einzelfall festzusetzen. Für die Zeit vor dem 1. Jänner 2001 liege überhaupt keine nachvollziehbare sinnhafte Begründung vor. Die belangte Behörde führe dazu nämlich nur aus, dass eine Zulagenhöhe von 9 v.H. des Gehaltes V/2 aus der Zeit seiner Verwendung beim Amt der Kärntner Landesregierung "fortgeschrieben" worden sei und gebe absolut nichts Konkretes dazu an, weshalb diese Fortschreibung bis zum 31. Dezember 2000 angebracht gewesen seien sollte, wenn sie andererseits nach ihrer eigenen Ansicht für die unmittelbar anschließende Zeit ab 1. Jänner 2001 nicht mehr angebracht gewesen sei und auch keine seinen Arbeitsplatz betreffende Änderung ersichtlich sei, die dafür eine Erklärung abgeben könnte.

Auch soweit die belangte Behörde behaupte, seine Tätigkeiten hätten auf Vorgaben des Verwaltungsdirektors bzw. des jeweiligen Mitgliedes des Krankenhausdirektoriums beruht bzw. seien zur Unterstützung des Abteilungsleiters ausgeführt worden, so treffe dies auf jede Verwaltungstätigkeit zu. Regelmäßig gebe es Vorgaben nicht nur in Form von Rechtsnormen, sondern auch in Form von allgemeinen und konkreten Anordnungen eines übergeordneten Organs. Sowohl im Landes- wie auch im Bundesbereich seien auch noch den höchsten Beamten die Regierungsmitglieder oder die Regierung in ihrer Gesamtheit übergeordnet und lenkten die Verwaltungstätigkeit durch "Vorgaben". Es hätte daher höchstens aus konkreten näheren Angaben abgeleitet werden können, ob sich daraus eine Einschränkung seiner Verantwortung ableiten lasse. Es genüge auch nicht, ganz allgemein von einer "Kompetenz und Pouvoirordnung" zu sprechen, ohne diese inhaltlich darzustellen oder darauf hinzuweisen, dass die letztverantwortliche Entscheidungskompetenz im Personalbereich dem Abteilungsleiter bzw. dem Verwaltungsdirektor obliege. Schon aus dem verfassungsrechtlich vorgegebenen Weisungsrecht gehe hervor, dass die höheren Organe grundsätzlich eingreifen könnten und in diesem Sinne die höchsten Organe die letztverantwortliche Entscheidungskompetenz hätten. Inwieweit dies aber im Einzelfall zum Tragen komme, könne nach einer solchen allgemeinen Umschreibung in keiner Weise beurteilt werden, sondern hätte es dafür der genauen Darstellung der einschlägigen strukturellen Anordnungen oder auch des praktischen Arbeitsablaufes bedurft. Bei entsprechenden Erhebungen und Feststellungen wäre hervorgekommen, dass der Beschwerdeführer in Wahrheit in seinem Bereich voll selbstständig tätig gewesen sei, Entscheidungen eigenverantwortlich getroffen habe und weder gehalten gewesen sei, im Einzelfall Letztentscheidungen vom Vorgesetzten einzuholen noch dies tatsächlich getan habe.

Auch habe die belangte Behörde den finanziellen Rahmen seiner Entscheidungen, der die außerordentliche Dimension von nicht weniger als EUR 100,000.000,- betrage, in keiner Weise berücksichtigt. Gerade im Hinblick auf diese Verantwortungskomponente sehe er es daher zumindest als möglich an, dass bei gehöriger Verfahrensdurchführung die Gebührlichkeit eines höheren Zulagenanspruches als 15 v.H. des Gehaltes V/2 hervorgekommen wäre.

Zwischen den Parteien ist unstrittig, dass dem Beschwerdeführer ab 1. Oktober 1998 eine Leiterzulage zusteht. Strittig ist lediglich deren Höhe.

Zutreffend weist die Beschwerde in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die belangte Behörde es unterlassen hat, Feststellungen über die höchste tatsächlich vorhandene Belastung eines Beamten derselben Dienstklasse im Bereich der belangten Behörde und zur Belastung des Beschwerdeführers zu treffen, um den erforderlichen Vergleich anstellen zu können (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 21. November 2001, Zl. 95/12/0145). Im Übrigen ist auch nicht ersichtlich, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ab

1. Jänner 2001, ab welchem Zeitpunkt die ihm zuerkannte Leiterzulage von 9 % auf 15 % des Gehaltes V/2 angehoben wurde, gegenüber dem hier strittigen Zeitraum vom 1. Oktober 1998 bis 31. Dezember 2000 irgendeiner Veränderung unterlegen wäre. Die Beschwerde weist daher zutreffend darauf hin, dass eine unterschiedliche Behandlung der genannten Zeiträume nicht ausreichend begründet wurde.

Die belangte Behörde hat daher Spruchpunkt a) im angefochtenen Umfang mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 VwGG belastet.

Zur Verjährung von Ansprüchen auf Verwendungszulage:

Zutreffend wird in der Beschwerde auch darauf hingewiesen, dass eine allfällige Verjährung eines Anspruches auf Verwendungszulage nicht die Zurückweisung eines diesbezüglichen Antrages rechtfertigt. Der Verwaltungsgerichtshof hat bereits in seinem Erkenntnis vom 20. Dezember 2005, Zl. 2005/12/0077, ausgeführt, dass der Eintritt der Verjährung nicht zum Erlöschen eines Anspruches führt, sondern lediglich bewirkt, dass sich dieser in eine Naturalobligation verwandelt. Die Gebührlichkeit eines Verwendungszulagenanspruches darf daher nicht unter Hinweis auf Verjährung verneint werden. Hingegen ist die Dienstbehörde nicht daran gehindert neben der Feststellung der Gebührlichkeit eines Anspruches auch festzustellen, dass in Ansehung desselben Verjährung eingetreten ist.

Soweit sich die belangte Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheides zu diesem Spruchpunkt auf ihre Feststellungen zum Anspruch (der strittigen Verwendungszulagen nach § 176 Abs. 1 K-DRG 1994) beruft, ist ihr Folgendes zu entgegnen:

Abgesehen davon, dass sich die hier angesprochenen Begründungen zum Spruchpunkt a) und c) auf einen späteren Zeitraum (ab 1. Oktober 1998) beziehen, entbehrt der Spruch des angefochtenen Bescheides einer Entscheidung über den Anspruch der Verwendungszulagen nach § 176 Abs. 1 K-DRG 1994 im vom Beschwerdeführer geltend gemachten Zeitraum (der Verjährung) ab 1. Jänner 1993.

Aus den Ausführungen im genannten Erkenntnis vom 20. Dezember 2005 ergibt sich, dass allein der Umstand der Verjährung nicht zur Zurückweisung der Anträge des Beschwerdeführers auf Verwendungszulagen gemäß § 176 Abs. 1 Z. 1, 2 und 3 K-DRG 1994 führt. Die belangte Behörde hat daher den angefochtenen Bescheid im Umfang des Spruchpunktes b) mit Rechtswidrigkeit des Inhaltes im Sinne des § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG belastet.

Aus obigen Ausführungen ergibt sich daher, dass der Bescheid im angefochtenen Umfang aufzuheben war.

Bemerkt wird, dass es sich bei den geltend gemachten Ansprüchen um zeitraumbezogene Ansprüche handelt, für deren Beurteilung die im jeweiligen Beurteilungszeitraum maßgebende bzw. geltende Sach- und Rechtslage heranzuziehen ist.

Die Kostenentscheidung gründet auf den §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der Aufwandsersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455, insbesondere deren § 3 Abs. 2.

Wien, am 10. September 2009