

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

29.03.2012

Geschäftszahl

2008/12/0123

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde des P M in V, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesminister für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft vom 29. April 2008, Zl. BMLFUW-204687/0002-PR/1/2008, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Oberrat in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist der Forsttechnische Dienst für Wildbach- und Lawinenverbauung, Gebietsbauleitung Mittel- und Unterkärnten. Er hat dort den Arbeitsplatz "Bauleiter der Gebietsbauleitung" inne.

Mit Antrag vom 31. Juli 2006 beehrte der Beschwerdeführer festzustellen, dass sein Arbeitsplatz mit A1/2 zu bewerten sei.

In dem daraufhin von der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes erstellten Bewertungsgutachten vom 25. Oktober 2007 gelangte der Sachverständige zu einer Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit A1/1. In diesem Gutachten wurde der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wie folgt beschrieben:

"...

1. Dienststelle

Forsttechnischer Dienst für Wildbach- und Lawinenverbauung Gebietsbauleitung Mittel- und Unterkärnten

1.2. Organisationseinheit

<u>Sektion</u>	<u>Gruppe</u>	<u>Abteilung</u>	<u>Referat</u>
BMLFUW IV	-----	Sektion Kärnten	-----

2. Funktion des Arbeitsplatzes

Bauleiter der Gebietsbauleitung

3.1. Wen vertritt der Arbeitsplatzinhaber

Gebietsbauleiter

3.2. Vertretungsbefugnisse

Stellvertretung des Gebietsbauleiters

3.3. Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber

Fallweise Gebietsbauleiter

4. Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar

<u>Übergeordnet</u> <u>hinsichtlich der</u>	<u>Fachaufsicht</u> KV-Bedienstete der je nach Baufeld zugeordneten Partie (jeweils wechselnde Anzahl)	<u>Dienstaufsicht</u>
	-	-
<u>im Vertretungsfall</u> <u>zusätzlich:</u>	21 KV-Bedienstete 2 B-Techniker 1 C-Technikerin 1 Verwaltungskraft 1 Lehrling	21 KV-Bedienstete 2 B-Techniker 1 C-Technikerin 1 Verwaltungskraft 1 Lehrling
	-	-
<u>Untergeordnet</u> <u>Hinsichtlich der:</u>	<u>Fachaufsicht</u> Sektionsleiter Gebietsbauleiter	<u>Dienstaufsicht</u> Sektionsleiter Gebietsbauleiter

5. Aufgaben des Arbeitsplatzes

Der Arbeitsplatz umfasst folgende Aufgaben:

1. Vertretung des Gebietsbauleiters
2. Ausarbeitung von Arbeitszeitmodellen
3. Erstellung und Ausarbeitung von Gefahrenzonenplänen, alle notwendigen Verfahren im Zuge der Verfahren nach dem Forstgesetz einschließlich Präsentationen, Erläuterungen u. dgl.
4. Ausarbeitung von Projekten und Bauvorschlägen einschließlich Abwicklung sämtlicher Arbeiten im Zuge von behördlichen Genehmigungsverfahren, Präsentationen, Erläuterungen u. dgl.
5. Leitung der Verbauungstätigkeit in mehreren Arbeitsfeldern: Ausschreibungen, Anrainerverhandlungen, Bauüberwachung, Nachkalkulationen, Budgetkontrolle. Handhabung von arbeits- und sicherheitsrechtlichen Bestimmungen
6. Förderungsabwicklung: Besprechungen und Teilnahme an Verhandlungen mit Bundes-, Landes- und Interessentenvertretern, Ausarbeitung von Kollaudierungsoperaten, Teilnahme an Kollaudierungsverhandlungen
7. Katastrophenmanagement: fachlich vollverantwortliches Mitglied des Krisenstabes bei Wildbach- und Lawinenkatastrophen, fachliche Unterstützung von Behörden und/oder Entscheidungsträgern im Katastrophenfall, Anordnung und Koordinierung von Sofortmaßnahmen. Maßgebliche fachliche Aussagen in kritischen Situationen, bspw. im Hinblick auf Evakuierungsnotwendigkeit gefährdeter Objekte und/oder Bereiche
8. Sachverständigentätigkeit in Behördenverfahren (Wasserrecht, Forstrecht, Baurecht, Eisenbahnrecht, Gewerberecht, Energierecht; Widmungsverfahren); Erhebungen für bzw. Verfassen von Fachgutachten, bei Verhandlungen ausschließlich alleinverantwortlich. Fallweise auch Zeugenaussagen im Zuge von Gerichtsverfahren (haupts. Streitverfahren im Zusammenhang mit Gefahrenzonenplänen)
9. Konfliktlösungsmanagement: Erarbeiten und Erzielen von einvernehmlichen Lösungen im Streitfall ggf. gemeinsam mit Konfliktparteien im Zusammenhang mit Wildbach- oder Lawinenangelegenheiten
10. Beratungstätigkeit: alleinverantwortliche fachliche Beratung von Behörden, Anrainern und sonstigen Interessenten in wildbach- und lawinentechnischen Belangen wie Gefahrenzonenplan, Verbauungsangelegenheiten, Bauauflagen, schutztechn. Erfordernisse und Möglichkeiten, rechtl. Bestimmungen
11. Ausschreibung und Vergabe von Leistungen nach dem Bundesvergabegesetz
12. Durchführung von Bürgerinformationen
13. Durchführung von höherwertigen, geodätischen Arbeiten
14. Im Vertretungsfall zusätzlich; Ressourcenbewirtschaftung (JAP, Personalplanung), Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht, Vertretung der Dienststelle nach außen, Festlegung von Arbeitsschwerpunkten
6. Ziele des Arbeitsplatzes Gefahrenvermeidung - Gefahrenprävention

Schaffung zeitgemäßer Datengrundlagen als Basis für die Erstellung eines zeitgemäßen Schutzes von menschlichen Lebensräumen vor Wildbächen, Lawinen, Rutschungen, Steinschlägen und Erosion gem. den gesetzlich aufgetragenen Aufgaben nach FG 1975 i.d.g.F. betreffend die Gefahrenzonenplanung, die Führung des WLK und die Projektierung von Schutzmaßnahmen.

7. Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für die Tätigkeiten erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (= 100) (Schritt der Istwerte für 2005 und 2006, gerundet)

Tätigkeiten	Quantifizierung
1. Allgemeine Beratungstätigkeit für Behörden, Anrainer und sonstige Interessenten betreffend Gefahrenzonenplan, Verbauungsangelegenheiten, Bauauflagen, rechtl. Bestimmungen	7 %
2. Sachverständigentätigkeiten in Behördenverfahren (verschiedene Rechtsbereiche, sh. Pkt. 5.8), Verfassen von Gutachten	15 %
3. Erhebungen für und Erstellung von Gefahrenzonenplänen, alle Arbeiten im Zusammenhang mit den diesbezüglichen Behördenverfahren, Präsentationen, Bürgerinformationen	7 %
4. Projektierung von Wildbach-, Lawinen-, Rutschungs- und Steinschlagverbauungsmaßnahmen samt Abwicklung der erforderlichen Genehmigungsverfahren, Präsentationen, Bürgerinformationen u. dgl.	23 %
5. Sämtliche mit der Bauleitung zusammenhängende Arbeiten wie Ausschreibungen, Anrainerverhandlungen, Bauüberwachung, Bauabrechnungen bzw. -nachweisungen	22 %
6. Vorbesprechungen und Teilnahme an Verhandlungen mit Bundes-, Landes- und Interessentenvertretern, Teilnahme an Finanzierungsverhandlungen, Ausarbeitung von Kollaudierungs- operaten, Kollaudierungsverhandlungen	2 %
7. Sämtliche Arbeiten im direkten Zusammenhang mit Katastrophen (Katastrophenhilfsdienstgesetz, Auswertungen)	2 %
8. Öffentlichkeitsarbeit: Presse, Medien, Marketing, Exkursionen, Vorträge etc.	1 %
9. Aus- und Weiterbildung: Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen und Schulungen, Seminaren, Workshops, Tagungen etc.	6 %
10. Führungsaufgaben: Ressourcenbewirtschaftung (JAP, Personal- planung), Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht, Mitarbeitergespräche als Vorgesetzte/r Vertretung der Dienststellen nach außen, Festlegung von Arbeitsschwerpunkten, Kontaktpflege mit Stakeholdern, Kunden, Politik	4 %
11. Verwaltungsaufgaben: Allgem. Verwaltungsarbeiten wie z.B.: Bauhofangelegenheiten (Anschaffungen, Abschreibungen, Instandsetzungen und Instandhaltungen etc.)	11 %

8. Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten

Bestätigung der richtigen Lieferung und Leistung von beauftragten Planungsleitungen an private Büros

9. Sonstige Befugnisse

Im fachspezifischen Anlassfall über Einzelauftrag des Leiters der Sektion oder des Gebietsbauleiters

10. Zugeteiltes und unterstelltes Personal

Anzahl Gliederung nach Verwendungs- und

Entlohnungsgruppen

(siehe Punkt 4)

11. Anforderungen des Arbeitsplatzes

- Staatsbürgerschaft eines EU Staates
- Volle Handlungsfähigkeit
- Die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der Verwendung verbunden sind
- Reifeprüfung an einem Bundesrealgymnasium
- Studium der Forst- und Holzwirtschaft, Stzw. Wildbach- und Lawinenverbauung an der Universität für Bodenkultur
- Staatsprüfung für den Höheren Forstdienst
- Hochgebirgstauglichkeit
- Führerschein B
- Unbescholtenheit
- Abgeleiteter Grundwehr- oder Zivildienst

12. Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte Allgemein:

Ständige fachspezifische Weiterbildung

Fähigkeit zur Umsetzung des forsttechnischen Systems

Entscheidungswille und Eigeninitiative

Fähigkeit und Bereitschaft zur Verhandlungs- und Menschenführung Besondere körperliche und psychische Belastbarkeit Besonders hohes, technisches Verständnis einschließlich

Spezialkenntnisse auf den Gebieten Maschinenbau, Elektrotechnik einschließlich Elektronik. Dies erweist sich insbesondere in den Belangen des Bauhofes (Maschinen, Geräte etc.) von Vorteil.

Zusätzliches Spezialwissen auf dem Gebiet der Geophysik (Seismik, Geoelektrik, Telemetrie) mit Berufspraxis. Daraus resultiert ein hohes Verständnis für geophysikalische Zusammenhänge insbes. im Zusammenhang mit Rutschungen bzw. deren Untersuchungen/Ergründungen. Anwendung von Spezialkenntnissen derzeit im Zuge von Felsvernetzungen sowie Felsstabilisierungen mittels Felsankern.

Ausbildung zum Sprengbefugten mit mehrjähriger Praxis. Dies erweist sich als Vorteil bei der Anordnung von Sprengarbeiten.

Individuell besuchte Kurse

Mehrere Schulungen zum BVergG 2002 sowie BVergG 2006 Softwarekurse zu verschiedenen Programmen

Mehrere Führungskräftelehrgänge

Seilgeräte-Planungskurs

Hardwarekurs (privat besucht)

13. Besondere Aufgaben des derzeitigen Arbeitsplatzinhabers

Verantwortlicher der Gebietsbauleitung für die Baumaschinen- und -geräte, für den Bauhof Völkermarkt, Erhebung und Koordinierung der Inventarverwaltung (Anschaffungen, Abschreibungen, Instandsetzungen etc.)

Verantwortlicher der Gebietsbauleitung für die korrekte Handhabung bzw. Umsetzung des Bundesvergabegesetzes 2006"

In diesem Gutachten wurde der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit den Richtverwendungen der Anlage 1 zum BDG 1979 Z. 1.10.7., im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der stellvertretende Leiter der Abteilung N 5 der Landesstelle Niederösterreich im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt), und Z. 1.10.6., im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Referent des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung in der Gebietsbauleitung Mittleres Inntal, verglichen.

Das Gutachten gelangte zu dem Ergebnis, dass die Richtverwendung der Anlage 1 des BDG 1979 Z. 1.10.7. eine höhere Wertigkeit, die Richtverwendung der Anlage 1 des BDG 1979 Z. 1.10.6. jedoch eine niedrigere Wertigkeit als der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers aufweise, sodass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit A1/1 zu bewerten sei. Eine höhere Wertigkeit gegenüber der zuletzt genannten Richtverwendung erkannte der Sachverständige dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers lediglich beim Kriterium "Managementwissen", weil beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers - wenn auch nur in der Vertretung - eine gesamtverantwortliche Leitung einer Dienststelle zu berücksichtigen sei und beim Kriterium "Handlungsfreiheit" zu, weil der Referenten ohne Stellvertretungsfunktion in seiner Handlungsfreiheit eingeschränkt bleibe.

Auf Seite 28 ff des Gutachtens "3. Zusammenfassende Bemerkung" wurde im Gutachten ausführlich begründet, weshalb diese Bewertung des Arbeitsplatzes auch im Hinblick auf das hierarchische Gefüge zutreffend sei.

In seiner Stellungnahme zu diesem Bewertungsgutachten vom 11. Dezember 2007 führte der Beschwerdeführer aus, grundsätzlich orientierten sich seine Bestrebungen um eine Höherbewertung an jenen Kollegen, die in derselben Position/Funktion, jedoch mit A1/2 bewertet seien. Er fügte diesen Ausführungen eine Tabelle an, aus der er ableitete, dass hinsichtlich der Tätigkeiten bei den höher bewerteten Arbeitsplätzen kein signifikanter Unterschied zu den Tätigkeiten an seinem Arbeitsplatz feststellbar sei.

Weiters führte er aus, im Gutachten werde argumentiert, dass in einer nicht aufgewerteten Bauleitung keine Mitarbeiter des Ausbildungsniveaus A1 zu führen seien, weiters, dass bei personell gering ausgestatteten Bauleitungen der Projektumfang und damit die Schutzfunktion auf Grund der begrenzten Personalressourcen eingeschränkt bleibe. Die Ausstattung sei eine Anzeige dafür, wie viele Projekte in der Organisationseinheit zum Schutz der Bevölkerung vor Naturgefahren umgesetzt werden könnten.

Dazu sei festzustellen, dass ein zusätzlicher Akademiker durch gleichmäßigere Aufgabenaufteilung erfahrungsgemäß eine wesentliche Entlastung darstelle; in einer Bauleitung mit nur einem Akademiker (neben dem Gebietsbauleiter) sei dies eindeutig nicht der Fall.

Im gegenständlichen Fall komme erschwerend hinzu, dass die Gebietsbauleitung Mittel- und Unterkärnten flächenmäßig das größte Gebiet Kärntens (4.265 von 9.544 km² bei vier Gebietsbauleitungen) mit den meisten Wildbach-Einzugsgebieten (369 von 1.094) und den meisten zu betreuenden Gemeinden sei. Um dem Schutzbedarf gerecht werden zu können, sei der Zukauf bzw. die Vergabe von Leistungen unausweichlich. Erfahrungsgemäß seien Zukäufe bzw. Vergaben in der Regel wesentlich betreuungsintensiver als Arbeiten mit eigenem, speziell geschultem Personal. Die Personalausstattung sei

somit keine Anzeige dafür, wie viele Projekte in der Organisationseinheit zum Schutz der Bevölkerung vor Naturgefahren umgesetzt werden könnten. Dazu wurden zwei Beispiele angeführt.

Soweit im Gutachten ausgeführt werde, dass ihm außerhalb seiner Vertretung keine Führungsaufgaben übertragen seien, treffe dies auch auf die höher bewerteten Bauleitungen zu.

Im Gutachten werde auch ausgeführt, dass die geologische Stelle den Bauleitungen auf Anforderung beratend zur Seite stehe, jedoch keine Genehmigungen zu erteilen habe. Festzuhalten sei, dass tatsächliche Entscheidungen grundsätzlich innerhalb der Bauleitung getroffen würden.

Zu der vergleichsweise angeführten Bewertung des Gebietsbauleiters werde festgestellt, dass dessen Einstufung im Vergleich zu den anderen, höher bewerteten Gebietsbauleitungen ebenfalls nicht nachvollziehbar sei.

In dem von der belangten Behörde zu dieser Stellungnahme eingeholten Ergänzungsgutachten vom 6. Februar 2008 führte der Sachverständige Folgendes aus:

"Da sich die Bewertung nicht auf eine konkrete subjektive Leistung bezieht, sondern auf die organisatorischen Bedingungen und auf die bereits vor Besetzung mit einer Person festgelegten Anforderungen, ist für den Sachverständigen, der einen Arbeitsplatz innerhalb eines Systems einzuordnen hat, stets von folgenden Voraussetzungen auszugehen:

Jede(r) Bedienstete verrichtet auf ihrem/seinem Arbeitsplatz die ihr/ihm aufgetragenen Tätigkeiten mit höchstem Engagement und nach bestem Wissen und Gewissen. Die Vorgesetzten achten darauf, dass im Sinne der sparsamen und zweckmäßigen Verwendung von Bundesmitteln jede(r) Mitarbeiterin entsprechend ausgelastet ist. Sollten solche Voraussetzungen nicht erfüllt sein oder auch übererfüllt werden, ist dies nicht Sache der Arbeitsplatzbewertung, sondern eine Frage der Abgeltung durch Belohnung, Überstundenvergütung oder sonstige Zuwendungen oder - im gegenteiligen Fall - eine Sache der disziplinären Verfolgung.

Der zusätzliche Einsatz eines A1-Referenten in einer Gebietsbauleitung muss sich bei Einhaltung der Bewirtschaftungsrichtlinien auf die in einer Organisationseinheit zu erbringende Leistung auswirken.

Ansonsten muss die Organisation des Dienststellenbereiches eingehend überprüft werden.

Auf Basis der im Schreiben übermittelten konkreten Aufstellung wäre die Dienstbehörde dazu berufen, zu beurteilen, inwieweit die Angaben den wirklichen Sachverhalt wiedergeben oder ob die zu Verfügung stehenden (Personal-) Ressourcen im aufgezeigten Organisationsfeld den Vorschriften entsprechend genutzt wurden.

Um die Sachlage analysieren zu können, wären aber aus Sicht des Bundeskanzleramtes nicht abstrakte Zahlen anzugeben, sondern die tatsächlich ausgeführten Tätigkeiten samt Umfang und Tragweite zu ermitteln, den einzelnen Bediensteten zuzuordnen und dann gegenüberzustellen.

Auf diese Weise könnte eine nach dem Spargedanken ungerechtfertigte Personalzuweisung festgestellt werden. Die Begründung für eine Abänderung der Arbeitsplatzbewertung besteht jedoch auch dann nur in jenem Bereich, in dem allfällige Unregelmäßigkeiten aufgedeckt wurden und nicht in umliegenden Organisationseinheiten.

Zweifelloos sollte ein zusätzlicher Akademiker in einer Gebietsbauleitung nicht nur zur Entlastung bei der Bewältigung eines bereits bestehenden Aufgabenpensums zum Einsatz kommen, sondern die in einer Organisationseinheit zu erbringende Normarbeitsleistung, von welcher in Bewertungsangelegenheiten grundsätzlich auszugehen ist, durch Übernahme zusätzlicher Agenden bzw. Projekte erhöhen.

Die flächenmäßige Größe eines Gebietes ist für die Bewertung einzelner Arbeitsplätze im WLV-Bereich nicht Ausschlag gebend.

Die Frage, in welchem Umfang Maßnahmen gesetzt oder Projekte betreut werden können, muss bei einer 'gesunden Organisation' von der vorhandenen Personalausstattung abhängen, aus welcher sich in der Folge die Intensität von Führungsaufgaben ableiten lässt.

Es ist Sache der Dienstbehörde und der zuständigen Fachabteilungen im BMLFUW, abzuschätzen, welche Ressourcen für welche Aktivitäten in welchen Bereichen erforderlich sind.

Die Arbeitsplatzbewertung muss immer von der Einhaltung der Sparsamkeitsgrundsätze ausgehen und kann erhöhte Führungsverantwortung nur dort anerkennen, wo auch die Ressourcen dafür vorhanden sind.

Die Entscheidungsgewalt von Gebietsbauleitern ist für den jeweiligen Bereich unter Berücksichtigung aller weiteren Hierarchiestufen (Sektionsleiter/WLV, gegebenenfalls dessen Stellvertreter, Fachabteilung und Sektionsleitung im BMLFUW) unumstritten, das Vorhandensein einer bundesweit agierenden Geologischen (Beratungs-) Stelle, deren fachliche Autorität in keiner Weise zu schmälern ist, jedoch auch.

Fest steht auch, dass *der Beschwerdeführer* als stellvertretender Gebietsbauleiter auf Dauer keine universitär ausgebildeten Mitarbeiter zu führen, zu motivieren und anzuleiten hat. Für die Bewertung seines Arbeitsplatzes bleibt damit eine Zuordnung nach A1/2 ausgeschlossen, weil diese Position gemäß einem streng hierarchischen Organisationsaufbau mit der Funktion seines direkten Vorgesetzten besetzt ist, dem Führungs- und Leitungsaufgaben übertragen sind, die *dem Beschwerdeführer* nicht zukommen.

Unter Berücksichtigung der derzeit geltenden Richtverwendungen und der bestehenden Hierarchie im Wildbach- und Lawinenverbauungsdienst ist sowohl der Arbeitsplatz des Gebietsbauleiters für Mittel- und Unterkärnten als auch jener seines Stellvertreters im bundesweiten Vergleich richtig zugeordnet.

Gerade Mitarbeiter wie *der Beschwerdeführer* sind - zumindest hinsichtlich ihrer fachlichen Fähigkeiten - dazu besonders Berufen, sich an Ausschreibungen für höherwertige Arbeitsplätze zu beteiligen.

Die im Wildbach- und Lawinenverbauungsdienst starke hierarchische Gliederung und eine weitgehend strenge Festlegung von Inhalten auf bestimmten funktionsorientierten Arbeitsplätzen ermöglicht eine Besserstellung von Bediensteten hinsichtlich der Einstufung oft nur durch Bereitschaft zur Flexibilität.

Auf diese Weise wird aber auch im Interesse des Dienstgebers hinsichtlich der Personalentwicklung garantiert, dass Talente nicht auf Dauer in Standardverwendungen oder an so genannten nachgeordneten Dienststellen verborgen bleiben, sondern nach Übernahme von Führungsverantwortung durch die betreffenden Bediensteten entsprechend genutzt werden können."

Mit dem angefochtenen Bescheid vom 29. April 2008 stellte die belangte Behörde fest, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen sei und stütze dies auf das einen Bestandteil des Bescheides bildenden Bewertungsgutachten vom 25. Oktober 2007. Im weiteren wurde der Inhalt der Stellungnahme des Beschwerdeführers zum Gutachten wiedergegeben und dazu inhaltlich wie im Ergänzungsgutachten vom 6. Februar 2008 Stellung genommen. Zusammenfassend sei daher auszuführen, dass unter Berücksichtigung der derzeit geltenden Richtverwendungen und der bestehenden Hierarchie im Wildbach- und Lawinenverbauungsdienst sowohl der Arbeitsplatz des Gebietsbauleiters für Mittel- und Unterkärnten als auch jener seines Stellvertreters im bundesweiten Bereich richtig zugeordnet seien.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde, mit der dessen Aufhebung wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften beantragt wird.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem gemäß 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

Die Beschwerde führt aus, in einer mit dem Bundeskanzleramt geführten längeren Auseinandersetzung sei es darum gegangen, dass die Bewertungen aller Arbeitsplätze der Stellvertreter der Gebietsbauleiter als zu niedrig angesehen worden seien. Es sei jedoch nur ein Teilerfolg erreicht worden, wobei als Kriterium herangezogen worden sei, ob die jeweilige Gebietsbauleitung mindestens 30 ständig Beschäftigte habe und darunter mindestens drei Akademiker. Bejahendenfalls sei die Aufwertung dahin vorgenommen worden, dass die Bewertung der Arbeitsplätze der Gebietsbauleiter von A1/2 auf A1/3 und jene der Stellvertreter von A1/1 auf A1/2 angehoben worden sei. Bei sechs Bauleitungen, darunter auch der Dienststelle des Beschwerdeführers, sei die Anhebung wegen Nichterfüllung der vorgenannten Kriterien unterblieben. Da der Beschwerdeführer diese Vorgangsweise als pure Willkür ansehe, habe er die bescheidmäßige Absprache beantragt.

Im angefochtenen Bescheid habe sich die belangte Behörde gänzlich ihrer Verpflichtung entzogen, das eingeholte Gutachten auf Schlüssigkeit und rechtliche Unbedenklichkeit zu überprüfen. Unabhängig von den Einzelheiten der Begutachtung sei der angefochtene Bescheid schon deshalb formell rechtswidrig. Die belangte Behörde hätte jedoch auch bei Vornahme einer Schlüssigkeitsprüfung zu dem Ergebnis gelangen müssen, dass schwerwiegende Mängel vorlägen. Der belangten Behörde sei bewusst gewesen, worauf der Beschwerdeführer Bezug genommen habe, wenn er erklärt habe, sich an einem "Quervergleich" mit den höher bewerteten Arbeitsplätzen zu orientieren. Zwar vermöge von Gesetzes wegen und gemäß der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes eine Entscheidung der gegenständlichen Art nur einen Vergleich mit einer der im Gesetz angeführten Richtverwendungen zu tragen, hier jedoch gehe es um die sich vom Verfahrensablauf her objektiv aufdrängende Frage, ob seitens des Bundeskanzleramtes ein bestimmtes Gutachtensergebnis als Rechtfertigung für seine eigene Vorgangsweise behauptet werde, hierbei aber ein Widerspruch zu einer ganzen Reihe von anderen Arbeitsplatzbewertungen im gleichen Bereich bestehe, sodass sich aus diesen Zusammenhängen ernstliche Bedenken an der Gutachtensrichtigkeit ergäben. Die belangte Behörde habe sich nicht mit seiner tabellarischen Aufstellung mit konkreten Zahlenwerten auseinander gesetzt, wonach keine Basis für eine Annahme einer Höherwertigkeit der besagten anderen Arbeitsplätze gegeben sei. Die Erwiderungen im angefochtenen Bescheid gingen völlig ins Leere. Ob ein zusätzlicher Akademiker einen entscheidenden Unterschied mache, sei die Frage, auf welche die Antwort erst gefunden werden müsse. Es wäre erforderlich gewesen, dass sich die belangte Behörde zu seiner tabellarischen Darstellung äußere, wobei sie zu dem Ergebnis hätte gelangen müssen, dass ein Unterschied der Tätigkeiten auf seinem Arbeitsplatz zu den besser bewerteten nicht bestehe.

Das beim Vergleich mit der Richtverwendung im Bundessozialamt herangezogene Argument, dass ein zusätzlicher Akademiker auf eine größere Dienststelle hinweise und es für deren Leiter und Stellvertreter höhere Anforderungen gebe, treffe nicht zu, da es sich hiebei lediglich um marginale Unterschiede zwischen den Arbeitsplätzen handle.

Mit diesem Vorbringen wird eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides nicht aufgezeigt.

Zunächst ist festzuhalten, dass nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes eine als bloße Abwesenheitsvertretung konzipierte Stellvertreterfunktion bei der Arbeitsplatzbewertung nicht zu berücksichtigen ist (vgl. z.B. die hg. Erkenntnisse vom 27. September 2011, Zl. 2009/12/0112, und vom 26. Jänner 2011, Zl. 2009/12/0125). Eine Berücksichtigung der dem Beschwerdeführer eingeräumten Stellvertreterfunktion hätte vorausgesetzt, dass ihm unabhängig vom Vorliegen des Vertretungsfalles auf Dauer Aufgaben der Abteilungsleitung übertragen worden wären (vgl. das hg. Erkenntnis vom 13. März 2009, Zl. 2007/12/0003, mwN). Da dies auf den Beschwerdefall unstrittig nicht zutrifft, kam eine Berücksichtigung der Stellvertreterfunktion des Beschwerdeführers anlässlich der Arbeitsplatzbewertung schon aus rechtlichen Gründen nicht in Frage.

Im Bewertungsgutachten wurde allerdings eine Höherbewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Vergleich zur Richtverwendung der Anlage 1 des BDG 1979 Z. 1.10.6. (im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Referent des Forsttechnischen Dienstes für Wildbach- und Lawinenverbauung in der Gebietsbauleitung Mittleres Inntal) nur betreffend die Kriterien "Managementwissen" und "Handlungsfreiheit" vorgenommen, und zwar lediglich gestützt auf die dem Beschwerdeführer zukommende Abwesenheitsvertretung des Gebietsbauleiters. Es ist daher aus rechtlichen Gründen davon auszugehen, dass die Höherbewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers gegenüber der Richtverwendung der Anlage 1 des BDG 1979 Z. 1.10.6. zu Unrecht erfolgte und der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers gleich zu bewerten ist wie die zuletzt genannte Richtverwendung.

Es ist dem Beschwerdeführer daher zuzustimmen, dass es bei Bewertung seines Arbeitsplatzes nicht darauf ankommt, wie viele Akademiker an seiner Dienststelle tätig sind, dies allerdings schon deshalb, weil die Abwesenheitsstellvertretung bei Beurteilung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes unberücksichtigt zu bleiben hat.

Wenn der Beschwerdeführer zum wiederholten Male vorbringt, dass vergleichbare andere Arbeitsplätze höher bewertet seien, ist es ausreichend, darauf zu verweisen, dass entscheidungsrelevant der Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit jenen der Richtverwendungen in der Anlage 1 des BDG 1979 - und nicht mit irgendwelchen anderen Arbeitsplätzen - ist (vgl. das hg. Erkenntnis vom 1. März 2012, Zl. 2008/12/0098). Im Verfahren zur Überprüfung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ist auch nicht die Richtigkeit der Bewertung irgendwelcher anderer Arbeitsplätze (die keine Richtverwendungen sind) zu überprüfen und ob allenfalls deren Bewertung im Vergleich zu jener des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers verhältnismäßig erscheint.

Der Verwaltungsgerichtshof hat im Übrigen bereits wiederholt ausgeführt (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 1. März 2012, Zl. 2008/12/0098, und vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167), dass vor dem Hintergrund, dass sich die in den Erläuterungen zum Besoldungsreformgesetz 1994 beschriebene Bewertungsmethode auf ein bestimmtes, fachlich erprobtes System analytischer Berechnungen und Bewertungen (Bewertungssystem) stützt und die Einordnung unter die "in Worte gefassten" Schlagworte der Bewertungskriterien auf Grundlage dieses Systems und unter Anwendung einer bestimmten erprobten Technik erfolgen soll, davon auszugehen ist, dass es sich bei der Zuordnung der - nicht als Rechtsbegriffe in den Gesetzeswortlaut Eingang gefundenen - in Klammer gesetzten Schlagworte, die in einer bestimmten Punktezahl ausgedrückt werden, zu den einzelnen Bewertungskriterien sowohl einer Richtverwendung als auch eines konkreten Arbeitsplatzes, somit bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes, um eine - auf sachverständiger Ebene zu lösende - Fachfrage und nicht um eine Rechtsfrage handelt.

Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat. Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen des betroffenen Beamten nachzuprüfen, ob die im Gutachten darzulegende Einschätzung zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit, im Hinblick auf die Bewertungskriterien zutrifft, liegt in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar (vgl. das bereits zitierte Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 1. März 2012).

Im Beschwerdefall hat die belangte Behörde ein Bewertungsgutachten eingeholt und in der Folge dem Beschwerdeführer hiezu Parteigehör gewährt. Zu den Einwendungen des Beschwerdeführers gegen das Bewertungsgutachten wurde ein Ergänzungsgutachten eingeholt und die darin angeführten Argumente des Sachverständigen im angefochtenen Bescheid übernommen. Entscheidungsrelevante Unschlüssigkeiten des Gutachtens wurden ansonsten weder behauptet noch sind solche ersichtlich. Es ist daher davon auszugehen, dass sich die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid ausreichend mit der Frage der Schlüssigkeit des Bewertungsgutachtens auseinander gesetzt hat. Entgegen den Ausführungen in der Beschwerde ist es nämlich nicht notwendig, die Schlüssigkeit eines Gutachtens im Bescheid zu überprüfen, soweit keine Anhaltspunkte für eine Unschlüssigkeit vorliegen.

Im Weiteren erachtet der Beschwerdeführer das Bewertungsgutachten auch deshalb als mangelhaft, weil
- gegenüber dem Arbeitsplatz der Anlage 1 zum BDG 1979

Z. 1.10.6. nicht berücksichtigt worden sei, dass zusätzliche Kompetenzen beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers vorlägen (z.B. Ausarbeitung von Arbeitszeitmodellen, Verfahren nach dem Forstgesetz, Förderungsabwicklung, Kollaudierungsoperate, etc.), was zu einer höheren Einstufung bei den Kriterien "Managementwissen", "Umgang mit Menschen", "Denkrahmen" und "Dimension" zu führen hätte,

- zu Unrecht davon ausgegangen, dass beim Richtverwendungsarbeitsplatz der Anlage 1 zum BDG 1979 Z. 1.10.7. betreffend "Umgang mit Menschen" von einem höheren Punktwert auszugehen sei. Die Aussage, dass der dort zu betreuende Personenkreis ein "besonderer" sei, habe keinerlei Aussagewert. Auch die Aussage, dass universitär ausgebildetes Personal geleitet werden müsse, sei irrelevant,
- zu Unrecht seien beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers seine Aufgaben "Katastrophen- und Konfliktmanagement" unberücksichtigt geblieben. Dies hätte zu einer höheren Bewertung punkto "Managementwissen", "Denkleistung", "Dimension" und "Einfluss auf die Endergebnisse" geführt.
- das Vorhandensein einer "geologischen Beratungsstelle" auf die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers keinen Einfluss habe.

Zunächst ist festzuhalten, dass ein Vergleich mit der Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979 Z. 1.10.7. im Bundessozialamt im Beschwerdefall schon deshalb unterbleiben kann, weil richtigerweise davon auszugehen ist, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers dieselbe Wertigkeit wie der Richtverwendungsarbeitsplatz der Anlage 1 zum BDG 1979 Z. 1.10.6. aufweist. Es kann daher im vorliegenden Fall unerörtert bleiben, welche Auswirkungen die dem Bewertungsgutachten zu Grunde gelegte unrichtige Rechtsansicht zur Abwesenheitsstellvertretung auf die Bewertung der Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979 Z. 1.10.7. im Bundessozialamt hatte.

Mit dem weiteren Vorbringen wird eine Unschlüssigkeit oder Unvollständigkeit des Bewertungsgutachtens samt Ergänzungsgutachten nicht dargetan. Es entspricht nämlich nicht logischen Denkgesetzen oder der allgemeinen Lebenserfahrung, dass das Hinzutreten von Aufgaben in jedem Fall zur Höherwertigkeit eines Arbeitsplatzes führen müsste. Das Vorhandensein einer "geologischen Beratungsstelle" führt dazu, dass auf Fachwissen dieser Stelle zurückgegriffen werden kann und insoweit nicht eigenes Fachwissen erforderlich ist. Eine Unvollständigkeit oder Unschlüssigkeit des Gutachtens kann auch in diesen Zusammenhängen nicht erkannt werden.

Das Vorbringen des Beschwerdeführers ist nicht weitergehend zu prüfen, weil er dem Sachverständigengutachten nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegen getreten ist.

Gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG wird auf die Begründung aller oben genannten Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen.

Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet auf den §§ 47 ff VwGG iVm der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455, insbesondere deren § 3 Abs. 2.

Wien, am 29. März 2012