



Der Verwaltungsgerichtshof hat durch die Vorsitzende Senatspräsidentin Mag.^a Nussbaumer-Hinterauer sowie Hofrat Mag. Cede und Hofrätin Mag. Dr. Pieler als Richterinnen und Richter, unter Mitwirkung des Schriftführers Mag. Strasser, über die Revision des G B gegen das Erkenntnis des Bundesverwaltungsgerichts vom 14. September 2023, W293 2260254-1/19E, betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß § 143 BDG 1979 (belangte Behörde vor dem Verwaltungsgericht: Landespolizeidirektion Wien), den **Beschluss** gefasst:

Die Revision wird zurückgewiesen.

Begründung:

- 1 Der Revisionswerber steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er ist mit einem in der Landespolizeidirektion Wien eingerichteten Arbeitsplatz eines Leiters eines Wiener Stadtpolizeikommandos betraut.
- 2 Mit Schreiben vom 28. Oktober 2021 beantragte der Revisionswerber die bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes, wobei er die Ansicht vertrat, sein Arbeitsplatz sei - aufgrund von Veränderungen im Aufgaben- und Verantwortungsbereich - innerhalb der Verwendungsgruppe E1 der Funktionsgruppe 9 zuzuordnen.
- 3 Nach Erhebung einer Säumnisbeschwerde durch den Revisionswerber stellte das Bundesverwaltungsgericht mit dem angefochtenen Erkenntnis gemäß § 143 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) fest, der dem Revisionswerber zugewiesene Arbeitsplatz sei seit 1. Dezember 2019 der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 8 zuzuordnen. Die Revision wurde für nicht zulässig erklärt.
- 4 Das Bundesverwaltungsgericht holte ein Amtssachverständigengutachten zur Bewertung des Arbeitsplatzes des Revisionswerbers sowie die Arbeitsplatzbeschreibung des Revisionswerbers ein und führte eine mündliche Verhandlung durch. In der Begründung des angefochtenen Erkenntnisses gab das Verwaltungsgericht das Sachverständigengutachten und die Arbeitsplatzbeschreibung auszugsweise wieder und stellte fest, dass sowohl der



Arbeitsplatz des Revisionswerbers als auch die Richtverwendung gemäß Z 8.6. lit. a) der Anlage 1 zum BDG 1979 (Stadtpolizeikommandant für Brigittenau/Leopoldstadt) in Summe 597 Gesamtstellenwertpunkte aufwiesen, sodass beide Arbeitsplätze der Funktionsgruppe 8 zuzuordnen seien. In seiner Beweiswürdigung setzte sich das Verwaltungsgericht mit dem schriftlich erstatteten Gutachten des Amtssachverständigen auseinander, indem es auf die einzelnen Anforderungsbereiche (Wissen, Denkleistung und Verantwortung) einging. Das Verwaltungsgericht gelangte zu dem Ergebnis, aufgrund des nachvollziehbaren, vollständigen und schlüssigen Gutachtens sei der Arbeitsplatz des Revisionswerbers der Verwendungsgruppe E1 und in dieser der Funktionsgruppe 8 zuzuordnen.

- 5 Gegen dieses Erkenntnis richtet sich die vorliegende außerordentliche Revision.
- 6 Nach Art. 133 Abs. 4 B-VG ist gegen ein Erkenntnis des Verwaltungsgerichtes die Revision zulässig, wenn sie von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt, insbesondere weil das Erkenntnis von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes abweicht, eine solche Rechtsprechung fehlt oder die zu lösende Rechtsfrage in der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes nicht einheitlich beantwortet wird.
- 7 Nach § 34 Abs. 1 VwGG sind Revisionen, die sich wegen Nichtvorliegen der Voraussetzungen des Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zur Behandlung eignen, ohne weiteres Verfahren mit Beschluss zurückzuweisen.
- 8 Nach § 34 Abs. 1a VwGG ist der Verwaltungsgerichtshof bei der Beurteilung der Zulässigkeit der Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG an den Ausspruch des Verwaltungsgerichtes gemäß § 25a Abs. 1 VwGG nicht gebunden. Die Zulässigkeit einer außerordentlichen Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG hat der Verwaltungsgerichtshof im Rahmen der dafür in der Revision gesondert vorgebrachten Gründe (§ 28 Abs. 3 VwGG) zu überprüfen.
- 9 Zur Begründung der Zulässigkeit der Revision wendet sich der Revisionswerber zunächst gegen die Vorgangsweise des Sachverständigen bei



der Gutachtenserstellung. So habe der Sachverständige zuerst den Arbeitsplatz des Revisionswerbers bewertet und danach eine passende Richtverwendung gesucht. Laut §§ 137, 143 BDG 1979 seien aber „ausgehend von der Punkteermittlung einer Richtverwendung - die einer ersten Einschätzung nach dem zu beurteilenden Arbeitsplatz entsprechen könnte - die Einzelpunkte für den zu beurteilenden Arbeitsplatz zu ermitteln und mit der Richtverwendung zu vergleichen“.

- 10 Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 bzw der vergleichbaren Bestimmung des § 143 BDG 1979 für Beamte des Exekutivdienstes zu beachten sind (siehe dazu etwa VwGH 2.7.2009, 2006/12/0026, und die dort angeführte Judikatur).
- 11 Danach handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw einer Richtverwendung um eine Fach(Sach-)frage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe richtigerweise zuzuordnen zu können. 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.
- 12 Der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich mit den als Richtverwendungen genannten, in Frage kommenden Arbeitsplätzen setzt voraus, dass diese Arbeitsplätze hinsichtlich der in § 137 Abs. 3 BDG 1979 genannten Kriterien untersucht und sodann in das Funktionszulagenschema eingeordnet werden. Um dem Auftrag des Gesetzgebers in einem den rechtsstaatlichen Erfordernissen Rechnung





tragenden Verfahren zu entsprechen, setzt der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit den in Frage kommenden Richtverwendungen die Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Die Ermittlung des wesentlichen Inhalts der gesetzlichen Einstufungsvorgabe (Richtverwendung) ist als Rechtsfrage mit Sachverhaltselementen zu werten.

- 13 Ist das Wesen der Richtverwendung im Sinne der gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet und sind die Teilverwendungen nach den gesetzlichen Kriterien bewertet worden, so ist bei dem zu bewertenden Arbeitsplatz in gleicher Weise vorzugehen. Aus den verschiedenartigen Aufgaben und Tätigkeiten sind nach den Anforderungen möglichst gleichartige und gleichwertige Gruppen zu bilden und diese mit den jeweils möglichst entsprechenden Gruppen der ebenso analysierten und bewerteten Richtverwendung(en) in Beziehung zu setzen. Hiebei kommen grundsätzlich alle genannten Richtverwendungen in Frage; die Feststellung der Rechtmäßigkeit der Einstufung entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Gesetzesauftrag hat nämlich im gesamten System nach den Kriterien Wissen, Verantwortung und Denkleistung nachvollziehbar zu erfolgen (vgl zum Ganzen auch VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010, mwN).
- 14 Inwiefern das dem angefochtenen Erkenntnis zu Grunde liegende Gutachten nicht den in der Rechtsprechung aufgestellten Anforderungen an die Vorgehensweise bei einer Arbeitsplatzbewertung gerecht wird, erschließt sich aus dem Zulässigkeitsvorbringen nicht. Das vorliegende Gutachten nimmt - jeweils in Bezug auf die vom Gesetz geforderten Anforderungsbereiche - sowohl eine in Punkten ausgedrückte Bewertung der Richtverwendung als auch des Arbeitsplatzes des Revisionswerbers vor, um in der Folge einen Vergleich anzustellen.
- 15 Soweit in der Zulässigkeitsbegründung die Heranziehung jener Richtverwendung, welche zugleich auch der Arbeitsplatz des Revisionswerbers ist, gerügt und die Heranziehung einer anderen Richtverwendung gefordert wird, ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes der Behörde frei steht, welche Richtverwendung sie



zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht (vgl VwGH 20.5.2008, 2005/12/0012, mwN).

- 16 Zur Begründung der Zulässigkeit der Revision bringt der Revisionswerber weiters vor, das Gutachten weise beim „Punkt Managementwissen“ grobe Mängel auf. So seien die Ausführungen zu den „divergierenden Zielsetzungen“ der „hinzugezogenen Fremdkräfte“ nicht nachvollziehbar, weil auch „Fremdkräfte“ aus anderen Bundesländern die Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit als Zielsetzung hätten. Das Gutachten sei somit unschlüssig und es bestehe folglich ein Begründungsmangel im angefochtenen Erkenntnis. Der „Punkt Managementwissen“ hätte bei ausreichender rechtlicher Würdigung mit „8“ und nicht mit „7“ bemessen werden müssen, was zur Folge gehabt hätte, dass die Gesamtstellenwertpunkte auf 664 zu erhöhen gewesen wären und der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 9 zuzuordnen gewesen wäre.
- 17 Die Frage, ob ein Gutachten in seiner konkreten Ausgestaltung zu Recht als schlüssig qualifiziert wurde, stellt nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes im Regelfall keine grundsätzliche Rechtsfrage, sondern eine einzelfallbezogene Beurteilung dar, welche jedenfalls dann keine Zulässigkeit der Revision begründet, wenn sie zumindest vertretbar ist (vgl VwGH 23.2.2023, Ra 2021/12/0012, mwN; idS auch VwGH 30.4.2019, Ra 2018/12/0036, mwN).
- 18 Im vorliegenden Fall befasste sich das Sachverständigengutachten mit dem Anforderungsbereich „Managementwissen“ insofern, als es die Anforderungen fallbezogen im Hinblick auf eine Zuordnung zur Kategorie „heterogen“ (Punkteanzahl 7) untersuchte und zu dem Ergebnis gelangte, dass das „Managementwissen“ aufgrund der anfallenden Aufgaben und der zu lösenden heterogenen Zielkonflikte einem Wert von 7 Punkten zuzuordnen sei. Die nächsthöhere Managementkategorie „breit“ (Punkteanzahl 8) werde nicht erreicht, weil dies eine Koordination von tragenden Teilzielen oder Gesamtzielen eines Ressorts erfordere. Das Gutachten führte zahlreiche Beispiele von konkreten, sicherheitspolizeilich relevanten Ereignissen an, welche den Arbeitsplatz des Revisionswerbers als Stadtpolizeikommandanten





betreffen; auch ging der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung auf die tatsächlich anfallenden Aufgaben näher erläuternd ein und ergänzte sein Gutachten aufgrund der vom Revisionswerber aufgeworfenen Sachverhaltsfragen (zur Verpflichtung des Verwaltungsgerichts, sich mit Einwendungen auseinanderzusetzen und allenfalls gutachtliche Ergänzungen einzuholen vgl VwGH 11.11.2024, Ra 2022/12/0176, mwN).

- 19 Zu der aufgrund des Zulässigkeitsvorbringens für den Revisionsfall maßgeblichen Frage, ob auf dem Arbeitsplatz des Revisionswerbers Teilbereiche mit divergierenden Zielsetzungen in höherem Ausmaß zu koordinieren seien, was in Bezug auf den Anforderungsbereich „Managementwissen“ die Punkteanzahl 8 ergeben würde, führte der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung aus, dass divergierende Zielsetzungen am Arbeitsplatz des Revisionswerbers nur bei Fußballspielen im Ernst Happel Stadion und unter Umständen im Zusammenhang mit Einrichtungen der Israelischen Kultusgemeinde vorstellbar seien.
- 20 Im Rahmen der Beweiswürdigung ging das Verwaltungsgericht auf den Anforderungsbereich „Managementwissen“ ausführlich ein und erachtete die Zuordnung des Arbeitsplatzes zur Managementkategorie „heterogen“ als gerechtfertigt, weil divergierende Zielsetzungen von Mitarbeitern gegeben seien, jedoch nur im Zusammenhang mit den beiden oben genannten Ereignissen.
- 21 Dass das Verwaltungsgericht die Beurteilung des Gutachtens, welches die gesamten Anforderungen an den Arbeitsplatz des Revisionswerbers berücksichtigt hat und dem kein Gegengutachten gegenübersteht, im Zusammenhang mit dem Anforderungsbereich „Managementwissen“ in unvertretbarer Weise vorgenommen hätte, wurde im Zulässigkeitsvorbringen nicht aufgezeigt (zu den Begründungspflichten des Sachverständigen bei Fragen der Arbeitsplatzbewertung, welche nicht überspannt werden dürfen, vgl VwGH 26.2.2016, Ra 2016/12/0013, mwN). So wird in der Zulässigkeitsbegründung nicht ausgeführt, dass dem Sachverständigengutachten im verwaltungsgerichtlichen Verfahren etwas Stichhaltiges entgegengesetzt worden sei. Insbesondere wird im Vorbringen zur



Zulässigkeit der Revision nicht dargelegt, von welchen „faktischen Verwendungsverhältnissen“ des Revisionswerbers hätte ausgegangen werden müssen, die zu einer höheren Bewertung seines Arbeitsplatzes geführt hätten und vom Sachverständigen noch nicht berücksichtigt wurden.

- 22 Soweit die Zulässigkeit der Revision schließlich damit begründet wird, von derselben Thematik seien sämtliche Leiter eines Stadtpolizeikommandos betroffen und es seien gleichartige Verfahren anhängig, ist dem Revisionswerber zu entgegnen, dass allein der Umstand, dass die in der Revision angeführten Fragen in einer Vielzahl von Fällen auftreten können, nicht eine Erheblichkeit im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG bewirkt (vgl etwa VwGH 30.1.2019, Ra 2018/12/0010, mwN).
- 23 In der Revision wird somit keine Rechtsfrage aufgeworfen, der im Sinne des Art. 133 Abs. 4 B-VG grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die Revision war daher gemäß § 34 Abs. 1 VwGG zurückzuweisen.

W i e n , am 25. August 2025