

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

05.07.2006

Geschäftszahl

2005/12/0042

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 Mag. Schilhan, über die Beschwerde des S in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Inneres vom 4. Jänner 2005, Zl. 103.225/35-1/1/e/04, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Begründung

Der Beschwerdeführer stand bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand mit Ablauf des 30. Juni 1999 in einem aktiven öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und war mit dem Arbeitsplatz Referatsleiter (Sicherheitsverwaltung) des Verkehrsamtes bei der Bundespolizeidirektion K betraut. Mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 1996 wurde er gemäß § 254 BDG 1979 in das Funktionszulagen-Schema übergeleitet. In seinem Schreiben vom 23. Dezember 1996 ersuchte er um Erlassung eines Feststellungsbescheides über "die Wertigkeit seiner Planstelle", weil ihm "diese im neuen Besoldungssystem vorgesehene Arbeitsplatzbeschreibung der Funktionsgruppe A2/3 zu niedrig" sei.

Zur Darstellung des weiteren Verfahrensganges wird vorerst in sinngemäßer Anwendung des § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf das in dieser Sache ergangene hg. Erkenntnis vom 24. Juni 1998, Zl. 97/12/0421, verwiesen, mit dem der Bescheid der belangten Behörde vom 12. November 1997 betreffend die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben wurde.

In weiterer Folge machte der Beschwerdeführer mit seiner Säumnisbeschwerde vom 30. März 2000 die Verletzung der Entscheidungspflicht der belangten Behörde über seinen Antrag vom 23. Dezember 1996 geltend, die der Verwaltungsgerichtshof mit Beschluss vom 19. Februar 2003, Zl. 2000/12/0073, auf den gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz iVm Abs. 9 VwGG verwiesen wird, zurückwies.

In seiner Eingabe vom 12. November 2003 beantragte der Beschwerdeführer den Übergang der Zuständigkeit zur Entscheidung über seinen Antrag vom 23. Dezember 1996 an die belangte Behörde, die mit Erledigung vom 18. Dezember 2003 das Bundeskanzleramt um Erstellung eines Gutachtens ersuchte.

In einer weiteren zur Zl. 2004/12/0114 protokollierten Säumnisbeschwerde vom 19. Juli 2004 machte der Beschwerdeführer wiederum die Verletzung der Entscheidungspflicht der belangten Behörde über seinen Antrag vom 23. Dezember 1996 geltend, worauf der Verwaltungsgerichtshof gemäß § 36 Abs. 2 VwGG das Vorverfahren über diese Beschwerde einleitete.

Mit Erledigung vom 16. November 2004 übermittelte das Bundeskanzleramt "Kompetenzcenter B und Stellenplan" der belangten Behörde ein "Gutachten" über die "Bewertung des Arbeitsplatzes des Verkehrsamtsleiters der BPD K", das auszugsweise lautet (Hervorhebungen im Original):

"Der gesetzliche Auftrag an den Bundeskanzler gemäß § 3 BDG 1979, bei der Ernennung für eine gleichmäßige Behandlung der Beamten zu sorgen, erfordert, dass die Bewertung der Arbeitsplätze sowie ihre Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe durch den Bundeskanzler erfolgt.

Die Bewertung und die Zuordnung sind an die Zustimmung der Bundesregierung gebunden. Die Organisationshoheit der einzelnen Bundesminister wird dadurch nicht berührt, weil sich diese Befugnisse lediglich auf die Bewertung und die sich daraus ergebende Zuordnung beschränken.

Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethoden sind - für den öffentlichen Dienst des Bundes adaptiert - angelehnt an das System eines seit mehr als 50 Jahren auf diesem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens, das unter anderem auch für staatliche Organisationen in anderen Ländern Stellenbewertungen durchgeführt hat.

Bewertet wird eine Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung ist damit vom Stelleninhaber unabhängig.

Basierend auf § 137 Abs. 3 BDG 1979 wurden für die Bewertungskriterien erläuternde Beurteilungen aufgestellt und in drei Gruppen zusammengefasst.

Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

1.1. Fachwissen (einfache Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Fachkenntnisse, fortgeschrittene Fachkenntnisse, grundlegende spezielle Kenntnisse, ausgereifte spezielle Kenntnisse, Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen)

1.2. Managementwissen (minimal, begrenzt, homogen, heterogen, breit)

1.3. Umgang mit Menschen (minimal, normal, wichtig, besonders wichtig, unentbehrlich)

2. Denkleistung

2.1. Denkraum (strikte Routine, Routine, Teilroutine, aufgabenorientiert, operativ, zielgesteuert, strategisch orientiert, ressortpolitisch orientiert)

2.2. Denkanforderung (wiederholend, ähnlich, unterschiedlich, adaptiv, neuartig)

3. Verantwortung

3.1. Handlungsfreiheit (detailliert angewiesen, angewiesen, standardisiert, richtliniengebunden, allgemein geregelt, funktionsorientiert, strategisch orientiert)

3.2. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf die Endergebnisse ausgeübt wird, werden in der Regel die Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen servicingierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen.

3.3. Einfluss auf Endergebnisse (gering, beitragend, anteilig, entscheidend)

Jedes der in Klammer gesetzten Schlagworte ist in Worte gefasst und ermöglicht eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A7 bzw. E 2c bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1 bzw. E 1 (Beilage: Handbuch). Dieses Bewertungssystem wird den Stellen allen Ebenen der Organisationshierarchie gerecht und macht, da nach dem gleichen System bewertet wird, keinen Unterschied zwischen 'Blue und White-Collar-Worker'.

Diese Weiterentwicklung, das so genannte 'integrierte System', ermöglicht die Bewertung von Arbeitsplätzen höchster Leitungsfunktionen der Zentralstellen nach den gleichen Kriterien wie sie auch für Schreib- oder Kanzleikräfte Anwendung finden.

Die Handlungsfreiheit der Verwaltung ist im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Art 18 B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen sind deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen.

Die Beurteilung der Qualität der Anforderungen soll die Straffung von Leistungsprozessen begünstigen und die derzeit vorherrschenden arbeitsteiligen Verfahren tendenziell zurückdrängen.

Kurzbeschreibung der hier angewendeten analytischen Bewertungsmethode:

Ziel jeder Arbeitsplatzbewertung ist es, den Anforderungswert zu bestimmen. Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung gehen an diese Aufgabe heran, indem sie den Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Anforderungen (vom Fachwissen bis zum Einfluss auf das Endergebnis) zerlegen, jede einzelne Anforderung gesondert einer wertenden Betrachtung (z.B. im Bereich Fachwissen von einfachen Fähigkeiten bis hin zu Spezialkenntnissen) unterziehen, wodurch die Werte der einzelnen Anforderungen gewonnen werden, und schließlich durch Summierung dieser Werte den Anforderungswert des Arbeitsplatzes bestimmen. Den einzelnen Bewertungskriterien und den dazugehörenden Untergliederungen sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führt zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes.

Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte (von der Reinigungskraft bis zum Sektionschef) klaffen weit auseinander und werden daher in Gruppen zusammengefasst und ermöglichen so die Zuordnung zur Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe.

3. Allgemeine für die nachstehende Bewertung im Bereich des Verkehrsamtes der BPD K maßgebliche Umstände

Außer der Arbeitsplatzbeschreibungen sind noch folgende Umstände für die nachstehenden Zuordnungen von Bedeutung:

Bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes ist auch die organisatorische Position zu berücksichtigen.

Das diesbezügliche Organigramm der BPD K stellt sich, entsprechend der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung, hierarchisch in Ebenen gegliedert wie folgt dar:

Organigramm der BPD K

<u>Polizeidirektor</u>						
-	-	-	-	-	-	-
<u>Präsidial- abteilung</u>	<u>Abteilung I Staatspol.Abt. (besteht nicht mehr)</u>	<u>Abt II Krim.Pol.Abt.</u>	<u>Abt III Verwaltungspol: Abteilung</u>	<u>Abt. IV Sonstige Sich.Verw.</u>	<u>Zl d. SW</u>	<u>Kl - Leiter</u>
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
<u>Verkehrsamt (Leiter)</u>	<u>Veranstaltung -sowie Amt f. Waffen u. Sprengmittel</u>	<u>Strafamt</u>	<u>Fundamt (besteht nicht mehr)</u>	<u>Meldeamt (besteht nicht mehr)</u>		
-	-	-	-	-	-	-
<u>13 Mitglieder</u>						

Der Leiter des Verkehrsamtes der BPD K ist in der hierarchischen Gliederung als dritte Ebene der nachgeordneten Dienstbehörde Bundespolizeidirektion K anzusehen.

Kurze Zusammenfassung des bisherigen Verfahrens betreffend des Aufwertungsantrages:

...

GUTACHTEN

besonderer Teil

für den Arbeitsplatz des Leiters des Verkehrsamtes

bei der BPD K (Beschwerdeführer)

Es wird festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters bei der BPD K, gemäß § 137 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 des BDG 1979 in der Fassung des BGBl. Nr. 550/1994 genannten Richtverwendungen der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zugeordnet ist.

Der *Beschwerdeführer* ist Bundesbeamter im Ruhestand und war im Wirkungsbereich der Dienstbehörde der Bundespolizeidirektion K. Er wurde auf Grund einer Erklärung gemäß § 254 Abs. 1 BDG 1979 (am 1.1.1996) in das neue Besoldungsschema, Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3 des Allgemeinen Verwaltungsdienstes übergeleitet.

4.1 Der Arbeitsplatz des *Beschwerdeführers* wurde im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

- Amtsleitung, Koordination, Dienstaufsicht, Vollziehung der Bestimmungen des KFG, StVO und AVG.
- Ordnungsgemäße und rasche Erledigung sämtlicher Aufgaben, die dem Verkehrsamt zugeteilt sind.
- Den Parteienverkehr durch entsprechende organisatorische und personelle Maßnahmen so zu gestalten, dass unnötige Wartezeiten für die Parteien vermieden und die Anträge der Parteien rasch und rechtlich erledigt werden.
- Den Arbeitsanfall auf die Mitarbeiter so aufzuteilen, dass eine für jeden Mitarbeiter gleichmäßige erbrachte Arbeitsleistung erzielt werden kann, und dass jeder Mitarbeiter seiner Qualifikation entsprechend zu der von ihm geforderten Arbeit motiviert wird.
- Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes (des *Beschwerdeführers*) notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (Grundlage Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahre 1996 und die Ausführungen im VwGH-Erkenntnis Zl. 97/12/0421 vom 24. Juni 1998:

TÄTIGKEITEN QUANTIFIZIERUNG

<u>Auflage von selbst erstellten Bescheidformularen für die rationale Durchführung von durchzuführenden Verfahren;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Ablehnende Bescheiderlassung in Führerscheinangelegenheiten, wegen mangelnder Verkehrszuverlässigkeit oder wegen körperlicher bzw. geistiger Nichteignung;</u>	<u>3%</u>
<u>Vorschreibung von Befristungen und Auflagen;</u>	<u>1%</u>
<u>Kontrolle aller Führerscheinakte und Beurkundung der Führerscheine;</u>	<u>7%</u>
<u>Erlassung von Feststellungsbescheiden gem. § 64 Abs. 5 KFG;</u>	<u>3%</u>
<u>Durchführung von Entzugsverfahren mit ausführlichen Bescheidebegründungen (Einvernahme von Beteiligten und Zeugen) bei allen Alkoholdelikten</u>	
<u>Durchführung aller Führerscheinentzugsverfahren gem. § 73, § 74 und § 75 KFG (wegen Alkohol am Steuer) von Anfang bis zum Ende des Entzugsverfahrens (mit Personen bzw. auch deren Rechtsvertretern);</u>	<u>10%</u>
<u>Festsetzung der Entzugsdauer (Weisung des Behördenleiters vom 10.03.1993;</u>	<u>1%</u>
<u>Geschwindigkeitsüberschreitungen (Entziehung der Lenkerberechtigung);</u>	<u>3%</u>
<u>Entzugsverfahren wegen geistiger und körperlicher Nichteignung mangels Verkehrszuverlässigkeit bei Straftaten nach dem StGB oder Suchtgiftgesetz;</u>	<u>3%</u>
<u>Aberkennung gem. § 86 KFG über die Verwendung ausländischer Führerscheine in Österreich;</u>	<u>2%</u>
<u>Androhung der Entziehung der Lenkerberechtigung;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Anordnung von Nachschulungen für alkoholauffällige Lenker (§ 73 2a KFG), Bescheiderlassung nach dem AVG (z.B. §§ 38, 64a, 68 Abs. 2, 69 Abs. 1);</u>	<u>2%</u>
<u>Überprüfung des Ermittlungsverfahrens, ob ein Führerscheinwerber die Voraussetzungen für die Zulassung der Lenkerberechtigung erfüllt;</u>	<u>1%</u>
<u>Prüfung, ob der Führerschein im Sinne des Ermittlungsverfahrens und der bestandenen Lenkerprüfung ausgestellt wurde.</u>	
<u>Erteilung der Lenkerberechtigung;</u>	<u>2%</u>
<u>Feststellung, ob auf Grund eines Duplikates ein Führerschein ausgestellt werden kann und Erteilen des Führerscheines bzw. Abweisung des Antrages;</u>	<u>1%</u>
<u>Durchführung des Ermittlungsverfahrens zur Abweisung eines Antrages auf Erteilung einer Lenkerberechtigung;</u>	<u>2%</u>

<u>Feststellung, ob eine Befristung oder Beschränkung der Lenkerberechtigung erforderlich ist;</u>	<u>1%</u>
<u>Konzipieren und Ausfertigen der hierfür erforderlichen Bescheide;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Bescheidmäßige Erteilung der Bewilligung von Übungsfahrten, Lehrfahrten und Ausbildungsfahrten;</u>	<u>1%</u>
<u>Ausstellung von Taxiausweisen;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Durchführung der Verfahren nach der Betriebsordnung für den richtlinienmäßigen Personenverkehr:</u>	
<u>Erteilung Befristung, Ablehnung und Zurücknahme von Taxilenkerausweisen, von Schülertransportbewilligungen (jeweils bescheidmäßig)</u>	<u>1%</u>
<u>Ausstellung von Doppelwohnsitzbestätigungen für Personen, die sowohl im Bundesgebiet als auch im Ausland einen ordentlichen Wohnsitz haben, können von einem ausländischen Führerschein im Bundesgebiet Gebrauch machen (Gültigkeit für 1 Jahr);</u>	<u>4%</u>
<u>Durchführung sämtlicher mit dem Probeführerschein (§ 64a KFG) verbundener Verfahren, wie Entscheidung, ob ein Probeführerschein vorliegt, Verlängerung der Probezeit, Anordnung der Nachschulung, Entzug der Lenkerberechtigung (jeweils in Form eines Bescheides);</u>	<u>5%</u>
<u>Verfahren nach dem Strafregistergesetz;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Vornahme von Verfahren, die zum Verbot des Lenkens von Fahrrädern und Motorfahrrädern führen (mittels Bescheid);</u>	<u>0,5%</u>
<u>Erledigung des Parteienverkehrs, der mit den vorstehenden Aufgaben verbunden ist und des Parteienverkehrs, der infolge der Kompliziertheit der Sachlage die Entscheidung des Amtsleiters erfordert;</u>	<u>4%</u>
2.)	-
<u>Erarbeitung von Vorgaben für die Mitarbeiter des Verkehrsamtes (Kfz-Zulassungsstelle und Führerscheinstelle) hinsichtlich der rechtlichen Gegebenheiten;</u>	-
<u>Klärung von rechtlichen Problemen, die von den Parteien an die Mitarbeiter herangetragen werden und von diesen nicht gelöst werden können;</u>	-
<u>Ausarbeitung von administrativen Vorgaben für die Tätigkeiten des Verkehrsamtes;</u>	-
<u>Zuweisung der Tätigkeiten an die Mitarbeiter und Beachtung deren Fähigkeiten, damit eine rationelle und rasche Erledigung erreicht wird;</u>	-
<u>Organisation des Parteienverkehrs (Zielsetzung möglichst kurze Wartezeiten);</u>	<u>0,5%</u>
<u>Pflege des Kontaktes mit anderen Behörden (auch Oberbehörden), um eine möglichst einheitliche Vorgangsweise im Rahmen der den Behörden gesetzlich eingeräumten Ermessensentscheidungen;</u>	<u>0,5%</u>

<u>Schulung der Mitarbeiter (neue gesetzliche Bestimmungen, Erlässe, Verhalten gegenüber Parteien etc.):</u>	<u>1%</u>
<u>Durchführung des Parteienverkehrs, der auf Grund der rechtlichen, administrativen oder sensiblen Problematik den Mitarbeitern nicht zugemutet werden kann;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Bearbeitung der möglicherweise schriftlichen oder persönlich von den Parteien vorgebrachten 'Beschwerden':</u>	<u>0,5%</u>
<u>Ausarbeitung von Formularen bzw. Richtigstellung von Formularen auf Grund rechtlicher Neuerungen;</u>	<u>1%</u>
<u>Erstellung von Formularen für die Ausfertigung von Bescheiden;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Erarbeitung der erforderlichen Statistiken;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Durchführung des mit der Personalführung im Zusammenhang stehenden Schriftverkehrs (Arbeitsplatzbeschreibung, Leistungsfeststellung, etc);</u>	<u>1%</u>
<u>Schulung der Mitarbeiter in der Handhabung der EDV;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Überprüfung von Vorgängen, ob sie die Einleitung eines Ermittlungsverfahrens zu Anhebung der Zulassung eines Fahrzeuges erforderlich machen;</u>	<u>3%</u>
<u>Feststellen, ob das durchgeführte Ermittlungsverfahren Gründe für die Aufhebung der Zulassung eines KFZ erbracht hat;</u>	<u>2%</u>
<u>Erlassung von Bescheiden zur Aufhebung der Zulassung (z.B. wegen §§ 44 Abs. 1a, Abs. 1b, 1c, 44 Abs. 2a bis 2i KFG);</u>	<u>5%</u>
<u>Vornahme der Verfahren zur Durchführung der besonderen Zulassung nach dem GGST bzw. Überprüfung der Richtigkeit dieser Zulassungen und darauf folgenden bescheidmäßigen Genehmigung der Zulassung;</u>	<u>2%</u>
<u>Durchführung der Verfahren zur Aufhebung der besonderen Zulassung im Sinne des GGST und Erlassung des erforderlichen Bescheides;</u>	<u>2%</u>
<u>Durchführung der Verfahren nach §§ 55 Abs. 2 und § 57 Abs. 3 KFG und bescheidmäßiger Festsetzung der wiederkehrenden Überprüfung bzw. wiederkehrenden Begutachtung;</u>	<u>2%</u>
<u>Prüfung des Antrages auf Reservierung bzw. Zuweisung von Wunschkennzeichen auf die rechtliche Richtigkeit;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Durchführung des Verfahrens zur Abweisung von Anträgen auf ein Wunschkennzeichen und die Erlassung des erforderlichen Bescheides;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Veranlassung der Einziehung von Kennzeichen und des Zulassungsscheines nach der Rechtskraft des entsprechenden Bescheides bzw. nach Erlöschen der Zulassung und Durchführung von Zwangsmaßnahmen nach dem VVG gegenüber dem Zulassungsbesitzer, falls der Ablieferung der Dokumente nicht nachgekommen wird, eventuell Fahndungsmaßnahmen nach dem Fahrzeug, dessen Zulassung aufgehoben worden und erloschen ist;</u>	<u>4%</u>

<u>Genehmigung der Erteilung einer Probefahrtbewilligung nach dem durchgeführten Ermittlungsverfahren;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Durchführung des Verfahrens zur Aufhebung der Probefahrtbewilligung und Erlassung des hierfür erforderlichen Bescheides;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Zulassung von Diplomatenkennzeichen (die zur Verwendung durch Mitglieder des diplomatischen Personals der diplomatischen Vertretungsbehörden in Österreich bestimmt sind), sofern diese Personen nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Überprüfung des rechtlichen Interesses (bei unklaren Fällen von Anträgen auf Bekanntgabe von Auskünften aus der Zulassungsevidenz bzw. deren bescheidmäßige Ablehnung, wenn die Voraussetzungen hierfür nicht gegeben sind;</u>	<u>2%</u>
<u>Überprüfung der Kennzeichenverwaltung und Gebarung;</u>	<u>4%</u>
<u>Überprüfung der Gebarung der Begutachtungsplaketten;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Feststellung, ob Begutachtungsplaketten berechtigt gezogen werden;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Überprüfung der Nebenkassen;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Führung des Verzeichnisses der Rundsiegel;</u>	<u>0,5%</u>
<u>Bestellung und Zuweisung von Sachbereichskennzeichen für die SID und das Bundesland K und die BPD K;</u>	<u>1%</u>
<u>Seit 5.3.1992 zum Terminalbeauftragten für alle Terminalarbeitsplätze des Verkehrsamtes (Zulassungsstelle und Führerscheinstelle) bestellt;</u>	<u>2%</u>

Es ergibt sich für den Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters bei der BPD K nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 137 BDG 1979 folgende Zuordnung:

4.2 Konkrete Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes:

1. FACHWISSEN: (zwischen 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' (7) und 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' (9) = 8)

Die mit dem Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten stellen sich als ein eng gefasstes Gebiet dar. Die Aufgaben und Tätigkeiten beschränken sich im Wesentlichen auf kraftfahrrechtliche- und straßenpolizeiliche Vorschriften (KFG und StVO), wobei hier weder das Kraftfahrzeuggesetz noch die Straßenverkehrsordnung in ihrem gesamten Umfang anzuwenden ist, sondern nur einzelne Bestimmungen aus diesen Gesetzesmaterien (z.B. Bestimmungen zur Lenkerberechtigung). Zusätzlich ist allerdings anzumerken, dass im Zusammenhang mit der Erlassung von Bescheiden auch fundierte Kenntnisse im Bereich des Verwaltungsverfahrensrechtes erforderlich sind. Unter Berücksichtigung des eng gefassten Gebietes kann grundsätzlich gesagt werden, dass die anzuwendenden einzelnen Bestimmungen aus dem KFG und der StVO durch den Abschluss einer höheren Schule (z.B. Handelsakademie) in Verbindung mit einer facheinschlägigen Zusatzausbildung abgedeckt werden können. Allerdings ist ergänzend zu berücksichtigen, dass auf Grund der notwendigen Kenntnisse im Bereich des Verwaltungsverfahrensrechtes und die zur Bescheiderlassung notwendigerweise Verknüpfung dieser Kenntnisse mit den Kenntnissen im Bereich des KFG und der StVO eine klare Zuordnung des Fachwissens zum Kalkül Fortgeschrittene Fachkenntnisse zu kurz greifen würde. Eine klare Zuordnung zum Kalkül 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' mit dem Erfordernis der Abdeckung sehr umfangreicher Rechtsbereiche des österr. Rechts, die üblicherweise den Abschluss einer universitären Ausbildung erfordern würde allerdings zu hoch ausfallen.

Entsprechend dieser Ausführungen ergibt sich eine Zwischenlage zwischen 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' und 'Grundlegende spezielle Kenntnisse'.

2. MANAGEMENTWISSEN: (zwischen 'begrenzt' (3) und 'homogen' (5) = 4)

Diese Zuordnung bedeutet, teils eine Selbstorganisation (z.B. bei der eigenhändigen Bescheiderlassung) oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegter Aufgaben (z.B. Kontrolle der einzelnen Mitarbeiter).

Es sind jedoch auch externe Koordinationsaufgaben mit anderen Organisationseinheiten (z.B. Kontaktaufnahme mit anderen Behörden, um eine möglichst einheitliche Vorgangsweise im Rahmen der den Behörden gesetzlich eingeräumten Ermessensentscheidungen zu erzielen oder mit den verantwortlichen der Sicherheitswache betreffend Vornahme von Kennzeichenabgaben wegen fehlenden Versicherungsschutz) der gleichen hierarchischen Ebene zu bewältigen. Insgesamt kann gesagt werden, dass das Kalkül 'begrenzt' insbesondere durch die starke Komponente der Selbstorganisation stärker ausgeprägt ist als das Kalkül 'homogen'. Bei umfassender Betrachtung wäre aber eine klare Zuordnung zum Kalkül 'begrenzt' zu niedrig weshalb eine Zwischenlage zwischen 'begrenzt' und 'homogen' gerade noch gerechtfertigt erscheint.

3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('besonders wichtig' = 3)

Im Bereich der Personalangelegenheiten ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich. Die Fähigkeit andere zu verstehen, zu beurteilen und einzuschätzen ist z. B. bei der Führung von Mitarbeitern (im konkreten Fall 13 Mitarbeiter) oder bei der Zuteilung von Arbeiten entsprechend der individuellen Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter sehr wichtig. Auch im Parteienverkehr wie insbesondere bei Beschwerden, Einvernahmen von Zeugen oder bei der Erteilung von

Rechtsauskünften (Bürgerservice) ist es wichtig, andere verstehen und einschätzen zu können.

4. DENKRAHMEN: ('Aufgabenorientiert' = 4)

Der Denkraum wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstabweisungen) begrenzt wird.

Bei den Aufgabenstellungen des Verkehrsamtsleiters der BPD K ist das 'Was' (z.B. ordnungsgemäße Durchführung von Entzugsverfahren mit ausführlichen Bescheidbegründungen bei Alkoholdelikten) klar definiert.

Beim 'Wie' (z.B. bei der Würdigung von Beweisen entsprechend der freien Beweiswürdigung) ist das Handeln nur mehr in eingeschränktem Maß vorgegeben. Grundsätzlich sind Lösungen auf der Basis von Vorschriften (Gesetzen) und/oder aus Erfahrung/dem Gelernten zu finden.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'ähnlich' (3) und 'unterschiedlich' (5) = 4)

Der Stellenwert 3 bedeutet, dass sich teilweise für ähnliche Situationen auf der Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Dies ist zum Beispiel bei der Ausübung der Dienstaufsicht, bei der Ausstellung von Doppelwohnsitzbestätigungen, bei der Überprüfung des Ermittlungsverfahrens, ob ein Führerscheinwerber die Voraussetzungen für die Zulassung der Lenkerprüfung erfüllt, bei der Überprüfung der Nebenkassen sowie bei der Führung des Verzeichnisses der Rundsiegel der Fall.

Ebenfalls sind zum Kalkül 'ähnlich' einfache sich im Wesentlichen wiederholende Standardbescheidverfahren zuzuordnen.

Der Stellenwert 5 bezieht sich auf unterschiedliche Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems, dessen Analyse und der Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Diese Anforderungen ergeben sich insbesondere bei der Führung von komplexen Bescheidverfahren.

Die Zwischenlage mit 4 ergibt sich aus der Tatsache, dass Standardbescheidverfahren von der Anzahl her überwiegen, aber der qualitative Aufwand bei komplexen Bescheidverfahren diese höhere Anzahl relativiert.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: ('richtliniengebunden' = 10)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen und Kontrollen.

In der hierarchischen Position innerhalb der BPD K liegt der Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters an der 3. Stelle, d.h. es gibt zwei übergeordnete Stellen, die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können.

Auf Grund der sehr genauen gesetzlichen Vorgaben und der umfangreichen Judikatur gerade im Bereich des KFG und der StVO kann bei der Durchführung von Bescheidverfahren bestenfalls von einem engen Ermessensspielraum gesprochen werden. Der geringe oder fehlende Ermessensspielraum ergibt sich insgesamt aus den engen und klar definierten Gesetzesgrenzen.

Entsprechung dieser Ausführungen erfolgt die Bewertung mit 10.

7. DIMENSION: ('besonders begrenzt' = 0)

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst.

Eine monetäre Dimension lässt sich aus den vorgelegten Unterlagen nicht entnehmen, weshalb die Dimension über die Anzahl der Mitarbeiter festgelegt wird. Hierbei handelt es sich um eine außer Streit stehende, messbare und vergleichbare Richtgröße (VwGH Erkenntnis vom 24. Juni 1998, Zl. 97/12/0421).

Dem Leiter des Verkehrsamtes der BPD K unterstehen insgesamt 13 (lt. Arbeitsplatzbeschreibung) Bedienstete und daraus ergibt sich die Festlegung der Dimension mit 'besonders begrenzt' (bis 15 Stellen).

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: (zwischen 'beitragend - indirekt' (3) und 'anteilig - direkt' (5) = 4)

Die Zwischenlage ergibt sich aus dem Umstand, dass der Einfluss auf Endergebnisse zum Teil beiträgend ist, dies ist insbesondere der Fall bei der Schulung und Instruktion von Mitarbeitern, bei der Erteilung von fachlichen Auskünften an Parteien und im gesamten Bereich der Dienstaufsicht.

Direkter Einfluss auf das Endergebnis wird im Bereich der Bescheidverfahren ausgeübt.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Bewertung mit 4.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>≡</u>	<u>VGr./FGr.</u>
<u>8/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>10/0/4</u>	<u>≡</u>	<u>A 2/3</u>

Stellenwertpunkte:

<u>200</u>	<u>50</u>	<u>57</u>	<u>≡</u>	<u>307</u>
------------	-----------	-----------	----------	------------

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A 2 von **300 bis 344**. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit **307 Punkten** innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der **Funktionsgruppe 3** zuzuordnen.

5. GUTACHTEN

besonderer Teil

Richtverwendungen - Vergleiche

Als maßgebliche Richtverwendung wurde zum Vergleich herangezogen:

Anlage 1 zum BDG 1979, Z 2.7.6, lit. e (FGr. 3 der VGr. A 2) **Leiter des Verkehrsamtes der Bundespolizeidirektion St.**

Der Leiter des Verkehrsamtes der BPD St. ist hierarchisch folgendermaßen in die Organisation der Bundespolizeidirektion St. eingegliedert

ORGANIGRAMM der BPD St.

<u>Polizeidirektor</u>						
-	-	-	-	-	-	-
<u>Präsidial- abteilung</u>	<u>Abteilung I Staatspol.Abt. (besteht nicht mehr)</u>	<u>Abt II Krim.Pol.Abt.</u>	<u>Abt III Verwaltungspol: Abteilung</u>	<u>Abt. IV Sonstige Sich.Verw.</u>	<u>Zl d. SW</u>	<u>Kl - Leiter</u>
-	-	-	-	-	-	-
-	-	-	-	-	-	-
<u>Verkehrsamt (Leiter)</u>	<u>Veranstaltung -sowie Amt f. Waffen u. Sprengmittel</u>	<u>Strafamt</u>	<u>Fundamt (besteht nicht mehr)</u>	<u>Meldeamt (besteht nicht mehr)</u>		
-	-	-	-	-	-	-
<u>7 Mitglieder</u>						

Das heißt, der Arbeitsplatz des Leiters des Verkehrsamtes der BPD St. ist in der hierarchischen Gliederung als dritte Ebene der nachgeordneten Dienstbehörde Bundespolizeidirektion St. anzusehen.

Dies bedeutet, dass er im Vergleich zum Verkehrsamtsleiter der BPD K auf der gleichen Hierarchieebene liegt.

Allgemeine Ausführungen bezüglich der Unterschiede in den Arbeitsplatzbeschreibungen, des Verkehrsamtsleiters der BPD K und des Verkehrsleiters der BPD St., trotz annähernd gleichen Aufgabenbereiches:

Allgemein ist anzuführen, dass die unterschiedlichen Arbeitsplatzbeschreibungen nicht von ein und derselben Person verfasst wurden, schon aus diesem Grunde ergeben sich teilweise unterschiedliche Bezeichnungen für ein und denselben Begriff.

Konkret stellen sich die Aufgaben der Verkehrsämter (K wie St.) wie folgt dar.

- Durchführung der Verfahren zur Erteilung der Lenkerberechtigungen
- Ausstellung der Führerscheine und der damit verbundenen Dokumente wie Taxilenkerausweise, Schulbusausweise etc.
- Bearbeiten der Führerscheinentzugsverfahren und der Verfahren zur Abweisung von Lenkerberechtigungen
- Vorbereiten der Führerscheinprüfungen
- Festsetzung der Termine für die theoretische und praktische Führerscheinprüfung
- Einteilung der Aufsichtsperson für die theoretische Lenkerprüfung
- Einteilung der Sachverständigen nach Klassen für die praktische Lenkerprüfung
- Administration der amtsärztlichen (Führerschein)- Untersuchung und Durchführung der damit verbundenen Verfahren
- Vorschreibung und Verrechnen der Gebühren für den Amtsarzt, für die Lenkprüfung und für die Führerscheinausstellung
- Rück erfassen der Führerscheindaten in das Führerscheinregister (örtlich u. zentral) für eine mittelfristig absehbare Zeit
- Mitwirken bei Verkehrsmaßnahmen (Verkehrszeichenaufstellungen, Einrichtung von Baustellen, usf)
- Entgegennahme der Anzeigen von Umzügen, Durchführung der notwendigen Verfahren und Festsetzung der erforderlichen Verkehrsmaßnahmen
- Durchführung von Verfahren zur Bewilligung von sportlichen Veranstaltungen auf der Straße und Festlegen von gebotenen Verkehrsmaßnahmen
- Durchführen von Strafverfahren in Sonderfällen
- Durchführen von Verfahren zur Einhebung der 'Blaulichtsteuer'
- Durchführen von Verfahren zur Befreiung von Gurten- und Helmpflicht
- Entgegennahme der Einzahlungen von Gebühren und Abgaben aus den Verfahren des Zulassungs-, Führerschein- und Verkehrsreferates

Diese vorstehenden Aufgaben werden innerhalb des Verkehrsamtes in die Bereiche

- KFZ Zulassung
- Führerscheine
- Verkehrsangelegenheiten
- Subkasse (Nebenkasse)

unterteilt.

Entsprechend dieser Ausführungen ergeben sich sowohl für den Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K als auch für den Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD St. im Wesentlichen die gleichen Aufgaben. Vor diesem Hintergrund sind die teilweise unterschiedlich präzisierten und ausgeführten Arbeitsplatzbeschreibungen zu betrachten.

Zu berücksichtigen ist allerdings der Umstand, dass der Verkehrsamtsleiter der BPD St. auch Agenden (Führung von Verwaltungsstrafverfahren) im Bereich des Strafamtes zu übernehmen hat.

5.1 Der Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD St. ist wie folgt beschrieben:

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Leitung des Verkehrsamtes mit Zulassungs- und Führerscheinreferat, wobei Dienstaufsicht und -kontrolle neben den unmittelbar wahrzunehmenden Agenden wesentliche Bedeutung zukommt. Der Referatsleiter hat auch zu trachten, dass das ihm zugewiesene Personal möglichst ökonomisch eingesetzt wird und den Pflichten (insbes. Parteienverkehr) nach den Intentionen des BMI im Sinne des 'Bürgerdienstes' nachkommt.

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

- Rationelle Gestaltung des Arbeitsablaufes im Verkehrsamt, ökonomischer Einsatz des Personals, um eine möglichst rasche Erledigung der Anträge zu bewirken; bürgernahe Abwicklung des Parteienverkehrs. Darüber hinaus ist eine zunehmend schwierige Materie zu bewältigen (laufende Novellierungen von KFG, StVO etc., Sondergesetze wie GGst. usw.) und die nachgeordneten Organe sind entsprechend zu schulen und anzuweisen, um einen rechtlich einwandfreien Normenvollzug sicherzustellen.
- Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß:

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

<u>Erlassung von Bescheiden über die Aufhebung der Zulassung von Kraftfahrzeugen und Anhängern;</u>	<u>5,0%</u>
<u>Bescheidmäßige Abweisung von Anträgen auf Erteilung einer Lenkerberechtigung;</u>	<u>2,5%</u>
<u>Aberkennung des Rechtes, von ausländischen Führer- bzw. Zulassungsscheinen Gebrauch zu machen,</u>	<u>2,5%</u>
<u>Verhängung von Verboten gemäß § 75a lit. a bis lit. c KFG 1967;</u>	<u>20,0%</u>
<u>Androhung der Entziehung der Lenkerberechtigung gemäß § 74 (3) KFG 1967 einschließlich die Durchführung jener Verwaltungsstrafverfahren, welche die Grundlage für diese behördlichen Maßnahmen bilden;</u>	<u>32,5%</u>
<u>Androhung und Verhängung von Zwangsstrafen im Sinne des § 5 VVG 1950;</u>	<u>2,5%</u>
<u>Durchführung der Ermittlungsverfahren in Führerschein- Entziehungsangelegenheiten;</u>	<u>7,5%</u>
<u>Erledigung von Rechtshilfeersuchen in Führerschein- Entziehungsverfahren;</u>	<u>5,0%</u>
<u>Vidierung internationaler Kraftfahrdokumente;</u>	<u>1,25%</u>
<u>Unterfertigung sämtlicher Führerscheine, Taxilenkerausweise und Ausweise zur Vornahme von Schülertransporten;</u>	<u>7,5%</u>
<u>Kontrolle der Führerschein- und Zulassungsakte;</u>	<u>3,75%</u>

Die Bewertung und der Vergleich des Arbeitsplatzes des Verkehrsamtsleiters der BPD St. mit dem des Verkehrsamtsleiter der BPD K stellt sich wie folgt dar:

5.2 Konkrete Bewertung des Arbeitsplatzes der Richtverwendung:

1. FACHWISSEN: (zwischen 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' (7) und 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' (9) = 8)

Die mit dem Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD St. verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten stellen sich als ein eng gefasstes Gebiet dar. Die Aufgaben und Tätigkeiten beschränken sich im Wesentlichen auf kraftfahrrechtliche- und straßenpolizeiliche Vorschriften (KFG und StVO), wobei hier weder das Kraftfahrzeuggesetz noch die Straßenverkehrsordnung in ihrem gesamten Umfang anzuwenden ist, sondern nur einzelne Bestimmungen aus diesen Gesetzesmaterien (z.B. Bestimmungen zur Lenkerberechtigung). Zusätzlich ist allerdings anzumerken, dass im Zusammenhang mit der Erlassung von Bescheiden auch fundierte Kenntnisse im Bereich des Verwaltungsverfahrenes erforderlich sind. Dies insbesondere deshalb, weil vom Verkehrsamtsleiter der BPD St. auch Verwaltungsstrafverfahren (allerdings im eingeschränkten Ausmaß lt. Arbeitsplatzbeschreibung) durchgeführt werden (also auch eingeschränkte Tätigkeit für das Straftamt).

Unter Berücksichtigung des eng gefassten Gebietes kann grundsätzlich gesagt werden, dass die anzuwendenden einzelnen Bestimmungen aus dem KFG und der StVO durch den Abschluss einer höheren Schule (z.B. Handelsakademie) in Verbindung mit einer fach einschlägigen Zusatzausbildung abgedeckt werden können. Allerdings ist ergänzend zu berücksichtigen, dass auf Grund der notwendigen Kenntnisse im Bereich des Verwaltungsverfahrenes und des Verwaltungsstrafrechtes und die zur Bescheiderlassung notwendigerweise Verknüpfung dieser Kenntnisse mit den Kenntnissen im Bereich des KFG und der StVO eine klare Zuordnung des Fachwissens zum Kalkül Fortgeschrittene Fachkenntnisse zu kurz greifen würde.

Eine klare Zuordnung zum Kalkül 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' mit dem Erfordernis der Abdeckung sehr umfangreicher Rechtsbereiche des österr. Rechts, die üblicherweise den Abschluss einer universitären Ausbildung erfordern, würde allerdings zu hoch ausfallen.

Entsprechend dieser Ausführungen ergibt sich eine Zwischenlage zwischen 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' und 'Grundlegende spezielle Kenntnisse'.

Ein Vergleich mit dem Verkehrsamtsleiter der BPD K ergibt dieselbe Bewertung. Dies resultiert aus der Tatsache, dass beide Arbeitsplätze einen nahezu identen Fachbereich abdecken. Allerdings ist anzuführen, dass die Anforderungen im Bereich des Fachwissens beim Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD St. etwas breiter gefächert sind als beim Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass der Verkehrsamtsleiter bei der BPD St. auch Verwaltungsstrafverfahren zu führen hat und diesbezüglich auch Kenntnisse des Verwaltungsstrafrechtes erforderlich sind, jedoch ist in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen, dass diese Verwaltungsstrafverfahren nur im eingeschränkten Ausmaß (lt. Arbeitsplatzbeschreibung) zu führen sind.

Aus diesem Grund wäre eine klare Zuordnung (des Arbeitsplatzes des Verkehrsamtsleiters der BPD St.) zum nächst höheren Kalkül 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' nicht gerechtfertigt.

2. MANAGEMENTWISSEN: (zwischen 'begrenzt' (3) und 'homogen' (5) = 4)

Diese Zuordnung bedeutet, teils eine Selbstorganisation (z.B. bei der eigenhändigen Bescheiderlassung) oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegter Aufgaben (z.B. Kontrolle der einzelnen Mitarbeiter).

Es sind jedoch auch externe Koordinationsaufgaben mit anderen Organisationseinheiten (z.B. Kontaktaufnahme mit anderen Behörden, um eine möglichst einheitliche Vorgangsweise im Rahmen der den Behörden gesetzlich eingeräumten Ermessensentscheidungen zu erzielen oder mit den Verantwortlichen der Sicherheitswache betreffend Vornahme von Kennzeichenabgaben wegen fehlenden Versicherungsschutz) der gleichen hierarchischen Ebene zu bewältigen. Insgesamt kann gesagt werden, dass das Kalkül 'begrenzt' insbesondere durch die starke Komponente der Selbstorganisation stärker ausgeprägt ist als das Kalkül 'homogen'. Bei umfassender Betrachtung wäre aber eine klare Zuordnung zum Kalkül 'begrenzt' zu niedrig, weshalb eine Zwischenlage zwischen 'begrenzt' und 'homogen' gerade noch gerechtfertigt erscheint.

Es ergibt sich somit die gleiche Bewertung wie beim Verkehrsamtsleiter der BPD K. Ergänzend ist hier anzuführen, dass die Anforderungen an den Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K im Bereich der Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen auf Grund der höheren Anzahl der Mitarbeiter (K 13 Mitarbeiter/St. 7 Mitarbeiter) geringfügig höher einzustufen sind als beim Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD St..

Umgekehrt ist zu berücksichtigen, dass im Bereich der externen Koordination die Anforderungen an den Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD St. geringfügig höher einzustufen sind. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass der Verkehrsamtsleiter der BPD St. auch Verwaltungsstrafverfahren zu führen hat und in Verbindung mit dieser Aufgabe zusätzliche Koordinationsaufgaben mit anderen Organisationseinheiten (z.B. mit den Verantwortlichen der Sicherheitswache betreffend erforderlichen Inhalt von Verwaltungsstrafanzeigen)

erforderlich sind. Insgesamt betrachtet wäre die Zuordnung des Managementwissens bei beiden Arbeitsplätzen zum nächst höheren Kalkül 'homogen' (Bewertung mit 5) nicht gerechtfertigt.

3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('besonders wichtig' = 3)

Im Bereich der Personalangelegenheiten ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich. Die Fähigkeit andere zu verstehen, zu beurteilen und einzuschätzen ist z. B. bei der Führung von Mitarbeitern (im konkreten Fall 7 Mitarbeiter) oder bei der Zuteilung von Arbeiten entsprechend der individuellen Fähigkeiten der einzelnen Mitarbeiter sehr wichtig. Auch im Parteienverkehr wie insbesondere bei Beschwerden, Einvernahmen von Zeugen oder bei der Erteilung von

Rechtsauskünften (Bürgerservice) ist es wichtig andere verstehen und einschätzen zu können.

Entsprechend dieser Ausführungen ergibt sich für den Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD St. die gleiche Zuordnung wie für den Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K.

4. DENKRAHMEN: ('Aufgabenorientiert' = 4)

Der Denkraum wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstanweisungen) begrenzt wird.

Bei den Aufgabenstellungen des Verkehrsamtsleiters der BPD St. ist das 'Was' (z.B. ordnungsgemäße Durchführung von Entzugsverfahren mit ausführlichen Bescheidbegründungen bei Alkoholdelikten) klar definiert.

Beim 'Wie' (z.B. bei der Würdigung von Beweisen entsprechend der freien Beweiswürdigung) ist das Handeln nur mehr in eingeschränktem Maß vorgegeben. Grundsätzlich sind Lösungen auf der Basis von Vorschriften (Gesetzen) und/oder aus Erfahrung/dem Gelernten sowie der vorhandenen umfangreichen Judikatur zu finden.

Auch hier ergeben sich keine Unterschiede zum Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'ähnlich' (3) und 'unterschiedlich' (5) = 4)

Der Stellenwert 3 bedeutet, dass sich teilweise für ähnliche Situationen auf der Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Dies ist zum Beispiel bei der Ausübung der Dienstaufsicht, bei der Vidierung von internationalen Kraftfahrdokumenten, bei der Kontrolle der Führerscheine- und Zulassungsakte der Fall. Ebenfalls sind zum Kalkül 'ähnlich' einfache sich im Wesentlichen wiederholende Standardbescheidverfahren zuzuordnen.

Der Stellenwert 5 bezieht sich auf unterschiedliche Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems, dessen Analyse und der Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Diese Anforderungen ergeben sich insbesondere bei der Führung von komplexen Bescheidverfahren insbesondere auch im Bereich der Verwaltungsstrafverfahren.

Die Zwischenlage mit 4 ergibt sich aus der Tatsache, dass Standardbescheidverfahren von der Anzahl her überwiegen, aber der qualitative Aufwand bei komplexen Bescheidverfahren diese höhere Anzahl relativiert.

Auch in diesem Bereich ergeben sich keine bewertungsrelevanten Unterschiede zum Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: ('richtliniengebunden' = 10)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen und Kontrollen.

In der hierarchischen Position innerhalb der BPD St. liegt der Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters an der 3. Stelle, d.h. es gibt zwei übergeordnete Stellen, die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können.

Auf Grund der sehr genauen gesetzlichen Vorgaben und der umfangreichen Judikatur gerade im Bereich des KFG und der StVO kann bei der Durchführung von Bescheidverfahren bestenfalls von einem engen Ermessensspielraum gesprochen werden. Der geringe oder fehlende Ermessensspielraum ergibt sich insgesamt aus den engen und klar definierten Gesetzesgrenzen. Entsprechend dieser Ausführungen erfolgt die Bewertung mit 10 (ident mit dem Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K).

7. DIMENSION: ('besonders begrenzt' = 0)

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst.

Eine monetäre Dimension lässt sich aus den vorgelegten Unterlagen nicht entnehmen, weshalb die Dimension über die Anzahl der Mitarbeiter festgelegt wird. Hierbei handelt es sich um eine außer Streit stehende, messbare und vergleichbare Richtgröße (VwGH Erkenntnis vom 24. Juni 1998, Zl. 97/12/0421).

Dem Leiter des Verkehrsamtes der BPD St. unterstehen insgesamt 7 (lt. Arbeitsplatzbeschreibung) Bedienstete und daraus ergibt sich die Festlegung der Dimension mit 'besonders begrenzt' (bis 15 Stellen).

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: (zwischen 'beitragend - indirekt' (3) und 'anteilig - direkt' (5) = 4)

Die Zwischenlage ergibt sich aus dem Umstand, dass der Einfluss auf Endergebnisse zum Teil beiträgend ist, dies ist insbesondere der Fall bei der Schulung und Instruktion von Mitarbeitern, bei der Erteilung von fachlichen Auskünften an Parteien und im gesamten Bereich der Dienstaufsicht.

Direkter Einfluss auf das Endergebnis wird im Bereich der Bescheidverfahren ausgeübt.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich ebenfalls (wie beim Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K) die Bewertung mit 4.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich für die Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 2.7.6, lit e (FGr.3 der VGr.A2) Leiter des Verkehrsamtes der BPD St. folgender Stellenwert:

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	=	<u>VGr./FGr.</u>
<u>8/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>10/0/4</u>	=	<u>A 2/3</u>

Stellenwertpunkte:

<u>200</u>	<u>50</u>	<u>57</u>	=	<u>307</u>
------------	-----------	-----------	---	------------

Die analytisch errechnete Summe der Stellenwertpunkte des zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplatzes ergibt mit **307 Punkten exakt** denselben Gesamtpunktwert wie bei dem zu prüfenden Arbeitsplatz, weshalb ein Vergleich mit einer weiteren Richtverwendung unterbleiben kann.

5.3. Abschließend ist für den zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz im Vergleich zu den dargelegten Richtverwendungen festzustellen:

Die herangezogene Richtverwendung ist in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Sie deckt den gleichen Tätigkeitsbereich ab wie der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz. Entsprechend dieser Tatsache ergibt sich eine schlüssige objektive Vergleichbarkeit.

Das Wesen der Richtverwendung wurde bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet. Dabei wurde festgestellt, dass die Aufgabenstellungen mit den zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz im Wesentlichen ident sind und somit auch den gleichen Funktionswert ergeben.

Die errechneten Stellenwerte, die sich auf Grund der analytischen Untersuchungen ergeben, stellen sich im Vergleich als Gesamtübersicht wie folgt dar:

Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K

(Beschwerdeführer):

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	=	<u>VGr./FGr.</u>
<u>8/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>10/0/4</u>	=	<u>A 2/3</u>

Stellenwertpunkte:

<u>200</u>	<u>50</u>	<u>57</u>	=	<u>307</u>
------------	-----------	-----------	---	------------

Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 2.7.6, lit. e
(FGr. 3 der VGr. A 2) Leiter des Verkehrsamtes der Bundespolizeidirektion St.

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	=	<u>VGr./FGr.</u>
<u>8/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>10/0/4</u>	=	<u>A 2/3</u>

Stellenwertpunkte:

<u>200</u>	<u>50</u>	<u>57</u>	=	<u>307</u>
------------	-----------	-----------	---	------------

Als Bewertungsergebnis wird daher festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Verkehrsamtsleiters der BPD K, bezogen auf die gesetzlichen Bewertungskriterien und die Richtverwendungen, auf Grund der analytischen Untersuchung des Arbeitsplatz und dem Vergleich mit der Richtverwendung der **FGr. 3 der VGr. A 2** zuzuordnen ist.

Ing. Mag. Th."

Hiezu erstattete der Beschwerdeführer in seinem Schriftsatz vom 14. Dezember 2004 eine umfangreiche Stellungnahme, in der er die Befangenheit von Ing. Mag. Th. geltend machte und - unter Einräumung, dass die mit seinem Arbeitsplatz verbundenen Agenden in diesem Gutachten richtig dargestellt seien, jedoch Angaben über Budget und Arbeitsquantitäten fehlten - die Bewertung des Arbeitsplatzes nach den einzelnen im Gutachten geprüften Kriterien als unrichtig rügte (wird näher ausgeführt). Das Gutachten habe die (frühere) leitende Stellung des Beschwerdeführers und den Umstand außer Acht gelassen, dass die dem Vergleichsarbeitsplatz (der Richtverwendung) untergeordnete Organisationseinheit kleiner sei als die vom Beschwerdeführer geleitete. Die Umrechnung der Punktwerte auf "Stellenwertpunkte" sei nicht schlüssig dargetan.

Mit dem angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde fest, dass der vom Beschwerdeführer bis zum 30. Juni 1999 innegehabte Arbeitsplatz Referatsleiter (Sicherheitsverwaltung) des Verkehrsamtes bei der Bundespolizeidirektion K der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 3, zugeordnet und diese Zuordnung gesetzmäßig erfolgt sei. Nach Darstellung des Verfahrensganges, insbesondere der Wiedergabe des eingangs zitierten Gutachtens sowie der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 14. Dezember 2004, führte die belangte Behörde begründend aus, aus ihrer Sicht stelle sich die Sachlage wie folgt dar: Der Beschwerdeführer kritisiere, dass ein Gutachten von Beamten des Bundeskanzleramtes eingeholt worden wäre, von jener Beamtengruppe, die vorher bei der primären Arbeitsplatzbewertung maßgeblich beteiligt gewesen wäre. Dabei übersehe er, dass jene Beamten, die vorher an der Bewertung maßgeblich beteiligt gewesen seien, auch damals an die Bestimmungen des § 143 BDG 1979 gebunden gewesen seien, und dass sowohl die damalige Bewertung als auch die nun vorliegenden Gutachten für den Bundesminister - dem Bundeskanzler vorgenommen bzw. erstellt worden seien. Die Organwalter des Bundeskanzleramtes seien nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes Amtssachverständige und verfügten über entsprechende Fachkunde. Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlicher sanktionierter Wahrheitspflicht stehend, gegen die im Hinblick auf Art. 20 B-VG das Weisungsrecht nicht durchzudringen vermöge, sei der Beamte, der das Gutachten approbiert habe. In seiner Person müssten die entsprechenden Qualifikationen vorliegen. Zu der vom Beschwerdeführer geltend gemachten Befangenheit von Ing. Mag. Th. sei anzumerken, dass dieser Beamte an der seinerzeitigen Bewertung des in Frage stehenden Arbeitsplatzes nicht mitgewirkt habe. Ing. Mag. Th. sei erst seit dem Jahr 2003 im Bundeskanzleramt tätig. Die Bewertungen der Arbeitsplätze anlässlich der Besoldungsreform 1995 seien von einem völlig anderen Team vorgenommen worden, die leitenden Funktionäre seien inzwischen längst im Ruhestand. Selbst der derzeit zuständige Abteilungsleiter sei im Jahr 1995 noch bei der Bundespolizeidirektion W tätig gewesen. Diese Beamten hätten also keinerlei Veranlassung, eine Bewertung gegen besseres Wissen zu bestätigen.

Die Position des Arbeitsplatzes "Leiter des Verkehrsamtes bei der Bundespolizeidirektion K" befinde sich auf der dritten hierarchischen Ebene. Auch die Position der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung befinde sich auf dritter hierarchischer Ebene. Somit sei in diesem Punkt völlige Übereinstimmung gegeben. Der ehemalige Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei im Verhältnis zur Richtverwendung zu bewerten und nicht allein auf Grund der hierarchischen Stellung. Der Leiter der verwaltungspolizeilichen Abteilung sei nicht, wie der Beschwerdeführer meine, ein organisatorischer Faktor, der keinen Einfluss auf Leistungsanforderungen, Leistungen und Verantwortung habe. Der Leiter der verwaltungspolizeilichen Abteilung sei für die Abteilung, auch für das Verkehrsamt verantwortlich. So der Beschwerdeführer dem Leiter der verwaltungspolizeilichen Abteilung diese Verantwortlichkeit abzusprechen versuche, müsse festgehalten werden, dass er dadurch die ihm zukommenden, sich aus seiner hierarchischen Stellung ergebenden Befugnisse überschreite.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes sei, wenn Identität der Arbeitsplätze gegeben sei, der Vergleich mit eben dieser einen Richtverwendung ausreichend. Es sei eine Übereinstimmung der beiden Arbeitsplätze gegeben, eine Differenz der beiden Arbeitsplatzbeschreibungen ergebe sich lediglich aus den Formulierungen, weil der jeweilige Arbeitsplatzinhaber die Arbeitsplatzbeschreibung konzipiere und sich dadurch Formulierungsunterschiede ergäben, ohne dass sich an den Aufgaben und Tätigkeiten irgendetwas ändere. Es gebe bei den beiden Arbeitsplätzen keine inhaltlichen Unterschiede, daher hätten auch keine herausgearbeitet werden können. Es handle sich bei beiden Arbeitsplätzen um Leiter des Verkehrsamtes bei zwei verschiedenen Behörden, deren organisatorische Aufgabe und deren Aufgaben auf Grund der Geschäftsordnung der Bundespolizeidirektionen, ausgenommen W, gleich seien. Dies sei im Gutachten ausführlich dargestellt worden.

Ein Vergleich mit der Richtverwendung "Leiter des Fundamtes der Bundespolizeidirektion W" sei einerseits, weil ein Übereinstimmen mit der Richtverwendung "Leiter des Verkehrsamtes bei der Bundespolizeidirektion St." gegeben sei, und andererseits, weil ein Vergleich dieser Richtverwendung mit dem in Frage stehenden Arbeitsplatz auf Grund aller Besonderheiten der Richtverwendung nicht möglich sei, nicht

erforderlich. Außerdem habe der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 6. August 1999 eben diese nun für sich reklamierte Richtverwendung als für einen Vergleich untauglich bezeichnet.

In der Stellungnahme vom 16. Juni 2000 sei kritisiert worden, dass eine Richtverwendung in dem seinerzeitigen Gutachten herangezogen worden sei, die mit seinem Arbeitsplatz nur schwer vergleichbar sei. Weiters sei kritisiert worden, dass die Arbeitsplatzbeschreibung für die Richtverwendung "Stellvertretender Leiter einer Organisationseinheit wie Bundesministerium für auswärtige Angelegenheiten,

Konsularabteilung der Österreichischen Botschaft in Nairobi" nicht zur Verfügung stehe. Diese Kritik werde insofern zurückgewiesen, als eben dieser Arbeitsplatz wohl nicht eher mit dem in Frage stehenden zu vergleichen sei als der vom Beschwerdeführer als Richtverwendung nicht akzeptierte Arbeitsplatz.

Der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich habe nach dem Inhalt des § 137 Abs. 1 BDG 1979 zunächst mit den für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen zu erfolgen. Nur wenn nicht schon damit eine Bewertung und Zuordnung eindeutig vorgenommen werden könne, sei ein Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen vorzunehmen. Die Behörde habe im vorliegenden Fall nun, wie in der Stellungnahme vom 16. Juni 2000 verlangt, von sich aus die passende Richtverwendung gewählt und die Analyse der beiden Arbeitsplätze habe eine Übereinstimmung der Aufgaben und Tätigkeiten ergeben. Wie der Verwaltungsgerichtshof dargetan habe, stehe es der Dienstbehörde (bzw. dem von ihr beauftragten Sachverständigen) frei, welche Richtverwendungen sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranziehe.

Die in der Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 beschriebene Bewertungsmethode stütze sich auf ein bestimmtes, fachlich erprobtes System analytischer Berechnungen und Bewertungen (Bewertungssystem) und die Einordnung unter die "in Worte gefassten" Schlagworte der Bewertungskriterien sei auf der Grundlage dieses Systems und unter Anwendung einer bestimmten erprobten Technik erfolgt. Bei der Zuordnung der - nicht als Rechtsbegriff in den Gesetzeswortlaut Eingang gefundenen - in Klammer gesetzten Schlagworte, die in einer bestimmten Punktezahl ausgedrückt würden, zu den einzelnen Bewertungskriterien sowohl einer Richtverwendung als auch eines konkreten Arbeitsplatzes, somit bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes, handle es sich um eine - auf sachverständiger Ebene zu lösende - Sachfrage und nicht um eine Rechtsfrage. Der Gesetzgeber habe bei der Darstellung der neuen Bewertungsmethode wiederholt auf die (nicht näher spezifizierte, aber als gegeben vorausgesetzte) "Lehre" und die dort verwendeten Fachausdrücke verwiesen.

Zur Handlungsfreiheit sei im Gutachten des Bundeskanzleramtes vom 15. November 2004 ausführlich Stellung genommen worden. Es sei unbestritten, dass die gesamte staatliche Verwaltung auf Grund von Gesetzen zu vollziehen sei. Der Beschwerdeführer übersehe hiebei, dass bei der Vollziehung von Gesetzen der Unterschied zwischen Muss- oder Kann-Bestimmungen bestehe. Die Vollziehung des Kraftfahrzeuggesetzes, des Führerscheingesetzes etc. sei dem Grunde nach nicht auf Kann-Bestimmungen aufgebaut. Wenn unbestimmte Gesetzesbegriffe regelmäßig eine Bandbreite verschiedener denkbarer Interpretationen zuließen, so sei diese Art der Auslegung nicht Aufgabe des Leiters des Verkehrsamtes, sondern die Aufgabe einer übergeordneten Stelle, wie des Leiters der Abteilung III oder des Verkehrsministeriums. Für den der Arbeitsplatzbewertung zu Grunde liegenden Vergleich nach § 137 BDG 1979 seien stets die dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben maßgebend und nicht die (subjektiven) Fähigkeiten der vom Dienstgeber eingesetzten Organwalter. Zum Bereich des Führerscheinentzuges, wo unbestimmte Rechtsbegriffe wie "Verlässlichkeit" oder "Zuverlässigkeit" immer eine entscheidende Rolle spielen würden und innerhalb der gesetzlichen Regeln die richtigen Entscheidungen getroffen werden müssten, sei festzuhalten, dass die Judikatur in diesem Bereich den Schutz der Allgemeinheit vor die Interessen des Einzelnen stelle, was einem im Verkehrsamt tätigen Beamten bekannt sein müsse. Im Übrigen sei eben diese Tätigkeit auch eine Aufgabe des Arbeitsplatzes der Richtverwendung.

Wenn der Beschwerdeführer zum Punkt Fachwissen meine, seine Verwendung hätte schon erheblich A1-wertige Aspekte, dürfe auf die ständige Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes verwiesen werden. Nach dieser seien der Verwendungsgruppe A nur Dienste zuzuordnen, für die im Allgemeinen eine abgeschlossene Hochschulbildung Voraussetzung sei. Charakteristisch für einen dieser Verwendungsgruppe zuzuordnenden Dienst sei, dass eine Verrichtung einen Gesamtüberblick über einen den Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft erfordere, wie ihn im Allgemeinen nur ein solches Studium zu vermitteln pflege. Dagegen seien für den Beamten der Verwendungsgruppe B charakteristisch und damit dieser Verwendungsgruppe zuzuordnen Dienste vom Rang einer selbständigen und selbstverantwortlichen Arbeit, deren klaglose Bewältigung einerseits eine durch Absolvierung einer höheren Lehranstalt erworbene Bildung, andererseits Fachkenntnisse voraussetzen, wie sie durch die Zurücklegung der als Anstellungserfordernisse vorgeschriebenen Zeiten praktischer Verwendung und der geforderten Ablegung entsprechender Prüfungen erlangt zu werden pflegten; dabei sei die - auch durch private Fortbildung herbeigeführte - Erfahrungskomponente für den Verwendungserfolg von Bedeutung. Selbst das Erfordernis von auf Hochschulniveau stehenden - allenfalls durch dienstliche oder private Fortbildung - angeeigneten Kenntnissen führe - wegen des Erfordernisses des genannten Gesamtüberblickes - dann nicht zur Annahme einer A-wertigen Verwendung, wenn es sich lediglich um einen kleinen Ausschnitt aus dem Stoff einer Studienrichtung handle. Andererseits lasse sich mit dem Vorhandensein von bloßen Grundkenntnissen - von mehreren Sachgebieten - eine der akademischen Ausbildung entsprechende Bildungshöhe nicht begründen.

Zu den einzelnen Angaben (des Beschwerdeführers) zu den Punktezuordnungen könne nur global festgestellt werden, dass diese aus der persönlichen Sicht des Betroffenen resultierten und fachlich durch nichts zu belegen seien.

Auch bei seinen Angaben zu den Punkten für den Vergleichsarbeitsplatz treffe zu, dass diese auf der rein subjektiven Sicht des Beschwerdeführers basierten und nicht auf einem fachlich fundierten Gutachten. Die Art und Qualifikation der Mitarbeiter müsse sich nicht auf die Bewertung auswirken. Es mache zwar einen Unterschied, ob jemand zehn A1-Referenten oder zehn E-Schreibkräfte führe. In der Praxis werde die Führungskraft für die A1-Beamten in A1 eingestuft sein, die Leiter von Kanzleistellen, denen die Schreibkräfte üblicherweise unterständen, seien in der Regel in A3 eingestuft. Wenn die Führung von Bediensteten mit einer Qualifikation von A2 und A3 zur Diskussion stehe, sei dieser Unterschied nicht mehr so groß. Es werde an die Führungskraft, die vornehmlich Mitarbeiter der Verwendungsgruppe A3 anzuleiten habe, eine höhere Anforderung zu stellen sein, als an eine Führungskraft, die Mitarbeiter der Verwendungsgruppe A2 zu führen habe. Von Mitarbeitern der Verwendungsgruppe A2 könne in viel stärkerem Ausmaß selbständiges Arbeiten erwartet werden, wogegen Mitarbeiter der Verwendungsgruppe A3 eher der Anleitung bedürften. Die Problemfälle konzentrierten sich immer beim Leiter eines Referates. Die Zahl der Problemfälle werde im Verhältnis gleich sein, da, wie bereits in anderem Zusammenhang erwähnt, von den Mitarbeitern der Verwendungsgruppe A2 eine höhere Leistung erwartet werden könne.

Das vorliegende Gutachten stehe mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht im Widerspruch und stamme von einem Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten). Es könne in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen) bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen seien in dem Gutachten nicht vorhanden. Die vom Beschwerdeführer erhobenen Einwände basierten auf seiner ganz persönlichen Sicht und seien fachlich nicht untermauert. Der aktuell zu überprüfende Arbeitsplatz weise einen Funktionswert auf, der mit dem Funktionswert der Richtverwendung für die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A2 völlig ident sei. Die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung, das Ergebnis der Punktebewertung des konkreten Arbeitsplatzes einerseits und das der Bewertung der untersuchten Richtverwendung andererseits, reichten aus, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können.

Mit Beschluss vom 26. Jänner 2005 stellte der Verwaltungsgerichtshof das Verfahren über die weitere Säumnisbeschwerde gemäß § 36 Abs. 2 VwGG wegen Nachholung des versäumten Bescheides ein.

Gegen den Bescheid vom 4. Jänner 2005 richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung des angefochtenen Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem Recht auf gesetzmäßige Bewertung seines Arbeitsplatzes im Sinn des § 137 BDG 1979 sowie in seinem Recht auf entsprechende Bezüge nach den Bestimmungen des Gehaltsgesetzes (insbesondere § 30) verletzt.

Eine Verletzung des Beschwerdeführers in seinem "Recht auf entsprechende Bezüge nach den Bestimmungen des GehG (insbesondere § 30)" scheidet schon deshalb aus, weil der angefochtene Bescheid nur über die Bewertung des ehemaligen Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers abspricht, nicht jedoch über seine (Aktiv-) Bezüge.

Unbestritten ist, dass der Beschwerdeführer - bis zu seiner Versetzung in den Ruhestand - Beamter des Allgemeinen Verwaltungsdienstes war.

In Ansehung der für die hier vorzunehmende Bewertung maßgebenden Rechtslage nach § 137 Abs. 1 BDG 1979 wird gemäß § 43 Abs. 2 VwGG auf das hg. Erkenntnis vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047, verwiesen.

Zu der bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nach den Grundsätzen des Besoldungsreform-Gesetzes 1994 einzuhaltenden Vorgangsweise wird gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf die grundlegenden Ausführungen in den hg. Erkenntnissen vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, und vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340 (jeweils mwN), verwiesen.

Eine Verletzung von Verfahrensvorschriften erblickt der Beschwerdeführer vorerst einmal darin, dass er bereits in seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2004 die Befangenheit von Ing. Mag. Th. geltend gemacht habe. Die belangte Behörde habe außer Acht gelassen, dass das "gegenständlichen Elaborat" in seiner Gesamtheit als ein solches einer Abteilung des Bundeskanzleramtes bezeichnet werde. Daraus müsse geschlossen werden, dass Ing. Mag. Th. als Repräsentant dieser Abteilung gehandelt habe. Bedenken gegen die Befangenheit, die sich auf diese Abteilung bzw. auf die in ihr tätige Beamtengruppe insgesamt bezögen, beträfen daher auch ihn. Dies in voller Übereinstimmung damit, dass sowohl nach der allgemeinen Lebenserfahrung wie nach den Erkenntnissen der Psychologie bei einer so engen Zusammenarbeit so weniger Personen mit intensiver

Gruppensolidarität gerechnet werden müsse. Aus deren Sicht würde es geradezu als Illoyalität erscheinen, wenn ein Mitglied nach außen hin eine andere Auffassung bekunde als es die Gruppe in ihrer Gesamtheit primär deklariert habe. Wenn die belangte Behörde auf die Fachkenntnisse des betreffenden Beamten und seine Verpflichtung nach dem Gesetz verweise, übersehe sie, dass das die normaltypischen Rahmenbedingungen einer Befangenheit seien; wer nicht fachkundig oder gesetzestreu sei, komme aus diesen Gründen als Sachverständiger nicht in Betracht, ohne dass sich eine Frage der Befangenheit überhaupt erst stellen könnte.

Der Verwaltungsgerichtshof führte in dem zitierten hg. Erkenntnis vom 25. April 2003 aus, dass die Organwalter der (damaligen) Abteilung II B2 des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport - nunmehr des Bundeskanzleramtes - die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG erfüllen.

Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlich sanktionierter Wahrheitspflicht stehend - gegen die im Hinblick auf Art. 20 B-VG das Weisungsrecht dicht durchzudringen vermag - ist der Beamte, der das Gutachten approbiert; in seiner Person müssen die vorgenannten Qualifikationen vorliegen, mag ein solches Gutachten auch als solches des (damaligen) Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport - des nunmehrigen Bundeskanzleramtes - bezeichnet werden.

Der Beschwerdeführer zieht nicht in Zweifel, dass der das zu Grunde gelegte Gutachten approbierende Mag. Th. Organwalter der besagten Abteilung ist; er zieht auch nicht in Zweifel, dass Mag. Th. die notwendige Sachkunde aufweist, sondern leitet dessen Befangenheit allein aus dem Umstand ab, dass Bedenken gegen die besagte Abteilung - auf Grund der allgemeinen Lebenserfahrung sowie von Erkenntnissen der Psychologie - auf Mag. Th. im Besonderen zuträfen.

Aus der bloßen Zugehörigkeit eines Amtssachverständigen zu einer bestimmten Behörde und aus der Weisungsgebundenheit des Amtssachverständigen kann eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens nicht abgeleitet werden. Die Einbindung eines Amtssachverständigen in die Amtshierarchie ist ein wesentliches Kennzeichen des Amtssachverständigen und vermag für sich allein eine Befangenheit nicht zu begründen, gleichgültig, welche Stellung der Amtssachverständige in der Hierarchie einnimmt (vgl. etwa die in *Walter/Thienel*, Verwaltungsverfahrensgesetze Band I2, unter E 36 und 38 zu § 53 AVG wiedergegebene hg. Rechtsprechung). Auf den vorliegenden Fall bezogen folgt daraus, dass weder der Hinweis auf allgemeine Lebenserfahrung noch auf - nicht näher dargelegte - Erkenntnisse der Psychologie geeignet sind, der dienst- und organisationsrechtlichen Stellung von Mag. Th. maßgebliche Relevanz für eine allfällige Befangenheit im Sinn des § 53 AVG zu verleihen (vgl. etwa auch das zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, mwN).

Weiters wendet sich der Beschwerdeführer gegen die - seiner Ansicht nach mangelnde - Schlüssigkeit des zitierten Gutachtens vom 15. November 2004. Er setzt an dem Gutachten zusammengefasst aus, dass nur ein Vergleich mit einer einzigen Richtverwendung erfolgt sei. Das Gutachten lasse außer Acht, dass dem Beschwerdeführer doppelt so viele Mitarbeiter unterstellt gewesen seien als dem Inhaber des Richtverwendungsarbeitsplatzes, nämlich 15 gegenüber 7. Auch in quantitativer Hinsicht verhielten sich die Aufgabengebiete der beiden Arbeitsplätze zueinander im Verhältnis etwa zwei zu eins. Arbeit und Qualifikation der Mitarbeiter hätten keine Berücksichtigung gefunden. Unklar sei die Punktehöchstzahl für die Verwendungsgruppe des Beschwerdeführers. Die zu Grunde gelegten Arbeitsplatzbeschreibungen seien unterschiedlich gewesen, und zwar schon von der Systematik (Aufgliederung) her und es sei unerlässlich gewesen, (sinngemäß) herauszuarbeiten, inwieweit trotz verschiedener Formulierungen Übereinstimmungen oder eben Unterschiede gegeben seien. Ein grundsätzlicher Mangel der Begutachtungsmethode liege im Bezug auf rechtliche Vollzugstätigkeiten vor, weil offensichtlich von nicht gesetzeskonformen Überlegungen bezüglich der Bindung an die Gesetze ausgegangen worden sei. Ein besonders schwerwiegender Fehler der Begutachtung liege im Punkt "Dimension": Der Gutachter habe einzig und allein deshalb, weil ihm keine Budgetzahlen zur Verfügung gestanden seien, das Ausmaß der Verantwortung nach den Kriterien des zu verwaltenden Budgets einfach als inexistent behandelt, daher dazu überhaupt keinen Bewertungspunkt angesetzt. Auch das falle dem Wesen der Sache entsprechend in die "Ignorierung" der Leitungsfunktion des Beschwerdeführers.

Ein von einem tauglichen Sachverständigen erstelltes, mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht im Widerspruch stehendes Gutachten kann in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten bekämpft werden (vgl. etwa die in *Walter/Thienel*, aaO, unter E 245 zu § 52 AVG wiedergegebene hg. Rechtsprechung). Eine Partei muss dem Gutachten des Amtssachverständigen durch Vorlage eines Privatgutachtens auf gleicher fachlicher Ebene entgegentreten.

Der Widerspruch eines Sachverständigengutachtens mit den Denkgesetzen oder mit den Erfahrungen des Lebens kann auch von einem Laien ohne fachkundige Stütze eingewendet werden. Das Postulat, einem Gutachten auf gleicher fachlicher Ebene entgegenzutreten, gilt einem (solcherart) mangelhaften Gutachten gegenüber nicht. Wenn die Partei nicht die (bloße) Unrichtigkeit, sondern die Unschlüssigkeit des Gutachtens geltend macht, so schadet es nicht, wenn sie den Äußerungen des Sachverständigen nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegentritt (vgl. wiederum etwa die in *Walter/Thienel*, unter E 251 ff zu § 52 AVG wiedergegebene hg. Rechtsprechung). Es ist der Partei auch ohne Gegengutachten möglich, Unschlüssigkeiten oder Unvollständigkeiten des Gutachtens aufzuzeigen.

Dem Beschwerdevorbringen könnte daher nur dann Erfolg beschieden sein, wenn darin eine Unvollständigkeit des Befundes oder eine Unschlüssigkeit des Gutachtens (im engeren Sinn) aufgezeigt wird. Dies ist jedoch im vorliegenden Fall nicht gegeben.

Soweit der Beschwerdeführer moniert, dass der Amtssachverständige dem zu verwaltenden Budget und der Anzahl der dem Beschwerdeführer bzw. dem Inhaber der Richtverwendung unterstellten Bediensteten keine entscheidende Bedeutung beigemessen hätte, zeigt er damit keine Unschlüssigkeit - einen Widerspruch zu den Erfahrungen des Lebens oder zu Denkgesetzen - auf, weil die Beantwortung der Frage, ob Budgetgröße und Mitarbeiterzahl für die nach § 137 BDG 1979 maßgebenden Kriterien von Gewicht sind, in die besondere Sachkunde des Sachverständigen fällt. Gerade dieser wurde nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegen getreten, weshalb die belangte Behörde das vorliegende Gutachten in diesem Punkt ihrer Entscheidung zu Grunde legen konnte.

Gleiches gilt für die Frage, ob bzw. inwiefern Art und Qualifikation der dem Beschwerdeführer unterstellten Bediensteten Ausschlag für einen Punktwert gegeben hat.

Ebenso widersprechen die weiteren Schlussfolgerungen des Sachverständigen, nämlich die Bewertung der einzelnen maßgebenden Kriterien mit Punkten, nicht bloßen Erfahrungen des Lebens und Denkgesetzen, weshalb das Beschwerdevorbringen auch in diesem Punkt nicht geeignet ist, Bedenken gegen das vorliegende Gutachten zu erwecken.

Wenn die Beschwerde weiter rügt, dass das Gutachten nur den Vergleich mit einer einzigen Richtverwendung vorgenommen habe, jedoch keine Abgrenzung nach Verwendungsgruppen unter Angabe der Höchstpunkte für die Verwendungsgruppe des Beschwerdeführers, zeigt sie auch darin keine Unvollständigkeit des Gutachtens auf, weil sich der Vergleich mit weiteren Richtverwendungen, insbesondere unter Darstellung der gesamten Breite der in Frage kommenden Funktionsgruppen, im Hinblick darauf erübrigte, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers die identische Struktur der Bewertungszeile und Gesamtpunktzahl aufweist wie die zum Vergleich herangezogene Richtverwendung, sodass der Sachverständige schon daraus in unbedenklicher Weise auf den gleichen Funktionswert schließen konnte (zum gebotenen Umfang der Prüfung im Fall des gleichen Funktionswertes vgl. das zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003; zum besonderen Fall einer identischen Struktur der Bewertungszeile vgl. das hg. Erkenntnis vom 17. November 2004, Zl. 2004/12/0052).

Wie der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2004 zutreffend aufzeigte, entzieht sich zwar die Errechnung der "Stellenwertpunkte" - im vorliegenden Fall sowohl für den ehemaligen Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch für die Richtverwendung jeweils 307 Punkte - einer nachvollziehbaren Berechnung; der Verwaltungsgerichtshof führte etwa in seinen Erkenntnissen vom 24. Februar 2006, Zlen. 2005/12/0032, 0143 sowie Zl. 2005/12/0186, auf die gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, zu den den dort angefochtenen Bescheiden zu Grunde gelegten Gutachten aus dem Bereich des Bundeskanzleramtes aus, den dort Gutachten sei ebenso wenig wie der Bescheidbegründung zu entnehmen, auf Grund welcher rechnerischen Operation sich aus den für die einzelnen Kriterien zugewiesenen Punktwerten die letztendlich ermittelte Gesamtpunktzahl ergeben solle bzw. welche nachvollziehbaren Erwägungen diesen Operationen zu Grunde lägen. Die nach den Gesetzesmaterialien (zum Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550) nahe liegende Vorgangsweise, nämlich die Bildung einer Quersumme aus den einzelnen Punktwerten, sei dabei offenbar nicht eingehalten worden. Alleine der Hinweis, dass diese Berechnung nach einem sonst nicht näher beschriebenen, aber bei einem renommierten Betriebsberatungsunternehmen eingekauften System erfolge, reiche für die Nachvollziehbarkeit der genannten Gesamtsummen nicht. Gleiches gelte - jedenfalls für die Rechtslage vor dem In-Kraft-Treten der Dienstrechts-Novelle 2005 - auch in Ansehung der Festlegung der Bandbreite der in Frage kommenden Funktionsgruppe.

Nun mag es auch im vorliegenden Fall zutreffen, dass die Errechnung der jeweiligen Stellenwertpunkte (mit 307 Punkten) nicht nachvollziehbar und das Gutachten daher in diesem Schritt unschlüssig ist; der fraglichen Errechnung der Stellenwertpunkte kann jedoch nach Ansicht des Verwaltungsgerichtshofes im vorliegenden Fall deshalb keine Relevanz für den Vergleich mit der Richtverwendung zukommen, weil - wie bereits dargestellt - sowohl der ehemalige Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jener der Richtverwendung bei identischer Struktur der Bewertungszeile gleiche Punktwerte aufweisen, sodass sich schon allein daraus die Identität der Funktionswerte des ehemaligen Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers einerseits und der Richtverwendung andererseits zwingend ergibt und die Frage, auf Grund welcher rechnerischen (oder sonstigen) Operation Stellenwertpunkte ermittelt werden, einer Beantwortung harren kann (vgl. dagegen zum Fall der Relevanz der Ermittlung der Stellenwertpunkte für den Vergleich mit - nicht näher nachvollziehbaren - Bandbreiten von Funktionsgruppen etwa das hg. Erkenntnis vom heutigen Tag, Zl. 2005/12/0088).

Soweit die Beschwerde schließlich unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit ihre Bedenken gegen die tragenden Teile des Gutachtens und gegen den angefochtenen Bescheid wiederholt, genügt es, auf die bisherigen Ausführungen zu verweisen. Es gelingt ihr daher nicht, Bedenken gegen das wesentliche Ergebnis des - mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht im Widerspruch stehenden - Gutachtens zu erwecken, dass der Funktionswert des ehemaligen Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers identisch ist mit jenem der Richtverwendung "Leiter des Verkehrsamtes des Bundespolizeidirektion St." nach Z. 2.7.6 lit. e der Anlage 1 zum BDG 1979 als Richtverwendung der Funktionsgruppe 3 der

Verwendungsgruppe A2 und damit gegen die Einstufung gegen des ehemaligen Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers in die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A2.

Nach dem Gesagten war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Mangels eines Kostenantrages (siehe § 59 Abs. 1 VwGG) waren dem Rechtsträger der belangten Behörde keine Kosten zuzusprechen. Wien, am 5. Juli 2006