

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

02.07.2009

Geschäftszahl

2006/12/0026

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. Khorramdel, über die Beschwerde des W T in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundeskanzlers vom 3. Jänner 2006, Zl. BKA-106.939/0004-I/2/a/2005, betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

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

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Amtsdirektor in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Bundeskanzleramt, wo er als Referent/Ressortbetreuer in der Sektion III (Kompetenzcenter A), Abteilung 2 in Verwendung steht.

Mit Schreiben vom 7. August 2003 teilte das Präsidium des Bundeskanzleramtes dem Beschwerdeführer mit, dass sein derzeitiger Arbeitsplatz gemäß § 137 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979) der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2, zugeordnet sei. In seiner dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung trete daher keine Änderung ein.

Mit Eingabe vom 10. September 2003 teilte der Beschwerdeführer dem Präsidium des Bundeskanzleramtes mit, da er die rechtmäßige Durchführung des Verfahrens über die Bewertung seines Arbeitsplatzes sowie auch die sachliche Richtigkeit derselben überprüfen lassen wolle, ersuche er um Erledigung dieser Personalangelegenheit mittels Feststellungsbescheides. Des Weiteren ersuche er um Bekanntgabe, auf welcher fachlichen bzw. inhaltlichen Grundlage dieses Bewertungsverfahren durchgeführt worden sei.

Mit Schreiben vom 27. Februar 2004 wurde dem Beschwerdeführer Parteingehör unter Setzung einer Frist für Einwendungen von einer Woche gewährt. Es wurde ausgeführt, die Grundlage der Bewertung des Arbeitsplatzes stelle die Arbeitsplatzbeschreibung und die Geschäfts- und Personaleinteilung dar. Angeschlossen war ein Auszug der Arbeitsplatzbeschreibung folgenden Inhaltes (Hervorhebungen und Schreibfehler - auch im Folgenden - im Original):

"1.1 Aufgaben des Arbeitsplatzes (Punkt 5 der Arbeitsplatzbeschreibung):

Arbeitsplatzbeschreibung, Arbeitsplatzbewertung und Organisationskontrolle für folgende Ressorts:

 BKA (Planstellenbereiche 1000 und 1010)

 BMBWK (Planstellenbereiche 1200 und nachgeordnete Dienststellen/Unterricht sowie die Planstellenbereiche 1400, 1420, 1424 und 1430/Wissenschaft)

 BMLFUW (Planstellenbereiche 6000 und nachgeordnete Dienststellen)

 BMVIT Planstellenbereiche 6500, 6550 und 6580)

sowie für die Querschnittsbereiche

Buchhaltungsdienst und
dienst an wissenschaftlichen Bibliotheken.

Dies umfasst insbesondere:

- 5.1. Bewertung von Arbeitsplätzen des allgemeinen Verwaltungsdienstes auf Antrag der zu betreuenden Ressorts;
- 5.2. Organisationskontrolle- und Analyse im Zusammenhang mit Bewertungsänderungen anlässlich geänderter Strukturen bzw. Beratung der zu betreuenden Ressorts bereits in der Planungsphase von Personalmaßnahmen;
- 5.3. Begleiten von dienstbehördlichen (Einstufungs-)Verfahren durch Analyse des jeweiligen Sachverhalts, sowie dessen Beurteilung und Dokumentation bei Gerichten oder vor dem Verwaltungsgerichtshof;
- 5.4. Kontrolle der Umsetzung sämtlicher mit den Ressorts getroffenen Vereinbarungen und Prüfung der Übereinstimmung mit den jeweiligen Normen (Stellenplan, Dienst- und Besoldungsrecht, Organisationsvorschriften usw.);
- 5.5. Beurteilung von Personalmaßnahmen hinsichtlich Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit, Verfassen entsprechender Stellungnahmen;
- 5.6. Mitarbeit an der Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsplatzbewertung und andere Instrumente des Personalmanagements im Bundesdienst;
- 5.7. Beratung der zu betreuenden Ressorts bei der Erstellung von Unterlagen für ein effizientes Personalmanagement und bei der Umsetzung von Reformen und technischen Umstellungen;
- 5.8. Verfassen von Informationen an die Sektionsleitung und an politische Entscheidungsträger. Anbieten von Lösungsvorschlägen;
- 5.9. Koordination und Abstimmung von Daten mit der für den Stellenplan zuständigen Abteilung sowie Mitwirkung an der Begründung von Stellenplananpassungen;
- 5.10. Mitwirkung an der Weiterentwicklung von (Personal-)Verwaltungssystemen und an der Umsetzung von Reformen;
- 5.11. Führen und Evidenthalten von Arbeitsplatzbeschreibungen, Laufbahnbildern, Organisationsübersichten, Musterfällen und anderen relevanten Unterlagen sowie Überprüfung ihrer Aktualität;
- 5.12. Durchführung von Lokalaugenscheinen bei unzureichenden Entscheidungsgrundlagen oder fraglicher Plausibilität von Ressortanträgen.

1.2 Ziele des Arbeitsplatzes (Punkt 6 der Arbeitsplatzbeschreibung):

- 6.1. Gleichbehandlung aller Bediensteten im übertragenen Aufgabenbereich sowie aufspüren und beseitigen von Schwachstellen in Verwaltungssystemen und in Organisationsstrukturen;
- 6.2. Förderung des Gebrauchs effizienter und auf wissenschaftlicher Basis entwickelter Verwaltungssysteme und Steuerungsinstrumente in den zu betreuenden Ressortbereichen;
- 6.3. Erreichen einer sparsamen und effizienten Personalbewirtschaftung durch Umsetzung und Durchsetzung der im Bewertungssystem vorgesehenen Einstufungen in einzelnen Rechtsverfahren und Vermeidung allfälliger daraus entstehender Folgewirkungen und Folgekosten;
- 6.4. Förderung von Reform- und Einsparungsmaßnahmen durch Unterstützung und Beratung der zu betreuenden Personalstellen in komplexen Fragen des Personalmanagements des Bundes;
- 6.5. Ausrichtung der Organisationsstruktur der Ressorts nach betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten;
- 6.6. Herstellen einer breiten Akzeptanz für Grundsätze der Betriebswirtschaft und für die derzeit gesetzlich vorgesehene Arbeitsplatzbewertung im Bundesdienst.

1.3. Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung der für die einzelnen Tätigkeiten erforderlichen Belastung im Verhältnis zum Gesamtbelastungsausmaß (=100) (Punkt 7 der Arbeitsplatzbeschreibung)

Tätigkeiten	Quantifizierung
7.1. Tätigkeiten nach Punkt 5.1. Durchsicht und Prüfung der Angaben in den von den zu betreuenden Ressorts gestellten Anträgen auf Plausibilität sowie deren inhaltliche Prüfung bezüglich Ausrichtung auf die Grundsätze einer sparsamen wirtschaftlichen und zweckmäßigen (Personal-)Verwaltung und bezüglich der Gesetzeskonformität. Durchführung einer analytischen Arbeitsplatzbewertung auf wissenschaftlicher Basis und anschließende Führung von Verhandlungen mit den betreffenden Dienstbehörden, Entscheidung, Dokumentation des Verhandlungsergebnisses sowie anschließende aktenmäßige Erledigung. Erstellen kategorisierter Bewertungsraster mit analytischem Hintergrund (bei ähnlichen und mehrfach vorkommenden Verwendungsbildern mit beispielsweise nur unterschiedlicher quantitativer Belastung).	30 %
7.2. Studium und Vergleich von alten Arbeitsplatzinhalten, Organigrammen, Geschäftseinteilungen und Geschäftsordnungen mit der vorgesehenen neuen Struktur, Führung von Interviews mit Ressortvertretern und gegebenenfalls Erstellung von Gegenvorschlägen und Alternativen zur Erreichung einer schlanken, effizienten und auf betriebswirtschaftliche Grundsätze ausgerichteten Verwaltung. Einfordern von vorgegebenen Einsparungen, Förderung von Maßnahmen zur Vermeidung einer zu hohen Leistungsdichte, achten auf eine scharfe Abgrenzung von Kompetenzen und die Vermeidung von Überschneidungen der Arbeitsplatzinhalte. Aufforderung zur Nutzung von Synergieeffekten und zu einer übersichtlichen und nachvollziehbaren Darstellung der Organisation.	10 %
7.3. Erstellung von Gutachten bei Rechtsverfahren hinsichtlich der Zuordnung von Arbeitsplätzen sowie Erstellung von Bescheidgrundlagen für die Dienstbehörden und Argumentationshilfen für die Finanzprokurator. Abgabe von Stellungnahmen und Sachverhaltsdarstellungen sowie Koordination zwischen den Dienstbehörden und der Finanzprokurator zur Erreichung einer effizienten Argumentationslinie. Auswahl geeigneter Vergleichsfälle zur Untermauerung der Dienstgeberargumente. Darlegung und Erläuterung der im Gutachten zugeordneten Analysewerte zu den Bewertungskriterien der jeweiligen Arbeitsplätze sowie Führen der Nachweise über mit den Streitfällen vergleichbare Bewertungsstrukturen und über das allgemein übliche Bewertungsniveau im Bundesdienst vor Gericht. Gegebenenfalls Kontakte zu vom Gericht beigezogenen externen Sachverständigen.	20 %
7.4. Berechnung, Analyse und Kontrolle von vorgeschlagenen Personalmaßnahmen. Kontrolle der Erreichung vereinbarter Zielsetzungen durch Erstellen verschiedener Vergleiche im Personalinformationssystem, fallweise auch im Internet oder anderen Datenbanken sowie Prüfung von Maßnahmen auf Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften.	5 %
7.5. Vergleich von beantragten Personalmaßnahmen mit jenen anderer Organisationsbereiche oder Ressorts. Ermittlung und Vergleich der Kosten sowie Prüfung auf Aus- bzw. Folgewirkungen und auf Nachhaltigkeit von Maßnahmen. Fachthematische Auseinandersetzung hinsichtlich der Effizienz von Personalumstellungen, einholen unabhängiger Informationen und (soweit möglich) durchführen von Recherchen im Internet, insbesondere bei Arbeitsplätzen in unbekannten bzw. ausgefallenen Forschungsbereichen oder in Randgebieten der Wissenschaft.	5 %

- 7.6. **Mitarbeit an den insbesondere das Dienst- und Besoldungsrecht, das Bundesfinanzgesetz oder das Bundesministeriengesetz betreffenden Gesetzesnovellen. Einbringen von Ideen beim Beschreiten neuer Wege im Personalmanagement des Bundes. Änderung bzw. Anpassung des Richtverwendungskataloges (Anlage 1 zum BDG 1979). Mitarbeit bei der Einführung bzw. beim Ausbau von Bestimmungen zur Abfederung von Härtefällen nach umfassenden Reformschritten und technischen Neuerungen. Stellungnahme zu vorgesehenen Maßnahmen und Teilnahme an Besprechungen in diesem Bereich.** 5 %
- 7.7. **Hilfestellung beim Verfassen von Arbeitsplatzbeschreibungen und bei der Darstellung von Organigrammen als Sicherung brauchbarer Unterlagen für allfällige dienst- und besoldungsrechtliche Auseinandersetzungen.** 5 %
- 7.8. **Aufbereitung von Informationen und Entscheidungshilfen bei besonders gelagerten Fällen und bei Grundsatzfragen sowie bei erforderlicher Koordination zwischen Vertretern von mehreren Ressortleitungen und bei Problemen, die eine Lösung auf politischer Ebene erfordern.** 5 %
- 7.9. **Führung von Absprachen bezüglich der Darstellung von Änderungen der im Zuge von Verhandlungen vereinbarten Personalmaßnahmen im Stellenplan mit der dafür zuständigen Abteilung. Sicherung der Einhaltung von Vorschriften bezüglich der Anrechenbarkeit von Einsparungen und Kontrolle vereinbarter Vorsorgemaßnahmen als Voraussetzung für die Umsetzung der Ergebnisse von Bewertungsverhandlungen. Kapitelweise Dokumentation und Erläuterung von Änderungen anlässlich der Anpassung des Bundesfinanzgesetzes an eine neue Stellenplansituation. Erstellung von Auswertungen, insbesondere von Soll-Ist-Vergleichen.** 5 %
- 7.10. **Mitwirkung am Ausbau und an der Weiterentwicklung von Systemen zur technischen Unterstützung eines effizienten Personalmanagements. Einbringen von Vorschlägen und Weiterleitung konkreter Wünsche aus den zu betreuenden Ressorts an die zuständigen Stellen. Förderung und Mitwirkung an Reformmaßnahmen auf diesem Gebiet durch Schaffung einer entwicklungsfähigen und flexiblen Organisationsstruktur in Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen der Ressorts. Aufbau von Verzeichnissen und Vorbereitung von Unterlagen für eine künftig zu erstellende Datenbank über die Abwicklung von Rechtsfällen und von komplexen Bewertungsverfahren, insbesondere nach Erstellung von für mehrere Bedienstete oder Bedienstetengruppen geltenden Bewertungsrastern. Dies beinhaltet ein systematisches Festhalten von Vergleichsmöglichkeiten, von Argumentationslinien inkl. sämtlicher ausführlicher Begründungen für die getroffenen Entscheidungen.** 5 %
- 7.11. **Besichtigung von Arbeitsplätzen an Ort und Stelle. Führen der Interviews, Klärung der organisatorischen und hierarchischen Situation und Analyse des Arbeitsplatzes durch Zuordnung entsprechender Werte zu den vorgesehenen Kriterien. Fallweise Einbeziehung der betreffenden Bediensteten in den Analysevorgang, um besonders hohe Akzeptanz für die zu treffende Entscheidung zu erzielen.** 5 %

Weiters wurde ausgeführt, mit Dienstzettel vom 11. März 2003 habe die damalige Abteilung II/4 des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport (BMÖLS) die Arbeitsplatzbeschreibungen der geänderten Organisationseinheiten (auch jene des Beschwerdeführers) an die ehemalige Abteilung II/3 des BMÖLS mit dem Ersuchen um Überprüfung der Bewertung der Arbeitsplätze übermittelt. Unter Berücksichtigung der Arbeitsplatzbeschreibung und der organisatorischen Position ergebe sich für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß § 137 BDG 1979 folgende Zuordnung:

"1. Fachwissen: (Einstufungswert 1-13)

Im Bereich des Fachwissens wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 9 bewertet, womit für die Erfüllung des Arbeitsplatzes 'grundlegend spezielle Kenntnisse' notwendig sind.

Es wird das Wissen, das von einem Absolventen einer Universität oder Hochschule erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine 1- 2 jährige Praxis gleichzusetzen sind diesem Wissen die für einen Teilbereich erforderlichen speziellen Kenntnisse, die durch langjährige und breite Erfahrung erworben wurden, gefordert.

Als nächsthöhere Bewertungsstufe im Bereich des Bewertungskriteriums Fachwissen führt dieser Grundlagenkatalog 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' an. Gemeint sind damit 'vertiefte Kenntnisse auf Spezialgebieten/Disziplinen oder verbreitetes Können und Verstehen komplexer Verwaltungsbereiche; erfordert ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium und umfangreiche praktische Erfahrung (fachliche Autorität)'.

2. Managementwissen: (Einstufungswert 1-9)

Im Bereich des Managementwissen wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 5 bewertet, womit für die Erfüllung des Arbeitsplatzes 'homogenes Managementwissen' notwendig ist.

'Homogenität' ist die interne Integration (Aufgaben werden über untergeordnete Stellen umgesetzt) von ihrer Zielsetzung nach weitgehend homogenen Unterfunktionen oder verwandten Teilbereichen und externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene.

Das nächsthöhere Bewertungskriterium wäre 'heterogenes' Managementwissen, das ist die Integration und Koordination heterogener Zielkonflikte (unterstellte Organisationseinheiten entwickeln auf Grund ihrer Größe oder Komplexität eigene und teilweise divergierende Zielsetzungen).

3. Umgang mit Menschen: (Einstufungswert 0-4)

Im Bereich des Umgangs mit Menschen wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 3 bewertet, womit für die Erfüllung des Arbeitsplatzes der Umgang mit Menschen 'besonders wichtig' ist. Der Grund für die hohe Einstufung liegt in den durchzuführenden Verhandlungen u.a. mit den Dienstbehörden.

4. Denkraumen: (Einstufungswert 1-7)

Im Bereich des Denkraumens wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 5 bewertet, womit für die Erfüllung des Arbeitsplatzes ein 'operativer, zielgesteuerter' Denkraumen notwendig ist.

Für eine höhere Einstufung reicht die Stellung als Referent nicht aus, weil die höheren strategischen Planungs-, Koordinations- und Managementaufgaben den leitenden Funktionen zukommen.

5. Denkanforderung: (Einstufungswert 1-9)

Im Bereich der Denkanforderung wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 5 bewertet, womit für die Erfüllung des Arbeitsplatzes 'unterschiedliche' Denkanforderungen notwendig sind. Dabei wird die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg bei unterschiedlichen Situationen verlangt. Trotz der verhältnismäßig geringen Größe der Abteilung ist das Aufgabenspektrum sehr weit, sodass vom jeweiligen Arbeitsplatzinhaber die Fähigkeit zu vernetztem Denken vorausgesetzt wird.

Das nächsthöhere und gleichzeitig höchste Bewertungskriterium ist 'adaptiv' und fordert komplexe Situationen, die eine Analyse, Interpretation, Bewertung und/oder konstruktives Denken sowie Urteilsfähigkeit erfordern; Strategien sind konzeptionell zu entwickeln. Die Konzeption von Strategien ist aber grundsätzlich den höchsten Funktionsträgern vorbehalten.

6. Handlungsfreiheit: (Einstufungswert 1-19)

Im Bereich des Handlungsfreiheit wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 12

bewertet, womit für die Erfüllung des Arbeitsplatzes das Bewertungskriterium 'richtliniengebunden' anzunehmen ist.

Bei diesem Kriterium ist auf die hierarchische Position des Arbeitsplatzes besonders zu achten. Durch eine leitende Funktion oder durch eine umfangreiche und inhaltsbezogene Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung (EsB) ergibt sich ein Mindestmaß an Ermessensspielraum für die Arbeitseinteilung und die Festsetzung von Prioritäten innerhalb einer Organisationseinheit.

Sie sind weder Leiter, noch stellvertretender Leiter der Abteilung. Ihre Approbationsbefugnisse sind auf Teilgebiete begrenzt, dass von einer selbstständigen Erledigung budget- oder rechtswirksamer Geschäftsfälle nur in diesen Teilgebieten gesprochen werden kann.

7. Dimension: (Einstufungswert 0-13)

Im Bereich der Dimension wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 6 bewertet, womit für die Erfüllung des Arbeitsplatzes eine 'große Dimension' anzunehmen ist.

Der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Einem Referenten in einer bedeutenden Abteilung selbst mit einer inhaltsbezogenen Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung (EsB) stehen grundsätzlich nur begrenzt selbst zu verwaltende Ressourcen zur Verfügung.

Dennoch lässt das Aufgabengebiet der 'Bewertungsangelegenheiten' für Referenten ohne Leitungsfunktion eine große Dimension zu.

8. Einflussnahme auf Endergebnisse: (Einstufungswert 1- 7)

Im Bereich der Einflussnahme auf Endergebnisse wurde der Arbeitsplatz mit dem Einstufungswert 3 bewertet, womit als Bewertungskriterium das Kalkül 'beitragend' (indirekter Einfluss) anzunehmen ist.

Es werden interpretierende, beratende oder vorbereitende Leistungen für Entscheidungen und Handlungen anderer gesetzt.

Das nächsthöhere Bewertungskriterium ist 'anteilig' (direkter Einfluss) und fordert gemeinsame Entscheidungen und/oder Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten oder Organisationen.

Es wird darauf hingewiesen, dass sämtliche Zuordnungen im Verhältnis zu jenen eines uneingeschränkt agierenden Leiters einer Sektion in einer Zentralstelle zu betrachten sind, weil auch für diese Funktion das gleiche Bewertungssystem nach den selben Kriterien anzuwenden ist.

Bewertungszeile, Punkte und Einstufung des Arbeitsplatzes:

Die Bewertungszeile für ihren Arbeitsplatz stellt sich wie folgt dar:

FW	MW	UW	DR	DA	HF	Dim	EE	Punkte	Bew. Neu	Bew. alt	Name des Aplinehabers
9	5	3	5	5	12	6	3	503	A1/2	A1/2	T

Nach dem dargelegten analytischen Bewertungsverfahren gemäß § 137 BDG 1979 erreichen Sie eine Punkteanzahl von **503 Punkten** für ihren Arbeitsplatz. Das ergibt in Verbindung mit den in der Anlage 1 zu leg. cit. genannten Richtverwendungen eine Wertigkeit **der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2.**

2.2. Bewertung Ihres Arbeitsplatzes aufgrund der Abwägung mit anderen Arbeitsplätzen:

Nach dem Katalog der Richtverwendungen (Anlage 1 zum BDG) ist eine Bewertung der Referentenarbeitsplätze in der nunmehrigen Abteilung III/2 mit A1/3 dann zulässig und geboten, wenn die Voraussetzungen der Ziffer 1.8.3 oder 1.8.4 erfüllt sind. Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, ergibt sich folgerichtig eine Bewertung mit A1/2, sofern die Voraussetzungen der Ziffer 1.9.2 bzw. 1.9.3 erfüllt sind. Die Wertigkeit Ihres Arbeitsplatzes ist also im Lichte dieser Bestimmungen zu prüfen:

- a) Nach der Organisation der Abteilung handelt es sich bei diesem Arbeitsplatz um einen Referentenarbeitsplatz; es handelt sich weiter um einen Arbeitsplatz in einer besonders bedeutenden Abteilung bzw. um einen Arbeitsplatz mit einer Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten; die Abteilung hat schließlich keine Referatsuntergliederung. Diese Voraussetzungen sind unbestreitbar erfüllt.
- b) Die Bewertung wird (unbeschadet der Frage, ob die Ziffer 1.8.3 oder 1.8.4 anzuwenden ist) davon abhängen, ob für die Bewältigung der Aufgaben des Arbeitsplatzes 'großes Wissen erforderlich ist' und 'hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden' müssen.

Nun zeigt sich, dass die Abteilung insgesamt und somit auch die einzelnen Arbeitsplätze sowohl mit Aufgaben der Legistik als auch mit Aufgaben der Arbeitsplatzbewertung befasst ist. Unbestreitbarerweise ist für die Bewältigung eines Arbeitsplatzes der Abteilung, zu dessen Aufgaben beide Bereiche gehören, ein höheres Wissen erforderlich, als für die Wahrnehmung eines Arbeitsplatzes, dem nur einer der beiden Bereiche zugeordnet ist. Berücksichtigt man die für die Beurteilung des Wissens maßgeblichen Kriterien des § 137 Abs. 3 BDG 1979, so kommt man zum selben Ergebnis: Die Anforderungen an einen Legisten verlangen eine akademische Ausbildung und rechtswissenschaftliche Kenntnisse, die über das normale Maß jener Kenntnisse hinausgehen, die für einen Vollzugsbereich erforderlich sind; die Fähigkeit Aufgaben zu überwachen, zu integrieren und zu koordinieren ist bei der Vorbereitung der generellen, abstrakten Normsetzung als höher zu veranschlagen, als bei der Entscheidung und Beurteilung individuell konkreter Sachverhalte; die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie das Verhandlungsgeschick werden bei legistischen Tätigkeiten in einem höheren Maß zu fordern sein, als bei der Beurteilung individuell konkreter Sachverhalte, wenngleich in diesem letzten Aspekt etwa die Führung von Bewertungsverhandlungen ebenfalls ein gewisses Maß dieser Fähigkeiten erforderlich macht.

Es muss also folgender Schluss gezogen werden: Da es in der genannten Abteilung Arbeitsplätze mit legistischen Bewertungsaufgaben gibt und Arbeitsplätze ohne legistische Aufgaben, sohin nur mit Bewertungsaufgaben, muss es in der Bewertung dieser beiden Gruppen von Arbeitsplätzen einen Unterschied geben. Die Gleichbewertung der beiden maßgeblichen Aspekte unterschiedlicher Arbeitsplätze ist vom Gesetz her ausgeschlossen.

Zu demselben Ergebnis führt eine generelle Beurteilung entsprechend der Denkleistung, die für den Arbeitsplatz erforderlich ist. Auch hier ist unbestreitbar, dass für einen Referenten, der sowohl legistische als auch Bewertungstätigkeiten durchführt, die Parameter seines Handelns insbesondere in der Legistik weniger exakt vorgegeben sind als im Vollzug eines Gesetzes. In gleicher Weise liegt es auf der Hand, dass die Legistik sich typischerweise nicht in wiederkehrenden Tätigkeiten erschöpft, sondern ständig neuartige Aufgaben zu lösen hat, wo hingegen die Vollziehung des BDG - und sei es auch im Bewertungsrecht - eher aus wiederkehrenden Leistungen besteht, da bei der großen Zahl von zu bewertenden Arbeitsplätzen im gesamten Bundesbereich in aller Regel auf bereits entschiedene Sachverhalte, auf Vorakten oder auf die Judikatur zurückgegriffen werden kann. Es führt somit auch eine Betrachtung nach dem Kriterium der Denkleistung zu dem bereits oben festgehaltenen Ergebnis, dass eine gleiche Bewertung von Arbeitsplätzen, die mit legistischen Bewertungsaufgaben betraut sind, mit jenen Arbeitsplätzen, die ausschließlich mit Bewertungsaufgaben betraut sind, nicht dem Gesetz entspricht.

Ausgehend von diesem Zwischenergebnis ist nun anhand der angeführten Gesetzesstellen zu prüfen, ob die Kriterien 'großes Wissen' und 'hohe Anforderungen an die Denkleistung' für die in Rede stehenden Referententätigkeit anwendbar sind.

Diese Frage ist wie folgt zu beantworten:

Das Kriterium 'großes Wissen' ist die höchste im Richtverwendungskatalog vorgesehene Kategorisierung des Wissens. Das bedeutet, dass es im gesamten Bundesdienst keine Referenten geben darf, deren Wissen größer ist als der Wissensumfang jenes konkreten Referenten, für den die Bewertung A1/3 vorgesehen ist. Nimmt man nun den Aufgabenkatalog der Abteilung als Grundlage für die Beurteilung, welches Wissen ein Referent in der Abteilung III/2 aufweisen muss, so zeigt sich, dass sich dieses Wissen auf das Dienstrecht des Bundes, mehr hin auch wie nur auf einen Teil dieses Dienstrechts bezieht. Dieses Rechtsgebiet ist unbeschadet seiner Kompliziertheit jedenfalls weit weniger komplex als beispielsweise das umfassende verfassungsrechtliche, verwaltungsverfahrensrechtliche und besondere verwaltungsrechtliche Wissen, das Referenten im Verfassungsdienst des Bundeskanzleramtes zuzusinnen ist; der Umfang der hier in Rede stehenden Wissensgebiete ist auch deutlich geringer als jenes Fachgebiet, das von einem Referenten des Bundesministeriums für Finanzen im Steuerrecht zu beherrschen ist; zu ähnlichen Ergebnissen wird ein

Vergleich mit Referenten in Ministerialabteilungen auf den Feldern des Sozialversicherungsrechts, der Innenverwaltung, des Zivil- und Handelsrechts und des Gewerbe- und Betriebsanlagenrechts führen.

Nun ist es vom Gesetz her nicht geboten, ausschließlich die (ganz wenigen) Referentenarbeitsplätze in der Ministerialverwaltung des Bundes in die in Rede stehende Kategorie einzuordnen, bei denen das größte überhaupt denkbare Fachwissen erforderlich ist, vielmehr wird es auch zulässig sein, die Trennlinie tiefer anzusetzen, beispielsweise dadurch, dass man diese Bestimmung als Anforderung nach einem 'überdurchschnittlich großen Wissen', gemessen am durchschnittlichen Wissensstand eines Referenten in der Ministerialverwaltung des Bundes, ansetzt. Hier ist durchaus die Auffassung vertretbar, dass das von der nunmehrigen Abteilung III/2 zu besorgende Fachgebiet einen gewissen Komplexitätsgrad und einen beträchtlichen Umfang hat, der deutlich über jenem liegt, der einem Fachreferenten in der Ministerialverwaltung zuzumuten ist, welcher ausschließlich ein Gesetz oder einen teilgesetzlichen Materienbereich zu vollziehen hat. Auf der Basis der Annahme, dass die Vollziehung eines Gesetzes oder eines Gesetzesteiles der typische Fall der Referententätigkeit in der Ministerialverwaltung ist, ist es vertretbar, für den in Rede stehenden Bereich ein überdurchschnittliches Wissensniveau anzunehmen und damit das Erfordernis des 'hohen Wissens' als erfüllt zu betrachten.

Folgt man nun dieser zuletzt dargelegten Argumentation, so ergäbe sich für die Referentenarbeitsplätze mit den höheren Anforderungen (also Legistik und Bewertung) die Einordnung unter A1/3, für die Referententätigkeiten ohne legistische Aufgaben die Einordnung unter A1/2.

Für ein endgültiges Ergebnis kann aber mit der Beurteilung des Wissens noch nicht das Auslangen gefunden werden, es ist zusätzlich auch noch zu prüfen, welche Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden.

Hier ist im Gegensatz zum Wissensvolumen das Kalkül 'hohe Anforderungen an die Denkleistung' nicht das höchste im Richtverwendungskatalog angeführte Kriterium, denn unter Ziffer

1.7.4 findet sich der Parameter 'besonders hohe Anforderungen an die Denkleistung'. Man wird somit von hohen Anforderungen an die Denkleistung dann sprechen können, wenn die intellektuellen Fähigkeiten zwar nicht dem höchsten im Ministerialdienst überhaupt zu stellenden Qualifikationen gleichzuhalten sind, dennoch aber deutlich über dem Durchschnitt der von Referenten erwartbaren Denkleistung liegen.

Die Erfüllung dieses Parameters kann bei den Referententätigkeiten in der Abteilung III/2 auch nicht von vornherein ohne weiteres bejaht werden: Es mag nun argumentierbar sein, dass eine Referententätigkeit, die sowohl legistisch konzeptive Arbeiten als auch komplexe Vollzugstätigkeiten der Bewertung umfasst, eine intellektuelle Leistung erforderlich ist, die deutlich über dem Durchschnitt liegt. Für die im bloßen Vollzug liegenden Referententätigkeiten muss dies aber aus guten Gründen bezweifelt werden.

Die Tätigkeit eines Bewertungsreferenten ist die Vollziehung eines - und nur eines - Gesetzes. Sie ist somit im Hinblick auf die intellektuellen Anforderungen weniger komplex als Vollzugstätigkeiten, die eine Reihe von Gesetzen in ihrem Zusammenwirken und ihrer Zusammenschau zum Gegenstand haben. Solche komplexeren Vollzugstätigkeiten finden sich in vielen Bereichen der Bundesverwaltung. Im vorigen Zusammenhang geht es aber ausschließlich um die Auslegung des BDG, und auch hier lediglich um die Auslegung eines relativ kleinen Teils dieses Gesetzes. Da die Abteilung selbst keine individuell konkreten Verwaltungsverfahren in Arbeitsplatzbewertungsangelegenheiten durchzuführen hat, ist die Tätigkeit sogar weniger komplex als die Tätigkeit eines Personalreferenten in einer Zentralstelle, der nicht nur die Subfunktion eines Arbeitsplatzes unter die Bewertungsbestimmungen des BDG durchzuführen hat, sondern im Festsetzungs- oder im Streitfall auch noch das gesamte Verwaltungsverfahrensrecht zu beherrschen hat. Es ist also aus diesem Gesichtspunkt heraus eher zu verneinen, dass bei den in Rede stehenden Referentenarbeitsplätzen eine hohe Denkleistung erforderlich ist.

Die Tätigkeiten im Gesetzesvollzug können auch dann eine hohe Denkleistung erforderlich machen, wenn etwa ein Rechtsgebiet aus sehr vielen historischen Normschichten besteht, sodass die Anwendung hochkomplexer Interpretationsmethoden unbedingt für den Vollzug erforderlich ist. Als Beispiel mag hier die Vollziehung von Verfassungsrecht gelten, wobei beispielsweise komplexe Theorien wie die Versteinerungstheorie, auch die Gesichtspunktetheorie, Wertungs- und gegenseitige Abwägungsfragen ständiger Bestandteil der Normauslegung sind. Im vorliegenden Zusammenhang geht es allerdings um eine relativ einfach auslegbare Rechtsnorm. Der gesamte Bewertungskatalog des BDG ist in sich in einer relativ klaren und einfachen Weise in die jeweiligen Stufen gegliedert, sodass mit dem relativ einfachen Instrument der Wortinterpretation bzw. der systematischen Auslegung des Textes das Auslangen gefunden werden kann und historische Interpretationen (nach dem tatsächlichen Umfang der im Gesetz allenfalls taxativ angeführten Richtverwendungen) ebenfalls in relativ einfacher Weise durch Ermittlung des konkreten Geschäftseinteilungsumfangs im Versteinerungszeitpunkt durchzuführen sind. Auch hier ist der Komplexitätsgrad also ein relativ geringer.

Auch bei einer vergleichenden Abwägung unterschiedlicher Arbeitsplätze unter Anwendung der vorstehenden Bewertungsmaßstäbe nach § 137 BDG 1979 ist dieser Arbeitsplatz im Verhältnis zu allen bundesweit vorgenommenen Bewertungen und unter Berücksichtigung der organisatorischen und hierarchischen Position der **Verwendungsgruppe A1 mit der Funktionsgruppe 2** zuzuordnen."

Nach antragsgemäßer Fristerstreckung für die Stellungnahme bis zum 16. März 2004 erstattete der Beschwerdeführer folgende, mit 2. März 2004 datierte

Stellungnahme (Anonymisierung - auch im Folgenden - durch den Verwaltungsgerichtshof):

"Zu oben angeführter Note stelle ich fest, dass die Beschreibung meines Arbeitsplatzes - soweit sie wiedergegeben wurde - nicht bestritten wird. Weil jedoch aus dem angegebenen Teil dieser Beschreibung nicht hervorgeht, inwieweit ich meine Arbeiten eigenständig und selbstverantwortlich erledige, könnte es sein, dass dieser Umstand, der sich nicht allein durch meine zuerkannte Approbationsbefugnis dokumentiert, sondern auch durch die Tatsache, dass ich mit sämtlichen von mir zu betreuenden Ressorts persönlich und ohne direkte Aufsicht durch Vorgesetzte Verhandlungen über Arbeitsplatzbewertungen und geplante Organisationsänderungen führe, beim Kriterium Einfluss auf Endergebnisse nicht entsprechend berücksichtigt wurde. Auch bezüglich der angenommenen finanziellen Dimension kann die Zuständigkeit für den in der Arbeitsplatzbeschreibung richtig dargestellten Betreuungsbereich nicht stimmen, weil entweder von einem Globalwert, dies sind die jährlichen Bezüge von insgesamt ca. 17.000 Bediensteten, mit einem weitgehend geringen Einfluss auf Endergebnisse oder von einem konkret von meinem Arbeitsplatz beeinflussten Wert - die sind ca. 2000 von mir bewertete Arbeitsplätze pro Jahr - mit einem hohem Einfluss auf Endergebnisse, auszugehen ist. Bei der erstgenannten Variante wäre damit die Zuordnung zur Dimension mit dem Kalkül 8 festzusetzen und der Einfluss auf Endergebnisse wäre dann richtig mit 3, 'beitragend', dargestellt.

Als zweite Variante wäre eine Darstellung mit dem Zuordnungswert 6 in der Dimension möglich, wobei jedoch ein entscheidender Einfluss auf das Endergebnis besteht, der nach der analytischen Methode aus meiner Sicht mit 5 zu beziffern wäre, weil auf diese Summe eindeutig ein anteiliger Einfluss auf die Bewertung der Arbeitsplätze besteht.

Es wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass das Bundeskanzleramt für die Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 zuständig ist und nicht nur Mitwirkungsrechte hat. Die Zuordnung zur Kalkülstufe 5 erscheint aus diesem Grund jedenfalls gerechtfertigt, weil in der Regel Bewertungsverhandlungen mit den zu betreuenden Ressorts im Einvernehmen beendet werden und die Bewertungen mit diesen gemeinsam zu erarbeiten sind. Die Prüfung der Plausibilität aller Angaben und Unterlagen sowie die Bewertung der Argumente und Begründungen der Ressorts sind in solchen Verhandlungen jedoch seitens des BKA vorzunehmen und bei allfälligen Streitfällen ist auch das BKA für die analytische Überprüfung und Festsetzung der Bewertungen zuständig, weil die derzeit angewandte Methode dort von der damaligen Sektion II in Lizenz von einem Betriebsberatungsunternehmen erworben wurde und diese, soweit ich informiert bin, in den einzelnen Ressorts nicht bekannt ist. Hierzu ist auch noch zu berücksichtigen, dass die von mir festgesetzten Bewertungen nicht nur das Aktiv Einkommen der Bediensteten beeinflussen sondern nachhaltig die Aktivbezüge samt Dienstgeberabgaben während des gesamten Karriereverlaufs einschließlich der aus dieser Bewertung resultierenden Pensionshöhe. Sowohl die erste als auch die zweite Variante ergibt zusammengefasst den Wert 11 (8+3 oder 6+5). Dies erscheint auch im Sinne der von der Betriebsberatungsfirma angegebenen Richtlinien für die Systemanwendung schlüssig, weil von dieser Seite stets betont wurde, dass sich Dimension und Einfluss auf Endergebnisse wie kommunizierende Gefäße verhalten würden und grundsätzlich je nach Blickwinkel variabel sein können. Verglichen wurde bildlich mit einem Stein, der ins Wasser fällt und Kreise zieht. Je näher ein Arbeitsplatz an einem solchen Innenkreis liegt umso stärker ist sein Einfluss auf Endergebnisse. Hierbei muss sich die Tatsache auswirken, dass für weite Bereiche meiner Tätigkeit EsB gem. Bundesministeriengesetz 1986 zuerkannt ist und darüber hinaus von mir weitgehend selbstständig sämtliche Verhandlungen zu Bewertungs- und Organisationsproblemen geführt werden. Diesbezüglich sollte ein Vergleich mit anderen Bewertern der Abteilungen III/2 und III/3 gezogen werden, da ich annehme, dass auch diese, wenn deren Arbeitsplatz nicht höher als A1/3 eingestuft ist, keine größeren Freiheiten in der Verhandlungsführung mit den Ressorts besitzen.

Es könnte jedoch sein, dass in diesem Punkt ein Vergleich zu einem nach A1/2 bewerteten Arbeitsplatz gezogen wurde und deshalb bei meinem Arbeitsplatz eine unrichtige Zuordnung zustande gekommen ist. Sollte dies geschehen sein, ersuche ich um Richtigstellung der Ergebnisse für meinen Arbeitsplatz im Teilbereich der analytischen Werte für die Verantwortung.

Hinsichtlich der angegebenen Werte für den Denkraum stimme ich dem von der Dienstbehörde gefundenen Bewertungsergebnis auch nicht zu, weil sich durch die Vielfalt der Zuständigkeitsbereiche ein besonders hoher Denkraum ergibt. Darüber hinaus kann der Aufgabenbereich der Arbeitsplatzbewertung als strategisch bezeichnet werden, weil damit nicht nur die Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer bestimmten Bewertungskategorie verbunden ist, sondern auch ein Verfolgen höherer Ziele im Zusammenhang mit den Bemühungen der Bundesregierung, die Personalkosten der Bundesbediensteten so weit wie möglich einzuschränken bzw. zu senken. Hierbei ist die Mitarbeit an sämtlichen Reformen und Systemumstellungen erforderlich und auch bei der Bewertung der Arbeitsplätze sind die zu betreuenden Ressorts bezüglich einer möglichst schlanken Organisation und einer den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit folgenden Umsetzung von Neuerungen zu beraten.

In diesem Zusammenhang ist die Mitarbeit an Projekten genauso gefragt, wie die Beachtung politischer Vorgaben bei der laufenden Bewertungstätigkeit.

Beispielsweise ist es wichtig, dass der Betreuer eines Ressorts um die wesentlichen Reformvorhaben eines Zuständigkeitsbereiches Bescheid weiß.

Die Detailarbeit geht hierbei soweit, dass Berichte übergeordneter Organe oder der politischen Ebene dahingehend ausgewertet und berücksichtigt werden, dass nicht bei allfälligen Ressortanträgen, beispielsweise Entscheidungen des Rechnungshofes oder grundsätzliche Zielsetzungen der Bundesregierung unterlaufen bzw. umgangen werden können.

Vor Umsetzung des Universitätsgesetzes 2002 entstand bei Universitäten großer Druck auf die Bewertung, weil sämtliche Rektoren wussten, dass die Personalkosten zum Zeitpunkt der Ausgliederung die Basis für den vom Bund zu leistenden Unterhalt bilden würden. Es wurde daher mit allen Mitteln versucht, noch vor Ende 2003 zahlreiche Aufwertungen durchzusetzen, die mit fundierten Begründungen abzuweisen waren.

Die Mitwirkung und das Herbeiführen geeigneter Lösungen zu Unterstützung und zur Umsetzung von Reformen ist auf meinem Arbeitsplatz immanent und bereits seit Jahren gegeben. Begonnen hat meine Tätigkeit insbesondere mit der Umsetzung der Besoldungsreform für die eine Reihe strategischer Überlegungen in den Teams der damals im BKA für die Bewertung zuständigen Abteilungen anzustellen waren.

Durch die Teilung meines Arbeitsplatzes war ich sowohl für die Bewertung der Exekutive als auch für die Bewertung der Ressorts ohne uniformiertes Personal zuständig und erwarb damit ein Gesamtwissen, das hinsichtlich meiner berufskundlichen Ausbildung, die für einen Bewerter von Arbeitsplätzen besondere Bedeutung hat, und auf die in meinem derzeitigen Tätigkeitsbereich nicht verzichtet werden kann, von großem Nutzen war.

In dieser Zeit wurde in meiner Anwesenheit über die Möglichkeiten der Einrichtung eines effizienten Personalinformationssystems bzw. Berichtssystems diskutiert, wie ein solches System aufgebaut werden könnte und welche Vorarbeiten oder Voraussetzungen hierfür zu schaffen wären.

Ich habe mich, soweit es als Referent möglich war, in diese Diskussionen eingebracht und wurde als damals bereits weitgehend selbstständiger Bewerter auch nach den nach meinem Ermessen für meinen Zuständigkeitsbereich erforderlichen Anpassungen des Grundsystems nach Vorschlägen befragt. Federführend waren damals jedoch meine beiden Abteilungsleiter und eine sich jetzt bereits im Ruhestand befindliche Abteilungsleiterin, die mit der Erstellung eines Leistungsverzeichnisses für das neu aufzubauende System befasst war. Dennoch war die Materie für uns alle derart neu, dass Ideen gesucht waren und jeder konstruktive Beitrag, auch wenn er später wieder verworfen wurde, in der Sache einen Fortschritt gebracht hat. Auch das Erbringen von Vorschlägen zur Zusammenstellung des Richtverwendungskataloges in der Anlage 1 zum BDG 1979 war innerhalb meines damaligen Zuständigkeitsbereiches meine Arbeit.

Die strategische Komponente ergab sich auch daraus, dass ich als Bewerter und Ressortbetreuer sämtliche Rückmeldungen aus den Personalstellen der Ministerien bezüglich praktischer Umsetzbarkeit der meisten gemeinsam mit dem BMF, PIS-Applikation, erfolgten Systementwicklungen intern zur Diskussion zu stellen hatte und als Koordinator hinsichtlich vieler Detailprobleme zwischen dem Systemaufbau und den konkreten Ausführungen am Arbeitsplatz der Personalstellen der zu betreuenden Ressorts fungierte.

Auch ein Katalog darüber, welche Änderungen das PIS (Personalinformationssystem) für die Arbeitsplatzbewertung bzw. für die Kontrolle der Umsetzung von Verhandlungsergebnissen mit den Ressorts erfüllen sollte, wurde von mir ausgearbeitet. Zuletzt stellte dieser Katalog die Grundlage für eine Diskussion über die Anforderungen der Bewertung an das SAP dar.

Dies zeigt auch deutlich, dass die Grundlagenarbeit, die bei Umsetzung der Besoldungsreform von meinem Arbeitsplatz gefordert wurde, noch immer Wirkung auf die derzeit verwendeten Systeme und Methoden hat: Diese Art der Tätigkeit gehört zu meinem Arbeitsplatz, so dass sich auch jetzt bei sämtlichen Reformen und Systemumstellungen allein durch den Kontakt zu den personalverantwortlichen Stellen in den zu betreuenden Ressorts eine laufende Koordinationstätigkeit ergibt.

Zur Zeit der Umsetzung der Besoldungsreform wurde die Übernahme eines an das Postschema angelehnte System nicht befürwortet, weil es für zu ungenau und grob in der Einteilung gehalten wurde. Die Differenzierungen wurden sogar verstärkt indem eine vorerst nicht vorgesehene Verwendungsgruppe A5 zwischen A4 und A6 eingefügt wurde. Dieser Trend hat sich im Laufe der Zeit umgekehrt. Im Zuge der Einbeziehung von Vertragsbediensteten in ein funktionsorientiertes Besoldungssystem wurden - für Beamte weiterhin bestehende - Bewertungsstufen zusammengelegt.

Derzeit wird über eine Reduktion der Zuordnungsstufen nachgedacht, wobei ich für mich in Anspruch nehmen kann, dass die zuletzt diskutierten 13 Bewertungsstufen bei der Gestaltung eines neuen und für alle Bundesbediensteten geltenden Bundesmitarbeitergesetzes meinem Grundvorschlag entstammen. Ich habe nach der Rückkehr aus einem Krankenstand erfahren, dass der HBK eine Reihung von möglichen Bewertungspositionen im Vergleich mit Funktionen der Privatwirtschaft, die sich an Kollektivverträgen orientieren, wünscht.

Das ganze müsse sofort sein und es wären nur einzelne willkürlich auswählbare, aber für den Bundesdienst als geeignet erscheinende Vergleiche anzuführen.

Ich habe mich gegen das überstürzte Befolgen dieser Weisung ausgesprochen, weil es für einen schlüssigen Vergleich erforderlich ist, ein in sich geschlossenes Rankingsystem herzustellen.

Bei der Auswahl mehrerer Positionen ist es dann durch Berücksichtigung der aus der analytischen Bewertung stammenden Überschneidung von Zuordnungsbereichen zwischen Verwendungsgruppen (A1 mit A2, A2 mit A3 usw.) zu einer Einteilung in 13 Stufen gekommen. Diese Zuordnungen aus meinem Arbeitsbereich wurden intern auf Plausibilität überprüft und der Abteilung III/3 übermittelt um den Exekutivbereich und allenfalls Positionen aus anderen Besoldungsgruppen hinzuzufügen.

Derzeit ruht dieses Konzept, weil offenbar die Mehrkosten, die überwiegend durch die Lehrer entstehen, nicht aufbringbar erscheinen. Dennoch werde ich weiterhin zur Mitarbeit an solchen Reformen berufen sein, weil in diesem Zusammenhang auch eine Kategorisierung von Musterfunktionen diskutiert wurde, die im gegebenen Fall durch Ressortbetreuer (Bewerter) zu finden sein werden.

Darüber hinaus bin ich als für die Bewertung in diesem Bereich allein zuständiger Referent mit der Umsetzung sämtlicher Reformen im Buchhaltungs- und Rechnungsdienst befasst gewesen. Ich habe mit dem damals zuständigen ADir RegRat C. aus der Abteilung VI/3 des BMF den so genannten 'Selzer Erlass' außer Kraft gesetzt und ein Bewertungssystem für alle (damals 1500 Buchhaltungsbediensteten) entwickelt. Dieses Bewertungssystem war auf das analytische und gesetzlich vorgegebene Bewertungssystem gem. § 137 BDG 1979 auszurichten. Da ich meine Beamtenlaufbahn im Buchhaltungsdienst begonnen habe, konnte ich mit ADir RegRat C. die entsprechenden Parameter qualitativer und quantitativer Art festsetzen, die zu einer auch vor Gericht haltbaren Abstufung der Bewertungspositionen für den Buchhaltungs- und Rechnungsdienst geführt haben.

Sämtliche Reformen des Buchhaltungs- und Rechnungsdienstes wurden -

soweit die Bewertung und Organisation von Arbeitsplätzen damit verbunden war - stets auch mit mir besprochen. Bei der zuletzt vorgegebenen Errichtung einer Buchhaltungsagentur hatte ich stets Kontakt mit Herrn I., der ADir RegRat C. in seiner Funktion - zuletzt als Leiter der Abteilung VI/3 des BMF - nachgefolgt ist. Ich habe auch in der hierfür eingerichteten 'Arbeitsgruppe Personal' unter der Leitung von Herrn K./BMF mitgearbeitet. Darüber hinaus wird allgemein bemerkt, dass Lösungen für komplexe Bewertungsangelegenheiten meist gemeinsam mit Vertretern der Ressorts zu erarbeiten sind. Auf Grund oft politischen Drucks oder auf Wunsch der jeweiligen Personalvertretungen werden von den einzelnen Bundesministerien immer wieder Bewertungsanträge gestellt, die in keiner Weise mit analytischen Berechnungen oder mit Vergleichspositionen in den gesetzlich vorgegebenen Richtverwendungen im Einklang stehen.

Beispielsweise besteht seit Jahren - nach Auskunft durch das BMBWK der persönliche Wunsch der dortigen Bundesministerin, die Arbeitsplätze der Schulsekretariatskräfte der Verwendungsgruppe/Entlohnungsgruppe A2 zuzuordnen. Um solchen sachlich kaum begründbaren Forderungen den Wind aus den Segeln zu nehmen, wurde von mir auf Beamtenebene gemeinsam mit Vertretern des Ressort als Kompromisslösung ein Raster für die Zuordnung von Arbeitsplätzen für Schulsekretariatskräfte und Verwaltungs- und Rechnungsführer an Schulen entwickelt, der sich an der zu betreuenden Klassenzahl orientiert. Da dieser Raster im Hintergrund auch den gesetzlichen Bestimmungen und den analytischen Anforderungen Rechnung zu tragen hat und dem Bund dadurch erhebliche Kosten erspart bleiben, und weil dies nur ein Beispiel für mehrere derartige von mir ausgehenden Aktionen ist, erhebe ich den Anspruch darauf, dass durch mein strategisches Vorgehen wichtige Interessen des Bundes wahrgenommen werden. In ähnlicher Weise habe ich durch die Festsetzung plausibler Bewertungshierarchien schon für mehrere Verwaltungsbereiche Problemlösungen entwickelt.

Bei allen Bewertungsangelegenheiten sind stets auch die geltenden Richtlinien für die Organisation und auch die Richtlinien für die Personalbewirtschaftung zu berücksichtigen. Durch meine Verhandlungsführung bleiben dem Bund oft hohe Kosten, teilweise auch für Verfahren erspart, weil ich den betreffenden Arbeitsplatzinhabern meist an Hand des von mir plausibel und nachvollziehbar dargestellten Bewertungsverfahrens, ihre Situation erklären kann.

Diesbezüglich ist auch zu erwähnen, dass es immer wieder - jedoch im Verhältnis zur Zahl der zu betreuenden Bediensteten in sehr geringem Ausmaß - zu einzelnen Rechtsverfahren kommt. Hierbei stehe ich als sachverständiger Zeuge den Richtern als Auskunftsperson zu Verfügung und habe diesen, weil sie zumeist nicht mit der Materie vertraut sind, genau das anzuwendende Bewertungssystem öffentlich bzw. offiziell darzulegen. Besonders möchte ich auf ein Verfahren hinweisen, das für einen Bediensteten in wissenschaftlicher Verwendung an der Bundesanstalt für alpenländische Landwirtschaft zu führen war.

Durch mein Gutachten und durch meine Zeugenaussagen konnte die Finanzprokurator obsiegen und so die Aufwertung von ca. 2000 ähnlichen gestalteten Arbeitsplätzen von A1/1 nach A1/2 verhindern. In einem derartigen Fall können dem Bund durch die Festsetzung einer einzigen Bewertung Folgekosten in (Schilling) Milliardenhöhe erspart bleiben. Auch dies wäre in die finanzielle Dimension bei der analytischen Zuordnung meines Arbeitsplatzes einzubeziehen. Hierbei soll auch erwähnt sein, dass jene Stellen, die in den Verfahren Parteienstellung haben, meine Gutachten oft Wort für Wort verwenden. In diesem Zusammenhang gebe ich zu bedenken, dass Bedienstete, die solche auf mein Gutachten gestützte Bescheide erstellen, in der Regel Arbeitsplätze besetzen, die erheblich höher eingestuft sind als mein eigener.

Auch in Bewertungsverhandlungen die ich weitestgehend selbstständig führe, sitzen mir meist Leiter bzw. Leiterinnen von Abteilungen gegenüber, deren Argumentationen ich Parole zu bieten habe, um für den Bund ein den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit folgendes Verhandlungsergebnis zu erzielen.

Zuletzt war ein Vergleich zwischen den Bewertungen an landwirtschaftlichen Schulen und übrigen Bundesschulen gefragt. Da beide Ressorts, das BMBWK und das BMLFUW von mir betreut werden, habe ich den Überblick über sämtliche Sachverhalte, die für die Bewertung beider Bereiche relevant sind.

Während ich in der Verhandlung allein das Bundeskanzleramt vertrat und auf mein komplexes Fachwissen in diesem Detailbereich vertrauen musste, saßen mir auf Seite des BMLFUW ein Vertreter der Fachabteilung, ein Schuldirektor, ein Verwaltungsleiter eines Internats und der zuständige Personalabteilungsleiter gegenüber. Dieser Leiter der Personalabteilung, sein Arbeitsplatz ist bewertet nach A1/6, hat sich für die Argumentation auf fachlichem Gebiet Schützenhilfe geholt. Ich war völlig auf mich allein gestellt, hatte jedoch auf Grund meiner intensiven Befassung mit Bewertungsfällen an Schulen kein Problem mit der Führung dieser Verhandlung.

Deshalb bezweifle ich bei meinem Arbeitsplatz auch die Richtigkeit der Zuordnung zum Kriterium 'Umgang mit Menschen', weil ich glaube, dass das beschriebene Niveau des Verstehens, des Beeinflussens und des Unterstützens bereits weit überschritten wird. Es liegt auch auf der Hand, dass die Bewertung bzw. Beurteilung der Qualität von Arbeitsplätzen wegen des engen Zusammenhangs mit der Entlohnung starke Emotionen bei den betreffenden Bediensteten hervorruft. Dies insbesondere durch die derzeit ungleiche dienst- und besoldungsrechtliche Behandlung von Beamten und Vertragsbediensteten. Es ist beispielsweise von Vertragsbediensteten nicht nachvollziehbar, dass eine Aufwertung ihres Arbeitsplatzes um eine Bewertungsstufe oft keine Auswirkung hat, während sich bei Beamten auf gleichartigen, fallweise benachbarten Arbeitsplätzen eine Steigerung des Einkommens aus dem Dienstverhältnis ergibt.

Die Reaktionen von Bediensteten, die Gott sei Dank in extremer Form nur sehr selten vorkommen, reichen von Verbalentgleisungen bis zu Einschüchterungsversuchen. Mit dieser Situation hat ein Bewerter stets professionell umzugehen, dies bedeutet, so weit wie möglich zu kalmieren, auf sachlicher Ebene zu versuchen, doch noch zu überzeugen und weiterhin korrekt, mit guten Umgangsformen und freundlich aber bestimmt das Verfahren weiterzuführen. Ähnliches gilt für fallweise zu beantwortende persönliche Briefe an politische Entscheidungsträger, für die in der Regel durch die Sachbearbeiter der Abteilungen III/2 oder III/3 des Bundeskanzleramtes Antwortentwürfe zu konzipieren sind. Die weitaus überwiegende Mehrzahl von schriftlichen Informationen an die Ressortspitze besteht jedoch aus Entscheidungsbegehren über Grundsatzfragen in Bewertungsangelegenheiten, beispielsweise wenn Ressorts so genannte 'Versuchsbällons' starten, um bei Genehmigung eine Reihe von mit erheblichen Mehrkosten verbundenen Folgeanträgen anzuschließen. Auch bei politisch erwünschten Zuordnungen, die nach den Grundsätzen einer objektiven Beurteilung aus Gründen des Vergleichs am bundesweit üblichen Bewertungsniveau nicht durchzuführen wären, ist der Sachverhalt in Form einer Information an die Sektionsleitung oder an das Büro des Herrn Bundeskanzlers entsprechend darzustellen.

Insbesondere, wenn ganze Geschäftseinteilungsänderungen von Ressorts aus Sicht der Bewertung zu überprüfen sind, ergeben sich in der Folge meist schwierige Verhandlungen. Nach Durchführung einer ersten Gesamtanalyse, hierbei wird die alte Organisation der neuen gegenübergestellt, und nach Einholung geeigneter Unterlagen oder selbstständiger Erarbeitung von Kompetenzflussdiagrammen und Auswertungen aus den von den Ressorts beigestellten Organisationsübersichten, auch hier bei Bedarf eine Information mit einer verkürzten Sachverhaltsdarstellung an den zuständigen Sektionsleiter übermittelt, der dann, insbesondere bei Angelegenheiten, für die politische Verantwortung zu tragen ist, die grundsätzliche Linie für die weitere Verhandlungsführung festlegt. Die Detailverhandlungen obliegen dann in der Regel wieder dem jeweiligen Ressortbetreuer bzw. Referenten. Es wird jedoch betont, dass die erwähnte Vorgehensweise nur in einigen Fällen zutrifft und viele Geschäftseinteilungsänderungen mit den damit verbundenen Folgen für die Arbeitsplatzbewertung direkt mit den Ressorts allein durch die selbstständigen Referenten umgesetzt werden.

Aus diesem Grund wird unter Bezugnahme auf die auf meinem Arbeitsplatz erforderliche Denkleistung festgestellt, dass durch die Breitbandigkeit des Zuständigkeitsbereiches am zur Bewertung relevanten Stichtag (Umwelt, Landwirtschaft, Forstwirtschaft mit Wildbachverbauungsdienst, Wasserwirtschaft, alle Universitäten, auch jene der Künste, Pädagogische Akademien und Päd. Institute, wissenschaftliche Anstalten, Landesschulräte, jede Art von Schultypen, Bedienstete des Post- bzw. PF-Schemas im BMVIT, Oberste Luftfahrtbehörde, Oberste Postbehörde, Oberste Schifffahrtsbehörde, Schifffahrtspolizei, Patentamt, Staatsarchiv, Buchhaltungs- und Rechnungsdienst, Bibliotheksdienst, Förderungswesen in den Bereichen Landwirtschaft, Forschung, Innovation und Technologie, Schülerbeihilfen, Studienbeihilfen, Verkehrswesen, Beteiligungen des Bundes, technische Überwachungs- und Prüfdienste in behördlicher Funktion im BMVIT, Unfallstatistik und Unfallforschung, Strassen- und Schienenverkehr, EDV-Angelegenheiten, soweit nicht mit EDV-Zulagen und Sonderverträgen abgegolten (z.B. bei Landesschulräten), Verfassungsdienst, Kunstförderung, Sportförderung uvm.) besonders hohe Anforderungen gestellt sind.

Auf sämtlichen dieser Gebiete ist ein Grundwissen über die anzuwendenden Verfahren, über die Aufbau- und Ablauforganisation, über oft nur historisch erklärbare Strukturen und über allenfalls anstehende Änderungen samt politischer Zielsetzung erforderlich. Zu obiger Aufzählung wird auch noch bemerkt, dass die Bereiche

Umwelt, Landwirtschaft usw. nicht noch weiter auf einzelne Fachgebiete aufgeschlüsselt wurden, obwohl es in der Bewertungsverhandlung doch einen erheblichen Unterschied macht, ob über einen Arbeitsplatz beim Hydrographischen Zentralbüro oder über einen Arbeitsplatz, der für die Sicherheit von Staukraftwerken eingerichtet ist, diskutiert wird, auch wenn beide der gleichen Sektion im BMLFUW angehören.

Weiters wird festgestellt, dass die Bewertung von Arbeitsplätzen für Lehrer nicht vorgesehen ist, was jedoch nicht bedeutet, dass mit deren dienst- und besoldungsrechtlichen Problemen auf meinem Arbeitsplatz nie ein Berührungspunkt besteht, weil sich mit den Kosten für von Lehrern erbrachten Leistungen im Verwaltungsbereich im Zusammenhang mit der Einrechnung in die Lehrverpflichtung auch ein Bezug zur Arbeitsplatzbewertung ergibt.

In ähnlicher Weise ergeben sich auch in anderen Bereichen, die nur indirekt mein Arbeitsgebiet betreffen, stets Zusammenhänge mit der Arbeitsplatzbewertung, wonach sich die erwähnte Breitbandigkeit des auf meinem Arbeitsplatz erforderlichen Fachwissens bestätigt.

Es wäre vermessen, zu behaupten in allen Sparten vertiefte Kenntnisse zu besitzen, dennoch sind im Anlassfall soweit entsprechende Informationen einzuholen, dass in Einstufungsfragen ein ausreichendes Verständnis für Verfahrensabläufe besteht und der Schwierigkeitsgrad von Aufgaben, beispielsweise bei den zu führenden Interviews im Zuge von Arbeitsplatzbesichtigungen, erfasst werden kann.

Diese Befragungen, an welchen in der Regel die zuständigen Fachvorgesetzten teilnehmen, erfordert eine schnelle Auffassungsgabe und ein breites Wissen über im Bundesdienst vorhandene Vergleichsfälle. Oft sind langwierige Vorbereitungen auf besonders selten mit Einstufungsverfahren verbundenen Spezialgebieten erforderlich. In den letzten Jahren konnte hierfür das Internet immer besser genutzt werden.

Aus meiner Sicht wäre aus den vorangeführten Gründen die Denkanforderung zwischen unterschiedlich und adaptiv zu werten. Auch beim Denkraum wird die strategische Ausrichtung meines Arbeitsplatzes nicht ausreichend berücksichtigt. Ich gebe zwar übergeordnete globale Strategien nicht selbst vor, weil diese grundsätzlich auch von der politischen Ebene oder von der Ressortspitze vorzugeben sind, überwache und begleite jedoch sämtliche Vorhaben, soweit es meinen Arbeitsbereich, der grundsätzlich als einer des mittleren Managements für das Personalwesen des Bundes anzusehen ist, betrifft.

Mein berufskundliches Wissen stammt überwiegend aus meiner Laufbahn, der Betreuung von Studien und Berufsinformationsmessen, aus dem Lesen von mehreren tausend Arbeitsplatzbeschreibungen (der Grossteil allein zum Zeitpunkt der Umsetzung der Besoldungsreform 1994) und aus der Besichtigung zahlreicher Arbeitsplätze im Zuge von Bewertungsverhandlungen während meiner mehrjährigen einschlägigen Tätigkeit.

Ich war als Verwaltungsführer einer Bundesanstalt bereits mit Personalangelegenheiten für über 120 Bedienstete sämtlicher Verwendungsgruppen befasst und habe im Buchhaltungsdienst sowohl in der Besoldung als auch in der Sachverrechnung gearbeitet. Die im Personalwesen relevanten Bestimmungen sind mir bekannt und werden immer wieder im Zuge der bereits seit ca. acht Jahren selbstständigen Bewertungstätigkeit durch bezug habende Fälle aufgefrischt.

Auch als Beisitzer bzw. Laienrichter beim Arbeits- und Sozialgericht war ich für die Seite des Dienstgebers eine Zeit lang eingesetzt.

Ich habe für die Arbeitsplatzbewertung das analytische Verfahren besser kennen gelernt als manch andere Bewerter der Abteilungen III/2 und III/3, weil ich neben verschiedenen Vorträgen bereits den Kurs für Fortgeschrittene 'Arbeitsplatzbewertung für Profis' beim lizenzgebenden Betriebsberatungsunternehmen in Frankfurt absolviert habe und seit 1991 allgemein, aber seit Umsetzung der Besoldungsreform 1994 - selbstständig und für spezielle Ressortfragen zuständig - mit Organisations- und Bewertungsfragen befasst bin.

Bezüglich der Zuordnung des Fachwissens berufe ich mich auf meine fast 30-jährige Bundesdienstzeit, wovon ich ca. 8 Jahre als selbstständiger Bewerter auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 eingesetzt bin und auf die Geschäftszahl 922.626/1-II/3/03 vom 11. Februar 2003, wonach die selbstständigen Bewerter der Abteilungen III/2 oder III/3 des BKA (früher im BKA, im BMF oder im BmöLS nur anders bezeichnet), sämtliche Qualifikationen zur Befähigung der Ausübung für das Gewerbe der Unternehmensberater einschließlich der Unternehmensorganisatoren (BGBl. II Nr. 347/1998) erfüllen. Da ich seit vielen Jahren mit einer solchen Funktion betraut bin, muss ich über jene Fachkunde verfügen, die als berufskundiger Sachverständiger erforderlich ist. Aus meiner Sicht leitet sich davon - und von der besonderen Stellung des Bundeskanzleramtes gegenüber anderen Ressorts, die auf meinem Arbeitsplatz ständig zum Tragen kommt - eine fachliche Autorität im Sinne des auch im Internet bzw. Intranet des Bundes veröffentlichten Bewertungshandbuchs ab, weshalb eine Zuordnung meines Arbeitsplatzes zum Kalkül 9 nicht richtig sein kann.

Da sich das Präsidium des Bundeskanzleramtes auf die Ausführungen der Abteilung III/3 (Kompetenzcenter B und Besoldungslogistik) bezieht und der Leiter dieser Abteilung nach eigenen Angaben persönlich die Zuordnung der analytischen Werte für meinen Arbeitsplatz vorgenommen hat, erscheint mir der Umstand befremdend, dass in meiner unbestrittenen Funktion als selbstständiger Gutachter einmal besondere Fachkenntnisse mit langjähriger Berufserfahrung bestätigt werden, wenn die Gutachten der Abteilungen durch den Verwaltungsgerichtshof angezweifelt werden, jedoch offenbar nur sehr geringes Fachwissen, wenn es um die Bewertung eines solchen Arbeitsplatzes geht.

Da auf meinem Arbeitsplatz Approbationsbefugnisse zuerkannt sind und sich dieser in einer besonders bedeutenden Abteilung befindet, wäre allein aus diesem Grund die Zuordnung zur Bewertungsstufe A1/3 vorzunehmen.

Abgesehen von meiner oben teilweise sehr ausschweifend dargestellten Verwendung, verweise ich auf die von mir vorgelegte und durch das Präsidium des Bundeskanzleramtes bisher nie in Zweifel gezogene Arbeitsplatzbeschreibung. Daraus geht hervor mit welchen Themen ich auch noch neben meiner Bewertungstätigkeit laufend und immer wieder befasst bin. Allein auf Grund dieser Vielfalt an Tätigkeiten und wegen der bereits erwähnten Breitbandigkeit durch die gleichzeitige Betreuung mehrerer Ressorts ergibt sich ein Fachwissen und eine Denkleistung, die nach den Richtverwendungen zumindest einer Zuordnung meines Arbeitsplatzes nach A1/3 entsprechen.

Ich stelle hierzu fest, dass ich darüber hinaus zur Bewertung von Arbeitsplätzen Hintergrundinformationen besitze, die allein aus meiner langjährigen Befassung mit der einschlägigen Materie resultieren. Es handelt sich hierbei um ein historisches Wissen, das insbesondere bei Bewertungsverhandlungen mit den Ressorts gefragt ist, aber auch bei der Diskussion über sämtliche Probleme des Personalmanagements des Bundes, die in weiten Teilen vom Thema Arbeitsplatzbewertung (samt Arbeitsplatzbeschreibung, Organisationskontrolle und Personalbewirtschaftung) in irgendeiner Weise berührt werden.

Ich bin damit auch über sämtliche Systemschwächen oder Unzulänglichkeiten des Bewertungssystems bestens informiert, wollte daher ein Verfahren um meinen eigenen Arbeitsplatz vermeiden und ersuchte im Jahre 2002 den damaligen Abteilungsleiter um Überprüfung der Bewertung meines Arbeitsplatzes, um - so wie auch bei anderen Ressorts üblich - einen Aufwertungsantrag ohne Beschreitung des Rechtsweges zu stellen. Der Abteilungsleiter, mein Vorgesetzter, verwies mich auf die für das damalige BMöLS zuständige Referentin, die für meinen Arbeitsplatz die analytischen Zuordnungen zu den einzelnen gesetzlich vorgegebenen Bewertungskriterien vornahm. Die im Februar 2002 errechnete Bewertungszeile wurde sodann mit dem Abteilungsleiter und seinem Stellvertreter, dem jetzigen Leiter der Abteilung III/3 des BKA, der die nun angefochtene Bewertung festgesetzt hat, diskutiert und mir bekannt gegeben. Um doch zumindest einen geringen offiziellen Charakter dieser Bewertungszeile, die eindeutig auf eine Zuordnung meines Arbeitsplatzes nach A1/3 hinwies, zu erreichen, ließ ich diese von den drei Bediensteten, die konzertierte diese Bewertung ausgesprochen haben, (Abteilungsleiter, dessen Stellvertreter und die zuständige Referentin) abzeichnen. Eine Kopie dieser Bewertungszeile lege ich dem gegenständlichen Schreiben bei.

Das Fachwissen auf meinem Arbeitsplatz wurde der Kalkülstufe 11 zugeordnet.

Der damalige AL-Stellvertreter, jetzt Leiter der Abteilung III/3 des BKA und Verfasser der angefochtenen Bewertungszeile hat diese Zuordnung mit seiner Unterschrift bestätigt und nun diese Zuordnung von 11 (fachliche Autorität) auf 9 (grundlegend spezielle Kenntnisse) - **um 2 Stufen!!!** - reduziert.

Da ich selbst Arbeitsplätze bewerte, ist es mir nicht angenehm fragen zu müssen, wie willkürlich Zuordnungen getroffen werden können, wenn einmal die selbstständigen Sachverständigen eine umfangreiche und langjährige Ausbildung - sprich Erfahrung - mitzubringen haben und dann wieder nur ein Wissen, das ein Absolvent einer Hochschule allenfalls nach 2 Jahren Praxis aufweisen kann oder wenn ein Arbeitsplatz, der sich kaum in seinem Verwendungsbild verändert hat, beim Fachwissen einmal mit fachlicher Autorität- und 2 Jahre später mit 'gerade schon Hochschulausbildung' beurteilt wird????!!

Es liegt die Vermutung nahe, dass die Bewertung - aus Gründen meiner Person selbst - stets so ausfällt, dass eine Zuordnung meines Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 3 nicht zustande kommt oder kommen darf. Ich stelle jedoch in diesem Zusammenhang fest, dass sämtliche meiner persönlichen Eigenschaften nicht mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Verbindung zu bringen sind, weil sich die Arbeitsplatzbewertung bisher stets an Eigenschaften des Arbeitsplatzes im Hinblick auf die Soll-Organisation orientiert hat.

Meine eigenen Angaben zur Herkunft meiner Kenntnisse dienen nur einer näheren Erläuterung und Dokumentation, wobei ich jedoch darauf hinweise, dass das in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführte Wissen bei der Ausführung meiner Tätigkeiten zwingend erforderlich ist und erst dadurch der Status des eigenständigen Gutachters erreicht werden kann.

Grundsätzlich ist zu den Ausführungen auf Seite 8 der Note des Bundeskanzleramtes vom 27.2.04 zu bemerken, dass auf meinem Arbeitsplatz nicht mehr oder weniger Denkleistung und Fachwissen gefordert sein muss, als auf Arbeitsplätzen anderer Bewertungsreferenten des Ressorts.

Unter Bezugnahme auf ein willkürlich gewähltes Aufgabengebiet allein kann nicht die Zuordnung zu einer bestimmten Bewertungsstufe ausgeschlossen werden.

Würde man diesem Gedanken folgen, könnte ein Biologe und/oder Chemiker mit allenfalls mehrfach abgeschlossenem Hochschulstudium niemals die Bewertungsposition A1/3 erreichen, wenn er nicht oder nur in geringem Ausmaß mit legistischen Aufgaben befasst ist. Hierzu ist aus der Historie der Arbeitsplatzbewertung festzustellen, dass es im Bundeskanzleramt bereits Zuordnungen von Arbeitsplätzen für Bewertungsreferenten nach A1/3 gegeben hat, als das Fachgebiet der Legistik noch von einer eigenen Gruppe zentral betreut wurde. Zu dieser Zeit hat kein mit Arbeitsplatzbewertung befasster Referent einen nennenswerten Anteil an legistischen Aufgaben zu verrichten gehabt. Darüber hinaus kann man auch auf meinem Arbeitsplatz nicht behaupten, dass

ich nie mit legistischen Aufgaben befasst bin. Ich habe beispielsweise zuletzt aufgezeigt, dass der Verfassungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 10.3.2000, do. GZ. G19/99, offenbar unter Bedachtnahme auf den Grundsatz der Gewaltentrennung festgestellt hat, dass der Bundeskanzler für die Bewertung der dortigen Arbeitsplätze nicht mehr zuständig ist. Dies war im Ressort bisher nicht bekannt, weil davon ausgegangen wurde, dass nur eine Änderung des § 137 BDG 1979 eine Ausnahme von der Arbeitsplatzbewertung durch den Bundeskanzler bewirken kann. Da das Fachgebiet der Legistik nun nicht mehr zentral betreut wird und eine Bedienstete dieser ehemaligen Abteilung, in meiner Organisationseinheit als Spezialistin für legistische Angelegenheiten ihren Dienst versieht, die sich nebenbei erwähnt, bisher kaum Kenntnisse über die Arbeitsplatzbewertung aneignen konnte, weil sie, wie ich auf meinem Gebiet, eben auch als Spezialistin (mit Bewertung zumindest nach A1/3) verwendet wird, habe ich dieser Kollegin diesen Fall zur weiteren Bearbeitung übermittelt.

Wegen der noch abzuschätzenden Wirkung auf sämtliche Ressorts wird nun von dieser unter Einbindung der Ressortspitze zu hinterfragen sein, ob eine Änderung des BDG 1979 erforderlich ist, weil es juristisch nicht als saubere Lösung gelten kann, wenn eine gesetzliche Bestimmung als verfassungswidrig erkannt wird, bisher nicht aufgehoben wurde, aber die Vollziehung dennoch so gehandhabt wird, als wäre sie modifiziert bzw. zum Teil aufgehoben worden.

Bezüglich der Beurteilung des Fachwissens gibt es aus der Praxis der Bewertung eine Beurteilungsmethode, die dem Verfasser des Schreibens vom 27.2.2004 nicht bekannt sein dürfte. Diese wird vom Grundsatz geleitet, dass es bei der Feststellung der Qualität einer Arbeit nicht allein auf das Tiefen- oder Breitenwissen ankommen kann, sondern dass ein Tiefenwissen, das an Breite nur gering ist, und ein Breitenwissen, das an Tiefe nur gering ist, insgesamt als gleichwertig zu gelten haben.

Dies lässt sich in einer graphischen Darstellung oder im Koordinatensystem gut erläutern, weil hierbei zwei gleich große Flächen entstehen, die sich nur dadurch unterscheiden, dass die eine in die Tiefe reicht und die andere in die Breite. Wie bereits erwähnt, ergibt sich auf meinem Arbeitsplatz ein besonders breites Wissen, das jedoch auch mit einem Tiefenwissen verzahnt ist. Durch eine breite Palette an zu berücksichtigenden Rechtsvorschriften und auch Bestimmungen oder Verfahrensmethoden, die sich aus der Verwaltungspraxis oder aus allgemeinen Arbeitsvorschriften ergeben, ist unbestritten, dass es sich bei meinem Arbeitsplatz um einen handelt, der der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen ist. Dies wäre andernfalls auch bei den Anforderungen des Arbeitsplatzes zu bestreiten gewesen. Da es sich nach meinem Dafürhalten bei diesem Verfahren nicht um die Beurteilung meiner Person, sondern um die Einstufung meines Arbeitsplatzes handeln muss, hat der Umstand, dass ich, als derzeitiger Arbeitsplatzinhaber kein Studium abgeschlossen habe, außer Acht zu bleiben.

Dennoch möchte ich darauf hinweisen, dass ich den Arbeitsplatz, der grundsätzlich für einen Bediensteten der Verwendungsgruppe A1 vorgesehen ist, stets ohne Beanstandung durch meine Vorgesetzten erfüllt habe und sogar nachweisen kann, dass ich durch meine Leistungen stets Belobigungen und auch finanzielle Zuwendungen aus diesem Umstand erhalten habe, genau wie alle anderen Bediensteten mit ähnlichem bzw. vergleichbarem Zuständigkeitsbereich auch. Ich nehme sogar für mich in Anspruch, dass ich durch meinen persönlichen Einsatz einige Rechtsangelegenheiten im Zuge von Einstufungsverfahren wesentlich beeinflusst habe, so dass für den Bund ein positiver Abschluss möglich war, auch wenn die Umstände zunächst keine erfolgreiche Erledigung für den Bund erwarten ließen.

Das zur Bewältigung meiner Aufgaben erforderliche Tiefenwissen wird in der Regel allgemein von den meisten Bediensteten zu fordern sein, die in einer besonders bedeutenden Abteilung in einem Bundesministerium einen Arbeitsplatz besetzen und Fachaufgaben mit überregional bzw. bundesweit wirkender - und damit übergeordneter und zentraler - Bedeutung übernommen haben. Ich behaupte jedoch, dass auf meinem Arbeitsplatz zusätzlich hierzu ein überdurchschnittliches Breitenwissen auf Grund der oben erwähnten zu betreuenden Verwaltungsbereiche erforderlich ist. Da in meinem Arbeitsbereich immer wieder auch Bewerber eingesetzt wurden, die keine rechtswissenschaftliche- sondern eine wirtschaftsorientierte universitäre Ausbildung abgeschlossen haben, erweist sich die Verknüpfung einer Bewertung mit einer im bewertungsrelevanten Ausmaß wesentlichen Tätigkeit auf dem Gebiet der Legistik als willkürlich konstruiert.

Insgesamt wäre jedenfalls im Zusammenhang mit dieser Problematik im Detail zu prüfen wie weit ein Tiefenwissen eines Spezialisten, beispielsweise eines für Legistik zuständigen Referenten gehen muss, um nach der oben erwähnten graphischen Darstellung jenes Wissen zu erreichen, das unter Berücksichtigung des auf meinem Arbeitsplatz erforderlichen Breiten- und Tiefenwissens eine gleich große Fläche ergibt.

Es ist an dieser Stelle auch die Stellung des Bundeskanzleramtes hervorzuheben, die Grundlage dafür bildet, dass von meinem Arbeitsplatz aus bei sämtlichen Vorhaben der zu betreuenden Ressorts eine Koordinationstätigkeit erwartet wird. Auch sämtliche Probleme der Personalbewirtschaftung, der Organisation oder Fragen im nur peripheren Zusammenhang mit meinen Kernaufgaben, werden an mich gestellt. Ich gebe die Problematik in der Regel an die zuständigen Stellen weiter, für die das Bundeskanzleramt Spezialisten beschäftigt, bin jedoch meist auch bei Besprechungen zu diesen Themen anwesend, um die in meinen Bereich fallenden Kompetenzen wahrzunehmen. Dies ist beispielsweise bei beabsichtigten Ausgliederungen aus dem Bundesdienst (zuletzt Buchhaltungsagentur) oder auch bei Wiedereingliederungen (zuletzt GIS Service GesmbH, deren Bedienstete nach dem PT-Schema bezahlt werden und für deren Arbeitsplatzbewertung auch ich zuständig bin) gegeben. Ebenso ist mein Arbeitsplatz von der Einführung neuer Methoden oder Verfahren im

Bundesdienst stets allein deswegen betroffen, weil solche Umstellungen nahezu immer zu einer Änderung der Organisation des Kompetenzflusses und damit auch zu einer Änderung der Bewertung der von den Maßnahmen betroffenen Arbeitsplätzen führen.

Hier kommt besonders zum Tragen, dass von meinem Arbeitsplatz aus bereits in der Konzeptphase Vorhaben der Ressorts zu beurteilen und auf ihre Umsetzbarkeit abzuschätzen sind. Dabei werden rechtliche und wirtschaftliche- aber auch strategische Einschätzungen der jeweiligen Vorschläge und geplanten Vorhaben erwartet.

Hierzu wird bemerkt, dass sich in derartigen Verwaltungsbesprechungen stets die Notwendigkeit ergibt, weit über meinen Zuständigkeitsbereich hinaus zu koordinieren, weil viele der im Zuge von grundlegenden Reformen aufkommenden Änderungen nicht direkt mein Arbeitsgebiet betreffen, aber insbesondere die Planstellenbewirtschaftung muss bei meiner Bewertungstätigkeit stets mitberücksichtigt werden, auch wenn sich dieses Tätigkeitsfeld (aus von mir nicht zu hinterfragenden Gründen und erst seit kurzer Zeit) nicht mehr im Aufgabenbereich meiner Abteilung befindet. Aber auch andere Bereiche mit Koordinationsbedarf im Zusammenhang mit der Sicherstellung einer dem Grundgedanken der Budgetwahrheit und Budgetklarheit folgenden Dokumentation fallen durch eine gegenüber anderen Ressorts in Verwaltungsangelegenheiten übergeordnete Stellung des Bundeskanzleramtes in das Aufgabenfeld meines Arbeitsplatzes. Nicht umsonst wurde in den gesetzlichen Bestimmungen aufgenommen, dass die Ressorts bereits in der Planungsphase von Umstellungen die mit der Arbeitsplatzbewertung befassten Abteilungen zu kontaktieren haben. Bei den hierzu festgesetzten Verwaltungsbesprechungen geht es in der Regel nicht ausschließlich um die Änderung der Bewertung einiger Arbeitsplätze, sondern oft um eine politische, rechtliche und wirtschaftliche Rechtfertigung von Änderungen, die bestätigen soll, dass die geplanten Maßnahmen den Intentionen der Bundesregierung zur Erreichung einer möglichst schlanken Verwaltung folgen oder zumindest nicht entgegenstehen. Wird dies seitens der Bewertung in Zweifel gezogen, kann entweder die Bewertung der Arbeitsplätze so erfolgen, dass das Verhandlungsergebnis nicht den Vorstellungen des antragstellenden Ressorts entspricht, solange allfällige Vorgaben des Bundeskanzleramtes nicht erfüllt sind (strategische Bewertung, die wegen der nach der Besoldungsreform ermöglichten Einklagbarkeit der Einstufung nur noch eingeschränkt zur Anwendung kommen kann) oder die beantragten Neubewertungen werden nicht vorgenommen, sodass die Umsetzung der organisatorischen Maßnahmen vorerst nicht erfolgen kann und erst eine politische Lösung (zwischen dem Bundeskanzler und dem jeweils zuständigen Minister unter 'Absegnung' durch den Ministerrat) herbeigeführt werden muss. Dies ist jedenfalls als theoretische Vorgehensweise vorgesehen, wenn auf Beamtenebene keine Lösung zustande kommt.

Die meisten Fälle können bereits auf Grund von Kompromisslösungen in den Verwaltungsbesprechungen, die ich mit Vertretern der jeweils in meinem Zuständigkeitsbereich befindlichen Ressorts zu führen habe, erledigt werden. Nur in wenigen Ausnahmen ist das Beiziehen der Sektionsleitung oder der Leiter der jeweiligen Ministerbüros erforderlich. Bei Problemen, die nicht direkt meinen Zuständigkeitsbereich betreffen, kann ich nur Empfehlungen abgeben oder ich leite sie auch nach entsprechender Sachverhaltsdarstellung der Sektionsleitung oder dem jeweiligen Fachbereich im Bundeskanzleramt zu.

Allein aus den oben angegebenen Gründen kann mein Aufgabenbereich nicht nur als Vollzug von Gesetzen bezeichnet werden, wie dies im Schreiben der Dienstbehörde offenbar angenommen wird. Aus meiner Tätigkeit ergeben sich, wie bereits dargestellt immer wieder neu zu beurteilende Situationen die ein kreatives und auch analytisches Denken in hohem Ausmaß erfordern und deshalb mit anderen Aufgaben sämtlicher Bereiche der Bewertungskategorie A1 vergleichbar sind. Andernfalls wären die meisten Arbeitsplätze für Bewerter der Abteilungen III/2 und III/3 im Bundeskanzleramt abzuwerten, da ich behaupte und auch nachweisen kann, dass bei der Mehrzahl der Bediensteten auf solchen Arbeitsplätzen nur ein geringer Prozentsatz auf legistische Tätigkeiten entfällt. Dies insbesondere dann, wenn mehrere Ressorts- oder ein besonders großer Personalstand zu betreuen sind/ist und ein Breiten- und Tiefenwissen erforderlich ist, wie dies auch auf meinem Arbeitsplatz erwartet wird.

Ich behaupte auch, dass auf meinem Arbeitsplatz die Breitbandigkeit des erforderlichen Wissens im Vergleich zu anderen Arbeitsplätzen in ähnlichen Tätigkeitsbereichen überdurchschnittlich groß ist, weil ich als einziger Bewerter für derart viele Ressorts mit einer jeweils vielschichtigen Struktur nur den dazugehörigen nachgeordneten Bereichen zuständig bin, neben den regelmäßig anfallenden Arbeiten im Rahmen der Beurteilung von Bewertungsanträgen im Jahr ca. drei Gutachten für Feststellungsbescheide erstellen muss und auch laufend weitere gerichtlich anhängige Streitfälle- manchmal in Verbindung mit Zeugenaussagen oder Stellungnahmen für die Finanzprokuratur zu betreuen habe.

Da die Arbeitsplatzbewertung auf Grund des Auftrages an den Bundeskanzler bei den Beamten in den einzelnen Bundesministerien für eine gleichmäßige Behandlung zu sorgen (§ 3 BDG 1979) ein koordiniertes Vorgehen bei der Bewertung von Arbeitsplätzen erfordert, ergibt sich zwischen den beiden im Bundeskanzleramt mit dieser Materie befassten Abteilungen eine enge und meist unbürokratische Zusammenarbeit.

Viele Bewertungen werden intern auf kurzem Wege zwischen den Referenten abgesprochen und abgestimmt. Auch die meisten Erledigungen stehen der jeweils anderen Abteilung zur Einsicht zu Verfügung. Anzahl und Qualität meiner Erledigungen können daher jederzeit überprüft und mit jenen der anderen Referenten, die nach Angaben im Schreiben der Behörde angeblich bedeutend schwierigere Anforderungen zu erfüllen haben,

verglichen werden. Ich persönlich wäre sehr neugierig, zu welchem Ergebnis eine solche Auswertung kommen würde.

In jedem Falle ist das auf meinem Arbeitsplatz erforderliche Breitenwissen durch die umfangreiche Aufgabenstellung über mehrere Ressorts hinweg überdurchschnittlich, während das Tiefenwissen, abgesehen vom speziellen Aufgabengebiet der analytischen Bewertung, vom berufskundlichen Wissen und von den Rechts- und Verfahrenkenntnissen im Bereich des Bundesdienstes, bei einer solchen Breite im Gesamtverhältnis nur unterdurchschnittlich bzw. oberflächlich erscheinen kann.

Im konkreten Einzelfall muss jedoch auch in solchen Bereichen ein Wissensstand erreicht werden, der ein Fachgespräch über die grundsätzliche Problematik der Arbeitssituation soweit erlaubt, dass bei einem allfälligen Bewertungsantrag eine Beurteilung der Arbeitsplatzwertigkeit erfolgen kann.

Ich habe bisher nie in einem anderen Ausmaß um Mithilfe anderer Bewerter ersuchen müssen, als auch diese bei mir um Unterstützung bitten, wenn sie Arbeitsplätze des Rechnungsdienstes oder des Bibliotheksdienstes zu beurteilen haben, oder wenn sie Vergleichsfälle aus meinem Zuständigkeitsbereich für ihre Erledigungen suchen.

Hierbei ist mein breites berufskundliches Wissen dienlich und es ist in den meisten Fällen so, dass ich bei Lokalaugenscheinen Bediensteten, die um Aufwertung ihrer Arbeitsplätze angesucht haben selbst in ausgefallensten Tätigkeitsbereichen, noch Vergleichsmöglichkeiten nennen kann. Die Arbeitsplatzbewertung erfordert jedoch nicht zwingend solche Vergleiche, weil die Methode der Abstraktion stets verschiedenartigste Aufgabengebiete analytisch vergleichbar macht. Vergleichspositionen erleichtern jedoch die Erläuterung und Dokumentation einer Zuordnung für die betroffenen Bediensteten, weshalb im Regelfall nach Vergleichen gesucht wird. Oft sind hierzu auch extern Informationen einzuholen. Bei Rechtsverfahren ist die Wahl treffender- und der ausgewählten Argumentationslinie dienender Vergleichspositionen entscheidend für das Ergebnis. Diese Auswahl gehört daher zu den strategischen Schlüsselaufgaben in der vergleichenden Bewertung. Ich kann auch hierzu aus meiner Erfahrung mit der Vorgehensweise von Richtern beim Arbeits- und Sozialgericht bestätigen, dass sich dort die zu ziehenden Vergleiche nicht auf die im Richtverwendungskatalog angeführten Positionen einschränken.

Umso wichtiger ist es, bei den Ressortanträgen konsequent eine Linie zu verfolgen und möglichst ausgewogene, gleichmäßige und in der hierarchischen Reihung schlüssige Bewertungen festzusetzen. Diesbezügliche Fehler können unabsehbare finanzielle Folgewirkungen haben.

Solle wirklich ein Fall auftreten, der völlig neu zu beurteilen ist, kann nur durch Abstraktion und kreatives Denken eine Möglichkeit zur analytischer Zuordnung nach den gesetzlichen Vorgaben gefunden werden (Beispielsweise im innovativen Forschungsbereich an Universitäten). Solche Bewertungsfälle kommen jedoch nur selten vor.

Ich möchte vollständigkeithalber erwähnen, dass ich im Laufe meiner jahrelangen Tätigkeit im Bereich der Arbeitsplatzbewertung stets Aufgabenfelder mit anderen Kollegen dieses Verwendungsbereiches getauscht habe oder auch neue Bereiche übernommen habe.

Meine Vorgänger, die das Fachgebiet vor mir betreut haben, wurden immer unbestritten nach A1 besoldet und ihr Arbeitsplatz war - obwohl bezüglich legistischer Aufgaben nachweisbar kein Unterschied zu meinem Arbeitsplatz bestand - nahezu ausnahmslos höher bewertet als jetzt meiner. Ich habe dies stets als gegeben hingenommen, weil ich wusste, dass ein abgeschlossenes Studium bezüglich des vermittelten Fachwissens viele Jahre Diensterfahrung erfordert um eine solche intellektuelle Differenz zu kompensieren. Ich stelle auch die für mich geltende Verwendungszulagenregelung, soweit sich daraus ein Gehaltsunterschied zu Hochschulabsolventen ergibt, nicht in Frage, weil ich aus persönlichen Gründen eine längere Abwesenheit von der Familie nicht in Kauf nehmen kann, und es für gerechtfertigt halte, wenn Absolventen des so genannten 'Aufstiegsurses' dienst- und besoldungsrechtlich anders zu behandeln sind als ich.

Unabhängig hiervon wäre jedoch die Bewertung meines Arbeitsplatzes zu prüfen, der aus meiner Sicht und nach Anwendung der gesetzlich vorgegebenen Analyse-methode zumindest der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen wäre.

Ich habe kein Verständnis dafür, dass Aufgaben, sobald sie von meiner Person zu übernehmen sind, plötzlich einen geringeren Wert haben sollten. Dies insbesondere, weil ich bereits erwähnt habe, dass meine Vorgesetzten meine Arbeit nie gering geschätzt haben und offenbar wussten, dass sich meine Leistungen insgesamt von der jener Referenten, die bei ähnlichen Aufgabenstellungen auf Grund einer höheren Arbeitsplatzbewertung besser besoldet wurden, nicht unterscheiden.

Durch meine bereits insgesamt 13-jährige Tätigkeit im Bereich der Bewertung und auf Grund dieser fallweise - meist aus Personalfluktuaton und Personalmangel - erforderlich gewordenen Neuaufteilung der Ressortbetreuungsaufgaben habe ich Erfahrungen und damit insgesamt ein Fachwissen erreicht, das erst eine Bearbeitung der mir zugewiesenen breitgefächerten Verwaltungszweige erlaubt.

Ich war in dieser Zeit - außer in den Bereichen BMaA, BMWA, BMLV und am Spezialgebiet der ausschließlichen EDV-Tätigkeit - für sämtliche in der Bundesverwaltung bestehenden Verwendungsgebiete hinsichtlich der Bewertung und Zuordnung und auch der Organisationskontrolle zuständig. Auf Grund meiner

jahrelangen Zugehörigkeit zum BMLV und wegen der Mitbetreuung des BMaA bei den Studien- und Berufsinformationsmessen habe ich auch in diesen Ressortbereichen Grundkenntnisse.

Ich habe im Laufe meiner verschiedenen Zuständigkeiten auch Spezialgebiete, wie die Exekutive und sogar den Krankenpflagedienst kennen gelernt, Bereiche für die ganz besondere gesetzliche Regelungen gelten.

Ich bestreite auch, dass die kommunikative Bewertungskomponente bei einem Referenten für Legistik stärker ausgeprägt sein muss als auf meinem Arbeitsplatz, weil die analytische Einarbeitung in ein Gesetzeswerk in erster Linie analytisches und vernetztes Denken und das Verstehen des Sinnes gesetzlicher Regelungen erfordert, aber in der Regel nicht das Überzeugen von Verhandlungspartner bzw. Verhandlungsgegnern, die meist auch höheren hierarchischen Funktionsstufen angehören (in der Regel Abteilungsleiter oder Referatsleiter, aber fallweise auch Sektionsleiter). Als die Legistik in der Sektion, der mein Arbeitsplatz angehört, noch zentral geführt wurde, waren hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung Regelungen zu ändern oder neu aufzunehmen. Dies erfordert vom Legisten ein grundsätzliches inhaltliches Verständnis, welches meinem Verständnis ähnlich ist, das ich bei organisatorischen Änderungen oder bei der Einführung neuer (technischer) Verfahren in den zu betreuenden Ressorts aufbringen muss und das hierzu erlernte handwerkliche Können, aber nicht das Finden geeigneter Argumente auf Behauptungen in fachlichen Streitfragen oder im Rechtsstreit. Selbst das ausreichende Verständnis ist nicht Voraussetzung für die Inkraftsetzung inhaltlicher Regelungen, die in letzter Konsequenz von der Ressortleitung anzuordnen- oder fachlich durch die einschlägig ausgebildeten Referenten bzw. Leiter von Abteilungen vorzugeben sind. Für die eigene Sektion ist dazu noch zu erwähnen, dass es für die übergeordneten Fragen der Legistik eine Koordinationsabteilung gibt, die sämtliche legistische Vorhaben als letzte Instanz vor deren Umsetzung zu beurteilen hat.

Insbesondere hat der Referent für Legistik Maßnahmen aus einem - oft seinem Wissensgebiet nicht direkt oder überhaupt nicht angehörenden - Tätigkeitsbereich in geeigneter Weise umzusetzen, aber diese weder inhaltlich zu kommentieren, noch zu dokumentieren oder zu bewerten. Im Gegensatz hierzu habe ich im Anschluss an mein gewonnenes Verständnis für Änderungen eine Bewertung und eine Beurteilung der Gesamtsituation in Bezug auf die besondere Stellung des Bundeskanzleramtes gegenüber anderen Bundesministerien vorzunehmen, um dann erst im Einzelnen - bei entsprechender Rechtfertigung und Begründung von Änderungen - den Anträgen auf Neubewertungen zuzustimmen oder dem Ressort zu vermitteln, warum ich ihre Anträge aus einem anderen Blickwinkel betrachte und daher nicht- oder nur bedingt zustimmen kann. Auch die Argumentation in Streitfragen erfordert das intensive Eingehen auf die Sachdarstellung der Beschwerdeführer bzw. Kläger, so dass der Umgang mit Menschen im Sinne der Bewertungsrichtlinien sehr hoch, wenn nicht sogar höher als bei einer legistischen Tätigkeit einzustufen ist.

Die von mir geforderte Gleichbewertung meines Arbeitsplatzes mit einem solchen, wie er von der Dienstbehörde dargestellt wird, ergibt sich dadurch, dass im konkreten Fall im gesamten Bundeskanzleramt- und damit im gesamten Bundesdienst kaum ein Arbeitsplatz existiert, der mit Arbeitsplatz-Bewertungsaufgaben und Legistik zu gleichen Teilen befasst ist.

Bei einer überwiegenden Befassung mit Legistik sind auf den konkret vorhandenen Arbeitsplätzen hinsichtlich der Quantität nur geringe Bewertungsaufgaben zu übernehmen und bei Arbeitsplätzen mit überwiegend Bewertungsaufgaben hinsichtlich des Umfangs nur geringe legistische. Da auch mit meinem Arbeitsplatz eine Mitarbeit an gesetzlichen (Neu-)Regelungen verbunden ist, behaupte ich, dass die Bewertungsagenden auf meinem Arbeitsplatz in einer derart breiten Fächerung gegeben sind, dass kein anderer Arbeitsplatz, der konkret in diesem Bereich vorhanden ist, auch wenn zusätzlich legistische Arbeiten übernommen werden, insgesamt ein höheres Fachwissen erfordert als meiner.

Aus den oben bereits ausführlich dargestellten Gründen ergibt sich dies auch für die Denkleistung. Hierbei wird abermals darauf hingewiesen, dass von meinem Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Beurteilung kein Gesetzesvollzug erfolgte, weil die Bewertung und Beschreibung von Arbeitsplätzen als strategisch unterstützende Tätigkeit auf dem Gebiet des Unternehmens- bzw. im konkreten Fall -

des Behördenmanagements, der Gehaltsfindung und anderen Bereichen des Personalwesens im Bundesdienst im Sinne eines 'indoorconsulting' dienen soll.

Es ist jedoch unbestritten, dass diese Leistung als solche nur von wenigen Personalverantwortlichen in den Ressorts erkannt und geschätzt wird, weil offenbar oft andere Interessen stärker im Vordergrund zu stehen scheinen als das Anliegen, das Personalmanagement des Bundes an den Parametern betriebswirtschaftlicher Grundsätze auszurichten. Gerade in einer Zeit, in der noch nie Reformen in dieser Intensität, Vielfalt und Menge vorgenommen wurden, erscheint es absurd, von einer immer wiederkehrenden Tätigkeit auf einem Arbeitsplatz eines Referenten der Abteilungen III/2 und III/3 des Bundeskanzleramtes zu sprechen. Weil dies ein Aufgabengebiet betrifft, das mir als Querschnittsmaterie über alle anderen Ressorts zugewiesen war und noch immer ist, möchte ich am Beispiel der Reform des Buchhaltungs- und Rechnungsdienstes des Bundes aufzeigen wie sich die Reformen ineinander schieben, verschachteln und überstürzen. Im Rahmen der Einführung von SAP für den Rechnungsdienst war vorgesehen, die Besoldungsstellen den Personalstellen einzugliedern. Auf Grund der Problematik im Zusammenhang mit der Buchhaltungszulage ergaben und ergeben sich für die Bewertung von Arbeitsplätzen in diesem Bereich nahezu unlösbare Probleme die mit den Ressorts in Einzelverhandlungen zu bewältigen sind. Mitten in dieser Reform kam seitens des BMF die Idee der Schaffung von Regionalbuchhaltungen auf.

Nach langwierigen Verhandlungen und Koordinationsgesprächen im Zusammenhang mit der Bildung von so genannten Clustern, einer Konzentration von Buchhaltungsaufgaben in bestimmten örtlichen und fachbezogenen Zentren, kam es zur politischen Entscheidung, die Buchhaltungen innerhalb einer Agentur aus dem Bundesdienst auszugliedern.

Im gesamten Verlauf dieser Reformschritte war ich nachweislich in wichtige Verhandlungen stets bereits im frühesten Stadium der Umsetzung einbezogen.

Die Problemstellungen sind allein dort derart vielfältig, dass meine Aufgaben als immer wiederkehrende Tätigkeit nur von jemandem beschrieben werden können, der sich nicht ausreichend mit den Inhalten meines Arbeitsplatzes auseinandergesetzt hat. Ich lade jedoch gerne einen Vertreter der Dienstbehörde ein, sich meinen Arbeitsplatz anzusehen, um besseres Verständnis für die Aufgaben der Abteilungen III/2 und III/3 des Bundeskanzleramtes zu erwirken. Unter Umständen kann dann auch das von mir bereits erwähnte Angebot, diese Organisationseinheiten als interne Betriebsberater anzusehen und auch einzusetzen verwirklicht werden. Wie die Dienstbehörde darauf kommt, dass das Kriterium 'großes Wissen' die höchste im Richtverwendungskatalog vorgesehene Kategorisierung des Wissens ist, kann ich nicht nachvollziehen. Es wird hier die höchstmögliche für Referenten in Zentralstellen gemeint sein. Ansonsten würden Referenten der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 der gleichen Wissenskategorie zugeordnet sein, wie die Leiter von Sektionen, die in A1/9 eingestuft sind. Ich hoffe dass das Bewertungssystem hier noch Differenzierungen erlaubt, weil ich mein im Verhältnis dazu bescheidenes Wissen mit jenem eines Sektionsleiters nicht vergleichen will. Die weiteren Ausführungen führen sich allein deshalb ad absurdum, weil die von mir angegebenen Anforderungen des Arbeitsplatzes in der Beschreibung nicht bestritten werden. Aus diesen und aus dem oben Dargestellten ergibt sich, dass sich meine Arbeit auf etwas mehr Inhalt als einen Teil des Dienstrechts bezieht. Ich halte die von der Dienstbehörde vorgenommene Beurteilung für eine so oberflächliche, dass ich sie abgesehen vom Verweis auf die bisherigen Ausführungen nicht weiter kommentieren will. Es ist jedoch inhaltlich hierzu zu bemerken, dass jedem allfälligen Vergleich stets die hierarchische Position und die organisatorischen Zusammenhänge mitzubetrachten sind. Insbesondere im Steuerrecht gibt es Spezialisierungen, die das erforderliche Fachwissen auf Referentenarbeitsplätzen auf enge Wissensgebiete einschränken, wobei ich die Arbeitsleistungen der Referenten in diesen Bereichen nicht in Frage stellen will und hierzu wieder auf den bereits erwähnten Vergleich mit legistischen Aufgaben im Verhältnis zu meiner Tätigkeit hinweise.

Dies insbesondere deswegen, weil die Dienstbehörde aus meiner Sicht nicht ausreichend dargelegt hat, auf Grund welcher Tätigkeiten und Handlungen auf den angegebenen Referentenarbeitsplätzen sich eine höhere Einschätzung des Fachwissens ergibt, als auf meinem Arbeitsplatz.

Ich kann in Anspruch nehmen, dass meine Tätigkeit eine spezielle ist, dass diese nur mit sehr wenigen Arbeitsplätzen des Bundesdienstes direkt vergleichbar ist und ersuche daher auch, zu solchen Arbeitsplätzen Vergleiche anzustellen.

Es würde sehr lange Zeit in Anspruch nehmen, bis ein Referent der von der Dienstbehörde angeführten Vergleichsbereiche die Aufgaben auf meinem Arbeitsplatz in der gleichen Weise erfüllen kann, wie ich, selbst wenn dieser im Verfassungsdienst allenfalls hochwertige Aufgaben erfüllt hat.

Insbesondere zu Vollzugsaufgaben kann mein Arbeitsplatz nur durch entsprechende Abstraktion verglichen werden.

Ich verweise hierzu insbesondere auf meine vergleichbare Stellung als Amtssachverständiger nach § 52 AVG und die hierfür erforderlichen Voraussetzungen, die im Sinne des VwGH Erkenntnisses 2001/12/0195 erfüllt sind, weil ich zur Zeit der Feststellung auch der Abteilung II/B/2 des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport als selbstständiger Bewerter angehört habe.

Amtssachverständige kann es in jeder Kategorie geben. Es ist mit der Bezeichnung allein noch keine besondere Qualifikation verbunden. Ich weise jedoch darauf hin, dass Amtssachverständige auf meinem Gebiet besondere Voraussetzungen erfüllen müssen, und dass der weitaus überwiegende Teil, der zu einer solchen Tätigkeit befähigt ist, sich intensiv mit Fragen des Personalmanagements befasst haben muss und daher in seinem Urteil als fachliche Autorität zu betrachten ist.

Das hierzu erforderliche Fachwissen wird im öffentlich zugänglichen Bewertungshandbuch mit Ziffer 11, ausgereifte spezielle Kenntnisse, definiert und wurde mir auch in der bereits oben erwähnten abteilungsinternen Zuordnung meines Arbeitsplatzes vom damaligen Leiter, seinem Stellvertreter, jetzt nach eigenen Angaben Verfasser der im Behördenschreiben aus für mich nicht erfindlichen Gründen modifizierten Bewertungszeile, und von der damals (wie jetzt) für die Bewertung meines Arbeitsplatzes im BMöLS zuständigen Referentin attestiert, die wie folgt lautete:

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
11	4	3	5	6	11	8	3

Ein Arbeitsplatz mit dieser Zuordnungsstruktur wird in bundesweiter Übereinstimmung der Bewertungsposition A1/3 zugeordnet.

Da ich, wie bereits erwähnt, selbst für die Bewertung zahlreicher Arbeitsplätze im Bundesdienst zuständig war und bin, habe ich für meinen Arbeitsplatz damals auch eine Bewertungszeile erstellt, und habe hierbei auch festgestellt, dass die Zuordnung meines Arbeitsplatzes nach A1/2 längst nicht mehr stimmen kann. Beim Fachwissen ergab sich nach meiner Analyse kein Unterschied zur informellen Beurteilung, die Gewichtung lag bei meiner Einschätzung auf Grund der Breitbandigkeit und des großen zu betreuenden Aufgabengebietes auf dem Managementwissen und weniger am Fachwissen, das jedoch auf Grund der Stellung als Sachverständiger auf einem derart komplexen Gebiet zumindest die Zuordnung zur Stufe zwischen 'grundlegend spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse' und 'ausgereifte spezielle oder wissenschaftliche Kenntnisse' erfordert.

Die derzeit von der Dienstbehörde mit Unterstützung des nunmehrigen Leiters der Abteilung III/3 des Bundeskanzleramtes erstellte Zeile, unterscheidet sich von der vorangeführten wie folgt:

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
9	5	3	5	5	12	6	3

Besonders auffällig ist hierbei die Zuordnung zum Fachwissen, das innerhalb der für die Bewertung von Arbeitsplätzen im Bundesdienst zuständigen Abteilung bereits anders gesehen wurde und auch nach meiner Einschätzung keinesfalls dem bundesweit vergleichbaren Bewertungsniveau bei diesem Kriterium entspricht. Auf sonstige Ungereimtheiten bei der Analyse wurde bereits weiter oben hingewiesen. Es wird daher dringend vorgeschlagen eine externe Beratung hinzuzuziehen und meinen Arbeitsplatz von unabhängiger Seite bewerten zu lassen, weil ich auch weiß, dass die mit mir nun in der gleichen Abteilung für die Bewertung mehrerer Ressorts zuständige Referentin, die damals, im Februar 2002 auch meine Bewertungszeile erstellt hat, eine Zuordnung zumindest zur Zwischenstufe 10 beim Fachwissen auf meinem Arbeitsplatz sieht. Dies kann gar nicht anders sein, weil ansonsten sämtliche Arbeitsplätze dieses Tätigkeitsbereiches rückzustufen wären.

Dies insbesondere dann, wenn man den Ausführungen der Behörde folgt und man jene Arbeitsplätze, die keine oder nur geringe legistischen Aufgaben erfüllen, nach A1/2 einstuft, weil im Bereich der Abteilungen III/2 und III/3 insgesamt nicht ständig legistische Aufgaben in Verbindung mit der Arbeitsplatzbewertung anfallen. Wenn diese nun nach den Organisationsvorschriften in § 36 BDG 1979 auf einigen Arbeitsplätzen konzentriert werden, muss es bei mit überwiegend für 'Arbeitsplatzbewertung' zuständigen Funktionen zu Abwertungen kommen. Warum dies als Trugschluss der Behörde zu sehen ist, wurde bereits ausreichend erörtert. Weil die Behörde ständig von einer Vollzugstätigkeit der Bewertung spricht, ist anzunehmen, dass die Vorstellung besteht, ein Arbeitsplatz wäre auf Ressortantrag nach einem vorgegebenen Rezept anders einzuordnen und weiter wären auf meinem Arbeitsplatz keine Aufgaben zu erfüllen.

Ich frage mich, ob der Verfasser des Behördenschreibens meine Arbeitsplatzbeschreibung aufmerksam gelesen haben kann. Aus dem übermittelten Formblatt allein geht hervor welche Zusammenhänge sich in Verbindung mit der Bewertung von Arbeitsplätzen ergeben. Ich habe bereits auf die Organisations- und Bewirtschaftungsrichtlinien hingewiesen.

In der Regel werden von Ressorts Anträge auf Bewertungsänderungen im Zusammenhang mit inhaltlichen Veränderungen durch Reformen, Verfahrensumstellungen, durch Änderung gesetzlicher Grundlagen für die Beurteilung des jeweiligen Aufgabebereiches gestellt. So war beispielsweise bei der Arbeitsplatzbewertung das UOG 1993 mehrere Jahre hindurch ein Schlüsselthema, weil die Universitäten weder mit gleicher Geschwindigkeit noch nach gleicher Auslegung dieses Gesetzes Änderungen vornahmen und hohe Ansprüche aus der immer stärker werdenden Unabhängigkeit von der Zentralstelle stellten. Die umfangreichen Akten erledigungen mit den jeweiligen Begründungen des Bundeskanzleramtes, die eine Explosion der Kosten in diesem Bereich zumindest eingedämmt haben, sind jederzeit nachzulesen.

In den nachgeordneten Bereichen des BMLFUW besteht größter Druck auf die hierarchisch abgestuften Bewertungsstrukturen. Bei Verhandlungen in diesen Bereichen sind Sachargumente gefragt, die eine Entkräftung von Behauptungen der Ressortvertreter ermöglichen. Hierzu muss man sich beispielsweise von der Wildbachverbauung oder von der Forschungsarbeit in den einzelnen Sparten des BMLFUW ein Überblickswissen aneignen.

Oft wird ein solches Wissen nur für einen kürzeren Zeitraum, etwa für die Phase der Umsetzung von Reformvorhaben benötigt. Da sich solche Änderungen auf Grund organisatorischer, technischer oder sonst begründeter Umstellungen bei meinem breiten Aufgabengebiet ständig ergeben, ist mein Fachwissen immer wieder neu anzupassen, so dass in meiner Verwendung immer schon der Grundsatz vom lebenslangen Lernen galt.

Stets ist abzuschätzen, ob Änderungsvorschläge der Ressorts rechtlich und wirtschaftlich unbedenklich sind und ob sie nicht den Intentionen der Bundesregierung entgegenstehen oder bereits vom Rechnungshof kritisiert wurden.

Die Analyse für die Zuordnung und die zu erstellende in sich stimmige Reihung nach hierarchischen oder anderen Kriterien bei der Bewertung von Arbeitsplätzen stellt eher die handwerkliche Komponente meiner Tätigkeit dar, die grundsätzlich in relativ kurzer Zeit erlernbar ist.

Nicht so schnell erlernbar ist jenes Wissen, das sich auf Grund meiner langjährigen Erfahrung bezüglich Lösungsmöglichkeiten bei Systemumstellungen und Organisationsänderungen ergeben hat. Schließlich sollten stets Härtefälle vermieden werden und das Endergebnis sollte überall vorzeigbar sein und wenn möglich, als Muster für Vorgangsweisen bei weiteren Änderungen dienen. Dies insbesondere, weil die Arbeitsplatzbewertung mit der Transparenz und der Objektivität steht und fällt, mit der sie vorgenommen wird.

Wenn die Ansicht der Dienstbehörde wirklich besteht, dass einem Bewertungsreferenten die Vollziehung nur eines Gesetzes obliegt, dann rettet ihn auch die zusätzliche legistische Tätigkeit nicht mehr vor einer Abwertung seines Arbeitsplatzes, weil diese dann auch entsprechend geringen Ausmaßes sein muss.

Aber wie sich die Legistik in meinem Arbeitsbereich nicht an nur einem Gesetz orientiert so ist auch die Bewertung um einiges vielfältiger. Fallweise wird von den Ressorts gefragt, wie viele Erledigungen oder welche Tätigkeiten standardmäßig für eine bestimmte Bewertungsstufe erforderlich sind oder falls noch nicht vorhanden, wird fallweise ersucht solche Parameter unabhängig von der gesetzlich vorgeschriebenen Zuordnungsmethode als inoffizielle interne Richtlinie festzusetzen.

Die Abstimmung mit der gesetzlich vorgeschriebenen Methode ist hier insbesondere durch analytische Interpolation herzustellen.

Die Dienstbehörde bezieht sich offenbar aus Unkenntnis anderer Aufgabenbereiche im Bundesdienst stets nur auf juristische und formaljuristische Aufgaben. Auch wenn in meinem Aufgabenbereich fallweise die Feststellung erforderlich ist, welchen Gesetzesrang eine Bestimmung einnimmt, sind es doch in der Mehrzahl andere hochqualifizierte Aufgaben, die einen Referenten der Abteilungen III/2 oder III/3 des Bundeskanzleramtes beschäftigen. Die analytische Tätigkeit bezieht sich nämlich nicht nur auf die Analyse von Zuordnungswerten zur Bestimmung der Einstufung einzelner Arbeitsplätze sondern vielmehr auf das Nachvollziehen, Beurteilen und Auswerten von Vorschlägen komplexer Organisations- oder Verfahrensänderungen. Eine solche Tätigkeit ist mit der Bewertung von Betrieben vergleichbar, weil auch hier Analyse, Interpretation und Bewertung im Vordergrund stehen. Die Interpretation nimmt sogar einen sehr hohen Stellenwert ein, weil den Ressorts in den schriftlichen Erledigungen darzulegen ist, warum allenfalls einem Vorschlag nicht zugestimmt werden konnte. Aber auch bei erforderlicher Entscheidung durch die Sektionsleitung oder die politische Ebene ist eine interpretierende und erläuternde Sachverhaltsdarstellung angezeigt. In solchen Fällen sind auch stets geeignete Lösungsmöglichkeiten und Gegenvorschläge zu (er-)finden.

Gerade auf der letzten Seite des Schreibens der Dienstbehörde wird ersichtlich, dass sie von den Arbeiten in den Bewertungsabteilungen nur die handwerklich juristischen Erfordernisse erkennt.

Seit 1991 habe ich mich mit der wissenschaftlichen Methode der Arbeitsplatzbewertung auseinandergesetzt, habe bereits vergleichende und berechnende Analysen erstellt, als das bisherige Bewertungssystem im Bundeskanzleramt noch nicht bekannt war, und nahm auch an vielen Koordinationsveranstaltungen, die zur Umsetzung der Besoldungsreform 1994 erforderlich waren teil. So habe ich auch am 9. Dezember 1996 bei der Besprechung mit Vertretern des Verwaltungsgerichtshofes über grundsätzliche Fragen der Arbeitsplatzbewertung das Protokoll geführt, war schon zuvor bei vielen wichtigen Verhandlungen und Informationsveranstaltungen unter der Führung des damals politisch verantwortlichen Staatssekretärs anwesend und kenne die Problematik der Arbeitsplatzbewertung in jeder Facette. Insbesondere ist stets darauf zu achten, dass die bisher ergangenen Erkenntnisse des VwGH in den zu bearbeitenden Rechtsverfahren Berücksichtigung finden, weshalb die zu erstellenden Gutachten, die die Grundlage für einen allfälligen Feststellungsbescheid darstellen, entsprechend formuliert und gestaltet werden.

In diesem Zusammenhang ergibt sich die gebotene Sorgfalt bei der Gestaltung des Richtverwendungskataloges (Anlage 1 zum, BDG 1979), weshalb eine allfällige legistische Tätigkeit in diesem Bereich nicht gering einzuschätzen ist, auch wenn dies von der Dienstbehörde offenbar versucht wird. Es sind hierzu wegen der unabsehbaren Auswirkungen im Falle von strategischen Fehlern auch in erster Linie nicht formaljuristische sondern inhaltliche Überlegungen anzustellen. Die Art und die Menge der dann aufzunehmenden Funktionen wird von der Art der in Zukunft zu gestaltenden Gutachten für Feststellungsbescheide abhängen. Aus diesem Grund sind in der gegenständlichen Sache so umfangreiche und komplexe Vorfragen zu lösen, dass von einer einfachen Materie hier nicht gesprochen werden kann.

Neben Art und Menge der im Katalog aufzunehmenden Positionen ist auch die Frage der Abbildung ressortspezifischer Eigenheiten zu überdenken.

Insbesondere die Wortinterpretationen können nicht als relativ einfach bezeichnet werden, weil gerade diese auf Grund der juristisch oft nicht eindeutigen Definition stets Angriffspunkte in Einstufungsverfahren bilden.

Ich persönlich werde im Zuge meines eigenen Verfahrens die im Gesetz auf Wunsch der Vertreter des VwGH gemachten Differenzierungs- und Abgrenzungsversuche nicht in Frage stellen, weil ich selbst an der Suche nach geeigneten Formulierungen für den Richtverwendungskatalog beteiligt war und in meinem Fall nur das

Verständnis der Dienstbehörde für eine richtige analytische Zuordnung meines Arbeitsplatzes fehlt, die jedoch aus den oben angeführten Gründen für den Verwaltungsgerichtshof leicht ableitbar sein wird.

Bei einem Verfahren vor einem Zivilgericht, bei dem die Einvernahme von Zeugen üblich ist, wäre dieser Rechtsfall für die Dienstbehörde nicht zu gewinnen. Die Entscheidung des VwGH bezüglich der bereits erstellten Bewertungszeile für meinen Arbeitsplatz ist abzuwarten, weil hier die Ansicht bestehen kann, dass diese Festsetzung rechtlich als irrelevant zu sehen ist."

Nachdem der Leiter der Abteilung III/3 die Erstellung eines ergänzenden Gutachtens auf Grund der Einwendungen des Beschwerdeführers wegen Befangenheit abgelehnt hatte, wurde vom Leiter des Referates Stellenbewertung und Leiteraushwahl in der Personalabteilung des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung ein Gutachten über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers erstellt (im Folgenden: Gutachten OÖ). Unter teilweiser Wiedergabe der Arbeitsplatzbeschreibung und der vorliegenden Arbeitsplatzbewertung der Dienstbehörde wurde folgendes Gutachten vom 2. August 2004 erstattet:

"Die Aufgaben des *vom Beschwerdeführer* besetzten Arbeitsplatzes ergeben auf der Basis einer Hayschen Bewertung folgende Ausprägungen:

1. Fachwissen:

Die Richtlinien zur Arbeitsplatzbewertung in den Dienststellen des Bundes gehen auf den Lizenzgeber (Firma Hay) zurück. Strittig ist dabei, ob es sich um 'grundlegende spezielle Kenntnisse' oder um 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' handelt.

Während die grundlegenden speziellen Kenntnisse das Wissen erfordern, das von einem Absolventen einer Universität oder Hochschule erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine 1 bis 2-jährige Praxis, wobei dem das Wissen gleichzusetzen ist, das für einen Teilbereich durch langjährige und breite Erfahrung erworben wurden.

Ausgereifte spezielle Kenntnisse hingegen bedeuten vertiefte Kenntnisse auf Spezialgebieten/Disziplinen oder verbreitetes Können und Verstehen komplexer Verwaltungsbereiche, die ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium erfordern und umfangreiche praktische Erfahrung voraussetzen (fachliche Autorität).

Hay geht davon aus, dass bei den grundlegenden speziellen Kenntnissen an die Stelle ein Verständnis des theoretischen Hintergrunds oder die Kenntnisse vom Verfahren, Techniken und Denkmethode vorausgesetzt wird, es sich also um Positionen handelt, die normalerweise mit Absolventen höherer Fachschulen und Hochschulen besetzt werden, deren Erfahrungen der Praxis allerdings gering ist.

Alternativ erfolgt die Stellenbesetzung mit Personen, die sich im Verlauf langer Tätigkeit den notwendigen Hintergrund durch zusätzliche Ausbildung oder Selbststudium erworben haben.

Die vom Beschwerdeführer als richtig erachtete Bewertung mit ausgereiften speziellen Kenntnissen bedeutet entweder eine Spezialisierung in einem Fachbereich, bei der durch jahrelange intensive Beschäftigung mit der Materie eine spezialisierte Wissenstiefe erreicht wurde, die weit über den Rahmen allgemeiner Hochschulbildung hinausgeht oder die vertiefte Kenntnisse auf mehreren Sachgebieten ergibt, deren volle Integration erst die Handhabung eines komplexen Arbeitsgebietes ermöglicht (zB Kombination von Naturwissenschaft, Technik und Wirtschaft).

Der auch vom Bund dazu verwendete Begriff der fachlichen Autorität bedeutet, dass die Stelle nur mit jemandem besetzt werden kann, der über den Rahmen allgemeiner Hochschulbildung weit hinaus fachlich anerkannt wird - oder im Sinn der Terminologie von Hay jemanden, der im Zusammenhang mit Stellenbewertungen auch im Sinn einer wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Bewertungsmethode tätig worden könnte.

Die Arbeitsplatzbeschreibung bietet freilich keinen Hinweis für eine solche Weiterentwicklung, sie bleibt weitgehend im Bereich der operativen Bewertung von Arbeitsplätzen bzw. der Beratung einzelner Ressorts bei der Entwicklung einer sparsamen und effizienten Verwaltung.

Gerade die zuletzt genannte Tätigkeit ist eine Aufgabe, von der nicht angenommen werden kann, dass sie ein Abgänger eines betriebswirtschaftlichen, rechtswissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Universität mit nur 1 bis 2 Jahren Praxis erfolgreich bewältigen könnte, zumal jedenfalls die komplexen organisatorischen Strukturen des Bundes dem entgegenstehen.

Es wird daher im Sinne des Hayschen Bewertungsschemas eine Zwischenstufe zur Bewertung herangezogen werden müssen, die bei Hay 'E+' oder nach den Grundlagen für die Arbeitsplatzbewertung des Bundes mit '10' zu beurteilen ist.

2. Managementwissen:

Hier wurde seitens der Arbeitsplatzbewertung durch das Bundeskanzleramt die Stufe 5 'homogen' vergeben.

Charakteristisch dafür ist die interne Integration (Aufgaben werden über untergeordnete Stellen umgesetzt, von ihrer Zielsetzung nach weitgehend homogenen Unterfunktionen oder verwandten Teilbereichen und externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene).

Dies bedeutet, nach der Terminologie des Betriebsberatungsunternehmens Hay, dass es sich hier um Stellen mit der klaren Aufgabe handelt, Teilbereiche oder Unterfunktionen zu integrieren und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Die zu koordinierenden oder zu integrierenden Organisationsteile sind in ihrer Natur oder Zielsetzung nach weitgehend homogen, ihre Auswirkungen beeinflussen andere Gebiete oder Funktionen, sodass eine ständige Koordination mit diesen gewährleistet sein muss.

Eine allgemeine Zielsetzung (Rahmen) ist gegeben. 'Koordination' heißt Abstimmung mit anderen Stellen, Aushandeln von Kompromissen auf sachlicher, partnerschaftlicher Basis.

Der gefertigte Gutachter vertritt die Ansicht, dass diese Bewertung vertreten werden kann.

Der Beschwerdeführer hat zwar auf seinem Arbeitsplatz de facto keine bewertungsrelevante Mitarbeiterführungsaufgabe, die Zulässigkeit der Bewertung ergibt sich jedoch wegen der Ausrichtung der einzelnen (vom Beschwerdeführer zu betreuenden) Ressorts auf ein einheitliches System bzw. auf eine einheitliche Bewertungssicht.

Da dies auf gleicher zum Teil sogar gegenüber höheren hierarchischen Ebene zu vertreten ist, kann die Bewertung mit Management II oder homogen vertreten werden.

3. Fähigkeit im Umgang mit Menschen:

Hier ist insofern eine gewisse Diskrepanz vorhanden, als die Grundlagen für die Arbeitsplatzbewertung in den Dienststellen des Bundes von 5 verschiedenen Ausprägungen ausgehen, während Hay nur 3 Ausprägungen kennt.

In der Arbeitsplatzbewertung durch die Dienstbehörde wurde hier die Stufe 3 'besonders wichtig' vergeben.

Dies bedeutet nach den vorliegenden Unterlagen die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder Ziele in Verhandlungen durchzusetzen.

Die Höchststufe 4 unentbehrlich würde bedeuten, dass auch andere Personen zusätzlich entwickelt werden müssten oder motiviert werden müssten und/oder Verhandlungsziele auf gleicher oder höherer Ebene durchzusetzen.

Hier wird die Ansicht vertreten, dass durch mehrere Punkte der Arbeitsplatzbeschreibung die Höchststufe gerechtfertigt wäre, zumal dies auch der Stufe 'unentbehrlich' nach der Hayschen Systematik entsprechen würde.

In den Zielen des Arbeitsplatzes ist nämlich die Förderung von Reform- und Einsparungsmaßnahmen durch Unterstützung und Beratung der zu betreuenden Personalstellen

der Bundesministerien in komplexen Fragen des Personalmanagements des Bundes ebenso angegeben, wie das Herstellen einer breiten Akzeptanz für Grundsätze der Betriebswirtschaft und die derzeit gesetzlich vorgesehene Arbeitsplatzbewertung im Bundesdienst. Gerade dieses Herstellen der breiten Akzeptanz ist ein Ziel, das nicht auf sachlicher Ebene, sondern wohl nur auf emotionaler Basis im Sinn einer Motivation geschehen kann.

Die vom Beschwerdeführer alleine geführten Verhandlungen mit den in der Arbeitsplatzbeschreibung genannten Ressorts lassen daher hier eine Bewertung mit der Stufe 4 für gerechtfertigt erachten.

Dies ergibt somit im Bereich des Wissenswertes eine Gesamtpunktezahl von 350.

4. Denkraumen:

Die Bewertung durch den Gutachter der Dienstbehörde hat hier die Stufe 5 'operativ, zielgesteuert' ergeben.

Darunter ist zu verstehen, dass Ziele durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben sind, somit das 'Was' klar ist, das 'Wie' aber offen gelassen wird. Für die aufgabenorientierten Stellen sind die Lösungswege zB. durch Durchführungserlässe zu entwickeln.

Hay erwartet von dieser Stelle die Entwicklung von Methoden und Konzepten zur Lösung der vorgegebenen Aufgaben bzw. Vorschläge für den einzuschlagenden Weg zur Erreichung eines bestimmten Ziels. Die Bewertung mit diesem Parameter '5' bzw. in der Terminologie von Hay E ist unstrittig und durch die entsprechenden Definitionen auch als richtig zu begutachten.

5. Denkanforderung:

In der Denkanforderung wurde ebenfalls die Stufe 5 - 'unterschiedlich' vergeben.

Nach der Definition in den Richtlinien für die Arbeitsplatzbewertung des Bundes ist darunter die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg zu verstehen.

Der Beschwerdeführer verweist, dass hier die Zwischenstufe zur Bewertung mit der Stufe adaptiv gefunden werden müsste.

Diese Ansicht ist berechtigt.

Adaptiv bedeutet das Vorhandensein komplexer Situationen, die eine Analyse, Interpretation, Bewertung und/oder konstruktives Denken sowie Urteilsfähigkeit erfordern. Strategien sind konzeptionell zu entwickeln.

Dies bedeutet, dass für die gestellten Probleme (neben der Analyse und Datenbeschaffung) auch Lösungsalternativen entwickelt werden müssen, die eine Extrapolation, einen Vergleich oder eine Adaption ergeben.

Da es sich hier um Entscheidungen handelt, deren Auswirkungen nicht mehr 'richtig oder falsch' im Sinn einer ingenieurmäßigen Sicherheit sind, gilt es zu beurteilen, welche Alternativen 'besser oder schlechter' sind, wobei eine endgültige Sicherheit darüber erst sehr viel später oder nie gefunden werden kann.

Nach den mir vorliegenden zur Verfügung stehenden Erläuterungen der Firma Hay würden etwa die Überlegungen über Preise den Einsatz von Ressourcen im Managementbereich die geforderte Problemlösung und Kreativität der Kategorie 4 (oder wie im Bundesdienst 7) ausmachen.

Wenn die Arbeitsplatzumschreibung neben den klassischen Aufgaben der Bewertung von Arbeitsplätzen und der Organisationskontrolle auch die Beurteilung von Personalmaßnahmen hinsichtlich Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit umfasst, auch die Mitarbeit an

der Schaffung der gesetzlichen Rahmenbedingungen gefordert wird und schließlich das Anbieten von Lösungsvorschlägen an die Sektionsleitung und an die politischen Entscheidungsträger als weitere Aufgabe normiert wurde, so muss davon ausgegangen werden, dass eine Bewertung mit der Beurteilung 'unterschiedlich' nicht ausreicht, um der geforderten Stellencharakteristik gerecht zu werden.

Hier wird daher in Übereinstimmung mit dem Stelleninhaber selbst davon ausgegangen, dass eine Zwischenstufe also 6 Punkte zur Anwendung kommen sollte um der Stellencharakteristik gerecht zu werden.

Dies bedeutet einen Prozentwert von 38 aus dem Wissenswert und somit 132 Punkte für den Bereich der Denkleistung.

6. Handlungsfreiheit:

Hier wurde von der Dienstbehörde die Stufe 12 vergehen, was eine Einstufung knapp an 'allgemein geregelt' entspricht.

Dies würde das Erreichen definierter Ziele im Sinn einer operativen Handlungsfreiheit durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit Ermessensspielraum bedeuten.

Diese Bewertung, die in ihrer reinen Ausprägung mit 13 Punkten zu bewerten wäre, bedeutet dass genaue Ziele gesetzt sind, etwa bis wann etwas zu erledigen ist, dass jedoch die Qualität der Ergebnisse gemessen und beurteilt wird und von diesen Stellen, die Methoden, das Verfahren oder die Vorgehensweisen zur Erreichung ihrer Ziele für die darunter angesiedelten Stellen vorgegeben wird.

Unter Berücksichtigung dieser Definition muss dieses Kalkül (in Analogie zu Hay - E-) als analytisch korrekte Bewertung angesehen werden.

Hier fällt dem geübten Hay-Bewerter natürlich auf, dass zwischen Fachwissen und Handlungsfreiheit ein doch größerer Unterschied von 2 Schritten besteht, der als organisatorische Schwäche interpretiert werden könnte.

Die Entscheidungsstrukturen des öffentlichen Dienstes sind jedoch sehr häufig eine Erklärung für dieses Auseinanderfallen der beiden Bewertungsparameter.

7. Dimension:

Bei der Dimension wurde - ohne freilich eine konkrete Zahl zu nehmen - die Stufe große Dimension mit dem Einstufungswert 6 gewährt.

Dies würde im Sinn der hayschen Terminologie ein mittel bis groß bedeuten und sich damit in einem Bereich rund um 50 Mio. Euro pro Jahr abspielen.

Der Beschwerdeführer gibt dazu an, dass es rd. 2000 Fälle sind, die von ihm pro Jahr bewertet werden - aus seiner Sicht mit einem hohen Einfluss auf Endergebnisse.

Gerade in der öffentlichen Verwaltung ist es mitunter schwierig, den Arbeitsplätzen die richtige finanzielle Dimension zuzumessen. Nicht umsonst hat der Bund hier auch als Alternative die Dimension nach servicierten Stellen vorgesehen.

Im konkreten Fall sollte es jedoch möglich sein, die Dimension des Handelns des

Beschwerdeführers zu messen, worauf er wirklich in seiner Tätigkeit Einfluss nehmen kann.

Dies sind zum einen die möglichen finanziellen Auswirkungen aus den Stellenbewertungen, wobei ich hier davon ausgehe, dass die Mehr- oder Minderkosten der 2000 Stellen in einem engen Segment von plus/minus 1-2 Einstufungsgraden aus eigener Erfahrung als jener Wert anzunehmen sein wird, auf den jemand der Stellenbewertungen vornimmt, Einfluss hat.

Dazu würde ich noch einen gewissen Anteil aus jenen Personalressourcen der vom Beschwerdeführer betreuten Ressorts veranschlagen, der durch die Schaffung von straffen Organisationsstrukturen mitbeeinflusst wird.

Ich würde diese Größenordnungen etwa im Bereich von rd. 20 - 25 Mio. Euro ansiedeln und damit zu einer Bewertung mit 5 (mittel) gelangen.

8. ***Einfluss auf die Endergebnisse:***

Hier wurde vom Beschwerdeführer ein beitragender, sprich indirekter Einfluss unterstellt, allerdings (zurecht) bei einer wesentlich höheren Dimension.

Ich würde im konkreten Fall jedoch, ausgehend von der tatsächlich im Bereich der Stellenbewertungen zu steuernden Größe einen direkten (im Sinn der auch in der Arbeitsplatzbeschreibung angegebenen direkten Endverantwortung) Beitrag zuordnen. Diese Bewertung er mit ganz wenigen Ausnahmen nur eingeschränkt vor einer Entscheidung berichtspflichtig ist, scheint eine Bewertung im Bereich der Stufen 5 bis 6 richtig.

Der Ausschlag für die Stufe 6 ergibt sich letztlich durch die selbständige Führung von Verhandlungen.

Dies ergibt für den Verantwortungswert Gesamtpunkte von 200.

Die Zusammenschau der vorgenommenen Bewertung des Arbeitsplatzes ergibt somit 682 Gesamtpunkte.

Wo damit die Funktion des *Beschwerdeführers* im Bundesrecht einzureihen ist, ist Aufgabe nicht des Gutachters sondern ist Subsumtion unter die gesetzlichen Grundlagen und daher von der Dienstbehörde selbst vorzunehmen.

Die Bewertung mit diesen Parametern ergibt in der summarischen Überprüfung ein V3-Profil, das für diese Stelle durchaus akzeptabel erscheint.

Natürlich müsste bei einem V4-Profil der operative Teil ('Tagesgeschäft') der Tätigkeiten des *Beschwerdeführers* stärker dokumentiert werden.

Die nicht unwesentliche Beratungstätigkeit der Personalisten der einzelnen Ressorts lässt jedoch die analytische Bewertung auch in der summarischen Betrachtungsweise als richtig erscheinen.

Lediglich der Vollständigkeit halber sei noch erwähnt, dass die vom *Beschwerdeführer* angeführten persönlichen Leistungen in der Vergangenheit (siehe Stellungnahme zur Bewertung durch die Dienstbehörde) nicht bewertungsrelevant sein können.

Stellenbewertung ist immer eine objektive, vom Stelleninhaber getrennt zu betrachtende Angelegenheit. Es ist nicht der Stelleninhaber im Mittelpunkt der Betrachtung, sondern die abstrakte Stelle mit Ihren Zielen, Aufgaben und Anforderungen.

Es ist daher von mir auf diese Argumente auch nicht näher einzugehen."

Mit ausführlichem Schreiben vom 24. Oktober 2005 wurde dem Beschwerdeführer zum Gutachten OÖ Parteigehör unter Setzung einer Frist von zwei Wochen gewährt. Es wurde im Einzelnen dargelegt, welchen Standpunkt die Dienstbehörde nunmehr nach Vorliegen des neuen Gutachtens (zum Teil davon abweichend und unter Heranziehung von Vergleichsarbeitsplätzen; entspricht der Wiedergabe der Begründung des angefochtenen Bescheides, soweit nicht auf spätere Änderungen des Gutachtens OÖ Bezug genommen wird) zu den einzelnen Bewertungskriterien vertrete.

In seiner Stellungnahme vom 26. Oktober 2005 teilte der Beschwerdeführer mit, dass er bereits eine Säumnisbeschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof eingebracht habe. Hinsichtlich der von der Dienstbehörde vorgenommenen Zuordnungen im Rahmen des Verfahrens zur Arbeitsplatzbewertung stellte er fest, dass die Dienstbehörde offensichtlich nicht über ausreichende Information betreffend Arbeitsplatzbewertungen gemäß § 137 BDG 1979 verfüge. Es fehle ihr zum einen der Überblick über das bundesweit übliche Bewertungsniveau und zum anderen habe der die Note über die Gewährung des Parteiengehörs verfassende Beamte weder Ausbildung noch Erfahrung mit diesem Managementinstrument der Personalverwaltung, der Personalbewirtschaftung und der Personalentwicklung. Es verwundere den Beschwerdeführer, dass ein von außen erstelltes und objektives Gutachten eigenmächtig und ohne sichtliche Begründung inhaltlich abgelehnt werde, obwohl die Oberösterreichische Landesregierung das gleiche Bewertungssystem anwende, wie es im Bundesdienst gebräuchlich sei, und auch mit dem gleichen Betriebsberatungsunternehmen zusammenarbeite, das alle Sachverständigen bzw. Arbeitsplatzbewerter im Bundesdienst ausgebildet habe. Zur schlüssigen Anwendung des Systems brauche es mehrjährige Erfahrung, die offenbar bei den auf dem Gebiet der Arbeitsplatzbewertung ausgebildeten Sachverständigen des Landes Oberösterreich gegeben gewesen sei. Bei der Dienstbehörde im Bundeskanzleramt hingegen fehle die Legitimation, einer auf das Bewertungsniveau des gesamten Bundesdienstes abgestimmte Einstufung festzusetzen. Unter Bezugnahme auf das bereits erstellte Gutachten durch das Land Oberösterreich und die von ihm bereits bisher geäußerten Argumente, ersuche er um Erstellung eines Bescheides über die ihm zustehende konkrete Einstufung, die nach Berücksichtigung des objektiv feststellbaren Sachverhaltes in jedem Fall höher als A1/2 sein müsse. Abschließend sei noch zu erwähnen, dass sich durch die vom Land Oberösterreich vorgenommenen Zuordnungen zu den Einzelkriterien eine Einstufung des Arbeitsplatzes in die Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 ergeben würde. Der ermittelte Wert erreiche 682 Punkte und die Bandbreite für A1/4 liege zwischen 610 und 764 Punkten.

Mit Schreiben vom 4. Dezember 2005 wurde dem Beschwerdeführer ein weiteres Mal Parteiengehör gewährt und zwar zum "Protokoll zur mündlichen Ergänzung des Gutachtens über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers" mit folgendem Inhalt:

"Termin: 11. November 2005, 15:30 - 17:00 Uhr

Zur Wertigkeit des Arbeitsplatzes des *Beschwerdeführers* wurde auf Grundlage der Arbeitsplatzbeschreibung seitens der Dienstbehörde das Amt der Oö Landesregierung um Erstattung eines diesbezüglichen Gutachtens ersucht. Das Gutachten wurde am 2. August 2004 von Dr. R. erstellt.

Im laufenden Ermittlungsverfahren ist aufgrund der Tatsache, dass es beim Vergleich der Bewertungskriterien im Gutachten und der Ansicht der Dienstbehörde zu mehreren Divergenzen kam, die Notwendigkeit entstanden, diese abweichenden Punkte im persönlichen Gespräch mit dem Gutachter einer Klärung zuzuführen.

Einleitend wurden vom Leiter der Sektion I SC Dr. M. und dem Leiter der Personal- und Organisationsabteilung Mag K. wichtige - den gegenständlichen Arbeitsplatz betreffende - Information dahingehend bekannt gegeben, die insbesondere den tatsächlichen Stellenwert der Bewertungen darlegen. Die zu berücksichtigenden Informationen waren dem Gutachter zum Zeitpunkt der Erstellung nicht bekannt gewesen und wurden wie folgt besprochen:

Ad Fachwissen)

Der Arbeitsplatz ist nicht dazu berufen, die einzelnen Ressorts bei der Entwicklung einer sparsamen und effizienten Verwaltung zu beraten und zu unterstützen, sondern bleibt nur im Bereich der operativen Bewertung von Arbeitsplätzen. Die Tätigkeit des Arbeitsplatzes eines Bewerter ist nach Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A1 möglich. Die langjährige Erfahrung ist zwar im konkreten

Fall gegeben, aber diese ist als Grundvoraussetzung für den Arbeitsplatz nicht notwendig.

Es gibt Arbeitsplätze in der Abteilung des *Beschwerdeführers*, die sowohl mit Aufgaben der Logistik als auch mit Aufgaben der Arbeitsplatzbewertung befasst sind; unbestreitbarerweise ist für die Bewältigung eines Arbeitsplatzes dieser Abteilung, zu dessen Aufgaben beide oben angeführten Bereiche gehören, ein höheres Fachwissen erforderlich als für die Wahrnehmung eines Arbeitsplatzes, dem nur einer der beiden Bereiche zugeordnet ist.

Beurteilung: Es ist von 'Grundlegenden speziellen Kenntnissen - 9' auszugehen.

Ad Umgang mit Menschen)

Im Gutachten wurde nur von der Arbeitsplatzbeschreibung ausgegangen. Im Gespräch mit Dr. R. stellte sich heraus, dass die Aufgabenstellungen so dargestellt wurden, dass es dem folgend zu einer Überbewertungen kam.

Es trifft nicht zu, dass die Förderung von Reform- und Einsparungsmaßnahmen, sowie das Herstellen einer breiten Akzeptanz für die Grundsätze der Betriebswirtschaft Agenden des Arbeitsplatzinhabers sind, die er im großen Umfang macht. Bei einer Gesamtbetrachtung aller Tätigkeiten ist von einer geringen Relevanz

auszugehen ist. Die Tätigkeiten sind mit 10% bzw. 5% angesetzt (vgl. Arbeitsplatzbeschreibung Pkt. 7.2., 7.10. und 7.11.). Der *Beschwerdeführer* hat zudem keine Vorgesetztenstellung und es kommt durch seine Beratung zu keiner Personalentwicklung.

Beurteilung: Aufgrund der als gering einzustufenden Quantifizierung bzw. der mangelnden Vorgesetztenstellung wird nicht die Höchststufe sondern das Kalkül 'Besonders wichtig - 3' angesetzt.

Ad Denkanforderungen)

Das Gutachten geht von der Annahme aus, dass neben den klassischen Aufgaben der Bewertung von Arbeitsplätzen und der Organisationskontrolle auch die Beurteilung von Personalmaßnahmen hinsichtlich Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit umfasst sind, und auch die Mitarbeit an der Schaffung der gesetzlichen Rahmenbedingungen gefordert wird und schließlich das Anbieten von Lösungsvorschlägen an die Sektionsleitung und an die politischen Entscheidungsträger als weitere Aufgabe normiert wurde.

Die Annahme ist nicht zutreffend. Es werden keine neuen 'Lösungsalternativen' entwickelt. Alle möglichen Lösungen sind vom Gesetz vorgesehen und sie sind auch in einer - wenngleich sehr komplexen - Normenwelt definiert. Die konkrete Aufgabe ist es nicht, alternative neue Schemata zu entwickeln, sondern einen Arbeitsplatz in das vorgegebene Schema einzupassen - also die Tätigkeit der klassischen Subsumtion. Die Konzeption von Strategien ist grundsätzlich den höchsten Funktionsträgern vorbehalten.

Beurteilung: Insgesamt wird das Kalkül 'Unterschiedlich - 5' zugemessen.

Ad Dimension)

Im Gutachten wird eine Größenordnung von rund 20 - 25 Mio. Euro als Richtwert herangezogen.

Ausgehend von ca. 2000 bewerteten ArbPl. liegt die Größenordnung der finanziellen Auswirkungen aufgrund eines etwaigen höheren Bewertungsergebnisses, wenn man ca. 1-2 Stufen Veränderung in der Bewertung annimmt, bei etwa 5,5 Millionen Euro (ca. 2000 Fälle x 200 Euro x 14 Monate). Da die Bewertung ab der Kategorie A1/5 kategorisch sowie unter A1/5 vielfach auch der Abteilungsleitung vorbehalten ist, reduziert sich die Dimension um mindestens 1,5 Millionen Euro, sodass die Obergrenze von 4,5 Millionen Euro nicht überschritten wird.

Beurteilung: Diese Dimension ist als 'Klein - 3' angesetzt.

Ad Einfluss auf das Endergebnis)

Der Gutachter nimmt im konkreten Fall, ausgehend von der tatsächlichen im Bereich der Stellenbewertung zu steuernden Größe, einen direkten Einfluss an, wobei sich letztlich das Bewertungskalkül 6 durch die selbständige Führung von Verhandlungen ergab.

Der *Beschwerdeführer* hat einen indirekten Einfluss auf das Endergebnis der Arbeit, indem er eine Bewertung vornehmen kann und diese dann den vorgesetzten Organen vorschlägt. Diese Entscheidung ist dabei keine Endentscheidung, da die endgültige Bewertungsentscheidung in jedem von der Routine abweichenden Fall zumindest der Approbation der Vorgesetzten bedarf. Die Arbeitsplatzbewertung der Sektion III ist noch kein definitives Endergebnis, denn diese liegt tatsächlich beim zuständigen Ressort. Die Ressorts treffen die strategische und organisatorische Entscheidung.

Beurteilung: Die Bewertung wird folglich mit dem Kalkül zwischen 'beitragend (indirekter Einfluss) und anteilig (direkter Einfluss) - 4' angesetzt.

Zusammenfassung:

Da es beim Managementwissen, Denkraum und der Handlungsfreiheit keine wesentlichen Abweichungen gab, wurde an der Beurteilung nichts geändert. Bei den oben erwähnten Bewertungskriterien wurden die Abweichungen im persönlichen Gespräch mit dem Gutachter erläutert und sodann von ihm bestätigt."

Dazu nahm der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 8. Dezember 2005 Stellung. Er kritisierte vor allem die Haltung des Gutachters, der ohne Besichtigung des Arbeitsplatzes einer Änderung des Gutachtens "zugestimmt" habe. Die Sachverhaltsdarstellung entbehre jeder Grundlage, weil die wahre Situation seitens der belangten Behörde nicht zur Kenntnis genommen werde. In diesem Zusammenhang beantragte der Beschwerdeführer auch eine Besichtigung seines Arbeitsplatzes und die Befragung seiner Vorgesetzten.

Das vom Beschwerdeführer zur hg. Zl. 2005/12/0194 eingeleitete Säumnisbeschwerdeverfahren wurde mit Beschluss des Verwaltungsgerichtshofes vom 25. Jänner 2006 nach Erlassung des angefochtenen Bescheides vom 3. Jänner 2006 eingestellt. Mit diesem Bescheid wurde festgestellt, dass der vom Beschwerdeführer ab 1. November 2002 besetzte Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 mit der Funktionsgruppe 2 zugeordnet sei. Nach Darstellung des Verfahrensganges und teilweiser Wiedergabe der Arbeitsplatzbeschreibung wurde ausgeführt, unter Berücksichtigung der vorstehenden Beschreibung und der organisatorischen Position ergebe sich auf Grundlage der vorliegenden Unterlagen für den gegenständlichen Arbeitsplatz, der nicht ausdrücklich als Richtfunktion der Anlage 1 zum BDG 1979 genannt sei, nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß § 137 BDG 1979 folgende Zuordnung:

"1. FACHWISSEN:

9

('grundlegende spezielle Kenntnisse')

Es ist einerseits ein breites Wissen sämtlicher Organisationen bzw. Organisationsstrukturen, insbesondere auch der Aufbau- und der Ablauforganisation der zu behandelnden Ressorts (BMLFUW, BMBWK, BMVIT), und andererseits ein Tiefenwissen über die anzuwendenden Verfahren (spezielle Aufgabengebiete der analytischen Bewertung, Rechts- und Verfahrenskenntnisse des Bundesdienstes), über die historisch erklärbaren Strukturen und über die allenfalls anstehenden Änderungen der Strukturen samt der politischen Zielsetzungen erforderlich.

In Ihren Einwendungen vom 2. März 2004 (Seite 10) berufen Sie sich unter anderem bezüglich der Zuordnung des Fachwissens auf Ihre 30-jährige Berufserfahrung, wovon Sie seit etwa 8 Jahren als selbständiger Bewerber- auf einem Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 eingesetzt sind und darauf, dass die selbständigen Bewerber der Abteilungen III/2 oder III/3 des Bundeskanzleramtes sämtliche Qualifikationen zur Befähigung der Ausübung für das Gewerbe der Unternehmensberater einschließlich der Unternehmensorganisatoren erfüllen. Da Sie seit vielen Jahren mit einer solchen Funktion betraut sind, führen Sie weiters an, dass Sie über jene Fachkunde verfügen müssen, die als berufskundlicher Sachverständiger erforderlich ist. Aus Ihrer Sicht leitet sich davon eine fachliche Autorität im Sinne des Bewertungshandbuches für die Arbeitsplatzbewertung in den Dienststellen des Bundes ab.

Der Begriff der fachlichen Autorität bedeutet, dass der Arbeitsplatz nur mit jemandem besetzt werden kann, der entweder über den Rahmen allgemeiner Hochschulbildung weit hinaus fachlich anerkannt wird oder der im Zusammenhang mit Stellenbewertungen auch im Sinn der wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Bewertungsmethode tätig werden könnte.

Wie im Gutachten vom 2. August 2004 unter anderem auch angeführt, bietet die Arbeitsplatzbeschreibung keinen Hinweis darauf, dass Sie auch im Sinn einer wissenschaftlichen Weiterentwicklung der Bewertungsmethode tätig werden.

Die Tätigkeit Ihres Arbeitsplatzes bleibt weitgehend im Bereich der operativen Bewertung von Arbeitsplätzen, setzt also ganz normales akademisches Fachwissen und methodisches Rüstzeug der Interpretation voraus, wie sie von einem Abgänger einer betriebswirtschaftlichen, rechtswissenschaftlichen oder wirtschaftswissenschaftlichen Universität mit 1-2 Jahren Praxis erfolgreich bewältigt werden kann.

Der von Ihnen besetzte Arbeitsplatz ist nicht dazu berufen, die einzelnen Ressorts bei der Entwicklung einer sparsamen und effizienten Verwaltung zu beraten und zu unterstützen, sondern bleibt - wie oben erwähnt - nur im Bereich der operativen Bewertung von Arbeitsplätzen. Die Tätigkeit des Arbeitsplatzes eines Bewerbers ist nach Abschluss der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe A1 möglich. Die langjährige Erfahrung ist zwar im konkreten Fall gegeben, aber diese ist als Grundvoraussetzung für den Arbeitsplatz nicht notwendig.

'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' hingegen bedeuten vertiefte Kenntnisse auf, Spezialgebieten/Disziplinen oder verbreitetes Können und Verstehen komplexer Verwaltungsbereiche, die ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium erfordern und umfangreiche praktische Erfahrungen voraussetzen (fachliche Autorität).

Vergleichsarbeitsplätze:

Als Vergleich wird ein mit umfangreicher Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) ausgestatteter Arbeitsplatz der Personalverwaltung (rechtskundiger Personalreferent) in der Zentralleitung genannt (Bewertung A 1/3):

Dieser Arbeitsplatz ist hauptsächlich mit personalrechtlichen Angelegenheiten befasst. Zur Bewältigung der gestellten Aufgaben ist ein besonders tiefes Wissen im abgegrenzten Zuständigkeitsbereich erforderlich, weil der überwiegende Teil der vom Referenten selbständig verfassten, schriftlichen Erledigungen im Rechtsweg anfechtbar ist, und die Zentralleitung, - des . Ressorts, vertreten durch den Inhaber des gegenständlichen Vergleichsarbeitsplatzes, als oberste Dienstbehörde laufend auf der Basis höchstgerichtlicher Entscheidungen zu agieren hat.

Für das Fachwissen wird daher bei diesem Arbeitsplatz die Zuordnung zum Kalkül 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' für angemessen gehalten.

Auf Ihrem Arbeitsplatz sind solche fundierte Rechtskenntnisse nicht in dem zuvor genannten Ausmaß erforderlich, weil die Erledigungen in erster Linie im Innenverhältnis wirksam werden und prima vista keinen rechtsverbindlichen Charakter erzeugen. Die dementsprechenden außenwirksamen Erledigungen sind anderen Arbeitsplatzinhabern vorbehalten.

Als weiterer Vergleich wird die ressorteigene Richtverwendung des Bundeskanzleramtes, der Leiter des Referates III/3a, Übersetzungsdienst, herangezogen (Bewertung A1/2):

Bei einer Einstufung mit 'ausgereifter spezieller Kenntnis' wird ein abgeschlossenes Universitätsstudium und umfangreiche praktische Erfahrung gefordert.

Wie bereits dargestellt, ist der Übersetzungsdienst für alle Ressorts zuständig. Nach Abschluss der einschlägigen universitären Ausbildung ist somit auch eine mehrjährige Erfahrung im Bundesdienst notwendig, um sich die diversen Besonderheiten, die es nur im Bundesdienst in dieser Ausprägung und Vielfalt gibt, anzueignen, bevor die Referatsleitung übernommen werden kann. Insbesondere die Zuständigkeit für 'die Übersetzungen aller Dienststücke von Bundesministerien aus fremden Sprachen in die deutsche Sprache und aus der deutschen Sprache in fremde Sprachen; Dolmetschdienst' zeigt, die Vielfältigkeit an Fachbereichen und Fachvokabular, die von diesem Übersetzungs- und Dolmetschdienst zu bewältigen sind. Ebenso werden das Parlament und die Präsidentschaftskanzlei betreut.

Einerseits hat der Arbeitsplatzinhaber in seiner Funktion als Leiter des Referates die eingehenden Texte den Referenten zuzuteilen, wobei häufig zunächst festgestellt werden muss, in welcher Sprache diese abgefasst sind. Es muss dem Referatsleiter somit eine zumindest überblicksmäßige Beurteilung aller Fremdsprachentexte möglich sein, um sie dem richtigen Referenten zuteilen zu können, sofern es sich nicht ohnehin um einen Text in einer seiner eigenen Sprachen handelt.

Andererseits wird der Referatsleiter selbst als Übersetzer und Dolmetscher tätig (zu 50%): Hauptsprache Englisch (Übersetzungen in beide Richtungen, Dolmetschung), sowie aus dem Russischen, Tschechischen und Slowakischen (kleinere Texte gelegentlich auch aus anderen slawischen Sprachen), aus dem Französischen und gelegentlich aus dem Italienischen. Seine fachliche Autorität steht somit außer Zweifel.

Im Zusammenhang mit dem Fachwissen wird angemerkt, dass sich Ihre Abteilung insgesamt und somit auch allenfalls einzelne Arbeitsplätze sowohl mit Aufgaben der Legistik als auch mit Aufgaben der Arbeitsplatzbewertung befassen. Unbestreitbarerweise ist für die Bewältigung eines Arbeitsplatzes der Abteilung, zu dessen Aufgaben beide Bereiche gehören, ein höheres Wissen erforderlich, als für die Wahrnehmung eines Arbeitsplatzes, dem nur einer der beiden Bereiche zugeordnet ist. Die Anforderungen an einen Legisten verlangen eine akademische Ausbildung und rechtswissenschaftliche Kenntnisse, die über das normale Maß jener Kenntnisse hinausgehen, die für einen Vollzugsbereich erforderlich sind. Die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie das Verhandlungsgeschick sind bei legistischen Tätigkeiten in einem höheren Maß zu fordern, als bei der Beurteilung individuell konkreter Sachverhalte, wenn gleich in diesem letzten Aspekt etwa die Führung von Bewertungsverhandlungen ebenfalls ein gewisses Maß dieser Fähigkeiten erforderlich macht. Die Gleichbewertung der beiden maßgeblichen Aspekte unterschiedlicher Arbeitsplätze ist daher ausgeschlossen.

Die Dienstbehörde erkennt Ihre fachlichen Expertisen aufgrund Ihrer persönlichen Eigenschaften und Ihrer 30jährigen beruflichen Erfahrung an, jedoch hat sich die gegenständliche Bewertung an den Eigenschaften des Arbeitsplatzes zu orientieren.

Ihr konkreter Arbeitsplatz umfasst keine legistischen Tätigkeiten, was schon allein daraus hervorgeht, dass sich in der Arbeitsplatzbeschreibung keine diesbezügliche Erwähnung findet. Es muss daher logischerweise Ihr Arbeitsplatz in den beiden angesprochenen Aspekten geringer bewertet werden als andere Referentenarbeitsplätze, die Legistik umschließen.

Im Sinne der oben angeführten Ausführungen ist im gegenständlichen Fall in Übereinstimmung mit dem Gutachter von einem Fachwissen, das 'grundlegende spezielle Kenntnisse' erfordert, auszugehen.

2. MANAGEMENTWISSEN: 5 ('homogen')

In Übereinstimmung mit dem Gutachten vom 2. August 2004 wird das Managementwissen von der Dienstbehörde als 'homogen' beurteilt. Charakteristisch dafür ist die interne Integration. Dabei werden Aufgaben über untergeordnete Stellen umgesetzt, die von ihrer Zielsetzung nach weitgehend homogenen Unterfunktionen oder verwandten Teilbereichen und externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene bedürfen.

Dies bedeutet, dass es sich bei Ihrem Arbeitsplatz um einen handelt, der mit den klaren Aufgaben determiniert ist, Teilbereiche oder Unterfunktionen zu integrieren und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten zu koordinieren. Die zu koordinierenden oder zu integrierenden Organisationsteile sind in ihrer Natur oder Zielsetzung nach weitgehend homogen, ihre Auswirkungen beeinflussen andere Gebiete oder Funktionen, sodass eine ständige Koordination mit diesen gewährleistet sein muss. Eine allgemeine Zielsetzung (Rahmen) ist gegeben. Koordination heißt Abstimmung mit anderen Stellen, Aushandeln von Kompromissen auf sachlicher, partnerschaftlicher Basis.

Vergleichsarbeitsplätze:

Beim rechtskundigen Personalreferenten ist das Managementwissen zwischen 'begrenzt' und 'homogen' festzusetzen, da er eine hohe Eigenständigkeit aufweist, der Aufgabenbereich äußerst breitbandig ist, eine Koordinierungsfunktion hinsichtlich Legistik und Dienstrechtsverfahren vorhanden ist und eine hohe Anzahl an möglichen, Konflikten gegeben ist.

Beim Referatsleiter Übersetzungsdienst besteht die Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle aus weniger unterschiedlichen Tätigkeiten und Funktionen. Aufgrund des eingegrenzten Aufgabenbereiches des Übersetzungsdienstes sowie der erforderlichen Selbständigkeit der Referatsmitarbeiter ist das Managementwissen mit 'begrenzt' festzusetzen. Es beschränkt sich auf die allgemeine Leitungskomponente (Zuteilung der einlangenden Texte, Terminplanung und -aufsicht, etc.). Der Referatsleiter hat keine bereichsübergreifende Koordinierungsfunktion.

Sie haben zwar - dem Gutachten vom 2. August 2004 folgend - auf Ihrem Arbeitsplatz de facto keine bewertungsrelevante Mitarbeiterführungsaufgabe, die Zulässigkeit der Bewertung mit dem Kalkül 'homogen' ergibt sich jedoch wegen der Ausrichtung der einzelnen von Ihnen zu betreuenden Ressorts auf ein einheitliches System bzw. auf eine einheitliche Bewertungssicht.

3. UMGANG MIT MENSCHEN:

3 ('besonders wichtig')

'Besonders wichtig' bedeutet die Fähigkeit andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder Ziele in Verhandlungen durchzusetzen. Die Höchststufe 'unentbehrlich' bedeutet, dass auch andere Personen zusätzlich entwickelt werden müssten oder motiviert werden müssten und/oder Verhandlungsziele auf gleicher oder höherer Ebene durchzusetzen sind.

Im Gutachten vom 2. August 2004 wird zunächst die Ansicht vertreten, dass durch mehrere Punkte der Arbeitsplatzbeschreibung die Höchststufe gerechtfertigt ist. In den Zielen des Arbeitsplatzes ist nämlich u.a. die Förderung von Reform- und Einsparungsmaßnahmen durch Unterstützung und Beratung der zu - betreuenden Personalstellen der Bundesministerien in komplexen Fragen des Personalmanagements des Bundes ebenso angegeben, wie das Herstellen einer breiten Akzeptanz für Grundsätze der Betriebswirtschaft und die derzeit gesetzlich vorgesehene Arbeitsplatzbewertung im Bundesdienst. Gerade dieses Herstellen der breiten Akzeptanz ist ein Ziel, das nicht auf sachlicher Ebene, sondern wohl nur auf emotionaler Basis im Sinn einer Motivation geschehen kann.

Dieser Ansicht schließt sich die Dienstbehörde nicht an, da Ihnen aufgrund der hierarchischen Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Organisationseinheit keine Vorgesetztenstellung zukommt und somit auch keine anderen Personen zu entwickeln oder zu motivieren sind. Es trifft weiters nicht zu, dass die Förderung von Reform- und Einsparungsmaßnahmen, sowie das Herstellen einer breiten Akzeptanz für die Grundsätze der Betriebswirtschaft Agenden sind, die Sie im großen Umfang machen. Diese im Gutachten vom 2. August 2004 angeführten Ziele sind zwar als Ziele des Arbeitsplatzes definiert, jedoch sind die darauf abzielenden Tätigkeiten derart quantifiziert, dass bei einer Gesamtbetrachtung aller Tätigkeiten von einer geringen Relevanz auszugehen ist. Die Tätigkeiten sind mit 10% bzw. 5% (vgl. Arbeitsplatzbeschreibung Pkt. 7.2., 7.10. und 7.11.) angesetzt. Aufgrund der als gering einzustufenden Quantifizierung kann dem Gutachten vom 2. August 2004 nicht gefolgt werden, die Höchststufe anzusetzen. Im Gespräch mit dem Gutachter anlässlich der Ergänzung des Gutachtens am 11. November 2005 stellte sich heraus, dass die Aufgabenstellungen innerhalb der Arbeitsplatzbeschreibung so dargestellt wurden, dass es dem folgend bei der Erstellung des Gutachtens zu einer Überbewertung kam, welche nunmehr vom Gutachter geändert wurde.

Es bleibt also lediglich das Sachverhaltselement übrig, Verhandlungsziele auf gleicher oder höherer Ebene durchzusetzen, jedoch nicht sich in Verhandlungen durchzusetzen, denn dieses Element würde dem Kalkül 'besonders wichtig' entsprechen. Nun zählt es nicht zu den Aufgaben des in Rede stehenden Arbeitsplatzes, auf höherer Ebene Ziele durchzusetzen, sondern allenfalls, Verhandlungen zu führen und sich in diesen durchzusetzen. Wenn von Ihnen ein Verhandlungsergebnis nicht durchsetzbar ist, wird Ihrem Vorgesetzten berichtet und dann auf Ebene des Vorgesetzten der entsprechende hierarchisch richtige Kontakt aufgenommen.

Das Durchsetzen von Verhandlungszielen hingegen ist nicht Aufgabe des gegenständlichen Arbeitsplatzes. Die Ziele der Bewertung werden durch generelle dienstrechtliche Maßnahmen oder aber in Verhandlungen formuliert, die im personalpolitischen Bereich liegen. Im Vollzugsbereich der Arbeitsplatzbewertung ist für eine Festlegung neuer, geänderter Ziele kein Raum mehr.

Vergleichsarbeitsplätze:

Am Vergleichsarbeitsplatz 'rechtskundiger Personalreferent' wird als Tätigkeitsbereich unter anderem die Ausbildung neuer Mitarbeiter genannt. Da durch die Ausbildung neuer Mitarbeiter andere Personen durch den rechtskundigen Personalreferenten entwickelt bzw. motiviert werden müssen, wird der Umgang mit Menschen mit dem Kalkül 'unentbehrlich' festgesetzt. Weiters ist der Umgang mit Menschen im Personalbereich sehr sensibel und erfordert sowohl Einfühlungsvermögen als auch emotionale Überzeugung.

Dem Referatsleiter 'Übersetzungsdienst' sind 4 Akademiker und 1 Fremdsprachenschreibkraft unterstellt. Die Fach- und die Dienstaufsicht sind beim Referatsleiter angesiedelt. Dies ist auch nachvollziehbar, da die Eingliederung des Referates in die Abteilung 3 'Produktion' mit Zuständigkeit für Broschüren, Öffentlichkeitsarbeit und PR-Konzepte, fast eine 'Insel-Lösung' darstellt. Somit ist hier einerseits die Funktion des Referatsleiters zu berücksichtigen. Andererseits arbeitet der Arbeitsplatzinhaber als Dolmetscher mit Menschen unterschiedlicher Nationalität zusammen und muss sich hier durch besondere Flexibilität

auszeichnen, (z.B. bei Simultan-, Begleit-, Flüsterdolmetschung, etc.). Auch hier wird das Kalkül 'unentbehrlich' angesetzt.

Weil Sie im Rahmen Ihres Arbeitsplatzes nur Verhandlungen mit den Spiegelressorts zu führen haben, das Ergebnis dieser Verhandlungen aber dann, wenn auf dieser Ebene kein Konsens erzielt werden kann, auf höhere Ebene eskaliert, und weil Sie keinen Einfluss auf die Ziele dieser Verhandlungen haben, ist eine Bewertung mit dem Kalkül 'besonders wichtig' anzusetzen.

4. DENKRAHMEN:

5 ('operativ, zielgesteuert')

Der Denkraum ist trotz der mehrfach untergeordneten hierarchischen Position des Arbeitsplatzes als 'operativ, zielgesteuert' zu bezeichnen. Darunter ist zu verstehen, dass Ziele durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben sind, somit das 'Was' klar ist, das 'Wie' aber offen gelassen wird.

In Ihren Einwendungen vom 2. März 2004 (Seite 3) zum Parteiengehör führen Sie unter anderem an, dass der Aufgabenbereich der Arbeitsplatzbewertung als strategisch bezeichnet werden kann, weil damit nicht nur die Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer bestimmten Bewertungskategorie verbunden ist, sondern auch ein Verfolgen höherer Ziele im Zusammenhang mit den Bemühungen der Bundesregierung, die Personalkosten der Bundesbediensteten soweit wie möglich einzuschränken bzw. zu senken.

Vergleichsarbeitsplätze:

Die Zuordnung für den mit umfangreicher Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) ausgestatteten rechtskundigen Personalreferenten hinsichtlich des Kriteriums Denkraum im Vergleich zu Ihrem Arbeitsplatz hat auf gleicher Stufe - nämlich 'operativ, zielgesteuert' - zu erfolgen, weil dieser Referentenarbeitsplatz einen abgegrenzten Zuständigkeitsbereich hat, der sich dadurch zeigt, dass insbesondere die Erarbeitung von Richtlinien und Durchführungserlässen, die Stellungnahmen zu legislativen Vorhaben, die Ausbildung neuer Mitarbeiter, sowie sämtliche Personalangelegenheiten, Auskunftserteilungen und den Verkehr mit anderen Stellen als Tätigkeiten genannt werden.

Beim Referatsleiter 'Übersetzungsdienst' ist der zu betreuende Bereich schmal (nur übersetzen und dolmetschen), verfügt aber über eine enorme Tiefengliederung (alle Ressorts mit ihren Fachbereichen müssen thematisch abgedeckt werden können).

Das Aufgabengebiet 'WAS' ist hier eindeutig: Übersetzen und Dolmetschen.

Das WIE ist aber nur teilweise klar: können maschinelle Übersetzungsprogramme überhaupt verwendet werden, Fehlerhäufigkeit beim Fachvokabular bei Maschinenübersetzung, Aufwand der Nachbearbeitung im Vergleich zum Zeitbedarf für Vom-Blatt-Übersetzen, etc.

Konzeptive Arbeit leistet der Referatsleiter zur Weiterentwicklung des Übersetzungsdienstes u.a. im Hinblick auf die EG sowie im Sinne der weiteren Computerisierung, sowie zur Planung und Durchführung terminologischer und lexikographischer Arbeiten.

Schließlich ist es auch die Aufgabe des Referatsleiters generelle Marktbeobachtung durchzuführen und die Übersetzungs- und Dolmetschertarifentwicklung zu beobachten, wodurch insgesamt das Kalkül 'aufgabenorientiert' anzusetzen ist.

Im Gegensatz zu Ihren Einwendungen - jedoch im Einklang mit dem Gutachten vom 2. August 2004 - reicht Ihre Stellung als Referent für eine höhere Einstufung nicht aus, weil die höheren strategischen Planungs-, Koordinations- und Managementaufgaben auf dem Gebiet der Arbeitsplatzbewertung auf jeden Fall den leitenden Funktionen zukommen, sodass die Bewertung mit dem Kalkül 'operativ, zielgesteuert' anzusetzen ist.

5. DENKANFORDERUNG:

5 ('unterschiedlich')

Gemäß dem o.a. Grundlagenkatalog ist unter dem Bewertungskriterium 'unterschiedlich' zu verstehen:

'Unterschiedliche Situationen erfordern die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg'.

Sie verweisen in Ihren Einwendungen zum Parteiengehör (Seite 10), dass bei diesem Bewertungskriterium die Zwischenstufe zur Bewertung mit dem Kalkül 'adaptiv' gefunden werden müsste.

Das höchste Bewertungskriterium ist 'adaptiv' und fordert das Vorhandensein komplexer Situationen, die eine Analyse, Interpretation, Bewertung und/oder konstruktives Denken sowie Urteilsfähigkeit erfordern. Strategien sind konzeptionell zu entwickeln.

Im Gutachten der oberösterreichischen Landesregierung wird unter dem Bewertungskriterium 'Denkanforderung' angeführt:

'.....für die gestellten Probleme - neben der Analyse und Datenbeschaffung - müssen auch Lösungsalternativen entwickelt werden, die eine Extrapolation, einen Vergleich oder eine Adaption ergeben. Da es sich hier um Entscheidungen handelt, deren Auswirkungen nicht mehr 'richtig oder falsch' im Sinn einer ingenieurmäßigen Sicherheit sind, gilt es zu beurteilen, welche Alternativen besser oder schlechter sind, wobei eine endgültige Sicherheit darüber erst sehr viel später oder nie gefunden werden kann.

Wenn die Arbeitsplatzbeschreibung neben den klassischen Aufgaben der Bewertung von Arbeitsplätzen und der Organisationskontrolle auch die Beurteilung von Personalmaßnahmen hinsichtlich Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit umfasst, auch die Mitarbeit an der Schaffung der gesetzlichen Rahmenbedingungen gefordert wird und schließlich das Anbieten von Lösungsvorschlägen an die Sektionsleitung und an die politischen Entscheidungsträger als weitere Aufgabe normiert wurde, so muss davon ausgegangen werden, dass eine Bewertung mit der Beurteilung 'unterschiedlich' nicht ausreicht, um der geforderten Stellencharakteristik gerecht zu werden.

Hier wird daher in Übereinstimmung mit dem Stelleninhaber selbst davon ausgegangen, dass eine Zwischenstufe also 6 Punkte zur Anwendung kommen sollte um der Stellencharakteristik gerecht zu werden.'

Im Gutachten der oberösterreichischen Landesregierung wird die Beurteilung mit der Stufe 5 in Zweifel gezogen. Im Wesentlichen stützt der Gutachter dabei seine Überlegungen darauf, dass es seiner Auffassung nach notwendig wäre, bei der konkreten Arbeitsplatzbewertung irgendwelche 'Lösungsalternativen' zu entwickeln und dass neben den klassischen Aufgaben der Bewertung von Arbeitsplätzen und der Organisationskontrolle auch die Beurteilung von Personalmaßnahmen gefordert wird.

Gerade das ist allerdings nicht der Fall. Alle möglichen Lösungen sind vom Gesetz vorgesehen und sie sind auch in einer - wenngleich sehr komplexen - Normenwelt definiert. Die konkrete Aufgabe ist es nicht, alternative neue Schemata zu entwickeln, sondern einen Arbeitsplatz in das vorgegebene Schema einzupassen - also die Tätigkeit der klassischen Subsumtion.

Vergleichsarbeitsplätze:

Die Zuordnung für den mit umfangreicher Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) ausgestatteten rechtskundigen Personalreferenten hinsichtlich des Kriteriums Denkanforderung im Vergleich zu Ihrem Arbeitsplatz hat auf gleicher Stufe - nämlich 'unterschiedlich' zu erfolgen. Der überwiegende Teil der vom rechtskundigen Personalreferenten selbständig verfassten schriftlichen Erledigungen sind im Rechtsweg anfechtbar und er hat sich somit bei seinen Erledigungen an der herrschenden höchstgerichtlichen Judikatur zu orientieren.

Der Referatsleiter 'Übersetzungsdienst' hat die Lösung für die auftretenden Probleme selber zu finden. Er hat keinen Fachvorgesetzten mehr. Die Zuordnung erfolgt auch hier mit dem Kalkül 'unterschiedlich'.

In der Arbeitsplatzbeschreibung sind sechs Sprachen genannt, aus denen von ihm übersetzt bzw. gedolmetscht wird, die Kenntnis weiterer Sprachen wird erwähnt. Stellt man nun eine Beziehung her zwischen diesen Sprachen und den Aufgabengebieten der Bundesministerien von 1994, der Präsidentschaftskanzlei, dem Parlament, den Vorbereitungen zum EU-Beitritt Österreichs von 1995 etc., so erkennt man die notwendige geistige Flexibilität, sich immer wieder auf eine andere Sprache/ein anderes Spezialgebiet/ein anderes Fachvokabular einzustellen.

Insbesondere bei der Weiterentwicklung des Übersetzungsdienstes im Hinblick auf die EG ist hier zu beachten, dass sich die EG eines eigenen Fachvokabulars bedient.

In Übereinstimmung mit dem Gutachten wurde festgestellt, dass die Konzeption von Strategien grundsätzlich den höchsten Funktionsträgern vorbehalten ist, sodass die mit der Bewertung von Arbeitsplätzen in Zusammenhang stehenden Themen insgesamt als unterschiedlich zu bezeichnen sind.

6. HANDLUNGSFREIHEIT:

12

(zwischen 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt')

Bei diesem Kriterium ist auf die hierarchische Position des Arbeitsplatzes besonders zu achten. Durch eine leitende Funktion oder durch eine umfangreiche und inhaltsbezogene Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) ergibt sich ein Mindestmaß an Ermessensspielraum für die Arbeitseinteilung und die Festsetzung von Prioritäten innerhalb einer Organisationseinheit.

Gemäß § 10 Bundesministeriengesetzes 1986, BGBl. Nr. 76, wurde Ihnen mit Wirksamkeit vom 17. September 2003 vom Bundeskanzler eine Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) nachstehend angeführter Angelegenheiten erteilt:

- Teile der Agenden der Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen für die Erstellung von Gutachten im Rahmen von Feststellungsverfahren im Zusammenhang von Arbeitsplatzbewertungen und Verfahren vor den Gerichten für den übertragenen Aufgabenbereich.

Grundsätzlich führen Sie eigenständige Verhandlungen mit den Ressorts durch, wobei dies auch bereits beim Umgang mit Menschen in die Bewertung aufgenommen wurde. Die Entscheidung über Bewertungen, welche eine Wertigkeit von A1/4 übersteigen, liegt ausschließlich bei Ihren Vorgesetzten, die aufgrund ihrer hierarchischen Stellung einen direkten Einfluss auf das Endergebnis tätigen können. Die Entscheidungskompetenz reicht somit bis zu einer Bewertung von A1/4, wobei auch in diesen Fällen vielfach - jedenfalls bei strittigen Fällen - eine Abstimmung mit der Abteilungsleitung vorgesehen ist bzw. sich im Einzelfall ergibt. Der Dienstbehörde sind etliche Beispiele bekannt, in welcher die Bewertungsentscheidung von Bewertungsreferenten durch Vorgesetzte abgeändert wurde.

Sie sind weder Leiter, noch stellvertretender Leiter der Abteilung. Ihre Approbationsbefugnisse sind derart begrenzt, dass von einer umfangreichen und inhaltsbezogenen Ermächtigung zur selbständigen Behandlung nicht gesprochen werden kann.

Vergleichsarbeitsplätze:

Am Vergleichsarbeitsplatz 'rechtskundiger Personalreferent' werden sämtliche rechtswirksamen und budgetär wirksamen Erledigungen vom Arbeitsplatzinhaber approbiert. Dies bedeutet, dass die Art und Weise der Erledigung vom Bediensteten weitgehend selbst bestimmt und auch selbständig approbiert wird.

Die Handlungsfreiheit ist daher trotz strenger Bindung an die vorgegebenen Normen nahe dem Wert 'allgemein geregelt' festzusetzen und hat im Vergleich zu Ihrem Arbeitsplatz auf gleicher Stufe zu erfolgen.

Aufgrund der hierarchischen Position als Referatsleiter 'Übersetzungsdienst' mit fünf unterstellten Mitarbeitern, davon vier Akademikern, ergibt sich hier ein Ermessensspielraum im Rahmen der Arbeitseinteilung und Prioritätenreihung innerhalb der Organisationseinheit.

Da der Referatsleiter keinen Fachvorgesetzten hat, der Einfluss auf seine Entscheidungen nehmen könnte (oder den er fragen könnte), sind seine Entscheidungen für das Referat abschließend und bindend.

Die Zuordnung wird mit dem Kalkül 'richtliniengebunden +' getroffen.

Im Sinne der obigen Ausführungen wird in Übereinstimmung mit dem Gutachten von der Dienstbehörde die Zuordnung zwischen 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' angesetzt.

7. DIMENSION:

3 ('klein')

Der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst.

Einem Referenten in einer bedeutenden Abteilung selbst mit einer inhaltsbezogenen Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) stehen grundsätzlich nur begrenzt selbst zu verwaltende Ressourcen zur Verfügung.

Dennoch lässt das Aufgabengebiet der 'Bewertungsangelegenheiten' für Referenten ohne Leitungsfunktion die Zuordnung mit dem Kalkül 'klein' als angemessen erscheinen.

Vergleichsarbeitsplätze:

Beim finanziellen Rahmen des Vergleichsarbeitsplatzes 'rechtskundiger Personalreferent' wird ein Geldbetrag in Höhe von einigen hundert Millionen (Schilling) angesetzt, sodass die Zuordnung zwischen 'klein' und 'mittel' angesetzt wird.

Der Referatsleiter 'Übersetzungsdienst' wird für alle Ressorts, Parlament und Präsidentschaftskanzlei tätig. Sein Arbeitsgebiet umfasst alle dort angesprochenen Themenkreise und trägt die Verantwortung dafür. Die Zuordnung erfolgt mit dem Kalkül 'groß'.

In Ihren Einwendungen vom 2. März 2004 (Seite 1) führen Sie an, dass die Zuordnung eines Teilpunktwertes zur Dimension entweder von einem Globalwert - nämlich ca. 17.000 betreute Arbeitsplatzinhaber - oder von ca. 2000 von Ihnen bewerteten Arbeitsplätzen abhängig gemacht werden sollte.

Ausgehend vom Letzteren liegt die Größenordnung der finanziellen Auswirkungen aufgrund eines etwaigen höheren Bewertungsergebnisses, wenn man ca. 1-2 Stufen Veränderung in der Bewertung annimmt, bei etwa 5,5 Millionen Euro (ca. 2000 Fälle x 200 Euro x 14 Monate). Da die Bewertung ab der Kategorie A1/5 kategorisch sowie unter A1/5 vielfach auch der Abteilungsleitung vorbehalten ist, reduziert sich die Dimension um mindestens 1,5 Millionen Euro, sodass die Obergrenze von 4,5 Millionen Euro nicht überschritten wird.

Wegen der Anzahl an Bewertungen pro Jahr und deren finanziellen Auswirkungen ist bei Ihrem Arbeitsplatz - in Übereinstimmung mit dem Gutachter - die Dimension mit dem Kalkül 'klein' anzunehmen.

8. EINFLUSS AUF ENDERGESBISSE:

4 (zwischen 'beitragend' und 'anteilig')

Als 'beitragend' wird der Einfluss auf das Endergebnis dann gesehen, wenn interpretierende, beratende oder vorbereitende Leistungen für Entscheidungen und Handlungen anderer gesetzt werden (indirekter Einfluss).

Als 'anteilig' wird der Einfluss auf das Endergebnis dann gesehen, wenn gemeinsame Entscheidungen und/oder die Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten oder Organisationen gesetzt werden (direkter Einfluss).

In Ihren Einwendungen zum Parteigehör (Seite 1f) merken Sie an, dass als eine Variante eine Darstellung mit dem Zuordnungskalkül zwischen 'mittel' und 'groß' in der Dimension möglich ist, wobei jedoch ein entscheidender Einfluss auf das Endergebnis besteht, der nach der analytischen Methode aus Ihrer Sicht mit 'anteilig' zu bewerten wäre, weil auf diese Summe eindeutig ein anteiliger Einfluss auf die Bewertung der Arbeitsplätze besteht. Weiters weisen Sie in diesem Zusammenhang darauf hin, dass das Bundeskanzleramt für die Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 zuständig ist und nicht nur Mitwirkungsrechte hat. Die Zuordnung zum Kalkül 'anteilig' erscheint Ihnen aus diesem Grund jedenfalls gerechtfertigt, weil in der Regel Bewertungsverhandlungen mit den zu betreuenden Ressorts im Einvernehmen beendet werden und mit diesen gemeinsam zu erarbeiten sind. Weiters führen Sie aus, dass die Prüfung der Plausibilität aller Angaben und Unterlagen sowie die Bewertung der Argumente und Begründungen der Ressorts in solchen Verhandlungen jedoch seitens des Bundeskanzleramtes vorzunehmen sind und bei allfälligen Streitfällen auch das Bundeskanzleramt für die analytische Überprüfung und Festsetzung der Bewertung zuständig ist, weil die derzeit angewandte Methode dort von der damaligen Sektion II in Lizenz von einem Betriebsberatungsunternehmen erworben wurde und diese, soweit Sie informiert sind, in den einzelnen Ressorts nicht bekannt ist. Ihrer Ansicht nach ist zu berücksichtigen, dass die von Ihnen festgesetzten Bewertungen nicht nur das Activeinkommen der Bediensteten beeinflussen, sondern auch nachhaltig die Aktivbezüge samt Dienstgeberabgaben während des gesamten Karriereverlaufs einschließlich der aus dieser Bewertung resultierenden Pensionshöhe.

Hiezu wird von der Dienstbehörde Folgendes festgestellt:

Tatsächlich haben Sie bloß einen indirekten Einfluss auf das Endergebnis der Arbeit, indem Sie eine Bewertung vornehmen und diese dann den Ihnen vorgesetzten Organen vorschlagen. Ihre Entscheidung ist dabei keine Endentscheidung, da die endgültige Bewertungsentscheidung in jedem von der Routine abweichenden Fall zumindest der Approbation Ihrer Vorgesetzten bedarf.

Im Übrigen ist selbst dann, wenn eine Arbeitsplatzbewertung seitens der Sektion III des Bundeskanzleramtes vorgenommen oder akzeptiert wird, noch kein definitives Endergebnis in dem Sinne vorhanden, dass tatsächlich die Realität nach dieser Entscheidung gestaltet wird. Vielmehr wird es beim zuständigen Ressort liegen, diese endgültige Entscheidung zu treffen, die ja davon abhängt, ob ein solcher Arbeitsplatz überhaupt eingerichtet werden kann, da dies aus budgetären Gründen, aus Gründen der Controllingpunkte oder aus Gründen des Stellenplans möglich ist. Auch im Vorfeld liegen die Entscheidungen zumeist bei den Ressorts, welche vor der Befassung der Sektion III des Bundeskanzleramtes mit einer Arbeitsplatzbewertung strategische und organisatorische Entscheidungen dahingehend zu treffen haben, ob etwa durch Auflassung von Arbeitsplätzen frei werdende Controllingpunkte sinnvoll im Interesse einer höheren Qualifikation einzelner Arbeitsplätze 'umverteilt' werden.

Vergleichsarbeitsplätze:

Am Vergleichsarbeitsplatz 'rechtskundiger Personalreferent' wird auf einen Geldbetrag in Höhe von einigen hundert Millionen (Schilling) durch die weit reichende Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) bereits teilweise ein direkter Einfluss ausgeübt und teilweise ein indirekter Einfluss, weil manche Entscheidungen durch Vorgesetzte getroffen werden. Die Abteilung ist oberste Dienstbehörde für das gesamte Ressort.

Der Referatsleiter 'Übersetzungsdienst' trägt die Verantwortung für die Richtigkeit der Übersetzungen sowie als Übersetzer und Dolmetscher. Der Einfluss auf den Inhalt der Übersetzungen bleibt jedoch eher 'gering'.

Das Übersetzen hat die möglichst korrekte Wiedergabe des Originaltextes zum Ziel, denn wenn die Übersetzung abgeschlossen ist, gilt der übersetzte Text für die Fachabteilungen als Bearbeitungsgrundlage.

Dolmetschen umfasst Situationen, in denen der Bedienstete unter hohem Leistungsdruck und starker Anspannung steht und Fehler extreme Auswirkungen haben können. Gleichzeitig ermöglicht es aber auch einen persönlichen Austausch unter Spitzenpolitikern oder hochrangigen Ministerialbediensteten, der sonst aufgrund von Sprachbarrieren vielleicht nicht möglich wäre.

Weiters hat der Arbeitsplatzinhaber auch eine Beratungsfunktion, die er für Dienststellen des Bundeskanzleramtes und andere Ressorts bei sprachmittlerischen und terminologischen Problemen noch zusätzlich ausübt.

In Anbetracht der zuerkannten hohen Dimension ist eine Einstufung zwischen 'gering' und 'beitragend' für den Einfluss auf das Endergebnis gerechtfertigt.

Der Einfluss auf den Betragswert der Dimension ist jedoch insbesondere auch durch Ihre eingeschränkte rechts- oder budgetwirksame Approbationsbefugnis als Zwischenwert zwischen 'beitragend' und 'anteilig' anzunehmen.

Unter dem Lichte der obigen Ausführungen und in Übereinstimmung mit dem Gutachter wird eine Zuordnung zum Kalkül zwischen 'beitragend' und 'anteilig' angesetzt.

Vergleichsarbeitsplätze:

Als Vergleich sei etwa ein mit umfangreicher Ermächtigung zur selbständigen Behandlung (EsB) ausgestatteter und mit der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3 bewerteter Arbeitsplatz der Personalverwaltung in der Zentralleitung genannt.

Für einen solchen Arbeitsplatz wurden im Einzelnen folgende Aufgaben, Ziele und Tätigkeiten definiert:

'AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

Allgemeine Angelegenheiten hinsichtlich

- Gehaltsgesetz 1956
- Pensionsgesetz 1965
- Nebengebührengesetz 1971
- Allgemeines Soziaversicherungsgesetz
- Verwendungszulagen (-abgeltung) und Nebengebühren
- Honoraren für Vortragstätigkeiten
- Sektion II (Zentrale Personalverwaltung)

Ausbildung neuer Mitarbeiter Einzelpersonalangelegenheiten

Durchsicht der Bundesgesetzblätter und Information der Angehörigen der Abteilung hinsichtlich neuer Rechtsnormen und Änderungen jener Rechtsnormen, die für die Aufgabenerfüllung der Abteilung von Belang sind

KATALOG der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeiten erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (= 100%)

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

- Stellungnahmen zu legistischen Vorhaben
- Verkehr (schriftlich und telefonisch) mit anderen Stellen (Pensionsversicherungsanstalten, Krankenkassen, Unfallversicherung, aber auch anderen Bundesdienst- stellen, Bediensteten)

- Teilnahme an Sitzungen	35 %
Ausbildung neuer Mitarbeiter	20 %
Personalangelegenheiten	35 %
Auskunfterteilungen	8 %
Durchsicht der BGBl.	2 %

Für den Inhaber dieses Arbeitsplatzes wurde vom Ressortleiter gemäß § 10 BMG 1986 in folgenden Geschäftsbereichen eine EsB erteilt:

Haushaltszulagen;

Ermittlung des Vorrückungstichtages;

Anrechnung Ruhegenussvordienstzeiten;

Bemessung von besonderen Pensionsbeiträgen;

Überweisungsbeträge gemäß §§ 308, 311 und 529 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes und Ähnliches;

Vorladungen zum Vertrauensarzt, soweit es sich nicht um besondere Fälle handelt;

Anforderung von Arbeitsplatzbeschreibungen bei Beförderungen;

Anforderung von Berichten gemäß § 90 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes;

Bewilligung von Sonderurlauben (nach den Richtlinien bis zu drei Tagen, für Dienstprüfungen zehn Tage);

Pflegeurlaube, sofern keine ärztliche Bestätigung nötig

ist;

Dienstbefreiungen für Kuraufenthalte;

Reduzierung, Einstellung und Wiederanweisung der Bezüge bei Abwesenheit vom Dienst (§ 24 des Vertragsbedienstetengesetzes 1948);

Regelung der Bezüge bei Präsenz- oder Zivildienst, Karenzurlaub und dergleichen;

*Maßnahmen nach den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes
und des Eltern-Karenzurlaubsgesetzes;*

Karenzurlaubsgeld;

Änderungsdienst (Wohnadresse, Familienstand, Gehaltskonto, Versicherungsnummer, Voranschlagspost, Zahlungsliste);

Bestätigungen zur Vorlage an die Träger der Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung;

Erledigung von Einlaufstücken, die keiner weiteren Geschäftsbehandlung bedürfen;

Erhebungen im Zusammenhang mit der Hereinbringung von Übergenüssen;

pauschalierte Nebengebühren, soweit es sich entweder um generelle Regelungen oder Fallpauschalien handelt (pauschalierte Aufwandsentschädigungen für Bedienstete der Verwendungsgruppe (EGr.) A (a), Schreibzulagen, Buchhaltungszulagen, Schmutzzulagen, Milchpauschalien und sonstige generell geregelte Zulagen für Telefonistinnen usw. Journaldienstzulagen und Rufbereitschaftsentschädigungen;

Maßnahmen gemäß § 15 Absatz 5 und 6 des Gehaltsgesetzes 1956;

Maßnahmen gemäß den §§ 10, 11, 12, 13, 15 und 16 Nebengebührenezulagengesetz;

Definitivstellungen bei vierjähriger Bundesdienstzeit;

Karenzurlaube bis zum 3. Geburtstag des Kindes;

Herabsetzung der Wochendienstzeit auf die Hälfte bei Beamten;

Geldaushilfe nach Geburt eines Kindes;

*Geldbelohnung anlässlich Ablegung der Dienstprüfung mit
mehr als einer Auszeichnung;*

Anforderung von Strafregistrauskünften;

Versorgungsangelegenheiten im Falle des Ablebens eines Beamten;

Fahrtkostenzuschüsse;

vorbereitende Tätigkeiten und Ermittlungen bei der Ausschreibung von Arbeitsplätzen (ausgenommen Veröffentlichung des Ausschreibungstextes sowie Aufnahmen nach Abschluss des Verfahrens); Einladung der Bewerber im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens zum Eignungstest und Verständigung der Bewerber vom Ergebnis.

vorbereitende Tätigkeiten hinsichtlich Bemessung von Verwendungszulagen, Verwendungsabteilungen und Pauschalierung von Nebengebühren;

Amtstiteländerungen;

Der Vergleich stellt sich wie folgt dar:

-	<u>Beschwerdeführer</u>	<u>Personalreferent</u>	-
<u>FW</u>	<u>9</u>	<u>11</u>	-
<u>MW</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>WISSEN</u>
<u>UM</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	-
<u>DR</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	<u>DENKEN</u>
<u>DA</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	-
<u>HF</u>	<u>12</u>	<u>12</u>	-
<u>Dim</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>VERANTWORTUNG</u>
<u>EE</u>	<u>4</u>	<u>4</u>	-
-	<u>466 Punkte (A1/2)</u>	<u>597 Punkte (A1/3)</u>	-

Als weiterer Vergleich wird die ressorteigene Richtverwendung des Bundeskanzleramtes, der Leiter des Referates III/3a, Übersetzungsdienst (Punkt 1.9.1 lit. a der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979) herangezogen (Bewertung Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2):

In der Geschäftseinteilung ist das Referat III/3a mit folgenden Agenden beschrieben:

'Übersetzungen aller Dienststücke von Bundesministerien aus fremden Sprachen in die deutsche Sprache und aus der deutschen Sprache in fremde Sprachen; Dolmetschdienst'

Neben dem Referatsleiter (Akademiker) sind in der Geschäftseinteilung 5 Bedienstete angeführt (vier Akademiker und ein Nichtakademiker).

Der Arbeitsplatz des Referatsleiters ist wie folgt beschrieben:

4.1. ÜBERGEORDNET hinsichtlich der Fachaufsicht und der Dienstaufsicht

den Referenten der Schreibkraft	X	X
---------------------------------	---	---

4.2. UNTERGEORDNET hinsichtlich der Fachaufsicht und der Dienstaufsicht

Abt. III/3	X
------------	---

5. Aufgaben des Arbeitsplatzes

Organisation und Beaufsichtigung der Arbeit des Übersetzungsdienstes: Zuteilung der einlangenden Texte (wobei häufig zunächst festzustellen ist, in welcher Sprache sie abgefasst sind) und Dolmetschaufträge an die Referenten und die Außenmitarbeiter, Terminplanung und -aufsicht. Beratung von Dienststellen des BKA und anderer Ressorts bei sprachmittlerischen und terminologischen Problemen (siehe die Diensterteilung des BKA, nach welcher der Übersetzungsdienst grundsätzlich von allen Ressorts in Anspruch genommen werden kann; nach langjähriger Praxis sind hier auch das Parlament und die Präsidentschaftskanzlei eingeschlossen). Zu diesem Zweck Führung von Listen von Außenmitarbeitern sowie generelle Marktbeobachtung (einschließlich der Übersetzungs- und Dolmetschartarifentwicklung). Kontakt mit anderen amtlichen Übersetzungsdiensten im Rahmen der Konferenz der Übersetzungsdienste westeuropäischer Staaten (KÜWES).

Konzeptive Arbeit zur Weiterentwicklung des Übersetzungsdienstes u.a. im Hinblick auf die EG sowie im Sinne der weiteren Computerisierung, Planung und Durchführung terminologischer und lexikographischer Arbeiten.

Aufgrund des Personalstandes des Übersetzungsdienstes ist eine Beschränkung auf Leitungs- und Koordinationsaufgaben nicht möglich, sondern der Leiter muss auch selbst übersetzen und dolmetschen. Diese Leistungen werden auf dem gleichen Niveau erbracht wie jene der Referenten (siehe die Arbeitsplatzbeschreibungen dieser) und zwar in der Hauptsprache Englisch (Übersetzungen in beide Richtungen, einschließlich Dolmetschungen) sowie aus dem Russischen, Tschechischen und Slowakischen (kleinere Texte gelegentlich auch aus anderen slawischen Sprachen), aus dem Französischen und gelegentlich aus dem Italienischen.

6. Ziele des Arbeitsplatzes

siehe oben.

7. Tätigkeiten

Quantifizierung

Eine Quantifizierung ist kaum möglich, doch kann davon ausgegangen werden, dass die Leitungs- und Organisationsfunktionen etwa 50 % des Arbeitsaufwandes und die Übersetzungs- und Dolmetschtätigkeiten ebenfalls 50 % ausmachen (wobei das Schwergewicht, wie bei der gesamten Tätigkeit des Übersetzungsdienstes, auf dem Übersetzen liegt).

8. Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten Steht nicht in Frage, da Sprachmittlung kein Verwaltungsakt ist.

10. Zugeteiltes und unterstelltes Personal

Anzahl

Gliederung nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

1 Ministerialrätin

1 Oberrat

2 VB (ebenfalls Akademikerinnen)

1 VB (Fremdsprachenschreibkraft)

11. Anforderungen des Arbeitsplatzes

siehe oben.

12. Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte

Es ist darauf hinzuweisen, dass eine sprachmittlerische Tätigkeit sowohl übersetzerischer wie auch dolmetscherischer Art große Flexibilität bei der Einarbeitung in Fachgebiete und daher auch die Fähigkeit zur zielgerichteten Kommunikation mit Auftraggebern und Experten verlangt. Ebenso ist eine hohe Bereitschaft zur Weiterbildung, auch in der Freizeit, erforderlich.

Die Bewertungszuordnung erfolgt bei diesem Arbeitsplatz wie folgt:

Fachwissen: 11 Ausgereifte spezielle Kenntnisse (fachliche Autorität)

Bei einer Einstufung mit ausgereifter spezieller Kenntnis wird ein abgeschlossenes Universitätsstudium und umfangreiche praktische Erfahrung gefordert.

Wie bereits dargestellt, ist der Übersetzungsdienst für alle Ressorts zuständig. Nach Abschluss der einschlägigen universitären Ausbildung ist somit auch eine mehrjährige Erfahrung im Bundesdienst notwendig, um sich die diversen Besonderheiten, die es nur im Bundesdienst in dieser Ausprägung und Vielfalt gibt, anzueignen, bevor die Referatsleitung übernommen werden kann. Insbesondere die Zuständigkeit für 'die Übersetzungen aller Dienststücke von Bundesministerien aus fremden Sprachen in die deutsche Sprache und aus der deutschen Sprache in fremde Sprachen; Dolmetschdienst' zeigt die Vielfältigkeit an Fachbereichen und Fachvokabular, die von diesem Übersetzungs- und Dolmetschdienst zu bewältigen sind. Ebenso werden das Parlament und die Präsidentschaftskanzlei betreut.

Einerseits hat der Arbeitsplatzinhaber in seiner Funktion als Leiter des Referates die eingehenden Texte den Referenten zuzuteilen, wobei häufig zunächst festgestellt werden muss, in welcher Sprache diese abgefasst sind. Es muss dem Referatsleiter somit eine zumindest überblicksmäßige Beurteilung aller Fremdsprachentexte möglich sein, um sie dem richtigen Referenten zuteilen zu können, sofern es sich nicht ohnehin um einen Text in einer seiner eigenen Sprachen handelt.

Andererseits wird der Referatsleiter selbst als Übersetzer und Dolmetscher tätig (zu 50%): Hauptsprache Englisch (Übersetzungen in beide Richtungen, Dolmetschung), sowie aus dem Russischen, Tschechischen und Slowakischen (kleinere Texte gelegentlich auch aus anderen slawischen Sprachen), aus dem Französischen und gelegentlich aus dem Italienischen.

Seine fachliche Autorität steht somit außer Zweifel.

Managementwissen: 3 Begrenzt

Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle weniger unterschiedlicher Tätigkeiten und Funktionen: aufgrund des eingegrenzten Aufgabenbereiches des Übersetzungsdienstes sowie der erforderlichen Selbständigkeit der Referatsmitarbeiter ist das Managementwissen mit begrenzt festzusetzen. Es

beschränkt sich auf die allgemeine Leitungskomponente (Zuteilung der einlangenden Texte, Terminplanung und -aufsicht, etc.).

Der Referatsleiter hat keine bereichsübergreifende Koordinierungsfunktion.

Umgang mit Menschen: 4 Unentbehrlich

Dem Referatsleiter sind 4 Akademiker und 1 Fremdsprachenschreibkraft unterstellt. Die Fach- und die Dienstaufsicht sind beim Referatsleiter angesiedelt. Dies ist auch machvollziehbar, da die Eingliederung des Referates in die Abteilung 3 'Produktion' mit Zuständigkeit für Broschüren, Öffentlichkeitsarbeit und PR-Konzepte, fast eine 'Insel-Lösung' darstellt. Somit ist hier einerseits die Funktion des Referatsleiters zu berücksichtigen. Andererseits arbeitet der Arbeitsplatzinhaber als Dolmetscher mit Menschen unterschiedlicher Nationalität zusammen und muss sich hier durch besondere Flexibilität auszeichnen (z.B. bei Simultan-, Begleit-, Flüsterdolmetschung, etc.).

Denkrahmen: 4 Aufgabenorientiert (WAS ist klar, WIE ist teilweise klar)

Der zu betreuende Bereich ist schmal (nur übersetzen und dolmetschen), verfügt aber über eine enorme Tiefengliederung (alle Ressorts mit ihren Fachbereichen müssen thematisch abgedeckt werden können).

Das Aufgabengebiet 'WAS' ist hier eindeutig: Übersetzen und Dolmetschen.

Das WIE ist aber nur teilweise klar: können maschinelle Übersetzungsprogramme überhaupt verwendet werden, Fehlerhäufigkeit beim Fachvokabular bei Maschinenübersetzung, Aufwand der Nachbearbeitung im Vergleich zum Zeitbedarf für Vom-Blatt-Übersetzen, etc.

Konzeptive Arbeit leistet der Referatsleiter zur Weiterentwicklung des Übersetzungsdienstes u.a. im Hinblick auf die EG sowie im Sinne der weiteren Computerisierung, sowie zur Planung und Durchführung terminologischer und lexikographischer Arbeiten.

Schließlich ist es auch die Aufgabe des Referatsleiters generelle Marktbeobachtung durchzuführen und die Übersetzungs- und Dolmetschтарifentwicklung zu beobachten.

Denkanforderung: 5 Unterschiedlich

Als Referatsleiter hat er die Lösung für die auftretenden Probleme selber zu finden. Er hat keinen Fachvorgesetzten mehr.

In der Arbeitsplatzbeschreibung sind sechs Sprachen genannt, aus denen von ihm übersetzt bzw. gedolmetscht wird, die Kenntnis weiterer Sprachen wird erwähnt. Stellt man nun eine Beziehung her zwischen diesen Sprachen und den Aufgabengebieten der Bundesministerien von 1994, der Präsidentschaftskanzlei, dem Parlament, den Vorbereitungen zum EU-Beitritt Österreichs von 1995 etc., so erkennt man die notwendige geistige Flexibilität, sich immer wieder auf eine andere Sprache/ein anderes Spezialgebiet/ein anderes Fachvokabular einzustellen.

Insbesondere bei der Weiterentwicklung des Übersetzungsdienstes im Hinblick auf die EG ist hier zu beachten, dass sich die EG eines eigenen Fachvokabulars bedient.

Handlungsfreiheit: 11 Richtliniengebunden +

Aufgrund der hierarchischen Position als Leiter eines Referates mit fünf unterstellten Mitarbeitern, davon vier Akademikern, ergibt sich hier ein Ermessensspielraum im Rahmen der Arbeitseinteilung und Prioritätenreihung innerhalb der Organisationseinheit.

Da der Referatsleiter keinen Fachvorgesetzten hat, der Einfluss auf seine Entscheidungen nehmen könnte (oder den er fragen könnte), sind seine Entscheidungen für das Referat abschließend und bindend.

Dimension: 7 Groß

Wird für alle Ressorts, Parlament und Präsidentschaftskanzlei tätig. Sein Arbeitsgebiet umfasst alle dort angesprochenen Themenkreise.

Einfluss auf das Endergebnis: 2 Zwischen gering und beitragend

Der Arbeitsplatzinhaber trägt die Verantwortung für die Richtigkeit der Übersetzungen als Referatsleiter sowie als Übersetzer und Dolmetscher. Der Einfluss auf den Inhalt der Übersetzungen bleibt jedoch eher gering.

Das Übersetzen hat die möglichst korrekte Wiedergabe des Originaltextes zum Ziel, denn wenn die Übersetzung abgeschlossen ist, gilt der übersetzte Text für die Fachabteilungen als Bearbeitungsgrundlage.

Dolmetschen umfasst Situationen, in denen der Bedienstete unter hohem Leistungsdruck und starker Anspannung steht und Fehler extreme Auswirkungen haben können. Gleichzeitig ermöglicht es aber auch einen persönlichen Austausch unter Spitzenpolitikern oder hochrangigen Ministerialbediensteten, der sonst aufgrund von Sprachbarrieren vielleicht nicht möglich wäre.

Weiters hat der Arbeitsplatzinhaber auch eine Beratungsfunktion, die er für Dienststellen des Bundeskanzleramtes und andere Ressorts bei sprachmittlerischen und terminologischen Problemen noch zusätzlich ausübt.

In Anbetracht der zuerkannten hohen Dimension ist eine Einstufung zwischen gering und beiträgend für den Einfluss auf das Endergebnis gerechtfertigt.

Ein Vergleich der beiden erstellten Bewertungszeilen stellt sich wie folgt dar:

-	<u>Beschwerdeführer</u>	<u>RL Übersetzungsdienst</u>	-
<u>FW</u>	<u>9</u>	<u>11</u>	-
<u>MW</u>	<u>5</u>	<u>3</u>	<u>WISSEN</u>
<u>UM</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	-
<u>DR</u>	<u>5</u>	<u>4</u>	<u>DENKEN</u>
<u>DA</u>	<u>5</u>	<u>5</u>	-
<u>HF</u>	<u>12</u>	<u>11</u>	-
<u>Dim</u>	<u>3</u>	<u>7</u>	<u>VERANTWORTUNG</u>
<u>EE</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	-
-	<u>466 Punkte (A1/2)</u>	<u>523 Punkte (A1/2)</u>	-

Es kann somit aufgezeigt werden, dass in der Einstufung Verwendungsgruppe A1 mit der Funktionsgruppe 2 sehr anspruchsvolle Arbeitsplätze enthalten sind.

In Ihrer Stellungnahme vom 26. Oktober 2005 im Rahmen des Parteiengehörs führen Sie aus, dass die Mitarbeiter der Abteilung I/2 weder Ausbildung noch Erfahrung mit diesem Managementinstrument haben. Diesbezüglich wird festgestellt, dass die Mitarbeiter der Abteilung I/2 - sowohl durch Selbststudium als auch durch den Besuch von Seminaren - ausreichend mit dem System der Arbeitsplatzbewertung vertraut sind. Die Personalabteilung führt im Rahmen ihrer Tätigkeit bei der Arbeitsplatzbewertung keine Rechenvorgänge (wie sie etwa von der Sektion III angestellt werden) durch, sondern es erfolgt die Zuordnung zu den einzelnen - im Grundlagenkatalog für die Arbeitsplatzbewertung determinierten - Bewertungskriterien.

Ihre Behauptung, dass der Dienstbehörde im Bundeskanzleramt die Legitimation fehle, eine auf das Bewertungsniveau des gesamten Bundesdienstes abgestimmte Einstufung festzusetzen, wird als verfehlt zurückgewiesen. Die Beschreibung der Arbeitsplätze stellt die Basis für die Bewertungen dar und die Dienstbehörde kennt sowohl die personellen als auch die organisatorischen Zusammenhänge. Angemerkt wird, dass die Dienstbehörde die rechtliche Verantwortung für die Bewertung bei der bescheidmäßigen Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit trägt, sodass die Legitimität seitens der Dienstbehörde jedenfalls außer Streit steht.

Bezugnehmend auf die herangezogenen Richtverwendungen wird festgehalten, dass es der ständigen Judikatur des VwGH folgend, der Dienstbehörde freisteht, welche Richtverwendungen sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht (vgl. VwGH 26.5.2003, Zl. 2002/12/0340). Der Vergleich mit ressortspezifischen Richtverwendungen wird auch im Erkenntnis des VwGH vom 14.5.2004, Zl. 2003/12/0219 detailliert illustriert.

Die von Ihnen als unbestritten vorliegende Eigenständigkeit, welche Sie in zahlreichen Sitzungen nachgewiesen hätten, muss dahingehend relativiert werden, dass die bloße Führung von Gesprächen mit Verhandlungspartnern nicht eine komplette Eigenständigkeit bedeutet, sondern ausschlaggebend sind die internen und gesetzlichen Vorgaben. Die Entscheidungsverantwortung liegt hier nicht beim Referenten, sondern die Entscheidung wird dem Referenten als Verhandlungspouvoir zugewiesen. Auf die Ausführungen auf Seite 16 ff (ad Handlungsfreiheit) wird hingewiesen.

Der Verwaltungsgerichtshof geht mit Erkenntnis des VwGH vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 angesichts der dortigen Ausführungen davon aus, dass die solcherart beschriebenen Organwalter des (ehemaligen) BMöLS (jetzt BKA) die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG erfüllen.

Ihre Stellung als Bewerter, welche nach der Judikatur des VwGH als Amtssachverständiger anerkannt wird, sagt einerseits nichts über die Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes und andererseits auch nichts über die Eigenständigkeit der gegenständlichen Tätigkeit aus. Vielmehr wurde durch das zuletzt genannte Erkenntnis zum Ausdruck gebracht, dass es sich bei der Ermittlung des jeweiligen Funktionswertes um eine auf sachverständiger Ebene zu lösenden Sachfrage handelt.

Demgegenüber ist die Beurteilung, ob das Ergebnis der Punktbewertung eines konkreten Arbeitsplatzes einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits bereits für eine Zuordnung ausreichen, eine Rechtsfrage, die von der Dienstbehörde zu beantworten ist.

Zur Ihrer Stellungnahme vom 8. Dezember 2005 wird festgestellt, dass das Gutachten vom 2. August 2004 nicht verfälscht, sondern - wie im Parteiengehör vom 4. Dezember 2005 bereits schriftlich mitgeteilt - ergänzt wurde. Die Ergänzungen wurden mittels Protokoll vom 11. November 2005 schriftlich festgehalten. Es wurde diesbezüglich seitens der Dienstbehörde keine einseitige Abänderung des Gutachtens vorgenommen, sondern die Dienstbehörde ging im Gespräch mit dem Gutachter die einzelnen Bewertungskriterien Ihres Arbeitsplatzes durch. Die nunmehr durch den Gutachter abgeänderten Bewertungen wurden von der Dienstbehörde festgehalten und diesem Bescheid zugrunde gelegt.

Bezugnehmend auf die von Ihnen geforderte Arbeitsplatzbesichtigung wird auf das Gutachten vom 2. August 2004 Seite 4 verwiesen, wo festgestellt wurde:

'Aufgrund der vorliegenden detaillierten Arbeitsplatzbeschreibung, der Bewertung durch die Dienstbehörde sowie der Stellungnahme durch den Arbeitsplatzinhaber ist ein klares Bild der zu beurteilenden Stelle gegeben.

Es konnte daher auf die Befragung der Vorgesetzten sowie auf ergänzende Erhebungen vor Ort - etwa auch durch Befragung des Arbeitsplatzinhabers - verzichtet werden.'

Am Rande wird im Hinblick auf Ihre Stellungnahme (Seite 2 erster Absatz) angemerkt, dass der Gutachter kein Sachverständigenurteil abgibt, sondern ein Sachverständigengutachten. Der Charakter eines Urteiles würde ansonsten die Entscheidung selbst sein, d.h. bereits die Bewertung eines Arbeitsplatzes unveränderbar festlegen. Auf die Ausführungen in diesem Bescheid Seite 19 ff (ad Einfluss auf das Endergebnis) wird verwiesen.

Weiters wird ausdrücklich festgehalten, dass es bei der Bewertung des gegenständlichen Arbeitsplatzes nicht um die Würdigung und Anerkennung Ihrer Arbeitsleistung bzw. auf die persönlichen Fähigkeiten eines Arbeitsplatzinhabers ankommt, sondern auf die im Soll-Organigramm festgesetzten Aufgaben. Die Dienstbehörde will mit dieser Entscheidung nicht Ihre Arbeitsleistung abqualifizieren. Sie sind ein engagierter und verdienter Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes.

Die Judikatur nimmt zur Qualität des Sachverständigengutachtens klar Stellung, wie etwa das Erkenntnis des VwGH vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 zeigt:

'Inhalt des Gutachtens des Bewertungsreferenten ist die sachverständige Einschätzung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes in der oben dargestellten Form. Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen des Beschwerdeführers nachzuprüfen, ob diese Einschätzung (auch vor dem Hintergrund der sich zu konkreten Fällen erst entwickelnden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes) zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit in Hinblick auf die genannten Bewertungskriterien zutrifft, liegt aber in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar.'

Ihre Stellung als Bewerter, welche iSd angeführten Judikatur als Amtssachverständiger anerkannt wird, sagt einerseits nichts über die Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes und andererseits auch nichts über die Eigenständigkeit der gegenständlichen Tätigkeit aus. Vielmehr bringt das zuletzt genannte Erkenntnis zum Ausdruck, dass der Inhalt eines Gutachtens des Bewertungsreferenten die sachverständige Einschätzung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ist. Es ist aber Aufgabe der Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, argumentativ nachzuprüfen, ob diese Einschätzung zutreffen kann. Dies kann demnach nur bedeuten, dass einerseits die Dienstbehörde die von Ihnen in Abrede gestellte Legitimation zur Bewertung von Arbeitsplätzen hat und andererseits das Gutachten nur eine Grundlage für die Entscheidung darstellt, welche auch argumentativ abgeändert werden kann."

Im Weiteren wurde Allgemeines zur Bewertungsmethode ausgeführt und zu weiteren Einwendungen des Beschwerdeführers Stellung genommen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der sowohl Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften als auch Rechtswidrigkeit des Inhaltes geltend gemacht werden.

Die belangte Behörde hat eine Gegenschrift erstattet, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde begehrt; gleichzeitig hat sie einen (unvollständigen) Verwaltungsakt vorgelegt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Zur Rechtslage:

Durch das Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550, wurde § 137 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (BDG 1979), neu gefasst; seine ersten drei Absätze lauteten in dieser Fassung (die weiteren Absätze sind im vorliegenden Fall nicht von Bedeutung):

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

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

(2) Richtverwendungen sind gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze, die den Wert wiedergeben, der ihnen auf Grund ihres Inhaltes und ihrer organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukommt.

(3) Bei der Arbeitsplatzbewertung sind die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen. Im einzelnen sind zu bewerten:

1. das Wissen nach den Anforderungen

- a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,
- b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und
- c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,

2. die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen,

3. die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer meßbaren Richtgröße (wie zB Budgetmittel) und dem Einfluß darauf."

Durch BGBl. I Nr. 61/1997 wurde in Abs. 1 die Zuständigkeit des Bundeskanzlers durch jene des Bundesministers für Finanzen ersetzt.

Durch die Dienstrechtsnovelle 1999, BGBl. I Nr. 127, erhielt § 137 Abs. 1 BDG 1979 folgende Fassung:

"(1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundesminister für Finanzen zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Kann mit den in der Anlage 1 für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen eine Bewertung und Zuordnung nicht vorgenommen werden, ist ein Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen zulässig. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe oder innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung."

Durch BGBl. I Nr. 94/2000 wurde die in § 137 Abs. 1 BDG 1979 vorgesehene Zuständigkeit des Bundesministers für Finanzen durch jene des Bundesministers für öffentliche Leistung und Sport ersetzt. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 130/2003 wurde in § 137 Abs. 1 BDG 1979 zunächst mit Wirkung vom 1. Mai 2003 die Zuständigkeit des Bundesministers für öffentliche Leistung und Sport durch jene des Bundeskanzlers ersetzt und diese Bestimmung sodann mit Wirkung vom 1. Jänner 2004 neu gefasst:

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

Punkt 1.8.3. und Punkt 1.8.4. und 1.9.1. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung der wiedergegebenen Teile dieser Anlage BGBl. I Nr. 550/1994 lauten:

"1.8. Verwendungen der Funktionsgruppe 3 sind zB:

...

1.8.3. Der Referent in einer besonders bedeutenden Abteilung in einer Zentralstelle, wenn er keinem Referat zugeteilt ist, mit Aufgaben, für die großes Wissen erforderlich ist und hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden,

1.8.4. Der Referent mit der Ermächtigung zur selbständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gemäß § 10 Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes in einer bedeutenden Abteilung in einer Zentralstelle, wenn er keinem Referat zugeteilt ist, mit Aufgaben, für die großes Wissen erforderlich ist und hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden,

...

1.9. Verwendungen der Funktionsgruppe 2 sind zB:

1.9.1. der Leiter eines Referates in einer Zentralstelle wie

a) im Bundeskanzleramt wie des Referates III/3a (Übersetzungsdienst)

..."

Die genannten Richtverwendungen sind im Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, nicht mehr enthalten.

Der Beschwerdeführer macht unter dem Beschwerdegrund der Rechtswidrigkeit infolge von Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend, durch die Vorgehensweise, dass dem (grundsätzlich) unabhängigen Gutachter vom einflussreichen Vertreter der belangten Behörde mitgeteilt worden sei, welchen Inhalt sein Gutachten zu haben hätte und sich der Gutachter dem aus welchen Motiven immer gefügt habe, seien in krasser Weise die Vorschriften über die Sachverhaltsermittlung und die Bescheidebegründung verletzt worden. Diese "mündliche Ergänzung des Gutachtens" habe die belangte Behörde sodann dem angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegt, ohne auf die Einwendungen des Beschwerdeführers adäquat einzugehen.

Die Vorgehensweise der belangten Behörde sei per se rechtswidrig, da damit die gesetzliche Aufgabe eines Ermittlungsverfahrens zur Feststellung des relevanten Sachverhaltes ad absurdum geführt werde. Zum anderen indiziere dieses Vorgehen jedenfalls auch die Befangenheit sämtlicher an der "mündlichen Gutachtensergänzung" beteiligten Vertreter der belangten Behörde, wenn das Ergebnis dieser Besprechung bzw. "Gutachtensergänzung" bereits von vornherein festgestanden sei und lediglich auch dem Gutachter habe erklärt werden müssen.

Auch die vom Beschwerdeführer angeregten Beweisaufnahmen "Einvernahme seiner Vorgesetzten Dr. H. sowie ergänzende Erhebungen vor Ort" habe die belangte Behörde nicht durchgeführt, obwohl diese jedenfalls geeignet gewesen wären, ein für den Beschwerdeführer günstigeres Ergebnis herbeizuführen, da seine Vorgesetzte hinsichtlich der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes jedenfalls mit seiner Auffassung konform gehe.

Die Beschwerde ist berechtigt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 bzw. zur vergleichbaren Bestimmung nach § 143 BDG 1979 für Beamte des Exekutivdienstes zu beachten sind (vgl. dazu insbesondere die hg. Erkenntnisse vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = VwSlg. 16.073A/2003, vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0186, vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0088, und vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, auf die gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird). Nach dieser Rechtsprechung 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 zuordnen 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. 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.

Ein solches, mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) kann 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 sowie zu den von der sich erst herausbildenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes akzeptierten Bewertungen können aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden. Auch Hinweisen auf die Ergänzungsbedürftigkeit des Gutachtens muss nachgegangen werden (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, mwN).

Eine Besonderheit des Beschwerdefalles liegt darin, dass der Beschwerdeführer selbst Referent der für die Arbeitsplatzbewertung zuständigen Fachabteilung des Bundeskanzleramtes ist. Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes erfüllen die Mitarbeiter dieser Fachabteilung auf Grund ihrer Ausbildung die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG (vgl. z.B. das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2008, Zl. 2005/12/0113). Es ist daher davon auszugehen, dass der Beschwerdeführer mit seinen Einwendungen und Stellungnahmen den Gutachten der Amtssachverständigen auf gleicher Ebene entgegengetreten ist. Zu Recht macht die Beschwerde daher geltend, dass die belangte Behörde verhalten gewesen wäre, sich mit den ausführlichen Einwendungen des Beschwerdeführers auseinander zu setzen, um eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens zu vermeiden.

Dem Beschwerdeführer kann zwar nicht zugestimmt werden, dass die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid die Grundsätze der Arbeitsplatzbewertung auf den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (überhaupt) nicht angewendet hätte, da sich die entsprechenden Ausführungen auf Seite 7 bis Seite 21 finden. Es trifft allerdings zu, dass sich der angefochtene Bescheid nicht ausreichend mit den im Verwaltungsverfahren erhobenen ausführlichen Einwendungen des Beschwerdeführers befasst hat.

So führte die belangte Behörde z.B. zum Bewertungskriterium "Fachwissen" aus, eine Gleichbewertung von Arbeitsplätzen in der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes, deren Aufgaben nicht nur Arbeitsplatzbewertungen, sondern auch Aufgaben der Legistik umfassten, sei ausgeschlossen. Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers umfasse keine legistischen Tätigkeiten, was schon allein daraus hervorgehe, dass sich in der Arbeitsplatzbeschreibung keine diesbezügliche Erwähnung finde. Es müsse daher logischerweise der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in den Aspekten Fachwissen und Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie Handlungsgeschick geringer bewertet werden als andere Referentenarbeitsplätze, die Legistik umschlossen.

Bereits in seinen mit 2. März 2004 datierten Einwendungen hatte der Beschwerdeführer ausgeführt, dass nicht behauptet werden könne, dass sein Arbeitsplatz nicht mit legistischer Tätigkeit verbunden sei. So habe er zum Beispiel an der Gestaltung des Richtverwendungskataloges mitgewirkt. Entsprechend ist auch bei den in der Arbeitsplatzbeschreibung aufgezählten Tätigkeiten in Punkt 7.6. die Mitarbeit an den insbesondere das Dienst- und Besoldungsrecht, das Bundesfinanzgesetz oder das Bundesministerienengesetz betreffenden Gesetzesnovellen sowie den Änderungen bzw. Anpassungen des Richtverwendungskataloges und in Punkt 5.6. die Mitarbeit an der Schaffung gesetzlicher Rahmenbedingungen für die Arbeitsplatzbewertung und andere Instrumente des Personalmanagements im Bundesdienst vorgesehen. Die Ausführungen im angefochtenen Bescheid, dass legistische Tätigkeiten in der Arbeitsplatzbeschreibung keine Erwähnung fänden, erweist sich daher als aktenwidrig.

Im Übrigen kommt es nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten noch auf einen aus einer Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an; zwar kann eine Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktion für die tatsächlich bestehende Situation haben, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung besteht freilich nicht (vgl. das hg. Erkenntnis vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032). Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gilt selbst dann, wenn der mit einem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten verändert worden wäre (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 15. Mai 2002, Zl. 98/12/0087 = VwSlg. 15.830A/2002, vom 23. Oktober 2002, Zl. 2001/12/0262, vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0001, vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0043, vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032, vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0186, und vom 11. Oktober 2007, Zl. 2007/12/0034).

Die belangte Behörde wird daher darzustellen haben, wie sie zu dem Ermittlungsergebnis gelangte, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers auch Aufgaben der Legistik umfasst(e) oder aber nicht umfasst(e).

Auch wurde vom Beschwerdeführer in der mit 2. März 2004 datierten Eingabe ausführlich dargelegt, weshalb für die Erfüllung des Arbeitsplatzes eine fachliche Autorität vorliegen müsse und ein Hochschulstudium nach allenfalls zweijähriger Praxis nicht ausreiche. Auch auf die in diesem Zusammenhang vorgebrachten Argumente des Beschwerdeführers (siehe z.B. Seite 3ff., S. 9, 10, 11, 12ff., S. 15 etc. der mit 2. März 2004 datierten Eingabe des Beschwerdeführers) wurde nicht eingegangen, wodurch der angefochtene Bescheid mit Mangelhaftigkeit des Verfahrens belastet wurde. Zum selben Ergebnis gelangte auch das Gutachten des Leiters der Referates Stellenbewertung und Leiterauswahl in der Personalabteilung des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung vom 2. August 2004, wobei dies mit der Beratung einzelner Ressorts bei der Entwicklung einer sparsamen und effizienten Verwaltung begründet wurde.

Die belangte Behörde ging im angefochtenen Bescheid ohne weitere Begründung davon aus, dass der vom Beschwerdeführer besetzte Arbeitsplatz nicht dazu berufen sei, die einzelnen Ressorts bei der Entwicklung einer sparsamen und effizienten Verwaltung zu beraten und zu unterstützen, sondern nur im Bereich der operativen Bewertung von Arbeitsplätzen bleibe. Diese Ausführungen widersprechen schon der Arbeitsplatzbeschreibung (vgl. z.B., wonach der Beschwerdeführer etwa mit der Beratung bereits in der Planungsphase von Personalmaßnahmen sowie mit der Beurteilung von Personalmaßnahmen hinsichtlich Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit, der Beratung der zu betreuenden Ressorts betreffend effizientes Personalmanagement und Umsetzung von Reformen - vgl. 5.2., 5.5., 5.7., 5.8., 6.2., 6.4., 7.1. und 7.2., wo sogar die Führung von Interviews mit Ressortvertretern und gegebenenfalls Erstellung von Gegenvorschlägen und Alternativen zur Erreichung einer schlanken, effizienten und auf betriebswirtschaftliche Grundsätze ausgerichtete Verwaltung sowie Einforderns von vorgegebenen Einsparungen vorgesehen ist, 7.5. und 7.9.;). Auch in diesem Zusammenhang wird es daher erforderlich sein, nachvollziehbar begründete Feststellungen zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu treffen und auf die von ihm vorgebrachten Argumente einzugehen.

Um ein weiteres Beispiel aufzugreifen, ist die belangte Behörde auch nicht auf die Einwendungen des Beschwerdeführers bezüglich der von ihr angenommenen finanziellen Dimension seines Arbeitsplatzes

ausreichend eingegangen. Der Beschwerdeführer führte aus, es sei entweder von einem Globalwert, das seien die jährlichen Bezüge von insgesamt ca. 17.000 Bediensteten, mit einem weitgehend geringen Einfluss auf Endergebnisse oder von einem konkret mit seinem Arbeitsplatz beeinflussten Wert - das seien ca. 2.000 von ihm bewertete Arbeitsplätze pro Jahr mit einem hohen Einfluss auf Endergebnisse auszugehen. Bei der erstgenannten Variante wäre die Zuordnung zur Dimension mit dem Kalkül 8 festzusetzen und der Einfluss auf Endergebnisse wäre dann richtig mit 3 "beitragend" dargestellt. Bei der zweiten Variante wäre eine Darstellung mit dem Zuordnungswert 6 in der Dimension möglich, wobei jedoch ein entscheidender Einfluss auf das Endergebnis bestehe, der nach der analytischen Methode aus seiner Sicht mit 5 zu beziffern wäre, weil auf diese Summe eindeutig ein anteiliger Einfluss auf die Bewertung des Arbeitsplatzes bestehe. Es werde darauf hingewiesen, dass das Bundeskanzleramt für die Bewertung der Arbeitsplätze gemäß § 137 BDG 1979 zuständig sei und nicht nur Mitwirkungsrechte habe. Die Zuordnung zur Kalkülstufe 5 erscheine aus diesem Grund jedenfalls gerechtfertigt, weil in der Regel Bewertungsverhandlungen mit den zu betreuenden Ressorts im Einvernehmen beendet würden und die Bewertungen mit diesen gemeinsam zu erarbeiten seien. Die Prüfung der Plausibilität aller Angaben und Unterlagen sowie die Bewertung der Argumente und Begründungen der Ressorts seien in solchen Verhandlungen jedoch seitens des Bundeskanzleramtes vorzunehmen und bei allfälligen Streitfällen sei auch das Bundeskanzleramt für die analytische Überprüfung und Festsetzung der Bewertung zuständig, weil die derzeit angewandte Methode dort von der damaligen Sektion II (jetzt Sektion III) in Lizenz von einem Betriebsberatungsunternehmen erworben worden sei und diese den einzelnen Ressorts nicht bekannt sei. Es sei auch zu berücksichtigen, dass die vom Beschwerdeführer festgesetzten Bewertungen nicht nur das Aktiveinkommen der Bediensteten beeinflussten, sondern nachhaltig die Aktivbezüge samt Dienstgeberabgaben während des gesamten Karriereverlaufes einschließlich der aus der Wertung resultierenden Pensionshöhe. Sowohl die erste als auch die zweite Variante ergebe zusammengefasst den Wert 11 (8 + 3 oder 6 + 5). Dies erscheine auch im Sinne der von der Betriebsberatungsfirma angegebenen Richtlinien für die Systemanwendung schlüssig, weil von dieser Seite stets betont worden sei, dass sich Dimension und Einfluss auf Endergebnisse wie kommunizierende Gefäße verhalten würden und grundsätzlich je nach Blickwinkel variabel sein könnten. Eben müsse sich auch die Tatsache auswirken, dass für weite Bereiche seiner Tätigkeit EsB gemäß Bundesministeriengesetz 1986 zuerkannt sei und von ihm darüber hinaus weitgehend selbständig sämtliche Verhandlungen zu Bewertungs- und Organisationsproblemen geführt würden. Diesbezüglich sollte ein Vergleich mit anderen Bewertern der Abteilungen III/2 und III/3 gezogen werden, da er annehme, dass auch diese, wenn deren Arbeitsplatz nicht höher als A1/3 eingestuft sei, keine größeren Freiheiten in der Verhandlungsführung mit den Ressorts besäßen.

Im angefochtenen Bescheid wurde lediglich lapidar ausgeführt, ausgehend von 2000 vom Beschwerdeführer im Jahr bewerteten Arbeitsplätzen liege die Größenordnung der finanziellen Auswirkungen auf Grund eines etwaigen höheren Bewertungsergebnisses, wenn man ca. ein bis zwei Stufen Veränderung in der Bewertung annehme, bei etwa 5,5 Millionen Euro (ca. 2.000 Fälle x 200 Euro x 14 Monate). Da die Bewertung ab der Kategorie A1/5 kategorisch sowie unter A1/5 vielfach auch der Abteilungsleitung vorbehalten sei, reduziere sich die Dimension um mindestens 1,5 Millionen Euro, sodass die Obergrenze von 4,5 Millionen Euro nicht überschritten werde. Es sei daher die Dimension mit "klein" anzunehmen.

Dies entspricht den Ausführungen in der "mündlichen Ergänzung" des Gutachtens Oö. Im genannten Gutachten selbst wurde allerdings ausgehend von 2.000 zu bewertenden Stellen bei plus/minus ein bis zwei Einstufungsgraden eine Größenordnung im Bereich von rund 20 bis 25 Millionen Euro und damit eine Bewertung mit 5 (mittel) angenommen und der Einfluss auf das Endergebnis mit "6" eingestuft.

Der Unterschied liegt betreffend die Dimension möglicherweise darin, dass in der mündlichen Ergänzung letztlich von einer Auswirkung der Bewertungsänderung für nur 14 Monate ausgegangen wurde. Eine Begründung dieses Ergebnisses erfolgte im angefochtenen Bescheid jedenfalls nicht, wodurch er mit einer Mangelhaftigkeit des Verfahrens belastet wurde.

Auch was den Denkrahen anlangt, hat der Beschwerdeführer in seinen Einwendungen ausführlich dargelegt, weshalb er dem Bewertungsergebnis der Dienstbehörde nicht zustimme. Er hat in diesem Zusammenhang den Standpunkt vertreten, dass sich ein besonders hoher Denkrahen auf Grund der Vielfalt der (im Einzelnen aufgezählten) Zuständigkeitsbereiche seines Arbeitsplatzes ergebe.

Nicht nur im Zusammenhang mit dem Kriterium "Denkrahen" ergibt sich, dass die belangte Behörde und der Beschwerdeführer von unterschiedlichen Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ausgehen. Die belangte Behörde hat den angefochtenen Bescheid - im Sinne der oben wiedergegebenen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes - dadurch mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastet, dass sie trotz entsprechender Einwendungen des Beschwerdeführers kein ausreichendes Verfahren zur Ermittlung der dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers tatsächlich zugeordneten Aufgaben durchführte.

Auch dadurch dass sich die belangte Behörde mit den vom Beschwerdeführer im Verwaltungsverfahren erhobenen fachlichen Einwendungen nicht ausreichend auseinander setzte, hat sie den angefochtenen Bescheid mit Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften belastet.

Der angefochtene Bescheid war daher schon aus diesen Gründen gemäß § 42 Abs. 1 Z. 3 VwGG aufzuheben.

Hingewiesen wird weiters darauf, dass die belangte Behörde die Arbeitsplatzbewertung nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes an Hand des Richtverwendungskataloges der bereits vor Erlassung des angefochtenen Bescheides durch die am 9. August 2005 ausgegebene und rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getretene Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, mit der der Richtverwendungskatalog nach Anlage 1 des BDG 1979 weitgehend neu gefasst wurde, hätte vornehmen müssen. Weiters wäre, weil die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auf eine bestimmte Punktebewertung (Teilstellenwertpunkte) gegründet wurde, im Gutachten nachvollziehbar darzulegen gewesen, auf Grund welcher Berechnungsmethoden aus den in Punkten auszudrückenden Bewertungen der einzelnen Bewertungskriterien die betreffenden Stellenwertpunkte errechnet wurden (vgl. zu beiden Rechtsfragen z. B. das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2005, Zl. 2005/12/0218, mwN).

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

Wien, am 2. Juli 2009