

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

27.09.2011

Geschäftszahl

2009/12/0112

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Pallitsch und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma und Dr. Pfiel sowie die Hofrätin Mag. Rehak als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde des AD in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie vom 24. April 2009, Zl. BMVIT- 1.872/0005-I/PR1/2009, betreffend Arbeitsplatzbewertung, zu Recht erkannt:

Spruch**Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.**

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

Begründung

Zur Vorgeschichte wird - zur Vermeidung von Wiederholungen - auf das hg. Erkenntnis vom 5. September 2008, Zl. 2007/12/0110, verwiesen. Mit diesem Erkenntnis wurde ein Bescheid der belangten Behörde vom 16. Jänner 2006, mit dem ausgesprochen worden war, dass dem Beschwerdeführer auf seinem (in der Zeit vom 16. September 2002 bis 10. August 2003 innegehabten) Arbeitsplatz als "Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abteilung CS1" die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, zugekommen sei, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben. Zusammengefasst vertrat der Verwaltungsgerichtshof die Auffassung, dass die von der belangten Behörde in dem zitierten Bescheid herangezogene Methode zum Nachweis der Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes, insbesondere nach seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = Slg. 16.073/A, untauglich war. Im Einzelnen wird gemäß § 43 Abs. 2 VwGG auf die Entscheidungsgründe dieses Erkenntnisses verwiesen.

Die belangte Behörde holte daraufhin ein neuerliches Gutachten des Bewertungssachverständigen T ein, welches der belangten Behörde mit Schreiben des Bundeskanzleramtes vom 19. Dezember 2008 übermittelt wurde.

Nach allgemeinen Darlegungen zur Methode der Arbeitsplatzbewertung finden sich in dem Gutachten zunächst folgende Reflexionen des Sachverständigen zu den vom Beschwerdeführer bzw. von der Abteilung CS1 in der Zeit zwischen Mai 2002 und August 2003 tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben:

"Die Geschäftseinteilung des BMVIT hat sich zwischen Mai 2002 und August 2003 fünfmal geändert. Zwischen 16. September 2002 und 10. August 2003 wurde die Abteilung CS 1 jedoch formal weder hinsichtlich ihrer Aufgabenstruktur noch nach ihrer Personalbesetzung - mit Ausnahme des Wegfalls eines Arbeitsplatzes der Verwendungsgruppe A3 mit Jänner 2003 (H) - neu gestaltet. Vor dem 16. September 2002 war der Genannte stellvertretender Leiter in den Abteilungen Präs 1A und Präs 1B, die für Personalangelegenheiten des BMVIT zuständig waren.

Ab 16. September 2002 scheint *der Beschwerdeführer* nur noch in der Abteilung CS 1 als Referent und Stellvertreter auf. Diese Abteilung entstand nach Umbenennung der Abteilung Präs 1A und hat im Rahmen der Geschäftseinteilungsänderung am 16. September 2002 Agenden der konkreten Personaladministration mit dazugehörigem Personal an die Abteilung CS 5, zuvor Präs 1B, abgegeben. Eine zusätzliche Tätigkeit *des Beschwerdeführers* in der Abteilung für Luftverkehrswirtschaft war zu diesem Zeitpunkt, nach dem aktuellen Stand der Arbeitsplatzbeschreibung bereits eingestellt.

Da der Abteilung CS 1 strategische Aufgaben übertragen waren, sollte es hier zu keiner Abwertung für *den Beschwerdeführer* kommen, der nun nur noch Stellvertreter des Leiters einer bedeutenden Abteilung in einer Zentralstelle war, weil der Bedienstete wichtige und zukunftsweisende Projekte, wie zum Beispiel die Einrichtung des ELAK im BMVIT, zu betreuen hatte. Nach wie vor hatte er jedoch keine Approbationsbefugnisse außerhalb seiner Vertretungsfunktion und auch unterstelltes Personal mit Hochschulbildung war selbst in der Vertretungsphase nicht zu führen, anzuleiten und/oder zu entwickeln.

Wie bereits in einer Erledigung vom 12. November 2004 dargestellt, wurde die übergeordnete Steuerung des Personalwesens des BMVIT von der Gruppe CS wahrgenommen. Hierzu ist gesondert zu erwähnen, dass *der Beschwerdeführer* nicht Stellvertreter des Gruppenleiters war, sondern F, die Leiterin der Abteilung CS 5, die neben ihrer Stellvertreterfunktion auch mit wesentlichen und zentralen Aufgaben des Personalmanagements befasst war. Beispielsweise wurden Kosten erhöhende Bewertungs- und Organisationsangelegenheiten, die mit dem Bundeskanzleramt abzustimmen waren, nur immer mit dem Gruppenleiter CS oder mit dessen ob genannter Vertreterin verhandelt. *Der Beschwerdeführer* hatte solche Verwaltungsbesprechungen nicht zu führen.

Anzumerken ist hier aber, dass die Abteilung nach 2003 nur noch aus dem Leiter, der die Gruppe CS mitzuführen hatte, dem Stellvertreter und zwei Referenten bestand, wobei einer davon auch in der Abteilung CS 5 (K, zuständig für Stellenplanangelegenheiten) tätig war.

Festzuhalten ist auch, dass die gesamte Personaladministration für den Ressortbereich des früheren BMöVV samt Personalentwicklung, Stellenplanangelegenheiten und einiger allgemeiner zusätzlicher Präsidialaufgaben, wie Ministerialkanzleidirektion, Betreuung des Amtskalenders usw., konzentriert in einer Abteilung geführt wurde.

Nach Teilung der Kompetenzen waren zwei Personal führende Abteilungen, sowohl Präs.1A als auch Präs.1B, nur deswegen in A1/5 einzustufen, weil die organisatorischen Umstellungen im Zusammenhang mit den Änderungen des BMG und mit den zuletzt immer mehr in den Bundesdienst Eingang findenden Verfahren und teilweise computerunterstützten Methoden (Steuerungsinstrumente des Personal- und Ressourcenmanagements) der Verwaltung zu berücksichtigen waren. Bei der Abteilung CS 1 waren neben der Personaladministration einige Zusatzaufgaben der Präsidialstelle, wie ebenfalls das Ministerialkanzleiwesen und die Erstellung von Geschäftsordnungen usw., zu werten.

Die in der GE vom 16.8.2002 nur schlagwortartig angeführten Zuständigkeiten im Vergleich zur ausführlichen Darstellung bei den Abteilungen Präs. 1A und Präs. 1B wurden zwar bei Verhandlungen von Vertretern des Bundeskanzleramtes beanstandet, aber durch das BMVIT nicht geändert. Diese Vorgehensweise hat den Nachweis über die konkrete Verwendung *des Beschwerdeführers* in dieser Zeit erschwert.

Die Dienstbehörde hat jedoch in einer umfangreichen Erhebung über die Geschäftsfälle in diesem Zeitraum aufgezeigt, dass bis auf eine Ausnahme, nämlich die Stellenplananpassung für das Jahr 2002, sämtliche Stellenplanangelegenheiten durch K zu bearbeiten waren und durch den Leiter der Gruppe CS oder die Leiterin der Abteilung CS 5 genehmigt wurden.

Auch die Angelegenheiten der Geschäftseinteilung wurden nach dieser Erhebung nicht *vom Beschwerdeführer* bearbeitet, sondern von O (Abt. CS 5) und später von K. Gezeichnet wurden auch diese Geschäftsstücke von der Gruppenleitung oder von der Leitung der Abteilung CS 5.

Die Geschäftsordnung war zwar gemäß Geschäftseinteilung Angelegenheit der Abteilung CS 1, tatsächlich wurde diese jedoch im Jahr 2002 vom damaligen Assistenten des Generalsekretärs unter einer GZ. der Abteilung CS 5 erstellt.

Die umfangreiche Aufstellung hat insgesamt gezeigt, dass *der Beschwerdeführer* auf Dauer nicht mit strategischen Zielvorgaben oder fachlich extrem hoch qualifizierten Agenden betraut war, um eine Zuordnung zur Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 zu rechtfertigen (die Unterlagen sind im BKA Akt vom 12. November 2004 unter der do. GZ. ... eingelegt).

Die Bewertungssituation hat sich aber unmittelbar nach Umorganisation in der Zentralleitung und Umbenennung der beiden Präsidialabteilungen Präs 1A und Präs 2A in CS 1 und CS 5 nicht bewertungsrelevant verändert.

Da wesentliche Personalagenden später allein über die Abteilung CS 5 liefen, wurde der Arbeitsplatz der Leiterin dieser Organisationseinheit im Jahr 2002 - vorerst auch nur wegen der gleichzeitigen Funktion als stellvertretende Leiterin der Gruppe CS - nach A1/6 aufgewertet.

Der Arbeitsplatz für den Stellvertreter oder die Stellvertreterin der Leiterin der Abteilung CS 5 blieb deshalb auch noch weiterhin in A1/3 eingestuft, weil damals von einer unveränderten Bewertung der Abteilung (nach A1/5) auszugehen war.

Ein gesonderter Arbeitsplatz für den Stellvertreter des Leiters der Gruppe CS war nur deswegen nicht eingerichtet, weil die Leiterin der Abteilung CS 5 diese Funktion mitübernommen hat. Eine solche Personalunion kann aber jederzeit gelöst werden, wodurch die Bewertung der Funktion des stellvertretenden Leiters der Gruppe CS mit A1/4 anzunehmen war, die gegebenenfalls auch dienst- und besoldungsrechtlich wirksam werden hätte können. Allein gegenüber dieser fiktiven Bewertung wird die Abstufung der Zuordnung

für den Arbeitsplatz des Stellvertreters des Leiters der Abteilung CS 1 mit der Position A1/3 als gerechtfertigt und angemessen gesehen.

Aus der übergeordneten fachlichen und hierarchischen Stellung des Gruppenleiters muss sich in einer stimmigen Organisation gegenüber Angehörigen der Gruppe auch für den Stellvertreter ein hervorgehobener Status ergeben, der sich in der Arbeitsplatzbewertung dokumentiert.

Eine Gruppeneinteilung bewirkt in der Regel die Einschränkung des Aktivitäts- und Entscheidungsbereiches der dort untergeordneten Abteilungen. Es war daher für die beiden Nachfolgeabteilungen gegenüber der vormals zentralen und mit A1/5 bewerteten Personalabteilung für die Analyse gemäß § 137 BDG 1979 ein Kompetenzverlust einzurechnen. Darüber hinaus waren diese Abteilungen einer Gruppe unterstellt, so dass in der Analyse beim Managementwissen und in der Verantwortung entsprechende Abstufungen zwingend gefordert waren. Solche haben sich auch bei den jeweiligen Stellvertreterfunktionen ausgewirkt bzw. fortgesetzt. Die Änderung der dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung von B (Gruppenleiter CS) hatte auf die Inhalte des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* keinerlei Einfluss, weil die Abteilung CS 1 weiterhin bestand und auch unverändert in Personalunion mitgeführt wurde.

Der Beschwerdeführer ist weder zum Abteilungsleiter aufgerückt, noch wurden ihm aus Gründen einer Umorganisation zusätzliche Rechte eingeräumt. Fehlende Approbationsbefugnisse und qualitativ nicht sehr hoch stehende Führungsaufgaben blieben weiterhin ein Hindernis für eine Einstufung in A1/4."

Kern des Gutachtens stellt ein Richtverwendungsvergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit der der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugehörigen Richtverwendung gemäß Z. 1.8.7. der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), "im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Leiter der Abteilung 'Schulpsychologie - Bildungsberatung' im Landesschulrat für Tirol" dar. Für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers gelangte der Sachverständige zu folgender Bewertungszeile:

Fachwissen	10
Managementwissen	4
Umgang mit Menschen	4
Denkraumen	5
Denkanforderung	6
Handlungsfreiheit	12
Dimension	6
Einfluss auf Endergebnisse	4

Die Bewertungszeile der Richtverwendung unterscheidet sich von jener für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers lediglich in den Punkten Handlungsfreiheit (13 Punkte für die Richtverwendung) und Dimension (5 Punkte für die Richtverwendung).

Begründend heißt es hiezu in dem zitierten Sachverständigengutachten wie folgt:

"Die Bewertung des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* ist nachträglich für einen abgeschlossenen, vergangenen Zeitraum vorzunehmen, für welchen eine Besichtigung an Ort und Stelle nicht mehr möglich ist.

Es war in diesem Zusammenhang insbesondere zu berücksichtigen, dass der Referent und stellvertretende Leiter der Abteilung CS 1 im BMVIT bei Abwesenheit des Abteilungsleiters keine(n) MitarbeiterIn mit Hochschulausbildung zu führen und anzuleiten hatte, weil ihm selbst in Ausübung seiner Vertretungsfunktion bloß zwei Arbeitsplätze der Kategorie A2- und einer der Kategorie A3 zu- bzw. untergeordnet waren. Die Ausübung einer qualifizierten Leitungsfunktion war mit der organisatorischen Position des stellvertretenden Leiters der Abteilung CS 1 im BMVIT aus dieser Sicht nicht verbunden. Auffällig war auch, dass am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* zwar die Stellvertretung des Abteilungsleiters unbestritten wahrzunehmen war, aber in der Beschreibung Approbationsbefugnisse nicht dezidiert angeführt wurden. Es war daher anzunehmen, dass der Bedienstete bei Anwesenheit des Abteilungsleiters grundsätzlich keine selbstständigen Erledigungen vornehmen konnte.

In der Abteilung CS 5 ergab sich durch die Bearbeitung konkreter Personalangelegenheiten eine Vielfalt an Rechtsproblemen und ein besonderes Maß an Konfliktpotential, das in der Abteilung CS 1 nicht gegeben war. Dieser Umstand wurde durch eine dort ab 6. Dezember 2002 (s GE aus dieser Zeit) wesentlich stärkere Personalbesetzung deutlich.

Von einer Gleichwertigkeit der beiden Abteilungen war daher nicht auszugehen.

Die Abteilung CS 5 hatte sich mit schwierigen konkreten Rechtsangelegenheiten mit hohem Konfliktpotential zu befassen, wogegen der Abteilung CS 1 überwiegend allgemeine organisatorische, planende

und steuernde Aufgaben zukamen. Die Arbeitsplatzbeschreibung *des Beschwerdeführers* zählt solche Agenden unter Punkt 5 auf.

Da aber die Planung und Steuerung der Präsidialangelegenheiten des BMVIT stets auf Gruppenebene entschieden wurde, übte die übergeordnete Organisationseinheit auf das Wirken der Abteilung CS 1 besonderen Einfluss aus und die Aktivitäten der Abteilung blieben in direkter Abhängigkeit zu den Vorgaben der Gruppe.

Während sich, aus der Personalunion resultierend, für die Leiterin der Abteilung CS 5 aus dieser organisatorischen Konstruktion kaum Einschränkungen ergaben, hatte *der Beschwerdeführer*, wie die fehlenden Approbationsbefugnisse zeigten, im laufenden Dienstbetrieb, vor allem außerhalb seiner Vertreterfunktion, keine wesentlichen Grundsatzentscheidungen für das Ressort zu treffen. Dass er nie bei Verhandlungen über Arbeitsplatzbewertungen und Organisationsfragen im Bundeskanzleramt anwesend war und solche auch nicht selbst geführt hat, erschien bei Betrachtung des formal zugewiesenen Aufgabenbereiches gemäß Geschäftseinteilung oder Arbeitsplatzbeschreibung ungewöhnlich.

Auch die Stellenplanangelegenheiten wurden bereits seit Versetzung der früher dafür zuständigen Referentin, R, zum Bundeskanzleramt, von K weitgehend selbstständig geführt.

Die Umsetzung eines Personalcontrollings nahm lt. Angabe in der Arbeitsplatzbeschreibung offenbar nur eine untergeordnete Rolle ein, weil der hierfür angegebene Zeitaufwand im Vergleich zum gesamten Personaleinsatz mit mehreren Tätigkeiten zusammen nur mit 5% angegeben wurde.

Mit Planung und Organisation der Aus- und Weiterbildung der Ressortbediensteten und mit der Personalentwicklung ist im Allgemeinen nur eine nach innen gerichtete Wirkung verbunden, ebenso mit dem betrieblichen Vorschlagswesen.

Dezidiert anrechenbar ist für den Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* die Umsetzung der Einführung des ELAK (elektronischen Aktes) im BMVIT.

Durch die Wahrnehmung solcher Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform und weiteren Zuständigkeiten für die Organisation, die immer wieder die Leitung und die Teilnahme an innovativen Projekten erforderten, war dem Arbeitsplatz ein hoher Anteil an kreativem Denken zuzurechnen.

Die strategische Führung der Präsidialangelegenheiten oblag jedoch in der Zeit, als *der Beschwerdeführer* Stellvertreter des Leiters der Abteilung CS 1 war, hauptsächlich der Gruppe CS.

Nachdem *der Beschwerdeführer* nicht Leiter der Präsidialabteilung war, mussten sich die Analysewerte für seinen Arbeitsplatz an jenen Zuordnungen orientieren, die für die Arbeitsplätze der hierarchisch übergeordneten Positionen in diesem Organisationsbereich zu berücksichtigen waren (Abteilungsleiter CS 1 und Gruppenleiter CS).

Nur so konnte ein richtiges und in sich stimmiges Verhältnis zwischen den Analysedaten der einzelnen Arbeitsplätze innerhalb einer hierarchisch aufgebauten Organisation hergestellt werden.

Unabhängig von obiger Darstellung ist in einem Arbeitsplatzbewertungsverfahren zu zumindest einer geltenden Richtverwendung zu vergleichen.

Auch in dieser Hinsicht zeigt sich bei der Einstufung des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* kein anderes Ergebnis. Für einen diesbezüglichen Vergleich wurde die Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Punkt 1.8.7. ausgewählt.

Es handelt sich hierbei um den Arbeitsplatz des Leiters der Abteilung 'Schulpsychologie - Bildungsberatung' im Landesschulrat Tirol.

Zunächst ist dem Beschwerdeführer jedoch im Sinne der ständigen Rechtsprechung die Beschreibung des eigenen

Arbeitsplatzes zur Kenntnis zu bringen:

Die Beschreibung hatte im Zeitraum zwischen September 2002 und August 2003 gem. Information durch die Dienstbehörde folgenden

Inhalt:

Beschreibung des Arbeitsplatzes des Antragstellers

Dienstadresse:

BAG, 1030 Wien ...

1.1. Dienststelle

BMVIT

1.2. Organisationseinheit

SEKTION GRUPPE ABTEILUNG REFERAT

I CS CS1 -

2. Funktion des Arbeitsplatzes
 Stv. Leiter der Abteilung CS 1
 3.1. Wen vertritt der Arbeitsplatzinhaber
 Leiter der Abteilung CS1
 3.2. Vertretungsbefugnisse
 3.3. Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber
 Leiter der Abteilung CS1
 4. Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar

4.1. ÜBERGEORDNET

hinsichtlich der

FACHAUFSICHT DIENSTAUF SICHT

4.2. UNTERGEORDNET

hinsichtlich der

FACHAUFSICHT DIENSTAUF SICHT

AL CS1 AL CS1

5. Aufgaben des Arbeitsplatzes

Folgende im Bereich der Organisation und Personalentwicklung:

Präsidialangelegenheiten, Personalentwicklung, Mitarbeiterintegration, allgemeine Angelegenheiten des Ressorts, Personalplanung, Personaleinsatz, Personalcontrolling, Angelegenheiten betr. die Lehrgänge im BKA, Ministerialkanzleidirektion, Stellenplanangelegenheiten, Angelegenheiten der Planstellennachbesetzung, Geschäftseinteilungsangelegenheiten, Angelegenheiten des Stellenplanes, Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, Angelegenheiten der Verwaltungsreform, Fort- und Weiterbildung, betriebliches Vorschlagswesen (Geschäftsführung), Organisationsangelegenheiten, Geschäftsordnungsangelegenheiten, Beantwortung von Rechnungshofanfragen

6. Ziele des Arbeitsplatzes

Erledigung von Präsidialangelegenheiten und der Allgemeinen Angelegenheiten des Ressorts, die laut Geschäftseinteilung keiner anderen Abteilung der Gruppe CS zugewiesen sind, Führung der Organisationsangelegenheiten im Ressort, Planung und Organisation der Aus- und Weiterbildung der Bediensteten im Ressort, Führung der Personalentwicklung und der Mitarbeiterintegration, Organisation der Ministerialkanzleidirektion, Führung der Stellenplanangelegenheiten und der Planstellennachbesetzung, Führung des Personalcontrollings, Erledigung der Geschäftseinteilungsangelegenheiten, Erledigung der Geschäftsordnungsangelegenheiten, Erledigung der Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes, Wahrnehmung der Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform, Geschäftsführung des betrieblichen Vorschlagswesens, Erledigung der Rechnungshofangelegenheiten, Vertretung des BMVIT in Fragen der Abteilungsagenden in allen externen Gremien.

7. **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
Planung und Organisation der Aus- und Weiterbildung der Bediensteten im Ressort	30 %
Erledigung von Präsidialangelegenheiten und der Allgemeinen Angelegenheiten des Ressorts	15 %
Führung der Organisationsangelegenheiten im hs. Ressort	10 %

Führung der Personalentwicklung und der Mitarbeiterintegration	10 %
Führung der Stellenplanangelegenheiten und der Planstellennachbesetzung	15 %
Organisation der Ministerialkanzleidirektion Führung des Personalcontrollings	
Erledigung der Geschäftseinteilungsangelegenheiten	
Erledigung der Geschäftsordnungsangelegenheiten	5 %
Erledigung der Angelegenheiten des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes	
Geschäftsführung des betrieblichen Vorschlagswesens	
Wahrnehmung der Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform	15 %

8. Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten

9. Sonstige Befugnisse

Leitung des Teilprojektes 1

(Organisation/Geschäftsprozessoptimierung) und Teilnahme in weiteren 2 Teilprojektgruppen des Projekts 'Elektronischer Akt

(ELAK)'

Ressortverantwortlicher für die Lehrlingsausbildung Vertreter des BMVIT im Beirat für Ausbildungsfragen im BKA Leiter der Arbeitsgruppe Ausbildung im BMVIT

Geschäftsführung des betrieblichen Vorschlagswesens Zeichnungsberechtigung gem. § 5 BHG

10. Zugeteiltes und unterstelltes Personal

ANZAHL GLIEDERUNG NACH VERWENDUNGS- UND ENTLOHNUNGSGRUPPEN

11. Anforderungen des Arbeitsplatzes

- abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften
- besondere Eignung zur Menschenführung, Ausgleichs- und Motivationsfähigkeit
- besondere Fähigkeit die Entwicklungspotentiale von Mitarbeitern zu erkennen und zu fördern
- besondere Kenntnisse über die Organisationsstrukturen der öffentlichen Verwaltung und im Besonderen im BMVIT
- besondere Kenntnisse über die Verwaltungsentwicklung
- besondere Kenntnisse über die Strukturen Aus- und Weiterbildung im öffentlichen Dienst
- besondere Fähigkeit Qualifikationen von künftigen Mitarbeitern zu erkennen und zu beurteilen
- besonderes strategisches Geschick zum Aufbau der Aus-Weiterbildung und der Personalentwicklung im Ressort
- besondere Kenntnisse des Dienst- und Besoldungsrechts
- gute Kenntnisse aller rechtlichen Grundlagen, die durch die Aufgaben der Abteilung berührt werden können
- gute Kenntnisse im Umgang mit Personalcomputern
- hohe Selbstständigkeit und Eigeninitiative
- gutes Verhandlungsgeschick

12. sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte Zusätzliche zu den außerhalb der Geschäftseinteilung und der Arbeitsplatzbeschreibung angeführte Sonderaufgaben z.B. Führung von komplizierten Dienstrechtsverfahren. Erledigung von Rechnungshofanfragen bezüglich Geschäftsfälle im Bereich Mitarbeiter im Ministerbüro, Arbeitsleihverträge und Sonderverträge.

13. Zuordnungsgrundlagen

Stv. Leitung einer besonders bedeutenden Abteilung in einer Zentralstelle mit Aufgaben, für die großes Wissen erforderlich ist und besonders hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden.

13.1. Zulagenstufe

13.2. Begründung der Zuordnung

Auf Grund der besonders bedeutenden Aufgaben im rechtlichen Bereich, der Verantwortung für die Aus- und Weiterbildung und Personalentwicklung der Bediensteten des gesamten Ressorts, der Organisationsangelegenheiten, der Angelegenheiten der Verwaltungsentwicklung und des Stellenplans. Für alle diese Aufgaben ist großes Wissen erforderlich und es werden besonders hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt.

Die Beschreibung der Vergleichsverwendung lautete zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des aktuellen Richtverwendungskataloges wie folgt:

Beschreibung des Vergleichsarbeitsplatzes

1.1. Dienststelle

Landesschulrat für Tirol

1.2. Organisationseinheit

Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

2. Funktion des Arbeitsplatzes

Leitung der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

3.1. Wen vertritt der Arbeitsplatzinhaber?

im Verhinderungsfall eine(n) Beratungsstellenleiter(in)

3.2. Vertretungsbefugnisse

voll

3.3. Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber?

der/die Stellvertreter(in) der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

**4. Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar
ÜBERGEORDNET**

hinsichtlich der Fachaufsicht

Schulpsycholog(inn)en (12)
(davon 10 BeratungsstellenleiterInnen)
Sachbearbeiterin in b (1)
Sekretariatspersonal in c (10)

Dienstaufsicht

Schulpsycholog(inn)en (12)
(davon 10 BeratungsstellenleiterInnen)
Sachbearbeiterin in b (1)
Sekretariatspersonal in c (10)

UNTERGEORDNET

hinsichtlich der Fachaufsicht

zuständige Fachabteilung
im BMBWK

Dienstaufsicht

Landesschulratsdirektor

5. Aufgaben des Arbeitsplatzes

1. Leitung der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung im Landesschulrat
2. Optimierung des Budgeteinsatzes in Koordination mit der Budgetabteilung im LSR
3. Durchführung psychodiagnostischer Untersuchungen und Erstellung von Sachverständigengutachten
4. Schulpsychologische Beratung von Schüler(inne)n, Eltern, Lehrer(inne)n, Schulleiter(inne)n, Schulaufsicht in schwierigen Fällen
5. Längerfristige schulpsychologische Beratung und Behandlung von Schüler(inne)n, Eltern und Lehrer(inne)n in schwierigen Fällen
6. Mitwirkung bei Aus-, Weiter- und Fortbildungsangeboten im Schulsystem
7. Förderung der Kooperation im schulischen Bereich; Zusammenarbeit mit Institutionen, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
8. Wissenschaftliche Tätigkeit
9. Öffentlichkeitsarbeit

6. Ziele des Arbeitsplatzes

1. Führung und Motivierung der Mitarbeiter/innen in der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung
2. Sicherstellung der flächendeckenden schulpsychologischen Versorgung durch Aufsicht und Koordination der Arbeit in den Beratungsstellen
3. Effizienzsicherung bzw. -erhöhung der

schulpsychologischen Aktivitäten durch Anpassung dieser an die aktuellen, regionalen Bedürfnisse der Schule und fachwissenschaftliche Aktualisierung der Diagnoseverfahren und Interventionen

4. Schulpsychologische Interventionen als Beitrag zur Vermeidung von Schullaufbahnverlusten und Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit sowie zur Prävention von psychischen Fehlentwicklungen bei Kindern und Jugendlichen

5. Förderung der Kooperation und Interaktion im Bereich Schule sowie des interdisziplinären Arbeitens zur Systemunterstützung als auch, falls notwendig, zur Systemveränderung

6. Sicherstellung umfassender kurativer und präventiver schulpsychologischer Interventionen im System Schule, um zu einer humanen Bildungsorientierung beizutragen

7. 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

1. Leitungstätigkeit

Aufgabe 1 = 80%

1.1. Leitung der Organisationseinheit (Abteilung) im Landesschulrat

1.1.1. Vertretung der schulpsychologischen Belange im LSR und nach außen

1.1.2. Stellungnahme zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen in der Schule

1.2. Leitung der Schulpsychologie-Bildungsberatung im Bereich des Landes

1.2.1. Dienst- und Fachaufsicht über die Beratungsstellen

1.2.2. Fachliche Verantwortung und Koordination der schulpsychologischen Aktivitäten aller Beratungsstellen

1.2.3. Koordination der Fortbildung für Schulpsycholog(inn)en

1.2.4. Verantwortung und Koordination der fachlichen Aus- und Weiterbildung von Schüler- und Bildungsberater(inne)n

1.2.5. Fachliche Koordination aller im psychosozialen Feld der Schule mit Beratung und Betreuung von lern- und verhaltensschwierigen Schüler(inne)n betrauten Institutionen sowie Koordination der Ausbildung von mit diesen Aufgaben betrauten Personen

1.2.6. Führung von Mitarbeiter(innen)gesprächen mit Beratungsstellenleiter(inne)n bzw. Mitarbeiter(inne)n im unmittelbaren Wirkungsbereich und Aufsicht über die zu führenden Mitarbeiter(innen)gespräche durch die Beratungsstellenleiter(innen)

1.3. Organisationsentwicklung

1.3.1. Laufende Analyse und Evaluierung der schulpsychologischen Tätigkeit

1.3.2. Beratende Mitwirkung bei Maßnahmen der Organisationsentwicklung innerhalb des LSR

2. Ressourcenmanagement

Aufgaben 2-9 = 20%

3. Durchführung psychodiagnostischer Untersuchungen und Erstellung von Sachverständigengutachten in Verfahren sowie Amtshilfe bei komplexen Fragestellungen

3.1. Psychodiagnostische Untersuchungen im Hinblick auf Einschulung, Umschulung, Prognoseverfahren (Übertritt von Volksschule in den Mittelstufenbereich, Übergang zu weiterführenden Schulen), Lern- und Verhaltensstörungen, persönliche Probleme, Konflikte und Krisen, Integration, Einstufung von Kindern nichtdeutscher Muttersprache etc.

- 3.2. Erstellen von schulpsychologischen Sachverständigengutachten in Fragen und Problemstellungen der Individualberatung von Schüler(inne)n und Gutachter Tätigkeit im Rahmen der gesetzlichen Verfahren (z.B. SchPflG § 8, § 8a, § 14, § 15, SMG § 13 und in Berufungsverfahren)
4. Schulpsychologische Beratung von Schüler(inne)n, Eltern, Lehrer(inne)n bei komplexen Fragestellungen
 - 4.1. Individualberatung von Schüler(inne)n, Eltern, Lehrer(inne)n, Schulleiter(inne)n und Schulaufsicht bei komplexen schulischen Fragen und Problemen als kurative und präventive Intervention
Systemorientierte schulpsychologische Beratung:
Schulpsychologische Interventionen, die auf eine Verbesserung der schulischen Lernsituation, auf eine wirksame Gestaltung von
 - 4.2. Unterrichtsprozessen und Verbesserung der Kooperation von Lehrer(inne)n, Eltern und Schüler(inne)n abzielen, unter dem besonderen Aspekt der Prävention von Schwierigkeiten und Konflikten; Aufbau und Sicherstellung eines Krisenmanagements bzw. von Krisenplänen in Schulen
5. Längerfristige schulpsychologische Beratung, Betreuung und Behandlung in schwierigen Fällen
 - 5.1. Schulpsychologische Interventionen bei Verhaltensstörungen, persönlichen Problemen und Krisen von Kindern und Jugendlichen
 - 5.2. Erziehungsberatung als Einstellungsänderung im Erziehungsprozess
Schulpsychologische Förderberatung bei Lernschwierigkeiten durch
 - 5.3. Auswahl spezifischer Fördermaterialien für Eltern und Lehrer(innen) sowie Begleitung im Förderprozess
 - 5.4. Schulpsychologische Beratung und Vermittlung von Hilfen bei persönlichen Problemen von Lehrer(inne)n
6. Mitwirkung bei Aus-, Weiter- und Fortbildungsangeboten im Schulsystem
 - 6.1. Mitwirkung bei Aus-, Weiter- und Fortbildungsangeboten im Schulsystem
Beratende Mitwirkung bei der Erstellung von Akademielehrgängen zur Ausbildung von Lehrer(inne)n (z.B. Schülerberater(innen),
 - 6.2. BildungsberaterInnen) etc.) und Begutachtung von Akademielehrgängen, wenn durch diese psychologisches Wissen und Kenntnisse vermittelt werden sollen
7. Förderung der Kooperation im System Schule
 - 7.1. mit der Schulaufsicht
 - 7.2. mit schulinternen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen
 - 7.3. mit außerschulischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen, therapeutischen Institutionen, Kliniken und Behörden
8. Wissenschaftliche Tätigkeit
 - 8.1. Dokumentation der gesamten schulpsychologischen Tätigkeit
 - 8.2. Evaluierung der schulpsychologischen Arbeit
 - 8.3. Begutachtung von geplanten wissenschaftlichen Untersuchungen in der Schule (Dissertationen, Diplomarbeiten, etc.)
Verfassen von fachwissenschaftlichen Artikeln, Arbeiten und Vorträgen zu
 - 8.4. aktuellen schulischen Themen, beratende Mitwirkung bei Evaluationsvorhaben im Schulsystem
9. Öffentlichkeitsarbeit
Öffentlichkeitsarbeit zu schulischen Themen aus Sicht und Erfahrung der Schulpsychologie-Bildungsberatung

8. Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten

Volle Approbationsbefugnisse im Rahmen der Abteilung
Schulpsychologie-Bildungsberatung

9. Zugeteiltes und unterstelltes Personal

Anzahl Gliederung nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

7	A
5	a
1	b
10	c

10. Anforderungen des Arbeitsplatzes

1. Abgeschlossenes Studium der Psychologie
2. Langjährige Tätigkeit und Erfahrung in der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung
3. Leitungsqualifikation (Ziele festlegen und operationalisieren, entscheiden, supervidieren, Mitarbeiter(innen) führen und motivieren, fachliche Aufsicht durchführen)
4. Hohe Eigenverantwortlichkeit in Entscheidungsprozessen, Selbständigkeit und Sensibilität in Belangen der Mitarbeiter(innen)führung, hohe Kompetenz in der Kommunikation und in der Konfliktlösung
5. Hohe Kompetenz in der Bewältigung von Krisen im System Schule
6. Besondere Kenntnisse und Erfahrungen in Personalentwicklung und Bildungsmanagement
7. Umfassende und gründliche Kenntnisse des gesamten Bildungswesens und dessen rechtlichen Grundlagen

11. Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte

1. Umfassende und gründliche Kenntnisse des gesamten Bildungswesens und besondere Erfahrung in rechtlich-administrativen Angelegenheiten des Schulsystems
2. Fundierte aktuelle wissenschaftliche Kenntnisse in Testtheorie, psychologischer Diagnostik und Qualitätsmanagement
3. Langjährige Erfahrung speziell in der Beratung Schulaufsicht
4. Bewährte Kontakte mit schulischen und außerschulischen Beratungs-, Betreuungs- und Therapieeinrichtungen und Institutionen

12. Besondere Aufgaben des derzeitigen Arbeitsplatzinhabers (Kommissionsmitglied, Nebentätigkeiten, u. a.)

Der Vergleich mit der Richtverwendung bestätigt, dass die Einstufung nicht nur unter Bezugnahme auf die hierarchische Stellung systemkonform festgesetzt wurde, sondern auch die Zuordnung im Sinne des nach der ständigen Rechtsprechung vorgegebenen Verfahrens im bundesweiten Verhältnis richtig erfolgte.

Zu den einzelnen Kriterien wird daher hinsichtlich der Wertigkeit des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* Folgendes ausgeführt:

FACHWISSEN:

Da LeiterInnen großer Sektionen mit breit gefächerten und teilweise divergierenden Aufgabenstellungen ein Fachwissen zugeschrieben wird, das auf höchster Ebene Expertenwissen über komplexe Verwaltungsbereiche verlangt, konnte am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* durch die untergeordnete hierarchische Stellung nur eine entsprechend geringere Zuordnung erfolgen. Entsprechend heißt hier, dass es im System für eine(n) SektionsleiterIn, eine(n) GruppenleiterIn und eine(n) AbteilungsleiterIn noch Zuordnungsmöglichkeiten geben musste, die über jenem Wert lagen, der für den Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* anzunehmen war.

Am Arbeitsplatz waren zahlreiche Ressortvorhaben umzusetzen, die nicht als typische Standard- oder Einzelerledigungen der Personalverwaltung gelten.

Aus dieser Überlegung wurde der Arbeitsplatz beim Fachwissen zwischen den Kalkülen 'grundlegende spezielle Kenntnisse' und 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' gesehen.

Auch der Vergleich zur Richtverwendung zeigt kein anderes analytisches Ergebnis.

Wie aus der Beschreibung ersichtlich, reicht der Abschluss eines einschlägigen Studiums für die Leitung der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung bei einem Landesschulrat der Größe Tirols nicht aus. Durch die ständige Weiterentwicklung wissenschaftlicher Methoden, durch permanente organisatorische Änderungen im Schulwesen und wegen der medial und gesellschaftlich bedingten, verstärkten Einflüsse auf die Psyche von SchülerInnen mit der Folge, dass Verhaltensstörungen in größerer Zahl auftreten oder erst durch den aktuellen Stand der Forschungen in diesem Ausmaß erkannt werden, sind bei Ausübung der angegebenen Leitungsfunktion hohe Anforderungen gestellt.

Das gesamte Wissen zur Erstellung von Diagnosen über Verhaltens- und Lernstörungen sowie spezielle Kenntnisse über geeignete Förderungen zur Verbesserung der Situation, inklusive Einbringung von Vorschlägen zur Änderung von Rahmenbedingungen oder gesetzlichen Grundlagen, gehen weit über das Niveau jener Ausbildung hinaus, das bei Abschluss eines Studiums vermittelt wird. Als Leiter einer Organisationseinheit mit 12 Experten der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen A/a/A1/v1 scheint eine fachliche Autorität unbestritten.

Da der Arbeitsplatz jedoch in ein hierarchisches Gefüge beim Landesschulrat eingeordnet ist und der Zuständigkeitsbereich nahezu ausschließlich das Bundesland Tirol umfasst, besteht die fachliche Autorität nur zum Teil.

Die hierarchische Unterordnung war im zu untersuchenden Zeitraum auch am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* gegeben. Auf Grund seiner Funktion in der Zentralstelle des BMVIT bestand eine ressortweite- und damit bundesweite Zuständigkeit für Angelegenheiten des Personalmanagements.

Beispielsweise waren Projekte, wie die Einführung des elektronischen Aktes (ELAK) zu betreuen, wofür ein hoher Wissensstand über die Verhältnisse im eigenen Ressort, insbesondere über alle Geschäftsfälle hinsichtlich Aufbau und Ablauforganisation gefordert war. Darüber hinaus war *der Beschwerdeführer* als Vertreter einer Dienstbehörde auch mit dienst- und besoldungsrechtlichen Problemstellungen und mit Agenden der Personalentwicklung bzw. Ausbildung befasst. Durch die Einrichtung der Abteilung CS 5 und die übergeordnete Gruppe CS blieb das am Arbeitsplatz erforderliche Wissen entsprechend eingeschränkt, so dass mit dem Arbeitsplatz der so genannten nachgeordneten Dienststelle im BMUKK hinsichtlich des Fachwissens eine Gleichwertigkeit gesehen wird.

Die Punktezuordnung lautete daher für beide Arbeitsplätze '10'.

MANAGEMENTWISSEN:

Beim Managementwissen ergab sich am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* auf Grund der hierarchischen Position, der verstärkten Übernahme konkreter Personalangelegenheiten durch die Abteilung CS 5 und wegen der geringen Führungsaufgaben im Vertretungsfall eine Zuordnung zwischen den Kalkülen 'begrenzt' und 'homogen'.

Bezüglich seiner Stellvertreterfunktion ist festzuhalten, dass die Abteilung CS 1 nur mit sehr wenigen MitarbeiterInnen besetzt war, weil der überwiegende Teil der Personalangelegenheiten von der Abteilung CS 5 wahrgenommen wurde.

Für das Managementwissen ist daher hinsichtlich der Führungsaufgaben keine hohe Zuordnung gerechtfertigt. Es ist jedoch anzurechnen, dass der Bedienstete bei der Betreuung von Projekten der Verwaltungsreform ressortweit und auch auf höherer hierarchischer Ebene zu koordinieren hatte.

Dem Beschwerdeführer kamen aber auf höherer fachlicher Ebene keine Managementfunktionen zu. Diese wurden vom Leiter der Gruppe und seiner Stellvertreterin übernommen. *Der Beschwerdeführer* hatte nicht höhere Ziele vorzugeben, sondern selbst umzusetzen.

Außerhalb der Wahrnehmung seiner stellvertretenden Leitungsfunktion war er grundsätzlich nicht berechtigt, Weisungen zu erteilen, so dass viele seiner Aktivitäten von ihm selbst wahrzunehmen waren und nicht durch andere, ihm untergeordnete Stellen.

Damit blieben seine Agenden in dieser Phase weitgehend auf jene einer untergeordneten Referentin/eines untergeordneten Referenten beschränkt, so dass bezüglich Führung, Steuerung und Koordination keine Spitzenwerte erreichbar sind.

Am Vergleichsarbeitsplatz ist eine hohe Koordinationskomponente anrechenbar und die Leitung der Abteilung mit 12 universitär ausgebildeten MitarbeiterInnen ist beim Managementwissen in angemessener Höhe zu gewichten. Die zugewiesenen Bediensteten sind jedoch als Sachverständige zu sehen, deren Urteil über Verhaltensstörungen oder Schulreife bereits in den Beratungsstellen gefällt wird und nur in besonders gelagerten Fällen abänderbar erscheint. Damit bleibt die konkrete fachliche Führung hinsichtlich der zahlreich auftretenden Standardfälle in den Bereichen Schulpsychologie und Bildungsberatung eingeschränkt.

Weiters ist am Arbeitsplatz beim Landesschulrat Tirol zu beachten, dass die Abteilungsleitung der Führung der Dienststelle (LSR) untergeordnet ist und diese noch der zuständigen Fachabteilung der Zentralstelle.

Dadurch unterliegen alle steuernden und koordinierenden Aktivitäten übergeordneten hierarchischen Positionen, so dass das Managementwissen insgesamt auch hier zwischen den Kalkülen 'begrenzt' und 'homogen' gesehen wird.

Die Punktezuordnung lautete daher für beide Arbeitsplätze '4'.

UMGANG MIT MENSCHEN

Im Umgang mit Menschen wurde wegen der Mitwirkung *des Beschwerdeführers* an wichtigen Projekten und auch wegen der erforderlichen Leitung und Verhandlungsführung in Abwesenheit des Leiters der Abteilung CS 1 der höchste zu vergebende Wert angenommen. Wegen der in Personalunion ausgeübten Doppelfunktion seines direkten Vorgesetzten war anzunehmen, dass Verhandlungen vom Referenten *Beschwerdeführer* im Zuge des Vorantreibens von Projekten besonders häufig eigenständig zu führen waren. Bei der Betreuung und Umsetzung von Vorhaben, die mit wesentlichen organisatorischen, fachlichen oder technischen Änderungen verbunden waren, musste die gesamte Ressortbelegschaft, auch leitende Bedienstete in höchsten Experten- oder Managementfunktionen, positiv motiviert werden, um die Bereitschaft zur konstruktiven Mitarbeit zu erlangen. Als Beispiel kann hier die Einführung des ELAK (elektronischen Aktes) beim BMVIT angeführt werden.

Am Vergleichsarbeitsplatz ergibt sich die Höchststufe einerseits aus der Führung eines Stabes von ExpertInnen und andererseits aus dem schwierigen Umgang mit Kindern und Jugendlichen, deren Verhalten oder Lernfähigkeit gestört ist. Auch im Kontakt mit deren Eltern sind für den Leiter der Abteilung 'Schulpsychologie - Bildungsberatung' beim LSR Tirol sehr hohe Anforderungen gestellt.

Darüber hinaus sind auf gehobener Ebene Fachgespräche mit über- und untergeordneten Stellen oder Förderungseinrichtungen zu führen.

Auf beiden Arbeitsplätzen wird daher die Höchststufe (Punktwert 4) zugeordnet

DENKRAHMEN:

Mit der Wahrnehmung von Agenden im Zusammenhang mit der Verwaltungsreform samt ELAK- und SAP-Angelegenheiten waren am zu untersuchenden Arbeitsplatz strategische Ziele des Ressorts zu verfolgen, die am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* zwar durch die übergeordnete Hierarchie (Abteilungsleitung, Gruppenleitung) vorgegeben waren, für deren Umsetzung jedoch die Vorgehensweise in der Regel nicht genau definiert wurde (das 'Was' war bekannt, das 'Wie' war weitgehend offen).

Die Zuordnung zum Kalkül 'operativ, zielgesteuert' lag daher beim Denkrahrmen nahe.

Auf Grund fehlender Approbationsbefugnisse war auch nicht von einer gänzlich unbeeinflussten Umsetzung der Vorgaben durch den Abteilungs- bzw. Gruppenleiter auszugehen. Durch die Größe des Aufgabenfeldes blieb aber dieser Umstand bei diesem Kriterium ohne Auswirkung auf die Zuordnung.

Auch am zu vergleichenden Arbeitsplatz des LSR Tirol sind die anzuwendenden Methoden im Zuge der Beratung, Betreuung und Behandlung von SchülerInnen bei Störungen oder Auffälligkeiten aus einer Vielzahl von Möglichkeiten auszuwählen. Nach Erstellung einer Expertise bzw. Diagnose sind vorgegebene Verfahren fallweise auch in Kombination zu empfehlen.

Auch hier ist der Auftrag durch die Funktionsbezeichnung definiert, die Vorgehensweise ist jedoch vom Sachverständigen festzusetzen.

Hinzu kommt, dass in Krisensituationen über Sofortmaßnahmen zu entscheiden ist und der jeweilige Individualfall oft die Beschreitung völlig neuer Wege erforderlich macht.

Auf Grund der Funktion als Vorgesetzter mehrerer ExpertInnen in dislozierten Beratungsstellen ist in der zentralen Leitung im Landesschulrat ein großes fachliches und thematisches Spektrum im Bereich der Schulpsychologie abzudecken.

Auch dieser Arbeitsplatz erfüllt wegen der in der Beschreibung angeführten Ziele einer fachwissenschaftlichen Aktualisierung der Diagnoseverfahren und der Förderung des interdisziplinären Arbeitens zur Systemunterstützung bis hin zur allenfalls notwendigen Systemveränderung die Kriterien für eine Zuordnung zum Kalkül 'operativ, zielgesteuert'.

Beiden Arbeitsplätzen wird daher beim Kriterium 'Denkrahrmen' der Punktwert 5 zugeordnet.

DENKANFORDERUNG:

Bei diesem Kriterium ist am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* ein hohes Maß an kreativem Denken zu berücksichtigen, so dass die Einstufung knapp unter jenem Zuordnungswert liegt, der für den Arbeitsplatz des Leiters der Abteilung CS 1 festgesetzt wurde. Da der Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* hierarchisch untergeordnet war, steht fest, dass, die Initiative für Erneuerungen in den meisten Fällen von vorgesetzter Stelle oder von politischer Ebene ausging. In Zentralleitungen ist die Vorgehensweise üblich, dass politische Entscheidungen unter der Führung der höchsten hierarchischen Gremien umgesetzt werden.

Der entsprechende Arbeitsauftrag erreicht daher in Abteilungen einer Zentralleitung die zur Ausführung von Ideen berufenen ReferentInnen grundsätzlich über die Sektionsleitung (wenn vorhanden Gruppenleitung) und die Abteilungsleitung. Nur in extremen Ausnahmefällen tritt die politische Ebene mit untergeordneten ReferentInnen in Kontakt. Bei organisatorischen Umstellungen oder Änderungen von ressortweiter Dimension oder Bedeutung, kann die Initiative nicht von mehrfach untergeordneten ReferentInnen ausgehen.

Bei manchen Projekten bleibt jedoch auch nach Übernahme eines komplexen und nicht im Detail von der oberen Hierarchie übermittelten Auftrages ein erweiterter Spielraum für kreative Lösungen, auch wenn diese nur konzeptiv vorbereitet werden. Am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* war dies im Rahmen der Umsetzung von Zielen der Verwaltungsreform mit organisatorisch technischen Änderungen der Fall.

Die Zuordnung liegt daher dort bei diesem Kriterium zwischen den Kalkülen 'unterschiedlich' und 'adaptiv'.

Am Vergleichsarbeitsplatz ist zu berücksichtigen, dass durch die Zuständigkeit für den gesamten Schulbereich des LSR Tirol eine besondere fachliche und thematische Bandbreite gegeben ist. Es orientieren sich an den Vorgaben der Leitung dieser Abteilung alle Verfahren und Aktivitäten der Beratungsstellen der Schulpsychologie - Bildungsberatung im gesamten Bundesland. Weiters arbeitet der Leiter der Abteilung im LSR Tirol mit zahlreichen außerschulischen Beratungseinrichtungen oder therapeutischen Institutionen zusammen und wirkt an der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für dieses Aufgabengebiet mit.

Eine hohe Zuordnung bei diesem Kriterium resultiert allein aus der anzuwendenden tiefenpsychologischen Analytik und einer hierarchisch gehobenen Position, die bereits Einfluss auf die allgemeine Ausrichtung und Orientierung des Fachgebietes erlaubt, für das Bundesland Tirol (mit ca. 100.000 Schülern) Ziele und Vorgaben für die Beratungsstellen erarbeitet und dort die gesamten Aktivitäten koordiniert und überwacht.

Auf beiden Arbeitsplätzen ist daher zum Punktwert 6 zuzuordnen.

HANDLUNGSFREIHEIT:

Operative Handlungsfreiheit konnte in der hierarchischen Position *des Beschwerdeführers* insgesamt nicht gegeben sein. Durch die teilweise kreativen Aufgaben und durch die weitgehend eigenständige Wahrnehmung einzelner Verfahrensschritte im Zuge der Umsetzung von Projektzielen bestand jedoch ein erweiterter Handlungsspielraum, so dass die Zuordnung des Referenten und stellvertretenden Leiters der Abteilung CS 1 nur knapp unter dem Kalkül 'allgemein geregelt' zu sehen war.

Die Handlungsfreiheit hat sich für den einzigen Referenten mit universitärer Ausbildung in der Organisationseinheit durch die Übernahme der bereits oben erwähnten Doppelfunktion des Leiters der Abteilung CS 1 erhöht.

Am Vergleichsarbeitsplatz liegt die Handlungsfreiheit durch die Leitung von insgesamt 23 Bediensteten, davon 12 mit universitärer Ausbildung, deutlich über jener *des Beschwerdeführers*.

Wegen der Funktion in einer so genannten nachgeordneten Dienststelle kann die Handlungsfreiheit durch Mitsprache der zentralen Fachabteilung in Angelegenheiten der Schulpsychologie und der Bildungsberatung im BMUKK nicht höher angesetzt werden als beim Kalkül 'allgemein geregelt'.

Punktwert für die Handlungsfreiheit am Arbeitsplatz des BMVIT: 12

Punktwert für die Handlungsfreiheit am Arbeitsplatz des BMUKK: 13

DIMENSION:

Die Dimension richtet sich bei einer Abteilung mit dem Namen 'Corporate Services' nicht zuletzt nach der Größe des Ressorts und hier, wegen der teilweise personalbezogenen Aufgaben, auch nach der Anzahl der zu betreuenden Bediensteten.

Es konnte hier wegen der übergeordneten Zuständigkeit im Präsidium eines Ministeriums von einem globalen Geldwert ausgegangen werden, der bereits bis zu 250 Millionen EURO im Jahr umfasst. Die Zuordnung lag daher zwischen den Kalkülen 'mittel' und 'groß' mit einem Punktwert 6.

Am Arbeitsplatz des Leiters der Abteilung 'Schulpsychologie-Bildungsberatung' beim LSR Tirol liegt die Anzahl der hinsichtlich der Zuständigkeit zu betreuenden SchülerInnen nach einer Auswertung aus den statistischen Unterlagen bei ca. 100.000. Als globaler Wert ist daher von einer umfassenden Anzahl von Personen auszugehen, wofür der Analysewert 5 anzunehmen ist. Auch wenn man sich auf eine tatsächlich zu betreuende Klientel bezieht, muss für das gesamte Bundesland eine Zahl angenommen werden die weit über 1000 liegt.

Eine Differenz wird bei diesem Kriterium deshalb gesehen, weil die Kosten für die Umsetzung breit angelegter Verwaltungsreformvorhaben erheblich höher erscheinen als die psychologische und bildungsbezogene Beratung mit Beschränkung auf ein einzelnes Bundesland.

Punktwert für die Dimension am Arbeitsplatz des BMVIT: 6

Punktwert für die Dimension am Arbeitsplatz des BMUKK: 5

EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE:

Der Einfluss auf Endergebnisse steht immer im direkten Verhältnis zur angegebenen Dimension. Am Arbeitsplatz eines Referenten und stellvertretenden Leiters einer Abteilung im Präsidium des BMVIT mit kreativen Aufgaben, an dem Projekte für das gesamte Ressort umzusetzen sind, liegt der angenommene Wert zwischen den Kalkülen 'beitragend' und 'anteilig' und gibt damit bereits an, dass ein direkter Einfluss auf die in der Dimension genannten Summe besteht.

Auch am Vergleichsarbeitsplatz ist durch die übergeordnete Führungsfunktion ein direkter Einfluss auf das Endergebnis anzurechnen.

Durch die Unterordnung gegenüber der obersten Leitung des Landesschulrates Tirol und die Abhängigkeit von den fachlichen Grundsatzvorgaben der Zentralleitung ist auch auf diesem Arbeitsplatz kein höherer Einfluss auf die Dimension zulässig.

Der zugeordnete Wert umfasst daher für beide Arbeitsplätze 4 Punkte.

Auf Grund des Zusammenhanges mit dem globalen Wert konnte am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* keine höhere Zuordnung erfolgen. Mit einer genauen Untersuchung wäre allenfalls festzustellen gewesen, welche Aktivitäten pro Jahr konkret umgesetzt wurden. Eine solche Nachforschung hätte jedoch mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eine geringere Summe in der Dimension ergeben.

Da auf diese umgesetzten Aufgaben dann aber ein höherer Einfluss anzurechnen gewesen wäre, hätte dies insgesamt zu keinen geänderten Werten beim Kriterium Verantwortung mit den Untertiteln 'Handlungsfreiheit', 'Dimension' und 'Einfluss auf Endergebnisse' geführt.

Auch am Vergleichsarbeitsplatz wäre eine Darstellung auf Basis der finanziellen Dimension möglich.

Diesbezüglich wäre von einer Schätzung auszugehen, welchen Nutzen die Schulpsychologische Beratung aus volkswirtschaftlicher Sicht bringt.

In jedem Fall wären solche Geldbeträge bei einer Schülerzahl von ca. 100.000 im Bundesland Tirol zumindest auch bei einem Betrag von über 5 Millionen EURO zu veranschlagen, wenn man berücksichtigt, welche Kosten ein falsch gewählter Bildungsweg oder eine nicht erkannte Verhaltens- oder Lernstörung verursachen kann."

Aus den solcherart begründet festgestellten Bewertungszeilen errechne sich nach der dem Gutachten zu Grunde liegenden Bewertungsmethode für beide Arbeitsplätze ein Punktwert von 594 Punkten. Diese dieser Punkteerrechnung zu Grunde liegende Bewertungsmethode bzw. die zu Grunde gelegten mathematischen Operationen werden im Gutachten offen gelegt. Sie entspricht jener Methode, wie sie auch dem im hg. Erkenntnis vom 13. September 2009, Zl. 2007/12/0003, erwähnten Sachverständigengutachten zu Grunde lag. In diesem Zusammenhang ist lediglich hervorzuheben, dass ein Berechnungselement für den Gesamtpunktwert der so genannte "Verantwortungswert" bildet, welcher sich seinerseits in Abhängigkeit von der Summe der für die Kriterien "Handlungsfreiheit", "Dimension" und "Einfluss auf Endergebnisse" errechnet.

Es folgt sodann ein weiterer Richtverwendungsvergleich mit der gleichfalls der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zuzurechnenden Richtverwendung gemäß Z. 1.8.17. der Anlage 1 zum BDG 1979 "im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der fachlich richtliniengabende Referent für komplexe Angelegenheiten des nachgeordneten Bereiches in einer Zentralstelle wie der Referent für Legislative, grundsätzliche und internationale Angelegenheiten des Behindertenrechts in der Abteilung IV/A/7". Für diese Richtverwendung gelangte der Bewertungssachverständige mit näherer Begründung zu einem Gesamtpunktwert von 551.

Weiters lässt das Gutachten erkennen, dass der Sachverständige - entgegen der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2008, Zl. 2007/12/0090) - bei der Ermittlung der oben dargestellten Bewertungszeile des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auch seine Stellung als Stellvertreter des Abteilungsleiters berücksichtigt hat, wiewohl sich diese Stellvertretung lediglich auf eine Abwesenheitsvertretung beschränkte und nicht mit einer ständigen Einbindung in Leitungsfunktionen verbunden war.

Im Zusammenhang mit dem zuletzt genannten Richtverwendungsvergleich führte der Sachverständige weiters aus, dass auch der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers auf Basis der - von ihm freilich abgelehnten - Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichtshofes lediglich einen Punktwert von 551 erreichen würde.

Das Gutachten schließt mit weitwendigen Ausführungen, weshalb der Sachverständige die eben wiedergegebene Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes für unzutreffend erachtet.

Über Vorhalt dieses Gutachtens durch die belangte Behörde erstattete der Beschwerdeführer am 11. Februar 2009 eine Stellungnahme, in welcher die Befangenheit des Gutachters T mit der Begründung geltend gemacht wurde, dieser gehöre derselben Abteilung des Bundeskanzlers an, die auch schon die ursprüngliche Bewertung des Arbeitsplatzes gemäß § 137 BDG 1979 vorgenommen habe und deren Überprüfung das nunmehr durchzuführende Feststellungsverfahren diene.

Sodann führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen aus, rechtens sei von der schriftlichen Arbeitsplatzbeschreibung auszugehen. Dies sei der dem Beschwerdeführer dienstrechtlich wirksam zugewiesene Arbeitsplatz. Die vom Sachverständigen erwähnten Abweichungen zwischen den tatsächlichen Arbeitsplatzaufgaben und der Arbeitsplatzbeschreibung wären - jedenfalls wenn sie zu einer Minderbewertung

des Arbeitsplatzes führten - außer Acht zu lassen. Ein Abstellen auf die im Bewertungszeitraum tatsächlich erbrachten Tätigkeiten greife auch insofern zu kurz, als in die Bewertung auch jene Arbeitsplatzaufgaben einzufließen hätten, die innerhalb der hier in Rede stehenden Beobachtungsperiode tatsächlich nicht angefallen seien.

Darüber hinaus wird in dieser Stellungnahme die im Sachverständigengutachten enthaltene Annahme als unrichtig gerügt, der Beschwerdeführer hätte niemals mit dem BKA Verhandlungen über Bewertungen oder Organisationsfragen geführt.

Gemeinsam mit der zitierten Stellungnahme legte der Beschwerdeführer auch ein Privatgutachten des berufskundlichen Sachverständigen K vor, welches nach dem Vorbringen des Beschwerdeführers von der schriftlichen Arbeitsplatzbeschreibung ausging.

Unter Berufung auf dieses Gutachten brachte der Beschwerdeführer zur Punktebewertung durch den Sachverständigen T im Einzelnen Folgendes vor:

"Es wird grundsätzlich von der Richtigkeit der Punktevergaben im BKA-Gutachten für die einzelnen Kriterien bei den Richtverwendungen ausgegangen und nachfolgend angegeben, wie die Punktevergabe in Relation dazu hinsichtlich des hier zu bewertenden Arbeitsplatzes zu erfolgen hat.

Das Gesamtsystem der Punktevergaben wird damit weder analysiert, noch bewertet. Der Gesetzgeber hat kein Punktebewertungssystem vorgegeben. Dass grundsätzlich ein solches angewendet wird, ist aus fachlicher Sicht zweckmäßig, den entscheidenden Gesichtspunkt stellt es dar, dass die Punktevergabe im Bezug auf den zu bewertenden Arbeitsplatz in der richtigen Relation zur Punktevergabe bei der Richtverwendung steht.

1. Fachwissen.

Die Charakteristik des Arbeitsplatzes ist in Punkt 13 der Arbeitsplatzbeschreibung richtig zusammengefasst, es handelt sich um die Funktion einer stellvertretenden Abteilungsleitung mit Aufgaben, für die großes Wissen erforderlich ist und wobei besonders hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt sind. Es rechtfertigt sich dies insbesondere daraus, dass es sich um ein Aufgabengebiet im Rahmen des Präsidiums eines Ministeriums handelt, wobei dieses Aufgabengebiet breit gestreut ist und von Organisation der gesamten Aus- und Weiterbildung der Bediensteten über Personal-Controlling bis zu Angelegenheiten der Verwaltungsreform reicht, wozu noch ohne weitere Einschränkung alle 'allgemeinen Angelegenheiten des Ressorts' kommen. Für diese Aufgabenstellung sind - zwar nicht in allen Belangen in alle Details gehende 'umfassende' Rechtskenntnisse erforderlich, wohl aber außerordentlich breite und gründliche Kenntnisse des gesamten des Ressort betreffenden Rechts. Beim RV 1 andererseits ist davon auszugehen, dass die Rechtskenntnisse nur in einem sehr eingeschränkten Gebiet vorhanden sein müssen und auch nicht in einer Qualität, wie sie gewöhnlich nur durch ein Studium der Rechtswissenschaften vermittelt wird. Hohe Kenntnisse sind hingegen in einem humanwissenschaftlichen Gebiet erforderlich, nämlich jenem der Psychologie, hier speziell der Kinder-Jugend-Psychologie. Dieses Wissen ist im Hinblick auf die leitende Funktion in sehr hoher Qualität erforderlich, was aber nichts daran ändert, dass eine Begrenzung auf einen Spezialbereich gegeben ist. Beim RV 2 ist eine noch wesentlich engere Eingrenzung auf ein Spezialgebiet gegeben. Allerdings ist hierbei von einem annähernd höchsten Niveau auszugehen, mit vollständiger Kenntnis aller Judikatur und sehr weitgehender Kenntnis der Literatur. Es ist daher vertretbar, für beide Richtverwendungen von einer gleichen Punktezahl für Fachwissen auszugehen, im GA T ist das mit dem Ansatz von je 10 Punkten geschehen. Das Fachwissen für den Arbeitsplatz jedoch ist beträchtlich höher anzusetzen und daher dafür mindestens ein zusätzlicher Punkt angebracht, als 11 Punkte. Von der Stellvertreterfunktion ist nicht anzunehmen, dass sie Auswirkungen auf das erforderliche Fachwissen hat.

2. Managementwissen.

Der Arbeitsplatz hat ein ausgeprägtes Tätigkeitsgebiet, für welches Managementwissen hohe Bedeutung hat, das reicht von Personalentwicklung über diverse organisatorische Angelegenheiten bis zu Verwaltungsreform - neuerlich ist hinzuzufügen: eines großen Ministeriums - was bei beiden Richtverwendungen keine Entsprechung hat. Die einzige Managementfunktion des RV 2 besteht in der eigenverantwortlichen bundesweiten Koordination und Qualitätssicherung im Bereich Blindenführerhunde und ist dementsprechend sehr gering. Die im GA T dafür angesetzten Punkte erscheinen zu hoch und zwar speziell auch in Relation zum RV 1. Weil die für diese angegebenen 4 Punkte als adäquat erscheinen, entsteht keine relevante Problematik. Bei Orientierung an RV 1 ist zugrunde zu legen, dass mit diesem zwar erhebliche Managementaufgaben verbunden sind (Vorgesetztenfunktion für eine erhebliche Anzahl von zu einem großen Teil sehr hoch qualifizierten Mitarbeitern, Mitwirkung bei Aus-, Weiter- und Fortbildungsangeboten, Organisationsentwicklung, Förderung der Kooperation diverser Einrichtungen), der Umfang aber dennoch weit geringer ist als beim zu bewertenden Arbeitsplatz, wozu noch kommt, dass dieser auf das ganze Bundesgebiet eines Ressorts bezogen ist, während RV 1 eine enge fachliche Begrenzung (schulpsychologische Angelegenheiten) und eine Begrenzung auf ein Bundesland aufweist. Es sind daher für den Arbeitsplatz mindestens 2 Punkte mehr zu vergeben, also statt 4 Punkten 6 Punkte.

Zum GA T sei angemerkt, dass darin die Punktevergabe bei Managementwissen im Wesentlichen als eine Funktion der hierarchischen Stellung behandelt wird, was weder dem Begriff nach allgemeinem Sprachgebrauch entspricht, noch durch irgendwelche gesetzliche Vorgaben gedeckt ist. Danach müsste die Stellvertreterfunktion

eine wesentliche Rolle spielen, nach den richtigerweise anzulegenden Kriterien muss offen bleiben, ob sie zu einer noch höheren Punktbewertung führt, weil es an einer Arbeitsplatzbeschreibung des Abteilungsleiters mangelt.

3. Umgang mit Menschen.

Es besteht Übereinstimmung mit dem GA T - 4 Punkte.

4. Denkraumen.

Der große, breit gestreute Umfang des Tätigkeitsgebietes im 'Rahmen' eines Ministerialpräsidiums ergibt zwingend eine höhere Bewertung als bei beiden Richtverwendungen, es sind statt dort 5 Punkte hier 6 Punkte anzusetzen.

Es ist nicht anzunehmen, dass aus der Stellvertreterfunktion eine Änderung dieser Punktbewertung resultiert.

5. - 6. Denkanforderung und Handlungsfreiheit.

Es besteht (im Ergebnis) Übereinstimmung mit dem GA T - 6 und 12 Punkte.

7. Dimension.

Diese ist im Hinblick auf die schon mehrfach erwähnte ein gesamtes Ressort bundesweit betreffende Zuständigkeit deutlich größer als bei beiden Richtverwendungen, es sind daher statt dort 5, bzw. 6 Punkten hier 7 Punkte anzusetzen.

Aus der Stellvertreterfunktion könnte eine noch höhere Bewertung resultieren.

8. Einfluss auf Endergebnisse.

Es besteht Übereinstimmung mit dem GA T - 4 Punkte."

In der Folge holte die belangte Behörde eine Stellungnahme des Sachverständigen T zur Äußerung des Beschwerdeführers vom 11. Februar 2009 ein.

Dort heißt es unter "Arbeitsplatz" wie folgt:

"Arbeitsplatz:

Das Gutachten aus dem Bundeskanzleramt geht von den zwischen 16. September 2002 und 10. Oktober 2003 geltenden Unterlagen aus. Hierbei sind in erster Linie die Arbeitsplatzbeschreibung und die damals geltenden Geschäftseinteilungen oder Geschäftsordnungen relevant.

Bei bestimmten Ausführungen dieses Punktes in der Stellungnahme fehlen die Ansatzpunkte für eine Entgegnung, weil nicht konkret auf Vorwürfe eingegangen wird. Wenn es in einem nur kurzen Funktionszeitraum nicht zu gewissen Arbeiten kommt, ist nicht zu erwarten, dass solche Agenden fiktiv angerechnet werden. Ebenso ist das Argument bezüglich des Vertrauensschutzes mit einer vom Bundeskanzler festzusetzenden Bewertung nicht in Zusammenhang zu bringen, weil die verschiedenen Stellen, an welchen *der Beschwerdeführer* als Referent mit universitärer Ausbildung zum Einsatz kam, stets mit A1/3 zu bewerten waren.

Dabei wurden die in den Unterlagen nachgewiesenen Qualifikationen nie in Frage gestellt.

Durch die mehrjährige Zuständigkeit des Gutachters als Referent für Arbeitsplatzbewertungsangelegenheiten des derzeit als BMVIT bezeichneten Ressorts, sind die historischen organisatorischen Gegebenheiten bekannt und evident, so dass das Gutachten auf erwiesenen Tatsachen aufgebaut werden konnte.

Welche Aufgaben im maßgeblichen Zeitraum *vom Beschwerdeführer* wahrzunehmen waren, wurde kanzleimäßig sehr aufwändig erhoben.

Auch hier kann daher der Dienstbehörde nicht der Vorwurf einer ungenauen Prüfung gemacht werden. Das Ergebnis der Auswertung aus all diesen Unterlagen hat gezeigt, dass dem Beschwerdeführer auf Dauer keine wesentlichen übergeordneten strategischen Funktionen übertragen waren.

...

Weshalb der Sachverständige zur Ansicht gelangt, dass mit dem Beschwerdeführer nie über Arbeitsplatzbewertungen verhandelt wurde, resultiert daraus, dass er, der für die Bewertung der Arbeitsplätze in 6 Ressorts - darunter auch BMVIT - seit vielen Jahren zuständig ist, ihn nie bei derartigen Verwaltungsbesprechungen gesehen hat.

Wäre der Bedienstete in der Lage das Argument des Gutachters zu entkräften, könnte er Daten angeben, wann und mit wem er im Bundeskanzleramt Verhandlungen geführt hat. In der Regel werden über solche Sitzungen Protokolle geführt, in welchen jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer namentlich mit ihrer/seiner inhaltlichen Wortmeldung registriert wurde, wenn sie/er sich darin inhaltlich mit wesentlichen Beiträgen zu Wort gemeldet hat. ...

Abschließend wird zu diesem Punkt festgestellt, dass nicht behauptet wurde, dass *der Beschwerdeführer* keine qualitativ hochwertigen Aufgaben erfüllt hat, auch wenn diese für die gewünschte Zuordnung auf Grund einer nur geringen Punktedifferenz gerade noch nicht ausgereicht haben.

Eine Einstufung in A1/3 ist eine sehr hohe Bewertung, die von ReferentInnen mit universitärer Ausbildung nur erreicht wird, wenn sie qualitativ über der Norm liegende Arbeiten zu bewältigen haben. Eine Zuordnung nach A1/5 ist in Zentralstellen grundsätzlich nur für AbteilungsleiterInnen vorgesehen und stellvertretende LeiterInnen solcher Abteilungen sind in der Regel in A1/3 eingestuft. Die Höchchststufe als ReferentIn (A1/4) wird bei stellvertretender Leitung in besonders großen und bedeutenden Abteilungen einer Zentralstelle zuerkannt, oder für Bedienstete mit besonders gelagerten Aufgaben, wie zB. in sektionsunmittelbar zugeordneten Stabsstellen oder bei übergeordneten strategischen oder internationalen Agenden.

Aus Sicht des Gutachters werden derartige Voraussetzungen am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* jedoch nicht erfüllt. Nachdem eine Arbeitsplatzbeschreibung nicht immer die vollständigen aktuellen Agenden von Bediensteten umfasst, weil diese oft nicht bei bereits geringen organisatorischen Änderungen auf den letzten Stand gebracht werden, hat man im gegenständlichen Bewertungsfall die konkret nachweisbaren Arbeitszuteilungen aus dem Kanzlei-Informationssystem erhoben.

Die Dienstbehörde konnte jedoch auch auf dieser Basis keine dauernden bzw. arbeitsplatzimmanenten vom Beschwerdeführer behaupteten übergeordneten strategischen Aufgaben mit Lenkungscharakter oder ressortpolitischen Zielvorgaben ausfindig machen, die dieser übernommen und zu einem Abschluss gebracht hätte. *Dem Beschwerdeführer* haben hierzu die erforderlichen Befugnisse und die organisatorische Position gefehlt. Er hatte jedoch seiner Einstufung in A1/3 entsprechende Agenden (Präsidial- und Personalangelegenheiten) zu übernehmen

und auf dieser Ebene auch anspruchsvolle Projekte zu betreuen."

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 24. April 2009 wurde (neuerlich) festgestellt, dass dem Beschwerdeführer auf seinem Arbeitsplatz als "Referent und Stellvertreter des Leiters der Abteilung CS 1" die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3 zugekommen sei.

In der Begründung dieses Bescheides wird der bisherige Verfahrensgang geschildert und insbesondere das am 19. Dezember 2008 übermittelte Gutachten des Sachverständigen T wörtlich wiedergegeben.

Die belangte Behörde folgte in Ansehung der vergebenen Punktwerte den Ausführungen dieses Sachverständigen, welchen sie gegenüber dem vom Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 11. Februar 2009 vorgelegten Privatsachverständigengutachten erhöhte Beweiskraft beimaß. Dem Vorbringen des Beschwerdeführers in der genannten Stellungnahme entgegnete die belangte Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheides insbesondere Folgendes:

"Im Rahmen Ihrer Stellungnahme vom 11. Februar 2009 führten Sie aus, dass hinsichtlich der Gutachtenserstattung durch T von der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramts Befangenheit vorliege, da namens dieser Abteilung die ursprüngliche Bewertung des Arbeitsplatzes vorgenommen worden sei.

Hierzu wird auf die geltende Judikatur hingewiesen, wonach ein Gutachten nicht Teil des Spruches eines Bescheides sein kann und der zuständigen Behörde nur dazu dient, die wahre Sachlage festzustellen. Bei Vorliegen mehrerer Gutachten hat die Behörde zu entscheiden, welches für sie den Sachverhalt wirklichkeitsnäher darstellt.

Der Gutachter im Bundeskanzleramt bewertet die Arbeitsplätze im Auftrag seiner Dienststelle. Hierbei ist zu beachten, dass die Arbeitsplätze nach § 137 BDG 1979 völlig ohne Ansehen der darauf verwendeten Personen beurteilt werden. Auch die Möglichkeit des Erreichens allfälliger Besserstellungen wegen Zuerkennung bestimmter Befugnisse bleibt von einer Person unabhängig, weil die jeweils vorgesehenen verbesserten Einstufungen bei Erfüllung der Voraussetzungen für alle Bedienstete in gleicher Weise zum Tragen kommen müssen.

Weiters machten Sie geltend, dass eine Divergenz über die genaue Ausgestaltung des Arbeitsplatzes bestehe. Das bSVG knüpfe allein an die schriftliche Arbeitsplatzbeschreibung an, da eine Abweichung davon nicht ausreichend belegt bzw. dokumentiert sei. Aufgrund des nicht einmal einjährigen Bewertungszeitraumes sei es nichts ungewöhnliches, wenn einzelne Aufgaben nicht oder weniger anfielen. Es sei aber unzulässig, von der Arbeitsplatzbeschreibung abweichende Minderanforderungen zugrunde zu legen.

Im Gutachten des BKA wird von den zwischen 16. September 2002 und 10. August 2003 geltenden Unterlagen ausgegangen. Hierbei sind in erster Linie die Arbeitsplatzbeschreibung und die damals geltenden Geschäftseinteilungen und Geschäftsordnungen relevant. Wenn es in einem nur kurzen Funktionszeitraum nicht zu gewissen Arbeiten kommt, ist nicht zu erwarten, dass solche Agenden fiktiv angerechnet werden. Welche Aufgaben im maßgeblichen Zeitraum von Ihnen wahrzunehmen waren, wurde von der ho. Dienstbehörde kanzleimäßig aus dem Kanzlei-Informationssystem sehr aufwändig erhoben; dies deshalb da Arbeitsplatzbeschreibungen nicht immer die vollständigen aktuellen Agenden umfassen, weil diese oft nicht bei bereits geringen organisatorischen Änderungen auf den letzten Stand gebracht werden. Durch die mehrjährige Zuständigkeit des Gutachters des BKA als Referent für Arbeitsplatzbewertungsangelegenheiten des BMVIT sind die historisch organisatorischen Gegebenheiten bekannt und evident, so dass das Gutachten auf erwiesenen Tatsachen aufgebaut werden konnte. Das Ergebnis der Auswertung all dieser Unterlagen hat gezeigt, dass Ihnen auf Dauer keine wesentlichen übergeordneten strategischen Funktionen übertragen waren. Es konnten keine

dauernden bzw. arbeitsplatzimmanenten übergeordneten strategischen Aufgaben mit Lenkungscharakter oder ressortpolitischen Zielvorgaben ausfindig gemacht werden, die Sie übernommen und zu einem Abschluss gebracht haben. Ihnen haben hierzu die erforderlichen Befugnisse und die organisatorische Position gefehlt.

Sie führten weiters aus, dass es in diesem Zusammenhang um eine Art von Vertrauensschutz ginge. Ein Arbeitnehmer, der sich um einen Arbeitsplatz bewirbt, der auf eine bestimmte Weise bewertet ist und für den es eine Beschreibung gibt, die dieser Bewertung entspricht, sei in seinem Vertrauen auf die Richtigkeit dieser Deklaration zu schützen.

Hierzu ist zu bemerken, dass alle Stellen, an denen Sie als Referent mit universitärer Ausbildung zum Einsatz kamen, stets mit A1/3 bewertet waren. Dabei wurden die in den Unterlagen nachgewiesenen Qualifikationen nie in Frage gestellt. Es kann also nicht die Rede davon sein - wie von ihnen ausgeführt -, dass Ihr Arbeitsplatz rückwirkend eine ganz andere, niedrigere Wertigkeit, als vorher angegeben, erhalten hätte.

Laut Ihrer Stellungnahme sei es unrichtig, dass Sie keine Verhandlungen mit dem BKA über Bewertungs- oder Organisationsfragen zu führen hatten.

Da in der Regel über solche Sitzungen Protokolle geführt werden, in welchen die Teilnehmer namentlich mit Wiedergabe ihrer Wortmeldungen registriert werden, wäre eine Entkräftung Ihrerseits durch Bekanntgabe von Daten, wann und mit wem sie derartige Verwaltungsbesprechungen im BKA geführt hätten, leicht möglich gewesen, was allerdings nicht erfolgte. Hinzu kommt, dass Sie vom Gutachter des BKA bei derartigen Besprechungen nie gesehen wurden.

Abschließend ist zu Ihrer Stellungnahme zum Arbeitsplatz zu sagen, dass nicht behauptet wurde, dass Sie keine qualitativ hochwertigen Aufgaben erfüllt haben. Eine Einstufung in A1/3 ist eine sehr hohe Bewertung, die von Referenten mit universitärer Ausbildung nur erreicht wird, wenn sie qualitativ über der Norm liegende Arbeiten zu bewältigen haben. Sie hatten Ihrer Einstufung in A1/3 entsprechende Agenden (Präsidial- und Personalangelegenheiten) zu übernehmen und auf dieser Ebene auch anspruchsvolle Projekte zu betreuen. Eine Zuordnung nach A1/5 ist in Zentralstellen grundsätzlich nur für Abteilungsleiter vorgesehen und stellvertretende Leiter solcher Abteilungen sind in der Regel in A1/3 eingestuft. Die Höchststufe A1/4 als Referent wird bei stellvertretender Leitung in besonders großen und bedeutenden Abteilungen einer Zentralstelle oder für Bedienstete mit besonders gelagerten Aufgaben zuerkannt.

Zum Thema Punktebewertung führten Sie in Ihrer Stellungnahme aus, dass im Gutachten das BKA entgegen der ständigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes ein irrelevanter Vergleich mit den nicht Richtverwendungsarbeitsplätzen des Leiters der Gruppe CS und des Leiters der Abteilung CS 1 erfolge. Darin mache sich zudem die bereits erwähnte Befangenheit des Gutachters und die übertriebene Bewertung hierarchischer Gesichtspunkte erkennbar. Die folgende Heranziehung der Richtverwendungen erfolge nur zur Untermauerung eines bereits vorgefassten Standpunktes.

Hierzu ist anzumerken, dass sämtliche Angaben im Gutachten des BKA über Positionen, die nicht als Richtverwendungen angeführt sind, nur der Erläuterung über die Logik einer Reihung, die im Gesamtgefüge aller Einstufungen im richtigen Verhältnis stehen muss, dienen. Der Richtverwendungskatalog wäre unlesbar und unanwendbar, wenn dort alle Verwendungen angegeben wären, die für eine Zuordnung innerhalb einer hierarchischen stark gegliederten Organisation maßgeblich sind. Zu einem besseren Verständnis der Stimmigkeit einer Zuordnung werden in Gutachten fallweise Stellen angeführt, die im Katalog nicht enthalten sind, weil es als Aufgabe der Dienstbehörde gesehen wird, zu erklären, weshalb eine Position innerhalb einer stimmigen Reihung ihren Platz dort hat, wo sie von der Allgemeinheit unter Anwendung des vorgegebenen analytischen Verfahrens am ehesten akzeptiert wird. Damit ist gemeint, dass allgemein kaum Einsicht dafür bestünde, hierarchisch übergeordnete und leitende Funktionen in die gleiche Bewertungsstufe einzuordnen wie deren weisungsgebundene MitarbeiterInnen, um dann Vorgesetzte und Untergebene völlig gleich zu besolden. Hier ist zu bemerken, dass es bei den Beschwerden um einen verschwindend geringen Prozentsatz aller im Bundesdienst befindlichen Einstufungen geht. Aus subjektiver Sicht einzelner Betroffener ist aber eine, in der Allgemeinheit grundsätzlich vorhandene Akzeptanz, nicht zu erwarten. Die Organisation, die wegen der Anzahl der Arbeitsplätze im Bundesdienst nie zur Gänze in einem Katalog von Fallbeispielen abgebildet sein wird, spielt bei der Bewertung einer Einzelperson oft eine bedeutende Rolle. Aus diesem Grund allein muss - insbesondere bei stark hierarchischer Gliederung - zur Illustration auf Funktionen Bezug genommen werden, die nicht im Richtverwendungskatalog verzeichnet sind. Dies wird sogar zwingend erforderlich, weil die organisatorischen Verhältnisse bei der Bewertung von Arbeitsplätzen zu berücksichtigen sind. Weiters basiert die Arbeitsplatzbewertung auf einem vorgegebenen Schema, von dem nicht abgegangen werden kann, solange die Kriterien und die Analysemethoden nicht geändert wurden, die zu einer nachvollziehbaren Einstufung führen sollen. Eine Gleichbehandlung aller Bediensteten kann nur garantiert sein, wenn keine Ausnahmen geduldet werden und der Arbeitsplatz einzelner BeschwerdeführerInnen im aktuellen Anlassfall nicht anders gesehen wird, als sämtliche bereits bewerteten Stellen innerhalb und auch außerhalb des Richtverwendungskataloges. Auf eine Stimmigkeit der Reihung im gesamten Bundesdienst wird daher nicht allein deshalb geachtet, um die Vergleichbarkeit zu den Richtverwendungen herzustellen, sondern um eine weitgehend breite Akzeptanz bei allen MitarbeiternInnen des Bundesdienstes zu erzielen. Der Nachweis einer rechtmäßigen Einstufung unter Anwendung des Richtverwendungskataloges stellt dabei die zwingende Erfüllung jenes wichtigen Kriteriums dar, das neben einer allgemeinen Akzeptanz auch die formale Richtigkeit unter Beachtung gesetzlicher

Bestimmungen sichtbarstellt und die Bekämpfung eines Ergebnisses vor Gericht bzw. vor dem VfGH/VwGH ermöglicht.

...
Betreffend die im berufskundlichen Sachverständigengutachten angenommenen Punktwerte zu den einzelnen Parametern besteht mit der analytischen Zuordnung des BKA Übereinstimmung hinsichtlich der Einzelkriterien 'Umgang mit Menschen', 'Denkanforderung', 'Handlungsfreiheit' und 'Einfluss auf das Endergebnis'.

Bei den Kriterien 'Fachwissen', 'Managementwissen', 'Denkrahmen' und 'Dimension' kommt es zu unterschiedlichen Punktbewertungen. Zu diesen unterschiedlichen Einschätzungen im bSVG wird wie folgt Stellung genommen:

Fachwissen:

Zum Kriterium 'Fachwissen' führten Sie aus, dass Ihr Aufgabengebiet sehr breit gewesen sei; es könne von einer Art Assistenzfunktion für die Sektionsleitung gesprochen werden. Damit sei bezüglich des Fachwissens zweifellos eine sehr große Annäherung an die Erfordernisse für die Sektionsleitung gegeben und zwar aus inhaltlichen Gründen unabhängig von der genauen hierarchischen Einordnung.

Sie sprechen sich demnach in besonderen Fällen für eine gleiche analytische Beurteilung von Abteilungsleiter und untergeordneten Mitarbeitern bzw. stellvertretenden Abteilungsleitern aus. Dies kann - insbesondere bei einzelnen Kriterien - in der Analyse zweifellos in manchen Fällen richtig sein. An Ihrem Arbeitsplatz war dies jedoch aus der Gesamtsicht gerade beim Fachwissen nicht der Fall, weil die übergeordneten strategischen Aufgaben mit Lenkungscharakter dem Abteilungsleiter und (in Personalunion) dem Gruppenleiter übertragen waren. Speziell zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, dass Sie nicht Stellvertreter des Gruppenleiters waren. Weiters hatten Sie keine Approbationsbefugnisse außerhalb Ihrer Stellvertreterfunktion, wobei gemäß der zuletzt dargestellten Rechtsauffassung des VwGH (Erkenntnis vom 17. Oktober 2008, Zl. 2007/12/0090-5) nicht einmal die Vertretungstätigkeit für die Bewertung anrechenbar gewesen wäre. Im Gutachten des BKA wird diese Meinung nicht vertreten, da diese Sicht der Dinge nicht die vorgesehene vollanalytische Bewertung von Arbeitsplätzen unterstütze. Aber selbst bei Beachtung der oben erwähnten Rechtsansicht des VwGH hat entsprechend der dargestellten Variante im Gutachten des BKA eine Einstufung in A1/3 zu erfolgen.

Managementwissen:

Zum Kriterium 'Managementwissen' führten Sie aus, dass hier die sich aus den unrichtigen Annahmen über Aufgaben und Anforderungen des Arbeitsplatzes ergebende Fehlerhaftigkeit im Vordergrund stehe. Der Gutachter des BKA argumentiere so, als ob er nicht einen Arbeitsplatz zu bewerten, sondern einen Tätigkeitsverlauf zu beschreiben hätte, ohne für die eigenen Behauptungen Beweise angeben zu müssen. Beim Managementwissen gehe es nicht um (theoretisches) Wissen, sondern um die Fähigkeit, Managementaufgaben zu erfüllen. Das könne auch in einer unterstützenden Funktion geschehen und in diesem Sinne gehe es hier um einen Arbeitsplatz, der weit über seine rangmäßige Einstufung hinaus gerade solche Fähigkeiten erfordere. Zudem gehe das Gutachten des BKA von einer zu starren Beschränkung auf das Hierarchische bei den Ausführungen zum Managementwissen aus.

Mehr als die Organisationsvorgaben, die Arbeitsplatzbeschreibung und die genaue Auswertung der Kanzleizuteilungen in der fraglichen Zeit kann für vergangene Jahre als Grundlage für die Bewertung kaum herangezogen werden. Sämtliche Zuordnungen, auch jene beim Kriterium 'Managementwissen' wurden auf Basis dieser Unterlagen vorgenommen. Da Ihre Abteilung CS 1 personell so ausgestattet war, dass im Fall Ihrer Vertretung des Abteilungsleiters kein weiterer Mitarbeiter mit universitärer Ausbildung zu führen war, kann nicht von höheren Managementanforderungen gesprochen werden. Mit fehlenden Approbationsbefugnissen, nur geringen Führungsaufgaben gegenüber direkt unterstelltem Personal und nicht vorhandenen übergeordneten strategischen Aufgaben ist beim 'Managementwissen' keine höhere Zuordnung als die angenommene gerechtfertigt.

Sie führen weiters aus, dass die Übertragung der Ausführungen zum Managementwissen im Gutachten des BKA auf das Militärische darauf hinauslaufen würde, dass bei einem mit militärstrategischer Planung befassten Stabsoffizier nur mittelmäßige strategische Kenntnisse vorauszusetzen seien, da er ja keine unmittelbare Befehlsgewalt ausübe.

Ihr Vergleich mit Militärstrategen ist nicht treffend, weil ohne entsprechende Befugnisse oder untergeordnetes Personal auch dort keine Umsetzung von Strategien möglich wäre. Der Vorwurf, dass im Gutachten des BKA zur Erläuterung stets Positionen erwähnt werden, die nicht als Richtverwendung gelten, erscheint relativiert, wenn Sie nun selbst mit einer anderen Besoldungsgruppe vergleichen.

Zur Berücksichtigung der Hierarchie kann grundsätzlich gesagt werden, dass diese die Organisationsform mit der Aufteilung von Kompetenzen und Befugnissen umfasst. Damit ist die Hierarchie neben der Arbeitsplatzbeschreibung ein Hauptkriterium für die Beurteilung der Arbeitsplatzwertigkeit. Da das analytische Bewertungssystem für höchste und niedrigste Funktionen in gleicher Weise anzuwenden ist, hängt die bei der Bewertung zu findende richtige Position von der Verhältnismäßigkeit aller Stufen zueinander ab.

Im Sinne der angegebenen analytischen Bewertung im bSVG wäre eine Einstufung nach A1/5 vorzunehmen. Dass ein stellvertretender Abteilungsleiter ohne dezidiert zuerkannte Approbationsbefugnisse und ohne gehobene direkte Leitungsfunktion die gleiche Einstufung gebühren soll, wie dem Abteilungsleiter selbst, ist nicht nachvollziehbar. Dazu kommt, dass es eine Gruppenleitung gab, deren Vertretung nicht von Ihnen wahrzunehmen war. Hier zeigt sich, dass der Verfasser des bSVG mit den Verhältnissen im Bundesdienst nicht ausreichende vertraut zu sein scheint. Mit den ermittelten Zuordnungen zu den Einzelkriterien im bSVG wird nachgewiesen, dass es dem Verfasser an Überblick über alle Positionen im Bundesdienst fehlt und auch die analytischen Fähigkeiten bezüglich richtiger Anwendung der Methode nicht gegeben sind. Mit den ermittelten Teilsommen ginge es nach dem Verhältnis zwischen Denkleistung und Verantwortung um einen leitenden Arbeitsplatz der Forschung, der Entwicklung oder der strategischen Planung, aber nicht um eine untergeordnete Stelle in der Verwaltung einer Zentralleitung mit weitgehend konkreter Aufgabenstellung.

Denkrahmen:

Bei diesem Kriterium erachten Sie eine Bewertung mit 7 Punkten als rechtfertigbar, wobei über die Zuordnung von 6 Punkten wie im bSVG überhaupt kein Zweifel bestehen könne.

Die Zuordnung 'ressort- bzw. unternehmenspolitisch orientiert' mit 7 Punkten ist bei diesem Kriterium als Höchststufe zu sehen. Wenn Ihr Arbeitsplatz mit 7 Punkten zu bewerten wäre, bleibt fraglich, welche Stufe für AbteilungsleiterInnen, GruppenleiterInnen oder SektionsleiterInnen noch angenommen werden kann.

Dimension:

Bei diesem Kriterium führten sie aus, dass die Ausführungen im Gutachten des BKA geradezu unverständlich seien und es völlig unerfindlich sei, wie im Vergleich zu den beiden Richtverwendungen gerade 6 Punkte zugewiesen werden.

Bei Kriterium der 'Dimension' war zu berücksichtigen, dass die Personalagenden auf zwei Abteilungen aufgeteilt waren und der Arbeitsplatz für einen Referenten einer dieser Abteilungen des BMVIT eingerichtet war. Umgerechnet auf die budgetäre Verantwortung solcher Referenten mit der Funktion als stellvertretende Abteilungsleitung ergibt sich beim damaligen Personalstand des Ressorts (ca. 1100 Arbeitsplätze) die im Gutachten des BKA getroffene Zuordnung von 6 Punkten.

Durch die Annahme einer Globalsumme und den budgetintensiven Personalbereich war davon auszugehen, dass im Ressort mit einer Summe von 45 Millionen Euro bei Einrechnung aller Nebenkosten (Dienstgeberbeiträge, Zulagen, Mehrleistungen, Pensionstangenten usw.) und bei Übernahme zusätzlicher Projekte eventuell nicht das Auslangen gefunden werden könnte. Die nächste Zuordnungskategorie umfasst jedoch bereits bis zu 250 Millionen Euro, sodass die für den Arbeitsplatz angegebene Verantwortungskomponente der 'Dimension' mit Sicherheit ausreichend dotiert wurde.

Die Gleichwertigkeit bei der Dimension ergibt sich am zweiten Vergleichsarbeitsplatz durch die hohen Summen, die das Bundessozialamt zur Betreuung behinderter Menschen tatsächlich jährlich aufwendet. Im Zusammenhang mit der einst ausgeschütteten so genannten Behindertenmilliarde war für diesen Arbeitsplatz in der Zentralstelle der entsprechende Anteil zu veranschlagen. Der Vergleichsarbeitsplatz wird in mittlerer Position der Zuordnung angenommen, während bei Dotierung Ihres Arbeitsplatzes diese Stufe gerade erreicht werden kann.

Da jedoch bei manchen Verwendungen keinerlei Budget zur Verfügung steht und das Arbeitsgebiet nicht in erster Linie auf finanzielle Werte ausgerichtet ist, wurde bei den Analysemethoden die Möglichkeit vorgesehen, die 'Dimension' auch nach Anzahl von betreuten Stellen zu ermitteln. Von dieser Möglichkeit wurde im Gutachten des BKA bei der Funktion eines Schulpsychologen Gebrauch gemacht."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Der Beschwerdeführer macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 137 Abs. 1 bis 3 BDG 1979 (Abs. 2 und 3 idF des Besoldungsreform-Gesetzes, BGBl. Nr. 550, Abs. 1 idF der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 130) lautet:

"§ 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.

(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."

Z. 1.8.7. und Z. 1.8.17. der Anlage 1 zum BDG 1979, die wiedergegebenen Punkte in der Fassung nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 80/2005, lauten:

"1.8. Verwendungen in der Funktionsgruppe 3 sind z.B.:

...

1.8.7. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Leiter der Abteilung 'Schulpsychologie-Bildungsberatung' im Landesschulrat für Tirol,

...

1.8.17. im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der fachlich richtliniengabende Referent für komplexe Angelegenheiten des nachgeordneten Bereiches in einer Zentralstelle wie der Referent für Legislative, grundsätzliche und internationale Angelegenheiten des Behindertenrechts in der Abteilung IV/A/7,"

Die belangte Behörde hat den Nachweis der Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu keiner höheren als der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 im Wege der Darlegung geführt, dass der Punktwert dieses Arbeitsplatzes gleich oder geringer als eine der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugehörige Richtverwendung ist. Dies ist vor dem Hintergrund der im hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = Slg. 16.073/A, dargelegten Grundsätze nicht zu beanstanden.

Zutreffend ist auch die Heranziehung des im Zeitpunkt der Bescheiderlassung in Kraft gestandenen Richtverwendungskataloges (hier in der Fassung der Richtverwendungen nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 80/2005) (vgl. hiezu auch schon die im Übrigen bindenden Ausführungen in dem im ersten Rechtsgang ergangenen hg. Erkenntnis vom 5. September 2008, Zl. 2007/12/0110).

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften macht der Beschwerdeführer auch vor dem Verwaltungsgerichtshof eine Befangenheit des Bewertungssachverständigen T geltend. Dieser gehöre jener Abteilung des Bundeskanzleramtes an, welche auch die Primärbewertung vorgenommen habe. Im vorliegenden Fall komme noch hinzu, dass dieser Sachverständige in den Vorbemerkungen vom 19. Dezember 2008 ausgeführt habe, es würden nachfolgend "seitens der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes" die detaillierten Gründe für die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 dargelegt. Der Sachverständige sehe sich daher ebenso wie der seinerzeitige Primärbewerter als Organ dieser Abteilung. Auch habe die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid selbst von einer "mehrjährigen Zuständigkeit des Gutachters der BKA als Referent für Arbeitsplatzbewertungsangelegenheiten des BMVIT" gesprochen. Damit dränge sich auf, dass T schon die Primärbewertung vorgenommen habe, mindestens aber immer wieder im Gesamtgefüge der Bewertungen die gegenständliche Arbeitsplatzbewertung als richtig vorausgesetzt habe, weshalb er befangen sei.

In diesem Zusammenhang genügt es dem Beschwerdeführer die Ausführungen im hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2008, Zl. 2005/12/0113, entgegen zu halten, wo es heißt:

"Soweit die Beschwerde Bedenken dahingehend äußert, dass der im vorliegenden Fall als Gutachter eingeschrittene Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes jener Organisationseinheit angehöre, die schon die ursprüngliche Arbeitsplatzbewertung vorgenommen habe, und daraus eine Befangenheit ableiten will, ist ihr entgegen zu halten, dass der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen hat, dass die Mitarbeiter der zuständigen Fachabteilung (jetzt des Bundeskanzleramtes) auf Grund ihrer Ausbildung die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG erfüllen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042). Aus der bloßen Zugehörigkeit eines Amtssachverständigen zu einer bestimmten Behörde und aus seiner Weisungsgebundenheit kann eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens nicht abgeleitet werden. Die Einbindung eines Amtssachverständigen in die Amtshierarchie ist ein wesentliches

Kennzeichen des Amtssachverständigen und vermag für sich alleine eine Befangenheit nicht zu begründen, gleichgültig, welche Stellung der Amtssachverständige in der Hierarchie einnimmt. Auf den vorliegenden Fall bezogen folgt daraus, dass weder der Hinweis der Beschwerde auf die Zugehörigkeit des Amtssachverständigen zu der für Bewertungsfragen zuständigen Abteilung noch die Spekulationen darüber, ob dieser Amtssachverständige womöglich an der ursprünglichen Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mitgewirkt habe, eine allfällige Befangenheit im Sinne des § 53 AVG zu erweisen vermögen (vgl. dazu insbesondere das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195)."

Auch im vorliegenden Fall beruht die vom Beschwerdeführer ins Treffen geführte Option, wonach der Sachverständige T schon in die seinerzeit gemäß § 137 BDG 1979 nicht bescheidförmig vorgenommene Bewertung des Arbeitsplatzes eingebunden gewesen sein könnte, bloß auf Spekulation. Darüber hinaus würde aber selbst eine Einbindung des T aufseiten des Bundeskanzleramtes bei der Herstellung des Einvernehmens mit dem zuständigen Ressort im Verständnis des § 137 Abs. 1 BDG 1979 eine Befangenheit dieses Gutachters nicht begründen. In konsequenter Verfolgung der Auffassung des Beschwerdeführers wäre immer schon dann eine Befangenheit eines Sachverständigen bei der Erstellung eines Ergänzungsgutachtens gegeben, wenn dieser zunächst in einem Gutachten zu einer bestimmten Schlussfolgerung gelangt ist, welche in der Folge durch ein Parteinvorbringen oder ein anderes Sachverständigengutachten hinterfragt wird und er deshalb von der Behörde aufgefordert wird, sich in Ergänzung des eigenen Gutachtens zu dem neuen Vorbringen bzw. zum (Gegen-)Gutachten zu äußern. Dies kann aber nicht ernstlich angenommen werden. So entspricht es auch - worauf auch in der Gegenschrift zutreffend hingewiesen wird - der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes, dass der Befangenheitsgrund des § 7 Abs. 1 Z. 5 AVG nur für die an der Erlassung des Bescheides einer unteren Instanz unmittelbar beteiligten Verwaltungsorgane gilt, während ein Sachverständiger, der an dem Beweisverfahren in einer unteren Instanz teilgenommen hat, in dieser Eigenschaft auch in höherer Instanz gehört werden kann (vgl. hierzu die bei *Walter/Thienel*, Die österreichischen Verwaltungsverfahrensgesetze I2, E. 118, zu § 7 AVG wiedergegebene Judikatur).

Weiters bekämpft der Beschwerdeführer die vom Sachverständigen T getroffene Annahme, er hätte niemals mit dem BKA Verhandlungen über Bewertungen oder Organisationsfragen geführt. Offenbar nehme der Sachverständige T für sich in Anspruch Annahmen zu treffen, ohne diese beweisen zu müssen. Auch die belangte Behörde versuche eine "gesetzwidrige Beweislastumkehrung" herbeizuführen, wenn sie die von ihr geteilte Annahme des Sachverständigen damit begründe, dass der Beschwerdeführer keine Sitzungsprotokolle vorgelegt habe. Wie die belangte Behörde selbst erkenne, würden solche Protokolle nur "in der Regel", sohin nicht immer, angefertigt. Insbesondere sei der Beschwerdeführer aber im Verwaltungsverfahren nicht aufgefordert worden, diesbezügliches Material vorzulegen. Die belangte Behörde hätte im Zuge ihrer amtswegigen Wahrheitsforschung auch potenzielle Gesprächspartner des Beschwerdeführers ausforschen können, um auf diese Weise "eine Bestätigung seines Vorbringens erlangen zu können".

Dem ist Folgendes zu erwidern:

Der gerügte Verfahrensmangel betrifft eine Äußerung des Sachverständigen T, in welcher dieser seine Verwunderung darüber zum Ausdruck bringt, dass der Beschwerdeführer "nie bei Verhandlungen über Arbeitsplatzbewertungen und Organisationsfragen im Bundeskanzleramt" anwesend gewesen sei, was angesichts des zugewiesenen Aufgabenbereiches gemäß Geschäftseinteilung bzw. Arbeitsplatzbeschreibung ungewöhnlich sei.

Wie sich aus der folgenden Stellungnahme des Sachverständigen T ergibt, bezieht sich diese von ihm getätigte Aussage auf seine eigene Wahrnehmung, wonach er offenbar bei entsprechenden Verhandlungen den Beschwerdeführer persönlich nie angetroffen hat.

Im Rahmen der eingeschränkten Überprüfung der Beweiswürdigung der Behörde im verwaltungsgerichtlichen Verfahren (vgl. hierzu auch die tiefer stehenden Ausführungen zum diesbezüglichen Umfang der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof) ist dieser zunächst nicht entgegen zu treten, wenn sie sich außer Stande sah, bloß auf Grund der Behauptung des Beschwerdeführers, die diesbezügliche Äußerung des Sachverständigen T sei unzutreffend, zu einer für den Beschwerdeführer günstigeren Tatsachenfeststellung zu gelangen.

Der Beschwerdeführer rügt darüber hinaus aber auch eine Verletzung der Verpflichtung der Behörde zur amtswegigen Wahrheitsforschung und meint, diese hätte seinem Vorbringen entsprechend nachgehen und ihn auffordern müssen, Unterlagen vorzulegen bzw. hätte sie potenzielle Gesprächspartner amtswegig auszuforschen und als Zeugen zu vernehmen gehabt.

Auch wenn man davon ausgehen wollte, dass dieser Vorwurf einer Verfahrensverletzung zuträfe, gelingt es dem Beschwerdeführer mit seinem Vorbringen vor dem Verwaltungsgerichtshof jedoch nicht, die Relevanz dieses behaupteten Verfahrensmangels hinreichend deutlich aufzuzeigen. Er beschränkt sich nämlich auch vor dem Verwaltungsgerichtshof auf die bloße Behauptung, die negativ formulierte Annahme der belangten Behörde hätte sich als unzutreffend herausgestellt. Es fehlt aber jedwedes konkrete Vorbringen darüber, in welcher Intensität und in welcher Rolle er tatsächlich an derartigen Verhandlungen teilgenommen hätte. Zumindest ein solches Vorbringen wäre aber zur Dartuung einer bewertungsrelevanten Fehlannahme durch den Sachverständigen T erforderlich, ging letzterer doch selbst davon aus, dass die hier strittigen Tätigkeiten zumindest ihrer Art nach einen Teil der dem Beschwerdeführer auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibung

zugewiesenen Aufgaben gebildet haben. Dass der Sachverständige bei der von ihm vorgenommenen Arbeitsplatzbewertung aber (zu Gunsten des Beamten) jedenfalls die nach der Arbeitsplatzbeschreibung zugewiesenen Aufgaben berücksichtigt hat, ergibt sich aus seiner Stellungnahme zum Vorbringen des Beschwerdeführers in seiner Eingabe vom 11. Februar 2009 (vgl. hiezu auch die tieferstehenden Ausführungen zu der im Zusammenhang mit den Arbeitsplatzaufgaben erhobenen Rechtsrüge). So ist in diesem Zusammenhang etwa daran zu erinnern, dass der Sachverständige im Zusammenhang mit der Punktevergabe für die Kategorie "Umgang mit Menschen" ausdrücklich hervorhebt, der Beschwerdeführer habe bei der Umsetzung der von ihm betreuten - im Übrigen auch durchaus als wichtig qualifizierten - Projekte häufig eigenständig Verhandlungen geführt. Vor diesem Hintergrund könnte die Frage, ob die vom Beschwerdeführer behauptete Verhandlungstätigkeit auch im Bereich von Arbeitsplatzbewertungsfragen tatsächlich stattgefunden hat - wenn überhaupt - nur dann im Sinne einer möglichen Höherbewertung des Gesamtarbeitsplatzes relevant gewesen sein, wenn diese Tätigkeit qualitativ bzw. quantitativ die schon mit der Arbeitsplatzbeschreibung verbundenen diesbezüglichen Aufgaben beträchtlich überstiegen hätte.

Diese Beurteilung gilt umso mehr vor dem Hintergrund, dass der Bewertungssachverständige zu Unrecht (vgl. hiezu das hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2008, Zl. 2007/12/0090, auf dessen Entscheidungsgründe gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird und von dem abzugehen der Verwaltungsgerichtshof sich nicht veranlasst sieht; zur Irrelevanz der Rückwirkung der Änderung des § 37 Abs. 10 Z. 2 GehG durch das am 30. Dezember 2009 ausgegebene Bundesgesetz BGBl. I Nr. 153 für vor diesem Zeitpunkt ergangene Bescheide wie dem hier vorliegenden vgl. auch das hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2011, Zl. 2009/12/0125) die als bloße Abwesenheitsvertretung konzipierte Stellvertreterfunktion des Beschwerdeführers bei der Arbeitsplatzbewertung zu dessen Gunsten berücksichtigt hat, was zu Unrecht zu einer Vergabe von zusätzlichen 43 Punkten (594 statt 551 Punkten) für die zu bewertende Verwendung geführt hat.

Im Zusammenhang mit dem vom Sachverständigen der Bewertung zu Grunde gelegten Arbeitsplatz rügt der Beschwerdeführer unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit, dass bei zutreffender rechtlicher Beurteilung von den dem Beschwerdeführer nach Maßgabe des Organisationsplanes und der Arbeitsplatzbeschreibung zugewiesenen Aufgaben nicht zu dessen Lasten abgegangen werden dürfte, könnten doch einmal rechtswirksam zugewiesene Arbeitsplatzaufgaben dem Beamten gemäß §§ 38 Abs. 7 erster Satz in Verbindung mit § 40 Abs. 2 BDG 1979 nur auf Grund einer bescheidförmigen qualifizierten Verwendungsänderung entzogen werden. Dem ist Folgendes zu erwidern:

Zunächst trifft die rechtliche Beurteilung des Beschwerdeführers jedenfalls insofern zu, als die dauernde Entziehung von Arbeitsplatzaufgaben, die zu einer schlechteren Bewertung dieses Arbeitsplatzes im Funktionsgruppenschema, also zu einem "Funktionsgruppensprung" zu Lasten des Beamten führte, eine qualifizierte Verwendungsänderung darstellte und bescheidförmig zu verfügen wäre. Dem stehen auch die Aussagen des Verwaltungsgerichtshofes nicht entgegen, wonach es für die Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nicht auf einen nach den Organisationsnormen gesollten Zustand ankomme. Entscheidend sei vielmehr die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben. Maßgeblich ist somit der nach der Weisungslage geschaffene, allenfalls für eine höhere Bewertung sprechende "Ist-Zustand" (vgl. hiezu etwa das hg. Erkenntnis vom 15. Dezember 2010, Zl. 2009/12/0194).

Diese zuletzt getroffene Aussage bezieht sich ausdrücklich auf durch (wirksame) Weisungen bewirkte Änderungen des Arbeitsplatzes, welche zu dessen Höherwertigkeit führen. Solche Weisungen sind auch dann beachtlich, wenn mit ihrer Erfüllung im Sinne einer Höherwertigkeit des Arbeitsplatzes von den Organisationsnormen abgegangen wird, da es ja zulässig ist, dem Beamten durch bloße Weisung einen höherwertigen Arbeitsplatz zuzuweisen. Umgekehrt ist die Entziehung von Arbeitsplatzaufgaben, die zu einer geringeren Bewertung der Verwendung führt, nur im Wege einer qualifizierten Verwendungsänderung möglich.

Wie jedoch die oben wiedergegebene Äußerung des Bewertungssachverständigen zum Vorhalt des Beschwerdeführers vom 11. Februar 2009 klar zeigt, ist ersterer ohnedies von dieser Sichtweise ausgegangen, wird doch eingangs ausgeführt, für die Bewertung seien in erster Linie die Arbeitsplatzbeschreibung sowie die damals geltenden Geschäftseinteilungen und Geschäftsordnungen relevant gewesen. Sodann führte der Sachverständige aus, eine Arbeitsplatzbeschreibung erfasse jedoch nicht immer die vollständigen aktuellen Agenden von Bediensteten, weil solche Unterlagen bei bloß geringfügigen organisatorischen Änderungen nicht immer sofort auf den letzten Stand gebracht würden. Deshalb sei es auch zu einer Erhebung der konkret nachweisbaren Arbeitszuteilungen aus dem Kanzlei-Informationssystem gekommen. Diese Ausführungen des Sachverständigen schließen mit der Aussage, dass von der Dienstbehörde jedoch *auch* auf dieser Basis "keine dauernden bzw. arbeitsplatzimmanenten vom Beschwerdeführer behaupteten übergeordneten strategischen Aufgaben mit Leitlenkungscharakter oder ressortpolitischen Zielvorgaben" ausfindig gemacht werden konnten, die dieser übernommen und zu einem Abschluss gebracht hätte.

Daran zeigt sich klar, dass der Sachverständige zunächst von den dem Beschwerdeführer nach Maßgabe der Arbeitsplatzbeschreibung zugewiesenen Aufgaben ausgegangen ist, in Ansehung derer er zu keiner höheren Bewertung als die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 gelangte. Dies erhellt darüber hinaus aus seiner Aussage, wonach kein "Vertrauensschutz" des Beschwerdeführers bestanden habe, zumal dessen Arbeitsplatz stets (also auch schon bei seiner organisatorischen Einrichtung und Zuweisung an den Beschwerdeführer) - aus der Sicht der Sachverständigen offenbar zu Recht - mit A 1/3 bewertet war. Sodann hat

T aber auch die konkret ausgeübten Tätigkeiten betrachtet, um festzustellen, ob in der Folge - zu Gunsten des Beschwerdeführers - eine Weisungslage geschaffen wurde, die eine höhere Bewertung rechtfertigt und auch dies verneint. Ein Rechtsirrtum kann in dieser vom Sachverständigen in der Folge klargestellten Vorgangsweise nicht erblickt werden.

Von dieser Frage wiederum zu unterscheiden ist das vom Beschwerdeführer unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides weiters aufgeworfene Problem, inwiefern Tätigkeiten zu berücksichtigen sind, die dem Beamten zwar auf Grund seiner Arbeitsplatzbeschreibung grundsätzlich obliegen und ihm seit seiner Betrauung mit diesem Arbeitsplatz auch unverändert auf Dauer wirksam zugewiesen sind, welche aber während der Gesamtdauer der Betrauung mit diesem Arbeitsplatz aus tatsächlichen Gründen (und nicht infolge einer Änderung der Arbeitsplatzaufgaben) gar nicht angefallen sind. In diesem Zusammenhang ist die Behörde freilich im Unrecht, wenn sie meint, dass solche Tätigkeiten schlechthin unberücksichtigt zu bleiben hätten. Wohl aber kann berücksichtigt werden, dass dieselben offenbar äußerst selten vorkommen und daher bei einer Gesamtbetrachtung des Arbeitsplatzes nicht erheblich ins Gewicht fallen.

Vor dem Hintergrund des hier vorliegenden Beschwerdefalles ist diese Rechtsfrage freilich theoretischer Natur, weil sich weder aus dem Verwaltungsverfahren noch aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers vor dem Verwaltungsgerichtshof ergibt, dass seine Verwendung von solchen Aufgaben überhaupt betroffen gewesen wäre.

Der folgenden Behandlung des Beschwerdevorbringens, welches die Punktevergabe durch den Sachverständigen T für einzelne Bewertungskategorien kritisiert, ist zunächst Folgendes voranzustellen:

Der Verwaltungsgerichtshof führte etwa in dem bereits mehrfach zitierten Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = VwSlg. 16.073/A, aus, es handle sich bei der Zuordnung der - nicht als Rechtsbegriffe in den Gesetzeswortlaut des § 137 BDG 1979 Eingang gefundenen - in Klammer gesetzten Schlagworte, die in einer bestimmten Punktezahl ausgedrückt werden, zu den einzelnen Bewertungskriterien sowohl in einer Richtverwendung als auch eines konkreten Arbeitsplatzes, somit bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes, um eine - auf sachverständiger Ebene zu lösende - Sachfrage und nicht um eine Rechtsfrage. Aufgabe der belangten Behörde im vorliegenden Fall war es daher, sich in der Beantwortung der gegenständlichen Sachfrage in Ansehung einander in einzelnen Kriterien widersprechender Gutachten dem einen oder anderen Gutachten anzuschließen; sie hatte hiebei die Gedankengänge aufzuzeigen, die sie dazu veranlassten, von den - an sich gleichwertigen - Beweismitteln dem einen einen höheren Beweiswert zuzubilligen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167).

Die solcherart vorgenommene behördliche Beweiswürdigung ist nun der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof nur dahin unterworfen, ob der maßgebende Sachverhalt ausreichend ermittelt wurde und ob die dabei angestellten Erwägungen schlüssig sind, was dann der Fall ist, wenn sie den Denkgesetzen und dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut nicht widersprechen, ohne dass es dem Gerichtshof zukäme, die vorgenommene Beweiswürdigung der belangten Behörde darüber hinaus auf ihre Richtigkeit hin zu prüfen. Der Verwaltungsgerichtshof ist zur Rechtskontrolle berufen und keine Tatsacheninstanz (vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2008, Zl. 2006/12/0202).

Hinsichtlich der Punktevergabe für "Fachwissen" bekämpft der Beschwerdeführer insbesondere die dem Gutachten des Sachverständigen T zu Grunde liegende Auffassung, wonach Fachwissen auch eng an die hierarchische Position geknüpft sei. Dem entgegnet der Beschwerdeführer, dass die höchste hierarchische Position eines Ressorts, der Minister, typischerweise überhaupt nicht "vom Fach" sei. Auch komme es in Beamtenhierarchien häufig vor, dass etwa ein Jurist eine Abteilung leite, welche Mediziner oder Techniker der verschiedensten Art als Mitarbeiter habe. Es liege vielmehr auf der Hand, dass eine, strategisches Denken unterstützende, für strategisches Denken Vorschläge machende Tätigkeit das gleiche Fachwissen voraussetze, wie es der "Kommandant" selbst haben müsse. Auch für die Führung von Verhandlungen über Bewertungsfragen sei ein hohes Fachwissen erforderlich. Die Argumentation der belangten Behörde mit der fehlenden Approbationsbefugnis zeige neuerlich deren mangelnde Bereitschaft, die Besonderheiten des gegenständlichen Arbeitsplatzes zur Kenntnis zu nehmen.

Dem ist Folgendes zu erwidern:

Die Herstellung des vom Beschwerdeführer kritisierten Zusammenhanges zwischen der Gewährung einer Approbationsbefugnis und dem erforderlichen Fachwissen auf dem betreffenden Arbeitsplatz hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 13. März 2009, Zl. 2007/12/0003, ausdrücklich nicht beanstandet. Entsprechendes gilt auch allgemein für die Herstellung eines Zusammenhanges zwischen der hierarchischen Position eines Arbeitsplatzes und dem für seine Ausübung erforderlichen Fachwissen. Die Bezugnahme auf ein bei Bundesministern behauptetermaßen häufig fehlendes vertieftes Fachwissen in den Angelegenheiten des jeweiligen Ressorts verfängt schon deshalb nicht, weil es sich bei der Funktion eines Bundesministers primär um eine politische handelt, welche als solche nicht mit den Hierarchien innerhalb des Berufsbeamtentums verglichen werden kann. Darüber hinaus erscheint es aber durchaus zweifelhaft, ob gerade ein mit nur geringem ressortspezifischem Fachwissen ausgestatteter Bundesminister als eine wünschenswerte Besetzung der Ressortspitze angesehen werden kann. Die im Übrigen vom Beschwerdeführer herangezogenen Beispiele von Leitungsfunktionen innerhalb der Beamtenhierarchie mögen zu einem gewissen Prozentsatz vorkommen, stellen aber dann jedenfalls vor dem Hintergrund des Kriteriums "Fachwissen" keine

Idealbesetzung der jeweiligen Leitungsfunktion dar. Zutreffend weist die belangte Behörde in ihrer Gegenschrift auch darauf hin, dass Vorgesetzte auch die ihnen von Mitarbeitern zur Verfügung gestellten Arbeiten auszuwählen und zu beurteilen haben, wobei die auf höheren Hierarchieebenen zu treffenden letztverantwortlichen Entscheidungen, welche Konzepte verwirklicht würden und welche nicht, bzw. auch die Frage der Prioritätensetzung einen entsprechenden fachlichen Weitblick erfordern. Zu Recht wird auch geltend gemacht, dass auf höheren Hierarchieebenen die einzelnen Fachgebiete der Mitarbeiter zu koordinieren sind und damit in Summe das Fachwissen aller dieser Stellen zumindestens im Überblick vorliegen müsse.

Vor diesem Hintergrund vermögen die Ausführungen in der Beschwerde keine Unschlüssigkeit der Beweiswürdigung der belangten Behörde, soweit sie in Ansehung dieser Bewertungskategorie dem Gutachten des Sachverständigen T folgte, aufzuzeigen.

Wenn der Beschwerdeführer unter dem Gesichtspunkt des Kriteriums "Managementwissen" hervorhebt, dass gerade in diesem Bereich ausgehend von der Arbeitsplatzbeschreibung eine höhere Punktebewertung angebracht wäre, sind ihm die - auf die Stellungnahme des Sachverständigen zu seinem Vorbringen vom 11. Februar 2009 gestützten - Ausführungen im angefochtenen Bescheid entgegenzuhalten, wonach die Arbeitsplatzbeschreibung ohnedies als Grundlage für die vorgenommene Bewertung herangezogen wurde. Ausschlaggebend ist aber die - nicht zu beanstandende - Darlegung des Sachverständigen, dass die - allein relevanten - Agenden des Beschwerdeführers außerhalb des Falles einer Vertretung des Abteilungsleiters weitgehend auf jene eines untergeordneten Referenten beschränkt waren, sodass bezüglich Führung, Steuerung und Koordination keine Spitzenwerte erreichbar waren. Dieser Beurteilung, welche auch in Ansehung des "Managementwissens" auf die jeweilige Hierarchieebene bzw. auf das Ausmaß der Leitungsverantwortung abstellt, ist im Rahmen der hier maßgeblichen Prüfungsbefugnis des Verwaltungsgerichtshofes nicht entgegenzutreten. Dies gilt zunächst vor dem Hintergrund der in § 137 Abs. 2 BDG 1979 vorgesehenen Berücksichtigung auch der organisatorischen Stellung des Arbeitsplatzes innerhalb der Amtshierarchie (bei der Punktevergabe zu den einzelnen Kriterien), insbesondere aber im Hinblick auf § 137 Abs. 3 Z. 1 lit. b BDG 1979, wo das Managementwissen als "die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren", umschrieben wird, wobei es auf der Hand liegt, dass die Fähigkeit, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, auf höheren Hierarchieebenen höher ausgeprägt sein muss als auf niedrigeren; dieser Grundsatz gilt auch für das "Koordinieren von Koordinierenden".

Anders als der Beschwerdeführer meint, führt die Mitberücksichtigung der Hierarchieebene auch beim Kriterium Managementwissen keinesfalls dazu, dass die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ausschließlich von der jeweiligen Hierarchieebene, auf der er sich befindet, abhängt.

Vor dem Hintergrund, dass die Aufgaben des Beschwerdeführers im Vertretungsfall für die Beurteilung des Managementwissens ohnedies nicht zu berücksichtigen sind, spielt die Frage der "verstärkten Übernahme konkreter Personalangelegenheiten durch die Abteilung CS 5" unter Zugrundelegung der vorzitierten Ausführungen des Sachverständigen über die Position des Beschwerdeführers außerhalb des Vertretungsfalles für das erforderliche Managementwissen keine maßgebliche Rolle.

Wenn der Beschwerdeführer weiters beim Kriterium Denkraum eine höhere Punktebewertung für seinen Arbeitsplatz mit dem Argument reklamiert, dass zwar die diesbezüglichen Anforderungen für einen Abteilungsleiter grundsätzlich höher seien, wobei aber andererseits im Hinblick auf die Ausrichtung seines Arbeitsplatzes auf das Gesamtressort eine breitere Aufgabenstellung vorliege, weshalb ihm insgesamt ein höherer Punktwert als der Richtverwendung zuzuordnen wäre, ist ihm entgegenzuhalten, dass dem Sachverständigen T nicht entgegen getreten werden kann, wenn er die Auffassung vertrat, die beiden auch vom Beschwerdeführer herausgearbeiteten Kriterien seien geeignet, einander zu kompensieren. Auch lässt die Beschwerde in ihrer Argumentation unberücksichtigt, dass am Richtverwendungsarbeitsplatz nicht selten in Krisensituationen über Sofortmaßnahmen zu entscheiden ist und der jeweilige Individualfall oft die Beschreitung völlig neuer Wege erforderlich mache.

Die vom Beschwerdeführer schließlich im Rahmen des Kriteriums "Dimension" gebrauchte Argumentation, es bestehe schon deshalb kein Zweifel daran, dass für seinen Arbeitsplatz ein weit höherer Punktwert zu vergeben gewesen wäre als für die Richtverwendung, weil von seiner Tätigkeit ein Gesamtressort betroffen sei, bedient sich schon deshalb eines unzulässigen Schematismus, weil das Ausmaß des Einflusses auf Budgetmittel (zur Zulässigkeit der Abstellung auf diese vgl. § 137 Abs. 3 Z. 3 BDG 1979) oder auf von Entscheidungen betroffene Personen bzw. Stellen (zur Zulässigkeit des Abstellens auf "servicierte Stellen" vgl. das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167) von der an einem bestimmten Arbeitsplatz entfalteten Tätigkeit nicht notwendigerweise davon abhängt, ob dieser Arbeitsplatz bei der Zentralstelle oder bei einer nachgeordneten Dienststelle eingerichtet ist. Auch ist nicht davon auszugehen, dass vom Arbeitsplatz des Beschwerdeführers aus ein inhaltlicher Einfluss auf alle Entscheidungen seines Ressorts genommen würde.

Im Übrigen wurde im angefochtenen Bescheid die für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers bzw. für die Richtverwendung vorgenommene Punktevergabe in Bezug auf das Kriterium Dimension nachvollziehbar dargelegt und begründet.

Abschließend ist festzuhalten, dass - wie der Beschwerdeführer zutreffend erkennt und der Verwaltungsgerichtshof auch schon in dem im ersten Rechtsgang ergangenen hg. Erkenntnis vom 5. September 2008, Zl. 2007/12/0110, dargelegt hat - aus einem Vergleich des Arbeitsplatzes des

Beschwerdeführers mit (übergeordneten) Arbeitsplätzen, die keine Richtverwendungen sind, für die Arbeitsplatzbewertung nichts zu gewinnen war, sodass die diesbezüglichen weitwendigen Ausführungen im Gutachten des Bewertungssachverständigen und im angefochtenen Bescheid sich als ebenso entbehrlich erweisen wie die vom Beschwerdeführer vor dem Verwaltungsgerichtshof im Einzelnen dagegen geführte Argumentation. Zutreffend sind allerdings die Ausführungen der belangten Behörde, wonach sich aus diesen für die Schlüssigkeit seines Gutachtens an sich entbehrlichen Darlegungen keine Befangenheit des Sachverständigen ableiten lässt.

Maßgeblich ist vielmehr ausschließlich, dass es der belangten Behörde auf Grund eines im Tatsachenbereich nicht zu beanstandenden Richtverwendungsvergleiches gelungen ist, nachzuweisen, dass die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers jene der der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugeordneten Richtverwendung gemäß Z. 1.8.7. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht übersteigt.

Aus diesen Erwägungen war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455.
Wien, am 27. September 2011