

TE Vwgh Erkenntnis 2011/11/23 2010/12/0071

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.11.2011

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

BDG 1979 §147;
VwGG §42 Abs2 Z1;
VwGG §63 Abs1;

1. BDG 1979 § 147 heute
 2. BDG 1979 § 147 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
 3. BDG 1979 § 147 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
 4. BDG 1979 § 147 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 5. BDG 1979 § 147 gültig von 30.12.2008 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
 6. BDG 1979 § 147 gültig von 01.01.2004 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
 7. BDG 1979 § 147 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
 8. BDG 1979 § 147 gültig von 01.04.2000 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
 9. BDG 1979 § 147 gültig von 01.08.1999 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
 10. BDG 1979 § 147 gültig von 01.07.1997 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 11. BDG 1979 § 147 gültig von 15.02.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 12. BDG 1979 § 147 gültig von 01.01.1995 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
 13. BDG 1979 § 147 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994
-
1. VwGG § 42 heute
 2. VwGG § 42 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
 3. VwGG § 42 gültig von 01.07.2012 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
 4. VwGG § 42 gültig von 01.07.2008 bis 30.06.2012 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 4/2008
 5. VwGG § 42 gültig von 01.01.1991 bis 30.06.2008 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 330/1990
 6. VwGG § 42 gültig von 05.01.1985 bis 31.12.1990
-
1. VwGG § 63 heute
 2. VwGG § 63 gültig ab 01.01.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 33/2013
 3. VwGG § 63 gültig von 22.07.1995 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 470/1995
 4. VwGG § 63 gültig von 05.01.1985 bis 21.07.1995

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok 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 GP in K, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport vom 22. Februar 2010, Zl. P407144/63- PersB/2009, betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß § 147 BDG 1979, zu Recht erkannt: Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok 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 Gesetzgebungsperiode in K, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport vom 22. Februar 2010, Zl. P407144/63- PersB/2009, betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß Paragraph 147, BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von 1.326,40 EUR binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Oberst in Ruhe in einem öffentlich-rechtlichen Ruhestandsverhältnis zum Bund. Seine letzte Dienststelle war das Bundesministerium für Landesverteidigung (nunmehr: Landesverteidigung und Sport), wo er bis zu seiner mit Wirksamkeit vom 30. Juni 2002 erfolgten Ruhestandsversetzung auf dem Arbeitsplatz "Referatsleiter T" in der Abteilung Waffen- und Heeresfachinspektion der Generalstabsgruppe D verwendet wurde. Der Beschwerdeführer war ursprünglich in der Verwendungsgruppe H2/VII/2a eingestuft. Auf Grund seiner Optionserklärung erfolgte seine Überleitung in das Funktionszulagenschema mit Wirkung vom 1. Jänner 1998, wobei sein Arbeitsplatz zunächst in die Verwendungsgruppe M BO 2, Funktionsgruppe 5, eingeordnet war. In weiterer Folge wurde der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 6 zugeordnet. Am 16. Dezember 1998 beantragte der Beschwerdeführer die bescheidmäßige Feststellung der Einstufung seines Arbeitsplatzes.

Zum weiteren Ablauf des Verfahrens wird auf die hg. Erkenntnisse vom 9. Juni 2004, Zl.2002/12/0163, und vom 20. Mai 2008, Zl. 2005/12/0218, verwiesen. Mit diesen Erkenntnissen wurden die damals angefochtenen Bescheide des Bundesministers für Landesverteidigung vom 13. März 2002 und vom 9. September 2005, mit denen festgestellt wurde, dass der näher bezeichnete Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Funktionsgruppe 6 innerhalb der Verwendungsgruppe M BO 2 zuzuordnen sei, wegen Rechtswidrigkeit ihres Inhaltes aufgehoben. Der Verwaltungsgerichtshof führte im letztgenannten Erkenntnis auszugsweise Folgendes aus:

"II.4.1. Hinsichtlich des weiteren die Zuordnung zu einer Funktionsgruppe innerhalb der Verwendungsgruppe M BO 2 betreffenden Ausspruches ist darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung Grundsätze entwickelt hat, die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 zu beachten sind (vgl. dazu insbesondere die hg. Erkenntnisse vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, vom 24. Februar 2006, Zl.2005/12/0186, vom 5. Juli 2006, Zl.2005/12/0088, und vom 11. Oktober 2007, Zl.2006/12/0221, auf die gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird). Nach dieser Rechtsprechung handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat. Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen des betroffenen Beamten nachzuprüfen, ob die im Gutachten darzulegende Einschätzung zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden. Ein solches, mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) kann in

seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen), bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen sowie zu den von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes akzeptierten Bewertungen können aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden. Auch Hinweisen auf die Ergänzungsbedürftigkeit des Gutachtens muss nachgegangen werden (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, mwN)."

II.4.1. Hinsichtlich des weiteren die Zuordnung zu einer Funktionsgruppe innerhalb der Verwendungsgruppe M BO 2 betreffenden Ausspruches ist darauf hinzuweisen, dass der Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung Grundsätze entwickelt hat, die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß Paragraph 137, BDG 1979 zu beachten sind vergleiche , dazu insbesondere die hg. Erkenntnisse vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0186, vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0088, und vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, auf die gemäß Paragraph 43, Absatz 2, VwGG verwiesen wird). Nach dieser Rechtsprechung handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat. Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwänden des betroffenen Beamten nachzuprüfen, ob die im Gutachten darzulegende Einschätzung zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden. Ein solches, mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) kann in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen), bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen sowie zu den von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes akzeptierten Bewertungen können aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden. Auch Hinweisen auf die Ergänzungsbedürftigkeit des Gutachtens muss nachgegangen werden vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, mwN).

Der Verwaltungsgerichtshof hat in dieser Rechtsprechung insbesondere auch festgehalten, dass die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes zeitraumbezogen festzustellen ist, und zwar - wenn der betroffene im Funktionszulagenschema eingeordnete Beamte zwischenzeitig in den Ruhestand getreten ist - bis zu jenem Zeitpunkt, ab dem der Beamte diesen Arbeitsplatz infolge seiner Ruhestandsversetzung nicht mehr inne gehabt hat. Soweit es um die maßgeblichen materiell-rechtlichen Bestimmungen geht, sind diese zeitraumbezogen anzuwenden (relevante Änderungen in Ansehung der materiellen Rechtslage betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen sind im Beurteilungszeitraum nicht eingetreten). In Ansehung des Verfahrensrechts gilt hingegen, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen ist (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0110, und vom 27. September 2005, Zl. 2000/12/0198). Dies bedeutet insbesondere, dass nach der Neufassung des Richtverwendungskataloges der Anlage 1 zum BDG 1979 durch die Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, die dort genannten Richtverwendungen heranzuziehen sind, und zwar unabhängig davon, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten dieser Novelle gelegen sind.

Der Verwaltungsgerichtshof hat in dieser Rechtsprechung insbesondere auch festgehalten, dass die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes zeitraumbezogen festzustellen ist, und zwar - wenn der betroffene im Funktionszulagenschema eingeordnete Beamte zwischenzeitig in den Ruhestand getreten ist - bis zu jenem Zeitpunkt, ab dem der Beamte diesen Arbeitsplatz infolge seiner Ruhestandsversetzung nicht mehr inne gehabt hat. Soweit es um die maßgeblichen materiell-rechtlichen Bestimmungen geht, sind diese zeitraumbezogen anzuwenden (relevante Änderungen in Ansehung der materiellen Rechtslage betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen sind im Beurteilungszeitraum nicht eingetreten). In Ansehung des Verfahrensrechts gilt hingegen, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen ist

vergleiche , etwa die hg. Erkenntnisse vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0110, und vom 27. September 2005, Zl. 2000/12/0198). Dies bedeutet insbesondere, dass nach der Neufassung des Richtverwendungskataloges der Anlage 1 zum BDG 1979 durch die Dienstrechts-Novelle 2005, Bundesgesetzblatt , I Nr. 80, die dort genannten Richtverwendungen heranzuziehen sind, und zwar unabhängig davon, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten dieser Novelle gelegen sind.

II.4.2. ... Soweit die belangte Behörde in der Begründung ihres Bescheides unter Hinweis auf das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, darauf hinweist, es stehe der Dienstbehörde oder den von ihr beauftragten Sachverständigen frei, welche Richtverwendung sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht, scheint sie die Ausführungen dieses Erkenntnisses misszuverstehen: In diesem Erkenntnis wurde nämlich lediglich - entsprechend der ständigen Rechtsprechung - festgehalten, dass der Heranziehung einer Richtverwendung nicht entgegen gehalten werden könne, dass die Aufgaben des zu bewertenden Arbeitsplatzes nicht mit jenen der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung vergleichbar seien. Das ändert aber nichts daran, dass solche Richtverwendungen zum Vergleich heranzuziehen sind, aus denen nachvollziehbare Schlüsse über die Einordnung des zu bewertenden Arbeitsplatzes gezogen werden können. Dabei ist zweifelhaft, ob die Heranziehung von Richtverwendungen einer anderen Verwendungsgruppe für die Bewertung eines Arbeitsplatzes überhaupt in Betracht kommt; schon die Formulierung des § 147 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 (wie auch der korrespondierenden Bestimmungen in § 137 Abs. 1 und § 143 Abs. 1 BDG 1979), wonach die Zuordnung eines Arbeitsplatzes 'unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe' zu erfolgen hat, spricht dafür, dass ein Vergleich mit Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe zu erfolgen hat. Gleiches gilt für die Anordnung des § 147 Abs. 1 zweiter Satz BDG 1979 (wie auch der korrespondierenden Bestimmungen in § 137 Abs. 1 und § 143 Abs. 1 BDG 1979), wonach bei der Zuordnung zu den Verwendungsgruppen auch auf die in der Anlage 1 jeweils vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse (für die betreffende Verwendungsgruppe) Bedacht zu nehmen ist. Wenn man diesen Anordnungen nicht ohnedies entnehmen will, dass ein Vergleich nur mit Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe zulässig ist - was hier aus den im Folgenden angeführten Gründen dahingestellt bleiben kann - folgt aus ihnen, dass bei der Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes jedenfalls primär Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe heranzuziehen sind.

II.4.2. ... Soweit die belangte Behörde in der Begründung ihres Bescheides unter Hinweis auf das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, darauf hinweist, es stehe der Dienstbehörde oder den von ihr beauftragten Sachverständigen frei, welche Richtverwendung sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht, scheint sie die Ausführungen dieses Erkenntnisses misszuverstehen: In diesem Erkenntnis wurde nämlich lediglich - entsprechend der ständigen Rechtsprechung - festgehalten, dass der Heranziehung einer Richtverwendung nicht entgegen gehalten werden könne, dass die Aufgaben des zu bewertenden Arbeitsplatzes nicht mit jenen der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung vergleichbar seien. Das ändert aber nichts daran, dass solche Richtverwendungen zum Vergleich heranzuziehen sind, aus denen nachvollziehbare Schlüsse über die Einordnung des zu bewertenden Arbeitsplatzes gezogen werden können. Dabei ist zweifelhaft, ob die Heranziehung von Richtverwendungen einer anderen Verwendungsgruppe für die Bewertung eines Arbeitsplatzes überhaupt in Betracht kommt; schon die Formulierung des Paragraph 147, Absatz eins, erster Satz BDG 1979 (wie auch der korrespondierenden Bestimmungen in Paragraph 137, Absatz eins und Paragraph 143, Absatz eins, BDG 1979), wonach die Zuordnung eines Arbeitsplatzes 'unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe' zu erfolgen hat, spricht dafür, dass ein Vergleich mit Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe zu erfolgen hat. Gleiches gilt für die Anordnung des Paragraph 147, Absatz eins, zweiter Satz BDG 1979 (wie auch der korrespondierenden Bestimmungen in Paragraph 137, Absatz eins und Paragraph 143, Absatz eins, BDG 1979), wonach bei der Zuordnung zu den Verwendungsgruppen auch auf die in der Anlage 1 jeweils vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse (für die betreffende Verwendungsgruppe) Bedacht zu nehmen ist. Wenn man diesen Anordnungen nicht ohnedies entnehmen will, dass ein Vergleich nur mit Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe zulässig ist - was hier aus den im Folgenden angeführten Gründen dahingestellt bleiben kann - folgt aus ihnen, dass bei der Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes jedenfalls primär Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe heranzuziehen sind.

Dies ergibt sich auch aus der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes: In dem von der belangten Behörde zitierten Erkenntnis wurde klargestellt, dass die in der Anlage 1 zum BDG 1979 den einzelnen Funktionsgruppen zugewiesenen Arbeitsplätze nicht einen einheitlichen Funktionswert aufweisen, sondern die Bandbreite der

Funktionswerte innerhalb der jeweiligen Funktionsgruppe widerspiegeln. Abgesehen von dem Fall, dass der Funktionswert des zur Prüfung anstehenden Arbeitsplatzes den identen Funktionswert wie eine Richtverwendung aufweist, bedeutet dies aber, dass grundsätzlich nur durch einen Vergleich mit Richtverwendungen der betreffenden Funktionsgruppe derselben Verwendungsgruppe schlüssig dargelegt werden kann, dass sich der zu bewertende Arbeitsplatz innerhalb der Bandbreite dieser Funktionsgruppe hält. Daran hat auch die Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, prinzipiell nichts geändert: Nach den ErläutRV zu dieser Novelle (953 BlgNR 22. GP S. 6) sollen die einzelnen Funktionsgruppen jeweils eine durch Punktwerte ausgedrückte Bandbreite aufweisen, wobei die Richtverwendungen als ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierende Reihung von Einstufungsmöglichkeiten zu sehen sind. Auch nach dem in diesen Gesetzesmaterialien erläuterten Verständnis geben aber die festgesetzten Bandbreiten jeweils die Grenzen für eine Zuordnung im Funktionsgruppenschema an, innerhalb derer die im Gesetz genannten Richtverwendungen, die als Beispiele für konkrete Funktionen stehen, bezogen auf einen Einzelfall einen aufschlussreichen, die Bewertungssituation erläuternden Vergleich ermöglichen sollen. Dies ergibt sich auch aus der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes: In dem von der belangten Behörde zitierten Erkenntnis wurde klargestellt, dass die in der Anlage 1 zum BDG 1979 den einzelnen Funktionsgruppen zugewiesenen Arbeitsplätze nicht einen einheitlichen Funktionswert aufweisen, sondern die Bandbreite der Funktionswerte innerhalb der jeweiligen Funktionsgruppe widerspiegeln. Abgesehen von dem Fall, dass der Funktionswert des zur Prüfung anstehenden Arbeitsplatzes den identen Funktionswert wie eine Richtverwendung aufweist, bedeutet dies aber, dass grundsätzlich nur durch einen Vergleich mit Richtverwendungen der betreffenden Funktionsgruppe derselben Verwendungsgruppe schlüssig dargelegt werden kann, dass sich der zu bewertende Arbeitsplatz innerhalb der Bandbreite dieser Funktionsgruppe hält. Daran hat auch die Dienstrechts-Novelle 2005, Bundesgesetzblatt, I Nr. 80, prinzipiell nichts geändert: Nach den ErläutRV zu dieser Novelle (953 BlgNR 22. Gesetzgebungsperiode, S. 6) sollen die einzelnen Funktionsgruppen jeweils eine durch Punktwerte ausgedrückte Bandbreite aufweisen, wobei die Richtverwendungen als ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierende Reihung von Einstufungsmöglichkeiten zu sehen sind. Auch nach dem in diesen Gesetzesmaterialien erläuterten Verständnis geben aber die festgesetzten Bandbreiten jeweils die Grenzen für eine Zuordnung im Funktionsgruppenschema an, innerhalb derer die im Gesetz genannten Richtverwendungen, die als Beispiele für konkrete Funktionen stehen, bezogen auf einen Einzelfall einen aufschlussreichen, die Bewertungssituation erläuternden Vergleich ermöglichen sollen.

Aus diesem Verständnis folgt allerdings, dass die Zuordnung eines konkreten zu bewertenden Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Funktionsgruppe einer Verwendungsgruppe prinzipiell nur im Wege eines Vergleiches mit Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe nachvollziehbar begründet werden kann. Nur auf diese Weise kann nämlich schlüssig gezeigt werden, ob sich die in einem Punktwert auszudrückende Wertigkeit des betreffenden Arbeitsplatzes innerhalb der Bandbreite gerade jener Funktionsgruppe einer bestimmten Verwendungsgruppe hält, der der Arbeitsplatz zugeordnet werden soll. Es liegt auf der Hand, dass der Vergleich mit Richtverwendungen einer anderen Verwendungsgruppe insofern keine Aussagekraft haben kann, wenn und solange nicht nachvollziehbar begründet werden kann, dass die Bandbreite der Funktionswerte einer Funktionsgruppe einer bestimmten Verwendungsgruppe identisch mit jener einer Funktionsgruppe einer anderen Verwendungsgruppe ist. Nur wenn ein solcher Nachweis schlüssig geführt wird, könnte auch durch einen Vergleich des zu bewertenden Arbeitsplatzes mit einer Richtverwendung einer anderen Verwendungsgruppe eine nachvollziehbare Einstufung vorgenommen werden.

In dem von der belangten Behörde zu Grunde gelegten Gutachten wird zwar ausgeführt, dass die Verwendungsgruppe A2 - der die zum Vergleich herangezogene Richtverwendung zuzuordnen ist - idente Stellenwertpunkte bzw. -abgrenzungen wie die Verwendungsgruppe M BO 2 aufweist, der der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers zugeordnet werden soll. Für diese Behauptung fehlt in dem betreffenden Gutachten aber jede nachvollziehbare Begründung, insbesondere auch für die Abgrenzung der einzelnen Funktionsgruppen der beiden Verwendungsgruppen. Schon aus diesem Grund reicht das vorliegende Gutachten nicht aus, um die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu einer bestimmten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe M BO 2 nachvollziehbar zu begründen.

Aber selbst wenn man mit dem vorliegenden Gutachten davon ausginge, dass die Bandbreite der Funktionsgruppen innerhalb der Verwendungsgruppe A2 mit jenen der Funktionsgruppen innerhalb der Verwendungsgruppe M BO 2 übereinstimmen, reichen die im vorliegenden Gutachten getroffenen Feststellungen für eine nachvollziehbare

Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers nicht aus: Zwar ist es methodisch nicht zu beanstanden, wenn der Nachweis der Zugehörigkeit eines Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Funktionsgruppe dadurch geführt wird, dass gezeigt wird, dass er einen identen Punktwert wie eine dieser Funktionsgruppe zugeordnete Richtverwendung aufweist (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 14. Mai 2004, ZI. 2003/12/0219, und vom 24. Februar 2006, ZI. 2005/12/0186). Das Gutachten geht jedoch so vor, dass es den einzelnen Bewertungskriterien sowohl hinsichtlich des zu bewertenden Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wie auch der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung jeweils Bewertungspunkte zuordnet, die sich jedoch bezüglich der beiden verglichenen Verwendungen unterscheiden. Den Schluss der Gleichwertigkeit der beiden Arbeitsplätze zieht das Gutachten daher nicht aus diesen Bewertungspunkten, sondern aus den daraus errechneten Stellenwertpunkten. Das Gutachten enthält jedoch keine Angaben über die bei der Berechnung dieser Stellenwertpunkte angewendeten Operationen und Methoden. Diese Frage spielt im gegenständlichen Fall deshalb eine entscheidende Rolle, weil sich nur aus der Umrechnung in Stellenwertpunkte aus der Bewertungszeile ergibt, dass die vom Gutachten herangezogene Richtverwendung denselben Punktwert aufweist wie der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers. Es liegt im gegenständlichen Fall auch keine idente Struktur der Bewertungszeilen vor, sodass die Stellung der Richtverwendung innerhalb der Bandbreite nur über die Teilstellenwertpunkte ermittelt werden kann. Die Umrechnung der in der Bewertungszeile angeführten Werte in Teilstellenwertpunkte wäre demnach im Gutachten bzw. im angefochtenen Bescheid - zur Ermöglichung einer überprüfbaren Begründung - nachvollziehbar darzustellen gewesen. Sollte sich die Umrechnung der in der Bewertungszeile enthaltenen Werte in die Teilstellenwertpunkte aus Formeln oder aus Umrechnungstabellen ergeben, wären auch diese im Gutachten vollständig offen zu legen gewesen. Weiters wäre darzulegen gewesen, wie sich - ausgehend von der Bewertungszeile - der Teilstellenwertpunkt ergibt. Da das vorliegende Gutachten dazu keine nachvollziehbare Begründung enthält, bietet es auch aus diesem Grund keine ausreichende Basis für die von der belangten Behörde vorgenommene Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers. Aber selbst wenn man mit dem vorliegenden Gutachten davon ausginge, dass die Bandbreite der Funktionsgruppen innerhalb der Verwendungsgruppe A2 mit jenen der Funktionsgruppen innerhalb der Verwendungsgruppe M BO 2 übereinstimmen, reichen die im vorliegenden Gutachten getroffenen Feststellungen für eine nachvollziehbare Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers nicht aus: Zwar ist es methodisch nicht zu beanstanden, wenn der Nachweis der Zugehörigkeit eines Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Funktionsgruppe dadurch geführt wird, dass gezeigt wird, dass er einen identen Punktwert wie eine dieser Funktionsgruppe zugeordnete Richtverwendung aufweist vergleiche , etwa die hg. Erkenntnisse vom 14. Mai 2004, ZI. 2003/12/0219, und vom 24. Februar 2006, ZI. 2005/12/0186). Das Gutachten geht jedoch so vor, dass es den einzelnen Bewertungskriterien sowohl hinsichtlich des zu bewertenden Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wie auch der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung jeweils Bewertungspunkte zuordnet, die sich jedoch bezüglich der beiden verglichenen Verwendungen unterscheiden. Den Schluss der Gleichwertigkeit der beiden Arbeitsplätze zieht das Gutachten daher nicht aus diesen Bewertungspunkten, sondern aus den daraus errechneten Stellenwertpunkten. Das Gutachten enthält jedoch keine Angaben über die bei der Berechnung dieser Stellenwertpunkte angewendeten Operationen und Methoden. Diese Frage spielt im gegenständlichen Fall deshalb eine entscheidende Rolle, weil sich nur aus der Umrechnung in Stellenwertpunkte aus der Bewertungszeile ergibt, dass die vom Gutachten herangezogene Richtverwendung denselben Punktwert aufweist wie der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers. Es liegt im gegenständlichen Fall auch keine idente Struktur der Bewertungszeilen vor, sodass die Stellung der Richtverwendung innerhalb der Bandbreite nur über die Teilstellenwertpunkte ermittelt werden kann. Die Umrechnung der in der Bewertungszeile angeführten Werte in Teilstellenwertpunkte wäre demnach im Gutachten bzw. im angefochtenen Bescheid - zur Ermöglichung einer überprüfbaren Begründung - nachvollziehbar darzustellen gewesen. Sollte sich die Umrechnung der in der Bewertungszeile enthaltenen Werte in die Teilstellenwertpunkte aus Formeln oder aus Umrechnungstabellen ergeben, wären auch diese im Gutachten vollständig offen zu legen gewesen. Weiters wäre darzulegen gewesen, wie sich - ausgehend von der Bewertungszeile - der Teilstellenwertpunkt ergibt. Da das vorliegende Gutachten dazu keine nachvollziehbare Begründung enthält, bietet es auch aus diesem Grund keine ausreichende Basis für die von der belangten Behörde vorgenommene Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers.

...

II.4.3. Beizufügen ist schließlich, dass der angefochtene Bescheid auch insofern mangelhaft ist, als er sich auf eine Richtverwendung beruft, die im Zeitpunkt seiner Erlassung (der mit 9. September 2005 datierte Bescheid wurde am

14. September 2005 zugestellt und damit erlassen) nicht mehr in Geltung stand: Durch die am 9. August 2005 ausgegebene Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, wurde nämlich der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 in weiten Teilen neu gefasst. Diese Novelle trat nach § 284 Abs. 58 Z. 3 BDG 1979 (rückwirkend) mit 1. Juli 2005 in Kraft und war somit auf den erst nach der Kundmachung dieser Novelle erlassenen angefochtenen Bescheid jedenfalls anzuwenden. Durch diese Novelle wurde die vom Gutachten bzw. vom angefochtenen Bescheid herangezogene Richtverwendung der Z. 2.4.6. lit. h in der Anlage 1 zum BDG 1979 aufgehoben und für die Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2 (wie auch für Verwendungsgruppe M BO 2) neue Richtverwendungen festgelegt. Wie die Materialien zu dieser Novelle (ErläutRV 953 BlgNR 22. GP) zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung sollte insbesondere 'eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren' (offenbar gemeint: römisch zwei.4.3. Beizufügen ist schließlich, dass der angefochtene Bescheid auch insofern mangelhaft ist, als er sich auf eine Richtverwendung beruft, die im Zeitpunkt seiner Erlassung (der mit 9. September 2005 datierte Bescheid wurde am 14. September 2005 zugestellt und damit erlassen) nicht mehr in Geltung stand: Durch die am 9. August 2005 ausgegebene Dienstrechts-Novelle 2005, Bundesgesetzblatt, I Nr. 80, wurde nämlich der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 in weiten Teilen neu gefasst. Diese Novelle trat nach Paragraph 284, Absatz 58, Ziffer 3, BDG 1979 (rückwirkend) mit 1. Juli 2005 in Kraft und war somit auf den erst nach der Kundmachung dieser Novelle erlassenen angefochtenen Bescheid jedenfalls anzuwenden. Durch diese Novelle wurde die vom Gutachten bzw. vom angefochtenen Bescheid herangezogene Richtverwendung der Ziffer 2 Punkt 4 Punkt 6, Litera h, in der Anlage 1 zum BDG 1979 aufgehoben und für die Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2 (wie auch für Verwendungsgruppe M BO 2) neue Richtverwendungen festgelegt. Wie die Materialien zu dieser Novelle (ErläutRV 953 BlgNR 22. Gesetzgebungsperiode zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung sollte insbesondere 'eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren' (offenbar gemeint:

durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 bestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie 'für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen' durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen.

Demgegenüber war nach Maßgabe dieser Gesetzesmaterialien durch die Neufassung des Richtverwendungskataloges eine Verschiebung der Grenzen zwischen den Richtverwendungen gerade nicht intendiert. Ob diese Intention durch den positivierten Gesetzeswortlaut ohne Einschränkung umgesetzt wurde, kann hier dahingestellt bleiben. Im Vordergrund der Novelle sollten nämlich keinesfalls materielle Änderungen hinsichtlich der Bandbreite der jeweiligen Funktionsgruppen, sondern die Vermeidung der aufgezeigten Vollzugsprobleme stehen.

Diese Gründe treffen aber unabhängig davon zu, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 gelegen sind. Aus diesen Gründen hätte die belangte Behörde den im Zeitpunkt der Erlassung ihres Bescheides geltenden Richtverwendungskatalog in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 80/2005 anzuwenden gehabt. Diese Gründe treffen aber unabhängig davon zu, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 gelegen sind. Aus diesen Gründen hätte die belangte Behörde den im Zeitpunkt der Erlassung ihres Bescheides geltenden Richtverwendungskatalog in der Fassung der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 80 aus 2005, anzuwenden gehabt.

II.5. ... Für das fortgesetzte Verfahren wird aber Folgendes zu berücksichtigen sein: römisch zwei.5. ... Für das fortgesetzte Verfahren wird aber Folgendes zu berücksichtigen sein:

Infolge der Teilrechtskraft des Bescheides des Bundesministers für Landesverteidigung vom 13. März 2002, Zl. 407 144/42-2.2/02, hinsichtlich jener Teile seines Ausspruches, die nicht die Funktionsgruppe betreffen, darf im fortgesetzten Verfahren nur mehr über die Frage der Zuordnung zu einer Funktionsgruppe entschieden werden.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seiner eingangs zitierten ständigen Rechtsprechung festhält, sind für den dem Arbeitsplatz zu Grunde liegenden Vergleich die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse maßgebend. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes ist dabei nicht stichtags-, sondern zeitraumbezogen zu beurteilen, und zwar unter Berücksichtigung relevanter Änderungen der auf dem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben (vgl. dazu etwa das hg. Erkenntnis vom

9. Juni 2004, ZI. 2003/12/0001, mwN). Dies bedeutet nicht nur, dass vor einer Bewertung eines Arbeitsplatzes die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse festzustellen sind, sondern auch, dass im Falle von Änderungen der Verwendung während eines längeren Zeitraumes auch zu prüfen ist, ob sich infolge der Änderung der Verwendung eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes ergibt. Da die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes eine Fachfrage ist, die durch Beiziehung eines Sachverständigen zu lösen ist, folgt daraus, dass die faktischen Verhältnisse während eines längeren zu beurteilenden Zeitraumes von der Dienstbehörde amtswegig zu ermitteln und sodann dem Sachverständigen zur Erstellung seines Gutachtens für den gesamten Zeitraum vorzugeben sind (vgl. das hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, ZI. 2005/12/0192). Angesichts der vom Beschwerdeführer in seiner im Verwaltungsverfahren erstatteten Stellungnahme erhobenen Behauptungen, dass das von der belangten Behörde eingeholte Gutachten von unzutreffenden Sachverhaltsannahmen ausgehe, wird die belangte Behörde daher Feststellungen über das Zutreffen der vom Beschwerdeführer behaupteten tatsächlichen Verhältnisse zu treffen und das Ergebnis dieser Ermittlungen dem Sachverständigen zur Beurteilung vorzulegen haben. Wie der Verwaltungsgerichtshof in seiner eingangs zitierten ständigen Rechtsprechung festhält, sind für den dem Arbeitsplatz zu Grunde liegenden Vergleich die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse maßgebend. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes ist dabei nicht stichtags-, sondern zeitraumbezogen zu beurteilen, und zwar unter Berücksichtigung relevanter Änderungen der auf dem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben vergleiche , dazu etwa das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2004, ZI. 2003/12/0001, mwN). Dies bedeutet nicht nur, dass vor einer Bewertung eines Arbeitsplatzes die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse festzustellen sind, sondern auch, dass im Falle von Änderungen der Verwendung während eines längeren Zeitraumes auch zu prüfen ist, ob sich infolge der Änderung der Verwendung eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes ergibt. Da die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes eine Fachfrage ist, die durch Beiziehung eines Sachverständigen zu lösen ist, folgt daraus, dass die faktischen Verhältnisse während eines längeren zu beurteilenden Zeitraumes von der Dienstbehörde amtswegig zu ermitteln und sodann dem Sachverständigen zur Erstellung seines Gutachtens für den gesamten Zeitraum vorzugeben sind vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, ZI. 2005/12/0192). Angesichts der vom Beschwerdeführer in seiner im Verwaltungsverfahren erstatteten Stellungnahme erhobenen Behauptungen, dass das von der belangten Behörde eingeholte Gutachten von unzutreffenden Sachverhaltsannahmen ausgehe, wird die belangte Behörde daher Feststellungen über das Zutreffen der vom Beschwerdeführer behaupteten tatsächlichen Verhältnisse zu treffen und das Ergebnis dieser Ermittlungen dem Sachverständigen zur Beurteilung vorzulegen haben.

Bei der sachverständigen Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wird ferner der Richtverwendungskatalog in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80 (diese Fassung gilt für die Verwendungsgruppe M BO 2 noch immer), anzuwenden sein. Soweit in einem diesbezüglichen Gutachten bzw. in dem darauf aufbauenden Bescheid die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auf eine bestimmte Punktebewertung (Teilstellenwertpunkte) gegründet wird, wird im Gutachten nachvollziehbar darzulegen sein, auf Grund welcher Berechnungsmethoden aus den in Punkten auszudrückenden Bewertungen der einzelnen Bewertungskriterien die betreffenden Stellenwertpunkte errechnet werden. Bei der sachverständigen Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wird ferner der Richtverwendungskatalog in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2005, Bundesgesetzblatt , I Nr. 80 (diese Fassung gilt für die Verwendungsgruppe M BO 2 noch immer), anzuwenden sein. Soweit in einem diesbezüglichen Gutachten bzw. in dem darauf aufbauenden Bescheid die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auf eine bestimmte Punktebewertung (Teilstellenwertpunkte) gegründet wird, wird im Gutachten nachvollziehbar darzulegen sein, auf Grund welcher Berechnungsmethoden aus den in Punkten auszudrückenden Bewertungen der einzelnen Bewertungskriterien die betreffenden Stellenwertpunkte errechnet werden.

Zu dem für die Abgabe eines Bewertungsgutachtens heranzuziehenden Sachverständigen hat der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen, dass die Mitarbeiter der für Arbeitsplatzbewertungen 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, ZI. 2005/12/0042). Die Zugehörigkeit des herangezogenen Amtssachverständigen zu dieser Fachabteilung begründet für sich allein nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch keine maßgebliche Relevanz für eine allfällige Befangenheit im Sinne des § 53 AVG (vgl. das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, ZI. 2001/12/0195). Liegt ein mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) vor, so kann dieses - wie

schon dargelegt - in seiner Beweiskraft grundsätzlich nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen) bekämpft werden (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221)."Zu dem für die Abgabe eines Bewertungsgutachtens heranzuziehenden Sachverständigen hat der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen, dass die Mitarbeiter der für Arbeitsplatzbewertungen zuständigen Fachabteilung (jetzt des Bundeskanzleramtes) auf Grund ihrer Ausbildung die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des Paragraph 52, AVG erfüllen vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042). Die Zugehörigkeit des herangezogenen Amtssachverständigen zu dieser Fachabteilung begründet für sich allein nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch keine maßgebliche Relevanz für eine allfällige Befangenheit im Sinne des Paragraph 53, AVG vergleiche , das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195). Liegt ein mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) vor, so kann dieses - wie schon dargelegt - in seiner Beweiskraft grundsätzlich nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen) bekämpft werden vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221)."

Im Zuge des fortgesetzten Verfahrens holte die belangte Behörde ein (bei Wiedergabe des angefochtenen Bescheides näher dargestelltes) Gutachten eines Bediensteten des Bundeskanzleramtes zur Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ein, das mit 7. Juli 2009 datiert und dem Rechtsvertreter des Beschwerdeführers zur Äußerung übermittelt wurde. Dieser gab am 24. August 2009 eine Stellungnahme ab, in der er im Wesentlichen an den bisher eingenommenen Standpunkten festhielt.

Mit dem angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde daraufhin gemäß 147 BDG 1979 fest, der vom Beschwerdeführer bis zum 30. Juni 2002 innegehabte Arbeitsplatz "Referatsleiter T" bei der Inspektion T der Generalstabsgruppe D/Generalgruppeninspektorat sei der Funktionsgruppe 6 innerhalb der bereits rechtskräftig festgestellten Verwendungsgruppe M BO 2 zuzuordnen. Mit dem angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde daraufhin gemäß Paragraph 147, BDG 1979 fest, der vom Beschwerdeführer bis zum 30. Juni 2002 innegehabte Arbeitsplatz "Referatsleiter T" bei der Inspektion T der Generalstabsgruppe D/Generalgruppeninspektorat sei der Funktionsgruppe 6 innerhalb der bereits rechtskräftig festgestellten Verwendungsgruppe M BO 2 zuzuordnen.

In ihrer Begründung führte die belangte Behörde dazu nach Darstellung des Verwaltungsgeschehens und der Rechtslage sowie allgemeinen Ausführungen zur Arbeitsplatzbewertung mit Bezug auf das erwähnte Gutachten vom 7. Juli 2009 und eine weitere Äußerung des Gutachters zur Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 24. August 2009 auszugsweise Folgendes aus (Hervorhebungen - hier wie im Folgenden - im Original, Anonymisierungen durch den Verwaltungsgerichtshof):

"1. Hierarchische Positionierung

...

Der RL Insp T ist in der hierarchischen Gliederung unverändert als vierte (richtig: dritte) Ebene des GTI anzusehen. Bei der Bezeichnung 'Referat T' handelt es sich lediglich um eine Funktionsbezeichnung, die nicht mit einem selbstständigen Referat gem. § 10 BMG vergleichbar ist. Der RL Insp T ist in der hierarchischen Gliederung unverändert als vierte (richtig: dritte) Ebene des GTI anzusehen. Bei der Bezeichnung 'Referat T' handelt es sich lediglich um eine Funktionsbezeichnung, die nicht mit einem selbstständigen Referat gem. Paragraph 10, BMG vergleichbar ist.

Die Änderung gegenüber der bisherigen Darstellung besteht darin, dass der RL T, abweichend vom normalerweise üblichen Ablauf der Weisungs- und Auftragserteilung, Weisungen und Aufträge primär direkt vom Leiter der Generalstabgruppe D (GStbGrp D) erhielt und diesbezüglich hierarchisch an der 3. Stelle zu positionieren ist. Die Auftragserledigung (Beantwortung, Berichterstattung udgl.) erfolgte umgekehrt direkt (nach den ho. vorliegenden Unterlagen) an den Leiter der Insp T.

2. Arbeitsplatzbeschreibung des RL Insp T

Aufgaben des Arbeitsplatzes

Für den technischen Teilbereich WAFFENSYSTEME und SONSTIGES GERÄT (ausgenommen den fahrzeugtechnischen Teilbereich) ist durchzuführen:

- -Strichaufzählung
Inspizierung der Materialerhaltungs - Aufbau - und Ablauforganisation bei allen Verbänden, Einheiten und Teileinheiten sowie Heereszeuganstalten im Bundesheer sowie der Heeresversorgungsschule.
- -Strichaufzählung
Inspizierung der friedensmäßigen, einsatzplanenden und auf Übungen praktizierten Führungs- und Durchführungsmaßnahmen durch Kontrolle der theoretischen Kenntnisse, persönliche Kontrolle (oder Anordnung von Kontrollen unter persönlicher Aufsicht) der vorgenommenen und vorgesehenen MatE-Tätigkeiten (MatE = Materialerhaltung, Anm. BKA), persönliche Herstellung oder direkte Veranlassung und Aufsicht über die Herstellung des vorschriftsmäßigen Zustandes. Inspizierung der friedensmäßigen, einsatzplanenden und auf Übungen praktizierten Führungs- und Durchführungsmaßnahmen durch Kontrolle der theoretischen Kenntnisse, persönliche Kontrolle (oder Anordnung von Kontrollen unter persönlicher Aufsicht) der vorgenommenen und vorgesehenen MatE-Tätigkeiten (MatE = Materialerhaltung, Anmerkung , BKA), persönliche Herstellung oder direkte Veranlassung und Aufsicht über die Herstellung des vorschriftsmäßigen Zustandes.
- -Strichaufzählung
Einbringen der Kenntnisse für Führung und Planung in der Zentralstelle.
- -Strichaufzählung
Mitwirkung in allen wesentlichen Belangen des Betriebes und der MatE o.a. te (te = technisch(e), Anm. BKA) Systeme hinsichtlich Zweckmäßigkeit und Durchführbarkeit von geplanten Maßnahmen. Mitwirkung in allen wesentlichen Belangen des Betriebes und der MatE o.a. te (te = technisch(e), Anmerkung , BKA) Systeme hinsichtlich Zweckmäßigkeit und Durchführbarkeit von geplanten Maßnahmen.
- -Strichaufzählung
Laufende Aktualisierung des Wissensstandes im Wege der Wissensaufnahme aus Unterlagen (selbstständig) und im Wege der theoretischen und praktischen Einschulung an internen und externen Ausbildungsstätten.
- -Strichaufzählung
Flexible Umsetzung im Zuge der Inspizierung durch gezielte Maßnahmen der Menschenführung bei den te Fachorganen und deren Führungskräften.
- -Strichaufzählung
Mitwirkung in Angelegenheiten der Erstellung, Verbesserung und Aktualisierung von technischen Dokumentationen.
- -Strichaufzählung
Mitwirkung an der ständigen Verbesserung des Gesundheits- und Arbeitsschutzes in Truppenwerkstätten.
- -Strichaufzählung
Mitwirkung in Kommissionen bei der Eruiierung der Ursachen von Unfällen mit Waffen und Munition.
- -Strichaufzählung
Mitwirkung an der Sicherstellung und laufende Verbesserung der materiellen Verfügbarkeit von Waffen- und Gerätesystemen durch Überwachung auf einheitliche und richtige Anwendung von Vorschriften und Ausführung gemäß dieser Vorschriften, Sicherheitsbestimmungen, Weisungen, Befehlen und sonstigen Bestimmungen.

Tätigkeiten

Quantifizierung

a)

80 %

- -Strichaufzählung
Erarbeitung von Inspizierungsthemen im eigenen Fachbereich auf Grund der Kenntnisse über den Zustand der Truppe und erkannter Schwachstellen.
- -Strichaufzählung
Vorbereitung der konkreten Inspizierungsthemen durch Erstellung formalisierter Erhebungsunterlagen, durch Abfrage und Auswertung der Daten der EDV-Dateien des ÖBH sowie der eigenen gesammelten Unterlagen und laufenden Weiterbildung im Fachbereich.
- -Strichaufzählung
Selbstständige Durchführung der Inspizierung, Erhebung und Auswertung der IST-Daten sowie Wahrnehmung

allfälliger Problemstellungen der MatE der inspizierten Truppe oder Dienststellen.

- -Strichaufzählung
Gegenüberstellung von SOLL-Vorgaben und IST-Daten in den te relevanten Bereichen Personal, Dokumentation, Werkzeug, Ausrüstungssätze zur MatE und konkretem te Zustand von Waffen- und Gerätesystemen.
- -Strichaufzählung
Erstellung von Inspizierungsberichten als selbstständige geschlossene und/oder zusammenfassende Berichte sowie als Berichtsbeiträge zu Teamberichten.
- -Strichaufzählung
Mitarbeit und Mitwirkung an Teaminspizierungen.
- -Strichaufzählung
Überprüfung der Effizienz von TrpenWkst (= Truppenwerkstätten, Anm. BKA)Überprüfung der Effizienz von TrpenWkst (= Truppenwerkstätten, Anmerkung , BKA).
- -Strichaufzählung
Verfolgung der Mängelbehebung und Erstellung von Vorschlägen bzw. Anregungen zur Behebung genereller und spezieller Probleme im Fachbereich.
- -Strichaufzählung
Selbstständige Untersuchungen festgestellter oder vermuteter Unzukömmlichkeiten in der MatE auf besondere Weisung.

b)

5 %

- Mitarbeit in Arbeitsgruppen.

c)

15 %

- Mitarbeit/Mitwirkung an Vorschriften, die MatE-Ausrüstung, Gliederung und den Ablauf betreffend sowie den konkreten MatE-Anweisungen für Waffen und Gerät.

Approbationsbefugnis

Leer - somit keine (Anm. BKA)Leer - somit keine Anmerkung , BKA)

Sonstige Befugnisse

- -Strichaufzählung
Zeichnung der eigenen Inspizierungsberichte und Untersuchungsberichte (nur für den internen Bereich des Referates T, Anm. BKA).Zeichnung der eigenen Inspizierungsberichte und Untersuchungsberichte (nur für den internen Bereich des Referates T, Anmerkung , BKA).
- -Strichaufzählung
Selbstständige EDV-Abfrage der Dateien PERSIS, ORGIS, DAVERS, MILIS, MILAN, ERGIS, DERGIS mit dem Datenumfang der BMLV (Dateien des BMLV - z.B. PERSIS = Personalinformationssystem

= personenbezogene Daten, ORGIS = Organisationsinformationssystem

= Organisationsplandaten - Arbeitsplatzdaten,

MILIS = Militärisches Liegenschaftsinformationssystem - Liegenschaftsdaten, Anm. BKA).MILIS = Militärisches Liegenschaftsinformationssystem - Liegenschaftsdaten, Anmerkung , BKA).

- -Strichaufzählung
Auskunftserteilung zu Problemen der MatE im Namen des Ltrs Insp T.

Überordnung/Unterordnung

Dieser Arbeitsplatz ist übergeordnet hinsichtl. d. Fachaufsicht:

keinem

Dieser Arbeitsplatz ist übergeordnet hinsichtl. d. Dienstaufsicht:

Truppe bei

Inspizierungen

Dieser Arbeitsplatz ist untergeordnet hinsichtl. der Fach- und Dienstaufsicht:

Ltr Insp T

Anforderungen des Arbeitsplatzes

- -Strichaufzählung
HTL oder AHS-Ausbildung
- -Strichaufzählung
Ausbildung zum TO (= Technischer Offizier, Anm. BKA) Ausbildung zum TO (= Technischer Offizier, Anmerkung , BKA)
- -Strichaufzählung
langjährige Führungstätigkeit als TO bei der Truppe
- -Strichaufzählung
mehrjährige Tätigkeit als Offizier im Fachstab eines Heereskörpers
- -Strichaufzählung
Absolvierung der Ausbildungslehrgänge zum EinheitsKdt (= im allg. Sprachgebrauch auch Kompaniekommandant, Anm. BKA), StabsOffz (= Offiziere mit Dienstgrad Major, Oberstleutnant und Oberst, Anm. BKA) und TruppenKdt (= Truppenkommandanten - Kommandanten von Verbänden wie Bataillonen, Anm. BKA) Absolvierung der Ausbildungslehrgänge zum EinheitsKdt (= im allg. Sprachgebrauch auch Kompaniekommandant, Anmerkung , BKA), StabsOffz (= Offiziere mit Dienstgrad Major, Oberstleutnant und Oberst, Anmerkung , BKA) und TruppenKdt (= Truppenkommandanten - Kommandanten von Verbänden wie Bataillonen, Anmerkung , BKA)
- -Strichaufzählung
volle körperliche Leistungsfähigkeit
- -Strichaufzählung
Fähigkeit zur raschen Aufnahme von Zusammenhängen, sehr gute Fähigkeiten zur Kontaktaufnahme, Motivation und Information von Fachorganen und deren Vorgesetzten
- -Strichaufzählung
Hohe Bereitschaft zur Annahme und Umsetzung von Neuerungen im Fachbereich und zur Bewältigung der gestellten Aufgaben
- -Strichaufzählung
Fähigkeit zur präzisen schriftlichen Ausdruckweise
- -Strichaufzählung
Vorbildhafte persönliche und dienstliche Haltung und überzeugendes Auftreten
- -Strichaufzählung
Fremdsprachenkenntnisse des US (United States) MatE-Systems
- -Strichaufzählung
Kenntnisse über die relevanten MatE-Vers- und Wi-Erlässe (= Materialerhaltungs-,Versorgungs- und Wirtschaftsdiensterlässe, Anm. BKA) Kenntnisse über die relevanten MatE-Vers- und Wi-Erlässe (= Materialerhaltungs-,Versorgungs- und Wirtschaftsdiensterlässe, Anmerkung , BKA)

Begründung der Zuordnung

Der Arbeitsplatzinhaber hat nach Auftrag im Einzelfall bei Inspizierungen dieselben besonderen Befugnisse wie der Ltr Inspektion (Vorgesetzter, Dienstenthebung, Belobigung, Dienstplanabänderung). Weiters ist die Inspizierungsmaterie äußerst vielfältig.

1. 3.Ziffer 3

Äußerungen ...

2. 4.Ziffer 4

Zusammenfassende Darstellung des Arbeitsplatzes RL Insp T Der Arbeitsplatz RL Insp T stellt sich dahingehend dar, dass hierfür ein Fachwissen erforderlich ist, welches entsprechend dem Anforderungsprofil der

Arbeitsplatzbeschreibung aber auch entsprechend der Befunderhebung insgesamt, auf das Niveau des Abschlusses einer höheren Schule (AHS oder HTL) mit einer entsprechenden beruflichen fachspezifischen Aus- und Weiterbildung als Truppenoffizier (= M BO 2) im Technischen Dienst und einer langjährigen einschlägigen Erfahrung als Technischer Offizier bei der Truppe bzw. mehrjährige Tätigkeit als Offizier im Fachstab eines Heereskörpers (z.B. Korpskommando) ausgerichtet ist. Der zu inspizierende technische Bereich der Waffen und des Gerätes (ausgenommen der fahrzeugtechnische Bereich) in allen Instandsetzungseinrichtungen des Bundesheers erfordert neben dem entsprechenden technischen Wissen auch eine adäquate Kenntnis der Aufbau- und Ablauforganisation.

Weiters ist zu berücksichtigen, dass die Arbeits- und Einsatzfähigkeit während einer Inspizierung weiterhin gegeben ist, sowie teilweise auf die Größe und Komplexität der zu inspizierenden Einheit (z.B. HZA) bzw. die Bandbreite der vorhandenen Waffen und des Gerätes samt dazu gehörenden Vorschriften Bedacht zu nehmen ist. Zusätzlich sind die Wahrnehmungen der Belange der Instandsetzungstruppe in Organisation, usw. zu beachten. Dies findet seinen Niederschlag auch bereits in der planerischen bzw. vorbereitenden Tätigkeit für eine Inspizierung. Im Zusammenhang mit seinen Inspizierungstätigkeiten ist eine besonders gute Kommunikationsfähigkeit im Zusammenwirken mit den Kommandanten und Bediensteten vor Ort aber auch im Rahmen von Besprechungen erforderlich.

Inspizierungsaufträge sind überwiegend selbstständig zu analysieren und die entsprechenden Themenbereiche und Bewertungsmaßstäbe festzulegen. Da Inspizierungen unterschiedlich ausfallen, sind planende Tätigkeiten vorab durchzuführen. Hierzu gehört die Überprüfung der maßgeblichen Regelungen auf Aktualität ebenso wie eine eventuelle vorgestaffelte facheinschlägige Zusatzausbildung und der konkrete Inspizierungsablauf. Die hierarchische Positionierung liegt zwar 'papiermäßig' an der vierten, in Folge der tatsächlichen Auftragserteilung durch den Ltr GStbGrp D tatsächlich jedoch an dritter Stelle. Diese Inspizierungs- und Überprüfungsaufträge werden ausschließlich durch den Ltr GStbGrp D nach dessen Zielvorgabe für das Inspizierungsjahr bzw. Einholung von Vorschlägen vorgenommen. Die Inspizierungsabsicht mit Analyse, Themeneingrenzung und Festlegung der Beurteilungsgrundlagen ist vom Auftraggeber (in der Regel Ltr GStbGrp D) zu genehmigen und die Planung der Inspizierung nach Ort und Zeit sowie die Erstellung eines Inspizierungsprogrammes erst danach vorzunehmen. Neben dem Hauptzweck des Inspizierungswesens, der Kontrolle der Realisierung der militärischen Gesamtplanung, ist für diesen Bereich die mögliche Hintanhaltung von Mehrkosten durch nicht durchgeführte oder unsachgemäße Materialerhaltungstätigkeiten erkennbar. Die durchgeführten Inspizierungen münden letztendlich in vom RL Insp T unterfertigte Berichte an den Vorgesetzten (Ltr Insp T) mit entsprechenden Empfehlungen. Dieser erstellt eine kurze Zusammenfassung und leitet sie weiter.

Die Inspizierungsberichte selbst folgen grundsätzlich dem gleichen Schema und geben somit auch den Ablauf der Inspizierung wieder. Die Berichte sind grundsätzlich (vereinfacht) folgendermaßen gegliedert:

- -Strichaufzählung
Allgemeines (Inspizierungsabsicht, Überprüfungsbereiche, Grundlagen)
- -Strichaufzählung
Feststellungen (Allgemeiner Geräteüberblick mit Verwendbarkeit, MatE-Aufbau bzw. Ablauforganisation mit OrgPlanVorgaben, Personaleinsatz, Ausbildungsstand, Grundlagen der MatE mit MatE-Plänen, Infrastruktur, Probleme)
- -Strichaufzählung
Folgerungen (Gesamteindruck, Positiva, Negativa, Beurteilung der Auftragserfüllung)
- -Strichaufzählung
Maßnahmen (Veranlassungen - Gespräche, Empfehlungen)

Was die Mitarbeit an Vorschriften, die MatE- Ausrüstung, Gliederung und den Ablauf sowie die konkreten MatE-Anweisungen für Waffen und Gerät betrifft, ist festzuhalten, dass diese, wie aus den vorliegenden Unterlagen (Dienstzettel GStbGrp D Nr. 237/99, vom 3.8.1999) ersichtlich ist, keinen Unterschied hinsichtlich der Anforderungen an den Arbeitsplatz stellen, wie sie für den Tätigkeitsbereich der Inspizierung gegeben sind.

Hinzu kommt hier, dass diese Bereiche im Detail, nämlich was etwa die Organisation, Bewaffnung und Ausrüstung der Instandsetzungstruppe und Truppen- und Instandsetzungsdienste betrifft, zum Aufgabengebiet anderer OrgEinheiten der Zentralstelle gehören und federführend von diesen wahrzunehmen sind (z.B. Organisationsbelange - Organisationsabteilung, Einsatzplanung - Operationsabteilung, Ausrüstung - Wehrtechnische Zentralabteilung, siehe Österreichischer Amtskalender bzw. Geschäftseinteilung der Zentralstelle).

Als Hilfsmittel für die Vorbereitung und Durchführung von Inspizierungen stehen Datenbanken, wie die bereits angeführten EDV-Systeme (PERSIS usw.), Materialerhaltungspläne, Wartungs- und Instandsetzungspläne auch von Firmen sowie Ausstattungsübersichten von Gerätschaften, Werkzeugsätzen udgl. zur Verfügung.

Zur Ausübung der Funktion des RL T als Vorgesetzter bei Inspizierungen ist grundsätzlich festzuhalten, dass dadurch kein bestellter Kommandant von seiner Funktion abberufen und von seiner ungeteilten

Kommandantenverantwortlichkeit entbunden ist. IV. Richtverwendung Zur Ausübung der Funktion des RL T als Vorgesetzter bei Inspizierungen ist grundsätzlich festzuhalten, dass dadurch kein bestellter Kommandant von seiner Funktion abberufen und von seiner ungeteilten Kommandantenverantwortlichkeit entbunden ist. römisch vier.

Richtverwendung

Im gegenständlichen Fall liegt als Bewertung des Arbeitsplatzes M BO 2/6 vor, daher wurde eine Richtverwendung zum Vergleich ausgewählt, welche hinsichtlich der FGr. jener dieser Zuordnung entspricht.

Es ist dies entsprechend der Z. 2.4.6 der Anlage 1 zum BDG 1979 Es ist dies entsprechend der Ziffer 2 Punkt 4 Punkt 6, der Anlage 1 zum BDG 1979:

Der Leiter des Referates Einkauf der Abteilung Disposition beim Kommando Einsatzunterstützung des Bundesministeriums für Landesverteidigung.

Bewertung: A 2/6

Dass es sich bei der Richtverwendung um einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A 2 handelt, ist im Ergebnis unerheblich, da die erforderlichen Stellenwertpunkte und -abgrenzungen für beide Verwendungsgruppen (M BO 2 bzw. A 2) völlig ident sind. Nach ho. Rechtsauffassung ist der Vergleich eines Arbeitsplatzes des Militärischen Dienstes mit einer Richtverwendung des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zulässig. Die Bandbreite der Stellenwertpunktwerte ist für beide Verwendungsgruppen völlig identisch und beträgt für die FGr. 6 somit in beiden Fällen 460 bis 529 Punkte. Lediglich die einzig zu beachtende Differenzierung bei der Bewertung von Arbeitsplätzen des Militärischen Dienstes, welche auch vom Gesetz gefordert wird (§ 147 Abs. 3 Z 1 BDG 1979 - 'die besondere Führungsverantwortung im Hinblick auf Ausbildung, Bildung und Führung von Menschen im Frieden und im Einsatz') könnte einen derartigen Vergleich ausschließen. Diese Kriterien sind beim in Rede stehenden Arbeitsplatz (RL T) jedoch nicht zutreffend. Dass es sich bei der Richtverwendung um einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A 2 handelt, ist im Ergebnis unerheblich, da die erforderlichen Stellenwertpunkte und -abgrenzungen für beide Verwendungsgruppen (M BO 2 bzw. A 2) völlig ident sind. Nach ho. Rechtsauffassung ist der Vergleich eines Arbeitsplatzes des Militärischen Dienstes mit einer Richtverwendung des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zulässig. Die Bandbreite der Stellenwertpunktwerte ist für beide Verwendungsgruppen völlig identisch und beträgt für die FGr. 6 somit in beiden Fällen 460 bis 529 Punkte. Lediglich die einzig zu beachtende Differenzierung bei der Bewertung von Arbeitsplätzen des Militärischen Dienstes, welche auch vom Gesetz gefordert wird (Paragraph 147, Absatz 3, Ziffer eins, BDG 1979 - 'die besondere Führungsverantwortung im Hinblick auf Ausbildung, Bildung und Führung von Menschen im Frieden und im Einsatz') könnte einen derartigen Vergleich ausschließen. Diese Kriterien sind beim in Rede stehenden Arbeitsplatz (RL T) jedoch nicht zutreffend.

Der Gesetzgeber hat dies insbesondere für den Richtverwendungsbereich der Offiziere (also der leitenden bzw. kommandierenden Ebene der M BO 1 und M BO 2) auch dadurch zum Ausdruck gebracht, dass hier fast ausschließlich Leitungs- bzw. Kommandantenfunktionen als Richtverwendungen in der Anlage 1 zum BDG 1979 festgelegt wurden. Es ist somit daraus ableitbar, dass es dem Willen des Gesetzgebers nicht entgegensteht, derartige, wie beim gegenständlichen Gutachten angewandte, Vergleiche (mit dem Allgemeinen Verwaltungsdienst) vorzunehmen. Die vom VwGH geforderte Abgrenzung zwischen den beiden Verwendungsgruppen (M BO 2 und A 2) ergibt sich somit eindeutig für jene Bereiche, in denen derartige Leitungs- oder Kommandantenaufgaben wahrzunehmen sind. In den übrigen Bereichen ist es daher durchaus möglich und gängige Praxis, dass zwei identische und somit gleichartige und gleichwertige Arbeitsplätze einmal dem Allgemeinen Verwaltungsdienst und einmal dem Militärischen Dienst zugeordnet sind. Der Unterschied liegt hier im Überwiegensprinzip der Ausrichtung der Aufgaben und somit des Anforderungsprofils an den Arbeitsplatz, z.B. im Hinblick auf eine zu betreuende Personengruppe (einmal Zivilbedienstete und einmal Militärpersonen), wobei das Gesetz hier die Anwendung einer bestimmten Norm vorschreibt (einmal § 137 und einmal § 147 BDG 1979). Ebenso schließt die Formulierung im § 137 Abs. 1 und § 147 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 'unter Bedachtnahme auf die (alle Anm. BKA) in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe (der Ausdruck Richtverwendung ist nicht Satzteil der 'genannten Richtverwendungen' sondern Teil des Zuordnungsauftrages 'einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der ...')

und innerhalb dieser ...'nicht aus, dass nicht alle Richtverwendungen der Anlage 1 herangezogen werden können. Die imDer Gesetzgeber hat dies insbesondere für den Richtverwendungsbereich der Offiziere (also der leitenden bzw. kommandierenden Ebene der M BO 1 und M BO 2) auch dadurch zum Ausdruck gebracht, dass hier fast ausschließlich Leitungsbzw. Kommandantenfunktionen als Richtverwendungen in der Anlage 1 zum BDG 1979 festgelegt wurden. Es ist somit daraus ableitbar, dass es dem Willen des Gesetzgebers nicht entgegensteht, derartige, wie beim gegenständlichen Gutachten angewandte, Vergleiche (mit dem Allgemeinen Verwaltungsdienst) vorzunehmen. Die vom VwGH geforderte Abgrenzung zwischen den beiden Verwendungsgruppen (M BO 2 und A 2) ergibt sich somit eindeutig für jene Bereiche, in denen derartige Leitungs- oder Kommandantenaufgaben wahrzunehmen sind. In den übrigen Bereichen ist es daher durchaus möglich und gängige Praxis, dass zwei identische und somit gleichartige und gleichwertige Arbeitsplätze einmal dem Allgemeinen Verwaltungsdienst und einmal dem Militärischen Dienst zugeordnet sind. Der Unterschied liegt hier im Überwiegensprinzip der Ausrichtung der Aufgaben und somit des Anforderungsprofils an den Arbeitsplatz, z.B. im Hinblick auf eine zu betreuende Personengruppe (einmal Zivilbedienstete und einmal Militärpersonen), wobei das Gesetz hier die Anwendung einer bestimmten Norm vorschreibt (einmal Paragraph 137 und einmal Paragraph 147, BDG 1979). Ebenso schließt die Formulierung im Paragraph 137, Absatz eins und Paragraph 147, Absatz eins, erster Satz BDG 1979 'unter Bedachtnahme auf die (alle Anmerkung , BKA) in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe (der Ausdruck Richtverwendung ist nicht Satzteil der 'genannten Richtverwendungen' sondern Teil des Zuordnungsauftrages 'einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der ...') und innerhalb dieser ...'nicht aus, dass nicht alle Richtverwendungen der Anlage 1 herangezogen werden können. Die im

2. Satz leg.cit. geforderte Bedachtnahme auf die ausbildungsmäßige Abgrenzung der Verwendungsgruppen bezieht sich auf die Abgrenzung zwischen 'gleichrangigen' Verwendungsgruppen - A 1 und M BO 1 (Verwendungsgruppe der 'Akademiker') zu A 2 und M BO 2 (Verwendungsgruppen der 'Maturanten') und zu A 3 und M BUO 1 (Verwendungsgruppen des 'Fachdienstes bzw. der Meister') usw., weshalb grundsätzlich, aber auch im gegenständlichen Fall, dadurch der getroffene Richtverwendungsvergleich (M BO 2 - A 2) nicht ausgeschlossen ist.

Da in einem solchen Fall, und dieser ist auch beim gegenständlichen Gutachten zutreffend, die in § 147 Abs. 3 Z 1 BDG 1979 geforderten Kriterien nicht zutreffen, ist somit schlüssig nachvollziehbar ein Vergleich mit einer Richtverwendung aus dem Bereich des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zulässig. Eine andere Vorgangsweise würde bewirken, dass eine objektive Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe einer bestimmten Besoldungsgruppe ausgeschlossen wäre, da von vorne herein, durch wen auch immer, eine solche (nach Belieben oder nach der Besoldungsgruppe des in Betracht kommenden zukünftigen Arbeitsplatzinhabers) festgelegt werden könnte/müsste. Bei der Bewertung kommt es aber auf die auf einem Arbeitsplatz durchzuführenden Aufgaben und Tätigkeiten und somit auf das daraus resultierende Anforderungsprofil an, weshalb sie vom Arbeitsplatzinhaber unabhängig ist. Da in einem solchen Fall, und dieser ist auch beim gegenständlichen Gutachten zutreffend, die in Paragraph 147, Absatz 3, Ziffer eins, BDG 1979 geforderten Kriterien nicht zutreffen, ist somit schlüssig nachvollziehbar ein Vergleich mit einer Richtverwendung aus dem Bereich des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zulässig. Eine andere Vorgangsweise würde bewirken, dass eine objektive Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe einer bestimmten Besoldungsgruppe ausgeschlossen wäre, da von vorne herein, durch wen auch immer, eine solche (nach Belieben oder nach der Besoldungsgruppe des in Betracht kommenden zukünftigen Arbeitsplatzinhabers) festgelegt werden könnte/müsste. Bei der Bewertung kommt es aber auf die auf einem Arbeitsplatz durchzuführenden Aufgaben und Tätigkeiten und somit auf das daraus resultierende Anforderungsprofil an, weshalb sie vom Arbeitsplatzinhaber unabhängig ist. Die in weiterer Folge festzustellende Zuordnung zu einer bestimmten Funktionsgruppe ist, da diese Anforderungen und Tätigkeiten im Hinblick auf die gesetzlichen Bewertungskriterien analysiert und bewertet werden, aus den vorstehend angeführten Gründen (gleiche Stellenwertpunkte, keine zu berücksichtigende besondere Führungsverantwortung, usw.), auch im gegenständlichen Fall von der getroffenen Besoldungsgruppenzuordnung unabhängig.

1. Hierarchische Positionierung (der Richtverwendung)

...

Der RefLtr Einkauf ist in der hierarchischen Gliederung als dritte Ebene innerhalb des Kdo EU anzusehen.

2. Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung

...

Hauptaufgabe:

Referat leiten

1640 Std.

Summe

1640 Std.

VERTRETUNG/BEFUGNISSE

Vertretung:

Der API-Inhaber vertritt:

Er wird vertreten durch:

Besondere Befugnisse:

Dienstaufsicht:

Dem API-Inhaber ist übergeordnet:

untergeordnet:

Fachaufsicht:

Dem API-Inhaber ist übergeordnet:

untergeordnet:

ANFORDERUNGEN

militärische Ausbildung:

zivile Ausbildung:

- -Strichaufzählung
Grundausbildung VerwGrp A 2
- -Strichaufzählung
Englisch Leistungsstufe B

persönliche Merkmale:

- -Strichaufzählung
Selbständigkeit
- -Strichaufzählung
Motivationsvermögen
- -Strichaufzählung
Teamfähigkeit
- -Strichaufzählung
Koordinationsvermögen

RICHTVERWENDUNG/VORVERWENDUNG Verwendung:

Richtverwendung:

Begründung:

Vorverwendung(en):

Internationale Erfahrung in der Vorverwendung: Nein

Verweildauer:

BESCHREIBUNG DER HAUPTAUFGABE

- -Strichaufzählung
Leitet das Referat Einkauf

- -Strichaufzählung
Veranlassung der rechtzeitigen Beschaffung von Vers-Gütern entsprechend den rechtlichen Bestimmungen (Vergaberecht) und den Qualitätserfordernissen auf Grundlage der Beschaffungsanträge
- -Strichaufzählung
Feststellung der Zusammenhänge Hersteller/Erzeuger und Händler (Sublieferanten)
- -Strichaufzählung
selbständige Marktforschung zur Ausweitung der Lieferantenkartei
- -Strichaufzählung
Überwachung von Preisentwicklungen
- -Strichaufzählung
Prüfung der zugeordneten BAD auf Beschaffungsreife (Anforderungen Muster/Zeichnung) und Überwachung der ordnungsgemäßen Abwicklung von Bestellakten und sonstigen Erledigungen (Vertragsänderung und div. Geschäftsstücke)
- -Strichaufzählung
Genehmigung von Bestellakten bis EUR 40.000,-- inkl. USt
- -Strichaufzählung
Leitung von Kommissionsverfahren
- -Strichaufzählung
Koordinierung von Sonderbestellverfahren wie Auslandseinsätze (Dringendbeschaffungen) sowie kooperative Logistik (KOOPLOG) LEO 2 A 4 über Nato-Mail-Box-System (Bundeswehr)
- -Strichaufzählung
Bearbeitung von Rahmenabrufverträgen
- -Strichaufzählung
Durchführung der Lieferantenbewertung in der EDV-Applikation hinsichtlich Liefertreue und Qualität
- -Strichaufzählung
Fortbildung des Fachpersonals
- -Strichaufzählung
Kontrolle der Liefertermineinhaltung, Annahme, Ab- und Übernahme'

Zusätzliche Angaben, die den Arbeitsplatz betreffen:

Die Ausbildung für die Dienstverwendung als 'Einkäufer' im ÖBH kann nur durch Einschulung auf den vorgesehenen Dienstposten erfolgen, da es in dieser Fachrichtung im BMLVS noch keine entsprechenden Grundausbildungsstätten gibt.

Es ist daher eine zumindest mehrjährige (ca. 5- bis 6-jährige) facheinschlägige A 2-wertige Vor(ver)wendung, etwa als Referent dieses Referates, unbedingt erforderlich (BKA: Ergänzt nach der Tatsachenerhebung).

3. Zusammenfassende Darstellung des Arbeitsplatzes RefLtr Einkauf

Der Arbeitsplatz der RefLtr Einkauf wurde am 1. August 2005 vor Ort besichtigt.

Es werden deshalb auch die im Zuge dieser Besichtigung erhobenen Tatsachen in der nachstehenden zusammenfassenden Darstellung festgehalten.

Für den Arbeitsplatz RefLtr Einkauf ist ein Fachwissen erforderlich, welches beruhend auf 'Maturaniveau' eine einschlägige fachliche ('kaufmännische') Vorbildung und Vorverwendung mit zumindest 5- bis 6-jähriger einschlägiger A 2- wertiger Vorverwendung aber auch die entsprechende Kenntnis über die Ausstattung und Ausrüstung des Bundesheeres voraussetzt. Die entsprechende Kenntnis der Aufbau- und Ablauforganisation des Beschaffungswesens mit ihren Querverbindungen zu juristischen und technischen Fachabteilungen anderer Organisationseinheiten, auch der Zentralstelle, ist unentbehrlich.

Der Bereich der V-Güterbeschaffung umfasst alle Feldzeuggüter wie etwa Sanitätsgüter, Waffen und Werkzeug, Fernmelde- und Elektronikgeräte, Geräte zur ABC-Abwehr, Schutzausrüstungen, Schießplatzausrüstungen, Farben und Lacke, gepanzerte und ungepanzerte Räder- und Kettenfahrzeugeile bzw. Ersatzteile und Zubehör (ausgenommen Wirtschaftsgüter = z.B. Kästen, Schreibtische, Luftzeuggüter = z.B. Ersatzteile für Flugzeuge und Munition), von kleinsten Teilen (z.B. Beilagscheiben) bis hin zu komplexen Geräten (z.B. Turm oder Kanone für den KPz Leopard). Die Beschaffungsaufträge (BAD) werden von der Dispositionsabteilung (Disp) erteilt und decken den Bedarf an Versorgungsgütern für die gesamte Materialverwaltung des Bundesheeres (ausgenommen Wi-Güter, LZ-Güter und

Munition). Die Materialverwaltung wird in erster Linie in den Heereslogistikzentren (HLogZ) aber auch in allen Materialverwaltungskörpern (MatVerwK), d.h. in allen Bataillonen, Regimentern, Schulen usw., wahrgenommen. (BAD) werden von der Disp nach bedarfsorientierten Kriterien gestaltet und an das Ref Einkauf weitergeleitet. Vom Ref Einkauf müssen die Beschaffungsaufträge derart umgestaltet und nach Möglichkeit zusammengefasst werden, dass sie einerseits den erforderlichen Vergabekriterien und andererseits nach in Betracht kommenden Erzeuger- oder Lieferfirmen (im In- und Ausland) sowie nach Priorität zugeordnet werden können. Hierbei ist auf die umfassenden gesetzlichen und sonstigen Richtlinien Bedacht zu nehmen. Durch den RefLtr Einkauf sind hierbei intern die einzelnen Referenten zu koordinieren sowie extern entsprechende Kontakte mit in- und ausländischen Firmen (ca. 300 bis 400 unterschiedliche Firmen p.a.) aber auch z.B. der Materialverwaltung der Deutschen Bundeswehr (DBW), anderen Organisationseinheiten (z.B. Rechtsabteilung der Zentralstelle bei juristischen Unklarheiten vergaberechtlicher Natur oder die Abteilung Waffen, Geräte Munition der Zentralstelle (WGM) bzw. technische Prüfstellen des Amtes für Rüstung und Wehrtechnik (ARWT) für die Erstellung von technischen Expertisen = etwa Technische Anleitungen (TA) oder Technische Leistungen (TL)) aber auch anderen Ministerien (z.B. Bundesministerium für Finanzen - BMF), herzustellen und zu pflegen.

Bei der Beschaffung von ausländischen Firmen bzw. bei der Lieferung von V-Gütern ins Ausland (zu österreichischen Kontingenten) sind überdies die zollrechtlichen Bestimmungen zu beachten.

Ebenso wahrzunehmen hat er die Erstellung von Informationen für die Ressortleitung oder Beiträge zu parlamentarischen Anfragen sowie Sachverhaltsdarstellungen für die Rechtsabteilung bzw. die Finanzprokuratur im Zusammenhang mit Klagen gegen die Republik in Vergabeangelegenheiten.

Neben den normalen und koordinierenden Führungsaufgaben als RefLtr obliegt ihm auch die ständige Information und Aus- und Weiterbildung seiner (16) Mitarbeiter sowie die Erstellung von Durchführungsregelungen zu einschlägigen Richtlinien, Verordnungen und die Abhaltung von wöchentlich stattfindenden Dienstbesprechungen (zur Information und Koordination). Der RefLtr selbst nimmt jährlich an ca. 2 Weiterbildungsseminaren, insbesondere im Bereich des Vergaberechtes unter Vortragsführung von Universitätsprofessoren, Rechtsanwälten, Vertretern der Wirtschaftskammer, Wirtschaftsministeriums oder des Bundeskanzleramtes, teil.

Dem RefLtr obliegt die eigenverantwortliche Verhandlungsführung bei referatsübergreifenden oder besonders komplexen Vergabebehandlungen (z.B. Anbotseröffnung usw.) bzw. bei solchen Verhandlungen, die ausschließlich in seine Kompetenz fallen. Das sind jedenfalls Verhandlungen mit einem Beschaffungswert von EUR 9.000,-- bis EUR 40.000,-- (die einzelnen Referenten haben diese Befugnisse bis zu einem Beschaffungswert von EUR 9.000,--, bei einem Wert von über EUR 40.000,-- bis EUR 200.000,-- obliegen die Befugnisse dem Abteilungsleiter).

Jeder Beschaffungsvorgang (Einkauf) basiert auf einem Vertragsabschluss. Es sind hierbei unterschiedliche Vertragsarten möglich. Von Einzelverträgen mit einer Firma bis hin zu Verträgen mit mehreren Firmen und Rahmenverträgen oder Verträgen mit besonderen Kriterien (z.B. Pönale, udgl.). Weiters ist es die Aufgabe des RefLtr für die Beschaffungsaufträge eine Prioritätenreihung vorzunehmen und festzustellen, ob die Einholung von Rechtsauskünften erforderlich ist oder ob es notwendig ist, für die Beschaffung von technischen Ersatzteilen oder Geräten eine technische Expertise in Form einer TA oder TL als Bestandteil für die Ausschreibung einzuholen.

Als wesentlicher Bereich seiner Aufgaben stellt sich auch die sogenannte Marktforschung dar. Hier ist es von Bedeutung neben den in den Stammdatensätzen (= u.a. Auflistung der festgelegten Firmen zu einem bestimmten Gerät usw.) festgelegten Firmen, an Hand der gepflegten Firmenkontakte und Erfahrungswerte auch im Hinblick auf deren Lieferzuverlässigkeit, neue Firmen zu eruieren. Dies dient einerseits der Angebotserweiterung und andererseits der Möglichkeit, bei der Preisgestaltung positiv für die Republik einwirken zu können.

Eine weitere auch damit zusammenhängende Aufgabe ist die Beschaffung von V-Gütern unter höchsten prioritären Vorgaben, insbesondere im Zusammenhang mit dem verstärkten Engagements Österreichs zur Teilnahme an Auslandseinsätzen (Verankerung der sogenannten Petersberg-Aufgaben = humanitäre Aufgaben und Rettungseinsätze, friedenserhaltende Aufgaben sowie Kampfeinsätze bei der Krisenbewältigung einschließlich friedensschaffender Maßnahmen, im Europäischen Unionsvertrag am 2.10.1997). Die Einholung von Bankgarantien erfolgt, falls erforderlich, zumeist gegen Ende eines Finanzjahres und bedeutet die Übernahme und Bestätigung der Bonität einer Firma durch eine Bank. Sie wird dann erforderlich, wenn Lieferungen erst im folgenden Jahr durch die Firma erfolgen, jedoch aus dem Budget des noch laufenden Jahres bezahlt werden sollen. Solche Vorgänge sind an die Zustimmung des BMF gebunden und an Bedingungen geknüpft. Hier obliegt es dem RefLtr Einkauf mit Firmen derartige Bedingungen, die zugunsten der Republik Österreich auszufallen haben (z.B. Rabatte, Qualitätssteigerung der

Produkte, u.ä.) auszuverhandelnden und vertraglich zu vereinbaren.

Des Weiteren hat der RefLtr Einkauf bei Änderung der Ausschreibungskriterien für die 'Gleichbehandlung' aller betroffenen Firmen zu sorgen, Angebote nach Eröffnung zu prüfen, den Bestbieter zu ermitteln und falls erforderlich auch eine Neuausschreibung zu veranlassen. Ihm ist die Kontrolle des gesamten Beschaffungsvorganges bis zu dessen Abschluss (= Abschluss der Lieferung der Ware) auferlegt.

Im Bereich seines Referates ist der RefLtr für die Koordination und Überwachung der Beschaffungsvorgänge verantwortlich. Für seinen eigenen referatsübergreifenden Bereich, d. h. für einen Beschaffungswert von 9.000,-- bis 40.000,-- EUR besitzt er eine Approbationsbefugnis und ist daher auch für diesen voll eigenverantwortlich.

Für die Umsetzung jener Beschaffungsaufträge, die seine Befugnisse übersteigen (Wert über 40.000,-- EUR) bereitet er die Vorgänge (von der Ausschreibung bis zur Vergabe und der Vertragserstellung) unterschriftsreif vor.

Jährlich werden ca. 5000 BAD (= Beschaffungsaufträge der Disp), die in etwa 2000 Beschaffungsakte zusammengeführt werden und ein Volumen von insgesamt ca. 36 Mio. EUR umfassen, erledigt. Davon entfallen ca. 60 % auf Beschaffungsvorgänge mit einem Wert von bis zu 40.000,-- EUR.

Als Hilfsmittel stehen dem RefLtr Einkauf EDV-Datenbanken (z.B. DAVERS) zur Verfügung.

V. GUTACHTENrömisch fünf. GUTACHTEN

A. Konkrete Bewertung des Arbeitsplatzes RL Insp T

Auf Grund der nunmehr vorhandenen Unterlagen ergibt sich für den Arbeitsplatz des RL Insp T nach den einzelnen Bewertungskriterien gern. § 147 BDG 1979 folgende Zuordnung: Auf Grund der nunmehr vorhandenen Unterlagen ergibt sich für den Arbeitsplatz des RL Insp T nach den einzelnen Bewertungskriterien gern. Paragraph 147, BDG 1979 folgende Zuordnung:

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

'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' (7) erfordern das Fachwissen, das z.B. durch den Abschluss einer Höheren Schule erworben wird. Hierbei handelt es sich u.a. bereits um komplexere Tätigkeiten, die eine Spezialisierung im Beruf, zusätzliche Ausbildung und Erfahrung oder neben der Beherrschung einer oder mehrerer Fachgebiete, ein Abdecken mit der Tätigkeit verbundener administrativer Aspekte, wie z.B. Arbeitsorganisation, voraussetzen. 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' (9) erfordern das Wissen, das vom einem Absolventen einer Universität erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine ein- bis zweijährige Praxis. Gleichzusetzen sind diesem Wissen die nach Abschluss einer Höheren Schule für einen Teilbereich erforderlichen speziellen Kenntnisse, die durch langjährige (10-15 jährige Praxis) und breite Erfahrung erworben wurden.

Aus der Arbeitsplatzbeschreibung (Anforderungen) und den

Stellungnahmen insgesamt ist deutlich erkennbar, dass die

Anforderungen an den Arbeitsplatz die Ausbildung zum Technischen

Offizier mit entsprechender Truppenerfahrung und einen

nachfolgenden hierarchischen Aufstieg innerhalb der Fachrichtung

erfordern. Dies wird z.B. durch die Aussagen des Beschwerdeführers

'Die erforderliche Ausbildung für die Überprüfungstätigkeit

habe ich durch Absolvierung der TherMilAk, ... erworben und in

mehreren Funktionen angewandt. ... Dies habe ich durch die

GrundAusb TO an der Heeresfachschole für Technik erworben ...'

(Stellungnahme vom 15.5.2000) untermauert.

Die geforderte Spezialisierung im Beruf (militärische Ausbildung) bis zur Ausbildung zum Truppenkommandanten und die ebenfalls notwendige mehrjährige Vorverwendung als Offizier im Fachstab eines Heereskörpers erfüllen, neben den Aufgaben der Inspizierung, auch den gestellten Anspruch in Bezug auf die entsprechenden Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation der Materialerhaltung. Dies gilt auch im Zusammenhang mit der Fachaus- und Weiterbildung. Zutreffend ist dies auch für die Anforderungen für die Wahrnehmung der Belange der Instandsetzungstruppe und der Truppen- und Instandsetzungsdienste im Hinblick auf die Organisation, Bewaffnung, Ausrüstung, Vorschriften, Ausbildung und Einsatzvorbereitung unter besonderer Abstützung auf die Lehrgruppe

Technik der Heeresversorgungsschule ...

Diese angeführte militärische Ausbildung ist auch erforderlich, weil sie neben den grundsätzlichen Strukturkenntnissen und Möglichkeiten des Einsatzes von Menschen und Mitteln - d. h. Planungs- und Führungseigenschaften - wie sie etwa an der Theresianischen Militärakademie im Rahmen der Ausbildung zum Offizier der Verwendungsgruppe M BO 2 vermittelt werden, einen entsprechend vertieften Einblick in die Strukturen, Zusammenhänge und Abläufe bewirkt.

Diese Spezialisierung im Beruf würde, wie aus der vorstehenden, zur allgemeinen Beschreibung des Stellenwertes 7 des Kriterium Fachwissen vorgenommenen Ausführung ableitbar ist, die Zuordnung zu diesem Kriterium bewirken. Der Bereich der Insp T ist in 6 Teilbereiche gesplittet, wobei durch den gegenständlichen Arbeitsplatz (RL T) der Teilbereich Waffen und Gerät (ausgenommen den fahrzeugtechnischen Teilbereich) im Wesentlichen hinsichtlich der Materialerhaltungs-Aufbau- und Ablauforganisation sowie der friedensmäßigen, einsatzplanenden und auf Übungen praktizierten Führungs- und Durchführungsmaßnahmen entsprechend zu überprüfen ist. Da für diese Umsetzung eine entsprechend langjährige Erfahrung in der technischen Fachrichtung erforderlich ist, würde die Zuordnung zum Kriterium 7 zu kurz greifen.

Allerdings werden die Voraussetzungen, die für eine Zuordnung zum Kriterium 9 gefordert sind, nicht im überwiegenden Ausmaß erfüllt. Hierfür fehlt es vor allem am Erfordernis eines absolvierten Studiums bzw. an der entsprechenden Breite der geforderten Erfahrung. Die Arbeitsplatzbeschreibung aber auch die Stellungnahmen erheben die Forderung nach dem technischen Fachbereich, verbunden mit Kenntnissen der Aufbau- und Ablauforganisation der Materialerhaltung. Die entsprechenden Kenntnisse mehrerer Fach- oder auch anderer Teilbereiche (der Insp T) sind eindeutig nicht gefordert. Dies geht auch aus der Stellungnahme der Insp T vom 8.2.2001 hervor - 'Diese große Bandbreite wird durch speziell ausgebildete Bedienstete (der VGr. M BO 2 bzw. A 2, Anm. BKA) abgedeckt.' Allerdings werden die Voraussetzungen, die für eine Zuordnung zum Kriterium 9 gefordert sind, nicht im überwiegenden Ausmaß erfüllt. Hierfür fehlt es vor allem am Erfordernis eines absolvierten Studiums bzw. an der entsprechenden Breite der geforderten Erfahrung. Die Arbeitsplatzbeschreibung aber auch die Stellungnahmen erheben die Forderung nach dem technischen Fachbereich, verbunden mit Kenntnissen der Aufbau- und Ablauforganisation der Materialerhaltung. Die entsprechenden Kenntnisse mehrerer Fach- oder auch anderer Teilbereiche (der Insp T) sind eindeutig nicht gefordert. Dies geht auch aus der Stellungnahme der Insp T vom 8.2.2001 hervor - 'Diese große Bandbreite wird durch speziell ausgebildete Bedienstete (der VGr. M BO 2 bzw. A 2, Anmerkung, BKA) abgedeckt.'

Für die Aufgabenbewältigung sind Kenntnisse der einschlägigen Vorschriften bzw. Erlässe (MatE, Wi) vorgeschrieben. Weiters etwa Ausrüstungsblätter, Übersichten über Werkzeugsätze oder Wartungspläne.

Ein besonders vertieftes technisches Wissen ist weder in der Arbeitsplatzbeschreibung noch in den Stellungnahmen gefordert (Anforderungen der Arbeitsplatzbeschreibung HTL oder AHS. Es ist auch nicht aus den vorliegenden Inspizierungsberichten ableitbar. Falls erforderlich wird vor der Durchführung einer Inspizierung entsprechendes Fachwissen zusätzlich erworben, was sowohl durch den Bediensteten selbst als auch durch den Ltr Insp T bestätigt wird (Stellungnahme vom 15.5.2000: '... und erweitere sie

jeweils anlassbedingt durch aufgabenbezogene Geräteurse an der Heeresversorgungsschule. 'bzw. Stellungnahme Insp T vom 8.2.2001: 'Zur Erlangung des für die Überprüfung des Fortschritts der Implementierung des JaPzJ,erforderlichen speziellen Fachwissens wurden 4 Dienstreisen zur DB W absolviert.')

Insgesamt betrachtet, ist daher beim Kriterium Fachwissen die Wertung mit der Zwischenstufe 8 zutreffend vorzunehmen.

2. MANAGEMENTWISSEN: Zwischen 'Homogen' (5) und 'Heterogen' (7) = 6

...

3. UMGANG MIT MENSCHEN: 'Unentbehrlich' = 4

...

4. DENKRAHMEN: 'Operativ, zielgesteuert' = 5

Operativ, zielgesteuert bedeutet, dass Ziele durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben sind. Für die aufgabenorientierten Funktionen sind Lösungswege zu entwickeln. D.h. dem Arbeitsplatzinhaber werden Richtlinien und Grundsätze vorgegeben. Es ist klar definiert, was erreicht werden soll.

Es wird allerdings erwartet, dass Methoden und Konzepte zur Lösung der vorgegebenen Aufgabe bzw. Vorschläge für den einzuschlagenden Weg entwickelt werden. Das Was ist definiert, das Wie ist offen.

Die Denkleistung insgesamt (= Denkraum und Denkanforderung) ist immer im Verhältnis zum gesamten Wissenswert (= Fachwissen und Managementwissen und Umgang mit Menschen) zu betrachten.

Für den gegenständlichen Arbeitsplatz ist dies im überwiegend durchzuführenden Hauptaufgabenbereich der Inspizierung deutlich erkennbar.

Ein Inspizierungsauftrag wird erteilt, d.h. das Ziel bzw. die Aufgabe wird in überwiegender Anzahl vorgegeben und, nach dessen Analyse und Festlegung der Methode und des Konzeptes wird die Genehmigung der Inspizierungsabsicht eingeholt (siehe Dienstzettel der GStbGrp D Nr. 237/99, vom 3.8.1999: 'Für Inspizierungsvorhaben sind folgende Vorbereitungen zu tätigen:

Analyse des Inspizierungsauftrages; erforderlichenfalls

Rücksprache mit dem Auftraggeber zur Konkretisierung').

In weiterer Folge wird die Inspizierung nach Ort und Zeit geplant und ein Inspizierungsprogramm erstellt, welches konsequenter Weise der genehmigten Inspizierungsabsicht folgt.

Gleiches gilt auch für die Erstellung von Akten, Dienstzetteln, Informationen usw. im Zusammenhang mit der Wahrnehmung der Belange der Instandsetzungstruppe und Truppen- und Instandsetzungsdienste in Organisation, Bewaffnung, usw. (siehe Ausführungen zu 'Zusammenfassende Darstellung des Arbeitsplatzes' ...).

Die nächst höhere Stufe 6 dieses Kriteriums wird nicht erreicht, weil die strategische Ausrichtung des Arbeitsplatzes nicht gegeben ist. Das heißt, der Arbeitsplatz hätte sich demnach an strategischen Ressortzielen zu orientieren und müsste im Rahmen eines breitgesteckten Aufgabengebietes strategische Ziele selbst setzen. Hierzu ist der Arbeitsplatz jedoch schon hierarchisch nicht in der Lage. Derartige Ziele werden ihm vom GTI bis zum Ltr GStbGrp D vorgegeben. Er selbst ist, auch bei eigeninitiativen Überprüfungen, auf deren operative Umsetzung beschränkt.

5. DENKANFORDERUNG: 'Unterschiedlich' = 5

Der Stellenwert 5 bezieht sich auf unterschiedliche und komplexe Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems. Für jede Problemstellung muss zuerst ein Ansatz aufgestellt und eine Problemanalyse durchgeführt werden, auf deren Basis dann die Lösung erarbeitet werden kann.

Im Zuge der Vorbereitung einer Inspizierung werden entsprechende Analysen und Datenauswertungen (PERSIS, DA VERS usw.) vorgenommen.

Die Struktur der vorliegenden Inspizierungsberichte zeigt im Wesentlichen immer den gleichen Ansatz der Herangehensweise an eine Problemstellung (siehe hierzu 'Zusammenfassende Darstellung des Arbeitsplatzes').

Im Zuge der Inspizierung ergibt sich an Hand der ermittelten Daten, Auswertungen und Vergleiche durch die Gegenüberstellung mit den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort (Soll - Ist - Vergleich) und der damit verbundenen Feststellung von Ursachen, Mängeln oder Ineffektivitäten aber auch von positiven Abläufen, eine entsprechende Gesamtbeurteilung mit einer Empfehlung von Lösungsvorschlägen.

Die nächst höhere Stufe 6 wird auch hier nicht erreicht, weil hier weder Strategien konzeptionell entwickelt werden, noch die Beurteilung und Entscheidung für einen Lösungsvorschlag, unabhängig ob es ein besserer oder schlechter ist oder ob überhaupt keine Lösung vorgenommen wird, schlussendlich nicht zum Tragen kommt.

Insgesamt betrachtet, ist somit auch hier die Stufe 5 gerechtfertigt und daher anzusetzen.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: Zwischen 'Richtliniengebunden' (10) und 'Allgemein geregelt' (13) = 12

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die Richtliniengebundenheit und die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie). 'Richtliniengebunden' (10) bedeutet, Richtlinien (Erlässe, Anweisungen, sowie Gesetze und Verordnungen) regeln den Arbeitsablauf 'Wie', 'was' und 'wann' etwas zu tun ist, ist weitgehend geregelt, lässt aber Raum für leichte Verschiebungen (geringer Ermessensspielraum). Eine Kontrolle erfolgt erst nach Abschluss einer Tätigkeit oder festgelegten Folge von Tätigkeiten, etwa in Intervallen (z.B. monatlich, halbjährlich). 'Allgemein geregelt' (13) setzt voraus, dass Ziele anhand von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen gesetzt sind und die Vorgaben für die Zielerreichung (Methoden, Verfahren, Vorgehensweisen) mit einem Ermessensspielraum vom Arbeitsplatzinhaber letztverantwortlich und unabhängig festgelegt werden.

Diese Merkmale sind in einer hierarchisch gegliederten Organisation, wie dies das BMLVS ist, von der Positionierung des Arbeitsplatzes innerhalb der Hierarchie, seiner Selbstständigkeit im Zuge der durchzuführenden Tätigkeiten und von seinen Befugnissen abhängig.

Detailliert dargestellt bedeutet dies, dass der Arbeitsplatz praktisch an der 3. hierarchischen Position innerhalb der

Organisation des GTI ist. Daraus ist ersichtlich, dass innerhalb seiner Organisation 2 vorgesetzte Positionen bestehen, die Aufträge und Weisungen erteilen können. Solche Aufträge werden vorwiegend vom Ltr der GStbGrp D erteilt. Der Arbeitsplatz verfügt zwar über einen Ermessensspielraum im Zusammenhang mit der Vorbereitung und der Planung von Ort und Zeit sowie dem Ablauf von Inspizierungen, allerdings ist das Vorbereitungsergebnis genehmigungspflichtig (Dienstzettel GStbGrp D Nr. 237/99, vom 3.8.1999).

In der praktischen Umsetzung der Inspizierung vor Ort ist er de facto nur an die genehmigte Inspizienzabsicht gebunden, sonst aber unabhängig. Die gleiche Wertung gilt sinngemäß für Inspizienzabsichten, die zwar vom Arbeitsplatzinhaber initiiert werden, aber trotzdem der Genehmigungspflicht unterliegen. Der Arbeitsplatz verfügt über keine 'EsB' (= Approbationsbefugnis - siehe Arbeitsplatzbeschreibung) weshalb weder eine unabhängige und letztverantwortliche Entscheidung für die Zielerreichung noch eine 'außenwirksame' Endgenehmigung der Inspizienzberichte gegeben ist. Diese werden entweder vom Ltr GStbGrp D oder vom Ltr Insp T zusammengefasst, unterfertigt und weitergeleitet.

Insgesamt liegt der Stellenwert bei diesem Kriterium deshalb sehr nahe an der Stufe 13, erreicht wird sie jedoch nicht, weil es dem Arbeitsplatz an dieser vorstehend beschriebenen Letztverantwortlichkeit bzw. Unabhängigkeit mangelt.

7. DIMENSION: Zwischen 'Klein' (3) und 'Mittel' (5) = 4

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen, als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Dem Arbeitsplatz obliegt die Inspizierung der Materialerhaltung für den Bereich Waffen und Gerät (ausgenommen den fahrzeugtechnischen Bereich) für das gesamte Bundesheer. Auf dem Arbeitsplatz wird zwar kein Budget direkt verwaltet, aber durch Aufzeigen damit verbundener Verhinderung von Fehlleistungen können Beträge in der Höhe von Millionen EUR eingespart werden. Die Stufe 4 entspricht einer Dimension von bis zu ca. 20 Millionen EUR p.a.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: 'Beitragend' = 3

Unter dem Einfluss auf Endergebnisse ist die durch den Arbeitsplatzinhaber beeinflusste Dimension zu bewerten. 'Beitragend' erklärt, dass die Beiträge dieses Arbeitsplatzes indirekt in das Gesamtergebnis eingehen. Andere nehmen auf Basis des Beitrages des Arbeitsplatzes Handlungen oder Entscheidungen vor. Der Arbeitsplatz liegt hierarchisch praktisch an der 3. Stelle innerhalb des Bereiches des GTI. Ohne Existenz und Tätigkeit dieses Arbeitsplatzes würden Ergebnisse zwar signifikant schlechter werden.

Es gilt jedoch der Grundsatz, dass dieser Arbeitsplatz seinen Einfluss mit anderen, hier, mangels Approbationsbefugnis, mit seinen Vorgesetzten, insbesondere aber auch mit entscheidenden anderen Organisationselementen zu teilen hat. Um den beitragenden, d.h. indirekten Einfluss auf das Endergebnis dieses Arbeitsplatzes zweifelsfrei festzustellen, ist daher zu beachten, dass der Arbeitsplatzinhaber lediglich Empfehlungen abgibt. Ob oder inwieweit diesen Empfehlungen von anderen Stellen oder Organisationselementen (z.B. der u.a. für die Werkstättenausrüstung zuständigen Wehrtechnischen Zentralabteilung oder der Organisationsabteilung) gefolgt wird, ist von ihm nicht direkt beeinflussbar.

Aufgrund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

=

VGr./FGGr.

8/6/4

5/5

12/4/3

=

M BO 2/6

Stellenwertpunkte:

304

100

115

=

519

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe M BO 2 von 460 bis 529.

Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 519 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen. B. Konkrete Bewertung des Richtverwendungsarbeitsplatzes, RL Einkauf, Abteilung Disposition, Kdo EU (Richtverwendung der Z. 2.4.6 der Anlage 1 zum BDG 1979) Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 519 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen. B. Konkrete Bewertung des Richtverwendungsarbeitsplatzes, RL Einkauf, Abteilung Disposition, Kdo EU (Richtverwendung der Ziffer 2 Punkt 4 Punkt 6, der Anlage 1 zum BDG 1979)

Auf Grund der vorhandenen Unterlagen und Tatsachen (Erhoben im Zuge der Arbeitsplatzbesichtigung am 1. August 2005 ... ergibt sich für den Arbeitsplatz des RL Einkauf nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 137 BDG 1979 folgende Zuordnung: Auf Grund der vorhandenen Unterlagen und Tatsachen (Erhoben im Zuge der Arbeitsplatzbesichtigung am 1. August 2005 ... ergibt sich für den Arbeitsplatz des RL Einkauf nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. Paragraph 137, BDG 1979 folgende Zuordnung:

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

Aus den eingangs erwähnten Unterlagen und Tatsachen ist erkennbar, dass die Anforderungen an den Arbeitsplatz die besondere fachliche Qualifikation und die Kenntnis einer umfassenden Anzahl von teilweise diffizilen Bestimmungen gesetzlicher und richtlinienmäßiger Natur erfordern (z.B. BVergG, Zollverfahren).

Darüber hinaus obliegt ihm die laufende Information seiner Mitarbeiter über die einschlägigen Gesetze und Richtlinien sowie die Verfassung von Arbeitsrichtlinien, Durchführungsbestimmungen und Dienstanweisungen, meist in Form von Dienstzetteln aber auch die Abhaltung von wöchentlichen Besprechungen zur Koordination und Information.

Der Arbeitsplatzinhaber leitet und steuert selbstständig den Einkauf von V-Gütern (= Versorgungsgütern, Anm. BKA) für die HLogZ und die MatVerwK, somit für einen Großteil des Bundesheeres im In- und Ausland. Der Arbeitsplatzinhaber leitet und steuert selbstständig den Einkauf von V-Gütern (= Versorgungsgütern, Anmerkung , BKA) für die HLogZ und die MatVerwK, somit für einen Großteil des Bundesheeres im In- und Ausland.

Diese Spezialisierung im Beruf erfolgt durch Ausbildung für die Dienstverwendung als 'Einkäufer' auf den dafür vorgesehenen Dienstposten.

Für die Verwendung als Referatsleiter (RefLtr) ist eine zumindest mehrjährige (ca. 5- bis 6-jährige) facheinschlägige A 2-wertige Vorverwendung, in der Regel als Referent dieses Referates unbedingt erforderlich.

2. MANAGEMENTWISSEN: Zwischen 'Homogen' (5) und 'Heterogen' (7) = 6

...

3. UMGANG MIT MENSCHEN: 'Unentbehrlich' = 4

...

4. DENKRAHMEN: 'Operativ, zielgesteuert' = 5

Der Denkrahm ist operativ und zielgesteuert, weil Ziele durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben sind.

Da die Beschaffungsaufträge vielschichtig sind und sie den Grundsätzen der Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu folgen haben, sind Lösungswege zu entwickeln, wie der Vorgang bis zur Bestellung zu gestalten ist.

Für die aufgabenorientierten Funktionen der unterstellten Referenten sind daher auch Lösungswege in Form von Informationen, Durchführungsbestimmungen, Dienstanweisungen usw. selbstständig und eigenverantwortlich zu entwickeln.

Durch die erforderliche Umgestaltung der Beschaffungsaufträge, die vorzunehmende Prioritätenreihung sind hier eindeutig zielorientierte Lösungswege für jeden einzelnen Vorgang zu entwickeln.

5. DENKANFORDERUNG: 'Unterschiedlich' = 5

Der Stellenwert 5 bezieht sich auf unterschiedliche und komplexe Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems. Für jede Problemstellung muss zuerst ein Ansatz aufgestellt und eine Problemanalyse durchgeführt werden, auf deren Basis dann die Lösung erarbeitet werden kann.

Beschaffungsaufträge insbesondere komplexer Art müssen entsprechend analysiert werden, um festzustellen, welche Maßnahmen wie etwa Ausschreibungen und in weiterer Folge Zuschläge, Absagen, Vertragsänderungen, usw. zu treffen sind. Es ist auf Grund der Unterschiedlichkeit der Beschaffungsvorgänge auch festzulegen, welche Vertragsart (z.B. Rahmenvertrag) zum Tragen kommt. Diese Problemlösungskompetenz hat teilweise unter großem Termindruck (insbesondere bei der Vorbereitung von Auslandseinsätzen österr. Kontingente) zu erfolgen, wobei hier trotzdem die gesetzlichen Bestimmungen zu beachten sind.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: 'Allgemein geregelt' = 13

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die Richtliniengebundenheit und die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie).

'Allgemein geregelt' (13) setzt voraus, dass Ziele anhand von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen gesetzt sind und die Vorgaben für die Zielerreichung (Methoden, Verfahren, Vorgehensweisen) mit einem Ermessensspielraum vom Arbeitsplatzinhaber letztverantwortlich und unabhängig festgelegt werden.

Diese Merkmale sind in einer hierarchisch gegliederten Organisation, wie dies das BMLVS ist, von der Positionierung des Arbeitsplatzes innerhalb der Hierarchie, seiner Selbstständigkeit im Zuge der durchzuführenden Tätigkeiten und von seinen Befugnissen abhängig.

Detailliert dargestellt bedeutet dies, dass der Arbeitsplatz praktisch an der 3. hierarchischen Position innerhalb der Organisation des Kdo EU ist. Daraus ist ersichtlich, dass innerhalb seiner Organisation 2 vorgesetzte Positionen bestehen, die Aufträge und Weisungen erteilen können. Die Beschaffungsaufträge werden von der Leitung der Abteilung Disposition des Kdo EU dem RefLtr zugeleitet.

Der Arbeitsplatz verfügt über ein entsprechendes Maß an Selbstständigkeit und über eine Approbationsbefugnis bis zu einem V-Güterwert von 40.000,-- EUR, weshalb eine unabhängige und letztverantwortliche Entscheidung für die Zielerreichung gegeben ist.

7. DIMENSION: 'Minimal' = 0

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen, als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Dem Arbeitsplatz obliegt die Beschaffung von Versorgungsgütern für einen großen Teil des Bundesheeres (ausgenommen Wi-Güter, LZ-Güter und Munition).

Auf dem Arbeitsplatz wird zwar kein Budget direkt verwaltet, aber durch seine Approbationsbefugnis ist eine nachweisbare Dimension von bis zu 40.000,-- EUR im Einzelfall gegeben.

Von den insgesamt ca. 5000 Beschaffungsvorgängen jährlich werden ca. 60 %, d.s. ca. 3000, im selbstständigen Bereich des RefLtr Einkauf eigenverantwortlich durchgeführt und erledigt.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: Zwischen 'Anteilig (direkter Einfluss)' (5) und 'Entscheidend' (7) = 6

Unter dem Einfluss auf Endergebnisse ist die durch den Arbeitsplatzinhaber beeinflusste Dimension zu bewerten.

'Anteilig' erklärt, eine gemeinsame Entscheidung und/oder Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten oder Organisationen.

'Entscheidend' impliziert den ausschlaggebenden Einfluss auf Endergebnisse, wobei die anteilige Verantwortung der anderen Mitwirkenden untergeordnet ist.

Da im gegenständlichen Fall die nachweisbare, jedoch geringste monetäre Dimension beurteilt wird und für die ein definitiv direkter Einfluss festzustellen ist - Approbationsbefugnis im Einzelfall bis zu 40.000,-- EUR, aber auch Dimensionen anfallen, bei welchen der Einfluss nicht absolut direkt ist, kommt diese Zwischenstufe zum Tragen.

Aufgrund der analytischen Untersuchung errechnet sich

folgender Stellenwert:

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

=

VGr./FGr.

8/6/4

5/5

13/0/6

=

A 2/6

Stellenwertpunkte:

304

100

115

=

519

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A 2 von 460 bis 529. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 519 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen. C. Gegenüberstellung der Arbeitsplätze RL Insp T - RL Einkauf/Kdo EU

Die Richtverwendung ist ein gesetzlich normierter Arbeitsplatz, dessen Inhalt den Wert widerspiegelt, der die Zuordnung zu einer bestimmten Funktionsgruppe einer Verwendungsgruppe darlegt und der ihr zukommt. Hierbei gibt auch die 'Zusammenfassende Darstellung des Arbeitsplatzes RefLtr Einkauf' ein derart umfassendes und relativ detailliertes Bild dieses Arbeitsplatzes, welches die Zuordnung zu den einzelnen Bewertungskriterien in jedem Fall schlüssig nachvollziehbar zum Ausdruck bringt.

Die Darstellung und Analyse des betroffenen Arbeitsplatzes RL Insp T fällt besonders umfangreich und detailliert aus, weil auf die komplexe Aktenlage verbunden mit der Forderung des VwGH, auf die konkret ausgeführten Einwendungen des Beschwerdeführers Bedacht zu nehmen, Rücksicht zu nehmen war.

Diesem Umstand wurde, soweit den Einwendungen und Stellungnahmen des Beschwerdeführers für das Bewertungsverfahren Relevanz beizumessen ist, entsprochen. Nicht berücksichtigt wurden subjektive Äußerungen, die keine Tatsachen darstellen.

Es ergibt sich somit folgende Gegenüberstellung:

Fachwissen:

Beide Arbeitsplätze haben Aufgaben und Tätigkeiten zu bewältigen, die ein profundes Fachwissen erfordern. Sie bedürfen nahezu gleichermaßen eines entsprechenden 'gewachsenen' Fachwissens, welches auch einer entsprechenden Erfahrung bedarf, das nur im Wege des Aufstieges innerhalb der Hierarchie erreicht werden kann.

Beim RL Insp T steht der Erfahrungswert etwas mehr im Vordergrund. Dies wird jedoch beim RefLtr Einkauf durch die

Anzahl an diffizileren Normen und durch das zusätzliche Erfordernis einer tatsächlichen selbstständigen Leitungsfunktion mit den daraus resultierenden Anforderungen an die unmittelbare Führungskompetenz aber auch hinsichtlich der zu erstellenden Arbeitsrichtlinien udgl. kompensiert.

Insgesamt ist das Spektrum des zu betreuenden Fachbereiches gegenüber dem RL Insp T etwas breiter, da hier neben den Waffen und dem Gerät auch sämtliche erdgebundenen Fahrzeuge integriert sind.

Im Endergebnis entsprechen daher bei diesem Kriterium beide Arbeitsplätze dem Stellenwert der Stufe 8.

Managementwissen:

Beide Arbeitsplätze weisen sowohl homogene als auch heterogene Tätigkeitsfelder auf. Diese sind zwar im heterogenen Bereich von unterschiedlicher Ausgestaltung, bewirken jedoch im Endeffekt das gleiche Ergebnis.

...

Umgang mit Menschen:

Für beide Arbeitsplätze ist der gleiche Stellenwert anzusetzen - Stufe 4.

...

Denkrahmen:

Beide Arbeitsplätze agieren operativ und zielgesteuert. Es ist ihnen deshalb der gleiche Stellenwert - Stufe 5 zuzuordnen. Beim Arbeitsplatz RL Insp T drückt sich dies in der Entwicklung von, wenn auch genehmigungspflichtigen, Methoden und Konzepten im Zuge der Vorbereitung einer Inspizierung aus.

Der Arbeitsplatz RefLtr Einkauf weist demgegenüber die Kompetenz und das Erfordernis zur Entwicklung und Erstellung von Durchführungsbestimmungen, Dienstanweisungen udgl. aber auch für die notwendige Umgestaltung der Beschaffungsaufträge, vor.

Denkanforderung:

Auch bei diesem Kriterium sind beide Arbeitsplätze letztendlich gleichwertig zu beurteilen und somit dem Stellenwert der Stufe 5 zuzuordnen.

Der Arbeitsplatz des RL Insp T hat zwar im Rahmen der Vorbereitung einer Inspizierung eine entsprechende Analyse und Auswertungen durchzuführen, diese folgen jedoch im Wesentlichen immer der gleichen Herangehensweise an eine Problemstellung.

Dem gleichwertig gegenüber steht beim RefLtr Einkauf die Komplexität der Beschaffungsaufträge, mit dem Erfordernis einer entsprechenden Analyse hinsichtlich der Vorgehensweise der Abwicklung der Beschaffung verbunden mit betriebswirtschaftlichen Rücksichtnahmen, bei gleichzeitiger Koordinierung der ihm unterstellten fünf Referate sowie der Festlegung der Prioritäten und der Vertragsart.

Handlungsfreiheit:

Die hierarchische Position bei beiden Arbeitsplätzen ist die gleiche (jeweils die dritte Stelle innerhalb ihres Organisationselementes).

Es ergeben sich jedoch unterschiedliche Ausprägungen der Handlungsfreiheit durch die unterschiedlichen Ansätze der Selbstständigkeit.

Dies ist vor allem durch die unterschiedliche Möglichkeit der Umsetzung der Aufgaben und durch die einerseits nicht vorhandene andererseits jedoch beim RefLtr Einkauf vorhandene Approbationsbefugnis bedingt.

Beim Arbeitsplatz des RL Insp T ist ein essentieller Teil seiner Aufgaben, nämlich die Vorbereitung, zwar genehmigungspflichtig, bei der praktischen Überprüfung vor Ort agiert er de facto unabhängig. Eine (echte und außenwirksame) Approbationsbefugnis ist auch für die Inspizierungsberichte nicht gegeben.

Beim Arbeitsplatz des RefLtr ist ein hohes Maß an Selbstständigkeit auf Grund der Aufgabenstellung, wie sie aus der Arbeitsplatzbeschreibung und der Tatsachenerhebung erkennbar ist, gegeben, aber insbesondere ist eine dessen unabhängige bzw. selbstständige Aufgabenerfüllung mit einer Approbationsbefugnis für

Versorgungsgüterbeschaffungen im Einzelfall bis 40.000,-- EUR eindeutig vorhanden.

Es ist hier deshalb der Stellenwert für den RefLtr Einkauf (Stufe 13) um eine Zwischenstufe höher anzusetzen als beim RL Insp T (Stufe 12).

Dimension:

Bei der Dimension wurde aus Gründen der Nachweisbarkeit im Zuge der Befunderhebung aber auch zur transparenten Darstellung von verschiedenen Ansätzen ausgegangen.

Beim RL Insp T wurde der höchst denkbare p.a. hochgerechnete monetäre Wert herangezogen, der aus den vorhandenen Unterlagen zu ermitteln war (Dienstzettel der GStbGrp D Nr. 237/99 vom 3.8.1999) '...womit ein schwierig festzustellender Schaden in mehrstelliger Millionenhöhe abzuwenden wäre.'

Der Stellenwert 4 entspricht einer Dimension von ca. 20 Mio. EUR.

Beim Arbeitsplatz RefLtr Einkauf wurde eine nachweisbare

Dimension im Einzelfall von 40.000,-- EUR bewertet.

Dies ergibt im Ergebnis der Zuordnung des Stellenwertes

unterschiedliche Stufen - nämlich 4 bzw. 0. Der Stellenwert 0 entspricht einer Dimension von bis zu 45.000,-- EUR.

Einfluss auf das Endergebnis:

Da unter dem Einfluss auf das Endergebnis die beeinflusste Dimension zu verstehen ist, ergeben sich hier unterschiedliche Werte. Der Objektivität tut dies jedoch keinen Abbruch, da nach herrschender Lehre und logischer und somit konsequenter Weise der Einfluss auf eine geringe Dimension höher (direkter) ist, als der Einfluss auf eine hohe Dimension. Im Bereich des öffentlichen Dienstes wird dies durch die bei hohen monetären Dimensionen erkennbare Abhängigkeit von der Mitwirkung des BMF bis hin zur Mitwirkungskompetenz des Nationalrates sichtbar. So war etwa zum Zeitpunkt der Antragstellung des Beschwerdeführers bei Ausgaben von Beträgen über 730.000,- EUR die Zustimmung des BMF einzuholen.

Die Differenzierung beim Kriterium der monetären Dimension folgt deshalb einerseits der Tatsachenerhebung und andererseits der Transparenz im Hinblick auf ein objektives Bewertungsergebnis.

Hinzu kommt die hierarchische Position der beiden Arbeitsplätze mit den jeweiligen Kompetenzen und Befugnissen. Hier liegen beide an der gleichen (dritten) Stelle innerhalb ihrer Organisationseinheit.

Insgesamt ist der Arbeitsplatz des RL Insp T daher dahingehend zu beurteilen, dass sein Einfluss auf das Endergebnis auf Grund der allgemeinen Zielvorgabe - 'Geschäftseinteilungsmäßiger Zweck des Inspizierungswesens ist die Kontrolle der Realisierung der militärischen Gesamtplanung in einzelnen Bereichen' (Dienstzettel der GStbGrp D Nr. 237/99, vom 3.8.1999) zu bewerten ist.

Insbesondere aber auch deshalb, weil er nur die Kompetenz hat Empfehlungen abzugeben. Diese werden letztendlich in Form der Kurzzusammenfassung noch vom Vorgesetzten genehmigt und sind daher als 'beitragend' zu bewerten. Konsequenzen können, müssen jedoch nicht daraus gezogen werden. Die Entscheidung darüber obliegt anderen Stellen.

Anders gelagert ist dieser Umstand beim RefLtr Einkauf. Hier ist eindeutig eine 'minimale' Dimension im Einzelfall nachweisbar. Auf diese Dimension wird durch den Arbeitsplatz ein direkter Einfluss ausgeübt. Dass hier nicht der höchstmögliche Stellenwert (7) zum Tragen kommt, liegt in erster Linie an dem Umstand, dass zu berücksichtigten ist, dass auch Beschaffungswerte vorkommen, die seine Approbationsbefugnis überschreiten. D. Gegenüberstellung der Bewertungszeilen

Bewertungszeile für den RL Insp T, aufgrund der analytischen Untersuchung und dem daraus errechneten Stellenwert:

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

=

VGr./FGr.

8/6/4

5/5

12/4/3

=

M BO 2/6

Stellenwertpunkte:

304

100

115

=

519

Bewertungszeile für den HptRefLtr Einkauf als Richtverwendung, aufgrund der analytischen Untersuchung und dem daraus errechneten Stellenwert:

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

=

VGr./FGr.

8/6/4

5/5

13/0/6

=

A 2/6

Stellenwertpunkte:

304

100

115

=

519

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe M BO 2 und A 2 gleichermaßen von 460 bis 529.

Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 519 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz RL Insp T der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen.

Die analytisch ermittelte Summe der Stellenwertpunkte des zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplatzes ergibt mit 519 Punkten exakt denselben Gesamtpunktwert wie bei dem zu prüfenden Arbeitsplatz, weshalb ein eingrenzender Vergleich unterbleiben kann.

Alle Arbeitsplätze, die Stellenwertpunkte innerhalb der Bandbreite von 460 bis 529 aufweisen, werden im gesamten Bundesdienst der FGr. 6 der VGr. M BO 2 bzw. A 2 zugeordnet. VI. Zusammenfassung und Bewertungsergebnis
Alle Arbeitsplätze, die Stellenwertpunkte innerhalb der Bandbreite von 460 bis 529 aufweisen, werden im gesamten

Bundesdienst der FGr. 6 der VGr. M BO 2 bzw. A 2 zugeordnet. römisch sechs. Zusammenfassung und Bewertungsergebnis

Die ho. vorliegenden Unterlagen, insbesondere die Stellungnahmen des (Beschwerdeführers) sind zumindest teilweise gekennzeichnet von persönlichen und subjektiven Eindrücken. Es konnten daher nicht sämtliche Einwendungen (des Beschwerdeführers) berücksichtigt werden sondern nur jene, die die Ermittlung des objektiven Sachverhaltes an Hand von feststehenden Tatsachen zuließen, um zu einem objektiven Ergebnis der Bewertung zu gelangen.

Beide Arbeitsplätze weisen trotz unterschiedlicher Ausprägungen in den Bereichen Wissen und Denkleistung insgesamt den gleichen Stellenwert auf. Die Anforderungen an die jeweiligen Kriterien sind im Ergebnis gleichwertig, wobei sich unterschiedliche Ansätze ausgleichen.

Insgesamt ist für die beiden Arbeitsplätze ein hoher Wissenswert, verbunden mit einer entsprechenden daraus ableitbaren Denkleistung gefordert.

Die Unterschiedliche Ausprägung im Verantwortungsbereich führt trotzdem zum selben Gesamtergebnis. Dies wurde bei der Analyse und Gegenüberstellung auch ausführlich dargelegt.

Den Anforderungen, wie sie sich aus dem Befund ergeben, wurde bei beiden Arbeitsplätzen bei der Bewertung aller Kriterien adäquat und schlüssig nachvollziehbar Rechnung getragen.

..."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof, in der inhaltliche Rechtswidrigkeit und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 147 Abs. 1 bis 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (BDG 1979), in der Fassung der Novelle BGBl. I Nr. 130/2003, lautet: Paragraph 147, Absatz eins, bis 3 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (BDG 1979), in der Fassung der Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 130 aus 2003,, lautet:

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 147. (1) Die Arbeitsplätze der Militärpersonen 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. Paragraph 147, (1) Die Arbeitsplätze der Militärpersonen 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.

1. (2) Absatz 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.
2. (3) Absatz 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. die besondere Führungsverantwortung im Hinblick auf Ausbildung, Bildung und Führung von Menschen im Frieden und im Einsatz,

2. 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,

3. 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,

4. 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."

§ 63 Abs. 1 des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG) in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 470/1995 lautet: Paragraph 63, Absatz eins, des Verwaltungsgerichtshofgesetzes 1985 (VwGG) in der Fassung des Bundesgesetzes Bundesgesetzblatt Nr. 470 aus 1995, lautet:

"§ 63. (1) Wenn der Verwaltungsgerichtshof einer Beschwerde gemäß Art. 131 B-VG stattgegeben hat, sind die Verwaltungsbehörden verpflichtet, in dem betreffenden Fall mit den ihnen zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln unverzüglich den der Rechtsanschauung des Verwaltungsgerichtshofes entsprechenden Rechtszustand herzustellen." "§ 63. (1) Wenn der Verwaltungsgerichtshof einer Beschwerde gemäß Artikel 131, B-VG stattgegeben hat, sind die Verwaltungsbehörden verpflichtet, in dem betreffenden Fall mit den ihnen zu Gebote stehenden rechtlichen Mitteln unverzüglich den der Rechtsanschauung des Verwaltungsgerichtshofes entsprechenden Rechtszustand herzustellen."

Die Behörde ist gemäß § 63 Abs. 1 VwGG bei Erlassung eines Ersatzbescheides an die Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichtshofes im aufhebenden Erkenntnis gebunden. Diese Bindung wäre lediglich dann nicht mehr aufrecht, wenn der Sachverhalt in einer für die Entscheidung erheblichen Weise von jenem abweicht, den der Verwaltungsgerichtshof zunächst rechtlich beurteilt hat, oder wenn sich die Rechtslage durch das Inkrafttreten eines neuen Gesetzes geändert hat und das Gesetz rückwirkend zu beachten ist (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2011, Zl. 2009/12/0125, mwN). Die Behörde ist gemäß Paragraph 63, Absatz eins, VwGG bei Erlassung eines Ersatzbescheides an die Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichtshofes im aufhebenden Erkenntnis gebunden. Diese Bindung wäre lediglich dann nicht mehr aufrecht, wenn der Sachverhalt in einer für die Entscheidung erheblichen Weise von jenem abweicht, den der Verwaltungsgerichtshof zunächst rechtlich beurteilt hat, oder wenn sich die Rechtslage durch das Inkrafttreten eines neuen Gesetzes geändert hat und das Gesetz rückwirkend zu beachten ist vergleiche , etwa das hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2011, Zl. 2009/12/0125, mwN).

Im vorliegenden Fall hat der Verwaltungsgerichtshof im zitierten (im zweiten Rechtsgang ergangenen) Erkenntnis vom 20. Mai 2008 grundsätzlich die Vornahme eines Vergleiches des zu prüfenden Arbeitsplatzes mit Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe (M BO 2) gefordert. Nur auf diese Weise kann nämlich schlüssig gezeigt werden, ob sich die in einem Punktwert auszudrückende Wertigkeit des betreffenden Arbeitsplatzes innerhalb der Bandbreite gerade jener Funktionsgruppe einer bestimmten Verwendungsgruppe hält, der der Arbeitsplatz zugeordnet werden soll. Es liegt auf der Hand, dass der Vergleich mit Richtverwendungen einer anderen Verwendungsgruppe (hier A2) insofern keine Aussagekraft haben kann, wenn und solange nicht nachvollziehbar begründet wurde, dass die Bandbreite der Funktionswerte einer Funktionsgruppe einer bestimmten Verwendungsgruppe identisch mit jener einer Funktionsgruppe einer anderen Verwendungsgruppe ist.

Derartige Gründe wurden im angefochtenen Bescheid nicht aufgezeigt, weil die Identität einzelner Bandbreiten der neun Funktionsgruppen in der Verwendungsgruppe M BO 2 gegenüber den acht Funktionsgruppen der Verwendungsgruppe A2 nicht nachgewiesen wurde.

An die wiedergegebene rechtliche Beurteilung des Verwaltungsgerichtshofes war die belangte Behörde im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides gemäß § 63 Abs. 1 VwGG gebunden, ohne dass ihr die Befugnis zugekommen wäre, von dieser Beurteilung abzuweichen. Im nächsten Rechtsgang wird daher ein Vergleich des gegenständlichen Arbeitsplatzes mit Richtverwendungen der Verwendungsgruppe M BO 2 vorzunehmen sein. An die wiedergegebene rechtliche Beurteilung des Verwaltungsgerichtshofes war die belangte Behörde im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides gemäß Paragraph 63, Absatz eins, VwGG gebunden, ohne dass ihr die Befugnis zugekommen wäre, von dieser Beurteilung abzuweichen. Im nächsten Rechtsgang wird daher ein Vergleich des gegenständlichen Arbeitsplatzes mit Richtverwendungen der Verwendungsgruppe M BO 2 vorzunehmen sein.

Indem die belangte Behörde diese Rechtslage verkannte, belastete sie den angefochtenen Bescheid mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, sodass dieser gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG aufzuheben war. Indem die belangte Behörde diese

Rechtslage verkannte, belastete sie den angefochtenen Bescheid mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit, sodass dieser gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer eins, VwGG aufzuheben war.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 47, ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, Bundesgesetzblatt , II Nr. 455.

Wien, am 23. November 2011

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2011:2010120071.X00

Im RIS seit

04.01.2012

Zuletzt aktualisiert am

12.03.2012

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at