

TE Bvwg Erkenntnis 2026/7/30 W244 2261850-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 30.07.2026

Entscheidungsdatum

30.07.2026

Norm

BDG 1979 §137

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §16 Abs1

VwGVG §8 Abs1

1. BDG 1979 § 137 heute
 2. BDG 1979 § 137 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
 3. BDG 1979 § 137 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
 4. BDG 1979 § 137 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 5. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.2014 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 210/2013
 6. BDG 1979 § 137 gültig von 30.12.2008 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
 7. BDG 1979 § 137 gültig von 31.12.2004 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 176/2004
 8. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.2004 bis 30.12.2004 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
 9. BDG 1979 § 137 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
 10. BDG 1979 § 137 gültig von 10.08.2002 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 119/2002
 11. BDG 1979 § 137 gültig von 01.04.2000 bis 09.08.2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
 12. BDG 1979 § 137 gültig von 01.08.1999 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
 13. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1997 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 14. BDG 1979 § 137 gültig von 15.02.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 15. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1995 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
 16. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1994 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 665/1994
 17. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1994 bis 30.06.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 16/1994
 18. BDG 1979 § 137 gültig von 20.06.1990 bis 31.12.1993 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 362/1991
 19. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1986 bis 19.06.1990 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 574/1985
 20. BDG 1979 § 137 gültig von 01.01.1985 bis 31.12.1985 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1984
 21. BDG 1979 § 137 gültig von 01.07.1981 bis 31.12.1984 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 306/1981
-
1. B-VG Art. 133 heute
 2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
 3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
 4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018

5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 16 heute
2. VwGVG § 16 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 16 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021

1. VwGVG § 8 heute
2. VwGVG § 8 gültig ab 01.01.2014

Spruch

,

W244 2261850-1/39E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Dr. Verena JEDLICZKA-MESSNER über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch RA Mag. Matthias PRÜCKLER, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht des Bundesministers für Inneres betreffend Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß § 137 BDG 1979 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin Dr. Verena JEDLICZKA-MESSNER über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch RA Mag. Matthias PRÜCKLER, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht des Bundesministers für Inneres betreffend Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß Paragraph 137, BDG 1979 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A)

Der der Beschwerdeführerin zugewiesene Arbeitsplatz (Leiterin/Leiter eines Referententeams [Teamleiterin/Teamleiter] im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl) ist seit 01.01.2018 der Verwendungsgruppe A2 und der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

Text

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Die Beschwerdeführerin, eine in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehende Beamtin auf dem mit der Verwendungsgruppe A2 und der Funktionsgruppe 7 bewerteten Arbeitsplatz Leiterin/Leiter eines Referententeams (Teamleiterin/Teamleiter) im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (in der Folge: BFA) in der Außenstelle XXXX der Regionaldirektion XXXX, beantragte mit Schreiben vom 18.05.2021 beim Bundesminister für Inneres (in der Folge: die Behörde) als zuständige Dienstbehörde die (Neu)Feststellung der Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes sowie ausgehend von dieser Neubewertung auf Feststellung ihrer sich daraus ergebenden besoldungsrechtlichen Stellung und im Falle der Feststellung einer höheren Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes rückwirkend im gesetzlichen Ausmaß die entsprechende Funktionszulage bzw. die Differenz zu ihrer derzeitigen Funktionszulage zur Anweisung zu bringen.

1. Die Beschwerdeführerin, eine in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehende Beamtin auf dem mit der Verwendungsgruppe A2 und der Funktionsgruppe 7 bewerteten Arbeitsplatz Leiterin/Leiter eines Referententeams (Teamleiterin/Teamleiter) im Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (in der Folge: BFA) in der Außenstelle römisch 40 der Regionaldirektion römisch 40,

beantragte mit Schreiben vom 18.05.2021 beim Bundesminister für Inneres (in der Folge: die Behörde) als zuständige Dienstbehörde die (Neu)Feststellung der Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes sowie ausgehend von dieser Neubewertung auf Feststellung ihrer sich daraus ergebenden besoldungsrechtlichen Stellung und im Falle der Feststellung einer höheren Wertigkeit ihres Arbeitsplatzes rückwirkend im gesetzlichen Ausmaß die entsprechende Funktionszulage bzw. die Differenz zu ihrer derzeitigen Funktionszulage zur Anweisung zu bringen.

Dazu hielt sie fest, dass die Einstufungen der Teamleiterinnen/Teamleiter im BFA völlig unterschiedlich geregelt seien: Manche Teamleiterinnen/Teamleiter seien – wie sie – in A2/7 (bzw. Vertragsbedienstete in v2/5) eingestuft, andere wiederum in A1/1 (bzw. Vertragsbedienstete in v1/1). Das Laufbahnbild, das Arbeitsgebiet sowie die zu verrichtenden Tätigkeiten seien jedoch ident. Bis 2018 sei der einzige Unterschied gewesen, dass nur die in A1/1 bzw. v1/1 eingestuft Teamleiterinnen/Teamleiter an Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht teilgenommen hätten. Seit 2018 seien aber alle Teamleiterinnen/

Teamleiter, sohin auch jene der Einstufung A2/7 bzw. v2/5, gemäß Erlass verpflichtet, an Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht teilzunehmen. Daher stehe auch den Teamleiterinnen/Teamleitern der Einstufung A2/7 bzw. v2/5 dieselbe besoldungsrechtliche Einstufung ihrer Planstellen wie jenen der Einstufung A1/1 bzw. v1/1 zu. Dazu hielt sie fest, dass die Einstufungen der Teamleiterinnen/Teamleiter im BFA völlig unterschiedlich geregelt seien: Manche Teamleiterinnen/Teamleiter seien – wie sie – in A2/7 (bzw. Vertragsbedienstete in v2/5) eingestuft, andere wiederum in A1/1 (bzw. Vertragsbedienstete in v1/1). Das Laufbahnbild, das Arbeitsgebiet sowie die zu verrichtenden Tätigkeiten seien jedoch ident. Bis 2018 sei der einzige Unterschied gewesen, dass nur die in A1/1 bzw. v1/1 eingestuft Teamleiterinnen/Teamleiter an Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht teilgenommen hätten. Seit 2018 seien aber alle Teamleiterinnen/, Teamleiter, sohin auch jene der Einstufung A2/7 bzw. v2/5, gemäß Erlass verpflichtet, an Verhandlungen vor dem Bundesverwaltungsgericht teilzunehmen. Daher stehe auch den Teamleiterinnen/Teamleitern der Einstufung A2/7 bzw. v2/5 dieselbe besoldungsrechtliche Einstufung ihrer Planstellen wie jenen der Einstufung A1/1 bzw. v1/1 zu.

2. Nach internen Ermittlungen zu den Arbeitsplatzaufgaben erging mit Schreiben der Behörde vom 17.12.2021 das Ersuchen an das Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (nunmehr: Bundeskanzleramt) um Erstellung eines Gutachtens betreffend die Wertigkeit des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin.

3. Die Beschwerdeführerin erhob mit Schriftsatz vom 05.08.2022 beim Bundesverwaltungsgericht eine Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht (Säumenisbeschwerde) aufgrund des nach Antragseinbringung erfolgten Ablaufs der sechsmonatigen Entscheidungsfrist.

4. Die Säumnisbeschwerde wurde dem Bundesverwaltungsgericht von der Behörde samt dem Bezug habenden erstinstanzlichen Verwaltungsakt mit Schreiben vom 04.11.2022 vorgelegt.

5. Nach zahlreichen Urgezen langte am 22.08.2025 das Gutachten betreffend den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin beim Bundesverwaltungsgericht ein. Der Amtssachverständige kam zusammengefasst zu dem Ergebnis, dass der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin der Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen sei.

6. Das Gutachten wurde den Parteien übermittelt und es langten am 18.09.2025 eine Stellungnahme der Behörde und – nach Fristerstreckungsanträgen – am 05.12.2025 eine Stellungnahme der Beschwerdeführerin ein. Die Behörde replizierte mit Schreiben vom 30.12.2025, die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 13.01.2026.

7. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 27.02.2026 und am 20.03.2026 in Anwesenheit der Beschwerdeführerin, ihres Rechtsvertreters sowie zweier Vertreterinnen der Behörde eine mündliche Verhandlung zur Erörterung der tatsächlichen Aufgaben am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin durch, wobei auch zwei Zeugen, auf welche sich die Parteien verständigt hatten, einvernommen wurden.

8. Am 23.06.2026 fand in Anwesenheit der Beschwerdeführerin, ihres Rechtsvertreters sowie zweier Vertreterinnen der Behörde eine Fortsetzung der mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht statt, wobei auch der Amtssachverständige zur Erörterung und Ergänzung des Gutachtens beigezogen wurde.

9. Mit Schreiben vom 16.07.2026 brachte die Beschwerdeführerin im Wege ihres Rechtsvertreters eine Stellungnahme ein.

10. Am 28.07.2028 wurde die mündliche Verhandlung fortgesetzt, wobei wieder die Beschwerdeführerin, ihr Rechtsvertreter sowie zwei Vertreterinnen der Behörde anwesend waren und auch der Amtssachverständige neuerlich zur Erörterung und Ergänzung des Gutachtens beigezogen wurde.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Die Beschwerdeführerin steht seit 01.10.2007 in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Mit Wirksamkeit vom 01.09.2014 wurde sie auf die Planstelle einer Beamtin in der Verwendungsgruppe A2 im Planstellenbereich der Behörde ernannt. Mit Wirksamkeit vom 01.04.2016 wurde der Beschwerdeführerin der Arbeitsplatz Leiterin/Leiter eines Referententeams (Teamleiterin/Teamleiter) im BFA, bewertet mit der Verwendungsgruppe A2 und der Funktionsgruppe 7, zugewiesen.

1.2. Zum Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin (Leiterin/Leiter eines Referententeams [Teamleiterin/Teamleiter] im BFA):

1.2.1. Die Aufgaben der Arbeitsplatzinhaberin/des Arbeitsplatzinhabers sind überblicksmäßig folgende:

? vorwiegend organisatorische und fachliche Leitung eines Referententeams und des verfahrensunterstützenden Personals (8:5)

? Durchführung von komplexen Verfahren zur Zuerkennung und Aberkennung des Status des Asylberechtigten und des subsidiär Schutzberechtigten in Österreich gemäß AsylG 2005

? Durchführung von Verfahren zur Erlassung von aufenthaltsbeendenden Maßnahmen im Vollzugsbereich des BFA

? Anordnung der Abschiebung, Feststellung der Duldung und Vollstreckung von Rückführungsentscheidungen von EWR-Staaten im Vollzugsbereich des BFA

? Durchführung von Verfahren zur Gewährung von Aufenthaltstiteln aus berücksichtigungswürdigen Gründen gemäß AsylG 2005

1.2.2. Die Ziele des Arbeitsplatzes stellen sich wie folgt dar:

- Gewährleistung eines geordneten Asyl- und Fremdenwesens durch selbständige, umfassende, materienübergreifende und effiziente Führung rechtsstaatlicher Verfahren gemäß den Aufgaben unter Punkt 1.2.1. Die Wahrung dieser Aufgaben erfolgt im Sinne eines „Caseowner-Prinzips“ gemäß einer grundsätzlichen Gesamtverantwortung im Verfahrensvollzug entsprechend den Kompetenzen des BFA.

- Sicherstellung einer optimalen Aufgabenverteilung innerhalb des Teams unter Bedachtnahme auf die Effizienz der Verfahren und damit auch der individuellen fachlichen Stärken des Entscheiders sowie der Gewährleistung fördernder Elemente einer Teamarbeit im Sinne von Wissensmanagement und Unterstützung zur unmittelbaren Problemlösung als auch kontrollierender Elemente, wie etwa durch ein individuell festgelegtes 4-Augen-Prinzip („kluges 4-Augen-Prinzip“).

1.2.3. Die Tätigkeiten an diesem Arbeitsplatz stellen sich samt Quantifizierung folgendermaßen dar:

a) vorwiegend organisatorische und fachliche Leitung innerhalb eines Teams (75 %)

insbesondere durch:

- Monitoring und Begleitung der Mitarbeiter im Team bei den zu führenden Verfahren

- Sicherstellung rechtskonformer und rechtsstaatlicher Verfahren, insbesondere durch fachliche Unterstützung der Entscheider (Caseowner) und durch Anwendung eines „klugen 4-Augen-Prinzips“

- Aufteilung der dem Team zugewiesenen Verfahren und der sonstigen vom Team zu erledigenden Aufgaben unter Bedachtnahme auf die Effizienz der Verfahren, damit auch unter Berücksichtigung der Auslastung und der individuellen fachlichen Stärken der Entscheider

- Wahrnehmung der Rolle eines Mentors und Tutors innerhalb des Teams insbesondere im Sinne der Gewährleistung eines praxisorientierten und lösungsorientierten Wissensmanagements und Weiterentwicklung der Mitarbeiter

b) folgende Tätigkeiten im operativen Bereich (15 %)

- Durchführung und bescheidmäßige Erledigung von komplexen Verfahren über die Gewährung von internationalem Schutz als Zulassungsverfahren
 - o Verfahren zur Prüfung des faktischen Abschiebeschutzes bei Folgeanträgen
 - o Verfahren zur Prüfung der Zulässigkeit des Antrags auf internationalen Schutz im Hinblick auf
 - Drittstaatssicherheit
 - Anwendung der Dublin II-Verordnung (Führen von Konsultationsverfahren)
 - entschiedene Sache gemäß § 68 AVG - entschiedene Sache gemäß Paragraph 68, AVG
- Durchführung und bescheidmäßige Erledigung von Verfahren über die Gewährung von internationalem Schutz nach Zulassungsverfahren
 - o Prüfung des Vorliegens der Flüchtlingseigenschaft
 - o Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Zuerkennung des Status des Asylberechtigten (Asylausschlussgründe, innerstaatliche Fluchtalternative, usw.)
 - o Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen für die Zuerkennung des Status des subsidiär Schutzberechtigten
- Durchführung und bescheidmäßige Erledigung von Verfahren über die Aberkennung von internationalem Schutz
 - o Prüfung des Vorliegens von Gründen für die Aberkennung des Status des Asylberechtigten bzw. des subsidiär Schutzberechtigten
 - o Prüfung des Vorliegens von Gründen für die Zuerkennung von subsidiärem Schutz bei Aberkennung des Status des Asylberechtigten
- Durchführung und bescheidmäßige Erledigung von Verfahren betreffend aufenthaltsbeendende Maßnahmen im Vollzugsbereich des BFA, wie
 - o Rückkehrentscheidung und Einreiseverbot
 - o Frist für die freiwilligen Ausreise
 - o Auflagen (zB Meldepflicht, usw.)
 - o Ausweisung
 - o Aufenthaltsverbot
 - o Anordnung zur Außerlandesbringung
 - o Schubhaft
 - o gelinderes Mittel
 - o Unzulässigkeit der Abschiebung
- Maßnahmen und Entscheidungen betreffend Abschiebung, Duldung und Rückführungsentscheidungen von EWR-Staaten im Vollzugsbereich des BFA
 - o Anordnung von Abschiebungen
 - o Feststellungen zur Duldung
 - o Vollstreckung von Rückführungsentscheidungen von EWR-Staaten
 - o Prüfung von rechtlichen und faktischen Abschiebehindernissen unmittelbar vor der Außerlandesbringung
- Durchführung und bescheidmäßige Erledigung von Verfahren betreffend Aufenthaltstitel aus berücksichtigungswürdigen Gründen gemäß AsylG 2005
 - o Aufenthaltstitel aus Gründen des Art. 8 EMRK
 - o Aufenthaltstitel aus Gründen des Artikel 8, EMRK
 - o Aufenthaltstitel in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen

- o Aufenthaltsberechtigung „besonderer Schutz“

- o Aufenthaltsrecht für Vertriebene

c) Sonstiges (10 %):

- Beschaffung von Ersatzreisedokumenten

- Festnahmeaufträge

- Durchsuchungsaufträge

- Erlassung von Verfahrensanordnungen (Meldeverpflichtungen, Auflagen, usw.)

- Erteilung und Verlängerung von Aufenthaltsberechtigungen als subsidiär Schutzberechtigter

- Entscheidungen im Zusammenhang mit § 35 AsylG 2005 (Einreiseantrag im Familienverfahren) • Entscheidungen im Zusammenhang mit Paragraph 35, AsylG 2005 (Einreiseantrag im Familienverfahren)

- Verfassen besonderer Gegenschriften sowie allenfalls Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht

- amtswegige Prüfung des weiteren Vorliegens der Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Schubhaft

- Veranlassen von Vorführungen

- Verrichtung von Journaldienst

- Entzug von Karten (Verfahrenskarten, Aufenthaltsberechtigungskarten, Karte für Geduldete, usw.)

- Entziehung von Aufenthaltstiteln aus berücksichtigungswürdigen Gründen gemäß AsylG 2005

- sonstige Verfahrenserledigungen (zB Einstellung) sowie Durchführung und bescheidmäßige Erledigung von Verfahren nach dem AVG (zB Wiederaufnahme, Wiedereinsetzung, usw.)

- selbstständige Durchführung sämtlicher mit den oben angeführten Verfahren in Zusammenhang stehender Verfahrenshandlungen, wie insbesondere:

- o Abruf der EDV-Applikation, ZMR, GVS, etc.

- o Ermittlung des entscheidungsrelevanten Sachverhaltes

- o Durchführung von Einvernahmen unter Beiziehung von Dolmetschern und sonstigen für das Verfahren relevanten Personen (Parteienvertreter)

- o Gewährleistung der Wahrung des Parteiengehörs

- o Sicherstellung von Beweismitteln

- o Einholung von Gutachten

- o Einholung von Informationen der Staatendokumentation

- o Einholung von Informationen über österreichische Vertretungsbehörden im Ausland

- o Kontakt zu ausländischen Vertretungsbehörden (insbesondere zur Erlangung von Ersatzreisedokumenten)

- o Informationsdrehscheibe in Individualverfahren (interne und externe Informations-, Verständigungs- und Berichtspflichten, insbesondere an BMI, LPD, Gerichte, Bundesländer, Finanzbehörden, usw.)

- o Erstellen des verfahrensabschließenden Bescheides

1.2.4. Für die Inhaberin/den Inhaber dieses Arbeitsplatzes besteht Approbationsbefugnis für den Direktor des BFA hinsichtlich Bescheiderlassung sowie sämtlicher sonstiger verfahrensrelevanter und administrativer Handlungen in Individualverfahren sowie für Vertretung und Erstattung von besonderen Gegenschriften in Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht.

1.2.5. Die Inhaberin/der Inhaber dieses Arbeitsplatzes hat die Befugnis zur Ausübung von Befehls- und Zwangsgewalt gemäß §§ 38 Abs. 1 Z 3 bis 5 und Abs. 2, 39 Abs. 1 und 44 BFA-Verfahrensgesetz. 1.2.5. Die Inhaberin/der Inhaber dieses Arbeitsplatzes hat die Befugnis zur Ausübung von Befehls- und Zwangsgewalt gemäß Paragraphen 38, Absatz eins, Ziffer 3 bis 5 und Absatz 2, 39, Absatz eins und 44 BFA-Verfahrensgesetz.

1.2.6. Für diesen Arbeitsplatz gilt folgendes Anforderungsprofil:

- österreichische Staatsbürgerschaft
- umfassende Kenntnisse der im Wirkungsbereich des BFA zur Anwendung gelangenden Rechtsvorschriften (insbesondere Fremden- und Asylrecht, AVG und Zustellgesetz, GFK, EMRK, maßgebliche EU-Richtlinien und EU-Verordnungen) sowie der maßgeblichen aktuellen Judikatur des Bundesverwaltungsgerichtes, VwGH, VfGH, EuGH und EGMR
- ausgezeichnete Kenntnisse der Aufbau- und Ablauforganisation des Innenressorts samt nachgeordneten Dienststellen
- ausgezeichnete Fähigkeit, die aus komplexen Sachverhalten gewonnenen Erkenntnisse ergebnisorientiert auszuwerten und umzusetzen
- Tragen hoher rechtlicher Verantwortung
- Bereitschaft zur fachlichen, auch interdisziplinären Weiterbildung
- hohe soziale Kompetenz und hohe Kommunikationsfähigkeit
- hohe physische und psychische Belastbarkeit
- Erfahrung im Führen fremdenrechtlicher Verfahren
- persönliche Fähigkeit zur fachlichen und organisatorischen Leitung eines Teams, inklusive der Fähigkeit der Vermittlung von erforderlichem Wissen und Problemlösungskompetenz
- Bereitschaft zur Ableistung von Journal- bzw. Permanenzdienst
- Kenntnisse mindestens einer lebenden Fremdsprache (vorzugsweise Englisch)

1.2.7. Für diesen Arbeitsplatz bestehen folgende Ausbildungserfordernisse:

- Reifeprüfung oder Beamten-Aufstiegsprüfung
- Erfüllung der für die Verwendung als A2/v2-Bedienstete erforderlichen Grundausbildung

1.3. Der Sachverständige kam in seinem Gutachten für den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin (Leiterin/Leiter eines Referententeams [Teamleiterin/Teamleiter] im BFA) im Ergebnis zu folgender Bewertung:

Kriteriengruppen

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

Gesamtstellen-wertpunkte

Summe

Zuordnungspunkte (ZP)

9

5

3

5

5

11

5

3

Summe ZP

17

10

19

Teilstellenwertpunkte

17=264

10=87

19=115

466

Den Arbeitsplatz der Richtverwendung der Referentin/des Referenten im Referat e (konkrete PersMaßnahmen) mit EsB der Abteilung I/1 in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres (Richtverwendung 2.4.5. der Anlage 1 zum BDG 1979; Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2) bewertete der Sachverständige im Ergebnis wie folgt:

Kriteriengruppen

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

Gesamtstellen-wertpunkte

Summe

Zuordnungspunkte (ZP)

9

5

3

5

5

11

7

3

Summe ZP

17

10

21

Teilstellenwertpunkte

17=264

10=87

21=152

503

Zusammenfassend stellte der Sachverständige fest: „Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 466 Stellenwertpunkten einen niedrigeren Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z. 2.4.5 mit 503 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 6, aufweist, ist der Arbeitsplatz der Antragstellerin entsprechend oben dargestellter Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) der Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser der

Funktionsgruppe 6 zuzuordnen.“Zusammenfassend stellte der Sachverständige fest: „Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 466 Stellenwertpunkten einen niedrigeren Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Ziffer 2 Punkt 4 Punkt 5, mit 503 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 6, aufweist, ist der Arbeitsplatz der Antragstellerin entsprechend oben dargestellter Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) der Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen.“

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen zum Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin gründen auf den im erstinstanzlichen Verwaltungsakt und im Gerichtsakt einliegenden und aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes unbedenklichen Aktenteilen (vgl. zB die Ausführungen im Antrag der Beschwerdeführerin vom 18.05.2021) und den Angaben der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll vom 20.03.2026, S. 5), denen die Behörde nicht entgegengetreten ist. 2.1. Die Feststellungen zum Dienstverhältnis der Beschwerdeführerin gründen auf den im erstinstanzlichen Verwaltungsakt und im Gerichtsakt einliegenden und aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes unbedenklichen Aktenteilen vergleiche zB die Ausführungen im Antrag der Beschwerdeführerin vom 18.05.2021) und den Angaben der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll vom 20.03.2026, S. 5), denen die Behörde nicht entgegengetreten ist.

2.2. Die Feststellungen zu den Tätigkeiten (samt Quantifizierung) und Zielen am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin, den an diesem Arbeitsplatz bestehenden fachspezifischen und persönlichen Anforderungen, der der Inhaberin/dem Inhaber dieses Arbeitsplatzes zukommenden Approbationsbefugnis und den Ausbildungserfordernisse für diesen Arbeitsplatz stützen sich v.a. auf die im Akt einliegende Arbeitsplatzbeschreibung.

Diese Arbeitsplatzbeschreibung wurde insoweit modifiziert den Feststellungen zu Grunde gelegt, als die Einschränkung der Aufgaben des Verfassens besonderer Gegenschriften und der Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht auf A1-Referentinnen/-Referenten (Punkt 7.g) 7. Unterpunkt sowie Punkt 8. der im Akt einliegenden Arbeitsplatzbeschreibung) entfällt. Dies ergibt sich aus den mit den Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihrem Antrag vom 18.05.2021 übereinstimmenden Angaben der in der mündlichen Verhandlung vom 20.03.2026 einvernommenen Zeugen. Beide Zeugen, jeweils Teamleiter in der Außenstelle XXXX der Regionaldirektion XXXX im BFA, wobei einer einen mit A1 bewerteten Arbeitsplatz und einer einen mit v2 bewerteten Arbeitsplatz inne haben, führten gleichlautend, nachvollziehbar und aufgrund des gesamten Aussageverhaltens glaubhaft aus, dass es keine von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängigen Unterschiede in den Aufgaben und Tätigkeiten zwischen den Teamleiterinnen/Teamleitern gebe (s. Verhandlungsprotokoll vom 20.03.2026, insbesondere S. 11 und S. 17). Aufgrund des Ergebnisses des vorliegenden Verfahrens entfallen bei den unter Punkt 1.2.7. aufgezählten Ernennungsvoraussetzungen zudem die unter Punkt 11.1.c) und d) der im Akt einliegenden Arbeitsplatzbeschreibung aufgezählten Ausbildungserfordernisse (abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften, Absolvierung des Beamten-Aufstiegskurses oder Absolvierung des Bachelorstudiums „Public Management“ sowie Erfüllung der für die Verwendung als A1/v1-Bedienstete erforderlichen Grundausbildung). Diese Arbeitsplatzbeschreibung wurde insoweit modifiziert den Feststellungen zu Grunde gelegt, als die Einschränkung der Aufgaben des Verfassens besonderer Gegenschriften und der Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht auf A1-Referentinnen/-Referenten (Punkt 7.g) 7. Unterpunkt sowie Punkt 8. der im Akt einliegenden Arbeitsplatzbeschreibung) entfällt. Dies ergibt sich aus den mit den Ausführungen der Beschwerdeführerin in ihrem Antrag vom 18.05.2021 übereinstimmenden Angaben der in der mündlichen Verhandlung vom 20.03.2026 einvernommenen Zeugen. Beide Zeugen, jeweils Teamleiter in der Außenstelle römisch 40 der Regionaldirektion römisch 40 im BFA, wobei einer einen mit A1 bewerteten Arbeitsplatz und einer einen mit v2 bewerteten Arbeitsplatz inne haben, führten gleichlautend, nachvollziehbar und aufgrund des gesamten Aussageverhaltens glaubhaft aus, dass es keine von der Bewertung des Arbeitsplatzes abhängigen Unterschiede in den Aufgaben und Tätigkeiten zwischen den Teamleiterinnen/Teamleitern gebe (s. Verhandlungsprotokoll vom 20.03.2026, insbesondere S. 11 und S. 17). Aufgrund des Ergebnisses des vorliegenden Verfahrens entfallen bei den unter Punkt 1.2.7. aufgezählten Ernennungsvoraussetzungen zudem die unter Punkt 11.1.c) und d) der im Akt einliegenden Arbeitsplatzbeschreibung aufgezählten Ausbildungserfordernisse (abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften, Absolvierung des Beamten-Aufstiegskurses oder Absolvierung des Bachelorstudiums „Public Management“ sowie Erfüllung der für die Verwendung als A1/v1-Bedienstete erforderlichen Grundausbildung).

Soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 13.01.2026 auf S. 2 ff. und ihrer Stellungnahme vom 16.07.2026 auf S. 3 f. vorbrachte, dass die Arbeitsplatzbeschreibung ihre Tätigkeit nicht vollständig und korrekt abbilde, weil es seit 2014 zu einer Verschiebung der Tätigkeiten insbesondere in Richtung Management gekommen sei, welche vor allem mehr Verantwortung, Denkleistung, notwendige soziale Kompetenz, Problemlösungskompetenz und Kreativität erfordere, ist auszuführen, dass nach den plausiblen Ausführungen des Amtssachverständigen in der mündlichen Verhandlung die von der Beschwerdeführerin vorgebrachten Aspekte insbesondere durch die in Punkt 7.a) der Arbeitsplatzbeschreibung aufgelisteten und mit 75 % quantifizierten Managementaufgaben ausreichend abgedeckt sind (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 12). In der mündlichen Verhandlung vom 28.07.2026 führte der Sachverständige darüber hinaus nachvollziehbar aus, dass jeder Arbeitsplatz sich im Laufe der Zeit weiterentwickle und es naturgemäß zu einer Verschiebung der Aufgaben und Tätigkeiten innerhalb der in der Arbeitsplatzbeschreibung festgelegten Prozentsätze kommen könne, dass jedoch vorliegend die von der Beschwerdeführerin und den Zeugen angeführten Tätigkeiten (so beispielhaft die Einführung des 4-Augen-Prinzips, die verpflichtende Sichtung sämtlicher Bescheide im System IFA, die Koordination mit der DSN und dem Bundeskriminalamt bei terrorismusbezogenen Verfahren, die Rolle als Trainer im Zusammenhang mit dem Asyl- und Migrationspakt und der GEAS-Reform) in der abstrakten Formulierung der Arbeitsplatzbeschreibung hinreichend abgebildet und in die Beurteilung bei der Erstellung des Gutachten eingeflossen seien (s. Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 11). Soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 16.07.2026 einwendet, es fehle eine nach Zeiträumen gegliederte Feststellung der tatsächlichen Verwendungsverhältnisse (s. S. 4), ist ihr entgegen zu halten, dass der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung dargelegt hat, bei der Erstellung des Gutachten vom letzten umfänglichen Stand ausgegangen zu sein (s. Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 11), womit auch die von der Beschwerdeführerin in der mündlichen Verhandlung aufgezählten „Erweiterungen“ ihres Aufgabengebietes (s. Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 10) jedenfalls alle vollumfänglich dem Verfahren und dem Gutachten für den gesamten verfahrensgegenständlichen Zeitraum (ab 01.01.2018) zugrunde gelegt wurden.

2.3. Die Feststellungen zu den Bewertungen des gegenständlichen Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin und des Arbeitsplatzes der herangezogenen Richtverwendung ergeben sich aus dem schlüssigen und vollständigen Gutachten des Amtssachverständigen XXXX (bei der Bestellung Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, nunmehr Bundeskanzleramt), das schriftlich erstellt und in der mündlichen Verhandlung am 23.06.2026 und am 28.07.2028 vor dem Bundesverwaltungsgericht mündlich erörtert und ergänzt wurde. 2.3. Die Feststellungen zu den Bewertungen des gegenständlichen Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin und des Arbeitsplatzes der herangezogenen Richtverwendung ergeben sich aus dem schlüssigen und vollständigen Gutachten des Amtssachverständigen römisch 40 (bei der Bestellung Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport, nunmehr Bundeskanzleramt), das schriftlich erstellt und in der mündlichen Verhandlung am 23.06.2026 und am 28.07.2028 vor dem Bundesverwaltungsgericht mündlich erörtert und ergänzt wurde.

2.3.1. Zum Amtssachverständigen ist vorab festzuhalten, dass dieser eine langjährige Erfahrung in der Erstellung von Gutachten zur Bewertung von Arbeitsplätzen aufweist (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 4). An der fachlichen Qualifikation des Amtssachverständigen bestehen keine Zweifel.

2.3.2. Der Sachverständige stellte in seinem Gutachten eingangs unter „A. Allgemeiner Teil“ in verständlicher und übersichtlicher Weise nach Anführung der Rechtsgrundlagen das im BDG 1979 normierte System der Arbeitsplatzbewertung samt der Methode zur Errechnung der Stellenwerte und die dafür zu prüfenden Kriterien(gruppen) ausführlich dar (s. Punkt A.1. bis A.3. des Gutachten). Auch in der mündlichen Verhandlung erläuterte der Sachverständige nachvollziehbar seine Vorgangsweise bei der Erstellung des Gutachten (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 6 ff.)

2.3.3. Unter „B. Besonderer Teil“ des Gutachten stellte der Sachverständige den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin (Leiterin/Leiter eines Referententeams [Teamleiterin/Teamleiter] im BFA) dem herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplatz (Referentin/Referent im Referat e [konkrete PersMaßnahmen] mit EsB der Abteilung I/1 in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres) im Hinblick auf ihre Einordnung in Hierarchieebenen, ihre Arbeitsplatzaufgaben, Arbeitsplatztätigkeiten und Arbeitsplatzziele, die zu deren Erfüllung notwendigen fachspezifischen und persönlichen Anforderungen sowie die Approbationsbefugnis der Arbeitsplatzinhaberin/des Arbeitsplatzinhabers gegenüber (s. Punkt B.1. bis B.3. des Gutachten).

2.3.3.1. Dabei wurde die vorliegende Arbeitsplatzbeschreibung dem Gutachten mit der Modifikation zugrunde gelegt,

dass die Einschränkung der Aufgaben des Verfassens besonderer Gegenschriften und der Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht auf A1-Referentinnen/-Referenten (Punkt 7.g) 7. Unterpunkt sowie Punkt 8. der Arbeitsplatzbeschreibung) entfällt (s. dazu Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 5 und S. 12). Der Amtssachverständige ging somit in seinem Gutachten von den oben festgestellten Arbeitsplatzaufgaben aus. Sowohl der Richtverwendungsarbeitsplatz als auch der zu bewertende Arbeitsplatz wurden einer umfassenden Prüfung unterzogen und es wurde eine ausführliche und schlüssige Analyse und Bewertung hinsichtlich der gesetzlich normierten Kriterien vorgenommen.

2.3.3.2. Soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 05.12.2025 zu Recht auf S. 4 auf Unstimmigkeiten bei den im Gutachten auf S. 13 aufgezählten, zur Befunderhebung herangezogenen Unterlagen hinweist, konnte dies in der mündlichen Verhandlung vom 23.06.2026 schlüssig aufgelöst werden: Der letzte Absatz auf S. 13 des schriftlichen Gutachtens (vor Punkt „B. Besonderer Teil“) ist – weil irrtümlich in das Gutachten aufgenommen – zu streichen (s. dazu die Ausführungen des Amtssachverständigen im Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 5). Eine Relevanz dieses Irrtums für die Schlüssigkeit des Gutachtens in seiner Gesamtheit oder für die in weiterer Folge erfolgte Befundung ist für das Bundesverwaltungsgericht nicht zu erkennen, zumal – wie oben ausgeführt – die vorliegende Arbeitsplatzbeschreibung (dem Beschwerdevorbringen folgend) unzweifelhaft dem Gutachten mit der Modifikation zugrunde gelegt wurde, dass die Einschränkung der Aufgaben des Verfassens besonderer Gegenschriften und der Vertretung vor dem Bundesverwaltungsgericht auf A1-Referentinnen/-Referenten (Punkt 7.g) 7. Unterpunkt sowie Punkt 8. der Arbeitsplatzbeschreibung) entfällt (s. dazu Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 5 und S. 12). Der Versuch der Beschwerdeführerin, aus diesem Irrtum eine Unschlüssigkeit des gesamten Gutachtens bzw. den Vorwurf mangelnder Sorgfalt bei der Erstellung des Gutachtens zu konstruieren (s. dazu Stellungnahme vom 16.07.2026, S. 6, und Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 14), läuft schon deshalb ins Leere, weil in der mündlichen Verhandlung das schriftliche Gutachten äußerst ausführlich Punkt für Punkt mit den Parteien erörtert wurde (s. Verhandlungsprotokolle vom 23.06.2026 und vom 28.07.2026) und somit weitere versehentlich aus anderen Gutachten eingefügte Textpassagen nahezu ausgeschlossen werden können.

2.3.3.3. Soweit die Beschwerdeführerin in ihren Stellungnahmen vom 05.12.2025 und vom 13.01.2026 im Wesentlichen geltend machte, dass der vom Sachverständigen herangezogene Richtverwendungsarbeitsplatz inhaltlich mit ihrem Arbeitsplatz teilweise nicht vergleichbar sei und bei Wahrung der Objektivität zuerst der Vergleich mit einem Richtverwendungsarbeitsplatz der Wertigkeit A2/7 vorgenommen werden hätte müssen, ist seitens des Bundesverwaltungsgerichtes auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hinzuweisen, wonach keine Verpflichtung eines Sachverständigen auf Heranziehung einer bestimmten Richtverwendung bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes besteht und auch etwa der Einwand einer mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitsplatzaufgaben nicht wirksam erhoben werden kann (s. etwa VwGH 20.05.2008, 2005/12/0012; 11.10.2007, 2006/12/0221; vgl. dazu auch die vom Sachverständigen auf S. 6 ff. des Verhandlungsprotokolls vom 23.06.2026 dazu getätigten und aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes nachvollziehbaren Ausführungen zur im vorliegenden Verfahren erfolgten Auswahl der Richtverwendung). 2.3.3.3. Soweit die Beschwerdeführerin in ihren Stellungnahmen vom 05.12.2025 und vom 13.01.2026 im Wesentlichen geltend machte, dass der vom Sachverständigen herangezogene Richtverwendungsarbeitsplatz inhaltlich mit ihrem Arbeitsplatz teilweise nicht vergleichbar sei und bei Wahrung der Objektivität zuerst der Vergleich mit einem Richtverwendungsarbeitsplatz der Wertigkeit A2/7 vorgenommen werden hätte müssen, ist seitens des Bundesverwaltungsgerichtes auf die ständige Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes hinzuweisen, wonach keine Verpflichtung eines Sachverständigen auf Heranziehung einer bestimmten Richtverwendung bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes besteht und auch etwa der Einwand einer mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitsplatzaufgaben nicht wirksam erhoben werden kann (s. etwa VwGH 20.05.2008, 2005/12/0012; 11.10.2007, 2006/12/0221; vergleiche dazu auch die vom Sachverständigen auf S. 6 ff. des Verhandlungsprotokolls vom 23.06.2026 dazu getätigten und aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes nachvollziehbaren Ausführungen zur im vorliegenden Verfahren erfolgten Auswahl der Richtverwendung).

2.3.3.4. Zur Bewertung des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin nach Vergleich mit dem Arbeitsplatz der Richtverwendung ist auszuführen, dass der dem Verfahren beigezogene Amtssachverständige in seinem Gutachten und in der mündlichen Verhandlung am 23.06.2026 und am 28.07.2028 aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes in ausführlicher und übersichtlicher Weise darlegte, warum der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin hinsichtlich der Bewertung der einzelnen Kriterien der drei Kriteriengruppen (Wissen, Denkleistung und Verantwortung) im Ergebnis

jenem der herangezogenen Richtverwendung entspricht. Dabei ging der Amtssachverständige detailliert und schlüssig auf die von der Beschwerdeführerin in den Stellungnahmen vom 05.12.2025 und vom 13.01.2026 und von der Behörde in der Stellungnahme vom 18.09.2025 sowie die in der mündlichen Verhandlung vorgebrachten Einwendungen ein.

Im Einzelnen wurde zu den Bewertungskriterien hinsichtlich der Wertigkeit der beurteilten Arbeitsplätze im Gutachten Folgendes ausgeführt:

2.3.3.4.1. Fachwissen:

Der Sachverständige bewertete den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin und den Richtverwendungsarbeitsplatz hinsichtlich dieses Kriteriums, bei dem v.a. die Ausbildung und Berufserfahrung von Relevanz sind, jeweils mit der Stufe 9 („grundlegende spezielle Kenntnisse“).

Dazu führte der Sachverständige im Gutachten u.a. aus, dass am zu bewertenden Arbeitsplatz ein wirklich umfassendes Wissen bezüglich der entsprechenden Rechtsmaterien (insbesondere Asyl- und Fremdenrecht, EMRK, EU-Recht) und eine sehr gute Kenntnis der einschlägigen Judikatur der Höchstgerichte (inkl. EGMR und EuGH) erforderlich sei. Nur mit diesen sehr umfassenden Kenntnissen sei es möglich, qualitativ hochwertige und rechtlich richtige Entscheidungen zu treffen sowie die anderen Teammitglieder fachlich und inhaltlich anzuleiten, auszubilden und ihnen bei der Entscheidungsfindung zur Seite zu stehen. Damit sei es auch jederzeit möglich, die Vertretung der Entscheidungen in der Instanz durchzuführen sowie mit externen Stakeholdern Besprechungen sowie inhaltliche Diskussionen zu führen.

Die Zwischenstufe 10 zwischen dem Kalkül „grundlegende spezielle Kenntnisse“ (Stufe 9) und dem Kalkül „ausgereifte spezielle Kenntnisse“ (Stufe 11) werde nicht erreicht. Dafür wäre das Fachwissen einer fachlichen Autorität erforderlich, wie es nur bei langjährigen Leitungsfunktionen im Asyl- und Fremdenrecht sowie bei Bediensteten im Bereich der Logistik erwartet werde. Ein derartiges, vor allem strategisches Fachwissen sei also nur mehr bei relativ wenigen Bediensteten vorhanden und erforderlich.

Zum Arbeitsplatz der Richtverwendung führte der Sachverständige aus, dass auch dieser grundlegende spezielle Kenntnisse erfordere. Der Arbeitsplatz sei für breit gefächerte Besoldungsangelegenheiten zuständig, die laufend Entscheidungen nach Berufungsverfahren beinhalteten. Auf Grund der herausragenden Anzahl der zu betreuenden Bediensteten sei mit einer hohen Zahl an schwierigen Geschäftsfällen zu rechnen, die teilweise in konkreten und individuellen Angelegenheiten völlig eigenständig zu bearbeiten und zu entscheiden seien. Auch die interne und externe Koordination sei durch die Zuständigkeit für große, personalstarke Behörden in erster und zweiter Instanz in hohem Maße gegeben.

Im Ergebnis ist den in der mündlichen Verhandlung näher konkretisierten und nachvollziehbaren Ausführungen des Sachverständigen (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 17 ff.) daher nicht entgegenzutreten, wenn er sowohl dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin als auch dem Arbeitsplatz der Richtverwendung aufgrund der dargelegten Begründung bei diesem Kriterium jeweils den Wert 9 zuweist.

2.3.3.4.2. Managementwissen:

In der Kategorie Managementwissen wies der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin als auch dem Richtverwendungsarbeitsplatz den Wert 5 („homogen“) zu.

Dazu führte der Sachverständige im Gutachten einleitend aus, dass man unter dem Begriff des Managens allgemein das Planen, Organisieren, Führen, Koordinieren und Kontrollieren verstehe, wobei die Anforderungen an den Arbeitsplatzinhaber mit zunehmendem Umfang und zunehmender Komplexität des abzudeckenden Gebiets sowie mit der zeitlichen Verzögerung, nach der sich Auswirkungen getroffener Maßnahmen absehen ließen, stiegen.

Der gegenständlich zu bewertende Arbeitsplatz solle u.a. die optimale Aufgabenverteilung innerhalb des Teams sicherstellen sowie auch auf kontrollierender Ebene tätig sein. Es seien dabei einerseits auf Grund der Anzahl der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, aber auch andererseits auf Grund der zu bearbeitenden Rechtsmaterien bereits einfache Zielkonflikte innerhalb des Teams zu erwarten, die gelöst werden müssten.

Die nächsthöhere Stufe 6 zwischen „homogen“ (Stufe 5) und „heterogen“ (Stufe 7) werde nicht erreicht, da diese unterstellte Organisationen erforderte, die teilweise eigene divergierende Zielsetzungen hätten.

Zum Arbeitsplatz der Richtverwendung wurde im Gutachten ausgeführt, dass der Richtverwendungsarbeitsplatz die nachgeordneten Dienststellen in Angelegenheiten der Nebengebühren, Gefahrenzulage, Aufwandsentschädigung, des Mutterschutzgesetzes in Verbindung mit dem Nebengebührengesetz, der Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von zu Unrecht empfangenen Leistungen, der Einstellung von Bezügen oder Bezugsteilen bei lang dauernder oder ungerechtfertigter Abwesenheit, der Feststellung, ob Bezugskürzungen endgültig werden, etc. als Dienstbehörde zweiter Instanz, für Behördenleiter als Dienstbehörde erster Instanz koordiniere und dabei naturgemäß betreffend die neun doch teilweise sehr eigenständig agierenden Dienstbehörden regelmäßig einfache Zielkonflikte zu lösen seien. Für divergierende Zielsetzungen gebe es keinen Anhaltspunkt.

In der mündlichen Verhandlung konkretisierte der Sachverständige mit Blick auf den Einwand der unterschiedlichen Wertigkeit der Arbeitsplätze der unterstellten Bediensteten (s. Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 3) seine Ausführungen dahingehend, dass unterschiedlich bewertete Arbeitsplätze nicht zu unterschiedlichen Zielsetzungen führten (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 19). Zum Einwand der Beschwerdeführerin, dass sie ein Team leite, das mit unterschiedlichen Materien befasst sei, führte der Sachverständige unter Anführung von Beispielen schlüssig aus, dass unterschiedliche Rechtsmaterien nicht automatisch zu divergierenden Zielsetzungen führten (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 20 f.). Der Sachverständige erläuterte dazu nachvollziehbar, dass heterogene Zielkonflikte dort vorlägen, wo ganze Organisationseinheiten in einer größeren Organisation unterschiedliche Ziele zu verfolgen hätten, welche innerhalb der Organisation gelöst werden müssten, während einfache Zielkonflikte solche seien, die aus der Zusammenarbeit mit Menschen entstünden, welche jedoch – wie vorliegend – keine unterschiedlichen Ziele verfolgen müssten (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 21).

Im Ergebnis ist den schlüssigen Ausführungen des Sachverständigen sowohl im schriftlichen Gutachten als auch in der mündlichen Verhandlung zu folgen, wonach beiden Arbeitsplätzen der Wert 5 zuzuweisen ist.

2.3.3.4.3. Umgang mit Menschen (Sozialkompetenz):

Beim Kriterium „Umgang mit Menschen (Sozialkompetenz)“ ordnete der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin als auch dem Arbeitsplatz der Richtverwendung den Wert 3 („besonders wichtig“) zu.

Das Kalkül „besonders wichtig“ (Stufe 3) verlange eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Der Unterschied zur Stufe 2 liege dabei in der Fähigkeit, andere nicht nur zu verstehen, sondern auch zu beurteilen, und/oder im besonderen Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen (Sachargumentation).

Für den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin sei genau dies im überwiegenden Maße erforderlich, und zwar nicht nur bei ihrer Tätigkeit als Teamleiterin, sondern auch bei der Durchführung der eigenen bescheidmäßigen Erledigungen.

Das höhere Kalkül „unentbehrlich“ (Stufe 4) fordere die Fähigkeit, durch emotionale Überzeugung in Verhandlungssituationen andere Personen zu überzeugen. Dieses Erfordernis sei aus den Unterlagen (zB der Arbeitsplatzbeschreibung) nicht ersichtlich, weder in der Mentoren-Rolle noch in der Aufteilung der dem Team zugewiesenen Verfahren.

Am Richtverwendungsarbeitsplatz ergebe sich der gewandte Umgang mit Menschen aus der Aufgabenstellung: Die nachgeordneten Dienstbehörden müssten durch sehr gute Kommunikationsfähigkeit und teilweise Verhandlungsgeschick dazu gebracht werden, eine einheitliche Lösung in den besoldungsrechtlichen Angelegenheiten, in denen ein (wenn auch geringer) Ermessensspielraum bestehe, umzusetzen. Ziel sei die Gleichbehandlungen der Bundesbediensteten aller nachgeordneter Dienststellen. Die Fähigkeit, durch emotionale Überzeugungsarbeit in Verhandlungssituationen andere Personen zu überzeugen, sei aufgrund der hierarchischen Positionierung nicht erforderlich.

In der mündlichen Verhandlung konkretisierte der Sachverständige mit Blick auf die Einwendungen der Parteien (Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 3 f., und Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 05.12.2025, S. 7 f.) schlüssig, dass die Stufe 4 („unentbehrlich“) insbesondere auf Notfallpsychologinnen/Notfallpsychologen oder jene Arbeitsplätze zutreffe, auf denen mit Geiselnehmern verhandelt werde. Der Unterschied zwischen der Stufe 3 („besonders wichtig“) und der Stufe 4 („unentbehrlich“) sei die emotionale Überzeugungsarbeit im Gegensatz zur rationalen Überzeugungsarbeit (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 22).

Es ist daher den nachvollziehbaren Ausführungen des Sachverständigen nicht entgegenzutreten, wenn er hinsichtlich dieses Kriteriums den beiden Arbeitsplätzen jeweils den Wert 3 zuordnet.

2.3.3.4.4. Denkraumen (operatives/strategisches Denken):

Bei diesem Kriterium ordnete der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin als auch jenem der Richtverwendung jeweils den Wert 5 („operativ, zielgesteuert“) zu.

Dabei traf der Sachverständige im Gutachten in Bezug auf die beiden zu behandelnden Arbeitsplätze aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes nachvollziehbare Ausführungen:

Bei einer operativen, zielgesteuerten Stelle seien die Ziele durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben. Das „Was“ sei klar, das „Wie“ offen. Für die aufgabenorientierten Stellen (zB die Caseownerinnen/Caseowner) seien die Lösungswege zu entwickeln; es sei ein „konzeptioneller Denkraumen“ erforderlich, um Probleme zu lösen.

Das „Was“ ergebe sich einerseits aus der Organisation und andererseits aus der rechtlichen Zielsetzung der Organisation. Das „Wie“ sei bei der Entscheidungsfindung überwiegend klar, bei der Steuerung des Teams sei es überwiegend offen.

Das nächsthöhere Kalkül „strategisch orientiert“ (Stufe 6) komme jedoch in Ermangelung der diesbezüglich zwingend gestellten Forderungen, dass das „Was“ nur mehr teilweise klar ist, nicht zum Tragen. Dies sei erst auf Arbeitsplätzen in der Sektion V des BMI erforderlich, wo die strategischen Ressortziele in diesem Bereich angedacht und in entsprechende Rechtsvorschriften oder Erlässe „gegossen“ würden. Das nächsthöhere Kalkül „strategisch orientiert“ (Stufe 6) komme jedoch in Ermangelung der diesbezüglich zwingend gestellten Forderungen, dass das „Was“ nur mehr teilweise klar ist, nicht zum Tragen. Dies sei erst auf Arbeitsplätzen in der Sektion römisch fünf des BMI erforderlich, wo die strategischen Ressortziele in diesem Bereich angedacht und in entsprechende Rechtsvorschriften oder Erlässe „gegossen“ würden.

Auch beim Richtverwendungsarbeitsplatz sei das „Was“ klar vorgegeben und der Weg zur Erreichung der Ziele (das „Wie“) sei teilweise klar, da die Art und Weise der Koordinierung der nachgeordneten Dienststellen nicht exakt vorgegeben sei. Auch hier seien die diesbezüglichen zukünftigen strategischen Überlegungen auf höherer Ebene zu finden.

In der mündlichen Verhandlung führte der Sachverständige im Hinblick auf die Einwände der Parteien (Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 4, und Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 05.12.2025, S. 8), dass am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin nicht nur ein operatives, sondern insbesondere ein strategisches zielgesteuertes Denken erforderlich sei und unterschiedlich komplexe asyl- und fremdenrechtliche Tat- und Rechtsfragen eigenständig zu klären seien, nachvollziehbar aus, dass am hier zu bewertenden Arbeitsplatz rechtsstaatliche Verfahren sicherzustellen seien, womit das „Was“ immer schon rechtlich vorgegeben sei. Offen sei nur, wie die Entscheidung letztlich konkret anhand des vorgegebenen „Was“ getroffen werde. In der Umsetzung der Rechtsvorschriften sei die Stufe 5 die höchstmögliche (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 23).

Das Bundesverwaltungsgericht tritt somit auch den Ausführungen des Sachverständigen zu diesem Kriterium nicht entgegen, wenn er dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin und jenem der Richtverwendung jeweils den Wert 5 zuordnet.

2.3.3.4.5. Denkanforderung (Problemlösung und Kreativität):

Der Sachverständige bewertete bei diesem Kriterium in seinem Gutachten beide Arbeitsplätze mit der Stufe 5 („unterschiedlich“).

Dabei führte der Sachverständige in seinem Gutachten einleitend aus, dass für das Kalkül „unterschiedlich“ (Stufe 5) notwendig sei, dass die unterschiedlichen Situationen die Identifikation des Problems sowie dessen Analyse erforderten und daraus die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg gefunden werden müsse. Überdies sollten Probleme weitgehend selbständig gelöst werden.

Betreffend die rechtliche Entscheidungsfindung sei die Beschwerdeführerin auf ihrem Arbeitsplatz vor großteils unterschiedliche Situationen gestellt, deren Probleme sie selbständig zu lösen habe. Dies gelte auch für den Bereich des „Führens und Leitens“ der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter in ihrem Team; auch hier sind die Herausforderungen sehr oft unterschiedlich und von ihr selbständig zu lösen.

Am Richtverwendungsarbeitsplatz seien die im Beschwerdeverfahren herangetragenen Sachverhalte zu analysieren

und dementsprechend selbständig Gegenschriften für die Höchstgerichte zu erstellen und dabei entweder die Rechtsmeinung der nachgeordneten Dienststellen näher auszuführen und damit auf eine Bestätigung der Entscheidung hinzuwirken oder aber den Beschwerdeführern recht zu geben und dann dafür zu sorgen, dass der Vollzug in allen nachgeordneten Dienststellen entsprechend angepasst würde, um wieder auf die Einheitlichkeit des Vollzuges hinzuwirken.

Die Zwischenstufe 6 zwischen „unterschiedlich“ (Stufe 5) und „adaptiv“ (Stufe 7) würde in einem großen Ausmaß unterschiedliche Situationen erfordern, bei denen einerseits nicht alle Daten vorlägen und andererseits auch die Herausforderung der konzeptionellen Erarbeitung entsprechender Strategien erforderlich sei. Dies sei sowohl beim Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin als auch bei jenem der Richtverwendung nicht der Fall.

Zu den Einwendungen der Parteien, dass die sich stetig ändernde politische Lage in zahlreichen Herkunftsländern und die sich permanent verändernde Gesetzgebung in den hier relevanten Rechtsmaterien wie auch die sich stark fortentwickelnde Judikatur der nationalen und internationalen Gerichte eine ausgeprägte analytische und adaptive Denkanforderung zur Problemlösung und Aufrechterhaltung der Qualität der Entscheidungsfindung erforderten (Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 4, und Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 05.12.2025, S. 8 f.), führte der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 25) nachvollziehbar erläuternd aus, dass am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin großteils unterschiedliche Situationen selbständig zu lösen seien, bei diesen Situationen jedoch in den weitaus überwiegenden Fällen alle erforderlichen Informationen für die Entscheidungsfindung vorlägen (Rechtsmaterie, Länderdatenbank).

Der Sachverständige berücksichtigte somit auch in dieser Kategorie die Tatsache, dass es am verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz zu außergewöhnlichen Vorkommnissen kommen kann, die nicht mit eindeutigen Lösungswegen gelöst werden können. Dass er im Ergebnis eine Annäherung an den Wert 7 („adaptiv“) mittels Zuweisung des Werts 6 (Zwischenstufe) nicht vornimmt, ist für das Bundesverwaltungsgericht jedoch nicht zu beanstanden, zumal auf dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin nicht großteils Aufgaben zu erfüllen sind, für die eine Analyse und Bewertung komplexer Situationen und die konzeptionelle Entwicklung von Strategien anhand unvollständiger Datenlage notwendig ist. Im Ergebnis ist den Ausführungen des Sachverständigen sohin auch hierzu nicht entgegenzutreten, wenn er sowohl dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin als auch dem Arbeitsplatz der Richtverwendung aufgrund der dargelegten Begründung bei diesem Kriterium jeweils den Wert 5 zuordnet.

2.3.3.4.6. Handlungsfreiheit:

Bei diesem Kriterium wies der Sachverständige in seinem Gutachten beiden Arbeitsplätzen jeweils den Wert 11 (Zwischenstufe zwischen „richtliniengebunden“ [10] und „allgemein geregelt“ [13]) zu.

Dabei traf der Sachverständige im Gutachten in Bezug auf die beiden zu behandelnden Arbeitsplätze aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes nachvollziehbare Ausführungen:

Die Handlungsfreiheit werde durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch die vorhandenen Richtlinien, Erlässe, Anweisungen sowie durch Gesetze und Verordnungen beschränkt. Im Bereich der Bescheiderlassung sei der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin durch die entsprechenden rechtlichen Regelungen, aber auch durch die entsprechende Judikatur in einem möglichen Ermessensspielraum eng begrenzt. Im Bereich der Steuerung des Teams sei der Arbeitsplatz an organisatorische bzw. dienstrechtliche Vorgaben innerhalb der Organisation gebunden.

Auch die Handlungsfreiheit des Richtverwendungsarbeitsplatzes werde durch Gesetze, Richtlinien und Erlässe sehr genau definiert und geregelt. Die Inhaberin/der Inhaber des Arbeitsplatzes verfüge jedoch bei der Erstellung der Gegenschriften für die Gerichtsverfahren über einen (wenn auch nicht sehr großen) Ermessensspielraum.

Eine Zuordnung zum Kalkül der Zwischenstufe 12 zwischen „richtliniengebunden“ (Stufe 10) und „allgemein geregelt“ (Stufe 13) scheide jedoch sowohl beim hier zu bewertenden Arbeitsplatz als auch bei jenem der Richtverwendung aus, da dafür ein sehr großer Ermessensspielraum erforderlich wäre, der sich auf Grund des rechtlichen Rahmens sowie der sonstigen generellen Regelungen nicht ergebe.

In der mündlichen Verhandlung erläuterte der Sachverständige auf Nachfrage des Rechtsvertreters der Beschwerdeführerin unter Anführung von Beispielen nachvollziehbar die unterschiedlichen Ausprägungen von Ermessen und führte plausibel aus, dass im Bereich des konkreten Vollzugs innerstaatlicher Rechtsnormen ein großer

Ermessensspielraum nur sehr schwer vorstellbar sei, zumal ja gerade der Vollzug sich dadurch kennzeichne, dass gleichförmige Entscheidungen erreicht werden müssten (s. Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 8 ff.)

Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes ist den Ausführungen des Sachverständigen daher zuzustimmen, wenn er sowohl dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin als auch dem Arbeitsplatz der Richtverwendung aufgrund der dargelegten Begründung bei diesem Kriterium jeweils den Wert 11 zuweist.

2.3.3.4.7. Dimension:

Der Sachverständige ordnete dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin bei diesem Kriterium jeweils den Wert 5 („umfassend“) und jenem der Richtverwendung den Wert 7 („groß“) zu.

Da auf dem Arbeitsplatz der Antragstellerin keinerlei monetärer Aspekt erkennbar seien, müsse auf die Richtgröße „servicierte Stellen“ zurückgegriffen werden. Auf Grund der Größe des Teams und der Anzahl eigener Entscheidungen könne von einer „Reichweite“ von mehr als 1.000 Stellen ausgegangen werden, die von den Entscheidungen direkt oder indirekt betroffen seien. Dies sei die höchstmögliche Dimension.

Der Richtverwendungsarbeitsplatz sei hingegen für ca. 30.000 Mitarbeiter in den nachgeordneten Behörden zuständig, woraus sich eine Summe von jährlich 130 Mio. Euro und daraus folgend die Festlegung des Kalküls „groß“ (Stufe 7) ergebe.

In der mündlichen Verhandlung erläuterte der Sachverständige mit Blick auf die Einwände der Parteien, die Qualität der Verantwortung auf dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin im Bereich von Freiheitsentziehungen, Aufenthaltsbeendigungen und Einreiseverboten samt oftmals direktem Eingriff in die Persönlichkeit der Fremden lasse sich nur schwer aus budgetärer Sicht beurteilen (s. Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 5, und Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 05.12.2025, S. 9), dass der Gesetzgeber als Richtgröße Budgetmittel verwende (demonstrativ in § 147 Abs. 3 Z 4 BDG 1979) und damit vorsehe, zuerst eine Betrachtung der Richtgröße Budgetmittel vorzunehmen. Erst im Fall, dass keine monetären Kennzahlen vorlägen, würde an deren Stelle auf das Kriterium „servicierte Stellen“ zurückgegriffen, um nicht Arbeitsplätze schlechter zu bewerten, wenn keine monetären Aspekte ersichtlich sind. Qualitative Beurteilungen seien unter dem Aspekt des Kriteriums Dimension nicht vorgesehen. Dass durch den Ersatz der monetären Einstufung durch geringere Punkte bei servicierten Stellen eine systemische Verschlechterung erfolge, sei schon im Hinblick darauf nicht zu erkennen, dass im Bundesdienst bei einer zur Verfügung stehenden hohen Geldsumme regelmäßig die Handlungsfreiheit sinke (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 26). In der mündlichen Verhandlung erläuterte der Sachverständige mit Blick auf die Einwände der Parteien, die Qualität der Verantwortung auf dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin im Bereich von Freiheitsentziehungen, Aufenthaltsbeendigungen und Einreiseverboten samt oftmals direktem Eingriff in die Persönlichkeit der Fremden lasse sich nur schwer aus budgetärer Sicht beurteilen (s. Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 5, und Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 05.12.2025, S. 9), dass der Gesetzgeber als Richtgröße Budgetmittel verwende (demonstrativ in Paragraph 147, Absatz 3, Ziffer 4, BDG 1979) und damit vorsehe, zuerst eine Betrachtung der Richtgröße Budgetmittel vorzunehmen. Erst im Fall, dass keine monetären Kennzahlen vorlägen, würde an deren Stelle auf das Kriterium „servicierte Stellen“ zurückgegriffen, um nicht Arbeitsplätze schlechter zu bewerten, wenn keine monetären Aspekte ersichtlich sind. Qualitative Beurteilungen seien unter dem Aspekt des Kriteriums Dimension nicht vorgesehen. Dass durch den Ersatz der monetären Einstufung durch geringere Punkte bei servicierten Stellen eine systemische Verschlechterung erfolge, sei schon im Hinblick darauf nicht zu erkennen, dass im Bundesdienst bei einer zur Verfügung stehenden hohen Geldsumme regelmäßig die Handlungsfreiheit sinke (s. Verhandlungsprotokoll vom 23.06.2026, S. 26).

Dass der Sachverständige in diesem Punkt seine Bewertung nicht hinreichend sorgfältig und nachvollziehbar begründet hätte, wie von der Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 16.07.2026 (S. 5) vorgeworfen, ist aufgrund der ausführlichen und plausiblen Erläuterungen des Sachverständigen im schriftlichen Gutachten und in der mündlichen Verhandlung vom 23.06.2026 (S. 25 f.) nicht erkennbar. Aus Sicht des Bundesverwaltungsgerichtes ist den nachvollziehbaren und mit den gesetzlichen Vorgaben in Einklang stehenden Ausführungen des Sachverständigen in seinem Gutachten daher nicht entgegenzutreten, wenn er beim Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin auf die servicierten Stellen zurückgreift und dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin die (höchstmögliche) Stufe 5, dem Richtverwendungsarbeitsplatz jedoch die Stufe 7 zuordnet.

2.3.3.4.8. Einfluss auf das Endergebnis:

Schließlich stufte der Sachverständige die beiden Arbeitsplätze in seinem Gutachten bei diesem Kriterium jeweils mit dem Wert 3 („beitragend [indirekter Einfluss]“) ein.

In seinem Gutachten führte der Sachverständige aus, dass Zielsetzung auf dem Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin u.a. die Sicherstellung einer optimalen Aufgabenverteilung innerhalb des Teams unter Bedachtnahme auf die Effizienz der Verfahren und damit auch der individuellen fachlichen Stärken der entscheidenden Person sowie der Gewährleistung fördernder Elemente einer Teamarbeit im Sinne von Wissensmanagement und Unterstützung zur unmittelbaren Problemlösung als auch kontrollierender Elemente, wie etwa durch ein individuell festgelegtes 4-Augen-Prinzip („kluges 4-Augen-Prinzip“), sei. Die damit verbundenen Tätigkeiten hätten ein Ausmaß von 75 % und seien daher als überwiegend anzusehen. Der Einfluss der Beschwerdeführerin auf die Endergebnisse der Teammitglieder sei daher indirekt, aber auf Grund ihrer fachlichen Führung als „beitragend“ zu qualifizieren.

Betreffend den Richtverwendungsarbeitsplatz sei die Mitwirkung der Inhaberin/des Inhabers des Arbeitsplatzes am Arbeitsplatzziel, die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter besoldungsrechtlich gleich zu behandeln, „indirekt“. Durch die Möglichkeit, selbständig Gegenschriften zu verfassen oder zu unterlassen, seien die Tätigkeiten als „beitragend“ an den Ergebnissen zu betrachten. Auch wenn die Tätigkeiten selbständig ausgeübt würden, ergibt sich kein „direkter Einfluss“ auf das Endergebnis.

Weiters führte der Sachverständige in seinem Gutachten in für das Bundesverwaltungsgericht plausibler Weise aus, dass auch die Zwischenstufe 4 zwischen der Stufe 3 („beitragend [indirekter Einfluss]“) und der Stufe 5 („anteilig [direkter Einfluss]“) für die beiden Arbeitsplätze nicht erreicht werden könne, zumal ein direkter Einfluss bei den überwiegend „beitragenden“ Aufgaben auf diesen Arbeitsplätzen nicht ersichtlich sei.

Die Parteien wendeten dagegen ein (s. Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 5, und Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 05.12.2025, S. 10), dass den Teamleiterinnen/

Teamleitern die fachliche Unterstützung der Caseownerinnen/Caseowner und die Kontrolle der durch diese getroffenen Entscheidungen zukomme und ihr Einfluss auf die Endergebnisse der Teammitglieder somit nicht nur indirekt oder überwiegend indirekt sei sowie dass neben der Teamleitung und dem 4-Augen-Prinzip und der eigenen direkten Entscheidungsfindung auch die Verhandlungsführungen und die Implementierung von Richtlinien und Verordnungen aus der EU durch die Beschwerdeführerin vollzogen werden müssten und daher jedenfalls von der Stufe 5 („direkter Einfluss“) auszugehen sei. Die Parteien wendeten dagegen ein (s. Stellungnahme der Behörde vom 17.09.2025, S. 5, und Stellungnahme der Beschwerdeführerin vom 05.12.2025, S. 10), dass den Teamleiterinnen/ Teamleitern die fachliche Unterstützung der Caseownerinnen/Caseowner und die Kontrolle der durch diese getroffenen Entscheidungen zukomme und ihr Einfluss auf die Endergebnisse der Teammitglieder somit nicht nur indirekt oder überwiegend indirekt sei sowie dass neben der Teamleitung und dem 4-Augen-Prinzip und der eigenen direkten Entscheidungsfindung auch die Verhandlungsführungen und die Implementierung von Richtlinien und Verordnungen aus der EU durch die Beschwerdeführerin vollzogen werden müssten und daher jedenfalls von der Stufe 5 („direkter Einfluss“) auszugehen sei.

Dazu führte der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung (s. Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 4 ff.) nachvollziehbar aus, dass Anleitungen und Schulungen einen indirekten Einfluss auf das Ergebnis darstellten. Das 4-Augen-Prinzip habe zum Ziel, die Qualität der Entscheidungen sowie die Rechtsrichtigkeit der Entscheidungen durch entsprechende Schulungen und Beaufsichtigung der Caseownerinnen/Caseowner im Hinblick auf gleichförmige Entscheidungen sicherzustellen, was ebenfalls einen indirekten Einfluss darstelle. Soweit die Beschwerdeführerin vorbrachte, dass ausschließlich die Teamleiterinnen/Teamleiter für die inhaltliche Entscheidung verantwortlich zeichneten, so ist ihr einerseits die Approbationsbefugnis der Caseownerinnen/Caseowner entgegenzuhalten und andererseits darauf hinzuweisen, dass die von ihr aufgezählten Beispiele, in welchen sie und ein weiterer Teamleiter wegen Fehlverhaltens von Caseownern selbst zur Verantwortung gezogen worden seien, lediglich Verantwortlichkeit aufgrund von Verstößen gegen innerbehördliche Organisationsvorschriften (zu langsames Führen eines Verfahrens, keine Einbindung der Teamleitung bzw. des Regionaldirekt) aufzeigten. Der Sachverständige führte dazu plausibel aus, dass derartige dienstrechtliche Pflichten wie das Aufrechterhalten des Dienstbetriebes ein geradezu klassisches Beispiel für einen indirekten Einfluss darstellten (s. dazu S. 6 f. des Verhandlungsprotokolls vom 28.07.2026). Soweit die Teamleiterinnen/Teamleiter selbständig Entscheidungen erledigten, so würden sie diese Tätigkeit nur zu etwa 25 % und damit in quantitativer Hinsicht nicht „überwiegend“ durchführen (s. S. 8 des Verhandlungsprotokolls vom 28.07.2026).

Den Ausführungen des Sachverständigen ist vor dem Hintergrund dieser nachvollziehbaren Ausführungen nicht entgegenzutreten, wenn er hinsichtlich dieses Kriteriums den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin und den Arbeitsplatz der Richtverwendung jeweils mit dem Wert 3 einstuft.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Zur Zulässigkeit der Säumnisbeschwerde:

3.1.1. Gemäß § 8 Abs. 1 VwGVG kann eine Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG (Säumnisbeschwerde) erst erhoben werden, wenn die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten, wenn gesetzlich eine kürzere oder längere Entscheidungsfrist vorgesehen ist, innerhalb dieser entschieden hat. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag auf Sachentscheidung bei der Stelle eingelangt ist, bei der er einzubringen war. Die Beschwerde ist abzuweisen, wenn die Verzögerung nicht auf ein überwiegendes Verschulden der Behörde zurückzuführen ist. 3.1.1. Gemäß Paragraph 8, Absatz eins, VwGVG kann eine Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG (Säumnisbeschwerde) erst erhoben werden, wenn die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten, wenn gesetzlich eine kürzere oder längere Entscheidungsfrist vorgesehen ist, innerhalb dieser entschieden hat. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag auf Sachentscheidung bei der Stelle eingelangt ist, bei der er einzubringen war. Die Beschwerde ist abzuweisen, wenn die Verzögerung nicht auf ein überwiegendes Verschulden der Behörde zurückzuführen ist.

Nach § 16 Abs. 1 VwGVG kann die Behörde im Verfahren über Beschwerden wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG innerhalb einer Frist von bis zu drei Monaten den Bescheid erlassen. Wird der Bescheid erlassen oder wurde er vor Einleitung des Verfahrens erlassen, ist das Verfahren einzustellen. Gemäß § 16 Abs. 2 leg.cit. hat die Behörde dem Verwaltungsgericht die Beschwerde unter Anschluss der Akten des Verwaltungsverfahrens vorzulegen, wenn sie den Bescheid nicht nachholt. Nach Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG kann die Behörde im Verfahren über Beschwerden wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG innerhalb einer Frist von bis zu drei Monaten den Bescheid erlassen. Wird der Bescheid erlassen oder wurde er vor Einleitung des Verfahrens erlassen, ist das Verfahren einzustellen. Gemäß Paragraph 16, Absatz 2, leg.cit. hat die Behörde dem Verwaltungsgericht die Beschwerde unter Anschluss der Akten des Verwaltungsverfahrens vorzulegen, wenn sie den Bescheid nicht nachholt.

Wenn die Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht übergeht, hat es nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes allein in der Verwaltungssache zu entscheiden, ohne dass ein ausdrücklicher Abspruch über die Stattgabe der Säumnisbeschwerde vorzunehmen ist (s. zB VwGH 27.05.2015, Ra 2015/19/0075).

3.1.2. Die Beschwerdeführerin stellte den gegenständlichen Antrag mit Schreiben vom 18.05.2021. Die Behörde sprach über diesen Antrag nicht innerhalb von sechs Monaten ab, woraufhin die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 05.08.2022 eine Säumnisbeschwerde erhob. Innerhalb der dreimonatigen Frist gemäß § 16 Abs. 1 VwGVG ist eine Nachholung des Bescheides durch die Behörde nicht erfolgt. 3.1.2. Die Beschwerdeführerin stellte den gegenständlichen Antrag mit Schreiben vom 18.05.2021. Die Behörde sprach über diesen Antrag nicht innerhalb von sechs Monaten ab, woraufhin die Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 05.08.2022 eine Säumnisbeschwerde erhob. Innerhalb der dreimonatigen Frist gemäß Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG ist eine Nachholung des Bescheides durch die Behörde nicht erfolgt.

Die Säumnisbeschwerde ist daher, zumal auch die sonstigen Voraussetzungen vorliegen, zulässig.

3.2. Zur Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin:

3.2.1. Die für das vorliegende Verfahren maßgebliche Bestimmung des BDG 1979 lautet idFBGBI. I Nr. 100/2025 wie folgt: 3.2.1. Die für das vorliegende Verfahren maßgebliche Bestimmung des BDG 1979 lautet in der Fassung Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 100 aus 2025, wie folgt:

„Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

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

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

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

1. das Wissen nach den Anforderungen

a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,

b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und

c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,

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

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

(4) Ist durch eine geplante Organisationsmaßnahme oder Änderung der Geschäftseinteilung die Identität eines Arbeitsplatzes nicht mehr gegeben, sind

1. der betreffende Arbeitsplatz und

2. alle anderen von dieser Organisationsmaßnahme betroffenen Arbeitsplätze

von der zuständigen Bundesministerin oder vom zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundeskanzlerin oder dem Bundeskanzler einem neuerlichen Bewertungsverfahren zu unterziehen.

(5) Die Arbeitsplätze der Beamten der Parlamentsdirektion sind vom Präsidenten des Nationalrates zu bewerten und entsprechend den Grundsätzen des Abs. 1 einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Der Präsident des Nationalrates kann hiebei eine gutachtliche Äußerung des Bundeskanzleramtes einholen. Gleiches gilt für neuerliche Bewertungen nach Abs. 4.(5) Die Arbeitsplätze der Beamten der Parlamentsdirektion sind vom Präsidenten des Nationalrates zu bewerten und entsprechend den Grundsätzen des Absatz eins, einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Der Präsident des Nationalrates kann hiebei eine gutachtliche Äußerung des Bundeskanzleramtes einholen. Gleiches gilt für neuerliche Bewertungen nach Absatz 4,

(6) Abs. 5 ist auf die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen(6) Absatz 5, ist auf die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

1. der Beamten des Rechnungshofes durch den Präsidenten des Rechnungshofes,

2. der Beamten der Volksanwaltschaft durch den Vorsitzenden der Volksanwaltschaft,

3. der Beamten der Präsidialkanzlei durch den Bundespräsidenten,

4. der Beamten des Verfassungsgerichtshofes durch den Präsidenten des Verfassungsgerichtshofes und

5. der Beamten des Verwaltungsgerichtshofes durch den Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes

anzuwenden.

(7) Die Zuordnung der Arbeitsplätze zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe findet im Personalplan ihren Niederschlag.

(8) Der Beamte darf nur auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, der gemäß den Abs. 1 bis 3 bewertet, zugeordnet und im Personalplan ausgewiesen ist.(8) Der Beamte darf nur auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, der gemäß den Absatz eins bis 3 bewertet, zugeordnet und im Personalplan ausgewiesen ist.

(9) Wurde auf Grund eines durch Bescheid abgeschlossenen Verfahrens, in dem ein ordentliches Rechtsmittel gegen den Bescheid nicht oder nicht mehr zulässig ist, die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes festgestellt, ist ein neuerliches Anbringen wegen entschiedener Sache zurückzuweisen.

(10) Abweichend von Abs. 1 sind Arbeitsplätze der einer ausgegliederten Einrichtung zugewiesenen Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes jeweils von dem für deren Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Geschäftsführung (des Vorstandes) dieser Einrichtung im Einvernehmen mit dem für die dienstbehördlichen Angelegenheiten der zugewiesenen Beamten zuständigen Bundesminister zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die im Abs. 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Dabei ist jeweils mit der im Planstellenverzeichnis 1b zum Personalplan ausgewiesenen Anzahl und Qualität der Planstellen der dieser Einrichtung zugewiesenen Beamten das Auslangen zu finden. Der zugewiesene Beamte darf für die Dauer seiner Zuweisung zur ausgegliederten Einrichtung nur auf einem Arbeitsplatz einer Qualität verwendet werden, für die eine freie Planstelle entsprechender Qualität zur Verfügung steht. Abs. 1 letzter Satz ist nicht anzuwenden.”(10) Abweichend von Absatz eins, sind Arbeitsplätze der einer ausgegliederten Einrichtung zugewiesenen Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes jeweils von dem für deren Personalangelegenheiten zuständigen Mitglied der Geschäftsführung (des Vorstandes) dieser Einrichtung im Einvernehmen mit dem für die dienstbehördlichen Angelegenheiten der zugewiesenen Beamten zuständigen Bundesminister zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die im Absatz eins, genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Dabei ist jeweils mit der im Planstellenverzeichnis 1b zum Personalplan ausgewiesenen Anzahl und Qualität der Planstellen der dieser Einrichtung zugewiesenen Beamten das Auslangen zu finden. Der zugewiesene Beamte darf für die Dauer seiner Zuweisung zur ausgegliederten Einrichtung nur auf einem Arbeitsplatz einer Qualität verwendet werden, für die eine freie Planstelle entsprechender Qualität zur Verfügung steht. Absatz eins, letzter Satz ist nicht anzuwenden.”

3.2.2. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 zu beachten sind (s. dazu etwa die jüngst ergangenen Entscheidungen VwGH 25.08.2025, Ra 2023/12/0144, und 23.07.2025, Ra 2023/12/0132, mwN).2.2. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß Paragraph 137, BDG 1979 zu beachten sind (s. dazu etwa die jüngst ergangenen Entscheidungen VwGH 25.08.2025, Ra 2023/12/0144, und 23.07.2025, Ra 2023/12/0132, mwN)

Danach handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Fach(Sach-)frage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe richtigerweise 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 für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich mit den als Richtverwendungen genannten, in Frage kommenden Arbeitsplätzen setzt voraus, dass diese Arbeitsplätze hinsichtlich der in § 137 Abs. 3 BDG 1979 genannten Kriterien untersucht und sodann in das Funktionszulagenschema eingeordnet werden. Um dem Auftrag des Gesetzgebers in einem den rechtsstaatlichen Erfordernissen Rechnung tragenden Verfahren zu entsprechen, setzt der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit den in Frage kommenden Richtverwendungen die Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Die Ermittlung des wesentlichen Inhalts der gesetzlichen Einstufungsvorgabe

(Richtverwendung) ist als Rechtsfrage mit Sachverhaltselementen zu werten. Der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich mit den als Richtverwendungen genannten, in Frage kommenden Arbeitsplätzen setzt voraus, dass diese Arbeitsplätze hinsichtlich der in Paragraph 137, Absatz 3, BDG 1979 genannten Kriterien untersucht und sodann in das Funktionszulagenschema eingeordnet werden. Um dem Auftrag des Gesetzgebers in einem den rechtsstaatlichen Erfordernissen Rechnung tragenden Verfahren zu entsprechen, setzt der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit den in Frage kommenden Richtverwendungen die Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Die Ermittlung des wesentlichen Inhalts der gesetzlichen Einstufungsvorgabe (Richtverwendung) ist als Rechtsfrage mit Sachverhaltselementen zu werten.

Ist das Wesen der Richtverwendung im Sinne der gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet und sind die Teilverwendungen nach den gesetzlichen Kriterien bewertet worden, so ist bei dem zu bewertenden Arbeitsplatz in gleicher Weise vorzugehen. Aus den verschiedenartigen Aufgaben und Tätigkeiten sind nach den Anforderungen möglichst gleichartige und gleichwertige Gruppen zu bilden und diese mit den jeweils möglichst entsprechenden Gruppen der ebenso analysierten und bewerteten Richtverwendung(en) in Beziehung zu setzen. Hierbei kommen grundsätzlich alle genannten Richtverwendungen in Frage; die Feststellung der Rechtmäßigkeit der Einstufung entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Gesetzesauftrag hat nämlich im gesamten System nach den Kriterien Wissen, Verantwortung und Denkleistung nachvollziehbar zu erfolgen (vgl. zum Ganzen auch VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010, mwN). Ist das Wesen der Richtverwendung im Sinne der gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet und sind die Teilverwendungen nach den gesetzlichen Kriterien bewertet worden, so ist bei dem zu bewertenden Arbeitsplatz in gleicher Weise vorzugehen. Aus den verschiedenartigen Aufgaben und Tätigkeiten sind nach den Anforderungen möglichst gleichartige und gleichwertige Gruppen zu bilden und diese mit den jeweils möglichst entsprechenden Gruppen der ebenso analysierten und bewerteten Richtverwendung(en) in Beziehung zu setzen. Hierbei kommen grundsätzlich alle genannten Richtverwendungen in Frage; die Feststellung der Rechtmäßigkeit der Einstufung entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Gesetzesauftrag hat nämlich im gesamten System nach den Kriterien Wissen, Verantwortung und Denkleistung nachvollziehbar zu erfolgen vergleiche zum Ganzen auch VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010, mwN).

Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt daher die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen der Beamtin/des Beamten nachzuprüfen, ob diese Einschätzung (auch vor dem Hintergrund der sich zu konkreten Fällen erst entwickelnden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes) zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden (VwGH 11.10.2007, 2006/12/0221). Nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes trifft (auch) das Verwaltungsgericht die Verpflichtung, im Rahmen der Begründung seiner Entscheidung ein Gutachten eines Sachverständigen auf seine Richtigkeit, Vollständigkeit und Schlüssigkeit hin zu prüfen und ist das Verwaltungsgericht daher gehalten, sich im Rahmen der Begründung seiner Entscheidung mit dem Gutachten auseinanderzusetzen und dieses entsprechend zu würdigen (s. zB VwGH 03.10.2018, Ra 2017/12/0088; 18.02.2015, Ra 2014/03/0045).

Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen hat entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Wortlaut des § 137 BDG 1979 nach den dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben, nicht jedoch nach Organisationsvorschriften oder nach einem aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand zu erfolgen (s. etwa VwGH 12.03.2024, Ra 2022/12/0132, mwN). Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es daher weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten noch auf einen aus einer Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an; zwar kann eine Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktion für die tatsächlich bestehende Situation haben, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung besteht aber freilich nicht. Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gilt selbst dann, wenn der mit einem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten verändert worden wäre (vgl. VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010, mwN). Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen hat entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Wortlaut des Paragraph 137, BDG 1979 nach den dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben, nicht jedoch nach Organisationsvorschriften oder nach einem aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand zu erfolgen (s. etwa VwGH 12.03.2024, Ra

2022/12/0132, mwN). Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es daher weder auf einen nach den Organisationsnormen gesollten noch auf einen aus einer Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand an; zwar kann eine Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktion für die tatsächlich bestehende Situation haben, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung besteht aber freilich nicht. Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gilt selbst dann, wenn der mit einem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten verändert worden wäre (vergleiche VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010, mwN).

3.2.3. Für den vorliegenden Fall folgt daraus:

3.2.3.1. Gegenständlich wurde vom herangezogenen Amtssachverständigen unter Vergleich mit einer adäquaten Richtverwendung ein Bewertungsgutachten erstellt, zu dem in der Folge den am Verfahren beteiligten Parteien Gehör gewährt wurde. In der vor dem Bundesverwaltungsgericht durchgeführten mündlichen Verhandlung wurde das Bewertungsgutachten durch den Amtssachverständigen aufgrund des von den Parteien zwischenzeitig erstatteten Vorbringens ausführlich erörtert und ergänzt. Auch unter Berücksichtigung der Ergebnisse der mündlichen Verhandlung kam es in der Folge zu keiner Änderung der Bewertung des Arbeitsplatzes durch den Sachverständigen (s. dazu Verhandlungsschrift vom 28.07.2026, S. 15).

Der Amtssachverständige zog in seinem Gutachten eine adäquate Bewertungsmethode heran. Das Gutachten wird den vom Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung ausgesprochenen Anforderungen an die Vorgehensweise bei Arbeitsplatzbewertungen gerecht (s. dazu u.a. VwGH 23.07.2025, Ra 2023/12/0132): Die vom Sachverständigen vorgenommene Beurteilung des verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzes erfolgte anhand eines nachvollziehbaren Vergleichs mit dem Arbeitsplatz einer in Frage kommenden Richtverwendung. Das Gutachten nimmt – jeweils in Bezug auf die vom Gesetz geforderten Anforderungsbereiche – eine in Punkten ausgedrückte Bewertung sowohl der Richtverwendung als auch des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin vor, um in der Folge einen Vergleich anzustellen. Dem klaren und schlüssigen schriftlichen Gutachten können auch umfassende Ausführungen zur angewandten Bewertungsmethode entnommen werden.

Wie beweismäßig aufgezeigt, ist das Gutachten des Amtssachverständigen nachvollziehbar, schlüssig und vollständig. Der Sachverständige hat in der Bewertung sämtliche Gesichtspunkte, insbesondere auch nicht in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführte, von der Arbeitsplatzinhaberin auszuführende Tätigkeiten berücksichtigt und in der mündlichen Verhandlung, wie in der Beweismäßigkeit angeführt, das Gutachten hinsichtlich der in den Stellungnahmen zum schriftlichen Gutachten und in der mündlichen Verhandlung erstatteten Vorbringen mündlich erläutert und ergänzt.

3.2.3.2. Nach ständiger Rechtsprechung ist es nicht möglich, einem tauglichen Sachverständigengutachten etwa durch bloße Anträge auf weitere Ermittlungen zu begegnen. Vielmehr kann der Beweiswert eines Sachverständigengutachtens grundsätzlich nur mehr durch Vorbringen auf gleichem fachlichem Niveau oder durch ein fundiertes Gegengutachten erschüttert werden (vgl. Hengstschläger/Leeb, AVG § 52 Rz 65, mwN [Stand 1.7.2005, www.rdb.at]). Die Beschwerdeführerin ist dem Gutachten nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegentreten. 3.2.3.2. Nach ständiger Rechtsprechung ist es nicht möglich, einem tauglichen Sachverständigengutachten etwa durch bloße Anträge auf weitere Ermittlungen zu begegnen. Vielmehr kann der Beweiswert eines Sachverständigengutachtens grundsätzlich nur mehr durch Vorbringen auf gleichem fachlichem Niveau oder durch ein fundiertes Gegengutachten erschüttert werden (vergleiche Hengstschläger/Leeb, AVG Paragraph 52, Rz 65, mwN [Stand 1.7.2005, www.rdb.at]). Die Beschwerdeführerin ist dem Gutachten nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegentreten.

Soweit die Beschwerdeführerin als Beilage zu ihrer Stellungnahme vom 16.07.2026 ein „Argumentarium“ vorlegte, ist darauf hinzuweisen, dass es sich dabei nicht um ein Gutachten, sondern um ein ihr – im Übrigen anonym zugespieltes – Schriftstück handelt, welches die Behörde im Rahmen des Verfahrens von der Direktion des BFA angefordert und welches der Behörde als Grundlage für ihre Stellungnahme gedient hatte (s. dazu Verhandlungsschrift vom 28.07.2026, S. 12). Es erfüllt folglich nicht ansatzweise die Kriterien eines Gutachtens und vermag den Beweiswert des im vorliegenden Verfahren eingeholten Gutachtens nicht zu schmälern.

3.2.3.3. Sofern die Beschwerdeführerin mehrmals Einwendungen gegen die angewandte Bewertungsmethode im Allgemeinen, insbesondere deren fehlende Nachvollziehbarkeit vorbrachte, ist anzuführen, dass sich im

Sachverständigengutachten ab S. 5 eine Kurzbeschreibung der Bewertungsmethode befindet. Dabei wird ausgeführt, dass ein analytisches Verfahren angewandt worden sei. Die analytische Stellenbewertung sei ein Verfahren der systematischen Beurteilung der relativen Arbeitsschwierigkeit nach ausgewählten, in der Folge angeführten Kriterien. Konkret sei ein Stellenwertzahlenverfahren angewandt worden, d.h. für jedes Bewertungsmerkmal seien unterschiedliche Ausprägungen des Anforderungsniveaus beschrieben und der Beurteilung nach dem Gewicht des Merkmals und der Ausprägung Punkte zugeordnet. Den einzelnen Bewertungskriterien und den dazugehörigen Untergliederungen seien Punkte zugeordnet. Die Summe dieser Zuordnungspunkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führe zu einem Teilergebnis (Teilstellenwertpunkte z.B. für die Kriteriengruppe Wissen) in einer geometrischen Reihe. Der Unterschied von einem solchen Teilstellenwert zum nächst höheren betrage etwa 15 %. Der Grund hierfür liege in der Tatsache, dass das menschliche Schätzvermögen relativen Charakter habe. Unterschiede hinsichtlich einer Quantität oder Qualität würden immer nur relativ zu einer Bezugsgröße und erst ab einer bestimmten Unterscheidungsschwelle wahrgenommen (Weber-Fechnersches Gesetz).

In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsgerichtshof in einem Verfahren, in dem vom dortigen Beschwerdeführer ebenfalls die fehlende Offenlegung der Zahlen-Schritt-Tabellen und damit mangelnde Nachvollziehbarkeit des Gutachtens moniert wurde, bereits ausgesprochen, dass die Frage, inwieweit das Weber-Fechnersche Gesetz im Bereich der Arbeitsplatzbewertung nutzbar gemacht werden kann oder nicht, eine in das Fachgebiet der Arbeitsplatzbewertung fallende Fachfrage darstellt. Wie aus den Materialien zur Neufassung des Richtverwendungskatalogs durch die Dienstrechts-Novelle 2005 (vgl. ErläutRV 953 BlgNR 22. GP) hervorgeht, ist der Gesetzgeber selbst von einer Nutzbarkeit des Weber-Fechnerschen-Gesetzes für den Bereich der Arbeitsplatzbewertung und von der Tauglichkeit der Bewertungsmethode ausgegangen (VwGH 07.12.2023, Ro 2021/12/0010, mwN). Vor diesem Hintergrund war der Antrag der Beschwerdeführerin auf Offenlegung der im Rahmen der Arbeitsplatzbewertung angewandten Punktespannen bzw. Schwellenwerte (s. zB Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 16) abzuweisen. Es ist auch nicht erkennbar, weshalb eine mangelnde Offenlegung der der Erstellung des schriftlichen Gutachtens vorausgegangenen vom Sachverständigen gesetzten Schritte (zB Darlegung der in Betracht kommenden, aber letztlich ausgeschiedenen zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungen), wie sie von der Beschwerdeführerin gefordert wurde (zB Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 14 f.), die Nachvollziehbarkeit des Gutachtens zu erschüttern vermag (vgl. im Übrigen zur mangelnden Verpflichtung zur Heranziehung einer bestimmten Richtverwendung etwa VwGH 20.05.2008, 2005/12/0012; 11.10.2007, 2006/12/0221, u.v.a.). In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsgerichtshof in einem Verfahren, in dem vom dortigen Beschwerdeführer ebenfalls die fehlende Offenlegung der Zahlen-Schritt-Tabellen und damit mangelnde Nachvollziehbarkeit des Gutachtens moniert wurde, bereits ausgesprochen, dass die Frage, inwieweit das Weber-Fechnersche Gesetz im Bereich der Arbeitsplatzbewertung nutzbar gemacht werden kann oder nicht, eine in das Fachgebiet der Arbeitsplatzbewertung fallende Fachfrage darstellt. Wie aus den Materialien zur Neufassung des Richtverwendungskatalogs durch die Dienstrechts-Novelle 2005 vergleiche ErläutRV 953 BlgNR 22. Gesetzgebungsperiode hervorgeht, ist der Gesetzgeber selbst von einer Nutzbarkeit des Weber-Fechnerschen-Gesetzes für den Bereich der Arbeitsplatzbewertung und von der Tauglichkeit der Bewertungsmethode ausgegangen (VwGH 07.12.2023, Ro 2021/12/0010, mwN). Vor diesem Hintergrund war der Antrag der Beschwerdeführerin auf Offenlegung der im Rahmen der Arbeitsplatzbewertung angewandten Punktespannen bzw. Schwellenwerte (s. zB Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 16) abzuweisen. Es ist auch nicht erkennbar, weshalb eine mangelnde Offenlegung der der Erstellung des schriftlichen Gutachtens vorausgegangenen vom Sachverständigen gesetzten Schritte (zB Darlegung der in Betracht kommenden, aber letztlich ausgeschiedenen zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungen), wie sie von der Beschwerdeführerin gefordert wurde (zB Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 14 f.), die Nachvollziehbarkeit des Gutachtens zu erschüttern vermag vergleiche im Übrigen zur mangelnden Verpflichtung zur Heranziehung einer bestimmten Richtverwendung etwa VwGH 20.05.2008, 2005/12/0012; 11.10.2007, 2006/12/0221, u.v.a.).

3.2.3.4. Insoweit die Beschwerdeführerin die Befangenheit des hinzugezogenen Amtssachverständigen ins Treffen führte, ist auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach jeder Vorwurf einer Befangenheit konkrete Umstände aufzuzeigen hat, welche die Objektivität des Sachverständigen in Frage stellen oder zumindest den Anschein erwecken können, dass eine parteiische Entscheidung möglich ist. Nur eindeutige Hinweise, dass ein Entscheidungsträger seine vorgefasste Meinung nicht nach Maßgabe der Verfahrensergebnisse zu ändern bereits ist, können seine Unbefangenheit in Zweifel ziehen (VwGH 15.07.2024, Ra 2024/12/0017). Weiters hat der

Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass keine grundsätzlichen Bedenken gegen die Heranziehung von Amtssachverständigen in einem verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren bestehen, und zwar selbst dann nicht, wenn ein Bediensteter der belangten Behörde, der bereits im Verfahren vor der Behörde als Sachverständiger tätig geworden ist, auch vom Verwaltungsgericht in derselben Sache als Sachverständiger beigezogen wird. Dies gilt umso mehr für Amtssachverständige, die keine Bediensteten der belangten Behörde sind, sowie für nichtamtliche Sachverständige, die nicht organisatorisch in die Behörde eingegliedert sind (vgl. VwGH 31.01.2024, Ro 2022/04/0004, mwN).

3.2.3.4. Insoweit die Beschwerdeführerin die Befangenheit des hinzugezogenen Amtssachverständigen ins Treffen führte, ist auf die Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zu verweisen, wonach jeder Vorwurf einer Befangenheit konkrete Umstände aufzuzeigen hat, welche die Objektivität des Sachverständigen in Frage stellen oder zumindest den Anschein erwecken können, dass eine parteiische Entscheidung möglich ist. Nur eindeutige Hinweise, dass ein Entscheidungsträger seine vorgefasste Meinung nicht nach Maßgabe der Verfahrensergebnisse zu ändern bereits ist, können seine Unbefangenheit in Zweifel ziehen (VwGH 15.07.2024, Ra 2024/12/0017). Weiters hat der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen, dass keine grundsätzlichen Bedenken gegen die Heranziehung von Amtssachverständigen in einem verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren bestehen, und zwar selbst dann nicht, wenn ein Bediensteter der belangten Behörde, der bereits im Verfahren vor der Behörde als Sachverständiger tätig geworden ist, auch vom Verwaltungsgericht in derselben Sache als Sachverständiger beigezogen wird. Dies gilt umso mehr für Amtssachverständige, die keine Bediensteten der belangten Behörde sind, sowie für nichtamtliche Sachverständige, die nicht organisatorisch in die Behörde eingegliedert sind (vergleiche VwGH 31.01.2024, Ro 2022/04/0004, mwN).

Vor diesem Hintergrund ist es der Beschwerdeführerin nicht gelungen, eine Befangenheit des hinzugegebenen Amtssachverständigen darzulegen. Insbesondere kann aus der Heranziehung des vom Amtssachverständigen in seinem Gutachten gewählten Richtverwendungsarbeitsplatzes keine Befangenheit abgeleitet werden, zumal, wie bereits ausgeführt, keine Verpflichtung eines Sachverständigen auf Heranziehung einer bestimmten Richtverwendung bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes besteht (s. etwa VwGH 20.05.2008, 2005/12/0012; 11.10.2007, 2006/12/0221, u.v.a.).

3.2.3.5. Zum mit Schreiben vom 20.10.2025 gestellten Antrag der Beschwerdeführerin auf Beischaffung der zur 2014 durchgeführten Bewertung des neu eingerichteten Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin ist auszuführen, dass bei Neueinrichtung des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin lediglich eine systemische Bewertung erfolgt und kein Gutachten erstellt worden war, sodass diese Bewertung den Beweiswert eines schlüssigen, vollständigen Sachverständigengutachtens von vornherein nicht zu erschüttern vermag (s. dazu auch die Ausführungen des Sachverständigen in der mündlichen Verhandlung vom 23.06.2026, s. S. 8 des Verhandlungsprotokolls). Von einer Beischaffung konnte daher abgesehen werden. Aus den gleichen Erwägungen lässt sich auch aus der systemischen Bewertung der Arbeitsplätze bei Einrichtung der Außenstelle der Regionaldirektion Niederösterreich in Schwechat im Jahr 2025 (s. Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll vom 20.03.2026) nichts für den Standpunkt der Beschwerdeführerin gewinnen.

3.2.3.6. Dem Vorwurf der Beschwerdeführerin, dass im behördlichen Ermittlungsverfahren zu den tatsächlich verrichteten Arbeitsplatzaufgaben kein Parteiengehör ergangen sei, ist entgegen zu halten, dass vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung zur Erörterung der tatsächlichen Aufgaben am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin durchgeführt wurde, wobei auch zwei Zeugen, auf welche sich die Parteien verständigt hatten, einvernommen wurden. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung wurde der Beschwerdeführerin ausreichend Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Allfällige Verfahrensmängel der Behörde sind somit durch das vom Bundesverwaltungsgericht geführte Verfahren saniert worden (vgl. VwGH 10.10.2025, Ra 2025/02/0174, mwN). Vor dem Hintergrund des vor dem Bundesverwaltungsgericht durchgeführten Ermittlungsverfahrens zu den tatsächlich verrichteten Arbeitsplatzaufgaben, in welchem der Beschwerdeführerin Gelegenheit zur Stellungnahme geboten wurde, ist daher auch der Antrag der Beschwerdeführerin auf Beischaffung einer aktuellen und den Tatsachen entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibung zur Stellungnahme und Vorlage an den Sachverständigen (Stellungnahme vom 05.12.2025, S. 6) abzuweisen.

3.2.3.6. Dem Vorwurf der Beschwerdeführerin, dass im behördlichen Ermittlungsverfahren zu den tatsächlich verrichteten Arbeitsplatzaufgaben kein Parteiengehör ergangen sei, ist entgegen zu halten, dass vor dem Bundesverwaltungsgericht eine mündliche Verhandlung zur Erörterung der tatsächlichen Aufgaben am Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin durchgeführt wurde, wobei auch zwei Zeugen, auf

welche sich die Parteien verständigt hatten, einvernommen wurden. Im Rahmen der mündlichen Verhandlung wurde der Beschwerdeführerin ausreichend Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben. Allfällige Verfahrensmängel der Behörde sind somit durch das vom Bundesverwaltungsgericht geführte Verfahren saniert worden (vergleiche VwGH 10.10.2025, Ra 2025/02/0174, mwN). Vor dem Hintergrund des vor dem Bundesverwaltungsgericht durchgeführten Ermittlungsverfahrens zu den tatsächlich verrichteten Arbeitsplatzaufgaben, in welchem der Beschwerdeführerin Gelegenheit zur Stellungnahme geboten wurde, ist daher auch der Antrag der Beschwerdeführerin auf Beischaftung einer aktuellen und den Tatsachen entsprechenden Arbeitsplatzbeschreibung zur Stellungnahme und Vorlage an den Sachverständigen (Stellungnahme vom 05.12.2025, S. 6) abzuweisen.

Soweit die Beschwerdeführerin in ihrer Stellungnahme vom 16.07.2026 (S. 3) ins Treffen führte, dass vor der Erstellung des Gutachtens keine Arbeitsplatzbegehung durch den Sachverständigen vorgenommen worden sei, ist seitens des Bundesverwaltungsgerichtes darauf hinzuweisen, dass eine Besichtigung eines Arbeitsplatzes gesetzlich nicht vorgesehen ist und das schriftliche Gutachten vom Sachverständigen im Rahmen der mündlichen Verhandlung auf der Grundlage des gerichtlichen Ermittlungsverfahrens zu den tatsächlichen Arbeitsplatzaufgaben der Beschwerdeführerin, im Zuge dessen es auch zur Einvernahme von zwei Zeugen gekommen ist, ergänzt wurde. Der in der Stellungnahme vom 16.07.2026 gestellte Antrag der Beschwerdeführerin, das Gericht möge dem Sachverständigen vor abschließender Ergänzung seines Gutachtens auftragen, die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse selbst zu erheben, war vor diesem Hintergrund abzuweisen.

3.2.3. Im Ergebnis ist daher der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin der Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen, wobei dies zeitraumbezogen jedenfalls wie beantragt (s. dazu Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 15, iVm der Mitteilung der Beschwerdeführerin vom 13.09.2021) ab dem 01.01.2018 gilt. 3.2.3. Im Ergebnis ist daher der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin der Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen, wobei dies zeitraumbezogen jedenfalls wie beantragt (s. dazu Verhandlungsprotokoll vom 28.07.2026, S. 15, in Verbindung mit der Mitteilung der Beschwerdeführerin vom 13.09.2021) ab dem 01.01.2018 gilt.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

3.3. Zur Unzulässigkeit der Revision:

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Frage, ob ein Gutachten in seiner konkreten Ausgestaltung zu Recht als schlüssig qualifiziert wurde, stellt nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes im Regelfall keine grundsätzliche Rechtsfrage, sondern eine einzelfallbezogene Beurteilung dar, welche jedenfalls dann keine Zulässigkeit der Revision begründet, wenn sie zumindest vertretbar ist (s. zB VwGH 23.2.2023, Ra 2021/12/0012, mwN). Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Frage, ob ein Gutachten in seiner konkreten Ausgestaltung zu Recht als schlüssig qualifiziert wurde, stellt nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes im Regelfall keine grundsätzliche Rechtsfrage, sondern eine einzelfallbezogene Beurteilung dar, welche jedenfalls dann keine Zulässigkeit der Revision begründet, wenn sie zumindest vertretbar ist (s. zB VwGH 23.2.2023, Ra 2021/12/0012, mwN).

Schlagworte

Arbeitsplatz Arbeitsplatzbeschreibung Arbeitsplatzbewertung Bewertungsgutachten Bewertungskriterien
Funktionsgruppe öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Richtverwendung Sachverständigengutachten
Säumnisbeschwerde Verletzung der Entscheidungspflicht Verwendungsgruppe

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2026:W244.2261850.1.00

Im RIS seit

12.08.2026

Zuletzt aktualisiert am

12.08.2026

Quelle: Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at