

TE Bvwg Erkenntnis 2021/1/19 W122 2188022-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 19.01.2021

Entscheidungsdatum

19.01.2021

Norm

BDG 1979 §143

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §8 Abs1

1. BDG 1979 § 143 heute
 2. BDG 1979 § 143 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
 3. BDG 1979 § 143 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
 4. BDG 1979 § 143 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
 5. BDG 1979 § 143 gültig von 30.12.2008 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
 6. BDG 1979 § 143 gültig von 01.01.2004 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
 7. BDG 1979 § 143 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
 8. BDG 1979 § 143 gültig von 01.04.2000 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
 9. BDG 1979 § 143 gültig von 01.08.1999 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
 10. BDG 1979 § 143 gültig von 01.07.1997 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 11. BDG 1979 § 143 gültig von 15.02.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
 12. BDG 1979 § 143 gültig von 01.01.1995 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
 13. BDG 1979 § 143 gültig von 01.07.1988 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1988
 14. BDG 1979 § 143 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1988
-
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 § 8 heute
2. VwGVG § 8 gültig ab 01.01.2014

Spruch

W122 2188022-1/28E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von Abteilungsinspektor XXXX vertreten durch Mag. Franz SCHARF, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Schulerstraße 20/7 wegen Säumnis des Bundesministers für Inneres in Angelegenheit einer Arbeitsplatzbewertung gern. § 143 BDG 1979, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 15.12.2020 zu Recht. Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von Abteilungsinspektor römisch 40 vertreten durch Mag. Franz SCHARF, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Schulerstraße 20/7 wegen Säumnis des Bundesministers für Inneres in Angelegenheit einer Arbeitsplatzbewertung gern. Paragraph 143, BDG 1979, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 15.12.2020 zu Recht:

A)

I. Festgestellt wird, dass der Arbeitsplatz eines stellvertretenden Gruppenführers der „OBS- Einsatz Außenstelle Süd/Graz“ beim Einsatzkommando COBRA des Bundesministeriums für Inneres im Mai 2018 der Wertigkeit E2a/4 zugeordnet war. Diese Bewertung galt zumindest bis zum September 2020. Dem Beschwerdeführer gebührte daher ein Gehalt der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe E2a. römisch eins. Festgestellt wird, dass der Arbeitsplatz eines stellvertretenden Gruppenführers der „OBS- Einsatz Außenstelle Süd/Graz“ beim Einsatzkommando COBRA des Bundesministeriums für Inneres im Mai 2018 der Wertigkeit E2a/4 zugeordnet war. Diese Bewertung galt zumindest bis zum September 2020. Dem Beschwerdeführer gebührte daher ein Gehalt der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe E2a.

II. Das Mehrbegehren wird zurückgewiesen. römisch zwei. Das Mehrbegehren wird zurückgewiesen.

B)

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

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Mit Antrag vom 08.05.2017 ersuchte der Beschwerdeführer, seinen Arbeitsplatz einer Arbeitsplatzbewertung zu unterziehen und diesen Arbeitsplatz dahingehend neu zu bewerten, dass dieser der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 5 statt wie bisher der Funktionsgruppe 4 zugeordnet werde und ausgehend von dieser Neubewertung die sich daraus ergebende besoldungsrechtliche Stellung festzustellen und den Zeitpunkt seiner tatsächlichen höherwertigen Verwendung festzustellen und ihm rückwirkend ab diesem Zeitpunkt die entsprechende Funktionszulage bzw. die Differenz zu seiner derzeitigen Funktionszulage zur Anweisung zu bringen.

Begründend führte der Beschwerdeführer an, dass Arbeitsplätze am Standort Wien derselben Sondereinheit im Frühjahr 2016 höher bewertet worden wären. Bei den Stützpunkten in den Ländern wäre keine Aufwertung erfolgt, obwohl an den Stützpunkten inhaltlich die gleiche Tätigkeit wie in Wien erledigt werden würde. Auch die Struktur innerhalb der Observationsgruppen der Technik in Wien, Linz, Graz und Innsbruck wären gleich.

Es sei bei den erfolgten Aufwertungen außer Acht gelassen worden, dass Wissen, Denkleistung und Verantwortung zu berücksichtigen wären. Mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wären die gleichen Anforderungen verbunden wie bei den in die Funktionsgruppe 5 aufgewerteten Arbeitsplätze am Standort Wien.

2. Mit Säumnisbeschwerde vom 29.11.2017 beantragte der Beschwerdeführer, das Bundesverwaltungsgericht möge eine mündliche Verhandlung durchführen und in der Sache selbst entscheiden sowie die beantragten Feststellungen treffen. Begründend führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen an, dass über seinen Antrag nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten entschieden worden wäre.

3. Am 02.03.2018 erfolgte die Vorlage der Säumnisbeschwerde samt zugehörigen Verwaltungsaktes an das Bundesverwaltungsgericht.

3.1. Mit Erledigung vom 25.05.2018 übermittelte das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport ein Gutachten und die Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung. Die dem Gutachten zugrunde liegende Arbeitsplatzbeschreibung wurde am 21.08.2018 nachgereicht.

3.2. Nach Vorhalt des Gutachtens nahm der Beschwerdeführer Steilung und verwies abermals auf den Unterschied zu ähnlichen Arbeitsplätzen in der Bundeshauptstadt. Das Gutachten wäre derart mangelhaft, dass anhand dessen eine rechtskonforme Arbeitsplatzbewertung ausgeschlossen wäre. Es wäre sowohl von Mängeln bei der Erhebung des Sachverhaltes wie auch der Schlussfolgerung auszugehen. Ein Befundbericht über eine Arbeitsplatzbesichtigung wäre nicht in das Gutachten eingeflossen und sei nicht übermittelt worden. Die verwendeten Unterlagen seien im Gutachten nicht angeführt worden und dem Gutachten nicht beigegeben worden. Die tatsächlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers seien vom Gutachter nicht erhoben worden. Das Gutachten würde die unterschiedlichen Aufgaben im Vergleich zur Richtverwendung verkennen. Es wäre Pflicht eines Gutachters, ein Gutachten so abzufassen, dass es auch für nicht fachkundige Personen, die sich mit der Materie beschäftigt haben, nachvollziehbar und schlüssig sei. Dies sei im vorliegenden Fall völlig vernachlässigt worden.

Das Gutachten würde auf fachspezifische Begriffe abstellen, die dem Beschwerdeführer als Partei nicht nachvollziehbar wären. Es werde an keiner Stelle erwähnt, woraus sich die konkreten Punkte für seinen Arbeitsplatz ableiten lassen würden, die dann zu dessen Bewertung führen sollten. Es wäre nicht nur den Ansprüchen an ein taugliches Gutachten genüge getan, wenn dieses vom Auftraggeber verstanden werde, es müsse auch der Partei bei entsprechender Auseinandersetzung mit dem Gutachten möglich sein, das Gutachten in seiner Gesamtheit zu erfassen.

Der Beschwerdeführer beantragte, dem Gutachter aufzutragen, sämtliche für sein Gutachten erhobenen Befunde und alle schriftlichen Unterlagen, die dieser im Zuge der Besichtigung am 31.01.2018 des Referats 2.2-zentrale Observation des Einsatzkommandos Cobra/Direktion für Spezialeinheiten in Wien erhoben hätte, umgehend dem Bundesverwaltungsgericht vorzulegen; vom Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport jene Bewertungsunterlagen, insbesondere die entsprechenden Gutachten beizuschaffen, die dazu geführt hätten, dass in der Organisationseinheit des Einsatzkommandos Cobra in Wien alle Arbeitsplätze „Gruppenführer-Stellvertreter in der KPO Ost“ mit E2a/5 statt wie vorher mit E2a/4 bewertet worden wären; den Beschwerdeführervertreter vom Einlangen angesprochener Unterlagen in Kenntnis zu setzen, Akteneinsicht zu bieten; einen anderen Gutachter zu bestellen, in eventuelle dem Sachverständigen die Ergänzung seines Gutachtens hinsichtlich Befund und Schlussfolgerungen aufzutragen, hilfsweise den Sachverständigen zur Gutachtenserörterung zu laden.

3.3. Mit Erledigung vom 03.10.2018 wurde der Beschwerdeführer vom Bundesverwaltungsgericht darauf hingewiesen, dass Anträge, die auf Aufwertung gerichtet sind, als unzulässig zurückzuweisen sind.

3.4. Mit Stellungnahme vom 15.10.2018 modifizierte der Beschwerdeführer den Antrag dahingehend, dass er die Wertigkeit seines Arbeitsplatzes festzustellen, seine sich daraus ergebende besoldungsrechtliche Stellung festzustellen und ihm im Fall der Feststellung einer höheren Wertigkeit seines Arbeitsplatzes rückwirkend im gesetzlichen Ausmaß die entsprechende Funktionszulage bzw. die Differenz zu seiner derzeitigen Zulage zur Anweisung zu bringen, beantrage.

3.5. Mit Erledigung vom 04.12.2019 wurde dem Beschwerdeführer die vom Bundesministerium für Inneres nachträglich vorgelegte Arbeitsplatzbeschreibung zur Kenntnis übermittelt. Hierauf replizierte der Beschwerdeführer am 10.12.2019 insoweit, als er abermals auf Arbeitsplätze am Standort Wien verwies. Mit dem Arbeitsplatz des

Beschwerdeführers wären die gleichen Anforderungen verbunden wie mit den in die Verwendungsgruppe E2a/4 (sic!) aufgewerteten Arbeitsplätze am Standort Wien. Es läge eine Ungleichbehandlung zwischen jenen Kollegen aus Wien mit der Bewertung E2a/4 und jenen aus Linz, Graz und Innsbruck mit der Bewertung E2a/3 vor. Es handle sich um eine pro forma Arbeitsplatzbeschreibung, die ohne eine Arbeitsplatznummer für einen Spezialsachbearbeiter zentrale Technik errichtet worden wäre. Der Beschwerdeführer sei mit Erlass der Bundesministerin für Inneres vom XXXX mit Wirksamkeit vom XXXX mit dem Arbeitsplatz des stellvertretenden Gruppenführers Technik Referat 2.2, Observation Süd, bewertet mit E2a/4 auf Dauer betraut worden. 3.5. Mit Erledigung vom 04.12.2019 wurde dem Beschwerdeführer die vom Bundesministerium für Inneres nachträglich vorgelegte Arbeitsplatzbeschreibung zur Kenntnis übermittelt. Hierauf replizierte der Beschwerdeführer am 10.12.2019 insoweit, als er abermals auf Arbeitsplätze am Standort Wien verwies. Mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wären die gleichen Anforderungen verbunden wie mit den in die Verwendungsgruppe E2a/4 (sic!) aufgewerteten Arbeitsplätze am Standort Wien. Es läge eine Ungleichbehandlung zwischen jenen Kollegen aus Wien mit der Bewertung E2a/4 und jenen aus Linz, Graz und Innsbruck mit der Bewertung E2a/3 vor. Es handle sich um eine pro forma Arbeitsplatzbeschreibung, die ohne eine Arbeitsplatznummer für einen Spezialsachbearbeiter zentrale Technik errichtet worden wäre. Der Beschwerdeführer sei mit Erlass der Bundesministerin für Inneres vom römisch 40 mit Wirksamkeit vom römisch 40 mit dem Arbeitsplatz des stellvertretenden Gruppenführers Technik Referat 2.2, Observation Süd, bewertet mit E2a/4 auf Dauer betraut worden.

3.6. Für den 11.12.2019 wurde eine mündliche Verhandlung anberaumt, an der der Beschwerdeführer aufgrund von einer am 09.12.2019 einem Arzt für Allgemeinmedizin gemeldeten Krankheit nicht teilnahm. Dem Vertreter des Beschwerdeführers wurde eine Erläuterung zur Arbeitsplatzbewertung der Dienststellen des Bundes ausgehändigt. Die Verhandlung wurde auf unbestimmte Zeit verschoben, da eine Befragung des Beschwerdeführers zu seinen Tätigkeiten für erforderlich erachtet wurde.

3.7. Mit Schriftsatz vom 05.03.2020 beantragte der Beschwerdeführer Akteneinsicht und beantragte, das Bundesverwaltungsgericht möge dem Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport auftragen, sämtliche Bewertungsunterlagen zum Arbeitsplatz des Beschwerdeführers seit seiner Errichtung vorlegen, dies inklusive sämtlicher Unterlagen, insbesondere Befund und Gutachten und die Überprüfung dieser Unterlagen durch ein

summarisches Verfahren. Der Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport solle auch jene Unterlagen vorlegen, die sich durch die jeweilige Neubewertung aufgrund der jeweiligen Organisationsänderungen seit dem Bestehen dieses Arbeitsplatzes ergeben hätten. Ferner möge der Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport jene Unterlagen aus dem Bewertungsverfahren des Referates 2.2 des Einsatzkommandos bereitstellen werden, da hier ersichtlich wäre, dass jene Beamten, die dort die gleichen Tätigkeiten wie der Beschwerdeführer verrichten würden, höher bewertet worden wären, sodass von diesem Gutachten die Richtigkeit zu unterstellen wäre. Weiters wolle dem genannten Bundesminister aufgetragen werden, was genau am angekauften Hay Group Bewertungssystem für die Arbeitsplatzbewertung geändert wurde und inwieweit diese Änderung sich konkret bei der durch die Gutachter des Bundesministeriums erstellten Gutachten auswirkt, weil diese Informationen öffentlich nicht zugänglich wären und somit diese Gutachten nicht auf gleicher fachlicher Ebene überprüft werden könnten.

Dazu wolle dem Bundesminister aufgetragen werden, ein Exemplar des Bewertungshandbuches, aus dem sich diese Änderung und der angewendete Ziffernschlüssel ergibt, vorzulegen. Ein derartiges Bewertungshandbuch wäre Grundlage für die Tätigkeit eines Amtssachverständigen und ohne Kenntnis des Inhalts eines solchen Bewertungshandbuches, das nicht im Handel erhältlich wäre, könne jener Ziffernschlüssel, mit dem der Sachverständige die Einordnung des Arbeitsplatzes in eine Funktionsgruppe begründet, nicht nachvollzogen oder das Gutachten auf gleicher fachlicher Ebene widerlegt werden. Das Bewertungshandbuch wäre auf der Grundlage eines adaptierten Bewertungsverfahrens der Firma Hay-Group entstanden, sodass die Kenntnis des Inhaltes nicht allgemein verfügbar wäre. Es handle sich um Spezial- bzw. Geheimwissen.

Weiters beantragte der Beschwerdeführer die Ladung von fünf verschiedenen Zeugen des Einsatzkommandos zur Tatsache, dass der Beschwerdeführer als Stellvertretender Leiter der Observation Süd Technik bestellt worden wäre und keine Tätigkeit als Spezialsachbearbeiter ausübe. Die Zeugen wären der Ansicht, dass dem Beschwerdeführer eine höhere Bewertung zukomme. Im Jahr 2016 wäre durch den Innenminister beim Bundeskanzler der Antrag gestellt worden, den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Funktionsgruppe fünf zuzuordnen. Der Bundeskanzler hätte diesem Aufwertungsantrag nicht zugestimmt. Vom Bundeskanzler sei nur das Ergebnis der Bewertung, nicht jedoch ein Gutachten übermittelt worden.

3.8. Für den 23.03.2020 wurde abermals eine mündliche Verhandlung anberaumt. Diese wurde aufgrund einer Covid-19 Ausgangsbeschränkung abberaumt.

Am 26.08.2020 wurde dem Beschwerdeführer eine Einsicht in den Akt des Bundesverwaltungsgerichts gewährt.

Eine weitere Verhandlung wurde für den 02.09.2020 anberaumt. Der geladene Gutachter entschuldigte sich in der Folge aufgrund von Abwesenheiten seiner Vorgesetzten, weshalb die Verhandlung abermals kurzfristig abberaumt und auf den 15.12.2020 vertagt wurde.

Am 10.09.2020 wurde neuerlich eine Akteneinsicht gewährt.

3.9. Mit Schriftsatz vom 07.12.2020 beantragte der Beschwerdeführer, der zuständige Richter möge sich für befangen erklären und der Amtssachverständige möge wegen Befangenheit abberufen werden. Aufgrund der Tätigkeit des Richters (vor dem Jahr 2014) in der Abteilung des Gutachters wäre dieser befangen. Der Richter hätte mit dem Gutachter Seminare abgehalten, für die als Nebentätigkeit Einkünfte erzielt werden würden.

Ein Akt der Bestellung des Amtssachverständigen wäre nicht erfolgt. Weiters wäre der Sachverständige fachkundiger Laienrichter am Bundesverwaltungsgericht. Der Geschäftsverteilung des Bundesverwaltungsgerichts vom 19.11.2020 sei zu entnehmen, dass der Richter und der Gutachter im Vertretungsfall als fachkundiger Laienrichter des Bundesverwaltungsgerichts gemeinsam über Beschwerden zu entscheiden hätten, die der Gerichtsabteilung W213 des Bundesverwaltungsgerichts zur Erledigung zugewiesen wären.

Die Entschuldigung des Gutachters für die Verhandlung am 02.09.2020 wäre ausschließlich karrieretechnisch relevant gewesen und hätte nach Ansicht des Beschwerdeführers sanktioniert und nicht stattgegeben werden dürfen.

Den Antrag der Abberufung des Amtssachverständigen begründete der Beschwerdeführer damit, dass weitere Säumnisbeschwerdeverfahren anhängig wären, bei denen der Genannte Amtssachverständiger wäre. Der Sachverständige hätte in einem Verfahren ausgeführt, dass ein dort bezeichneter Arbeitsplatz in der Bundeshauptstadt höher bewertet wäre, weil an diesem Arbeitsplatz aufgrund des höheren Managementwissens, das sich insbesondere in der erhöhten Anzahl der durchzuführenden Observationen und der höheren Sensibilität der durchzuführenden Operationen die höhere Bewertung ergebe. Diese Ausführungen wären unrichtig und seien nur erfolgt, um keine Zweifel aufkommen zu lassen. Diese Ausführungen seien durch die Aussage des Beschwerdeführers widerlegt worden, der ausgeführt hätte, dass das Einsatzkommando Cobra/Direktion für Sondereinheiten eine Bundesdienststelle wäre, die Außenstellen Linz, Graz und Innsbruck gebe es nur, dass niemand von Wien dort hinfahren müsse. Alle wären jedoch für das gesamte Bundesgebiet zuständig. Diese Ausführung sei von

der Vertreterin der belangten Behörde bestätigt worden. Aufgrund des Umstandes, dass das Gutachten auf falschen Prämissen beruhte, sei dem Antrag auf Abberufung des Gutachters durch den Richter Folge gegeben worden.

Der Gutachter hätte kein Nachtragsgutachten übermittelt, mit dem der Fehler der Höherwertigkeit in Wien korrigiert worden wäre. Auch hätte der Gutachter nicht mitgeteilt, dass er als Sachverständiger abberufen worden wäre. Dies wäre aber zwingend notwendig gewesen. Deshalb wäre der Sachverständige befangen. Der Sachverständige wäre aus eigennützigen Motiven nicht unparteiisch. Die Republik Österreich hätte sich gegenüber der Hay-Group verpflichtet, Stillschweigen über das Bewertungssystem zu bewahren. Zur Umsetzung der Geheimhaltungsverpflichtung wäre die Abteilung des Sachverständigen berufen. Ein Ressort könne ein anderes Ressort nicht zur Übermittlung eines Gutachtens zwingen.

In verwaltungsgerichtlichen Verfahren werde von den Amtssachverständigen der genannten Abteilung diese Geheimhaltungsvereinbarung des Dienstgebers so geschützt, dass im Gutachten selbst ein allgemeiner Teil erstellt wird, in dem pseudoobjektiv darzulegen versucht werde, warum dieses Gutachten objektiv und nachvollziehbar sein solle. Da durch die Republik Österreich die genauen Adaptierungen des Hay-Systems nicht offengelegt werden würden, könne ein Gutachter, der das unveränderte Stellenbewertungssystem beherrsche, ein Gutachten eines Amtssachverständigen des Bundes, welches auf einem adaptierten Bewertungssystem beruhe, nicht nachvollziehen, da sich dadurch andere Punktwerte als beim originalen System ergeben würden.

Die Art der erfolgten Adaption wäre nicht öffentlich bekannt. Jedenfalls sei über Drängen der Gewerkschaft eine Alterskomponente implementiert worden und beim Faktor Einfluss auf Endergebnisse eine weitere Stufe hinzugefügt worden. Dadurch sei ein von einem Amtssachverständigen erstelltes Gutachten nicht nachvollziehbar, weil ein solches Gutachten auf einem Geheimwissen beruhe, welches nur die Amtssachverständigen dieser Abteilung aufweisen

würden und daher das Ergebnis von einem außenstehenden Sachverständigen wegen der nicht offengelegten Adaptierung nicht nachvollzogen werden könne und nicht gewollt werde, dass es nachvollzogen werden könne.

Dies führe die Überprüfung der Entscheidung ad absurdum, da das was im Rechtsmittelverfahren überprüft werden solle niemals von anderen - nicht einmal von Fachleuten mangels Kenntnis des geheimen Stellenbewertungssystems nachvollzogen werden könne.

Den Kern aller Amtsgutachten, die von Mitarbeitern der genannten Abteilung erstellt werden würden, bilden jene Zeilen aus denen jene Punkte, die den Kriteriengruppen Wissen, Denkleistung und Verantwortung zu Stellenwertpunkten umgerechnet werden würden. Durch die Erläuterungen im allgemeinen Teil des Gutachtens erschließe sich diese Umrechnung nicht, da für diese Umrechnung genau jenes Wissen relevant wäre, über das die Geheimhaltungsvereinbarung zwischen der Republik Österreich und der Hay-Group (Rechtsnachfolger: Korn Ferry) bestehe.

Weiters werde nirgends dargelegt, wie sich die Stellenwertpunkte der Bandbreiten der Funktionsgruppen ergeben würden. Der Gutachter hätte die Beantwortung von Fragen zur Nachvollziehbarkeit des von ihm erstatteten Gutachtens zu den Stellenwertpunkten und

deren Eingruppierung in eine Bandbreite, die von nicht nachvollziehbaren Punkten definiert werde, verweigert. Der Gutachter wäre verpflichtet gewesen, dem Gericht darzulegen, dass er sein Bewertungsgutachten wegen Rücksichtnahme auf seinen weiteren beruflichen Aufstieg nicht nachvollziehbar erstatten werde. In der genannten Sektion des Bundesministeriums für Kultur, öffentlichen Dienst und Sport wären qualifizierte Arbeitsplätze frei bzw. würden in Kürze frei werden. In der Folge zitierte der Beschwerdeführer Judikatur und Literatur. Weiters werde nirgends dargelegt, wie sich die Stellenwertpunkte der Bandbreiten der Funktionsgruppen ergeben würden. Der Gutachter hätte die Beantwortung von Fragen zur Nachvollziehbarkeit des von ihm erstatteten Gutachtens zu den Stellenwertpunkten und , deren Eingruppierung in eine Bandbreite, die von nicht nachvollziehbaren Punkten definiert werde, verweigert. Der Gutachter wäre verpflichtet gewesen, dem Gericht darzulegen, dass er sein Bewertungsgutachten wegen Rücksichtnahme auf seinen weiteren beruflichen Aufstieg nicht nachvollziehbar erstatten werde. In der genannten Sektion des Bundesministeriums für Kultur, öffentlichen Dienst und Sport wären qualifizierte Arbeitsplätze frei bzw. würden in Kürze frei werden. In der Folge zitierte der Beschwerdeführer Judikatur und Literatur.

Nach Vorhalt dieses Schreibens an den Amtssachverständigen gab dieser mit E-Mail vom 11.12.2020 an, sich für befangen zu erklären, da gegenüber seiner Person durch den genannten Rechtsanwalt unsachliche und seine Person herabwürdigende Äußerungen getätigt wurden, durch die er sich nicht in der Lage sehe, seine Funktion als objektiver Gutachter im gegenständlichen Verfahren weiterhin wahrnehmen zu können. Durch die Erklärung seiner Befangenheit wolle er ausschließen, dass der Antragsteller aufgrund durch ungebührliches Auftreten des Rechtsanwaltes bedingten möglicherweise nicht mehr gegebenen Objektivität Nachteile erleiden würde.

Am 15.12.2020 wurde eine Verhandlung am Bundesverwaltungsgericht unter Teilnahme eines anderen Sachverständigen durchgeführt. Der Beschwerdeführer nahm auf Anraten seines Rechtsvertreters nicht an der Verhandlung teil. Begründend führte sein Vertreter an, dass sich der Richter in einem anderen Verfahren betreffend eines Arbeitsplatzes in einem ähnlichen Bereich nicht wie ein unabhängiger Richter sondern wie ein Sachverständiger verhalten hätte, in der Folge gab der zweite Vertreter des Beschwerdeführers an, dass vorab über den Befangenheitsantrag gegenüber dem Sachverständigen entschieden werden hätte sollen. Auch deshalb sei dem Beschwerdeführer geraten worden, nicht an der Verhandlung teilzunehmen und die Entscheidung über den Ablehnungsantrag abzuwarten. Zu diesem verfahrensleitenden Antrag wurde in der Verhandlung auf die Enderledigung verwiesen.

Mehrmals nachgefragt gab der Vertreter an, er würde sich auf verbale und nonverbale Zeichen berufen, präzierte dies auf Nachfrage jedoch nicht und verwies auf ein allfälliges Rechtsmittel.

Dem Beschwerdeführervertreter wurde die Gelegenheit geboten, seine Anträge, die sich gegen die Säumnis des Ministeriums richteten hinsichtlich der Nennung des Obersten Organs zu berichtigen. Nach mehrmaliger Aufforderung, den Richter nicht zu unterbrechen, verließ einer der beiden Vertreter des Beschwerdeführers den Verhandlungssaal und verzichtete auf die weitere Teilnahme an der Verhandlung. Bereits bei der Zugangskontrolle verweigerte dieser Vertreter die Bekanntgabe des Termins und des Verhandlungssaals, wodurch ihm der Zugang ins Gebäude bis zur Nennung des Verhandlungstermins verweigert wurde.

Inhaltlich führte der Beschwerdeführervertreter an, dass es eine Organisationsänderung gegeben hätte, bei der ein Offizier der Verwendungsgruppe E1 durch einen dienstführenden Wachebeamten ersetzt worden wäre. Dies sei im Gutachten nicht berücksichtigt worden.

11. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist als Exekutivbediensteter der Außenstelle Graz des Sondereinsatzkommandos Cobra, zugeordnet. Der Beschwerdeführer ist stellvertretender Gruppenführer im Bereich der Observationstechnik. Die Behörde hat über den - im Zuge des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens hinsichtlich Feststellung der Arbeitsplatzbewertung modifizierten und konkretisierten - ursprünglichen Antrag des Beschwerdeführers nicht innerhalb von 6 Monaten entschieden. Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und, ist als Exekutivbediensteter der Außenstelle Graz des Sondereinsatzkommandos Cobra, zugeordnet. Der Beschwerdeführer ist stellvertretender Gruppenführer im Bereich der Observationstechnik. Die Behörde hat über den - im Zuge des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens hinsichtlich Feststellung der Arbeitsplatzbewertung modifizierten und konkretisierten - ursprünglichen Antrag des Beschwerdeführers nicht innerhalb von 6 Monaten entschieden.

Nach Antragsmodifikation von einer Auf- zu einer Bewertung wurde der Antrag nicht an die belangte Behörde verwiesen, sondern der Bewertungsantrag im Aufwertungsantrag als bereits enthalten erachtet.

Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers entspricht der Wertigkeit E2a/4.

Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ist folgendermaßen beschrieben:

Befangenheitsgründe liegen objektiv betrachtet weder in der Sphäre des Gutachters noch in der Sphäre des zuständigen Richters vor. Nach Erstellung des Gutachtens erachtete sich der Gutachter aufgrund von Anwürfen in einem Schriftsatz des Vertreters des Beschwerdeführers subjektiv für befangen.

Der Beschwerdeführer hatte die Möglichkeit, das Gutachten mit einem anderen Gutachter im Zuge einer mündlichen Verhandlung zu erörtern, nutzte dieses auf Anraten seines Vertreters allerdings nicht und verwies auf seine Schriftsätze.

Ab Oktober 2020 wurden die Außenstellen der Observation einer Organisationsänderung unterzogen. Nicht festgestellt wurde, ob sich die Tätigkeiten, Aufgaben und Ermächtigungen des Beschwerdeführers dadurch änderten.

2. Beweiswürdigung:

Die oben zitierte Arbeitsplatzbeschreibung des stellvertretenden Gruppenführers (Technik) der OBS-Technik-Außenstelle wurde im Gutachten berücksichtigt und vom Beschwerdeführer nicht in Abrede gestellt. Weder behauptete der Beschwerdeführer, dass er andere als die beschriebenen Tätigkeiten verrichtet hätte noch behauptete der Beschwerdeführer, dass im Gutachten bestimmte Tätigkeiten den einzelnen Kategorien des Wissens, der Denkleistung und der Verantwortung falsch zugeordnet worden wären.

Ergänzend zu den oben aufgelisteten Aufgaben und Tätigkeiten wurde von der Behörde in der Arbeitsplatzbeschreibung beantragt wie folgt:

„Der Inhaber des Arbeitsplatzes ist stellvertretender Gruppenführer/In für den technischen Observationseinsatz der OBS-Außenstelle Süd/Mitte/West. Er ist somit für die stellvertretende Leitung und Steuerung der organisatorischen, dienstrechtlichen und wirtschaftlichen Angelegenheiten der Mitarbeiter der Gruppe Technik für den technischen Observationseinsatz verantwortlich.

Durch die Erweiterung der Aufgaben und Ziele, insbesondere im Bereich der operativen Leitung, Planung und Durchführung von Audio- und Videoüberwachungen (kl. LA), sowie der technischen Aufbereitung und Ressourcenausstattung für den Einsatz der Geldüberbringer und des daraus folgenden erweiterten Ressourcenmanagement für den gesamttechnischen Observationseinsatz, die mit diesem Arbeitsplatz verbunden sind, ergibt sich auch eine Änderung im Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit der Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes, des Wissens, der

Denkleistung und der Verantwortung. Für den Inhaber des Arbeitsplatzes ergibt sich auch eine qualitative und quantitative Erweiterung des Aufgabengebietes, die mit der stellvertretenden Leitung des/r Gruppenführerin OBS-Technik für den technischen Observationseinsatz der Außenstelle verbunden ist.

Aus diesem Grund wird beantragt den Arbeitsplatz wie bisher mit einer Planstelle der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 5, zu bewerten und zuzuordnen."

Die Befragung von fünf verschiedenen Zeugen des Einsatzkommandos zur Tatsache, dass der Beschwerdeführer als Stellvertretender Leiter der Observation Süd Technik bestellt worden wäre und keine Tätigkeit als Speziaalsachbearbeiter ausübe, konnte unterbleiben, da auch das Gutachten davon ausging, dass der Beschwerdeführer Stellvertretender Gruppenführer (Technik) der Observations-Technik Außenstelle ist.

Insoweit noch im Dezember 2019 davon ausgegangen wurde, dass eine Befragung des Beschwerdeführers hinsichtlich der von ihm wahrgenommenen Tätigkeiten erforderlich wäre, ist anzuführen, dass der Beschwerdeführer im Wissen dessen der im Gutachten gewürdigten Arbeitsplatzbeschreibung nicht entgegengetreten ist.

Insoweit der Beschwerdeführer sich gegen das genannte Gutachten richtet, so kommt er dennoch in seinem Schriftsatz vom 10.12.2019 zum selben Schluss wie das Gutachten. Auch der Beschwerdeführer vermeint, es sei ihm ein Arbeitsplatz der Wertigkeit E2a/4 zugewiesen worden. Den Vergleich mit der Bundeshauptstadt bringt der Beschwerdeführer nur insoweit vor, als er die im Gutachten genannte Wertigkeit E2a/4 erreichen wollte. Im später grundlegend modifizierten Antrag vom 08.05.2017 wünschte der Beschwerdeführer jedoch noch eine Wertigkeit der Funktionsgruppe fünf.

Auf die weitere am 29.11.2019 vom BMI übermittelte Arbeitsplatzbeschreibung eines Speziaalsachbearbeiters braucht nicht weiter eingegangen zu werden, da der Beschwerdeführer dieses Aufgabengebiet in Abrede stellte und es im Gegensatz zu den oben angeführten Aufgaben und Tätigkeiten im Gutachten nicht gegenständlich war. Es konnte daher einhellig davon ausgegangen werden, dass der Beschwerdeführer nicht Speziaalsachbearbeiter ist.

Die im Gutachten herangezogene Richtverwendung „Stellvertretender Leiter einer Erhebungsgruppe für Vermögensdelikte beim Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos für

Die Wertigkeit des vom Beschwerdeführer ausgeübten Arbeitsplatzes ist den folgenden amtsgutachterlichen Ausführungen und Schlussfolgerungen zu entnehmen (25.05.2018, BMöDS-922.626/0020-111/3/2018):

„A. ALLGEMEINER TEIL 1. Gesetzliche Grundlagen

Durch das Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550/1994, wurde die Bestimmung des § 143 Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333/1979, neu gefasst. Seine ersten drei Absätze lauteten in dieser Fassung (die weiteren Absätze sind im vorliegenden Fall nicht von Bedeutung):

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen Durch das Besoldungsreform-Gesetz 1994, Bundesgesetzblatt Nr. 550 aus 1994,, wurde die Bestimmung des Paragraph 143, Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979,, neu gefasst. Seine ersten drei Absätze lauteten in dieser Fassung (die weiteren Absätze sind im vorliegenden Fall nicht von Bedeutung);, "Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 143. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung. Paragraph 143, (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung.

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

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

1. das Wissen nach den Anforderungen

- a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,
 - b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und
 - c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,
2. die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen,
3. die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer messbaren Richtgröße (wie z.B. Budgetmittel) und dem Einfluss darauf."

2. Begriffsdefinitionen

2.1. Wissen

Wissen ist die Summe jeder Art von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen - wie auch immer erworben die zur Erbringung der von der Stelle geforderten Standardleistungen benötigt werden. Die Kriteriengruppe Wissen gliedert sich in die Parameter Fachwissen, Managementwissen und Umgang mit Menschen.

2.1.1. Fachwissen (Ausbildung und Erfahrung)

Praktische Vorgehensweisen, spezielle Techniken und wissenschaftliche Grundlagen, formale Ausbildung und/oder Berufserfahrung, die notwendig sind, um die Stelle auszufüllen. Sowohl Tiefe als auch Breite des notwendigen Sach- und Fachwissens wird abgebildet (Fachkompetenz).

2.1.2. Managementwissen (Führung und Koordination)

Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Koordination, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Tätigkeiten oder Stellen erforderlich sind und zur Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mitteln benötigt werden. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten können nicht nur für Entscheidungen (in der Linie), sondern auch beratend bzw. konzipierend (in Stab und Administration) erforderlich sein. Managementwissen ist abhängig von der Größe des Unternehmens und orientiert sich an Faktoren wie funktionelle Vielfalt, geografische Verbreitung und strategische Ausrichtung.

2.1.3. Umgang mit Menschen {Sozialkompetenz}

Erforderliche Fähigkeiten im direkten Umgang mit Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, um mit und durch Menschen Ziele zu erreichen.

2.2. Denkleistung

Mit Denkleistung wird das Ausmaß an selbständigem Denken bezeichnet, das in einer Funktion zum Identifizieren, Analysieren und Lösen von Problemen und zum Bewerten und Begründen von Problemlösungen benötigt wird. Die erforderliche Denkleistung wird in dem Maße verringert, wie das Denken durch Vorgabe von Methoden, Grundsätzen, Präzedenzfällen und klaren Zielen begrenzt bzw. an andere verwiesen wird. Denkleistung umfasst die Ausnutzung des von der Stelle erforderlichen Wissens bei der Lösung eines Problems und wird daher als Prozentsatz auf den Punktwert des Wissens bezogen. Die Kriteriengruppe Denkleistung wird in die Parameter Denkraum und Denkanforderung unterteilt.

2.2.1. Denkraum (Operatives/Strategisches Denken)

Rahmen, in dem die Stelle denken soll bzw. Existenz von Vorgaben (Methoden, Rezepte), die zu berücksichtigen sind. Das Denken wird bestimmt/eingegrenzt durch den Kontext, in dem es sich vollzieht (Geschäftsumfeld, Unternehmen, Richtlinien und Arbeitsabläufe). Rahmen, in dem die Stelle denken

soll bzw. Existenz von Vorgaben (Methoden, Rezepte), die zu berücksichtigen sind. Das Denken wird bestimmt/eingegrenzt durch den Kontext, in dem, es sich vollzieht (Geschäftsumfeld, Unternehmen, Richtlinien und Arbeitsabläufe).

2.2.2. Denkanforderung (Problemlösung und Kreativität)

Art der Probleme, die die Stelle selbständig lösen soll. Die Komplexität der zu lösenden Probleme und das Ausmaß an selbständiger Denkleistung, das eine Problemlösung erfordert.

2.3. Verantwortung

Mit Verantwortung wird die Verantwortlichkeit der Stelle für Handlungen und ihre Folgen bezeichnet, d.h. die Auswirkungen der Stelle auf Endergebnisse. Die Kriteriengruppe Verantwortung gliedert sich in die Parameter Handlungsfreiheit, Größenordnung und Einfluss auf Endergebnisse.

2.3.1. Handlungsfreiheit

Der Grad der persönlichen oder verfahrensmäßigen Kontrolle und Leitung der Stelle, die sowohl aus dem Unternehmen als auch von außerhalb erfolgen kann.

2.3.2. Größenordnung

Dieser Wert wird dargestellt durch eine monetäre Größenordnung auf Jahresbasis, die für die Stelle charakteristisch ist, z.B. Kosten, Umsätze, Budget, etc., und auf die sie einen Einfluss hat (die „Spielwiese“ der Stelle), z.B. Budget bei Servicefunktionen, Umsatz bei Verkaufsfunktionen.

2.3.3. Einfluss auf Endergebnisse

Hier handelt es sich um den Grad des Einflusses der Stelle auf Endergebnisse (die oben genannte monetäre Größenordnung).

2.4. Richtverwendung

In den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 heißt es:

"Um in der Zuordnungspraxis Abgrenzungsprobleme zu vermeiden, wurde bei der Auswahl der Richtverwendungen auf die volle Breite der unterschiedlichen Stellenwerte der einer Funktionsgruppe zuzuordnenden Arbeitsplätze Bedacht genommen. Das bedeutet, dass für jede Funktionsgruppe Richtverwendungen jedenfalls an der oberen und der unteren Schnittstelle der Funktionsgruppen angeführt sind."

Erst wenn nachgewiesen ist, dass der konkrete Funktionswert des Arbeitsplatzes des Beamten unterhalb der untersten Richtverwendung einer höheren Funktionsgruppe, aber oberhalb der obersten Richtverwendung der nächstniedrigen Funktionsgruppe liegt, könnte der von der belangten Behörde ins Treffen geführten Entstehungsgeschichte des Richtverwendungskataloges (welche in dieser Form aus den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 nicht hervorgeht) Bedeutung dahingehend zukommen, dass die Grenze zwischen den Bandbreiten dieser Richtverwendungen nicht im arithmetischen Mittel des Abstandes der beiden zuletzt genannten Richtverwendungen liegt, sondern bei jenem Punktwert welcher bei Schaffung des Richtverwendungskatalogs - nachvollziehbar - zu Grunde gelegt wurde.

Wie der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 14. Mai 2004, ZI.2003/12/0219, dargelegt hat, handelt es sich bei der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer konkreten Richtverwendung nicht um einen Subsumtionsvorgang. Entscheidend für die Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes sind die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben (vgl. zur Maßgeblichkeit der - im zuletzt ausgeführten Sinne zu verstehenden - tatsächlichen Verhältnisse das Erkenntnis des VwGH vom 9. Juni 2004, ZI. 2003/12/0001, m.w.H.). Wie der Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 14. Mai 2004, ZI.2003/12/0219, dargelegt hat, handelt es sich bei der Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer konkreten Richtverwendung nicht um einen Subsumtionsvorgang. Entscheidend für die Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes sind die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben vergleiche zur Maßgeblichkeit der - im zuletzt ausgeführten Sinne zu verstehenden - tatsächlichen Verhältnisse das Erkenntnis des VwGH vom 9. Juni 2004, ZI. 2003/12/0001, m.w.H.).

Den Materialien zur Dienstrechts-Novelle 2011 ist zu entnehmen, dass die Neufassung des

Richtverwendungskataloges dadurch motiviert war, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von

Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint: durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 gestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen" durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen. Den Materialien zur Dienstrechts-Novelle 2011 ist zu entnehmen, dass die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert war, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von, Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint: durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 gestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen" durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen.

Demgegenüber war nach Maßgabe dieser Gesetzesmaterialien durch die Neufassung des Richtverwendungskataloges eine Verschiebung der Grenze zwischen den Richtverwendungen gerade nicht intendiert. Ob diese Intention durch den positivierten Gesetzeswortlaut ohne Einschränkung umgesetzt wurde, kann hier dahingestellt bleiben.

3. Angewandte Bewertungsmethode

Zur Bewertung des Arbeitsplatzes wird ein analytisches Verfahren angewandt. Die analytische Stellenbewertung ist ein Verfahren des systematischen Beurteilens der relativen Arbeitsschwierigkeit nach ausgewählten Kriterien (siehe unten). Konkret wird ein Stellenwertzahlenverfahren angewandt, d.h. für jedes Bewertungsmerkmal werden unterschiedliche Ausprägungen des Anforderungsniveaus beschrieben und sind den Beurteilungen nach dem Gewicht des Merkmals und der Ausprägung Punkte zugeordnet.

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

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

Basierend auf den gleichlautenden Bestimmungen der §§ 137, 143 und 147 BDG 1979 wurden für die Bewertungskriterien erläuternde Beurteilungen aufgestellt und in drei Gruppen zusammengefasst. Basierend auf den gleichlautenden Bestimmungen der Paragraphen 137, 143 und 147 BDG 1979 wurden für die Bewertungskriterien erläuternde Beurteilungen aufgestellt und in drei Gruppen zusammengefasst.

Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

1.1. Fachwissen [einfache Fähigkeiten und Fertigkeiten (1), fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten (3), Fachkenntnisse (5), fortgeschrittene Fachkenntnisse (7), grundlegende spezielle Kenntnisse (9), ausgereifte spezielle Kenntnisse (11), Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen (13)]

1.2. Managementwissen [minimal (1), begrenzt (2), homogen (5), heterogen (7), breit (9)]

1.3. Umgang mit Menschen [minimal (0), normal (1), wichtig (2), besonders wichtig (3), unentbehrlich (4)]

2. Denkleistung

2.1. Denkraum [strikte Routine (1), Routine (2), Teilroutine (3), aufgabenorientiert (4), operativ zielgesteuert (5), strategisch orientiert (6), ressortpolitisch orientiert (7)]

2.2. Denkanforderung [wiederholend (1), ähnlich (3), unterschiedlich (5), adaptiv (7), neuartig (9)]

3. Verantwortung

3.1. Handlungsfreiheit [detailliert angewiesen (1), angewiesen (4), standardisiert (7), richtliniengebunden (10), allgemein geregelt (13), funktionsorientiert (16), strategisch orientiert (19)]

3.2. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf die Endergebnisse ausgeübt wird, werden in der Regel die Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen servicerenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (z.B. 5 = mehr als 1000 Stellen).

3.3. Einfluss auf Endergebnisse [gering (1), beitragend (3), anteilig (5), entscheidend (7)]

In diesem Zusammenhang sei auf die Erläuterungen zu dem mit § 143 BDG 1979 korrespondierenden § 137 Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. Nr. 550/1994 (wiedergegeben im Erkenntnis des VwGH vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195) verwiesen, wo es unter "Errechnung der Stellenwerte" heißt: "Den Beurteilungen für ein Bewertungskriterium (in Klammern gesetzte Schlagworte) sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe {Wissen, Denkleistung, Verantwortung} führt zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes." In diesem Zusammenhang sei auf die Erläuterungen zu dem mit Paragraph 143, BDG 1979 korrespondierenden Paragraph 137, Absatz 3, BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, Bundesgesetzblatt Nr. 550 aus 1994, (wiedergegeben im Erkenntnis des VwGH vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195) verwiesen, wo es unter "Errechnung der Stellenwerte" heißt: "Den Beurteilungen für ein Bewertungskriterium (in Klammern gesetzte Schlagworte) sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe {Wissen, Denkleistung, Verantwortung} führt zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes."

Jedes der in Klammer gesetzten Schlagworte ist in Worte gefasst und ermöglicht eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A7 (bzw. E2c) bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1 (bzw. E1). Dieses Bewertungssystem wird den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht und macht, da nach dem gleichen System bewertet wird, keinen Unterschied zwischen „Blue und White-Collar-Worker“.

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

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

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

3.1. Kurzbeschreibung der analytischen Bewertung

Ziel jeder Arbeitsplatzbewertung ist es, den Anforderungswert des zu bewertenden Arbeitsplatzes zu bestimmen. Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung gehen an diese Aufgabe heran, indem sie den Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Anforderungen (vom Fachwissen bis zum Einfluss auf Endergebnisse) zerlegen, jede einzelne Anforderung gesondert einer wertenden Betrachtung (z.B. im Bereich Fachwissen von einfachen Fähigkeiten bis hin zu Spezialkenntnissen) unterziehen, wodurch die Werte der einzelnen Anforderungen gewonnen werden und schließlich durch Summierung dieser Werte den Anforderungswert des Arbeitsplatzes bestimmen.

Den einzelnen Bewertungskriterien und den dazugehörenden Untergliederungen sind Punkte zugeordnet. Die Summe dieser Zuordnungspunkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führt zu einem Teilergebnis (Teilstellenwertpunkte z.B. für die Kriteriengruppe Wissen) in einer geometrischen Reihe. Der Unterschied von einem solchen Teilstellenwert zum nächst höheren beträgt etwa 15 %. Der Grund hierfür liegt in der Tatsache, dass das menschliche Schätzvermögen relativen Charakter hat.

Unterschiede hinsichtlich einer Quantität oder Qualität werden immer nur relativ zu einer Bezugsgröße und erst ab einer bestimmten Unterscheidungsschwelle wahrgenommen (Weber-Fechner'sches Gesetz). Diese Unterscheidungsschwelle beträgt hier etwa 15 % (z.B. Summe der Kriteriengruppe Wissen 9 = Teilstellenwertpunkte 87, Summe Wissen 10 = Teilstellenwertpunkte 100).

Diese Teilergebnisse (Teilstellenwertpunkte) für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Stellenwertpunkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes. Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte (von der Reinigungskraft bis zum Sektionschef) klaffen weit auseinander und werden daher zu Gruppen zusammengefasst, welche so die Zuordnung zur Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe ermöglichen. Damit wird aber auch sichergestellt, dass alle Arbeitsplätze, die eine idente oder innerhalb der Bandbreite liegende Struktur der Bewertungszeile aufweisen, im gesamten Bundesdienst derselben Funktionsgruppe innerhalb derselben Verwendungsgruppe zugeordnet werden bzw. sind.

im Hinblick auf die analytische Bewertung eines Arbeitsplatzes ist auszuführen, dass bereits eine geringfügige Änderung der mit einem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben eine Modifikation des Stellenwertes nach sich ziehen kann. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der betroffene Arbeitsplatz im Hinblick auf seine errechneten Stellenwertpunkte am jeweils oberen oder unteren Rand der Bandbreite innerhalb einer Funktionsgruppe liegt. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass eine Funktionsgruppe einer Verwendungsgruppe nicht einem einzigen Stellenpunktewert zuordenbar ist, sondern immer eine gewisse Bandbreite umfasst (z.B. A 2/1 von 225 bis 259 Stellenwertpunkte). Die jeweils höchsten bzw. niedrigsten Funktionswerte (Stellenwertpunkte) in Verbindung mit den Richtverwendungen legen die Grenzen der jeweiligen Funktionsgruppe fest (vgl. Erkenntnis des VwGH vom 25. März 2003, ZI. 2001/12/0195-11).

im Hinblick auf die analytische Bewertung eines Arbeitsplatzes ist auszuführen, dass bereits eine geringfügige Änderung der mit einem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben eine Modifikation des Stellenwertes nach sich ziehen kann. Dies kann insbesondere dann der Fall sein, wenn der betroffene Arbeitsplatz im Hinblick auf seine errechneten Stellenwertpunkte am jeweils oberen oder unteren Rand der Bandbreite innerhalb einer Funktionsgruppe liegt. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass eine Funktionsgruppe einer Verwendungsgruppe nicht einem einzigen Stellenpunktewert zuordenbar ist, sondern immer eine gewisse Bandbreite umfasst (z.B. A 2/1 von 225 bis 259 Stellenwertpunkte). Die jeweils höchsten bzw. niedrigsten Funktionswerte (Stellenwertpunkte) in Verbindung mit den Richtverwendungen legen die Grenzen der jeweiligen Funktionsgruppe fest vergleiche Erkenntnis des VwGH vom 25. März 2003, ZI. 2001/12/0195-11).

3.2. Methode zur Errechnung der Stellenwerte

Unter Bezugnahme auf die zuletzt veröffentlichten Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen (vgl. etwa die Erkenntnisse des VwGH vom 24. Februar 2006, ZI. 2005/12/0186, sowie vom 20. Mai 2008, ZI. 2005/12/0113) wird Folgendes ausgeführt: Unter Bezugnahme auf die zuletzt veröffentlichten Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen vergleiche etwa die Erkenntnisse des VwGH vom 24. Februar 2006, ZI. 2005/12/0186, sowie vom 20. Mai 2008, ZI. 2005/12/0113) wird Folgendes ausgeführt:

Zu den in § 137 Abs. 3 BDG (ebenso zu den in § 143 Abs. 3 und § 147 Abs. 3 BDG) normierten Bewertungskriterien besteht jeweils eine aufsteigende Reihe von Verbaldefinitionen (diese sind u.a. auch im Bundesintranet unter: [http://oeffentlicher-](http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf)

[dienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf](http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf) dargestellt). Den einzelnen Definitionen

wiederum ist jeweilig eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die sogenannte „Bewertungszeile“) zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert (Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben

{A - B - C -...}, durch römische Zahlen (I - II - III -...) oder durch Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen Schritten aufsteigende Zahlen (1 - 3 - 5 -... oder 1 - 2 - 3 -... oder 1-4-7 - ...) erfolgte jedoch bewusst so, dass diese gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt (als abstrakte Größe) sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegeln. dienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf dargestellt). Den einzelnen Definitionen, wiederum ist jeweils eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die sogenannte „Bewertungszeile“) zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert (Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben {A - B - C -...}, durch römische Zahlen (römisch eins - römisch zwei - römisch drei -...) oder durch Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen Schritten aufsteigende Zahlen (1 - 3 - 5 -... oder 1 - 2 - 3 -... oder 1-4-7 - ...) erfolgte jedoch bewusst so, dass diese gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt (als abstrakte Größe) sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegeln.

Der beobachtbare Abstand von einer abstrakten Größe zur nächst größeren liegt im relativen Vergleich nach dem Gesetz von Weber-Fechner bei etwa 15 %. Bei einem angenommenen „Grundwert“ von 100 ergibt sich somit als nächst größerer Wert 115 (= $100 + 100 \cdot 15\%$ oder kurz $100 \cdot 1,15$, wobei 1,15 den „Schrittfaktor“ darstellt; unter der Prämisse, dass sich ein Wert mit dem 5. Schritt nach oben verdoppelt oder mit dem 5. Schritt nach unten halbiert, ließe sich der „Schrittfaktor“ genauer mit 1,1487 oder noch genauer mit 1,148698355 bestimmen). Ist der Wert 100 dem Schritt 10 zugewiesen, so folgt daraus, dass dem Schritt 15 der Wert 200 zukommt oder dem Schritt 5 der Wert 50.

Um die objektive Zuordnung eines Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Verwendungs- und Funktionsgruppe zu ermöglichen, für die mit bestimmten Bandbreiten Referenzwerte („Stellenwertpunkte“) festgelegt sind, ist der zu ermittelnde Stellenwert des konkreten Arbeitsplatzes zu ermitteln, der sich aus dem Wert des Wissens, der Denkleistung und der Verantwortung zusammensetzt. Aus der sich nach der Bewertung des Arbeitsplatzes ergebenden „Bewertungszeile“ erschließt sich der Stellenwert wie folgt:

Kriteriengruppe

Bewertung nach Verbaldefinition (Teil) Stellenwert (Schritt) [je Kategorie]

Fachwissen FW Managementwissen MW Umgang mit Menschen UM

Wissenswert FW+MW+UM WW

Denkraum DR Denkanforderung DA Denkleistungswert DR+DA DLW

Handlungsfreiheit HF Dimension (Richtgröße) DM Einfluss auf das Endergebnis EE

Verantwortungswert HF+DM+EE VW

(Gesamt)Stellenwert [alle Kategorien] WW+DLW+VW

Den Verbaldefinitionen der im Gesetz genannten Bewertungskriterien wird demnach aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Möglichkeit der Darstellung ein Punktwert zugeordnet (Zuordnungspunkte), woraus sich zunächst unabhängig von jedem rechnerischen Zusammenhang die so genannte Bewertungszeile zusammensetzt. Nach der in Punktwerten dargestellten Bewertungszeile ergibt sich für einen Arbeitsplatz nach Durchführung der Berechnungsmethode ein Wert, der sich von einem Schrittprofil ableitet, das durch die jeweilige Zuordnungsstruktur der Bewertungszeile angegeben wird und für den bundesweit gilt, dass alle Bediensteten mit genau diesem ermittelten Wert, zusammengesetzt aus den Teilstellenwertpunkten für Wissen, Denkleistung und Verantwortung, einen Arbeitsplatz mit der gleichen Wertigkeit besetzen.

Die Berechnung der Stellenwertpunkte leitet sich für jede der Kriteriengruppen von ZahlenSchritt-Tabellen ab, die auf Grundlage der physikalischen Gesetzmäßigkeit von gerade noch merklichen Veränderungen, dem Weber-Fechner'sehen Prinzip, aufbauen. Demnach ergibt sich - wie bereits zuvor ausgeführt - bei einer solchen Berechnung eine Differenz zwischen zwei Schritten bzw. Punktwerten im Ausmaß von ca. 15 %, wobei besonders anzumerken ist, dass sich die Werte bei jeweils fünf Schritten nach oben verdoppeln und nach unten halbieren. Die „Denkleistung“ (Denkraum und Denkanforderung) wird als abhängige Größe des beim Hauptkriterium „Wissen“ (Fachwissen,

Managementwissen und Umgang mit Menschen) ermittelten Punktwertes dargestellt. Darüber hinaus wird der Verantwortungswert an Hand der Handlungsfreiheit, der Dimension, die entweder monetär oder nach der Anzahl der servicierten Stellen bemessen wird, und der sich darauf beziehende Einfluss auf das Endergebnis ermittelt.

Eine bestehende Arbeitsplatzbewertung ändert sich besoldungsrelevant nur dann, wenn die Konstellation der acht gesetzlich vorgeschriebenen Bewertungskriterien (dies entspricht der so genannten Bewertungszeile) einen entsprechend geänderten Wert, diesseits oder jenseits der oben beschriebenen Punktwertgrenze (Bandbreite), ergibt. Somit sind die Bewertungsmethode und die festgesetzten Grenzwerte unverrückbare Grundlagen für die Einstufung. Die Zuordnung zu diesen acht Kriterien stellt jedoch im Bewertungsverfahren einen jeweils veränderbaren Wert dar, weshalb dort eine Festsetzung des Wertes einer Begründung mit erklärenden Bemerkungen bedarf, denn nur durch diese Kriterienzuordnung ergibt sich der Bezug zu den Anforderungen des (konkret zu bewertenden) Arbeitsplatzes und zu den sonstigen aus der Organisation und der Arbeitsplatzbeschreibung ableitbaren Beurteilungsgrundlagen.

Die Richtverwendungen sind hierbei vom Gesetzgeber ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierende Reihung von Einstufungsmöglichkeiten und sind dort, wo geeignete Verwendungen gefunden werden konnten, in der Nähe jener Grenzwerte positioniert, die die Bandbreite der Funktionsgruppenzuordnungen bestimmen. In der Regel wird von der Dienstbehörde bzw. von einem Sachverständigen jene Richtverwendung zum Vergleich mit dem zu bewertenden Arbeitsplatz herangezogen, die dem in Streit stehenden Verwendungsbild am ehesten entspricht, um vom eigenen Aufgabengebiet möglichst bekannte oder vertraute Agenden auf die Vergleichsfunktion projizieren und die analytischen Zuordnungen bei den gesetzlich vorgegebenen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen, usw.) nachvollziehen zu können.

Grundsätzlich kann bereits beim Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erwiesen werden, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung der analytischen Abstufung gelangt. Dies allein deswegen, weil sich oft eine Zuordnungsposition durch die im Organisationsbereich gegebene Hierarchie ableitet und die unverrückbaren und durch Punkteintervalle gekennzeichneten Bandbreitengrenzen bereits ohne Bezug zu einer Richtverwendung eine eindeutige Positionierung eines Arbeitsplatzes im Verhältnis zu sämtlichen anderen Verwendungen des Bundesdienstes zulassen würden. Erst durch den Vergleich zu Richtverwendungen ergibt sich jedoch der Zusammenhang mit der gesetzlichen Grundlage für die derzeit verwendete analytische Bewertungsmethode.

Durch die Festsetzung von Punktegrenzwerten ergibt sich zusätzlich zu den Richtverwendungen eine klare Trennlinie zwischen den einzelnen Funktionsgruppen. Es wird damit auch sächergestellt, dass allenfalls neu hinzukommende Funktionen, die es bisher nicht gegeben hat, auch analytisch, den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechend, bewertbar und einer Funktionsgruppe zuordenbar sind.

Bei Nichtanerkennung einer zwischengelagerten Bandbreitengrenze würde wegen einer zum Zeitpunkt der Beurteilung fehlenden Richtverwendung zwischen derzeit geltender Punktwertgrenze und erster Richtverwendung der nächst höheren Kategorie ungerechtfertigt eine verbesserte Einstufung erreicht werden können. Dies könnte allein in der Begründung liegen, dass es gerade im Beurteilungszeitraum und zum Zeitpunkt der Erstellung des Richtverwendungskataloges keine geeignete Funktion (Idealposition) in diesem Einstufungsbereich gegeben hat, womit die Zuordnung zu einer Funktionsgruppe mit einem hohen Grad an Zufälligkeit verbunden wäre, weil zu einem späteren Zeitpunkt eine solche Funktion neu eingerichtet und in den Richtverwendungskatalog (neu) aufgenommen werden könnte, sich damit die Grenze verschieben würde und ein Arbeitsplatz derselben Qualität dienst- und besoldungsrechtlich anders einzustufen wäre.

Da die Bewertung eines Arbeitsplatzes nicht vom zufälligen Vorhandensein geeigneter Richtverwendungen abhängen sollte, sondern allein von den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes, wäre die Beibehaltung des Systems der unverrückbaren Punktwertgrenzen eine der Gerechtigkeit im Verfahren im besonderem Maße dienliche Grundlage. Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, ZI. 2001/12/0195, selbst angedeutet hat, kann es tatsächlich zu Zwischenräumen zwischen den durch geeigneten Richtverwendungen abgegrenzten Funktionsgruppenzuordnungen kommen, so dass die an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und im analytischen Verfahren für richtig gehaltene Zuordnung wegen zu großer Abstände zwischen zwei Richtverwendungen

unterschiedlicher Zuordnungsposition nicht vorgenommen werden kann. In einem solchen Fall kann durch Berücksichtigung der Punktwertabgrenzung eine nach den analytischen Entscheidungsgrundlagen für die Zuordnung des Arbeitsplatzes nicht gerechtfertigte Einstufung verhindert und ein dem bundesweiten Niveau angemessenes und im System stimmiges Bewertungsergebnis herbeigeführt werden.

Dem Auftrag des Gesetzgebers gemäß § 137 BDG 1979 bzw. § 143 BDG 1979 jeweils Absatz 1 erster Satz folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispielen am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen. Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten. Hierbei wird

in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert. Dem Auftrag des Gesetzgebers gemäß Paragraph 137, BDG 1979 bzw. Paragraph 143, BDG 1979 jeweils Absatz 1 erster Satz folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispielen am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen. Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten. Hierbei wird, in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert.

Wie bereits erwähnt, hängt die analytische Zuordnung eines Arbeitsplatzes von der gefundenen Struktur der so genannten Bewertungszeile ab, von welcher sich dann ein Punktwert mit einer feststehenden und in keiner Weise variablen Methode ermitteln lässt, so dass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes allein auf die Höhe der Zuordnung zu den einzelnen, im Gesetz genannten Kriterien, ankommt. Von diesem Ergebnis abgeleitet erfolgt erst die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers unter dem Grundsatz der absoluten Gleichbehandlung bezüglich Ermittlung der daraus resultierenden Punkte und der Zuordnung des Arbeitsplatzes innerhalb der für die Funktionsgruppeneinteilung vorgegebenen Bandbreite.

Abschließend darf ergänzend auf die vom Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung entwickelten Grundsätze betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß §§ 137, 143 und 147 BDG 1979 verwiesen werden (vgl. dazu insbesondere die hg. Erkenntnisse vom 25. April 2003, ZI. 2001/12/0195, vom 14. Mai 2004, ZI. 2003/12/0219, vom 26. Mai 2003, ZI. 2002/12/0340, vom 24. Februar 2006, ZI. 2005/12/0186, vom 5. Juli 2006, ZI. 2005/12/0088, und vom 11. Oktober 2007, Zi. 2006/12/0221), wonach es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage handelt, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Dem gegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Abschließend darf ergänzend auf die vom Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung entwickelten Grundsätze betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß Paragraphen 137, 143, und 147 BDG 1979 verwiesen werden vergleiche dazu insbesondere die hg. Erkenntnisse vom 25. April 2003, ZI. 2001/12/0195, vom 14. Mai 2004, ZI. 2003/12/0219, vom 26. Mai 2003, ZI. 2002/12/0340, vom 24. Februar 2006, ZI. 2005/12/0186, vom 5. Juli 2006, ZI. 2005/12/0088, und vom 11. Oktober 2007, Zi. 2006/12/0221), wonach es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage handelt, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Dem gegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können.

Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat.

B. BESONDERER TEIL

Anmerkungen des Bundesministeriums für öffentlichen Dienst und Sport

im Zuge der Änderung der Geschäftseinteilung des Bundeskriminalamtes 2013 wurde das Büro 5.1, Zentrale Observation als Referat 2.2 in die innerhalb der Generaldirektion implementierte Sondereinheit Einsatzkommando Cobra/Direktion für Spezialeinheiten (DSE) eingegliedert. Vom 1. Juni 2013 bis zum 31. Jänner 2016 versah AI XXXX als Spezielsachbearbeiter und seit 1. Februar 2016 als stellvertretender Gruppenführer bei der EKO COBRA Süd - OBS Operativ seinen Dienst. Seit 1. April 2017 ist er dort als stellvertretender Gruppenführer in der OBS Technik tätig. Da der Antragsteller mit Schreiben vom 8. Mai 2017 das Bundesministerium für Inneres um bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes ersucht hat, ist Gegenstand des Bewertungsgutachtens nur der zu diesem Zeitpunkt von ihm besetzte Arbeitsplatz also jener des stellvertretenden Gruppenführers bei der EKO Cobra Süd OBS Technik. Im Zuge der Änderung der Geschäftseinteilung des Bundeskriminalamtes 2013 wurde das Büro 5.1, Zentrale Observation als Referat 2.2 in die innerhalb der Generaldirektion implementierte Sondereinheit Einsatzkommando Cobra/Direktion für Spezialeinheiten (DSE) eingegliedert. Vom 1. Juni 2013 bis zum 31. Jänner 2016 versah AI römisch 40 als Spezielsachbearbeiter und seit 1. Februar 2016 als stellvertretender Gruppenführer bei der EKO COBRA Süd - OBS Operativ seinen Dienst. Seit 1. April 2017 ist er dort als stellvertretender Gruppenführer in der OBS Technik tätig. Da der Antragsteller mit Schreiben vom 8. Mai 2017 das Bundesministerium für Inneres um bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes ersucht hat, ist Gegenstand des Bewertungsgutachtens nur der zu diesem Zeitpunkt von ihm besetzte Arbeitsplatz also jener des stellvertretenden Gruppenführers bei der EKO Cobra Süd OBS Technik.

Um einen Überblick über den Aufgabenbereich eines Gruppenführer-Stellvertreters der technischen Observation zu gewinnen, besichtigte der Gefertigte am 31. Jänner 2018 das Referat 2.2 - Zentrale Observation des Einsatzkommandos Cobra/Direktion für Spezialeinheiten in Wien. Zur weiteren Befunderhebung wurden alle vorhandenen schriftlichen Unterlagen, insbesondere der Observations-Erlass und die Arbeitsplatzbeschreibungen, verwendet.

Zur Auswahl der als Vergleich herangezogenen Richtverwendung ist darauf hinzuweisen, dass es, sofern der Vergleich innerhalb derselben Verwendungsgruppe erfolgt, nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes der Behörde oder dem von ihr beauftragten Sachverständigen frei steht, welche Richtverwendung sie bzw. er zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht. Der Einwand einer mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitsplatzaufgaben kann nicht wirksam erhoben werden (vgl. etwa die Erkenntnisse des VwGH vom 26. Mai 2003, ZI. 2002/12/0340 und vom 20. Mai 2008, ZI. 2005/12/0218). Zur Auswahl der als Vergleich herangezogenen Richtverwendung ist darauf hinzuweisen, dass es, sofern der Vergleich innerhalb derselben Verwendungsgruppe erfolgt, nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes der Behörde oder dem von ihr beauftragten Sachverständigen frei steht, welche Richtverwendung sie bzw. er zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht. Der Einwand einer mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitsplatzaufgaben kann nicht wirksam erhoben werden vergleiche etwa die Erkenntnisse des VwGH vom 26. Mai 2003, ZI. 2002/12/0340 und vom 20. Mai 2008, ZI. 2005/12/0218).

Die Arbeitsplatzbeschreibung der als Vergleich herangezogenen und ebenfalls dem kriminaldienstlichen Exekutivdienstbereich der Verwendungsgruppe E2a zugeordneten Richtverwendung: Z 9.5 lit. c der Anlage 1 zum BDG „Stellvertretender Leiter einer Erhebungsgruppe für Vermögensdelikte beim Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos für Graz“ ist als Beilage angeschlossen. Die Arbeitsplatzbeschreibung der als Vergleich herangezogenen und ebenfalls dem kriminaldienstlichen Exekutivdienstbereich der Verwendungsgruppe E2a zugeordneten Richtverwendung: Ziffer 9 Punkt 5, Litera c, der Anlage 1 zum BDG „Stellvertretender Leiter einer Erhebungsgruppe für Vermögensdelikte beim Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos für Graz“ ist als Beilage angeschlossen.

Gutachten

Konkrete Bewertung der Arbeitsplätze des Antragstellers im Folgenden als „AS“ bezeichnet und der Richtverwendung im Folgenden als „RV“ bezeichnet:

Da die beiden Arbeitsplätze hinsichtlich ihrer bewertungsrelevanten Aufgaben und Tätigkeiten gleich ausgeprägt also identisch sind, werden sie bei der konkreten Bewertung und ihrer Zuordnung zum jeweiligen Bewertungskriterium zusammengefasst beurteilt und dargestellt, und in weitere Folge als solche zumindest in der jeweiligen Kriterienüberschrift nicht mehr näher bezeichnet.

Aufgrund der vorhandenen Unterlagen und der durchgeführten Besichtigung ergeben sich für beide Arbeitsplätze nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß § 143 Abs. 3 BDG 1979 nachstehend angeführte Zuordnungen: Aufgrund der vorhandenen Unterlagen und der durchgeführten Besichtigung ergeben sich für beide Arbeitsplätze nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß Paragraph 143, Absatz 3, BDG 1979 nachstehend angeführte Zuordnungen:

ANFORDERUNGSBEREICH „WISSEN“

Fachwissen; (zwischen „Fachkenntnisse“ = 5 und „Fortgeschrittene Fachkenntnisse“ = 7 also 6)

Bei den „Fachkenntnissen“ (5) handelt es sich um praktische oder methodische Fertigkeiten auf bestimmten Fachgebieten einschließlich solcher zum Gebrauch von Spezialeinrichtungen. Das Wissen wird im Allgemeinen in einer Berufsausbildung (wie z.B. durch Lehre, Berufs- oder Handelsschule) erworben.

„Fortgeschrittene Fachkenntnisse“ (7) erfordern breite oder spezialisierte Fachkenntnisse von komplexen Methoden, Techniken und Verfahren/Abläufen mit zusätzlichem Hintergrundwissen über die zugrunde liegenden Theorien. Das Wissen wird typischerweise durch weiterführende Qualifikationsmaßnahmen oder breite praktische Erfahrungen erworben.

Beide Arbeitsplätze stellen in ihren Anforderungsprofilen nicht ausdrücklich auf eine Reifeprüfung ab. Neben den erfolgreich abgelegten Grundausbildungen für den Exekutivdienst (E2b) und für die dienstführenden Exekutivbeamten (E2a) sind fachspezifische Aus- und Fortbildungen sowie praktische Erfahrungen zur Berufsausübung erforderlich.

Die Aufgaben beider Arbeitsplätze (Planung, Leitung und Koordinierung von Technikeinsätzen bzw. Planung, Leitung und Koordinierung von Ermittlungstätigkeiten zu Vermögensdelikten) stellen sich als ein eng gefasstes spezielles Gebiet im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung dar. Zur Bewältigung dieser engen Aufgabenbereiche werden prinzipiell stets die gleichen Verfahren und Abläufe angewandt. Da somit weder der AS noch die RV zur Erfüllung ihrer Aufgaben mehrere Fachgebiete beherrschen müssen und auch die mit ihren Tätigkeiten verbundenen administrativen Aspekte (wie z.B. die Verwaltung des Technikpools oder Erstellung von Statistiken und Analysen) kein zusätzliches Hintergrundwissen voraussetzen, geht in beiden Fällen das Fachwissen aufgrund der notwendigen Spezialisierung zur Erbringung besonderer kriminalpolizeilicher Dienstleistungen, die insbesondere aufgrund der Art oder der Dimension der Amtshandlung die Möglichkeiten der ermittlungsführenden Dienststellen überschreiten, zwar über den Wert „5“ hinaus, bleibt aber deutlich unter jenem für „7“. Die Aufgaben beider Arbeitsplätze (Planung, Leitung und Koordinierung von Technikeinsätzen bzw. Planung, Leitung und Koordinierung von Ermittlungstätigkeiten zu Vermögensdelikten) stellen sich als ein eng gefasstes spezielles Gebiet im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung dar. Zur Bewältigung dieser engen Aufgabenbereiche werden prinzipiell stets die gleichen Verfahren und Abläufe angewandt. Da somit weder der AS noch die Regierungsvorlage zur Erfüllung ihrer Aufgaben mehrere Fachgebiete beherrschen müssen und auch die mit ihren Tätigkeiten verbundenen administrativen Aspekte (wie z.B. die Verwaltung des Technikpools oder Erstellung von Statistiken und Analysen) kein zusätzliches Hintergrundwissen voraussetzen, geht in beiden Fällen das Fachwissen aufgrund der notwendigen Spezialisierung zur Erbringung besonderer kriminalpolizeilicher Dienstleistungen, die insbesondere aufgrund der Art oder der Dimension der Amtshandlung die Möglichkeiten der ermittlungsführenden Dienststellen überschreiten, zwar über den Wert „5“ hinaus, bleibt aber deutlich unter jenem für „7“.

Die Aufgaben beider Arbeitsplätze steilen sich größtenteils als solche eines Spezialfachbearbeiters dar. Zusätzliche kontrollierende und qualitätssichernde Tätigkeiten wie die Gewährleistung der Einsatzfähigkeit der technischen Einsatzmittel zur Unterstützung von Observationseinsätzen durch den AS oder die Sicherstellung der Arbeitsqualität von Gerichts- und Verwaltungsanzeigen durch die RV setzen kein im Vergleich zum Spezialfachbearbeiter breiteres Fachwissen voraus und bewegen sich somit innerhalb der Bandbreite des Zwischenwertes „6“. Die Aufgaben beider Arbeitsplätze steilen sich größtenteils als solche eines Spezialfachbearbeiters dar. Zusätzliche kontrollierende und qualitätssichernde Tätigkeiten wie die Gewährleistung der Einsatzfähigkeit der technischen Einsatzmittel zur Unterstützung von Observationseinsätzen durch den AS oder die Sicherstellung der Arbeitsqualität von Gerichts- und

Verwaltungsanzeigen durch die Regierungsvorlage setzen kein im Vergleich zum Spezialsachbearbeiter breiteres Fachwissen voraus und bewegen sich somit innerhalb der Bandbreite des Zwischenwertes „6“.

Eine noch höhere Zuordnung würde eine fachliche Qualifikation erfordern, die jenen erweiterten Fachkenntnissen entspricht, die nur durch breite praktische Erfahrungen oder weiterführende Qualifikationsmaßnahmen wie etwa der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E 1 (leitende Beamte) erworben werden können. In diesem Bereich „Fortgeschrittene Fachkenntnisse“ (7) sind zum Beispiel die Kommandanten der Cobra Standorte einzuordnen. Erst ab dieser hierarchischen Position ist auf Grund der Streuung der entsprechenden Spezialgebiete (Administration, Planung, Organisation des Dienstbetriebes, Mitarbeiterführung, Erarbeitung von Strategien, Qualitätsmanagement, Ausbildung) über das regionale Einsatzkommando diese breite Erfahrung mit der entsprechenden Zusatzausbildung erforderlich.

Managementwissen: (zwischen „Begrenzt“ = 3 und „Homogen“ = 5 also 4)

Managen heißt planen, organisieren, leiten und kontrollieren. Die Anforderung steigt mit zunehmendem Umfang und zunehmender Komplexität des abzudeckenden Fachbereichs sowie mit der zeitlichen Verzögerung nach der sich Auswirkungen getroffener Maßnahmen absehen lassen.

„Begrenzt“ (3) bedeutet die Durchführung oder Überwachung der Durchführung mehrerer Aufgaben, die hinsichtlich Inhalt und Zielsetzung klar definiert sind. Dabei ist es erforderlich mit Arbeitskollegen zu kooperieren und die Zusammenhänge zu anderen Aufgabengebieten

zu kennen. „Begrenzt“ (3) bedeutet die Durchführung oder Überwachung der Durchführung mehrerer Aufgaben, die hinsichtlich Inhalt und Zielsetzung klar definiert sind. Dabei ist es erforderlich mit Arbeitskollegen zu kooperieren und die Zusammenhänge zu anderen Aufgabengebieten , zu kennen.

Eine Zuordnung zur nächst höheren Bewertungsdimension „Homogen“ (5) erfordert die Integration von Prozessen bzw. Verfahren und Dienstleistungen, die hinsichtlich ihrer Ziele

und Charakteristik vergleichbar sind, und bei denen eine Abstimmung mit verbundenen Funktionen erforderlich ist. Eine Zuordnung zur nächst höheren Bewertungsdimension „Homogen“ (5) erfordert die Integration von Prozessen bzw. Verfahren und Dienstleistungen, die hinsichtlich ihrer Ziele , und Charakteristik vergleichbar sind, und bei denen eine Abstimmung mit verbundenen Funktionen erforderlich ist.

Beide Arbeitsplatzinhaber erhalten Arbeitsaufträge, die nach Zielsetzung und Inhalt präzise definiert sind, nämlich durch die Leistung von speziellen technischen und kriminalpolizeilichen Diensten zur Ausforschung des Aufenthaltes oder der Identität von Beschuldigten bzw. zur Aufklärung von Straftaten beizutragen. Der AS hat dabei nicht etwa die Verhältnismäßigkeit oder die Sinn- und Zweckmäßigkeit einer beantragten technischen Observationsmaßnahme

zu beurteilen, sondern diese nur nach vorgegebenen Machbarkeitskriterien zu planen, zu organisieren und zu leiten.

Für sämtliche Anträge, die im Zuge einer Observations- oder Ermittlungsmaßnahme erforderlich werden (Telefonüberwachungen, Hausdurchsuchungen, Haftbefehle, Fahndungen) sind die Justizbehörden zuständig. Weil diese naturgemäß keinerlei divergierende Zielsetzungen entwickeln, sind die externen Anforderungen an das Managementwissen grundsätzlich als begrenzt anzusehen. Da den beiden Arbeitsplatzinhabern im Vergleich zu den Spezialsachbearbeitern intern komplexere Koordinationstätigkeiten zugewiesen sind wie zum Beispiel bei grenz- oder bezirksübergreifenden Amtshandlungen ist allerdings eine Annäherung zur nächst höheren Kategorie „Homogen“ mit dem Zwischenwert 4 gegeben. Beide Arbeitsplatzinhaber erhalten Arbeitsaufträge, die nach Zielsetzung und Inhalt

präzise definiert sind, nämlich durch die Leistung von speziellen technischen und kriminalpolizeilichen Diensten zur Ausforschung des Aufenthaltes oder der Identität von Beschuldigten bzw. zur Aufklärung von Straftaten beizutragen.

Der AS hat dabei nicht etwa die Verhältnismäßigkeit oder die Sinn- und Zweckmäßigkeit einer beantragten technischen Observationsmaßnahme , zu beurteilen, sondern diese nur nach vorgegebenen Machbarkeitskriterien zu planen, zu organisieren und zu leiten. Für sämtliche Anträge, die im Zuge einer Observations- oder Ermittlungsmaßnahme

erforderlich werden (Telefonüberwachungen, Hausdurchsuchungen, Haftbefehle, Fahndungen) sind die Justizbehörden zuständig. Weil diese naturgemäß keinerlei divergierende Zielsetzungen entwickeln, sind die externen Anforderungen an das Managementwissen grundsätzlich als begrenzt anzusehen. Da den beiden Arbeitsplatzinhabern

im Vergleich zu den Spezialsachbearbeitern intern komplexere Koordinationstätigkeiten zugewiesen sind wie zum Beispiel bei grenz- oder bezirksübergreifenden Amtshandlungen ist allerdings eine Annäherung zur nächst höheren Kategorie „Homogen“ mit dem Zwischenwert 4 gegeben.

In beiden Fällen handelt es sich also wie erwähnt um überwiegend ausführende SpezialistenArbeitsplätze, denen lediglich im Vertretungsfall andere Teilbereiche bzw. Unterfunktionen zugeordnet sind. Aufgrund des Umstands, dass die Ziele von höherer Stelle (dem Standortkommandanten bzw. Fachbereichsleiter) vorgegeben werden, auf Dauer wirksame Entscheidungsbefugnisse fehlen und das Betätigungsfeld durch die untergeordnete hierarchische Position der beiden Arbeitsplätze beschränkt ist, kommt eine Zuordnung zur Bewertungsdimension „Homogen“ nicht in Betracht. Aufgrund der Weisungsgebundenheit

der Verwaltung sowie der strengen hierarchischen Struktur der Sicherheitsexekutive kann auch der sich aus der Mitarbeiterführung ergebende Aufsichts- und Kontrollaufwand keine höhere Zuordnung begründen. In beiden Fällen handelt es sich also wie erwähnt um überwiegend ausführende SpezialistenArbeitsplätze, denen lediglich im Vertretungsfall andere Teilbereiche bzw. Unterfunktionen zugeordnet sind. Aufgrund des Umstands, dass die Ziele von höherer Stelle (dem Standortkommandanten bzw. Fachbereichsleiter) vorgegeben werden, auf Dauer wirksame Entscheidungsbefugnisse fehlen und das Betätigungsfeld durch die untergeordnete hierarchische Position der beiden Arbeitsplätze beschränkt ist, kommt eine Zuordnung zur Bewertungsdimension „Homogen“ nicht in Betracht. Aufgrund der Weisungsgebundenheit, der Verwaltung sowie der strengen hierarchischen Struktur der Sicherheitsexekutive kann auch der sich aus der Mitarbeiterführung ergebende Aufsichts- und Kontrollaufwand keine höhere Zuordnung begründen.

Umgang mit Menschen: ("Wichtig" =2)

Die erforderliche Fähigkeit im Umgang mit Menschen ergibt sich entweder aus den internen Beziehungen (Anforderung als Führungskraft) und/oder aus den externen Beziehungen (Anforderung als „Verkäufer“) von Produkten oder Ideen einer Stelle.

„Normal“ (1) bedeutet durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit im Umgang mit Menschen. „Wichtig“ (2) verlangt eine gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Mitarbeitern und Bürgern. Damit ist die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu unterstützen und zu beeinflussen, gemeint.

Die Bewertungsstufe „Besonders wichtig“ (3) erfordert dagegen eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Der Unterschied zur Stufe 2 liegt dabei in der Fähigkeit, andere nicht nur zu verstehen, sondern auch zu beurteilen und/oder im besonderen Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen.

Für beide Arbeitsplätze ist ein Umgang mit Menschen gefordert, der über die durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit hinausgeht. Die Bedeutung andere zu verstehen und zu unterstützen kommt vor allem bei der Koordinierung und der Zusammenarbeit mit den ermittlungsführenden Dienststellen bzw. den zuständigen Justizbehörden zum Tragen. Eine höhere Wertung ist jedoch, insbesondere mit Rücksicht auf die geringe Bedeutung der Steilvertreterfunktion und in Ermangelung andere zu beurteilen bzw. Ziele in Verhandlungen durchsetzen zu müssen, nicht in Betracht zu ziehen. Weder die Leitung von Technikeinsätzen noch die Durchführung von Vermögensermittlungen setzen

eine auf Verständnis, Unterstützung oder Beeinflussung basierende Interaktion voraus. Für beide Arbeitsplätze ist ein Umgang mit Menschen gefordert, der über die, durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit hinausgeht. Die Bedeutung andere zu verstehen und zu unterstützen kommt vor allem bei der Koordinierung und der Zusammenarbeit mit den ermittlungsführenden Dienststellen bzw. den zuständigen Justizbehörden zum Tragen. Eine höhere Wertung ist jedoch, insbesondere mit Rücksicht auf die geringe Bedeutung der Steilvertreterfunktion und in Ermangelung andere zu beurteilen bzw. Ziele in Verhandlungen durchsetzen zu müssen, nicht in Betracht zu ziehen. Weder die Leitung von Technikeinsätzen noch die Durchführung von Vermögensermittlungen setzen, eine auf Verständnis, Unterstützung oder Beeinflussung basierende Interaktion voraus.

„Besonders wichtig“ zeichnet daher leitende Funktionen aus, die den Anforderungen, individuelle Zielsetzungen, Meinungen und Überzeugungen sowohl in der Innen- als auch Außenbeziehung zu verändern, unterliegen. Dies ist bei beiden Arbeitsplätzen schon aufgrund ihrer Aufgabenstellungen und ihrer untergeordneten hierarchischen Positionierung nicht gegeben.

Insgesamt betrachtet sind die sozialen Kompetenzen beider Arbeitsplätze daher mit der Wertung „Wichtig“ zu beurteilen, da für die jeweilige Aufgabenerfüllung eine gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit ausreichend ist.

ANFORDERUNGSBEREICH „DENKLEISTUNG“

Bei der Denkleistung (Problemlösungskompetenz) wird die Anforderung an das ursprüngliche, eigenständige, kreative Denken eines Arbeitsplatzes geprüft.

Die erforderliche Denkleistung wird verringert, wenn das Denken durch Vorgabe von Methoden, Grundsätzen, Präzedenzfällen und klaren Zielen begrenzt bzw. an andere verwiesen wird.

Bei der Denkleistung werden zwei Aspekte bewertet:

? Welche Hilfe wird einem Arbeitsplatz durch Abgrenzungen von Aufgabengebieten, Vorgabe von Denkmethoden oder „Rezepten“ gegeben, d.h. welcher Denkraum bleibt für den Arbeitsplatz und ist für ihn charakteristisch?

? Welche Probleme sollen von dem Arbeitsplatz selbständig gelöst werden, d.h. welche Denkanforderung wird an den Arbeitsplatz gestellt?

Denkraum/Denkfreiheit: („Teilroutine“ = 3)

„Routine“ (2) bedeutet, dass das Denken innerhalb detailliert vorgegebener Standardverfahren und genauer Anweisungen erfolgt. Auftretende Probleme sind mit schnell verfügbarer Anleitung oder Beispielen/Mustern zu lösen.

Bei „Teil-Routine“ (3) erfolgt das Denken innerhalb klar definierter, geringfügig verschiedenartiger Verfahren mit vielen Präzedenzfällen bzw. vorgegebenen Methoden und Normen, die einen Großteil der Aufgabenstellungen abdecken. Hilfestellung ist leicht verfügbar.

„Aufgabenorientiert“ (4) bringt hingegen zum Ausdruck, dass das Denken innerhalb mannigfaltiger wesentlich verschiedenartiger Verfahren/Abläufe, Standards und Präzedenzfälle erfolgt und Unterstützung verfügbar ist bzw. darauf zugegriffen werden kann.

Für beide Arbeitsplätze ist das „Was“, nämlich die Verhinderung und Aufklärung von Straftaten durch Bereitstellung spezieller Assistenz- bzw. Ermittlungsleistungen, klar vorgegeben. Das „Wie“ ist durch Vorschriften (wie zum Beispiel den Observations-Erlass oder die Kriminaldienstrichtlinien), tradierte Vorgehensweisen und Präzedenzfälle ebenso eindeutig definiert. Die beiden Arbeitsplatzinhaber haben aus einem Bündel genau definierter Alternativen den optimalen Arbeitsablauf zu organisieren. Die niedrigere Stufe 2 würde hingegen bedeuten, dass es sich bei den Tätigkeiten überwiegend um standardisierte Routineabläufe handelt und genaue Anweisungen vorliegen, wobei Abweichungen hiervon nicht selbst entschieden werden dürften.

Der AS hat Technikeinsätze zu planen, zu organisieren und zu leiten sowie deren Ausführung zu kontrollieren. Er hat weiter an der zentralen Koordination nationaler und grenzüberschreitender technischer Einsätze mitzuwirken und zur technischen Entwicklung von Einsatzmitteln zur Unterstützung von Observationseinsätzen beizutragen. Der AS hat ferner Audio- und Videoüberwachungen bei Sonderlagen und besonderen Lagen zu planen und durchzuführen und für die technische Unterstützung des Geldüberbringers zu sorgen. Er hat überdies den Gruppenführer im Rahmen der wechselseitigen Zusammenarbeit mit den Leitern anderer nationaler und internationaler Observations- und Einsatzeinheiten zu unterstützen. Er hat dabei auf einschlägige Vorschriften/Dienstanweisungen Bedacht zu nehmen bzw. sind Vorschriften/Musterfälle auch zur Lösung von Problemen heranziehbar, weshalb dies grundsätzlich die Zuordnung zum Wert 2 implizieren würde.

In dem gleichen Denkraum wäre auch die RV einzustufen. Wie die Stellvertretung des AS ist auch jene der RV auf die Abwesenheit beschränkt, so dass ihm ebenfalls keinen dauerhaften Führungsaufgaben zugewiesen sind. Hauptaufgabe der RV ist die Führung von Ermittlungen zu Straftaten gegen fremdes Vermögen. Dabei obliegen ihm auch der allgemeine polizeiliche Ersteinsatz und die Koordinierung der bei den Amtshandlungen eingesetzten Exekutivbediensteten. Erforderlichenfalls hat er Sondereinsatzkräfte wie das Einsatzkommando Cobra oder die Einsatzgruppe zur Bekämpfung der Straßenkriminalität beizuziehen. Ferner hat er die notwendigen Anträge von der Staatsanwaltschaft (z.B. Untersuchungen durch Sachverständige, Kontoöffnungsbeschlüsse, Telefonüberwachungen, Hausdurchsuchungen, Haftbefehle) einzuholen bzw. die von der Justiz angeordneten Aufträge durchzuführen. Darüber hinaus hat er Strafanzeigen zu verfassen, Tatverdächtige einzuvernehmen und Auskunftspersonen zu befragen. In dem gleichen Denkraum wäre auch die Regierungsvorlage einzustufen. Wie die Stellvertretung des AS ist auch jene der Regierungsvorlage auf die Abwesenheit beschränkt, so dass ihm ebenfalls keinen dauerhaften Führungsaufgaben zugewiesen sind. Hauptaufgabe der Regierungsvorlage ist die Führung von Ermittlungen zu Straftaten gegen fremdes Vermögen. Dabei obliegen ihm auch der allgemeine polizeiliche Ersteinsatz und die Koordinierung der bei den Amtshandlungen eingesetzten Exekutivbediensteten. Erforderlichenfalls hat er

Sondereinsatzkräfte wie das Einsatzkommando Cobra oder die Einsatzgruppe zur Bekämpfung der Straßenkriminalität beizuziehen. Ferner hat er die notwendigen Anträge von der Staatsanwaltschaft (z.B. Untersuchungen durch Sachverständige, Kontoöffnungsbeschlüsse, Telefonüberwachungen, Hausdurchsuchungen, Haft-befehle) einzuholen bzw. die von der Justiz angeordneten Aufträge durchzuführen. Darüber hinaus hat er Strafanzeigen zu verfassen, Tatverdächtige einzuvernehmen und Auskunftspersonen zu befragen.

Die Denkleistung insgesamt (also Denkrahen und Denkanforderung) ist jedoch im Zusammenhang mit dem geforderten Wissen zu sehen. Vor allem im Hinblick auf die operative Leitung und Steuerung technischer Einsätze bzw. die Führung des kriminalpolizeilichen Erstangriffes und der Vorerhebungen zu einem Vermögensdelikt muss, trotz des Umstands, dass komplexe Situationen vom Standortkommandanten bzw. Fachbereichsleiter gelöst werden, ein adäquates Fachwissen vorausgesetzt werden. Es ist somit darauf Bedacht zu nehmen, dass die Bewältigung dieser Aufgaben entsprechende Fachkenntnisse (mit dem Wissenswert 6) erfordert. Die Zuordnung zum Wert 2 ("Routine") würde daher zu kurz greifen.

Der Wert 4 („Aufgabenorientiert“) ist entsprechend den vorstehenden Ausführungen aber schon deshalb nicht zutreffend, weil die Aufgaben der beiden Arbeitsplätze nicht wesentlich verschiedenartig sind. Das Wesen des Aufgabenbereiches besteht jeweils in der Bereitstellung einer spezifischen kriminalpolizeilichen Assistenz- bzw. Ermittlungsleistung.

Die Zuordnung zum nächsthöheren Kalkül „Aufgabenorientiert“ ist beim jeweiligen Fachbereichsleiter angebracht, der, aufgrund der Streubreite verschiedenartiger Aufgabenstellungen über den gesamten Fachbereich, mit Problemen konfrontiert ist, deren Lösung die Umsetzung eines komplexeren Wissens mit entsprechender Eigenverantwortung erfordert.

Denkanforderung/Problemkomplexität: („Ähnlich“ = 3)

„Ähnlich“ (3) bedeutet, dass sich für ähnliche Situationen auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. „Unterschiedlich“ (5) bringt demgegenüber zum Ausdruck, dass unterschiedliche Situationen die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg erfordern. Probleme sollen weitgehend selbständig gelöst werden.

Die Denkleistung steht wie bereits erwähnt in Beziehung zum gesamten Wissenswert und stellt die Umsetzung des Wissens dar.

Wie den bei den Kriterien Fachwissen und Denkrahen dargestellten Aufgaben zu entnehmen ist, sind die Tätigkeiten des AS und der RV strikt auf ihr spezielles Fachgebiet (Technikeinsätze/Vermögensermittlungen) eingeschränkt. Das hat zur Folge, dass bei den Aufgaben eines Spezialisten, dessen Fachwissen wie in den beiden vorliegenden Fällen einer entsprechenden Qualifikation und Erfahrung bedarf, davon ausgegangen werden kann, dass das durch ihn zu bewältigende, seiner Art und Ausprägung nach homogene Aufgabengebiet ähnliche Situationen beinhaltet und anfallende Problemstellungen überwiegend aufgrund von bekannten Lösungen und tradierten Vorgangsweisen gemeistert werden können. Wie den bei den Kriterien Fachwissen und Denkrahen dargestellten Aufgaben zu entnehmen ist, sind die Tätigkeiten des AS und der Regierungsvorlage strikt auf ihr spezielles Fachgebiet (Technikeinsätze/Vermögensermittlungen) eingeschränkt. Das hat zur Folge, dass bei den Aufgaben eines Spezialisten, dessen Fachwissen wie in den beiden vorliegenden Fällen einer entsprechenden Qualifikation und Erfahrung bedarf, davon ausgegangen werden kann, dass das durch ihn zu bewältigende, seiner Art und Ausprägung nach homogene Aufgabengebiet ähnliche Situationen beinhaltet und anfallende Problemstellungen überwiegend aufgrund von bekannten Lösungen und tradierten Vorgangsweisen gemeistert werden können.

Eine Zuordnung zur nächst höheren Bewertungskategorie „Unterschiedlich“ (5) kommt auch im Hinblick auf die Höhe des ermittelten Wissenswertes schon deshalb nicht in Betracht, weil sich die Anforderungen an den AS und die RV keinesfalls als verschiedenartig darstellen. Aber auch eine Annäherung an die Zwischenstufe 4 ist nicht gegeben, da beide Arbeitsplätze auf einer unteren Hierarchieebene angesiedelt sind und komplexe Situationen wie erwähnt durch den Standortkommandanten bzw. Fachbereichsleiter und nicht durch die beiden Arbeitsplatzinhaber gelöst werden. Eine Zuordnung zur nächst höheren Bewertungskategorie „Unterschiedlich“ (5) kommt auch im Hinblick auf die Höhe des ermittelten Wissenswertes schon deshalb nicht in Betracht, weil sich die Anforderungen an den AS und die Regierungsvorlage keinesfalls als verschiedenartig darstellen. Aber auch eine Annäherung an die Zwischenstufe 4

ist nicht gegeben, da beide Arbeitsplätze auf einer unteren Hierarchieebene angesiedelt sind und komplexe Situationen wie erwähnt durch den Standortkommandanten bzw. Fachbereichsleiter und nicht durch die beiden Arbeitsplatzinhaber gelöst werden.

Da der AS und die RV somit ihrem Aufgabenprofil entsprechend überwiegend ähnliche Aufgaben zu erfüllen haben, deren Lösungen eine sorgfältige Auswahl aus bekannten Alternativen erfordert, ergibt sich für die Denkanforderung der Wert 3. Da der AS und die Regierungsvorlage somit ihrem Aufgabenprofil entsprechend überwiegend ähnliche Aufgaben zu erfüllen haben, deren Lösungen eine sorgfältige Auswahl aus bekannten Alternativen erfordert, ergibt sich für die Denkanforderung der Wert 3.

ANFORDERUNGSBEREICH „VERANTWORTUNG“

Handlungsfreiheit: (zwischen „Angewiesen“ = 4 und „Standardisiert“ = 7 also 6)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die Richtlinien- bzw. Anweisungs-gebundenheit, die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie) und nachträgliche Kontrollen.

„Angewiesen“ (4) bedeutet, dass der Arbeitsplatz an Anordnungen und bestehende Arbeitsvorschriften gebunden ist. Die Vorschriften erlauben eine leichte Modifikation im Ablauf von Tätigkeiten, die jedoch ständig kontrolliert werden.

„Standardisiert“ (7) bringt zum Ausdruck, dass alle Tätigkeiten durch spezifische oder allgemeine Vorschriften geregelt sind. Der Arbeitsfortschritt wird teilweise (auch stichprobenartig) kontrolliert, das Ergebnis ist kontrollierbar und wird kontrolliert.

Die organisatorische Position der beiden Arbeitsplätze befindet sich auf einer unteren Hierarchieebene. Keiner der beiden Arbeitsplätze kann nach außen wirkende Entscheidungen treffen. Beide handeln im Rahmen von Arbeitsanweisungen und etablierten Arbeitsabläufen unter der direkten Aufsicht und Kontrolle durch den Gruppenführer bzw. Fachbereichsleiter.

Der Arbeitsplatz des AS ist aber ebenso wie jener der RV dadurch gekennzeichnet, dass nicht sämtliche Arbeitsprozesse routinemäßig ablaufen. So kann beispielsweise die Unvorhersehbarkeit des Verhaltens der zu überwachenden Zielperson dazu führen, dass die eingesetzte Überwachungstechnik nicht zum Ziel führt und daher beispielsweise anstelle einer stationär angebrachten Kamera ein mobiles Video-Kamera-System eingesetzt werden muss. Der AS muss also flexibel auf veränderte Situationen reagieren können. Zusätzlich zu den auch von den SpeziaIsach-bearbeitern zu erfüllenden Aufgaben hat der AS nationale und grenzüberschreitende technische Einsätze zu koordinieren. Für diese im Vergleich zu gewöhnlichen Observationsmaßnahmen sensibleren Einsätze ist die Fähigkeit, sich situativ und flexibel auf geänderte Verhältnisse einstellen zu können, umso mehr erforderlich. Der Arbeitsplatz des AS ist aber ebenso wie jener der Regierungsvorlage dadurch gekennzeichnet, dass nicht sämtliche Arbeitsprozesse routinemäßig ablaufen. So kann beispielsweise die Unvorhersehbarkeit des Verhaltens der zu überwachenden Zielperson dazu führen, dass die eingesetzte Überwachungstechnik nicht zum Ziel führt und daher beispielsweise anstelle einer stationär angebrachten Kamera ein mobiles Video-Kamera-System eingesetzt werden muss. Der AS muss also flexibel auf veränderte Situationen reagieren können. Zusätzlich zu den auch von den SpeziaIsach-bearbeitern zu erfüllenden Aufgaben hat der AS nationale und grenzüberschreitende technische Einsätze zu koordinieren. Für diese im Vergleich zu gewöhnlichen Observationsmaßnahmen sensibleren Einsätze ist die Fähigkeit, sich situativ und flexibel auf geänderte Verhältnisse einstellen zu können, umso mehr erforderlich.

Da der Tätigkeit des AS somit ein im Vergleich zu einem SpeziaIsachbearbeiter höheres Maß an Handlungsfreiheit innewohnt, ergibt sich bei Berücksichtigung der strengen hierarchisch polizeilichen Struktur und der damit einhergehenden engen Bindung an Dienstanweisungen für die Bewertung der Handlungsfreiheit die Zwischenstufe 6. Auch die RV ist diesem Wert zuzuordnen. Die kriminalpolizeiliche Ermittlungsarbeit setzt ein vergleichbares Maß an beruflicher Handlungskompetenz voraus, da jede Vermögensstraftat einzigartig ist und daher unterschiedliche Methoden der Fallbearbeitung erfordert. Da der Tätigkeit des AS somit ein im Vergleich zu einem SpeziaIsachbearbeiter höheres Maß an Handlungsfreiheit innewohnt, ergibt sich bei Berücksichtigung der strengen hierarchisch polizeilichen Struktur und der damit einhergehenden engen Bindung an Dienstanweisungen für die Bewertung der Handlungsfreiheit die Zwischenstufe 6. Auch die Regierungsvorlage ist diesem Wert zuzuordnen. Die kriminalpolizeiliche Ermittlungsarbeit setzt ein vergleichbares Maß an beruflicher Handlungskompetenz voraus, da jede Vermögensstraftat einzigartig ist und daher unterschiedliche Methoden der Fallbearbeitung erfordert.

Da die Approbationsbefugnisse sowohl für den Arbeitsplatz des AS als auch für jenen der RV gemäß den Arbeitsplatzbeschreibungen auf den Vertretungsfall bzw. auf Routineerledigungen eingeschränkt sind, wird der Wert der nächst höheren Bewertungskategorie „Standardisiert“ (7) nicht zur Gänze erreicht. Da die Approbationsbefugnisse sowohl für den Arbeitsplatz des AS als auch für jenen der Regierungsvorlage gemäß den Arbeitsplatzbeschreibungen auf den Vertretungsfall bzw. auf Routineerledigungen eingeschränkt sind, wird der Wert der nächst höheren Bewertungskategorie „Standardisiert“ (7) nicht zur Gänze erreicht.

Dimension: („Sehr begrenzt“ = 1)

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

Als Basis für die Bewertung ist jene Dimension heranzuziehen, über die von einem Arbeitsplatz bzw. mit dem unter Heranziehung dieses Arbeitsplatzes Einfluss auf das Endergebnis im Zusammenhang mit dessen Ziel(en) genommen wird.

Monetäre Aspekte sind für beide Arbeitsplätze nicht relevant.

Den Sachverhalten ist zu entnehmen, dass beide Arbeitsplätze mit anderen unterschiedlichen Stellen kommunizieren. Die Anzahl dieser Stellen (z.B. ermittlungsführende Dienststellen, Gerichte, Staatsanwaltschaften) ist für beide im Jahresdurchschnitt jeweils mit zwischen 16 und 50 festzulegen.

Dies ergibt die Zuordnung zum Wert (1) sowohl für den Arbeitsplatz des AS als auch für jenen der RV.

Einfluss auf Endergebnisse: (zwischen „Beitragend“ = 3 und „Anteilig“ = 5 also 4)

Wie bereits beim Kriterium der Handlungsfreiheit dargelegt, ist unter dem Einfluss auf Endergebnisse jene Kompetenz zu verstehen, über die von einem Arbeitsplatz bzw. mit dem unter Heranziehung dieses Arbeitsplatzes Einfluss auf das Endergebnis im Zusammenhang mit dessen Ziel(en) genommen wird.

„Beitragend“ (3) bedeutet, dass die Beiträge eines Arbeitsplatzes, die entweder in interpretierenden, beratenden oder vorbereitenden Leistungen bestehen können, indirekt (= Werte 1 bis 3) in das Gesamtergebnis eingehen. Andere nehmen auf Basis des Beitrages des Arbeitsplatzes Handlungen oder Entscheidungen vor.

„Anteilig“ (5) erklärt hingegen, dass eine Stelle ihren Einfluss nicht mit anderen teilen kann. Es handelt sich somit um einen direkten (= Werte 5 bis 7) Einfluss auf ein Ergebnis. Dem Wert 5 entspricht hierbei etwa die Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten oder Organisationen.

Das Ziel beider Arbeitsplätze besteht wie mehrfach erwähnt darin, durch die Leistung spezieller kriminalpolizeilicher Dienste zur Ausforschung des Aufenthaltes oder der Identität von Beschuldigten bzw. zur Aufklärung von Straftaten beizutragen.

Für den AS wie für die RV besteht das Endergebnis in der Durchführung der von der ermittlungsführenden Dienststelle beantragten Assistenzleistung bzw. der von der Staatsanwaltschaft angeordneten Ermittlungshandlung. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der technische Observationseinsatz/die Vermögensermittlung zur Festnahme eines Straftäters geführt hat. Beide Arbeitsplätze sind dadurch gekennzeichnet, dass sie sowohl mit der Vorbereitung als auch mit der Durchführung der Assistenz- bzw. Ermittlungsleistung betraut sind. Für den AS wie für die Regierungsvorlage besteht das Endergebnis in der Durchführung der von der ermittlungsführenden Dienststelle beantragten Assistenzleistung bzw. der von der Staatsanwaltschaft angeordneten Ermittlungshandlung. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der technische Observationseinsatz/die Vermögensermittlung zur Festnahme eines Straftäters geführt hat. Beide Arbeitsplätze sind dadurch gekennzeichnet, dass sie sowohl mit der Vorbereitung als auch mit der Durchführung der Assistenz- bzw. Ermittlungsleistung betraut sind.

Die Zwischenlage „4“ ergibt sich daher aus dem Umstand, dass dem Rollenbild der beiden Arbeitsplätze entsprechend der Einfluss auf Endergebnisse qualitativ zu annähernd gleichen Teilen beiträgend und anteilig ist.

Darstellung der Bewertungszeilen und Ermittlung der Stellenwerte

Bewertungszeile für AI XXXX als Antragsteller sowie für den Stellvertretenden Leiter einer Erhebungsgruppe für Vermögensdelikte beim Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos für Graz als Richtverwendung aufgrund der analytischen Untersuchung und der daraus errechnete Stellenwert: Bewertungszeile für AI römisch 40 als Antragsteller

sowie für den Stellvertretenden Leiter einer Erhebungsgruppe für Vermögensdelikte beim Kriminalreferat des Stadtpolizeikommandos für Graz als Richtverwendung aufgrund der analytischen Untersuchung und der daraus errechnete Stellenwert:

Kriteriengruppen Wissen Denkleistung Verantwortung

Stellenwertpunkte

Summe

Punkte 642 33 6014 Summen 12 6 11

Stellenwertpunkte der Kriteriengruppen $12 = 132 \cdot 6 = 25 \cdot 11 = 38 \cdot 195$

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe E2a von 174 bis 198.

In diesem Zusammenhang wird auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 25. April 2003, ZI. 2001/12/0195-11, hingewiesen, worin klar festgestellt wird, dass für den Fall, dass der Funktionswert des zur Prüfung anstehenden Arbeitsplatzes den identen Funktionswert einer Richtverwendung aufweist, der Vergleich mit einer zweiten Richtverwendung nicht erforderlich ist, da bereits gesichert ist, dass der Arbeitsplatz innerhalb des Intervalls einer Funktionsgruppe liegt.

Resümee bzw. Feststellung des Bewertungsergebnisses

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl der Arbeitsplatz des AS wie auch jener der RV hinsichtlich der Aufgaben und Ziele überwiegend als Arbeitsplatz für SpeziaIsachbearbeiter mit einem engen Aufgabengebiet definiert ist. Da es sich um keine auf Dauer {unabhängig vom Vertretungsfall) eingerichtete Stellvertretung handelt, hat diese keine bewertungsrelevante, sondern allenfalls eine besoldungs-rechtliche Auswirkung in Form der Funktionsabgeltung nach § 37 Abs.I iVm Abs. 10 GehG 1956. Gleiches gilt für die Approbationsbefugnis. In beiden Fällen handelt es sich nicht um eine Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gemäß § 10 BMG. Die jeweilige Approbationsbefugnis ist sehr eingeschränkt und berechtigt keinesfalls zur abschließenden und außenwirksamen Genehmigung von Erledigungen. Es handelt sich dabei also lediglich um das Abzeichnen von Erledigungen als Zwischenvorgesetzter. In Verbindung mit der hierarchisch untergeordneten Position beider Arbeitsplätze und der damit verbundenen Anzahl an kontrollierenden Dienst- und Fachvorgesetzten (Standortkommandant, Fachbereichsleiter, Gruppenleiter) hat das zur Folge, dass auch die Approbationsbefugnis aus bewertungstechnischer Sicht nur von untergeordneter Bedeutung ist. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl der Arbeitsplatz des AS wie auch jener der Regierungsvorlage hinsichtlich der Aufgaben und Ziele überwiegend als Arbeitsplatz für SpeziaIsachbearbeiter mit einem engen Aufgabengebiet definiert ist. Da es sich um keine auf Dauer {unabhängig vom Vertretungsfall) eingerichtete Stellvertretung handelt, hat diese keine bewertungsrelevante, sondern allenfalls eine besoldungs-rechtliche Auswirkung in Form der Funktionsabgeltung nach Paragraph 37, Abs.I in Verbindung mit Absatz 10, GehG 1956. Gleiches gilt für die Approbationsbefugnis. In beiden Fällen handelt es sich nicht um eine Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gemäß Paragraph 10, BMG. Die jeweilige Approbationsbefugnis ist sehr eingeschränkt und berechtigt keinesfalls zur abschließenden und außenwirksamen Genehmigung von Erledigungen. Es handelt sich dabei also lediglich um das Abzeichnen von Erledigungen als Zwischenvorgesetzter. In Verbindung mit der hierarchisch untergeordneten Position beider Arbeitsplätze und der damit verbundenen Anzahl an kontrollierenden Dienst- und Fachvorgesetzten (Standortkommandant, Fachbereichsleiter, Gruppenleiter) hat das zur Folge, dass auch die Approbationsbefugnis aus bewertungstechnischer Sicht nur von untergeordneter Bedeutung ist.

Lediglich aufgrund einer erweiterten Aufgabenstellung (insbesondere hinsichtlich der Koordinierungstätigkeiten) ergibt sich aufgrund eines breiteren Managementwissens und einer größeren Handlungsfreiheit ein Unterschied gegenüber einem Spezial-sachbearbeiter.

Die herangezogene Richtverwendung ist in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Das Wesen der Richtverwendung wurde zum Zwecke einer schlüssigen und objektiven Vergleichbarkeit, bezogen auf die gesetzlichen Kriterien, entsprechend herausgearbeitet und einer analytischen Bewertung mit unterzogen.

Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 195 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z. 9.6 lit. a mit 195

Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 4, aufweist, ist der Arbeitsplatz des Antragstellers entsprechend der oben dargestellten nachvollziehbaren Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) sowie den diesbezüglichen konkreten Darlegungen der Verwendungsgruppe E2a und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 4 zuzuordnen."Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 195 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Ziffer 9 Punkt 6, Litera a, mit 195 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 4, aufweist, ist der Arbeitsplatz des Antragstellers entsprechend der oben dargestellten nachvollziehbaren Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) sowie den diesbezüglichen konkreten Darlegungen der Verwendungsgruppe E2a und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 4 zuzuordnen."

Der Beschwerdeführer ist dem Gutachten inhaltlich nicht entgegengetreten und hat vom ihm eingeräumten Recht, das Gutachten mit einem anderen als mit dem von ihm abgelehnten Sachverständigen zu erörtern, nicht Gebrauch gemacht.

Hinsichtlich der Arbeitsplatzbeschreibung wandte der Beschwerdeführer einzig ein, dass die Nummer fehlen würde. Eine Arbeitsplatznummer ist jedoch nicht bewertungsrelevanter Bestandteil einer Arbeitsplatzbeschreibung. Weder kann aus einer Arbeitsplatznummer eine Aufgabe, noch eine Tätigkeit noch ein Kriterium des Wissens, des Denkens und des Verantwortens abgeleitet werden.

Die vom Beschwerdeführer beantragten Unterlagen zu ähnlichen Arbeitsplätzen in Wien, die weder Richtverwendung sind noch einem gutachterlichen Verfahren unterzogen worden sind, sind nicht in der Lage, die gegenständlichen Feststellungen zu verändern. Auf die bereits allgemein bekannte Tatsache, dass Wien als Sitz der Bundesverwaltung, Gemeinde und Bundesland gegenüber Graz nicht zuletzt aufgrund der Größe der Stadt eine Vielzahl an Besonderheiten aufweist, braucht nicht näher eingegangen zu werden. Die grundsätzliche bundesweite Zuständigkeit auch in den Außenstellen vermag an den Besonderheiten Wiens nichts zu ändern.

Die Erstellung eines Berichtes über eine Arbeitsplatzbesichtigung in der zentralen Observation, wie es vom Anwalt gefordert wurde, stellt kein Erfordernis dar. Wie bereits im Gutachten angeführt, diente diese Besichtigung lediglich zur Erlangung eines Überblicks und nicht zum detaillierten Vergleich der einzelnen Aufgaben und Tätigkeiten.

Die vom Beschwerdeführer beanstandete fehlende Identität des Richtverwendungsarbeitsplatzes mit dem gegenständlichen Arbeitsplatz hat nicht zur Folge, dass die einzelnen Aufgaben der Richtverwendung mit den Aufgaben des gegenständlichen Arbeitsplatzes unter den einzelnen Bewertungskategorien nicht verglichen werden hätte können.

Insoweit der Vertreter des Beschwerdeführers versuchte, dem Gutachter und dem Richter Befangenheit im Wesentlichen wie oben zitiert durch Karriereinteressen und ein ehemaliges vertretungsweises Weisungsverhältnis vorzuwerfen, und zu verneinen, dass eine Verfahrensbeteiligung (im gegenständlichen Verwaltungsverfahren) nicht erforderlich wäre, solange nicht über einen Befangenheitsantrag entschieden worden wäre, brachte er lediglich nicht nachvollziehbare verfahrenstaktische Überlegungen zum Ausdruck - zumal über Ablehnungsanträge - verneinendenfalls - im Zuge der Enderledigung zu entscheiden ist. Diese Verfahrenstaktik unterstrich der anwaltliche Vertreter des Beschwerdeführers auch damit, als er bei der Einlasskontrolle vor der Verhandlung zum Ausdruck brachte, sich nicht an die Hausordnung des Bundesverwaltungsgerichtes halten zu wollen und nicht den Ort und die Zeit seines Termins bekannt geben zu wollen und sodann dem Richter im Zuge der durchgeführten Verhandlung mehrmals ins Wort fiel. Die Weigerung des Anwaltes, die Zeit und den Ort der Verhandlung im Zuge der Einlasskontrolle bekannt zu geben, wurde sowohl von den Portieren als auch von der zugezogenen Sicherheitsbeauftragten des Bundesverwaltungsgerichtes wahrgenommen.

Die Änderung der Organisationsstruktur ergibt sich aus einem von der Behörde vorgelegten Organigramm, aus welchem eine Veränderung ab Oktober 2020 ersichtlich ist.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gegenständlich liegt mangels anderslautender Spezialnorm Einzelrichterzuständigkeit vor.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzuteilen ist. Gemäß Abs. 2 leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG haben die Verwaltungsgerichte die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzuteilen ist. Gemäß Absatz 2, leg.cit. hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden nach Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn

1. der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder
2. die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Wie oben bereits ausgeführt steht der in der Angelegenheit maßgebliche Sachverhalt aufgrund der Aktenlage fest. Das Bundesverwaltungsgericht hat daher in der Sache selbst zu entscheiden. Eine mündliche Verhandlung, an der zwar nicht der Beschwerdeführer aber zunächst zwei und sodann ein bevollmächtigter Vertreter des Beschwerdeführers teilnahmen wurde durchgeführt.

Zu A)

§ 143 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979 lautet Paragraph 143, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979 lautet:

„Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 143. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport 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 143, (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport 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

vom zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport einem neuerlichen Bewertungsverfahren zu unterziehen.

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

(6) Der Beamte des Exekutivdienstes darf nur auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, der gemäß den Abs. 1 bis 3 bewertet, zugeordnet und im Personalplan ausgewiesen ist. (6) Der Beamte des Exekutivdienstes darf nur auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, der gemäß den Absatz eins bis 3 bewertet, zugeordnet und im Personalplan ausgewiesen ist.

(7) 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."

Das Verfahren gemäß § 143 Abs. 1 BDG 1979, in dem der Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport über Antrag des zuständigen Bundesministers/der zuständigen Bundesministerin (hier: des Innenministers) die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen hat, zielt nicht auf die Erlassung eines individuellen Hoheitsaktes (Bescheides), sondern auf die Erstellung eines Bewertungsgutachtens ab. Aus dem Gesagten folgt, dass der Beamte durch die Zurückweisung seines Akteneinsichtsbegehrens nicht in Rechten verletzt wurde. Zu beachten ist allerdings, dass für den Beamten die Möglichkeit besteht, im Wege eines Feststellungsbescheides die Gesetzmäßigkeit seiner Einstufung unter der nachprüfenden Kontrolle der Gerichtshöfe des Öffentlichen Rechts einer rechtlichen Klärung zuzuführen, wobei die Verpflichtung zum bescheidmäßigen Abspruch die für den jeweiligen Beamten zuständige Dienstbehörde trifft (vgl. VwGH 19.3.2003, 2002/12/0284). Das Verfahren gemäß Paragraph 143, Absatz eins, BDG 1979, in dem der Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport über Antrag des zuständigen Bundesministers/der zuständigen Bundesministerin (hier: des Innenministers) die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen hat, zielt nicht auf die Erlassung eines individuellen Hoheitsaktes (Bescheides), sondern auf die Erstellung eines Bewertungsgutachtens ab. Aus dem Gesagten folgt, dass der Beamte durch die Zurückweisung seines Akteneinsichtsbegehrens nicht in Rechten verletzt wurde. Zu beachten ist allerdings, dass für den Beamten die Möglichkeit besteht, im Wege eines Feststellungsbescheides die Gesetzmäßigkeit seiner Einstufung unter der nachprüfenden Kontrolle der Gerichtshöfe des Öffentlichen Rechts einer rechtlichen Klärung zuzuführen, wobei die Verpflichtung zum bescheidmäßigen Abspruch die für den jeweiligen Beamten zuständige Dienstbehörde trifft vergleiche VwGH 19.3.2003, 2002/12/0284).

Im gegenständlichen Fall ist die Entscheidungskompetenz gern § 8 Abs. 1 VwGVG vom Bundesminister für Inneres auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen. Im gegenständlichen Fall ist die Entscheidungskompetenz gern Paragraph 8, Absatz eins, VwGVG vom Bundesminister für Inneres auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen.

Dem vom Beschwerdeführer gestellten Antrag, einen anderen Gutachter zu beauftragen und eine Arbeitsplatzbesichtigung vor Ort durchzuführen, war nicht zu folgen, da der Beschwerdeführer weder rechtliche noch tatsächliche Gründe dafür Vorbringen konnte. Die oben angeführten und gewürdigten Tätigkeiten wurden vom Beschwerdeführer nicht in Zweifel gezogen.

Insoweit der Beschwerdeführer das Zustandekommen der Punktwerte moniert sei er auf den allgemeinen Teil des Gutachtens verwiesen.

Auch wenn der Beschwerdeführer einen separaten Befundbericht des Gutachters vermisst, tritt er den gutachterlichen Feststellungen nicht entgegen. Das Gutachten hat hinreichend dargestellt, wie es zu den erhobenen Tatsachen und Schlussfolgerungen gekommen ist. Die genannten Tätigkeiten des gegenständlichen Arbeitsplatzes und der

Richtverwendung sind in das Gutachten eingeflossen.

Gemäß § 143 BDG ist für die Bewertung das Wissen, die Denkleistung und die Verantwortung bei der Wahrnehmung der am Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten von Bedeutung. Gemäß Paragraph 143, BDG ist für die Bewertung das Wissen, die Denkleistung und die Verantwortung bei der Wahrnehmung der am Arbeitsplatz zu verrichtenden Tätigkeiten von Bedeutung.

Gutachten des Richtwertarbeitsplatzes (gemeint wohl: Richtverwendungsarbeitsplatz) beizuschaffen ist nicht erforderlich, da bereits der Gesetzgeber die Richtverwendung als Anlage zum BDG festgelegt hat. Zweifel, dass die Bewertung der Richtverwendung nicht rechtsrichtig erfolgte, konnte der Beschwerdeführer nicht begründen. Das System der Arbeitsplatzbewertung nach Hay im Zusammenhang mit der Richtverwendung wurde im Gutachten und in regelmäßiger Judikatur des Bundesverwaltungsgerichtes und des Verwaltungsgerichtshofes mehrfach bestätigt.

Insoweit der Beschwerdeführer die Beischaffung anderer Arbeitsplatzbeschreibungen beantragt, ist festzuhalten, dass das Recht oder Unrecht des einen sich ein anderer Beamter nicht Vorhalten kann. Gründe für willkürliche Bewertungsunterscheidungen konnten nicht erkannt werden, da die Observationsanforderungen am Sitz der Bundesverwaltung in Wien eine differenziertere Aufgabenstruktur aufweisen dürften, als jene in Graz.

Insoweit der BF auf ihm nicht zur Verfügung stehendes „Geheimwissen“ repliziert, ist er auf die Liste der eingetragenen Sachverständigen für Berufskunde der Fachgruppe Arbeit, Betrieb und für Bürowesen und den Allgemeinen Teil des Gutachtens zu verweisen.

Wenn der Beschwerdeführer vermeint, es wäre Pflicht eines Gutachters, ein Gutachten so abzufassen, dass es auch für nicht fachkundige Personen, die sich mit der Materie beschäftigt haben, nachvollziehbar und schlüssig sei, ist er im Recht. Wenn er aber ohne nähere Begründung behauptet, dies sei im vorliegenden Fall „völlig vernachlässigt“ worden, kann ihm jedoch nicht gefolgt werden.

Insoweit der Beschwerdeführer beantragte, es möge festgestellt werden, wann er höherwertig verwendet wurde, ist anzuführen, dass die Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit nicht der Bekämpfung einer damit behaupteten Verwendungsänderung dient. Auch die Anweisung einer Funktionszulage ist im gegenständlichen Verfahren noch nicht beinhaltet. Sie ist erst eine Folge daraus.

Insoweit der Beschwerdeführer versucht dem zuständigen Richter aufgrund dessen Vorverwendung und Nebentätigkeit beim selben Dienstgeber Befangenheit vorzuwerfen, ist ihm entgegenzuhalten, dass in objektiver Betrachtungsweise dadurch selbst der äußere Anschein der Unbefangenheit nicht beeinträchtigt erscheint. Subjektiv betrachtet mag es nachvollziehbar sein, dass enttäuschte Erwartungen aufgewertet zu werden auch beim Kollegen eines ähnlichen Tätigkeitsbereichs Enttäuschungen auslösen. Den mit einem ähnlichen Argument {Vergleich Graz - Wien} vorgetragenen Antrag bereits entschieden zu haben, begründet keine Zweifel an der vollen Unbefangenheit des Gutachters oder des Entscheidungsorgans. Die oben zitierten Argumente des Beschwerdeführers vermögen nicht das Prinzip der festen Geschäftsverteilung zu durchbrechen.

Zu B) Zulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig, weil die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt.

Trotz wesentlicher Antragsänderung im Säumnisverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht - der Antrag wurde von ausschließlicher Aufwertung auf bloße Feststellung der Wertigkeit geändert - erachtete das Bundesverwaltungsgericht diese substantielle Modifikation als dem Verfahren zum ursprünglichen Antrag auf Aufwertung zuordenbar.

Weiters ist die Frage, ob ein Gutachten von einem Amtssachverständigen, der sich aufgrund eines Sachverhalts der nach Gutachtenserstellung entstand {anwaltliche Anwürfe} für befangen erklärt, und dessen in sonstigen fachlichen und dienstlichen Angelegenheiten zuständiges oberstes Organ {BMKÖS} das oberste Organ der Justizverwaltung {BMJ}

in deren Mutterschutz vertreten wird und der Sachverständige im Vertretungsfall vor 7 Jahren Weisungsempfänger des nunmehrigen Richters war, und in einem anderen Verfahren sich zu Arbeitsplätzen eines ähnlichen Bereichs innerhalb desselben Ressorts geäußert hat, objektiv betrachtet dem Anschein der Befangenheit unterliegt, oder der Grundsatz der weisungsfreien Wahrnehmung sachverständiger Angelegenheiten dies überwiegt, in ihrer Gesamtheit nicht hinreichend geklärt.

Schlagworte

Ablehnungsantrag Amtssachverständiger Antragsänderung Arbeitsplatzbeschreibung Arbeitsplatzbewertung besoldungsrechtliche Stellung Exekutivdienst Feststellungsantrag Funktionsgruppe Funktionszulage Mehrbegehren öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Organisationsänderung Revision zulässig Richtverwendung Sachverständigengutachten Säumnisbeschwerde Unbefangenheit Verwendungsgruppe Zurückweisung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2021:W122.2188022.1.00

Im RIS seit

01.07.2021

Zuletzt aktualisiert am

01.07.2021

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at