jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2006/2/24 2005/12/0032

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.02.2006

Index

10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
10/07 Verfassungsgerichtshof;
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
12/03 Entsendung ins Ausland;
40/01 Verwaltungsverfahren;
56/03 ÖBB;
63 Allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;
64 Besonderes Dienstrecht und Besoldungsrecht;
65 Pensionsrecht für Bundesbedienstete;
67 Versorgungsrecht;

Norm

AVG §45 Abs3;
AVG §52 Abs1;
AVG §52;
AVG §59 Abs1;
AVG §7 Abs1;
BDG 1979 §137 Abs1 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 Abs1 idF 1999/I/127;
BDG 1979 §137 Abs1 idF 2003/I/130;
BDG 1979 §137;
BDG 1979 Anl1 idF 2005/I/080;
BDG 1979 Anl1 Z1.11 litc;
BDG 1979 Anl1 Z1.12;
BDG 1979 Anl1 Z1.13;
BDG 1979 Anl1 Z1;
B-VG Art20 Abs1;
DienstrechtsNov 2005;
VwGG §41 Abs1;
VwGG §42 Abs2 Z3 litc;

Beachte

Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden):2005/12/0143

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident DDr. Jakusch und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Dr. N. Bachler als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerden des P in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen die Bescheide des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit 1. vom 22. Dezember 2004, Zl. BMWA- 108.356/5010-Pers/4/2004, und 2. vom 25. Mai 2005, Zl. BMWA- 108.356/0002-Pers/4/2005, jeweils betreffend Arbeitsplatzbewertung, zu Recht erkannt:

Spruch

Der erstangefochtene Bescheid wird in seinem Spruchpunkt I., der zweitangefochtene Bescheid in seinem Spruchpunkt II., jeweils wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 2.342,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Zur Vorgeschichte wird auf die Sachverhaltsdarstellungen in den hg. Erkenntnissen vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, und vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047, verwiesen.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass mit dem erstgenannten Erkenntnis der im ersten Rechtsgang ergangene Bescheid der belangten Behörde vom 12. November 2002, mit dem festgestellt worden war, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der Zeit zwischen 1. Juni 1995 und 31. Juli 2001 mit der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zu bewerten gewesen sei, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts aufgehoben wurde. Tragender Aufhebungsgrund war, dass die Begründung dieses Bescheides lediglich einen Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit der in Punkt 1.9.8. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), "Arbeitsinspektionsarzt" enthielt. Selbst wenn - so führte der Verwaltungsgerichtshof in dem genannten Erkenntnis aus -

die belangte Behörde zu Recht davon ausgegangen wäre, dass der Funktionswert des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers unter jenem der der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 zugeordneten Richtverwendung gelegen wäre, wäre daraus nicht abzuleiten, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen sei.

Darüber hinaus merkte der Verwaltungsgerichtshof für das fortgesetzte Verfahren an, dass die vom Sachverständigen der Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu Grunde gelegte Annahme, die von ihm als IESG-Referent anzuwendenden Rechtsgebiete stellten bloß einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Stoff der Studienrichtung Rechtswissenschaft dar, unzutreffend sei, was die belangte Behörde zwar erkannt, hieraus jedoch nicht die Konsequenz gezogen habe, den Sachverständigen zu befragen, ob sich hiedurch das Ergebnis seiner Punktebewertung ändere. Schließlich werde sich die belangte Behörde im fortgesetzten Verfahren auch mit den Behauptungen des Beschwerdeführers betreffend die Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes näher auseinander zu setzen haben.

Mit der am 29. März 2004 zur Post gegebenen, zur hg. Zl.2004/12/0047 protokollierten Säumnisbeschwerde machte der Beschwerdeführer die Säumnis der belangten Behörde mit der Erledigung seines Antrages vom 18. Juni 2000 geltend.

Mit Verfügung vom 20. April 2004 trug der Verwaltungsgerichtshof der belangten Behörde gemäß§ 36 Abs. 2 VwGG auf, den versäumten Bescheid binnen drei Monaten zu erlassen und eine Abschrift desselben vorzulegen oder anzugeben, warum eine Verletzung der Entscheidungspflicht nicht vorliege.

Diese Frist wurde über Antrag der belangten Behörde bis 27. Dezember 2004 verlängert.

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde Stellungnahmen des unmittelbaren Vorgesetzten des Beschwerdeführers, H vom 4. Juni 2004 und vom 28. Juni 2004, und des P, welcher (nach den Behauptungen des Beschwerdeführers bis 30. Juni 1999) die Funktion des Amtsleiters ausgeübt hat, vom 7. Juni 2004, ein, welche jeweils

die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers betrafen (zum näheren Inhalt dieser Stellungnahmen wird auf deren ausführliche Darstellung in der im Folgenden wiedergegebenen Begründung der angefochtenen Bescheide verwiesen).

Der Beschwerdeführer erstattete hiezu am 13. Juli 2004 eine Stellungnahme.

Mit Note vom 28. September 2004 ersuchte die belangte Behörde die Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes um die Ergänzung des bereits im ersten Rechtsgang am 31. Juli 2002 erstellten Gutachtens. Dabei ordnete die belangte Behörde an, dass bei der Erstellung dieses Ergänzungsgutachtens - im Gegensatz zum ursprünglichen Gutachten - davon auszugehen sei, dass das durch den Beschwerdeführer zu behandelnde Rechtsgebiet nicht bloß einen kleinen Teil der Rechtswissenschaften abdecke.

In Ansehung der Frage der Weisungsbefugnis hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens, der Befugnis zur Genehmigung von Urlaubsanträgen sowie der Mitwirkung bei Aufnahmegesprächen trug die belangte Behörde dem Sachverständigen auf, das Gutachten auf Grund näher dargelegter, von der belangten Behörde auf Basis der Auskünfte des P und des H getroffener Sachverhaltsannahmen zu erstatten (in Ansehung des von der belangten Behörde diesbezüglich angenommenen und dem Sachverständigen in der genannten Note auch vorgehaltenen Sachverhaltes wird gleichfalls auf die Darstellung des angefochtenen Bescheides verwiesen).

Mit einer - approbierten - Übersendungsnote vom 12. November 2004 übermittelte die Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes der belangten Behörde die angeforderte Gutachtensergänzung, welche selbst nicht approbiert worden war.

Nach Gewährung von Parteiengehör zu dieser Gutachtensergänzung und Abgabe einer Stellungnahme durch den Beschwerdeführer am 14. Dezember 2004 erließ die belangte Behörde am 22. Dezember 2004 den erstangefochtenen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:

"Zu Ihrem Antrag vom 18.06.2000, verbessert am 12.09.2003, auf Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit Ihres Arbeitsplatzes wird gem. § 137 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 festgestellt, dass:

I. vom 18.06.2000 bis 31.07.2001 Ihr Arbeitsplatz

mit der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zu bewerten war;

II. seit 01.08.2001 Ihr Arbeitsplatz mit der

Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 zu bewerten ist."

In der Begründung dieses Bescheides wird nach Schilderung des Verfahrensganges sowie allgemeiner Erwägungen zur Vorgangsweise bei der Arbeitsplatzbewertung zunächst der Richtverwendungsarbeitsplatz der Richtverwendung nach Punkt 1.9.8. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979 (Arbeitsinspektionsarzt) beschrieben.

Sodann wird die - in diesem Umfang unstrittige - Beschreibung des vom Beschwerdeführer bis 31. Juli 2001 inne gehabten Arbeitsplatzes wie folgt wiedergegeben:

"Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz

unmittelbar

ÜBERGEORDNET:

hinsichtlich

FACHAUFSICHT

im Vertretungsfalle: allen
übrigen Bediensteten des
IESG- Büros in R

DIENSTAUFSICHT

allen Mitarbeitern in R
soweit wg. der räumlichen Distanz diese nicht vom Abteilungsleiter wahrgenommen werden kann

UNTERGEORDNET

hinsichtlich

FACHAUFSICHT

Abteilungsleiter GA3

DIENSTAUFSICHT

Abteilungsleiter GA3

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Bearbeitung von Anträgen auf IAG - gesamtes Ermittlungsverfahren
- Approbation von Bescheiden und Zahlungsaufträgen namens des IAG-Fonds
- Vertretung des BSB O im sozialgerichtlichen Verfahren
- fachliche Weisungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- Dienstaufsicht, soweit auf Grund der räumlichen Distanz des IESG-Büros diese vom Abteilungsleiter der GA3 nicht wahrgenommen werden kann (z.B. Einhaltung der Dienstzeit), Dienstbesprechungen abhalten
- Angelegenheiten der Organisation des IESG-Büros in R
- Zusammenfassung und Meldung der IESG-Monats- bzw. Jahresstatisktik an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- Direkter Schriftverkehr mit der Sektion VI/C beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Einzelangelegenheiten (z.B. Weisungsersuchen) bzw. Finanzprokuratur
- Pflege des Kontaktes mit Konkursrichter, Masseverwalter, Rechtsvertreter (Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen, Vertragsanwälten), Arbeitsmarktservice, Gebietskrankenkasse
- Vorfilterung der Urlaubsgewährung bzw. Inanspruchnahme eines Zeitausgleiches der übrigen Bediensteten des IESG-Büros R

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

Rasche und rechtlich korrekte Vollziehung des IESG. Fachliche und dienstrechtliche Betreuung aller anderen MitarbeiterInnen des IESG-Büros R (z.B. Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstgebers, Fragen des Arbeitnehmerschutzes u.ä.)

KATALOG der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen

Zeitaufwandes im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigungsausmaß (=100)

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

1.

Bearbeitung von Anträgen auf IAG

50 %

2.

Approbation und Zahlungsaufträge

5 %

3.

sozialgerichtliches Verfahren

7 %

4.

Mitarbeiterschulung

5 %

5.

Dienstaufsicht, fachliche Weisungen, Dienstbesprechungen

8 %

6.

Organisatorische Aufgaben

3 %

7.

IESG-Statistik

5 %

8.

dienstrechtliche Angelegenheiten vor Ort

8 %

9.

Schriftverkehr mit übergeordneten Stellen

4 %

10.

Kontaktpflege mit Schnittstellen

5 %

Die Prozentangaben beruhen auf einer Schätzung des Abteilungsleiters und wurden weder mit dem Mitarbeiter besprochen, noch empirisch erhoben.

APPROBATIONSBEFUGNIS

- IESG-Zuerkennungs- und Ablehnungsbescheide
- Anweisung von IAG namens des IAG-Fonds
- Drittschuldnererklärungen

ANFORDERUNGEN DES ARBEITSPLATZES

- überdurchschnittliche juristische Kenntnisse

(Individual- und kollektives Arbeitsrecht, Insolvenzrecht,

Verfahrensrecht, Prozessrecht)

- Teamfähigkeit
- EDV-Kenntnisse"

Anschließend führte die belangte Behörde aus, der

Beschwerdeführer könne eine fast 20-jährige Praxis in dem

gegenständlichen Rechtsbereich nachweisen. Die Anwendungsprogramme

für Zuerkennungsbescheide für IAG bzw. Vorschussermittlung sowie

der IESG-Statistik seien vom Beschwerdeführer geschrieben worden

und kämen österreichweit zur Anwendung. Der Beschwerdeführer

genieße bei der Fachsektion der belangten Behörde nicht nur wegen

seiner überdurchschnittlichen Fachkompetenz, sondern auch als EDV-

Fachmann einen besonderen Status.

Bemerkt werde, dass die (von H unterfertigte) Arbeitsplatzbeschreibung in der Folge von der Leiterin des Bundessozialamtes O insofern richtig gestellt worden sei, als die Fach- und Dienstaufsicht über alle Mitarbeiter der Geschäftsabteilung 3 durch den Abteilungsleiter wahrzunehmen gewesen sei und auch in Zukunft wahrzunehmen sei.

Sodann erfolgt eine Auseinandersetzung mit den ergänzenden Behauptungen des Beschwerdeführers betreffend die Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes wie folgt:

"Auf Grund des Erkenntnisses des VwGH, Zl. 2002/12/0340, wurden weitere Erhebungen bei Ihren damaligen Vorgesetzten (P; H; L ist in der Zwischenzeit verstorben) eingeholt. P war Leiter des Bundessozialamtes O und Ihr damaliger mittelbarer Vorgesetzter; H war Ihr Abteilungsleiter (GA3) und somit unmittelbarer Vorgesetzter. Generell ist dazu auszuführen, dass insbesondere die Aussagen von P für die Dienstbehörde eine hohe Glaubwürdigkeit besitzen, befindet er sich doch seit längerem im Ruhestand und ist auf Grund des Abstandes zum (früheren) Dienstbetrieb nach den Erfahrungen des täglichen Lebens eine entsprechend hohe Objektivität anzunehmen. Dieser Eindruck wird weiters verstärkt durch die präzisen Angaben, die sich im Übrigen nicht nur mit jenen von H oder den früheren Aussagen von T (Nachfolgerin von P) decken, sondern auch den damaligen Geschäftseinteilungen entsprechen.

Befragt, ob Sie das Recht auf Genehmigung der Urlaubsanträge für die Beschäftigten in R im Zeitraum ab Ihrer Versetzung zum Bundessozialamt hatten, oder lediglich eine Koordination der Urlaubsanträge zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes vorgelegen ist, antwortete P:

'Dem Beschwerdeführer oblag lediglich die Koordination der Urlaubsanträge'.

Im Zusammenhang mit Ihren Angaben, wonach Sie angegeben haben, dass Ihnen zwar H niemals eine solche Berechtigung übertragen habe, Sie diese Berechtigung aber zuvor von P bzw. L erhalten hätten, ist davon auszugehen, dass eine Schutzbehauptung vorliegt bzw. Ihre Erinnerung nicht korrekt ist. Ergibt sich doch das Bild, dass sämtliche befragten Vorgesetzten im Einklang mit der Geschäftseinteilung davon ausgehen bzw. ausgegangen sind, dass Sie nie eine Berechtigung zur Genehmigung von Urlauben hatten. Dieses Bild wird auch dadurch untermauert, als sämtliche Urlaubsansuchen der Bediensteten des R Büros vom Abteilungsleiter unterfertigt und genehmigt wurden. Dem steht auch nicht Ihr subjektives Empfinden entgegen, dass Urlaubsansuchen von Ihnen genehmigt worden wären. Aber Ihre

Urlaubskoordination und die - offenbar regelmäßig im Einklang dazu erfolgte - Genehmigung durch den Abteilungsleiter oder seinen Stellvertreter bedeutet noch keinesfalls, dass Sie berechtigt waren, Urlaube (oder Zeitausgleiche) zu genehmigen oder, dass Sie die Urlaube tatsächlich genehmigt hätten.

H führte dazu aus, dass Sie aus seiner Sicht Urlaubsgenehmigungen nur vorgefiltert hätten. Dies habe auch für die Inanspruchnahme von Zeitausgleich gegolten.

Daran vermag auch nichts zu ändern, dass Sie sich in Ihrer Stellungnahme auf eine konkludente (Urlaubs-)Genehmigungsbefugnis berufen; und zwar mit dem Argument, dass ansonsten der Dienstgeber dazu berufen gewesen wäre, Ihr 'Fehlverhalten' abzustellen. Dem ist nämlich entgegenzuhalten, dass eben sämtliche Ihrer Vorgesetzten in Einklang mit der Geschäftseinteilung zu Recht davon ausgegangen sind, dass Ihre Unterschrift lediglich die Koordination der Urlaube der Bediensteten im Büro R bestätigt. Es liegt somit keinerlei Akzeptanz einer 'jahrelangen (Genehmigungs-)Praxis' vor, sind doch die Urlaube richtigerweise und konsequent vom jeweiligen Abteilungsleiter genehmigt worden.

Wenngleich H angab, dass es im Bereich des Möglichen gewesen wäre, dass der inzwischen verstorbene L Ihnen die Genehmigungen von Urlauben delegiert hätte, so geht die Dienstbehörde davon aus, dass in diesem Fall wohl eine Information irgendeines anderen Vorgesetzten erfolgt wäre. Da dies nicht der Fall war, ist im Zusammenhang mit dem sonstigen Bild davon auszugehen, dass dem eben nicht so war. Auch haben Sie keinerlei schriftliche Unterlagen diesbezüglich vorgelegt und ist wohl vom Regelfall einer korrekten und der damaligen Weisungslage entsprechenden Vorgangsweise im Bundessozialamt auszugehen.

Befragt, ob Ihnen ein Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens der Beschäftigten in R im Zeitraum ab Ihrer Versetzung zum Bundessozialamt zukam oder Sie lediglich als 'Weisungsübermittler' auftraten (als die Person, welche die Weisungen des Abteilungsleiters, ohne eigene Weisungskompetenz, weitergibt sowie deren Befolgung kontrolliert), gab P an:

'Der Beschwerdeführer' hat von mir nie ein Weisungsrecht in Bezug auf das arbeitsbezogene Verhalten der Mitarbeiter der Geschäftsstelle R erhalten. Seine Aufgabe bestand u. a. darin, die Weisungen des Abteilungsleiters bei Bedarf oder Notwendigkeit einzuholen oder weiterzugeben.'

H gab an, dass Sie ein Weisungsrecht hinsichtlich IESGfachlicher Angelegenheiten gehabt hätten, welches auch im Zusammenhang mit Ihrer Approbationsbefugnis zu sehen sei. Insofern sei ein Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens zu bejahen.

H wurde daraufhin nochmals ergänzend befragt, was er unter 'Kontrolle des Arbeitsverhaltens der Bediensteten' verstehe:

'Kontrollierte der Beschwerdeführer die R Bediensteten auch im dienstrechtlichen Sinn (eigen- und endverantwortlich) oder fungierte er bei dieser Kontrolle im Sinne der Stellungnahme von P zit.: 'höchstens als Weisungsübermittler ("verlängerter Arm") des Abteilungsleiters in Einzelfällen'?'

Daraufhin gab H an, dass er 'Kontrolle des Arbeitsverhaltens der Bediensteten' grundsätzlich in dem Sinn verstehe, als der Beschwerdeführer als 'verlängerter Arm' fungierte. Zitat:

'Dies allerdings mit einer so hohen Fachkompetenz, sodass seine fachlichen 'Anordnungen' von den Bediensteten zu befolgen waren und auch befolgt wurden. Auf dienstrechtlicher Ebene, also wenn seine Anordnungen auf fachlicher Ebene nicht befolgt worden wären, hätte er sich mit mir in Verbindung setzen müssen. Zu einer solchen Situation ist es aber in der Zeit, in der ich leitend verantwortlich war, nie gekommen.'

Auch wenn die Arbeitsplatzbeschreibung einige sprachliche Unschärfen enthält, ergibt sich bei entsprechender Würdigung der glaubhaften Angaben Ihrer Vorgesetzten und unter Beachtung der jeweiligen Geschäftseinteilung, insbesondere aber unter Berücksichtigung des Zusatzes 'soweit wegen der räumlichen Distanz diese (Anm.: Dienstaufsicht) nicht vom Abteilungsleiter wahrgenommen werden kann', dass Ihnen eben nicht das, einem Abteilungsleiter zustehende, Weisungsrecht zugekommen ist. Vielmehr fungierten Sie als 'verlängerter Arm' bzw. 'Weisungsübermittler' des Abteilungsleiters, wobei Sie vor allem auf Grund der Tatsache, dass Sie eben 'vor Ort waren', in vielen Belangen einen Informationsvorsprung hatten und somit den Abteilungsleiter informieren und beraten konnten. Dass Sie sich in der Praxis nicht sehr oft an Ihren Vorgesetzten wandten bzw. es auch durch diesen nur zu sporadischen direkten Eingriffen kam, vermag an der diesbezüglichen Würdigung nichts zu ändern. Es kann aber

davon ausgegangen werden, dass die Abwicklung der Aufgaben und der persönliche Einsatz in einer so kleinen Organisationseinheit wie das IESG-Büro in R auf Grund von allgemeinen Richtlinien praktisch selbstständig und reibungslos läuft.

In diesem Zusammenhang ist daher hinzuzufügen, dass mit der 'Approbationsbefugnis für Kassabuch und Handverlag' auch F betraut wurde und diese im Übrigen während der Zeit Ihrer Abwesenheit wegen Ihres monatelangen Besuches des Aufstiegskurses an der Verwaltungsakademie als 'erste Ansprechperson' des IESG-Büros R fungierte.

Zu Ihrer Argumentation, dass Sie ja sämtliche Dienstzeitnachweise unterschrieben hätten und auch dies nie beanstandet worden wäre, muss auf das oben gesagte hingewiesen werden. Es wird nicht bestritten, dass Sie Dienstzeitnachweise kontrolliert haben. Allerdings bedeutete diese Unterschrift analog den Ausführungen zur Urlaubsgewährung nicht eine Genehmigung. Für den Abteilungsleiter bzw. Dienststellenleiter, welche ja nicht ständig in R vor Ort anwesend waren, stellte dies der Hinweis dar, dass die Dienstzeitnachweise korrekt ausgefüllt waren. Den Angaben von H und P folgend, hätten Sie bei Falschangaben eben den/die Vorgesetzten informieren müssen. Dass es offenbar nie dazu gekommen ist, bedeutet jedoch - wie Sie nun darzustellen versuchen - nicht, dass Sie die Dienstzeitnachweise genehmigt hätten. Schließlich hat Ihr Abteilungsleiter H glaubwürdig angeben, dass er bzw. sein Stellvertreter auch die Dienstzeitnachweise unterschrieben habe und es dadurch zur dienstrechtlichen Genehmigung bzw. Bestätigung der sachlichen Richtigkeit gekommen ist.

Unstrittig ist, dass Sie beispielsweise Akten zugeteilt haben, die Aktenhaltung organisierten, mit selbst entwickelten Anwendungen im Excel Arbeitsabläufe 'steuerten' oder die Kanzleikräfte für die Berechnung von so genannten 'bedingten Ansprüchen' einschulten. Auch wenn die von Ihnen vorgegebenen Arbeitsabläufe auf Grund Ihrer 'Autorität' von Ihren Kollegen befolgt wurden, hatten diese 'Weisungen' nicht die Qualität 'dienstrechtlicher Weisungen'. Ihre hervorgehobene Position ist - wie auch weiter unten entsprechend berücksichtigt - wegen Ihrer dort damals hervorgehobenen Verwendung zu bestimmten Aufgaben, mit der eines Verwaltungsleiters und einem arbeitstechnischen Koordinators oder eines Vorarbeiters vergleichbar ('erster Ansprechpartner', 'verlängerter Arm des Abteilungsleiters'). Allerdings sind Sie in allen Angelegenheiten direkt immer Ihrem Abteilungsleiter bzw. dessen Stellvertreter unterstanden. Eine eigenständige generelle Weisungsbefugnis hatten Sie - wie Sie nunmehr zu konstruieren versuchen - zu keinem Zeitpunkt inne. Sie verwechseln konsequent eine solche Ihnen übertragene und rechtliche relevante Befugnis mit Ihrem subjektiven Empfinden. Auf Grund der eindeutigen Weisungslage und der klaren, nicht im Widerspruch stehenden und glaubwürdigen Angaben Ihrer damaliger Vorgesetzten kann Ihren Bemühungen, eine (konkludente) Weisungsbefugnis abzuleiten zu versuchen, nicht gefolgt werden.

Auch hat P dargelegt, dass das Büro R regelmäßig von den zuständigen Abteilungsleitern der GA 2 (G) bzw. GA 3 (L bzw. später H) im Rahmen der Fach- und Dienstaufsicht besucht und überprüft wurde. Es habe ausreichend Gelegenheit gegeben, fachliche Fragen zu erörtern. Die räumliche Distanz habe kaum ein Problem dargestellt: einerseits hätten schwierige Akten zur Erstellung eines Lösungsvorschlages nach L zum BSG gesandt werden können und andererseits sei in berechtigten Fällen auch eine diesbezügliche Dienstreise des befassten Mitarbeiters denkbar gewesen. Zitat: 'Der Beschwerdeführer trat daher als Weisungsübermittler des Abteilungsleiters in Einzelfällen in Erscheinung'. Dass es offenbar wenig Kritik an Ihrer Arbeitsweise gegeben hat und demgemäß Ihr Abteilungsleiter oder der Amtsleiter des BSB nicht sehr oft direkt eingreifen mussten, darf aber - wie Sie nun nachträglich versuchen - nicht so interpretiert werden, als hätten Sie eine Abteilungsleiterfunktion tatsächlich innegehabt. Einerseits stehen einer allfälligen 'Abteilungsleiterfunktion' sämtliche eingeholten Stellungnahmen Ihrer damaligen Vorgesetzten entgegen und andererseits führen Sie ja selbst aus, dass H 'mit einer gewissen Regelmäßigkeit nach R' kam. Sie haben ausgeführt, dass sowohl G als auch L lediglich anlassbezogen nach R gekommen seien und von keinem regelmäßigen Besuch gesprochen werden könne. Abgesehen davon, dass auch eine weniger häufige Kontrolle durch Ihre Vorgesetzten nichts an Ihrer Stellung als Referent zu ändern hätte vermögen, erscheinen die Aussagen von P insgesamt glaubhafter und ist daher von deren Richtigkeit auszugehen.

Es ist festzuhalten, dass der Außenstelle R eindeutig nicht Abteilungscharakter zukam und Sie laut Geschäftseinteilung niemals Abteilungsleiter oder dessen Stellvertreter waren. Daran vermag auch der Besuch eines Seminars, das sich an die Zielgruppe der Führungskräfte richtet, nichts zu ändern.

Zu widersprechen ist Ihrer Ansicht, dass die Textierung in der Geschäftsverteilung (Stand 1.2.2001) 'Befugnis zur selbstständigen Behandlung aller der Abteilung zugewiesenen Angelegenheiten (außer AÜG und AMFG = private

Arbeitsvermittlung)' auch eine dienstrechtliche Befugnis enthalten habe. Diese Befugnis umfasst selbstverständlich lediglich Agenden, die der Fachaufsicht unterliegen. Schließlich verhält es sich so, dass in der Geschäftseinteilung H als 'Abteilungsleiter' und M als 'stellv. Abteilungsleiter und Referent IESG' aufscheinen aber Sie lediglich als 'Referent IESG'. Wären von Ihrer Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung (ESB) auch dienstrechtliche Befugnisse umfasst gewesen, wäre es logisch, davon auszugehen, dass dieser besondere Status auch in der Rubrik 'Funktion/Tätigkeitsbezeichnung' der Geschäftseinteilung eine entsprechende Berücksichtigung findet. Da Sie jedoch dort als 'Referent IESG' mit der Anmerkung 'IESG-Büro R' genannt werden, ist klarerweise davon auszugehen, dass von der ESB selbstverständlich keine dienstrechtlichen Angelegenheiten sondern nur Fachagenden, umfasst sind.

Noch deutlicher wird dies beim Vergleich mit der Geschäftseinteilung zum 1.2.1996, wo unter 'Außenstelle R' Sie als 'Referent im höheren Dienst für IESG-Angelegenheiten' genannt sind und vermerkt ist, dass Sie erstens eine 'Unterschriftsbefugnis im Verfahren nach dem ASGG' besitzen, zweitens eine 'Unterschriftsberechtigung für Anweisungen und Bescheidübermittlungen sowie für die Genehmigung von Bescheiden- und Vorschussmitteilungen' und drittens eine 'Unterschriftsbefugnis im Ermittlungsverfahren (IESG)'. Dieser Geschäftseinteilung ist auch zu entnehmen, dass Ihnen keine 'Unterschriftsbefugnis im Ermittlungsverfahren (AÜG u. priv. Arbeitsvermittlung)' zukommt. Im Zusammenhang mit dieser Geschäftseinteilung ist somit ebenfalls davon auszugehen, dass eine weite Interpretation Ihrer Genehmigungsbefugnisse, die auch dienstrechtliche Befugnisse umfasst, in der darauf folgenden - und oben angeführten - Geschäftseinteilung 2001 verfehlt ist, zumal es zwischen diesen beiden Geschäftseinteilungen zu keiner inhaltlichen Änderung Ihre Person betreffend gekommen ist (Arg:

Sie behaupten ja, bereits seit dem Zeitpunkt Ihrer Versetzung ins BSB unverändert eine 'Quasi-Abteilungsleiterstellung' innegehabt zu haben).

Gem. § 10 Abs. 4 BMG kann der Bundesminister, soweit die Geschäftsbehandlung ohne die Gefahr einer Beeinträchtigung der Einheitlichkeit besonders beschleunigt zu werden vermag, nach Anhörung des Sektionsleiters ausnahmsweise geeignete Bedienstete zur selbstständigen Behandlung bestimmter in den Wirkungsbereich einer Abteilung bzw. eines Referates fallender Angelegenheiten ermächtigen. Davon wird aber das Weisungsrecht (Art. 20 Abs. 1 B-VG) der vorgesetzten Organe nicht berührt.

Diesbezüglich darf darauf hingewiesen werden, dass durch die Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung ein Referent nicht auf die Führungsebene eines Abteilungsleiters gehoben werden kann (vgl. auch VwGH, Zl. 91/12/0237). Schließlich waren Sie laut Geschäftseinteilung und den eindeutigen Aussagen sämtlicher Ihrer Vorgesetzten sowohl dem Abteilungsleiter als auch dem Leiter des Bundessozialamtes unterstellt.

Zum Thema Aufnahmen wurden sowohl P als auch H befragt:

'Welche Bedeutung kam dem Beschwerdeführer aus Ihrer Sicht bei (Neu-)Aufnahmen zu? Wirkte er lediglich bei Aufnahmegesprächen mit (wenn ja, in welcher Form), oder kam ihm hierbei eine andere Stellung zu (wenn ja, in welcher Form)?'

P beantwortete diese Frage wie folgt: 'Die Zahl der Mitarbeiter der Außenstelle in R war sehr klein, die Fluktuation der Mitarbeiter(innen) niedrig. Als Leiter des BSB O legte ich besonderen Wert darauf, dass die Funktionsträger ihren gesetzlichen Aufgaben und Pflichten nachkamen. Demnach stand es ausschließlich dem Leiter der GA 2 zu, Einstellungsgespräche in Zusammenarbeit mit dem Leiter der in Frage kommenden Fachabteilung zu führen.'

H konnte ab Mitte 1996 Angaben machen und führte dazu aus: 'Nur bei der Aufnahme von S war ich dabei. Das Bewerbungsgespräch fand in den Räumlichkeiten der Personalabteilung (GA 2) beim Bundessozialamt O unter der Leitung von Herrn G (ich glaube im August 2000) statt. An diesem Tag gab es über 20 Bewerberinnen für

L und R. Ich habe für R eine Vorauswahl von drei oder vier Bewerberinnen getroffen. In diesem Fall stimmt die Angabe des Leiters der Personalabteilung, dass dem Beschwerdeführer die Gelegenheit gegeben wurde, die künftige Mitarbeiterin schon vorweg kennen zu lernen und um feststellen zu können, 'ob auch die Chemie' passt. Der Wunsch von dem Beschwerdeführer, dass Frau S aufgenommen werden solle, deckte sich übrigens im vollen Umfang mit meiner Vorstellung.'

Ihrem Einwand, dass es unglaubwürdig sei, dass man Sie einbezogen habe, um festzustellen, dass 'die Chemie passt', weil in diesem Fall ja sämtliche Mitarbeiter in R damit hätten befasst werden müssen, ist zu entgegnen, dass Sie als 'verlängerter Arm' des Abteilungsleiters in R natürlich eine einem Vorarbeiter ähnliche Position hatten und daher Ihre

Einbindung in das Aufnahmegespräch zu Stande kam.

Auch führen Sie ja selbst an, dass L mit den seinerzeitigen

Stellenbewerbern ... Gespräche geführt hat, da er ja der Leiter

der gesamten Abteilung war. Im Zusammenhang mit der Geschäftseinteilung und den klaren Aussagen Ihrer früheren Vorgesetzten ist davon auszugehen, dass Sie lediglich subjektiv der Meinung waren, verbindliche Einstellungsgespräche zu führen. Dies stellt allerdings eine gravierende Verkennung der Sach- und Rechtslage dar, waren Sie doch lediglich in das Aufnahmeverfahren eingebunden.

Auch haben Sie ja selbst angegeben, dass Sie einige Einstellungsgespräche nur deshalb selbst durchführten, weil sowohl L als auch H verhindert waren. Selbstverständlich ist auch hier davon auszugehen, dass diese zwar Ihrem Urteil betreffend Eignung der einzustellenden Person vertrauten, eine verbindliche Einstellung aber von Ihnen nicht angeordnet werden konnte. Im Übrigen kann nicht erkannt werden, inwieweit Ihre Einbindung bei Neuaufnahmen überhaupt eine 'abteilungsleiterähnliche' Position begründen sollte, wurden Bewerber doch jedenfalls vom Leiter der Personalabteilung eingestellt.

Ihr Arbeitsplatz wurde - wie alle Arbeitsplätze mit gleichartigen Aufgaben beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen O im IESG-Bereich - ab 1.1.1996, bei Umsetzung des Besoldungsreformgesetzes 1994 der Bewertungsposition A1/Grundlaufbahn zugeordnet.

Sie waren, wie von der Dienstbehörde im Zuge ergänzender Nachforschungen erhoben, für das oben genannte Aufgabengebiet Referent der Außenstelle R ('Büro R') im I und hatten wegen Ihrer dort damals hervorgehobenen Verwendung bestimmte Aufgaben, die an anderen Dienststellen einem Verwaltungsleiter und einem arbeitstechnischen Koordinator oder einem Vorarbeiter zukommen ('erster Ansprechpartner', 'verlängerter Arm des Abteilungsleiters')."

Sodann wurde - unter Zitierung des Gutachtens vom 31. Juli 2002 - der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und der schon erwähnte Richtverwendungsarbeitsplatz des "Arbeitsinspektionsarztes" nach den einzelnen Bewertungskriterien wie folgt eingestuft:

"1. FACHWISSEN

Die Bewertung des Fachwissens im Fachgutachten des BMÖLS

lautet wie folgt:

Das Fachwissen ist beim IESG-Referenten in der Ausprägunggrundlegende spezielle Kenntnis einzustufen. Die Richtverwendung (RV) Arbeitsinspektionsarzt ist mit ausgereifter spezieller Kenntnis zu bewerten.

Eine grundlegende spezielle Kenntnis bedeutet, dass Wissen erforderlich ist, wie es von einem Absolventen einer Universität oder einer (Fach-)Hochschule erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine 1-2 jährige Praxis. Gleichzusetzen sind dieser Qualifikation für einen Teilbereich erforderliche spezielle Kenntnisse, welche nach dem Abschluss einer höheren Schule und durch langjährige (10-15 Jahre) und breite Erfahrung erworben wurden.

Die Kategorie ausgereifte spezielle Kenntnis erfordert bereits vertiefte Kenntnisse auf Spezialgebieten/Disziplinen oder verbreitertes Können und Verstehen komplexer Verwaltungsbereiche. Dieses Fachwissen erfordert ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium und umfangreiche praktische Erfahrung (fachliche Autorität).

Begründung lt. Gutachten:

Das Aufgabengebiet ist vom Fachwissen her auf das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz - mit all seinen Gestaltungsmöglichkeiten -

eingeschränkt. Das Erfordernis auf Hochschulniveau stehender Kenntnisse in der gesamten Breite ist nicht gegeben, weil es sich lediglich um einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Stoff einer Studienrichtung (hier: Rechtswissenschaften) handelt. Die vom IESG-Referenten zu lösenden Rechtsfragen gehören bloß einem ganz kleinen Rechtsgebiet über die Rechtswissenschaften an und erfordern keinen (vertieften) Gesamtüberblick über die Rechtswissenschaften. Lt. Arbeitsplatzbeschreibung ist ein Universitätsstudium nicht erforderlich.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Zusätzlich zum abgeschlossenen Medizinstudium (6 Jahre Mindeststudienzeit) muss der Arbeitsinspektionsarzt die Turnustätigkeit im Krankenhaus mit Ius Practicandi (Berechtigung zur selbstständigen Ausübung des ärztlichen Berufes) und eine weitere Prüfung im Rahmen der Grundausbildung zum Arbeitsinspektor im Fach Arbeitsmedizin/Arbeitshygiene ablegen, welche der IESG-Referent nicht zu absolvieren hat. Weiters absolvieren die Arbeitsinspektionsärzte eine zwölfwöchige arbeitsmedizinische Ausbildung an der Akademie für Arbeitsmedizin. Dem Arbeitsinspektionsarzt obliegt auch die Bewertung und Beurteilung von Arbeitsstoffen, die Auswertung von Sicherheitsdatenblättern und Rezepturen sowie die Verwaltung der Arbeitsstoffdatenbank. Zusätzlich beraten sie die Arbeitsinspektoren bei Projektvorbegutachtungen als Sachverständige.

In Ihrer Stellungnahme vom 27. August 2002 führten Sie zu diesem Punkt im Wesentlichen aus, dass es falsch sei, dass die von einem IESG-Referenten zu lösenden Rechtsfragen einem ganz kleinen Rechtsgebiet über die Rechtswissenschaften angehören und keinen vertieften Gesamtüberblick über die Rechtswissenschaften erfordern.

Hiezu stellt die Dienstbehörde fest:

Ihnen ist insofern zuzustimmen, als auch die Dienstbehörde im Sinne des Erkenntnisses des VwGH vom 27.11.1989, Zl. 88/12/108, der Ansicht ist, dass es sich bei den anzuwendenden Rechtsgebieten nicht um einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Stoff der Studienrichtung Rechtswissenschaften handelt. Allerdings vermag die nunmehrige Beurteilung Ihres Fachwissens eine Änderung der Bewertung nicht herbeizuführen. Dies ergibt sich insbesondere aus dem eingeholten Ergänzungsgutachten.

Ebenfalls ist erklärend auszuführen, dass - um eine undifferenzierte Umlegung des genannten Erkenntnisses zu verhindern - berücksichtigt werden muss, dass sich der Fall, der diesem Erkenntnis zu Grunde liegt, insofern (wesentlich) von Ihrem unterscheidet, als der Beschwerdeführer ja tatsächlich Abteilungsleiter im Arbeitsamt Wels war und es um die Zuordnung der Tätigkeit zur Verwendungsgruppe A oder B ging. An dieser Stelle sind Sie daran zu erinnern, dass Ihre Tätigkeit im Einklang mit dem von Ihnen zitierten Erkenntnis ja sehr wohl der Verwendungsgruppe A zugeordnet wurde - wie im Übrigen bei jedem anderen IESG-Referenten auch. Abteilungsleiter der Außenstelle R waren Sie jedoch niemals. Diesbezüglich darf auch auf das weiter oben Gesagte verwiesen werden.

2. MANAGEMENTWISSEN

Zum Managementwissen führt das BMÖLS aus, dass dieses (Managementwissen), d.h. die Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Koordinierung, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Tätigkeiten oder Funktionen erforderlich sind und zur Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Ressourcen benötigt werden, ist beim IESG-Referenten mit begrenzt einzustufen, während es bei der RV mit einer Einstufung zwischen begrenzt und homogen festzulegen ist.

Begrenztes Managementwissen bedeutet Selbstorganisation oder Überwachung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegter Aufgaben (unter angemessener Berücksichtigung ihrer Beziehung zu vor- oder nachgelagerten Organisationseinheiten), Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle weniger unterschiedlicher Tätigkeiten und Funktionen.

Homogenes Managementwissen umfasst die interne Integration (Aufgaben werden über untergeordnete Stellen umgesetzt) von ihrer Zielsetzung nach weitgehend homogenen Unterfunktionen oder verwandten Teilbereichen und externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene. Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mittel. Lösen von einfachen Zielkonflikten.

Begründung des Gutachtens:

Der Arbeitsbereich ist ein klar eingeschränktes Aufgabengebiet. Von der Leiterin des BSB O wurde eindeutig klargestellt, dass auf Grund der geltenden Weisungslage die Dienst- und Fachaufsicht über alle Mitarbeiter der Geschäftsabteilung 3 (GA 3) des BSB O vom Leiter der GA 3 oder von dessen Stellvertreter wahrzunehmen war und ist. Auch in den Geschäftseinteilungen findet sich kein Hinweis, dass eine Dienst- und Fachaufsicht über Mitarbeiter der Außenstelle R im I erteilt wurde. Aus der Stellungnahme des Leiters der GA 3 ist ableitbar, dass der Beschwerdeführer in der Außenstelle R im I eine etwas herausgehobene Funktion hatte, doch es wurde ihm kein abschließendes Zeichnungsrecht in Dienst- und Fachaufsichtsangelegenheiten übertragen. Laut Arbeitsplatzbeschreibung umfassen

24% seiner Tätigkeiten die Mitarbeiterschulung, Dienstaufsicht, fachliche Weisungen, Dienstbesprechungen, organisatorische Aufgaben und dienstrechtliche Angelegenheiten vor Ort. Punkt 10. der Arbeitsplatzbeschreibung weist als zugeteiltes und unterstelltes Personal 5 Bedienstete (2 A2/3, 1 v3/1, 1 v4/2 und 1 v4/1-A) aus.

Laut Stellungnahme des Leiters der GA 2 (Personal- und Wirtschaftsabteilung) G wurden die rechtlich relevanten Handlungen in den von dem Beschwerdeführer demonstrativ aufgezählten Angelegenheiten (Vermietung, Planung der Büros, Schneeräumung, Altpapierentsorgung, Postzustellung, Personaleinstellungsgepräche, Dienstbeurteilungen) von der GA 2 bzw. vom ehemaligen Leiter der GA 3 L gesetzt.

Auf Grund des sehr eingeschränkten Aufgabengebietes, des kleinen Mitarbeiterstandes in der Außenstelle R im I, und der sehr eingeschränkten Managementbefugnisse ist eine höhere Zuordnung als begrenzt nicht möglich.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Kontrollen erfolgen über alle Wirtschaftsklassen und Arbeitsstättengrößen, mit Schwerpunkt auf Betrieben mit besonderer Gesundheitsgefährdung. Die Ansprechpartner sind in der gesamten Bandbreite der Unternehmen zu finden, vom Einzelunternehmer bis zum Konzernchef. Zusätzlich sind auch Fachkollegen (Arbeitsmediziner) zu beraten, zu kontrollieren und anzuleiten. Der Arbeitsinspektionsarzt führt seine Betriebsbegehungen meist zusammen mit den Betriebsärzten durch. Es erfolgt auch eine Kontrolle der Betriebsärzte, Arbeitsmedizinerinnen und der ermächtigten ÄrzteInnen durch die Arbeitsinspektionsärzte.

Dem stellen Sie in Ihrer Stellungnahme im Wesentlichen entgegen, dass Sie die Befugnis, Urlaube, für die Bediensteten in R zu genehmigen sowie das Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens der Bediensteten des R Büros, schon zuvor von den Vorgängern von H erhalten hätten und es nie zu einem Entzug dieser Berechtigungen gekommen sei. Sie hätten in Dienstzeitnachweisen und Urlaubsansuchen bei der Rubrik 'Vorgesetzte' unterschrieben und wären bei der Bürosuche, der Einrichtung der Räumlichkeiten, bei Gesprächen mit Architekten beim Umzug aber auch bei Einstellungsgesprächen miteinbezogen worden.

Hiezu hält die Dienstbehörde zusätzlich zu der ausführlichen Behandlung dieser Thematik weiter oben fest:

Vorab muss mit Nachdruck festgestellt werden, dass in Entsprechung der Ansicht des Gutachtens das IESG-Büro in R im I eine organisatorische Untergliederung der Geschäftsabteilung 3 (GA 3) darstellte sowie Teil ein und derselben Behörde (BSB O) war. Es war keine eigenständige Organisationseinheit mit eigener Leitung. Die Aufgabenerfüllung erfolgte unter Führung und Überwachung durch den Behördenleiter sowie unter der Dienst- und Fachaufsicht des zuständigen Geschäftsabteilungsleiters und dessen Stellvertreters. Alle anderen diesbezüglichen Angaben Ihrerseits sind vor allem im Hinblick auf die Geschäftseinteilung, sowie das Eingriffs- und Weisungsrecht des Abteilungsleiters sowie der glaubhaften und eindeutigen Angaben von H und P nicht glaubhaft. Dass es relativ selten zu einer Einflussnahme durch den Abteilungsaber auch Behördenleiter gekommen ist, ist Indiz für eine funktionierende Zusammenarbeit, sagt aber nichts über die Qualifikation des IESG-Büros in R oder eine Abteilungsleiter- oder abteilungsleiterähnliche Position Ihrerseits aus.

Was Ihr Vorbringen anlangt, dass bereits die Vorgänger von H Ihnen die Berechtigung übertragen hätten, Urlaube für die Bediensteten in R zu genehmigen und Ihnen auch das Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens der Bediensteten erteilt hätten, wurde dies bereits weiter oben widerlegt. Ebenfalls ist diesbezüglich dem Gutachten zuzustimmen, wenn Ihnen zwar eine Funktion als 'primus inter pares', nicht aber ein abschließendes Zeichnungsrecht in Dienst- und Fachaufsichtsangelegenheiten zugebilligt wird. Aber die Ihnen vom Leiter der Abteilung gegenüber den anderen IESG-Referenten dieser Abteilung zusätzlich übertragenen Tätigkeiten resultierten vor allem aus der räumlichen Entfernung und bestanden im Wesentlichen in der Vorfilterung der Urlaubsgewährung bzw. Inanspruchnahme eines Zeitausgleiches der restlichen Bediensteten des IESG-Büros R. Es handelte sich dabei keineswegs um die - fälschlich von Ihnen angenommene - Befugnis zur Gewährung von Urlauben, sondern lediglich um eine auf Grund der räumlichen Distanz zweckmäßig erscheinende Vorabstimmungsfunktion. Dies bestätigen Sie auch indirekt durch Ihre Ausführungen in Ihrer Stellungnahme auf Seite 2, wonach Sie diese Schriftstücke an die Personalstelle bzw. die Leitung des BSB O weitergeleitet haben. Nicht unerwähnt soll in diesem Zusammenhang bleiben, dass in anderen Bereichen solche Tätigkeiten typischerweise durch Mitarbeiter der Verwendungsgruppen A2 oder A3 wahrgenommen werden (z.B. Kanzleileiter).

Auch das Argument, dass sich auf sämtlichen Dienstzeitnachweisen, Urlaubsansuchen u.ä. Ihre Unterschrift mit der

Beisetzung der Bezeichnung 'Vorgesetzter' befand, vermag nicht zu überzeugen. Bedeutet dies doch lediglich, dass diese typischerweise formalisierten Schriftstücke in Ihrem Fall nicht angepasst wurden. Auf Grund eines Vordruckes ein Indiz für Ihre behauptete Vorgesetztenfunktion zu konstruieren, erscheint auch im Zusammenhang damit, dass eben auf Grund der damals geltenden Geschäftseinteilung die Außenstelle R im I lediglich eine dislozierte Arbeitsstätte, aber keine eigenständige Organisationseinheit darstellte, wenig schlüssig. Auch haben Ihre Vorgesetzten glaubhaft dargelegt, dass der Abteilungsleiter regelmäßig die Urlaubsgenehmigungen unterschrieben habe und für ihn Ihre Unterschriften lediglich ein Hinweis darauf waren, dass aus Ihrer Sicht die personelle Besetzung des IESG-Büros gewährleistet ist ('Vorfilterung').

Wenn Sie weiters bei der Suche nach neuen Büroräumlichkeiten, bei der Auswahl des Mobiliars, bei der Raumaufteilung, beim Umzug u. ä. eingebunden waren und manche Tätigkeiten selbst organisieren mussten bzw. durften, spricht dies wiederum nur dafür, dass Sie die Abwicklung organisatorischer Aufgaben übernommen haben, die keine hervorgehobene Position begründen. Abgesehen davon; dass relativierend angeführt werden muss, dass Sie gemeinsam mit X die ersten Kontakte zur Fa. A waren, dass das Mobiliar teilweise vorhanden war und Sie lediglich die Wünsche der Mitarbeiter koordinierten und Sie den Altpapierentsorger namhaft gemacht haben, der Ihnen noch aus AMS-Zeiten bekannt war, ist nach Ansicht der Dienstbehörde dieses hauptsächlich durch die räumliche Trennung von der Abteilung bzw. dem Bundessozialamt zu erklären. Keinesfalls ist daraus zu schließen, dass sie eine abteilungsleiterähnliche Position hätten. Es ist psychologisch durchaus verständlich, dass ein Bediensteter, der in einem dislozierten Büro sehr selbstständig arbeitet unter Berücksichtigung gewisser Faktoren wie Diensterfahrung und Dienstalter, aber auch persönlicher Qualifikationen als Ansprechpartner herangezogen wird. Auf Grund dieser, in der Praxis häufig zu beobachtenden Konstellation kann aber bei realistischer, neutraler Beurteilung aus einer solchen Situation sicherlich keine abteilungsleiterähnliche Funktion abgeleitet werden. Hiezu muss zum wiederholten Male darauf hingewiesen werden, dass das IESG-Büro als unselbstständige Untergliederung der Abteilung GA3 weder eine Dienststelle, noch eine Abteilung war und somit auch kein Bedarf für einen 'zusätzlichen Dienststellen- oder Abteilungsleiter' gegeben war.

Ähnliches gilt auch für Ihre Mitwirkung an den Aufnahmegesprächen mit neuen Mitarbeitern. Wenn Sie bei der Einstellung neuer Mitarbeiter miteinbezogen waren, so spricht das dafür, dass das Bundessozialamt im Einklang mit den gängigen personalwirtschaftlichen Standards bestrebt war, auch jene Personen hinzuzuziehen, die in der Folge auch mit dem neuen Mitarbeiter zusammenarbeiten. Dass Ihrer, auf Erfahrung beruhender, Meinung, was die Eignung der betreffenden Personen anlangt, Rechnung getragen wurde, ist nur verständlich. Schließlich ist es sinnvoll, erfahrene Mitarbeiter in einen solchen Entscheidungsprozess miteinzubeziehen. Das bedeutet aber noch nicht, dass Sie befugt waren, neue Mitarbeiter einzustellen. Sie haben in vielen Fällen eine Vorauswahl getroffen, die in der Folge auch bestätigt wurde. In einem Fall (Fr. S) wurde Ihnen nach der Vorauswahl und einem Test anhand der auf Grund der anscheinend annähernd gleichen Testergebnisse die Wahl gelassen, eine zukünftige Mitarbeiterin auszuwählen. Eine 'Quasi-Abteilungsleiterfunktion' lässt sich davon jedoch nicht ableiten, da diese Vorgangsweise nur als Vorsorge für ein zukünftig gutes Arbeitsklima zu verstehen ist.

Ähnliches gilt für Ihr Vorbringen, wonach L zwar die Eignungsberichte der Bediensteten unterschrieben hat, diese Berichte aber tatsächlich von Ihnen verfasst worden seien. Dies wird nicht in Abrede gestellt, doch sind Sie erneut darauf hinzuweisen, dass Ursache dafür die Dislozierung des IESG-Büros in R war. Es bleibt dabei, dass L (zu Recht) diese Berichte unterschrieben hat. Wenn er in diesem Zusammenhang auf Ihre Einschätzung vertraut hat, so spricht dies zwar wieder für die Ihnen entgegenbrachte Wertschätzung, jedoch nicht dafür, dass Sie eine, einer Abteilungsleiterfunktion oder einem Abteilungsleiter vergleichbare Funktion innehatten.

3. UMGANG MIT MENSCHEN

Laut dem eingeholten Gutachten wurde der Umgang mit Menschen für den IESG-Referenten ebenso wie für die gewählte RV mit besonders wichtig kategorisiert. Dies setzt eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit voraus, d.h. die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder besonderes Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen - Sachargumentation.

Begründung laut Gutachten:

Aus der Beschreibung der Tätigkeiten des IESG-Referenten ist ersichtlich, dass das Schwergewicht auf der Bearbeitung von Anträgen (50%) liegt, doch ist damit auch das gesamte Ermittlungsverfahren verbunden. Die Beschreibung der

restlichen 50% lässt erkennen, dass auch hier eine besondere Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich ist. Die Führungsqualitäten und das Verhandlungsgeschick werden einerseits durch das sehr kleine Rechtsgebiet und andererseits durch die einschränkenden Vorgaben begrenzt. Berücksichtigt wurde, dass der IESG-Referent nicht nur mit internen sondern auch mit externen Organisationseinheiten (Gerichten, Anwälten udgl.) kommunizieren muss. Der Mitarbeiterstand (5 Bedienstete) in der Außenstelle R im I ist sehr klein und umfasst die Verwendungsgruppen A2, v3 und v4.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Der Arbeitsinspektionsarzt betreut sehr sensible Bereiche, wie z. B. Beratung hinsichtlich Arbeitsplatzwechsel/Eingliederung und Arbeitsplatzbewertung behinderter Arbeitnehmer und Freistellungen nach § 3 Abs 3 Mutterschutzgesetz. Auch hier ist die Notwendigkeit gegeben, einerseits mit Sensibilität andererseits aber auch mit Durchsetzungskraft die Einhaltung der Vorschriften zu bewirken. Die vom Arbeitsinspektionsarzt vorgeschlagenen Veränderungen sind vielfach mit Einkommensverlusten verbunden und der arbeitsmedizinische Standpunkt muss nicht nur gegenüber der Geschäftsleitung oder anderen Ärzten sondern auch gegenüber dem Arbeitnehmer durchgesetzt werden. Die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, sowie die Anforderungen an die Führungsqualitäten und das Verhandlungsgeschick sind zwar etwas höher anzusetzen als beim IESG-Referenten, doch sind sie nicht so deutlich, dass eine Differenzierung ger

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at