

# TE Bwvg Erkenntnis 2020/8/4 W246 2214688-2

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.08.2020

## Entscheidungsdatum

04.08.2020

## Norm

AVG §52

AVG §7

BDG 1979 Anl1

BDG 1979 §137

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §16 Abs1

VwGVG §8 Abs1

## Spruch

W246 2214688-2/38E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Heinz VERDINO als Einzelrichter über die Beschwerde des XXXX , vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch den Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung betreffend Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß § 137 BDG 1979 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A) Der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz als Leiter des Referats XXXX (zuvor XXXX ) im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ist seit 01.07.2016 der Verwendungsgruppe A2 und der Funktionsgruppe 6 zugeordnet.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

## Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer, aktuell Leiter des Referats XXXX (zuvor XXXX und XXXX ) im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung („Dienst- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten des Lehrpersonals an den

Pädagogischen Hochschulen Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Wien, an den privaten pädagogischen Hochschulen Burgenland, Edith Stein, Linz und Wien/Krems sowie des privaten Hochschulstudienganges für jüdische Religion“), beantragte ab dem Jahr 2012 mehrmals die Höherbewertung seines Arbeitsplatzes von A2/6 auf A2/7 (Verwendungsgruppe/Funktionsgruppe), was jeweils abgelehnt wurde.

2. Mit Schreiben vom 08.03.2017 beantragte der Beschwerdeführer die „bescheidmäßige Bekanntgabe der entscheidungsrelevanten Gründe“, warum sein Referat nicht mit anderen vergleichbaren Personalreferaten gleichgestellt und sein Arbeitsplatz nicht von A2/6 auf A2/7 aufgewertet werden könne.

3. Am 15.05.2017 fand am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ein Lokalaugenschein der Amtssachverständigen XXXX (in der Folge: die Sachverständige) des – zum damaligen Zeitpunkt zuständigen – Bundeskanzleramtes statt, bei dem neben dem Beschwerdeführer u.a. sein Abteilungsleiter und seine Abteilungsleiterstellvertreterin anwesend waren. Im Zuge dessen ersuchte die Sachverständige um Erstellung einer schriftlichen Abgrenzung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit jenem der Leiterin des „Spiegelreferats“ XXXX (zuvor XXXX und XXXX ). Diese Abgrenzung wurde in der Folge durch die Behörde übermittelt; demnach seien die inhaltlichen Aufgaben der beiden Referate „deckungsgleich“.

4. Die Sachverständige erstellte im Oktober 2017 v.a. auf Grundlage des durchgeführten Lokalaugenscheins und der ihr zu diesem Zeitpunkt vorliegenden Unterlagen (v.a. Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vom 16.02.2016 und Geschäftseinteilung seiner Abteilung vom 01.01.2017) ein Bewertungsgutachten hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers. Dabei gelangte die Sachverständige im Ergebnis zu einer identen Zahl an Stellenwertpunkten hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers und des Arbeitsplatzes der herangezogenen Richtverwendung (Referent im Referat e mit EsB der Abteilung I/1 in der Zentralstelle im Bundesministerium für Inneres – RV 2.4.5.).

5. Der Beschwerdeführer nahm mit Schreiben vom 11.12.2017 im Wege seines Rechtsvertreters zum zuvor übermittelten Gutachten von Oktober 2017 Stellung.

6. In der Folge nahm die Sachverständige zu diesen Ausführungen des Beschwerdeführers mit ihrer Ergänzung vom 24.10.2018 zum Gutachten von Oktober 2017 schriftlich Stellung.

7. Mit Schreiben vom 26.09.2018, beim Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung (in der Folge: die Behörde) am 02.10.2018 eingelangt, erhob der Beschwerdeführer im Wege seines Rechtsvertreters Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht (Säumnisbeschwerde).

8. Mit „Bescheid“ vom 11.01.2019, Zl. XXXX , sprach die Behörde über den vom Beschwerdeführer gestellten Antrag ab und stellte unter Verweis auf das o.a. Gutachten von Oktober 2017 fest, dass der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A2 und der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen sei.

9. Mit Schreiben vom 30.01.2019 forderte der Beschwerdeführer die Behörde im Wege seines Rechtsvertreters auf, die Säumnisbeschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vorzulegen und erhob zudem „vorsichtshalber“ Beschwerde gegen den o.a. „Bescheid“ der Behörde vom 11.01.2019.

10. Die Säumnisbeschwerde und die Beschwerde gegen den „Bescheid“ vom 11.01.2019 wurden dem Bundesverwaltungsgericht von der Behörde samt den Bezug habenden Verwaltungsakten vorgelegt und sind am 18.02.2019 beim Bundesverwaltungsgericht eingelangt.

11. Mit Beschluss vom 30.04.2019, Zl. W246 2214688-1/2E, wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde gegen den „Bescheid“ der Behörde vom 11.01.2019 als unzulässig zurück, weil mangels rechtswirksamer Zustellung kein anfechtbarer Beschwerdegegenstand vorgelegen war.

12. Mit Schreiben vom 23.09.2019, beim Bundesverwaltungsgericht am 24.09.2019 eingelangt, brachte der Beschwerdeführer im Wege seines Rechtsvertreters einen Fristsetzungsantrag wegen Ablaufs der sechsmonatigen Entscheidungsfrist ein.

13. Das Bundesverwaltungsgericht legte dem Verwaltungsgerichtshof diesen Fristsetzungsantrag mit Schreiben vom 14.10.2019 vor.

14. Mit verfahrensleitender Anordnung vom 04.11.2019 trug der Verwaltungsgerichtshof dem Bundesverwaltungsgericht u.a. auf, binnen drei Monaten die Entscheidung zu erlassen oder anzugeben, warum eine Verletzung der Entscheidungspflicht nicht vorliege.

15. Am 05.12.2019 fand im parallel zum vorliegenden Verfahren anhängigen und vor dem Bundesverwaltungsgericht zur Zl. W245 2219585-1 protokollierten Säumnisbeschwerdeverfahren der Leiterin des Spiegelreferats zum Referat des Beschwerdeführers eine mündliche Verhandlung statt, in welcher die dortige Beschwerdeführerin im Beisein der – auch dem dortigen Verfahren beigezogenen – Sachverständigen zu den Tätigkeiten auf ihrem Arbeitsplatz ausführlich befragt wurde.

16. Mit Schreiben vom 18.12.2019 forderte das Bundesverwaltungsgericht die Behörde dazu auf, innerhalb von zwei Wochen folgende Unterlagen zu übermitteln:

? alle Geschäftseinteilungen hinsichtlich der Abteilung des Beschwerdeführers seit März 2016 (abgesehen von der im erstinstanzlichen Akt aufliegenden Geschäftseinteilung vom 01.12.2015),

? die aktuellsten Arbeitsplatzbeschreibungen (mit genauer Quantifizierung der Tätigkeiten) für die Arbeitsplätze des Beschwerdeführers sowie der übrigen MitarbeiterInnen in seinem Referat,

? sämtliche Weisungen bzw. Anordnungen, welche sich auf die zugewiesenen Aufgaben am Arbeitsplatz bzw. des Referats des Beschwerdeführers auswirken (seit März 2016),

? sämtliche generellen Anordnungen (Verordnungen, Erlässe, Richtlinien, etc.) der Abteilung bzw. des Referats des Beschwerdeführers in Richtung der Pädagogischen Hochschulen (seit März 2016) und

? Unterlagen hinsichtlich der Tätigkeit des Beschwerdeführers für den wissenschaftlichen Beirat (wie z.B. Sitzungsprotokolle).

17. Mit Schreiben vom 08.01.2020 übermittelte die Behörde die vom Bundesverwaltungsgericht angeforderten Unterlagen (v.a. die Geschäftseinteilungen vom 01.07.2016, 01.01.2017, 17.10.2017, 01.02.2018, 05.04.2018, 17.07.2018 sowie 01.08.2019 der Abteilung des Beschwerdeführers; Arbeitsplatzbeschreibungen des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vom 16.02.2016 sowie 06.09.2016 und diverse Arbeitsplatzbeschreibungen der MitarbeiterInnen seines Referats; mehrere Rundschreiben der Behörde an die Pädagogischen Hochschulen; Prozesshandbuch der Behörde hinsichtlich der Personalangelegenheiten mit den Pädagogischen Hochschulen samt Anhang; Unterlagen zur „Prozessreflexion – Organisations- und Teamentwicklungsprozess“ vom 08.04.2016, 28.04.2016, 24.06.2016 und 19.09.2016 samt Protokoll „Startklausur – Organisations- und Teamentwicklungsprozess“ vom 08.03.2016 und 09.03.2016), welche dem Beschwerdeführer in der Folge übermittelt wurden.

18. Das Bundesverwaltungsgericht forderte die Behörde mit Schreiben vom 15.01.2020 auf, eine aktualisierte Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vorzulegen.

19. Mit Schreiben vom 21.01.2020 legte die Behörde eine aktualisierte Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers, datiert mit 06.12.2019, und eine aktuelle Aufstellung der Personalkosten hinsichtlich der Pädagogischen Hochschulen vor.

Dabei gab die Behörde hinsichtlich der Aufstellung der Personalkosten bekannt, dass seit der letzten Aufstellung von September 2017 keine Änderung in der Zuständigkeit erfolgt sei. Es sei lediglich der Studiengang Kärnten in die PPH Steiner und der jüdische Lehrgang in die KPH Wien-Krems eingegliedert worden. Da sich die Anzahl der zu betreuenden Vollzeitbeschäftigtenäquivalente (in der Folge: VBÄ) leicht erhöht habe, werde dennoch eine aktuelle Aufstellung vorgelegt.

20. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 22.01.2020 eine öffentliche mündliche Verhandlung im Beisein des Beschwerdeführers sowie seines Rechtsvertreters, einer Behördenvertreterin und der vom Bundesverwaltungsgericht als (Amts)Sachverständige dem Beschwerdeverfahren beigezogenen o.a. Sachverständigen durch, in welcher der Beschwerdeführer v.a. ausführlich zu den konkreten Tätigkeiten an dem ihm zugewiesenen Arbeitsplatz befragt wurde. Darin zog der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers den in der Säumnisbeschwerde vom 26.09.2018 sowie in der Vorlageaufforderung vom 30.01.2019 erhobenen Antrag auf Einvernahme der Leiterin des Spiegelreferats zum Referat des Beschwerdeführers zurück (S. 19 des Verhandlungsprotokolls).

In der Verhandlung legte der Beschwerdeführer ein umfangreiches Konvolut an Unterlagen v.a. zum Nachweis von von

ihm neben den in der Arbeitsplatzbeschreibung festgehaltenen Tätigkeiten zusätzlich ausgeübten „generellen Konsulententätigkeiten“ vor (s. Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll: Chronologische Übersicht über die Tätigkeiten am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers samt Beilagen A bis NO [v.a. Begründung, warum der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers höher bewertet werden sollte; Haupttätigkeiten der MitarbeiterInnen des Referats und ihrer Jahresplanung; Jahresplanung der Haupttätigkeiten; Unterlagen hinsichtlich der Einrichtung des wissenschaftlichen Beirats, in welche der Beschwerdeführer im Rahmen einer Arbeitsgemeinschaft involviert war; Geschäfts- und Personaleinteilungen der Abteilung des Beschwerdeführers vom 01.12.2015, 01.07.2016, 01.01.2017, 01.02.2018, 17.07.2018, 05.04.2018 und 01.08.2019; Liste der Tätigkeiten des Beschwerdeführers; mehrere durch den Beschwerdeführer durchgeführte PM-SAP-Prüfungen und Genehmigungen; mehrere E-Mails mit dienstrechtlicher Korrespondenz zwischen der Sektionschefin, dem Abteilungsleiter, dem Beschwerdeführer und weiteren Bediensteten).

21. Das Bundesverwaltungsgericht beantragte mit Schreiben vom 23.01.2020 beim Verwaltungsgerichtshof eine Verlängerung der ihm gemäß § 38 Abs. 4 VwGG gesetzten Frist in Höhe von 9 Monaten.

22. Der Verwaltungsgerichtshof verlängerte mit verfahrensleitender Anordnung vom 04.02.2020 die Frist zur Erlassung der Entscheidung um sechs Monate.

23. Die Behörde legte dem Bundesverwaltungsgericht mit Schreiben vom 29.01.2020 – wie in der mündlichen Verhandlung aufgetragen – aktualisierte Arbeitsplatzbeschreibungen der MitarbeiterInnen des Referats des Beschwerdeführers vor.

24. Mit Schreiben vom 05.02.2020 nahm die Behörde zu den vom Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung vorgelegten Unterlagen (Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll) v.a. zum Nachweis von vom Beschwerdeführer ausgeübten „Konsulententätigkeiten“ Stellung.

24.1. Dabei hielt die Behörde fest, dass die Erstellung sowie Beschreibung einer Arbeitsplatzbeschreibung iS eines Praxisbezugs zunächst durch den Arbeitsplatzinhaber zu erfolgen habe und erst in einem nächsten Schritt die Überprüfung sowie gegebenenfalls Ergänzung/Korrektur durch den direkten Vorgesetzten vorgenommen werde. Vor diesem Hintergrund sei der Behörde nicht klar, warum der Beschwerdeführer die in der mündlichen Verhandlung am 22.01.2020 behauptete zusätzliche Konsulententätigkeit nicht in seine erst am 06.02.2019 überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibung aufgenommen habe. Da dies nicht erfolgt sei und die im Tätigkeitskatalog angeführten Tätigkeiten 100% (= ein VBÄ) betragen würden, sei davon auszugehen, dass diese sogenannte Konsulententätigkeit des Beschwerdeführers in der Arbeitsplatzbeschreibung Deckung finde und es sich somit um nichts Zusätzliches handeln könne. Zudem könne die Behörde nicht nachvollziehen, was überhaupt unter dem Begriff „Konsulent“ zu verstehen sei, weil dieser Begriff weder im BMG noch in der Geschäfts- und Personaleinteilung des Ministeriums definiert sei. Generell sei mit einem Konsulenten ein Berater gemeint, wohingegen der Beschwerdeführer vielmehr Referatsleiter sei und somit eine festgeschriebene Zuständigkeit sowie Verantwortung für einen bestimmten Aufgabenbereich und Personenkreis in einer Abteilung habe.

24.2. Die vom Beschwerdeführer mit Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll vorgelegten Akten und E-Mails würden Personalangelegenheiten von Bediensteten betreffen, die vom Zuständigkeitsbereich des Referates umfasst seien. Wenn also beispielsweise dem Beschwerdeführer ein Akt „Versetzung in den Ruhestand“ (erstellt und bearbeitet von einem Referenten außerhalb des Referates des Beschwerdeführers) vorgeschrieben werde, geschehe dies wohl deswegen, weil der Beschwerdeführer als für diese Person zuständiger Referatsleiter die Möglichkeit der Kenntnisnahme und Durchsicht haben solle. Inwiefern es sich hierbei um eine zusätzliche Konsulententätigkeit handeln soll, sei aus Sicht der Behörde völlig unklar.

Ebenso verhalte es sich mit verschiedenen E-Mails zwischen dem Beschwerdeführer und dem Abteilungsleiter sowie einer Juristin der Abteilung, die sich ebenfalls in Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll finden würden. Sämtliche E-Mails würden Personalfragen behandeln, für die der Beschwerdeführer im Rahmen seiner Referatsleitung zuständig sei. Die Korrespondenz mit akademischen MitarbeiterInnen im Rahmen der üblichen Zusammenarbeit innerhalb einer Abteilung könne wohl als Kriterium für eine höhere Bewertung nicht ausreichen.

24.3. Zusammengefasst erblicke die Behörde in den vom Beschwerdeführer mit Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll vorgelegten Unterlagen zwar eine nähere Ausführung aber keine Abänderung der vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung.

25. Nach – im Hinblick auf die in der mündlichen Verhandlung hierzu getätigten Ausführungen der Behördenvertreterin (s. S. 18 des Verhandlungsprotokolls) erfolgter – telefonischer Nachfrage des Bundesverwaltungsgerichtes vom 12.02.2020 legte die Behörde mit Schreiben vom 13.02.2020 ihre aktuelle Geschäftsordnung (Stand 12.11.2018) vor.

26. Mit Schreiben vom 13.02.2020 nahm der Beschwerdeführer im Wege seines Rechtsvertreters zu dem vom Bundesverwaltungsgericht übermittelten Schreiben der Behörde vom 05.02.2020 und zu den übermittelten Arbeitsplatzbeschreibungen der MitarbeiterInnen des Referats des Beschwerdeführers Stellung.

26.1. Dabei führte der Beschwerdeführer zunächst aus, dass das Vorbringen der Behörde ein weiterer Ausfluss der Voreingenommenheit sei, der von den jetzt agierenden Organen eingenommen werde. Es werde seitens der Behörde so getan, als ob es eine unverständliche Marotte des Beschwerdeführers sei, seinen Arbeitsplatz als höherwertig anzusehen. Implizit werde damit unterstellt, dass seinerzeit gemachte Zusagen (die gesamte Organisationsänderung dahingehend, dass für das Referat und damit insbesondere für den Beschwerdeführer als seinen Leiter eine vollständige Zuständigkeit über das gesamte Dienst- und Besoldungsrecht sowie für die Personalverrechnung gegeben sei) keinerlei Bedeutung haben würden und diese Zusagen einer Höherbewertung seines Arbeitsplatzes auch gänzlich unverständlich sowie unbegründet seien.

Es werde seitens des Beschwerdeführers mit allem Nachdruck hinzugefügt, dass sich durch das Verhalten der beigezogenen Sachverständigen in der Verhandlung deutlich bestätigt habe, dass diese befangen sei; sie sei stets sprungbereit gewesen, irgendetwas dazu beizutragen, was in Richtung einer geringeren Wertigkeit seines Arbeitsplatzes abziele. Dies habe sich insbesondere auch in Bezug auf jene besonderen Leistungen gezeigt, welche der Beschwerdeführer als Konsulententätigkeiten unter Vorlage entsprechender Beweismittel geltend gemacht habe (Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll). Darauf würden sich auch die nunmehrigen Abwertungsbemühungen im Schreiben der Behörde vom 05.02.2020 beziehen. Es sei jedoch eine Tatsache, dass es diese besonderen Tätigkeiten gebe und sie in die Arbeitsplatzbeschreibung des Beschwerdeführers nur deshalb nicht eingeflossen seien, weil es der Abteilungsleiter so gewollt habe. Dies habe der Beschwerdeführer letztlich unter dem Gesichtspunkt akzeptiert, dass es hier um eine Tätigkeit gehe, die nicht zum eigentlichen Standard des Arbeitsplatzes gehöre, sondern daraus resultiere, dass er durch seine langjährige Tätigkeit ein außerordentlich vollständiges Wissen angesammelt habe, auf welches speziell auch die Abteilungsjuristen immer wieder zurückgreifen würden. Im Gegensatz zu den Ausführungen der Behörde im Schreiben vom 05.02.2020 handle es sich bei diesen „Sonderaufgaben“ ausschließlich um solche, in welchen er um seine rechtliche Beurteilung wegen seiner bekannten besonderen Fachkompetenz gebeten worden sei, ohne dass ein Zusammenhang mit einer bei ihm gelegenen Erledigungs- und Bearbeitungskompetenz gegeben gewesen sei, ohne dass es darum gegangen sei, ihn über etwas zu informieren und auch ohne dass irgendein Abstimmungserfordernis mit ihm aus welchen Gründen auch immer gegeben gewesen sei. Der Beschwerdeführer sei insbesondere von Abteilungsjuristen beigezogen worden, weil sie sich dadurch eine erhöhte Qualität und Sicherheit der von ihnen vorzunehmenden Erledigungen versprochen hätten. Ein ganz wesentlicher Faktor dabei sei, dass diese Beamten wie der Beschwerdeführer das ganze einschlägige Rechtsgebiet mit ihrer Arbeitskompetenz abzudecken hätten, sodass es absolut auch nicht darum gegangen sei, ihn deshalb beizuziehen, weil es beim Beschwerdeführer eine Spezialkompetenz gegeben habe, die bei ihnen nicht vorhanden gewesen sei. Der Beschwerdeführer habe entsprechende Akten auch zur Genehmigung erhalten (s. Beilagen F, G und K der Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll).

26.2. Zu den Arbeitsplatzbeschreibungen für den gegenständlichen Bereich sei festzuhalten, dass diese im eklatanten Widerspruch zu dessen Bedeutung und den in ihm gegebenen Anforderungen stünden. Nach dem Informationsstand des Beschwerdeführers sei die Anzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso wie das Ausmaß des zu verwaltenden Personalstandes (ca. 1.500 zu betreuende Personen entsprechend 1383,291 VBÄ mit einem Wert von € 96.830.370,00) im gegenständlichen Personalreferat das größte aller Personalreferate der Zentralstelle. Dennoch seien die Arbeitsplatzbewertungen in den entsprechenden anderen Organisationseinheiten höher. Dies obgleich in jenen anderen Organisationseinheiten auch größtenteils keine solchen besonderen Anforderungen gegeben seien, wie sie in concreto durch die bereits mehrfach dargestellte Rechtsvielfalt vorhanden seien.

27. Die Behörde verzichtete mit Schreiben vom 21.02.2020 nach zuvor erfolgter Übermittlung des Schreibens der Behörde vom 13.02.2020 auf die Abgabe einer Replik.

28. Mit Schreiben vom 25.02.2020 beauftragte das Bundesverwaltungsgericht die dem Verfahren beigezogene Sachverständige anhand der nunmehr vorliegenden Ermittlungsergebnisse (v.a. der aktuellsten Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vom 06.12.2019 unter Berücksichtigung der hierzu getätigten Ausführungen auf S. 9 bis 17 des Verhandlungsprotokolls sowie der in der Verhandlung vorgelegten Beilage ./2 zum Verhandlungsprotokoll) ein Gutachten über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ab 01.07.2016 zu erstellen.

29. In der Folge übermittelte die Sachverständige dem Bundesverwaltungsgericht mit Schreiben vom 30.04.2020 ihr Gutachten von April 2020 samt Anlagen 1 (betriebsmäßige Darstellung des Personalaufwandes für bestimmte Berufsgruppen) und 2 (Stellenplan für das Jahr 2005), in welchem sie im Ergebnis zu einer identen Zahl an Gesamtstellenwertpunkten hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers und des Arbeitsplatzes der herangezogenen Richtverwendung (Referent im Referat e mit EsB der Abteilung I/1 in der Zentralstelle im Bundesministerium für Inneres – RV 2.4.5.) kam. Dieses Gutachten lautet auszugsweise wie folgt:

„[...]“

### 3. Auftrag des Bundesverwaltungsgerichtes:

Mit Schreiben vom 25.02.2020 [...] erteilte das Bundesverwaltungsgericht durch den Richter [...] den Auftrag, unter Zugrundelegung der vorliegenden Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens (v.a. der aktuellsten Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vom 6.12.2019 unter Berücksichtigung der hierzu getätigten Ausführungen auf S. 9 - 17 des Verhandlungsprotokolls vom 22.01.2020 sowie vorgelegten Beilage ./2 und der Geschäftseinteilung vom 1.08.2019) ein Gutachten über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes [des Beschwerdeführers] ab dem Zeitraum 1. Juli 2016 zu erstellen.

### 4. Befundaufnahme:

Auf das Verhandlungsprotokoll vom 22.01.2020 sowie auf das Verhandlungsprotokoll des parallelen Verfahrens betreffend den Arbeitsplatz von [...] vom 5.12.2019 [...] wird verwiesen und diesem Gutachten zugrunde gelegt. Die erstmalige Bewertung des gegenständlichen Arbeitsplatzes in A 2/6 auf Grundlage der Geschäftseinteilung vom 1.05.2012 wurde durch den Bewerter [...] vorgenommen. Auch auf Grundlage der Geschäftseinteilung vom 1.12.2015 wurde der Arbeitsplatz zur Überprüfung vom Bildungsministerium dem damals zuständigen Bundeskanzleramt (nunmehr Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport) vorgelegt und vom Bewerter (und Sachverständigen) [...] wieder in A 2/6 eingestuft. Nach Umgestaltung der Referate von Spezialisten zu Generalisten im Jahr 2016 wurden die Referatsleitungen durch den Sachverständigen [...] mit Erledigung vom 14.12.2016 [...] wieder in A 2/6 eingestuft. Erst das Gutachten vom 10.11.2017 wurde durch die [Sachverständige des vorliegenden Gutachtens] erstellt.

Auf S. 8 des Verhandlungsprotokolls vom 5.12.2019 verneint die Beschwerdeführerin des parallelen Verfahrens [...], dass ihr Arbeitsplatz zu mehr als der Hälfte der gesamten ständig wahrgenommenen Aufgaben einen Gesamtüberblick eines rechtswissenschaftlichen Studiums erfordert.

### 5. Gutachten:

[...]

#### Hierarchische Gliederung:

In der vormaligen Abteilung XXXX (nunmehr Abteilung XXXX ) des Bildungsministeriums (Personalangelegenheiten der Pädagogischen Hochschulen) gibt es zwei Referate: Das Referat XXXX (vormals XXXX ), das für dienst- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten für die Pädagogischen Hochschulen Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Wien, für die privaten Pädagogischen Hochschulen Burgenland, Edith Stein, Linz, Wien/Krems sowie für private Studiengänge, private Hochschullehrgänge und private Hochschuleinrichtungen zuständig ist, und das Referat XXXX (vormals XXXX ), das für dienst- und besoldungsrechtliche Angelegenheiten für die Pädagogischen Hochschulen Steiermark, Tirol und Vorarlberg, für die private Pädagogische Hochschule Graz sowie für die private Pädagogische Hochschuleinrichtung Gurk zuständig ist. Nachdem jeweils ein Gutachten über die Wertigkeit der Arbeitsplätze beider Referatsleitungen zu erstellen ist, sei an dieser Stelle auch die Abgrenzung der beiden Referate, die im Vorfeld anlässlich der Befundaufnahme erhoben wurde, festgehalten:

Mit 1. Juli 2016 wurden die Agenden der beiden Referate inhaltlich angeglichen - Umstellung von Spezialbereichen auf Generalistentum. Seit der Umstellung sind die inhaltlichen Aufgaben der beiden Referate deckungsgleich. Von der Aufnahme/Beginn Dienstzuteilungen bis zur Beendigung der Dienstverhältnisse der Lehrpersonen der Pädagogischen Hochschulen (inklusive der den Pädagogischen Hochschulen angeschlossenen Praxisschulen) werden sämtliche dienst- und besoldungsrechtliche Agenden, mit Ausnahme pensionsrechtlicher Angelegenheiten, von den Referaten wahrgenommen. Um einen ordnungsgemäßen Personalausführung zu gewährleisten, sind die ausgezeichneten Kenntnisse der unterschiedlichsten Dienstrechte Voraussetzung (Dienstrecht für PH-Lehrende, Landeslehrerdienstrecht, Dienstrecht Pädagogischer Dienst).

Im Referat XXXX werden die Pädagogischen Hochschulen Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg, Wien, die privaten Pädagogischen Hochschulen Burgenland, Edith Stein, Linz sowie Wien/Krems betreut.

Die Anzahl der zu betreuenden Lehrpersonen (PH & Praxisschulen) beträgt rund 1.500. Pro Studienjahr/Schuljahr werden rund 220 Neuaufnahmen im Bereich Referat XXXX vollzogen.

Im Referat XXXX werden die Pädagogischen Hochschulen Steiermark, Tirol und Vorarlberg sowie die private Pädagogische Hochschule Graz betreut. Der Studiengang Kärnten wurde in die PPH Steiermark eingegliedert. Die Anzahl der zu betreuenden Lehrpersonen (PH & Praxisschulen) beträgt rund 600. Pro Studienjahr/Schuljahr werden rund 80 Neuaufnahmen im Bereich Referat XXXX vollzogen.

Aus dem Schreiben des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung vom 21. Jänner 2020 [...] geht hervor, dass hinsichtlich der letzten Aufstellung zu den Personalkosten (VBÄx€ 70.000.--) seit der im September 2017 vorgelegten Aufstellung keine Änderung der Zuständigkeit erfolgt ist. Bei der heranzuziehenden Dimension sind rd. 97 Mio. € festzuhalten.

### 5.3. Zur Wertigkeit der angegebenen Tätigkeiten

Zu untersuchen ist der Arbeitsplatz [des Beschwerdeführers] im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung ab dem Zeitraum 1. Juli 2016. Als Bewertungsgrundlage liegt eine [vom Beschwerdeführer] (mit 6.12.2019) unterzeichnete Arbeitsplatzbeschreibung [...] sowie die hierzu getätigten Ausführungen auf S. 9 bis 17 des Verhandlungsprotokolls vom 22.01.2020 vor. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers brachte vor, dass der Beschwerdeführer zusätzlich neben den Tätigkeitsbereichen, die in der Arbeitsplatzbeschreibung festgehalten sind, auch generelle ‚Konsulententätigkeiten‘ für die ganze Abteilung bzw. die ganze Sektion ausgeübt habe (siehe S. 5 unten des Verhandlungsprotokolls vom 22.1.2020).

Präzisierend wurde vom Beschwerdeführer in der mündlichen Verhandlung am 22.01.2020 vorgebracht, dass er neben seiner Tätigkeit im Referat immer wieder für Überprüfungen im Abteilungsbereich herangezogen werde. Der Rechtsvertreter des Beschwerdeführers legte hierzu die Mappe ‚Übersicht über die Tätigkeiten‘ von 1999 bis heute vor. Diese Mappe wurde als Beilage./2 zum Verhandlungsprotokoll genommen. Der Rechtsvertreter führte aus, dass der Beschwerdeführer Juristen beraten habe, die bestimmte Kenntnisse nicht gehabt hätten.

Daher ist zunächst zu überprüfen, ob der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers A1-wertig ist. Wenn die von [...] verrichteten Tätigkeiten in Summe A1-wertig anzusehen sind, müsste dementsprechend eine höhere Einstufung vorgenommen werden.

Charakteristisch für einen der Verwendungsgruppe A 1 (bzw. Entlohnungsgruppe v1) zuzuordnenden Arbeitsplatz ist, dass die Aufgaben und Tätigkeiten auf diesem Arbeitsplatz einen Gesamtüberblick über einen den Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft erfordert, wie ihn im Allgemeinen nur ein solches Studium zu vermitteln pflegt. [...] Um feststellen zu können, ob es sich bei den vom Beschwerdeführer diesbezüglich verrichteten Aufgaben und Tätigkeiten um solche handelt, die in diesem Sinne höherwertig sind, ist im Hinblick auf die juristischen Tätigkeiten [des Beschwerdeführers] auch entscheidend, dass die Rechtsfragen, mit denen der Bedienstete konfrontiert wird, nicht bloß einem ganz kleinen Rechtsgebiet angehören, sondern für ihre Lösung ein (vertiefter) Gesamtüberblick über die Rechtswissenschaften erforderlich ist. Denn auch das Erfordernis auf Hochschulniveau stehender – durch dienstliche oder private Fortbildung angeeigneter – Kenntnisse kann dann nicht zur Annahme einer A 1-wertigen Verwendung führen, wenn es sich lediglich um einen kleinen Ausschnitt aus dem Stoff einer Studienrichtung handelt. [...] Für Bedienstete der Verwendungsgruppe A 2 sind Aufgaben und Tätigkeiten vom Rang einer selbstständigen und selbstverantwortlichen, konzeptiven Arbeit charakteristisch, deren klaglose Bewältigung im Allgemeinen einerseits eine

durch Absolvierung einer höheren Lehranstalt erworbene Bildung, andererseits Fachkenntnisse voraussetzt, wie sie durch Zurücklegung der als Anstellungserfordernisse vorgeschriebenen Zeiten praktischer Verwendung und die Ablegung der geforderten entsprechenden Prüfungen erlangt zu werden pflegen, wobei auch dem Gesichtspunkt, auf welcher Entscheidungsebene diese Tätigkeit erbracht wird, Bedeutung zukommt.[...]

Auch der Umstand, dass der Arbeitsplatz eines/r Bediensteten Fleiß, Umsichtigkeit, Intelligenz und jahrzehntelange Praxis erfordert, bedingt jedoch nicht die A 1-Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes. Letzteres trifft insbesondere für hochwertige A 2-wertige Verwendungen zu. Beispielsweise sind in sachlich beschränktem Umfang einer/m Bediensteten der Verwendungsgruppe A 2 auch die Verfassung von Bescheiden höheren Schwierigkeitsgrades und die Übernahme der Verantwortung dafür zumutbar.[...]

Für die Zuordnung von Aufgaben und Tätigkeiten ist nicht das Merkmal der ‚selbstständigen Problemlösung‘ allein entscheidend, sondern insbesondere, wie das einzelne Problem geartet und welches Wissen zu seiner Bewältigung benötigt wird. Grundlage für die verwendungsgruppenmäßige Bewertung der Aufgaben der Bediensteten ist demnach die tatsächlich von ihr abverlangte Tätigkeit, wobei für die A 1-Wertigkeit einer Verwendung im juristischen Sinne weder allein die Verschiedenartigkeit der anzuwendenden Gesetze, noch die Selbstständigkeit des Tätigwerdens in einem solchen Bereich maßgebend ist, sondern insbesondere auch welches konkrete Rechtswissen und welche Denkleistung zur Erledigung schwieriger Fälle notwendig ist.

Bevor es zu einer Gegenüberstellung zur Richtverwendung kommt, müssen zunächst die Wertigkeiten der zu verrichtenden Tätigkeiten untersucht werden, um darzulegen, ob wirklich eine überwiegend - im Sinne von mehr als 50% - A 1-wertige Arbeit verrichtet wird oder nicht.

Bei Vorliegen einer angeblichen Mischverwendung sind die gesamten von dieser auf ihrem Arbeitsplatz zu erbringenden fachlich und sachlich zusammengehörigen Gruppen (Kategorien) von Dienstleistungen zu erheben und den quantitativen Anteil der einzelnen Gruppen von Dienstleistungen überschlagsmäßig festzustellen. Sodann sind die einzelnen Gruppen von Dienstleistungen nach den Anforderungen für ihre Erledigung zu bewerten, wobei nur summarisch vorzugehen ist, d. h. die einzelnen einer Kategorie zugeordneten Tätigkeiten sind nicht weiter zu analysieren und beispielsweise in Rechenvorgang, Denkvorgang, Schreivarbeiten und dergleichen zu zerlegen.

Dieser Prozess dient insbesondere auch zur Rechtfertigung dafür, dass der Arbeitsplatz mit einer Richtverwendung der Verwendungsgruppe A 2 oder im Falle der überwiegenden Verrichtung A 1-wertiger Tätigkeiten, mit einer Richtverwendung der Verwendungsgruppe A 1 verglichen wird.

Aus dem Verhandlungsprotokoll vom 22.01.2020 (s. S. 15) geht hervor, dass die Quantifizierungen der Aufgaben auf dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers richtig angeführt sind. Was die Quantifizierung der hinzukommenden Tätigkeiten, die in Beilage ./2 ergänzend zur Arbeitsplatzbeschreibung vorgebracht wurden, betrifft, so gab der Beschwerdeführer 10 - 20% an, sodass eine überwiegende Verwendung in A 1 nicht gegeben sein kann. Grundsätzlich bräuchte es daher keiner näheren Untersuchung der weiteren Tätigkeiten des Beschwerdeführers. Außerdem ist aus dem Verhandlungsprotokoll vom 05.12.2019 auf S. 12 ersichtlich, dass ‚eine komplexe Angelegenheit zunächst im Referatsleitermeeting besprochen wird und gemeinsam mit den Referatsleitern an einer Lösung erarbeitet wird. In Einzelfällen wird dabei die Expertise der juristischen Mitarbeiterin beigezogen. Diese erarbeitet gemeinsam mit den Referatsleitern eine Lösung aus. Abschließend verifiziert der Abteilungsleiter die Ergebnisse.‘

Der guten Ordnung halber wird zu Beilage ./2 ausgeführt:

Beilage ./2 besteht aus einer vom Beschwerdeführer zusammengestellten Übersicht über die von ihm verrichteten Tätigkeiten sowie Begründungen und beispielhafte Vorlage einzelner Geschäftsfälle, wie in den Beilagen A bis O vorgelegt.

Beilage A - Begründung für eine Neu- bzw. Höherbewertung des Arbeitsplatzes und EMail [...]

vom 13. Mai 2016.

Zu Beilage A wird bemerkt, dass im Jahr 2016 die Umgestaltung der Referate von Spezialisten zu Generalisten erfolgte und die Referatsleitungen durch den Sachverständigen [...] mit Erledigung vom 14.12.2016 [...] erstmals nach der Umgestaltung in A 2/6 eingestuft wurden.

Beilage B - Genehmigungsakt der Frau Bundesministerin [...] über die Einrichtung eines wissenschaftlichen Beirates und Beispiele für Tätigkeiten des wissenschaftlichen Beirates.

Der Beirat dient zur Bewertung der Publikationen für PH 1 gemäß Z 22a Abs. 2 lit c Anlage 1 BDG1979. Die Publikationen sind vom Beirat zu bewerten, dessen Mitglieder über eine Habilitation verfügen müssen. Die Mitglieder des Beirats haben daher auch die Bewertung der Publikationen zu verantworten. Die Beziehung des Beschwerdeführers bei Einrichtung des Beirates geht aus Punkt 7.2. der in seiner Arbeitsplatzbeschreibung aufgelisteten Tätigkeiten hervor (Einstufung von Hochschullehrpersonen).

Die Beilagen C und D beinhalten diverse Geschäfts- und Personaleinteilungen und sind unter Punkt 5.2. dieses Gutachtens angeführt.

Beilage E - E-Mail an [...] sowie an Herrn AL-Stv. [...] vom 9. Februar 2016 betreffend A1-wertiger Prüfungen und Genehmigungen; E-Mail Bestätigungen betreffend Prüfungstätigkeiten von A1/v1- Bediensteten.

Zu Beilage E wird festgehalten, dass es sich um eine Aufzählung der Tätigkeiten des Beschwerdeführers handelt. Angeführt ist auch eine PM-SAP-Prüferrolle für 8 Sachbearbeiter/innen. Diese Prüferrolle hat haushaltsrechtliche Gründe („Vieraugenprinzip“) und wird bundesweit überwiegend von A2-Bediensteten (aber auch A3-Bediensteten) wahrgenommen.

Beilage F - Beispiele für PM-SAP-Prüfungen und ELAK-Genehmigungen von Ruhestandsversetzungen, beitragsgedeckter Gesamtdienstzeit, BDA-Berechnungen (bis Juni 2017) für [...].

Was die Beilage F betrifft, so wird auf die Ausführungen zu Beilage E verwiesen.

Beilage G - Beispiele für ELAK-Genehmigungen und inhaltliche Prüfungen vor ELAK-Genehmigung für [...] und [...].

Bei den unter Beilage G angeführten Akten handelt es sich um Befassungen im Aktenlauf, wie sie gerade bei hochwertigen Referatsleitungen in einer Zentralleitung erwartet werden können und üblich sind („Bitte um Durchsicht, ob Aktualisierungsbedarf besteht“; „Durchsicht von Ausschreibungstexten“ etc.).

Beilage H - E-Mails zu dienstrechtlichen Tätigkeiten/Vorschlägen/Entwürfen für [...]

In Beilage H ersucht [...] um Prüfung der rechtlichen Voraussetzungen für eine Übernahme ins pd-Schema. Dies entspricht der Arbeitsplatzbeschreibung des Beschwerdeführers und ist es ihm zumutbar nach Punkt 7.1. seiner Arbeitsplatzbeschreibung die Zuordnungsvoraussetzungen zu überprüfen.

Beilage IJ - E-Mails zu dienstrechtlichen Tätigkeiten/Vorschlägen/Entwürfen für [...]

Beilage K - E-Mails zu dienstrechtlichen Tätigkeiten/Vorschlägen/Entwürfen für [...].

Beilage L - Beispiele für dienstrechtliche Auslegungen bei internen Anfragen (A1/v1- Bediensteten, bspw. für den Fachexperten der Sektion III, die Schulaufsicht der Praxisschulen) sowie externen Anfragen (bspw. Rektoren, Praxisschulleitern, Vorsitzenden des Zentralausschusses, ...)

Zu den Beilagen IJK und L kann nicht nachvollzogen werden, was mit der Vorlage dieser Beilagen untermauert werden soll. Ein E-Mail vom 12.6.2018, dass ein Bediensteter sich wegen Aufschub des Übertritts in den Ruhestand an den SSR Wien zu wenden habe oder die dringende Genehmigung eines Aktes im ELAK, der vorher mit dem physisch abwesenden Abteilungsleiter durchbesprochen wurde, stellen noch keine A1- wertigen Erledigungen dar.

Beilage M - Vorlagen von BGBl. (Dienstrechtsnovellen, Vorlage von Vordienstzeitenreformen, ...) durch die Abteilungsleitung - die Vorlage erfolgte ausschließlich zur Information ohne juristischer Aufarbeitung; Aufbereitung und Information erfolgte durch die Referatsleitung.

Bei Beilage M handelt es sich um Rundschreiben der Sektion III des Bundesministeriums für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport (vormals Bundeskanzleramt). Diese Rundschreiben sind aufbereitet und muss es einer Referatsleitung in einer Zentralleitung zumutbar sein, diese Rundschreiben zu lesen.

- Beilage NO - Vorbereitungen und Teilnahmen an Konferenzen und Tagungen sowie Vor-Ort-Gesprächen.

Auch hier kann nicht nachvollzogen werden, was damit dargelegt werden soll.

Wie vorne ausgeführt, ist es charakteristisch für einen der Verwendungsgruppe A 1 (bzw. Entlohnungsgruppe v1) zuzuordnenden Arbeitsplatz, dass die Aufgaben und Tätigkeiten auf diesem Arbeitsplatz einen Gesamtüberblick über

eine den Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft erfordert, wie ihn im Allgemeinen nur ein solches Studium zu vermitteln pflegt. Auf S. 16 des Verhandlungsprotokolls vom 22.01.2020 wird festgehalten, dass der Beschwerdeführer weder Gegenschriften an den VfGH noch an den VwGH konzipierte.

Wie aus dem Verhandlungsprotokoll vom 22.01.2020 (S. 15) ersichtlich, quantifiziert der Beschwerdeführer selbst die von ihm erkannten A1-wertigen Tätigkeiten mit 10% bis 20%, also in Summe bei weitem keine überwiegenden A1-wertigen Tätigkeiten, dementsprechend hat auch keine höhere Einstufung vorgenommen werden müssen.

Am Rande sei eine Richtverwendung erwähnt, die eine A 1/3-Einstufung bedingt, Z 1.8.15 der Anlage 1 BDG 1979: 'im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der Leiter des ärztlichen Dienstes der Landesstelle Wien im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Sozialministeriumsservice). Es handelt sich hier um die Chefärztin der Landesstelle Wien. Dieser Funktion sind sämtliche Ärzte fachlich unterstellt und stellt diese Richtverwendung daher eine besondere fachliche Autorität dar. Als weitere Richtverwendung der Verwendungsgruppe A1 sei auf Z 1.9.5. der Anlage 1 BDG 1979 „im Bundesministerium für Finanzen der Referent mit Rechtsanwaltsprüfung in der Finanzprokurator" (A 1/2) hingewiesen.

5.4. Richtverwendung (RV): RV 2.4.5. (FGr. 6 der VGr. A2):

im Bundesministerium für Inneres der Referent im Referat e (konkrete PersMaßnahmen) mit EsB der Abteilung I/1 in der Zentralstelle

Nachdem dargelegt wurde, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nicht in die Verwendungsgruppe A1 einzustufen ist, ist um ein Gutachten erstellen zu können, ein Bezug des Arbeitsplatzes [des Beschwerdeführers] zu zumindest einer RV der Verwendungsgruppe A2 laut Anlage 1 BDG 1979 herzustellen.

Unter Z 2.4. der Anlage 1 zum BDG 1979 werden Verwendungen der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2 genannt. Für den anzustellenden Vergleich wird zunächst die RV 2.4.5: im Bundesministerium für Inneres der Referent im Referat e (konkrete PersMaßnahmen) mit EsB der Abteilung I/1 in der Zentralstelle herangezogen:

Diese Richtverwendung der Funktionsgruppe 6, Referent im Referat e (konkrete Personalmaßnahmen) mit EsB der Abteilung I/1 des BM für Inneres stellt sich wie folgt dar:

Arbeitsplatzbeschreibung der RV 2.4.5:

[...]

#### AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

Angelegenheiten des Besoldungsrechts der Beamten und Vertragsbediensteten der Sicherheits- und Bundespolizeidirektionen

Insbesondere: Klärung von Rechtsfragen im Vorfeld von Verwaltungsverfahren (Anfragen der Behörden)

Entscheidungen nach Berufungen in Angelegenheiten der Nebengebühren, Gefahrenzulage, Aufwandsentschädigung des Mutterschutzgesetzes i.V. mit Nebengebührengesetz, der Feststellung der Verpflichtung zum Ersatz von zu Unrecht empfangenen Leistungen, der Einstellung von Bezügen oder Bezugteilen bei langdauernder oder ungerechtfertigter Abwesenheit, Feststellung ob Bezugskürzungen endgültig werden etc. als Dienstbehörde II. Instanz, für Behördenleiter als Dienstbehörde I. Instanz.

Verbindungsdienst zu Bundesrechenzentrum GesmbH und Bundesministerium für Finanzen (bei organisatorisch, praktischen Problemstellungen oder Veränderungen - wie Änderungen von Dienststellenkennzahlen und Umstellung der Bediensteten auf neue DKZ, Verständigung von BVA) zum Finanzministerium in Angelegenheiten der Lohnsteuer (in strittigen Fragen wie zB. Gefahrenzulagen i.V. mit § 68 EStG) und zum Bundeskanzleramt (bei Feststellung der Arbeitsplatzbewertung auf Antrag einzelner Beamter)

#### ZIELE DES ARBEITSPLATZES

Selbstständige Erledigung aller Aufgaben bis zur Unterschriftsreife.

Selbstständige Erledigung jener Aufgaben, für welche gem.§ 10 Abs. 4 BMG 1986 die Unterschriftsbefugnis erteilt wurde.

KATALOG der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung der für die einzelnen Tätigkeiten erforderlichen Belastung im Verhältnis zum Gesamtbelastungsausmaß (=100)

#### TÄTIGKEITEN QUANTIFIZIERUNG

45%: Berufungsverfahren in Angelegenheiten des Besoldungsrechts, inkl. Konzipierung von Bescheiden und Gegenschriften (Durchrechnung nach § 14 MSChG, Anspruch und Höhe der Gefahrenzulage, Reisegebührenpauschalen, Fahrtkostenzuschüsse, Einstufung nach Rückkehr aus dem Karenzurlaub etc. unter Bedachtnahme auf die Judikatur)

15%: Verbindungsdienst zu Bundesrechenzentrum GesmbH und Finanzministerium bei Umstellungen der Software oder der Verrechnungskriterien und bei Fragen der Lohnsteuerpflicht als Dienstgeber.

15%: Konkrete Personalmaßnahmen für Behördenleiter (Feststellung der Bezüge und deren Anweisung, Nebengebühren - Anfall und Einstellung,

Kürzung der Bezüge bei längerer Abwesenheit)

25%: Klärung von Rechtsfragen im Vorfeld von Verwaltungsverfahren (Anfragen der Behörden - Nebengebühren, Mieten, Aufwandsentschädigungen, Dienstzeit i.V. mit Abgeltung von Überstunden - wird bei einzelnen Entscheidungen auf Empfehlungen von den nachgeordneten Behörden als Richtlinie gerne herangezogen.)

#### APPROBATIONS- BZW. UNTERSCHRIFTSBEFUGNIS in folgenden ANGELEGENHEITEN

Individuelle Verwaltungsangelegenheiten - Bescheide, Informationen an die Nachgeordneten als Dienstbehörde II. Instanz - sofern diese nicht von grundsätzlicher Bedeutung sind (Runderlässe).

#### SONSTIGE Befugnisse

Direkte Kontaktaufnahme mit nachgeordneten Behörden, BMF, BKA und Bundesrechenzentrum und Bundespensionsamt zur Klärung von auftretenden Fragen - Pension entspricht nicht den Erwartungen des Mitarbeiters - Beschwerde an BM.I.

#### ANFORDERUNGSPROFIL FÜR DEN ARBEITSPLATZINHABER

Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe B/A2.

Grundlegende Kenntnisse in Behördenaufbau und den von den nachgeordneten Behörden zu vollziehenden Rechtsgebieten und vertiefte Kenntnisse auf dem Gebiet des Dienst- und Besoldungsrechts.

Hohes Maß an Eigeninitiative, Verantwortungsbewusstsein und Gewissenhaftigkeit, Homogenes Managementwissen, besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, aufgabenorientierte Denkweise um auf komplexe Situationen entsprechend zu reagieren. Klare Ausdrucksfähigkeit, Rechenfertigkeit, Rechengenauigkeit, Selbstständigkeit und Entscheidungsfreude, Organisationsvermögen, analytisches Denkvermögen sowie Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen.

AUSBILDUNG (z.B. Lehre, Schule, Universität usw.)

Reifeprüfung, Grundausbildung A2, div. Seminare an der Verwaltungsakademie wie Kommunikation, Verwaltungsverfahren und Verwaltungsvollzug

Kundendienstverhalten, Curriculum Personalmanagement (aus gesundheitlichen Gründen konnten zwei Wahlfächer nicht absolviert werden), Seminar Personalbedarfsermittlung, Grundzüge der Arbeitsplatzbewertung etc.

#### SONSTIGE FÜR DIE BEWERTUNG MASSGEBLICHE ASPEKTE (zB. Dimension, messbare Richtgröße)

Im weiteren Sinn für ca. 30.000 Mitarbeiter bei den nachgeordneten Behörden zuständig. Nebengebühren machen im Jahr ca. 130 000 000 Euro aus. Ein Teil davon, nämlich immer die strittigen werden von der Arbeitsplatzinhaberin beeinflusst - ca. 1 %

Besondere Aufgaben des derzeitigen Arbeitsplatzinhabers

Mit der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, erfolgte eine Neuordnung der Richtverwendungen der Anlage 1 zum BDG 1979, die mit 1. Juli 2005 in Kraft getreten ist. Auch die in Z 2.4.5 angeführte Richtverwendung wurde mit der Dienstrechts-Novelle 2005 eingefügt.

Für das nun zu erstellende Gutachten ist nicht auf einen anderen Arbeitsplatz des BM für Bildung Bezug zu nehmen, sondern es sind ausschließlich Richtverwendungen heranzuziehen. Der in der Richtverwendung dargestellte Arbeitsplatz kann so heute nicht mehr existieren, da durch die Verwaltungsgerichtsbarkeit-Novelle 2012 eine zweistufige Verwaltungsgerichtsbarkeit eingeführt wurde und die Berufungsverfahren, wie sie auf dem Arbeitsplatz der Richtverwendung zu beurteilen waren, nunmehr Entscheidungen darstellen, die durch das Bundesverwaltungsgericht wahrzunehmen sind. Es ist aber auf die Inhalte und die organisatorische Stellung der Richtverwendung im Zeitpunkt ihres Inkrafttretens abzustellen (§ 137 Abs. 2 BDG 1979).

Der Aufgabenbereich der Richtverwendung erstreckte sich über alle so genannten nachgeordneten Dienststellen des BMI. Damit war eine Zuständigkeit für ca. 30.000 zu betreuende Bedienstete gegeben, die sowohl der Exekutive als auch der Besoldungsgruppe des Allgemeinen Verwaltungsdienstes angehörten. Aus der diesem Gutachten angeschlossenen Anlage 1 ‚betriebsmäßige Darstellung des Personalaufwandes‘ ist erkennbar, dass mit Stand 31.12.2005 das BMI 31.623 VBÄ aufwies. In der Personalverwaltung werden aber ‚Köpfe‘ und nicht VBÄ verwaltet, sodass als weitere Annäherung des Personalstandes der Stellenplan 2005 (Anlage 2) herangezogen wird. Dort sind für das BMI rd. 32.098 Planstellen (Exekutive und Verwaltung) ausgewiesen.

Für die nachgeordneten Dienststellen des BMI waren die Personalagenden fachlich untergliedert und in einzelne Sparten aufgeteilt. Der Arbeitsplatz der bzw. des im Richtverwendungskatalog für die Zuordnung zur Bewertungsposition A2/6 genannten Referentin bzw. Referenten ist wie vorne dargelegt beschrieben:

Fachwissen (grundlegende spezielle Kenntnisse = 9):

Demnach waren auf dem Arbeitsplatz breit gefächerte Besoldungsangelegenheiten wahrzunehmen, die laufend Entscheidungen nach Berufungsverfahren beinhalteten. Insbesondere ist in diesem Zusammenhang die Konzipierung von Bescheiden und Gegenschriften hervorzuheben, weil hierzu besondere Rechtskenntnisse erforderlich waren und sich wegen immer wieder neuartiger Rechtsfälle oft erst nach Entscheidung durch Höchstgerichte eine Lösung von Geschäftsfällen herbeiführen hat lassen.

Aufgrund der herausragenden Anzahl der zu betreuenden Bediensteten war mit einer hohen Zahl an schwierigen Geschäftsfällen zu rechnen, die teilweise in konkreten und individuellen Angelegenheiten völlig eigenständig zu bearbeiten und zu entscheiden waren.

Beim Fachwissen war jedoch auch zu berücksichtigen, dass der Abteilung, in welcher sich der als Richtfunktion genannte Arbeitsplatz befand, 85 MitarbeiterInnen angehörten und dem Referat insgesamt 12, wobei in diesem Referat mit der Zuständigkeit für 30.000 Arbeitsplätze der Exekutive (Sicherheitswache und Kriminaldienst) und des Verwaltungspersonals nur 2 Bedienstete der Verwendungsgruppe A1 tätig waren. Die hohe Anzahl an zu betreuenden Arbeitsplätzen lässt auch den Schluss zu, dass dadurch die Dichte an schwierigen Fällen höher ist.

Aus diesem Grund wurde, obwohl laut Arbeitsplatzbeschreibung ein abgeschlossenes Studium für diesen Arbeitsplatz nicht erforderlich war, von einem Fachwissen ausgegangen, das grundlegende spezielle Kenntnisse erfordert und mit 9 anzusetzen ist. Dies ist ein Fachwissen, das von einer Absolventin bzw. einem Absolventen einer Universität oder (Fach-) Hochschule erwartet werden kann.

Managementwissen (homogen = 5):

Ein homogenes Managementwissen beinhaltet über die Selbstorganisation hinausgehende Anforderungen, weiters Planung, Organisation und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mittel sowie das Lösen von einfachen Zielkonflikten. Die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten stellen ein klar umrissenes Aufgabengebiet dar und bedeuten teils auch eine Selbstorganisation. Von einem Überwiegen der Selbstorganisation ist jedoch nicht auszugehen, weshalb ein homogenes Managementwissen zuzuordnen war.

Hinsichtlich der organisatorischen Gegebenheiten ist hier der bereits beim Fachwissen festgestellte Sachverhalt zu berücksichtigen.

Aufgrund der Größe der Abteilung und der Zuständigkeit für ca. 30.000 zu betreuende Bedienstete war davon

auszugehen, dass nur in wenigen Angelegenheiten die Abteilungsleitung mit Fragestellungen befasst war und nur bei Grundsatzentscheidungen und bei Problemen mit wesentlichen existenziellen Inhalten Leitungsverantwortung übergeordnet wahrgenommen wurde. In der Regel waren die laufenden Agenden weitgehend eigenständig und ohne Rückfragen an die Abteilungsleitung zu bewältigen.

Durch die außergewöhnliche Breite des Aufgabenfeldes war beim Managementwissen eine besonders hohe Zuordnung gerechtfertigt. Zu berücksichtigen war nur, dass Aufgabenwahrnehmungen auf Basis bereits vorhandener Einrichtungen, Instrumente und Verfahren agieren und sich an Vorgaben der Abteilungsleitung halten müssen bzw. im Bedarfsfall auch Hilfestellungen von dieser Seite erhalten können.

Wesentliche Zielkonflikte ergeben sich bei entsprechenden Personalmaßnahmen, wobei die in der Zentralleitung angesiedelte Personalabteilung stets eine restriktive Haltung gegenüber nachgeordneten Dienststellen aber auch gegenüber anderen Fachabteilungen einzunehmen hatte.

Die Koordination ist extern zu allen nachgeordneten Dienststellen und intern mit anderen Fachabteilungen der Zentralstelle erforderlich.

Umgang mit Menschen (besonders wichtig = 3):

Das Kriterium ‚Umgang mit Menschen‘ ist bei dem Arbeitsplatz dieses/r ReferentIn mit besonders wichtig (= 3) anzusetzen. Dies wird begründet aus dem Umstand, dass eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit vorauszusetzen ist, auch besonderes Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen von Vorteil ist, jedoch man noch auf der Ebene einer Sachargumentation zu agieren hat.

Denkrahmen (operativ, zielgesteuert = 5):

Das Spektrum der zu berücksichtigenden Gesetze und Verordnungen bewegt sich in einer Bandbreite vom gesamten dienst- und besoldungsrechtlichen innerstaatlichen Rechtsbestand bis hin zu EU-Normen.

Der Denkrahmen der RV ist insgesamt als operativ, zielgesteuert zu beurteilen.

Aufgrund der breitbandigen Verwendung war bei diesem Kriterium eine verhältnismäßig hohe Zuordnung angemessen. In diesem Zusammenhang war auf die besondere Größe der Abteilung, auf die zu betreuende Personalstärke und auf die umfassende Zuständigkeit der Abteilung für Personalagenden abzustellen und deshalb für den Denkrahmen am Arbeitsplatz der gegenständlichen Richtverwendung diese Zuordnung zu treffen.

Denkanforderung (unterschiedlich = 5):

Bei diesem Kriterium trifft die Definition beim ermittelten Zuordnungswert in vollem Umfang zu. Die Aufgabenstellung ist eindeutig definiert. Die vorhandenen Situationen sind jedoch unterschiedlich, was es erforderlich macht, dass sich der Referent/die Referentin mit einem Problem identifiziert, es analysiert und dann entscheidet, welcher Lösungsweg zu nehmen ist. Die Lösungsansätze sind innerhalb des gesicherten Wissenstandes zu entwickeln. Aufgrund des Erfordernisses der weitgehend selbstständigen Lösung von Fragen und Problemen ist die Zuordnung zum Kalkül unterschiedlich gerechtfertigt.

Bis zu einer bestimmten Grenze sind fallweise auch kreative Wege zu beschreiten, um dieses Ziel zu erreichen. Insgesamt jedoch bleibt die Denkanforderung von vorgegebenen Einrichtungen, tradierten Vorgehensweisen und unumstößlichen Vorschriften bestimmt. Entwicklung von Strategien ist nur auf Ebene der administrativen Serviceleistung an der Dienststelle gefragt. Problemlösungen auch für andere oder allgemeingültige und Richtlinien gebende Maßnahmen sind für den außerhalb des eigenen Referates liegenden Bereich nicht zu setzen.

Handlungsfreiheit (Richtlinien gebunden = 11):

Die Zuordnung zum Kalkül Richtlinien gebunden setzt den Vollzug/die Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen ohne oder mit engem Ermessensspielraum voraus.

Die Handlungsfreiheit ist durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe und Anweisungen beschränkt.

Der Arbeitsplatz ist wegen der Befugnisse in einer Zwischenlage von Richtlinien gebunden (=11) anzusiedeln.

Dimension (groß = 7):

Aufgrund der exorbitanten Anzahl der zu betreuenden MitarbeiterInnen im BMI (ca. 30.000) war von einer monetären Dimension von groß auszugehen.

Einfluss auf Endergebnisse (beitragend = 3):

Die Arbeitsplatzinhaberin bzw. der Arbeitsplatzinhaber hat jedoch keinen direkten Einfluss auf die Mitarbeiterinnen, die sie/er betreut. Es ist weder ein Einfluss auf die Anzahl der Mitarbeiterinnen noch auf die Bewertung bzw. Einstufung gegeben, es werden lediglich administrative Maßnahmen gesetzt. Daher ist der Einfluss auf die als Dimension angenommene monetäre Größe als beiträgend (indirekter Einfluss) anzusetzen.

Aufgrund der analytischen Untersuchung ergibt sich folgender Stellenwert für den Arbeitsplatz der RV Z 2.4.5. Anlage 1 BDG 1979:

Kriteriengruppen

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

Gesamtstellenwert

punkte

Summe

Zuordnungspunkte

9 5 3

5 5

11 7 3

Summe Zuordnungspunkte

17

10

21

Teilstellenwertpunkte

17= 264

10 = 87

21 = 152

503

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

© 2025 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)