

# TE Bvwg Erkenntnis 2020/8/11 W122 2182503-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.08.2020

## Entscheidungsdatum

11.08.2020

## Norm

AVG §73

BDG 1979 §143

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §28 Abs1

VwGVG §28 Abs2

VwGVG §8 Abs1

## Spruch

W122 2182503-1/22E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Gregor ERNSTBRUNNER als Einzelrichter über die Beschwerde von BezInsp XXXX vertreten durch Mag. Franz SCHARF, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Schulerstraße 20/7 wegen Säumnis des Bundesministers für Inneres in Angelegenheit einer Arbeitsplatzbewertung gem. § 143 BDG 1979, nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung am 11.12.2019 zu Recht erkannt:

A)

Festgestellt wird, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers beim Einsatzkommando COBRA im Bereich der XXXX der Wertigkeit E2a/3 zugeordnet ist. Dem Beschwerdeführer gebührt daher ein Gehalt der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe E2a.

B)

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

## Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang:

1. Mit Antrag vom 17.03.2017 ersuchte der Beschwerdeführer, seinen Arbeitsplatz einer Arbeitsplatzbewertung zu unterziehen und diesen Arbeitsplatz dahingehend neu zu bewerten, dass dieser der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 4 statt wie bisher der Funktionsgruppe drei zugeordnet werde und ausgehend von dieser Neubewertung die sich daraus ergebende besoldungsrechtliche Stellung festzustellen.

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

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

2. Mit Säumnisbeschwerde vom 02.10.2017 beantragte der Beschwerdeführer, das Bundesverwaltungsgericht möge eine mündliche Verhandlung durchführen und in der Sache selbst entscheiden sowie die beantragten Feststellungen treffen. Begründend führte der Beschwerdeführer im Wesentlichen an, dass der Bundesminister nicht innerhalb einer Frist von sechs Monaten entschieden hätte.

3. Am 10.01.2018 erfolgte die Vorlage der Säumnisbeschwerde samt zugehörigen Verwaltungsaktes.

Mit Erledigung vom 24.01.2018 an das Bundesministerium für öffentlichen Dienst und Sport wurde vom Bundesverwaltungsgericht um Erstellung eines Bewertungsgutachtens ersucht. Dieses wurde mit Erledigung vom 12.03.2018 dem Bundesverwaltungsgericht übermittelt. Darin wurde die Wertigkeit der Funktionsgruppe drei, Verwendungsgruppe E2a festgestellt.

Hierauf replizierte der Beschwerdeführer am 29.03.2018 insoweit, als das Bewertungsschema eine sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung im Sinne von Bewertungsdefiziten darstellen würde. Zwei idente Tätigkeiten würden unterschiedlich beurteilt und gewichtet werden, ohne dass dies rational nachvollziehbar wäre.

Das Gutachten würde sowohl mit Mängeln bei der Erhebung des Sachverhaltes als auch der Schlussfolgerung belastet sein. Der Gutachter hätte laut Gutachten am 31.01.2018 das Referat XXXX des Einsatzkommandos Cobra / Direktion für Spezialeinheiten in XXXX besichtigt. Der durch Augenschein und Befragung erhobene Befund sei ihm vorliegenden Gutachten offenkundig nicht eingearbeitet, der vom Gutachter über die Befundaufnahme verfasste Befundbericht sei dazu nicht übermittelt worden.

Der Gutachter hätte ferner für die Befunderhebung „alle vorhandenen schriftlichen Unterlagen verwendet“. Weder seien diese Unterlagen im Gutachten angeführt noch seien sie dem Gutachten beigegeben. In den übermittelten Unterlagen befände sich nicht einmal die eigene Arbeitsplatzbeschreibung, einzig die Arbeitsplatzbeschreibung des Richtverwendungsarbeitsplatzes sei übermittelt worden.

Es komme darauf an, welche Aufgaben ein Beamter tatsächlich verrichte. Die tatsächlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers seien nicht erhoben worden.

Die Nähe einer Richtverwendung zum bewerteten Arbeitsplatz würde im Fall des Beschwerdeführers nicht genügen. Dies möge auf eine Unvollständigkeit im Richtverwendung Katalog der Anlage zum BDG zurückzuführen sein, vermöge aber an den grundsätzlichen Betrachtungsmodalitäten nicht zu ändern. Wie das Gutachten zum Schluss käme, dass zwischen dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und der vom Gutachter ausgewählten Richtverwendung gleich ausgeprägt, also identisch wären, werde wie die unterschiedlichen Aufgaben des Arbeitsplatzes grundlegend verkannt.

Es wäre Pflicht eines Gutachters, ein Gutachten zur abzufassen, dass es auch für nicht fachkundige Personen, die sich mit der Materie beschäftigt haben, nachvollziehbar und schlüssig sei. Dies sei im vorliegenden Fall völlig vernachlässigt worden.

Das Gutachten würde auf fachspezifische Begriffe abstellen, die dem Beschwerdeführer als Partei nicht nachvollziehbar wären. Es werde an keiner Stelle erwähnt, woraus sich die konkreten Punkte für seinen Arbeitsplatz ableiten lassen würden, die dann zu dessen Bewertung führen sollten. Die Einstufungsgrades sollten dahingestellt bleiben, wie aber z.B. aus diesen die Rechnungsgrößen im Sinn von tatsächlichen Summen entstehen, wäre verborgen.

Dabei wäre nicht nur den Ansprüchen an ein taugliches Gutachten genüge getan, wenn dieses vom Auftraggeber verstanden werde, es müsse auch der Partei bei entsprechender Auseinandersetzung mit dem Gutachten möglich sein, das Gutachten in seiner Gesamtheit zu erfassen.

Der Beschwerdeführer beantragte, die für die Organisationseinheit „ XXXX “ maßgebenden Arbeitsplatzparameter (Arbeitsplatzbeschreibung) des Arbeitsplatzes „Hauptsachbearbeiter/In der XXXX “ in XXXX sowie ein dazu für die Neubewertung im Jahr 2017 verfasste Gutachten, das zur Bewertung E2a/4 geführt hätte, zugänglich zu machen, um einen Vergleich von Tätigkeiten und Unterschieden herausarbeiten zu können. Der Beschwerdeführer dies unter dem Gesichtspunkt, dass die für die Gutachtenserstellung maßgebenden Punktwerte in rational nachvollziehbarer Weise zum Prüfmaßstab für die Validität des Gutachtens erhoben werden könnten - unbeschadet allfälliger Überlegungen zum Richtverwendungskatalog. Weiters beantragte der Beschwerdeführer, ob der Mangelhaftigkeit des Gutachtens einen anderen Gutachter zu bestellen, in eventu dem Sachverständigen die Ergänzung seines Gutachtens sowohl im Bereich der Befundaufnahme als auch der darauf basierenden Schlüsse im tatsächlichen zu verhalten und dem Beschwerdeführer nach Ergänzung erneut Gelegenheit geben dazu eine Stellungnahme abzugeben, hilfsweise den Sachverständigen zur beantragten öffentlich-mündlichen Verhandlung zur Gutachtenserörterung zu laden.

Nach Akteneinsicht vom 28.05.2018 wurde in den Räumlichkeiten des Bundesverwaltungsgerichts in Wien am 29.06.2018 eine öffentliche mündliche Verhandlung durchgeführt und der Beschwerdeführer sowie der Gutachter befragt. Der Beschwerdeführer brachte im Wesentlichen vor, dass der von ihm ausgeübte Arbeitsplatz nicht ident wäre mit jenem Arbeitsplatz, der vom Gutachter gewürdigt worden wäre. Der Beschwerdeführer hätte nur XXXX und nicht wie auf der Arbeitsplatzbeschreibung angegeben 20 Mitarbeiter. Der Beschwerdeführer gab an, nicht zu wissen, wie die Abteilung, der er zugeordnet ist derzeit heiße, da die Abteilungsbezeichnungen regelmäßig wechseln würden. Der Rechtsvertreter führte an, dass das bisherige Verfahren nicht den Grundsätzen eines fairen Verfahrens entspreche. Auf erneute Nachfrage gab der Beschwerdeführer an, dass die betreffende Abteilung XXXX heiße. Der Beschwerdeführer würde nicht bei der Planung und Durchführung von Geldüberbringereinsätzen unterstützen. Der Beschwerdeführer würde bei Geldüberbringereinsätzen die XXXX leiten.

In der Organisationseinheit des Beschwerdeführers würden pro Woche ca. 3 bis 5 XXXX durchgeführt werden. Der Beschwerdeführer würde ca. 40 bis 60 Überstunden pro Monat leisten. In der Folge erläuterte der Beschwerdeführer auf nähere Nachfrage die einzelnen Punkte seiner Arbeitsplatzbeschreibung. Der Sachverständige gab in Folge der Befragung an, dass die strategische Komponente hinsichtlich Weiterentwicklung der XXXX in Richtung „bloßes Lernen aus gemachten Fehlern“ zu revidieren sei.

Mit Erledigung vom 29.11.2019 übermittelte die belangte Behörde die Arbeitsplatzbeschreibung des Beschwerdeführers und eines weiteren Beamten. Diese wurden dem Gutachter und dem Beschwerdeführer am 04.12.2019 zur Kenntnis gebracht.

Hierauf replizierte der Beschwerdeführer insoweit, als er seine Argumente hinsichtlich Ungleichbehandlung mit Kollegen aus der Bundeshauptstadt wiederholte und die übermittelte Arbeitsplatzbeschreibung die tatsächliche organisatorische Einordnung des Arbeitsplatzes und die inhaltlichen Anforderungen nicht richtig wiedergeben würde. Der Beschwerdeführer monierte, dass die übermittelte Arbeitsplatzbeschreibung keine Nummer enthalte und dass die Beschreibung seines Arbeitsplatzes nicht vorgelegt worden wäre. Die übermittelte Arbeitsplatzbeschreibung wäre nicht hinreichend individualisiert und es wäre ihr nicht zu entnehmen, über wie viele Mitarbeiter mit welcher genauen Bewertung konkret die Dienst- und Fachaufsicht ausgeübt werde. Es werde nicht genannt, ob der Beschwerdeführer eine Vertretungsfunktion aufweise und wen der Arbeitsplatzinhaber vertreten würde. Die Arbeitsplatzbeschreibung würde sich über die Approbationsbefugnisse verschweigen. Es würde die Darstellung der zu servicingierenden Stellen fehlen. Die Ziele würden teilweise Überschneidungen mit den Aufgaben aufweisen. Die Aufgaben wären teilweise verkürzt und sinnentstellend zusammengefasst und die Aufgaben des Beschwerdeführers wären teilweise nur mit Unterstützung umschrieben, obwohl dies eine abwertende Umschreibung seiner Tätigkeiten wäre. Diese abstrakte Beschreibung könne nicht als Grundlage für die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers herangezogen werden.

Im Zuge der am 11.12.2019 stattfindenden Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht äußerte sich der Beschwerdeführer dahingehend, dass es ein Parallelverfahren geben würde. Beschwerdeführer führte an, dass er einerseits seine Aufträge von XXXX erhalten würde, konnte aber nicht sagen, ob dieser sein Dienstvorgesetzter wäre.

Der unmittelbare Vorgesetzte des Beschwerdeführers wäre Herr XXXX . Der Beschwerdeführer führte an, 13 Beamte zu leiten. Teilweise würde er und teilweise würde Herr XXXX die Urlaube dieser 13 Bediensteten genehmigen. Anhand der Arbeitsplatzbeschreibung wurden die einzelnen Tätigkeiten des Beschwerdeführers angesprochen und deren Durchführung von diesem bestätigt.

Es wurde vorgehalten und festgestellt, dass jeder einzelne Punkt Aus den Aufgaben des Arbeitsplatzes der Stellungnahme vom 20.11.2019 mit den Aufgaben des Beschwerdeführers ident ist. Befragt zur Approbationsbefugnis führte der Beschwerdeführer an, dass ihm sein Chef sage, was er unterschreiben dürfe. Der Beschwerdeführer dürfe Beträge bis zu € 800 oder € 1.600 ohne den Vorgesetzten in Auftrag geben.

Der Beschwerdeführer monierte, einen Antrag auf Akteneinsicht beim Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport gestellt zu haben und diesem Ersuchen sei nicht stattgegeben worden (vgl. zum Beschwerdeführer: Bundesverwaltungsgericht, 22.03.2019, W246 2212154-1/3E; zur Rechtsfrage der Parteistellung im Begutachtungsverfahren: Verwaltungsgerichtshof, Ra 2019/12/0065).

Im Anschluss an die mündliche Verhandlung fand eine Verkündung des oben angeführten Spruches statt.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund und ist als Exekutivbediensteter dem Sondereinsatzkommando Cobra, Abteilung XXXX , Außenstelle XXXX zugeordnet. Der Beschwerdeführer ist Sachbearbeiter für XXXX (personeller XXXX ). Die Behörde hat über den - im Zuge des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens hinsichtlich Feststellung der Arbeitsplatzbewertung konkretisierten - Antrag des Beschwerdeführers nicht innerhalb von 6 Monaten entschieden.

Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers entspricht der Wertigkeit E2a/3.

Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ist folgendermaßen beschrieben:

Zahl:

ID-Nummer PM-SAP:

Arbeitsplatzbeschreibung

1.1.

Dienststelle:

BM.I, GenDion f.d.ö.S., Einsatzkommando COBRA/Direktion für Spezialeinheiten

1.2.

Organisationseinheit:

Abteilung XXXX

2.

Funktion und Bewertung des Arbeitsplatzes:

Hauptsachbearbeiter/In der XXXX -Einsatz Außenstelle (personeller XXXX -Einsatz)

3.1.

Wen vertritt der/die Arbeitsplatzinhaber/in?

---

3.2.

Umfang der Vertretungsbefugnis:

---

3.3.

Wer vertritt den/die Arbeitsplatzinhaber/in?

---

3.4.

Umfang der Vertretung:

---

4.1.

Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar ÜBERGEORDNET

hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

20 E2b

20 E2b

4.2.

Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar UNTERGEORDNET

hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Gruppenführer/In bzw. Stellvertreter/In der Außenstelle für XXXX

Gruppenführer/In bzw. Stellvertreter/In der Außenstelle für XXXX

5.

Aufgaben des Arbeitsplatzes:

- ? Leitung von XXXX
- ? Dienst- und Fachaufsicht über die eingesetzten Mitarbeiter bei XXXX
- ? Ausführung und Steuerung von XXXX
- ? Vorabklärung, Vorbereitung von XXXX und Verwertung kriminalpolizeilich relevanter Erkenntnisse
- ? Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Geldüberbringereinsätzen bei Sonderlagen und besonderen Lagen, Peilung- und Ortungseinsätzen sowie des Fachtechnik- und Einsatztrainings.
- ? Unterstützung bei der Weiterentwicklung der XXXX ,
- ? Aktenführung
- ? Mitwirkung an der Ressourcenverwaltung, insbesondere für den Einsatz von Geldüberbringer, Peilung, Ortung
- ? XXXX - oder/und Tarnbehelfsbeschaffung
- ? Unterstützung bei der Sachverwaltung im gruppeneigenen Bereich
- ? Kontakte mit Sachbearbeitern von operativen Einheiten
- ? Unterstützung bei der Fortbildung, gruppenintern begleitende Schulungen und Mitarbeit bei der internen Aus- und Fortbildung für Geldüberbringer, Peilung, Ortung, Einsatztraining und XXXX -Fahrtechniktraining

6.

Ziele des Arbeitsplatzes:

- ? Mitwirkung an der Durchführung eines leistungsbezogenen und effizienten Dienstbetriebes in der Einsatzgruppe
- ? Unterstützung bei der Planung und Durchführung von Geldüberbringereinsätzen bei Sonderlagen und besonderen Lagen, Peilung- und Ortungseinsätzen sowie des Fachtechnik- und Einsatztrainings.
- ? Ordnungsgemäße Vorabklärung und Vorbereitung von XXXX
- ? Gewinnung und Nutzbarmachung kriminalpolizeilich relevanter Erkenntnisse durch XXXX

7.

Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (=100)

- ? Vorabklärung, Vorbereitung und Leitung von XXXX 50 %
- ? Unterstützung Planung und Durchführung von Geldüberbringereinsätzen bei Sonderlagen und besonderen Lagen, Peilung- und Ortungseinsätzen sowie des Fachtechnik- und Einsatztrainings
- ? Aktenführung 10 %
- ? Fach- und Dienstaufsicht
- ? Beschaffung von XXXX - und Tarnbehelfen
- ? Unterstützung bei der Ressourcenverwaltung und -beschaffung, sowie Weiterentwicklung von XXXX , insbesondere für Geldüberbringer, Fahrtechniktraining, Einsatztraining, Peilung und Ortung
- ? Gruppeninterne Weiterbildung, inkl. Sportausbildung

50%

15%

10%

5%

5%

10%

5%

8.

Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten:

Als delegiert Verantwortlicher für den/die Gruppenführer/In bzw. stv. Gruppenführer der XXXX -Außenstelle Süd

9.

Sonstige Befugnisse:

Nach Aktualitätslage, Auftragserteilung oder Delegation

10.

Zugeteiltes und unterstelltes Personal:

Anzahl:

Gliederung nach Verwendung- und Entlohnungsgruppe

13

E2b

11.

Erforderliche Ausbildungen:

- ? erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für den Exekutivdienst (E2b) und
- ? der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a)

12.

Anforderung des Arbeitsplatzes:

Fachspezifische Anforderungen:

- ? Mehrjährige Verwendung als Kriminalbeamter/In
- ? Operative Erfahrung bei der Durchführung kriminalpolizeilicher Amtshandlungen
- ? Einschlägige Erfahrung im Bereich der XXXX
- ? Erfahrung in der nationalen Zusammenarbeit
- ? Hohe Akzeptanz und fachliches Ansehen

13.

Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte:

2. Beweiswürdigung:



Insoweit der Beschwerdeführer anführt, er würde einer anderen Abteilung zugeordnet sein, als in der von der Behörde vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung, ist anzuführen, dass die Bezeichnung der Organisationseinheit und der Dienststelle auch in der von ihm vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung (Beilage B zu VH 29.06.2018) die Abteilung XXXX des Einsatzkommandos Cobra, Außenstelle XXXX ) ist. Das von ihm monierte Fehlen der SAP-Nummer trägt zur Feststellung der relevanten zu bewertenden Tätigkeiten nichts bei, denn die SAP-Nummer beschreibt keinerlei Tätigkeiten.

Inhaltlich bestätigte der Beschwerdeführer, dass er die in den inhaltlich identen Arbeitsplatzbeschreibungen angeführten Tätigkeiten ausübt. Die Nennung der Zahl 13 beim zugeordneten Personal bzw. der Zahl 20 hinsichtlich der Fach- und Dienstaufsicht und das Fehlen der SAP-Nummer stellt keinen wesentlichen Mangel der Arbeitsplatzbeschreibung dar.

Dem Beschwerdeführer wurde im Zuge der mündlichen Verhandlung jeder einzelne Punkt aus den Aufgaben des Arbeitsplatzes vorgehalten und es wurde festgestellt, dass diese den Aufgaben des Beschwerdeführer entsprechen. Die Approbationsbefugnis voll auszuschöpfen wurde dem Beschwerdeführer in der täglichen Verwaltungspraxis nicht gestattet, da er nur Beschaffungen bis 1.600€ selbständig tätigen darf (vgl. VHP, 11.12.2019, S. 7)

Der Beschwerdeführer gab zu Protokoll, er würde die XXXX leiten, Dienst- und Fachaufsicht gegenüber 13 Bediensteten führen, XXXX führen und steuern, XXXX vorbereiten, bei der Durchführung von Geldüberbringer-Einsätzen und an der Ressourcenverwaltung mitwirken, bei der Weiterentwicklung der XXXX mitwirken, mit der Aktenführung befasst sein (VHP. 11.12.2019, S.3-4).

Insoweit der Beschwerdeführer angibt, er würde bei Geldüberbringereinsätzen die XXXX leiten und nicht die Planung und Durchführung von Geldüberbringereinsätzen unterstützen, muss ihm entgegenhalten, dass er sich bei dieser Aussage selbst widerspricht, denn die Leitung der XXXX bei Geldüberbringereinsätzen ist eine Unterstützungsleistung bei diesen. Der Beschwerdeführer verwendet offensichtlich einen engen Begriff von „Unterstützung“. Insoweit der Beschwerdeführer angab, die prozentuell quantifizierte Auflistung von Tätigkeiten nicht bestätigen zu können, trat er der Arbeitsplatzbeschreibung nicht entgegen. Der Beschwerdeführer gab lediglich an, dass er von manchen Tätigkeiten (Vorbereitung und Leitung von XXXX : VHP, 29.06.2018, S. 3; Weiterbildung: VHP, 29.06.2018, S. 8) vermute, er würde diese öfter als angeführt ausüben. Hinsichtlich der Aktenführung und der Leitung von XXXX führte der Beschwerdeführer einen Überschneidungsbereich an, sodass die von ihm zum Ausdruck gebrachte Unschärfe der Quantifizierungen nicht nur durch die Durchschnittsbetrachtung sondern auch durch die Überschneidung der einzelnen Tätigkeitsbereiche erklärbar wird. Wenn der Beschwerdeführer ausführt, man könne die Durchführung von Peilung- und Ortungseinsätzen nicht in Prozenten ausdrücken, mag er zwar betreffend eines kürzeren Zeitraumes richtig liegen, an der erfolgten Durchschnittsbetrachtung erweckte er damit aber keine Zweifel.

Die Wertigkeit des vom Beschwerdeführer ausgeübten Arbeitsplatzes ist den folgenden gutachterlichen Ausführungen und Schlussfolgerungen zu entnehmen:

„A. ALLGEMEINER TEIL

#### 1. Gesetzliche Grundlagen

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

„Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

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

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

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

#### 1. das Wissen nach den Anforderungen

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

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

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

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

3. die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer messbaren Richtgröße (wie z.B. Budgetmittel) und dem Einfluss darauf.'

### 2. Begriffsdefinitionen

#### 2.1. Wissen

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

##### 2.1.1. Fachwissen (Ausbildung und Erfahrung)

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

##### 2.1.2. Managementwissen (Führung und Koordination)

Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Koordination, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Tätigkeiten oder Stellen erforderlich sind und zur Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mitteln benötigt werden. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten können nicht nur für Entscheidungen (in der Linie), sondern auch beratend bzw. konzipierend (in Stab und Administration) erforderlich sein.

Managementwissen ist abhängig von der Größe des Unternehmens und orientiert sich an Faktoren wie funktionelle Vielfalt, geografische Verbreitung und strategische Ausrichtung.

##### 2.1.3. Umgang mit Menschen (Sozialkompetenz)

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

#### 2.2. Denkleistung

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

##### 2.2.1. Denkraumen (Operatives/Strategisches Denken)

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

##### 2.2.2. Denkanforderung (Problemlösung und Kreativität)

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

### 2.3. Verantwortung

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

#### 2.3.1. Handlungsfreiheit

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

#### 2.3.2. Größenordnung

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

#### 2.3.3. Einfluss auf Endergebnisse

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

### 2.4. Richtverwendung

In den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 heißt es:

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

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

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

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

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

### 3. Angewandte Bewertungsmethode

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

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

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

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

Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

#### 1. Wissen

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

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

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

#### 2. Denkleistung

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

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

#### 3. Verantwortung

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

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

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

(7)]

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

Jedes der in Klammer gesetzten Schlagworte ist in Worte gefasst und ermöglicht eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A7 (bzw. E2c) bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1 (bzw. E1). Dieses

Bewertungssystem wird den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht und macht, da nach dem gleichen System bewertet wird, keinen Unterschied zwischen ‚Blue und White-Collar-Worker‘.

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

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

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

© 2024 JUSLINE

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

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