

TE Bvwg Erkenntnis 2022/7/6 W111 2140139-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 06.07.2022

Entscheidungsdatum

06.07.2022

Norm

BDG 1979 §137

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §16 Abs1

VwGVG §8 Abs1

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

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

1. VwGVG § 16 heute
2. VwGVG § 16 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
3. VwGVG § 16 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021
1. VwGVG § 8 heute
2. VwGVG § 8 gültig ab 01.01.2014

Spruch

,

W111 2140139-1/82E

IM NAMEN DER REPUBLIK

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Dr. DAJANI, LL.M., als Einzelrichter über die Beschwerde von XXXX, vertreten durch Stögerer Preisinger Rechtsanwälte OG, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch das Amt der Universität XXXX betreffend den Antrag auf Arbeitsplatzbewertung vom 28.10.2014, zu Recht: Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Mag. Dr. DAJANI, LL.M., als Einzelrichter über die Beschwerde von römisch 40, vertreten durch Stögerer Preisinger Rechtsanwälte OG, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch das Amt der Universität römisch 40 betreffend den Antrag auf Arbeitsplatzbewertung vom 28.10.2014, zu Recht:

A)

Der Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat, wird mit der Funktionsgruppe 2, der Verwendungsgruppe A2 bewertet. Das Mehrbegehren wird abgewiesen.

B)

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

„

Text

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang: römisch eins. Verfahrensgang:

1. Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 28.10.2014 die Feststellung der Wertigkeit des von ihr von 01.11.2011 bis zu ihrer Ruhestandsversetzung innegehabten Arbeitsplatzes. Sie brachte dazu vor, dass die mit „A2/2“ getroffene Einstufung ihres Arbeitsplatzes unzutreffend sei.
2. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 13.01.2015, Zl. 38/1-Pers/15 wurde dieser Antrag zurückgewiesen und infolge ihrer fristgerecht dagegen erhobenen Beschwerde wurde dieser Bescheid mit Beschwerdeverechtsentscheidung der belangten Behörde vom 09.03.2015, Zl. 38/3/15 aufgehoben.
3. Am 13.07.2016 erhob die Beschwerdeführerin eine Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.

4. Mit Schreiben vom 19.10.2016 legte die belangte Behörde den Verfahrensakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor.
5. Mit Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 18.07.2019, W128 2140139-1/14Z wurde XXXX zum Sachverständigen aus dem Fachgebiet Arbeitsplatzbewertung bestellt, der mit 08.08.2019 ein berufskundliches Sachverständigen-Gutachten erstellte.5. Mit Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 18.07.2019, W128 2140139-1/14Z wurde römisch 40 zum Sachverständigen aus dem Fachgebiet Arbeitsplatzbewertung bestellt, der mit 08.08.2019 ein berufskundliches Sachverständigen-Gutachten erstellte.
6. Mit Schriftsatz vom 18.09.2019 nahm die Beschwerdeführerin Stellung zu diesem Gutachten und beantragte die Erörterung und Ergänzung desselben in einer öffentlichen mündlichen Verhandlung.
7. Am 31.10.2019 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, in welcher in Anwesenheit des Gutachters das Gutachten vom 08.08.2019 erörtert wurde und den Parteien die Gelegenheit gegeben wurde, zu den Beweisaufnahmen des BVwG, insbesondere zum Sachverständigengutachten Stellung zu nehmen. Im Anschluss wurde das Erkenntnis verkündet. Das BVwG bewertete mit Erkenntnis (W128 2140139-1) den Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis 31.12.2012 innegehabt habe, mit der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A. Die Revision wurde gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG für nicht zulässig erklärt. Das Erkenntnis wurde am 11.12.2019 schriftlich ausgefertigt. 7. Am 31.10.2019 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, in welcher in Anwesenheit des Gutachters das Gutachten vom 08.08.2019 erörtert wurde und den Parteien die Gelegenheit gegeben wurde, zu den Beweisaufnahmen des BVwG, insbesondere zum Sachverständigengutachten Stellung zu nehmen. Im Anschluss wurde das Erkenntnis verkündet. Das BVwG bewertete mit Erkenntnis (W128 2140139-1) den Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis 31.12.2012 innegehabt habe, mit der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A. Die Revision wurde gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG für nicht zulässig erklärt. Das Erkenntnis wurde am 11.12.2019 schriftlich ausgefertigt.
8. Dagegen erhob die Beschwerdeführerin eine außerordentliche Revision.
9. Mit Erkenntnis des VwGH vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010, wurde das unter I.7. angeführte Erkenntnis des BVwG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben. 9. Mit Erkenntnis des VwGH vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010, wurde das unter römisch eins.7. angeführte Erkenntnis des BVwG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben. Der Begründung ist im Wesentlichen zu entnehmen, dass ein entsprechender Richtverwendungsvergleich gefehlt habe, weshalb das Erkenntnis wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufzuheben gewesen sei.
10. Am 28.12.2020 wurde das Verfahren geschäftsverteilungsmäßig der Gerichtsabteilung W221 zugeteilt.
11. Mit Schreiben vom 15.03.2021 wurde um Erstellung eines Sachverständigengutachtens zur Bewertung des Richtverwendungsarbeitsplatzes 2.8.3. der Anlage 1 zum BDG („im BMBWF der Referent in den Abteilungen V/9 und Z/1 mit Aufgaben der Katalogisierung, Sacherschließung und Inventarisierung von Druckwerken sowie der Adaptierung von Altdaten im ALEPH 500 und Organisation der Schulbuchsammlung in der Zentralstelle“) ersucht. 11. Mit Schreiben vom 15.03.2021 wurde um Erstellung eines Sachverständigengutachtens zur Bewertung des Richtverwendungsarbeitsplatzes 2.8.3. der Anlage 1 zum BDG („im BMBWF der Referent in den Abteilungen V/9 und Ziffer /, eins, mit Aufgaben der Katalogisierung, Sacherschließung und Inventarisierung von Druckwerken sowie der Adaptierung von Altdaten im ALEPH 500 und Organisation der Schulbuchsammlung in der Zentralstelle“) ersucht.
12. Mit Schreiben vom 23.03.2021 wurde um Erstellung eines Sachverständigengutachtens zur Bewertung des Richtverwendungsarbeitsplatzes 2.8.15. der Anlage 1 zum BDG („im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Technische Offizierin oder der Technische Offizier & Systemfachingenieurin oder Systemfachingenieur & Lehroffizierin oder Lehroffizier in der Wartungstechnik und Wartungssteuerung der Technik [PC 7] bei der Fliegerwerft 2“) ersucht.
13. Am 09.04.2021 langte das Gutachten über die Bewertung des Richtverwendungs-Arbeitsplatzes Z 2.8.3. der Anlage 1 zum BDG 1979 ein. 13. Am 09.04.2021 langte das Gutachten über die Bewertung des Richtverwendungs-Arbeitsplatzes Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3, der Anlage 1 zum BDG 1979 ein.
14. In weiterer Folge langte das Gutachten zur Richtverwendung Z 2.8.15. beim BVwG ein. 14. In weiterer Folge langte das Gutachten zur Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15, beim BVwG ein.

15. Am 03.05.2021 wurden den Parteien die Sachverständigengutachten übermittelt und ihnen die Möglichkeit eingeräumt, binnen First von vier Wochen ab Zustellung des Parteiengehörs schriftlich Stellung zu nehmen.
16. Mit Schreiben vom 31.05.2021 stellte die Beschwerdeführerin einen Antrag auf Fristerstreckung zur Erstattung einer Stellungnahme bis zum 14.06.2021. Diesem Antrag wurde stattgegeben.
17. Aufgrund der Verfügung des Geschäftsverteilungsausschusses wurde die gegenständliche Rechtssache der Gerichtsabteilung W221 abgenommen und am 02.11.2021 der Gerichtsabteilung W111 neu zugewiesen.
18. Mit Schreiben vom 21.12.2021 wurde um Erstellung eines, den Anleitungen aus dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010 folgenden, ergänzenden Sachverständigengutachtens (Richtverwendungsvergleich in Bezug auf den Punktwert) gemäß § 137 BDG 1979 ersucht. 18. Mit Schreiben vom 21.12.2021 wurde um Erstellung eines, den Anleitungen aus dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010 folgenden, ergänzenden Sachverständigengutachtens (Richtverwendungsvergleich in Bezug auf den Punktwert) gemäß Paragraph 137, BDG 1979 ersucht.
19. Am 14.01.2022 langte das ergänzende Gutachten zum Richtverwendungsvergleich in Bezug auf den Punktwert gemäß § 137 BDG 1979 ein. 19. Am 14.01.2022 langte das ergänzende Gutachten zum Richtverwendungsvergleich in Bezug auf den Punktwert gemäß Paragraph 137, BDG 1979 ein.
20. Am 11.02.2022 wurden den Parteien das ergänzende Sachverständigengutachten übermittelt und ihnen die Möglichkeit eingeräumt, binnen First von zwei Wochen ab Zustellung des Parteiengehörs schriftlich Stellung zu nehmen.
21. Mit Schreiben vom 23.02.2022 stellte die Beschwerdeführerin einen Antrag auf Fristerstreckung zur Erstattung einer Stellungnahme bis zum 04.04.2022. Diesem Antrag wurde stattgegeben.
22. Mit Schreiben vom 31.03.2022 stellte die Beschwerdeführerin einen neuerlichen Antrag auf Fristerstreckung zur Erstattung einer Stellungnahme bis zum 10.7.2022.
23. Mit Schreiben vom 11.05.2022 teilte das BVwG der Beschwerdeführerin mit, dass dem Fristerstreckungsantrag dahingehend stattgegeben wird, dass die Frist zur Abgabe einer Stellungnahme bis zum 25.05.2022 erstreckt wird.
24. Mit Schreiben vom 24.05.2022 stellte die Beschwerdeführerin einen neuerlichen Antrag auf Fristerstreckung zur Erstattung einer Stellungnahme bis zum 15.06.2022.
25. Mit Schreiben vom 15.06.2022 führte die Beschwerdeführerin aus, dass der herangezogene Sachverständige entgegen den Vorgaben des Verwaltungsgerichtshofes ausschließlich die Arbeitsplatzbeschreibung für den Vergleich mit den Vergleichsarbeitsplätzen herangezogen habe. Dieser habe auch nicht berücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin entgegen den Vergleichsarbeitsplätzen keine vorgegebenen Richtlinien gehabt habe. Der Fachwissenschaftler selbst habe lediglich eine geringe kartographische Kompetenz, weshalb dies ausschließlich der Beschwerdeführerin überlassen gewesen sei. Die Tätigkeit der Beschwerdeführerin erforderte sehr viel eigenschöpferische Leistung. Die Beschwerdeführerin habe insbesondere hinsichtlich der Gestaltung des kartographischen Zeichensystems und der Kartenlegende eigene Überlegungen anzustellen gehabt, die sie zu einer Mitautorin der Karte machen würden. Bei der Beschwerdeführerin sei ausschließlich Kreativität verlangt worden, wobei die Bewertung der Richtverwendungsarbeitsplätze Bibliothekar bzw. Flugzeugtechnik / -steuerung mit den tatsächlichen Tätigkeiten der Beschwerdeführerin nicht in Zusammenhang zu bringen seien. Tatsächlich könne der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin nur mit einem Kartographen oder einem annähernd vergleichbaren Arbeitsplatz verglichen werden. Im Gegensatz zu den Vergleichsarbeitsplätzen sei die Beschwerdeführerin auch in der universitären Lehre tätig und habe am Institut kartographische Übungen geleitet, obwohl sie im offiziellen Vorlesungsverzeichnis nicht aufscheinen würden. Die Beschwerdeführerin habe sich auch intensiv an geographischen Forschungsarbeiten beteiligt. Beigefügt war ein als Gutachten bezeichnetes Schreiben von XXXX vom 06.06.2022 beigefügt. Schließlich beantragte die Beschwerdeführerin auch die Ladung des XXXX im Rahmen einer mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht. 25. Mit Schreiben vom 15.06.2022 führte die Beschwerdeführerin aus, dass der herangezogene Sachverständige entgegen den Vorgaben des Verwaltungsgerichtshofes ausschließlich die Arbeitsplatzbeschreibung für den Vergleich mit den Vergleichsarbeitsplätzen herangezogen habe. Dieser habe auch nicht berücksichtigt, dass die Beschwerdeführerin entgegen den Vergleichsarbeitsplätzen keine vorgegebenen Richtlinien gehabt habe. Der Fachwissenschaftler selbst habe lediglich eine geringe kartographische Kompetenz,

weshalb dies ausschließlich der Beschwerdeführerin überlassen gewesen sei. Die Tätigkeit der Beschwerdeführerin erforderte sehr viel eigenschöpferische Leistung. Die Beschwerdeführerin habe insbesondere hinsichtlich der Gestaltung des kartographischen Zeichensystems und der Kartenlegende eigene Überlegungen anzustellen gehabt, die sie zu einer Mitautorin der Karte machen würden. Bei der Beschwerdeführerin sei ausschließlich Kreativität verlangt worden, wobei die Bewertung der Richtverwendungsarbeitsplätze Bibliothekar bzw. Flugzeugtechnik / -steuerung mit den tatsächlichen Tätigkeiten der Beschwerdeführerin nicht in Zusammenhang zu bringen seien. Tatsächlich könne der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin nur mit einem Kartographen oder einem annähernd vergleichbaren Arbeitsplatz verglichen werden. Im Gegensatz zu den Vergleichsarbeitsplätzen sei die Beschwerdeführerin auch in der universitären Lehre tätig und habe am Institut kartographische Übungen geleitet, obwohl sie im offiziellen Vorlesungsverzeichnis nicht aufscheinen würden. Die Beschwerdeführerin habe sich auch intensiv an geographischen Forschungsarbeiten beteiligt. Beigefügt war ein als Gutachten bezeichnetes Schreiben von römisch 40 vom 06.06.2022 beigefügt. Schließlich beantragte die Beschwerdeführerin auch die Ladung des römisch 40 im Rahmen einer mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht.

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

1. Feststellungen:

1.1. Zum Verfahren:

Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 28.10.2014 die Feststellung der Wertigkeit des von ihr von 01.11.2011 bis zu ihrer Ruhestandsversetzung innegehabten Arbeitsplatzes.

Am 13.7.2016 erhob die Beschwerdeführerin eine Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.

Die Behörde ist säumig.

1.2. Zur Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes:

Der Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat, ist der Funktionsgruppe 2, der Verwendungsgruppe A2 zuzuordnen.

Am 20.06.2011 wurde eine Arbeitsplatzbeschreibung verfasst und diese wurde am 17.12.2012 unterfertigt.

In der Arbeitsplatzbeschreibung ist eine spezifische Formalausbildung nicht vorgesehen. Die Beschwerdeführerin absolvierte keine Lehre als Kartographin und verfügt über eine Reifeprüfung an einem Realgymnasium.

1.3. Der Arbeitsplatz den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat stellt sich dar wie folgt:

Funktion des Arbeitsplatzes: Kartographie, Fernerkundung, Graphik, Bearbeitung von Forschungsprojekten gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten, Archivierung

Aufgaben des Arbeitsplatzes:

? Eigenständige Erstellung von geographischen Karten und kartenähnlichen Darstellungen nach Auswertung verschiedenster geographischer Unterlagen und Materialien nach Bedarf und Anforderung des Vorgesetzten,

? Luft- und Satellitenbildinterpretation nach wissenschaftlichen Kriterien und eigenständige Umsetzung der Interpretation in druckfertige Karten,

? Entwurf und Reinzeichnung von Graphiken sowie selbständige kartographische Tätigkeiten für Publikationen und Bücher des Vorgesetzten,

? Bearbeitung von Drittmittel- und Forschungsprojekten gemeinsam mit dem Vorgesetzten,

? Anleitung für die und Instruktion der Studierenden zum Erlernen der Luft- und Satellitenbildinterpretation und der Umsetzung der Ergebnisse in kartographische Darstellungen und geographische Karten,

? Selbständiger Aufbau von digitalen Publikationsbibliotheken nach Maßgabe des Vorgesetzten,

? Bearbeitung von Studienprojekten mit Studierenden,

? selbständiger Aufbau von digitalen Diasammlungen (ACDSEE) und Publikationsbibliotheken (Endnote),

? Amtshilfe bezüglich wissenschaftlicher kartographischer Tätigkeiten für andere Organisationseinheiten der Alpen-Adria-Universität.

Ziele des Arbeitsplatzes: Wesentliche Unterstützung des Vorgesetzten am Institut für Geographie und Regionalforschung und eigenverantwortliches Arbeiten im Rahmen der Aufgaben des Arbeitsplatzes.

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

1. Fachliche, selbständige Interpretation und Auswertung von schwarzweißen, infraroten und normalfarbigen Luft- und Satellitenbildern, Luftbildvergleiche und Erprobung, Anwendung und Umsetzung anderer Fernerkundungsdaten. Umsetzen der Interpretation und Auswertung in schwarzweiße oder farbige druckfertige Karten.

Erstellung, Farbgebung und Gesamtlayout von Satellitenbildkarten gemeinsam mit dem Vorgesetzten.

Bearbeitung von Satellitenbilddaten.

Kartographische Visualisierung für Atlanten, Landnutzungs- und Stadtanalysekarten sowie für andere wissenschaftliche Publikationen auf Basis der Interpretation von Satelliten- und Luftbildern sowie anderen geographischen Unterlagen wie Z.B. Stadtplänen und anderen geographischen Karten in unterschiedlichen geographischen Maßstäben.

Digitalisierung von analogen Karten für wissenschaftliche Zwecke.

(60%)

2. Selbständige Erhebung und Umsetzung von sozialgeographischen und naturwissenschaftlichen Daten in kartographische Darstellungen. Anfertigung von wissenschaftlichen Zeichnungen zur Anwendung in Forschung und Lehre. Rechnerische Ausarbeitung von Versuchs- und Messergebnissen von wissenschaftlichen Arbeiten und deren kartographische druckfertige Umsetzung.

(10%)

3. Anleitung für die und Instruktion der Studierenden zum Erlernen der Luftbild- und Satellitenbildinterpretation, der Luftbildbearbeitung auch mittels Aviopret (3-D-Sehen). Anleitung der Studierenden zur Erstellung einer kartographischen Darstellung der Luftbild- oder Satellitenbildinhalte nach wissenschaftlichen Kriterien.

Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten: Anleitung bei den verschiedenen Arbeitsschritten bezüglich der Interrelation von topographischen Karten, von Satelliten- und Luftbildern sowie der Herstellung topographischer oder kartographischer Darstellungen.

(20%)

4. Anlage einer Luftbildsammlung mit Erstellen von Kerndaten von Luft- und Satellitenbildern aus den amtlichen Österreichischen Karten, Verortung der Luftbild- oder Satellitenbildausschnitte auf geographischen Karten.

Aufbau und Betreuung von digitalen Publikationsbibliotheken nach Maßgabe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts.

Selbständige Suche, Organisation und Verwaltung digitaler Publikationen.

Aufbau und Verwaltung einer digitalen und einer physischen Diasammlung des Vorgesetzten für wissenschaftliche Verwendung.

Aufbau und Verwaltung einer Sammlung geographischer Karten.

Verwaltung und Organisation der Zeitschriften des Instituts für Geographie und Regionalforschung.

Unterstützung anderer Organisationseinheiten der Alpen-Adria-Universität bei wissenschaftlich-kartographischen Fragen.

Entwicklung und Erstellung von kartographischen Symbolen und Logos.

Mitarbeit bei der Erstellung von Präsentations- und Übungsmaterialien für wissenschaftliche Projekte und Veranstaltungen sowie Mitarbeit bei Workshops und Betreuung von Übungsgruppen bei der Arbeit am Computer, vorwiegend mit GeoWeb-Programmen.

Orthographische und inhaltliche Fehlerkorrektur von Publikation des Vorgesetzten.

(10%)

Anforderungen des Arbeitsplatzes:

? Selbständigkeit und Eigenverantwortung, hohe Kreativität, ausgezeichnetes bildhaftes Vorstellungsvermögen, Teamfähigkeit.

? Kenntnisse der kartographischen Grundlagen und Erfahrung in der selbständigen Umsetzung von Entwürfen in druckfertige Karten und kartenähnliche Produkte.

? Erfahrung in Luft- und Satellitenbildinterpretation - schwarz-weiß, infrarot und normalfarbig, in allen Kartenmaßstäben.

? Erfahrung und sehr gute Kenntnisse im Einsatz von EDV (MS PowerPoint, MS Word, ACDSee, Literaturverwaltungsprogramme, WebGeo-Programme, GIS-Programme usw.) zur Erfüllung der Aufgaben.

? Organisationsfähigkeit, Bereitschaft zum Erlernen neuer und computerunterstützter Techniken zur Erfüllung der Aufgaben, Teamarbeit.

Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte: Selbständiges, kreatives und eigenverantwortliches Arbeiten, wissenschaftsnahes Denken und Handeln, Problemlösungskompetenz, umfassendes Wissen, sehr große Erfahrung und umfassende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Kartographie und in der Visualisierung kartographischer Fragestellungen.

Fach- und Dienstaufsicht kommen dem Institutsvorstand zu. Der Arbeitsplatz verfügt über keinerlei Approbationsbefugnis, hat keinerlei Außenwirkung, keinerlei Budgetbefugnis und keinerlei Verantwortung für Personal bzw. Mitarbeiter.

1.3.1. Zu den einzelnen Anforderungen an den gegenständlich zu bewertenden Arbeitsplatz wird Folgendes festgestellt:

1.3.1.1. Wissen

1.3.1.1.1. Fachwissen

Die für die Stelle notwendigen Kenntnisse gehen über fortgeschrittene Kenntnisse, aber auch leicht über grundlegende spezielle Kenntnisse hinaus, jedoch sind für die Erfüllung der Aufgaben lt. Stellenbeschreibung keine Kenntnisse eines einschlägigen Universitätsstudiums oder gleichwertige Kenntnisse nötig.

1.3.1.1.2. Managementwissen

Die Stelle der Beschwerdeführerin sind keinerlei Führungsfunktionen bzw. Mitarbeiter zugeordnet; das für die Stelle notwendige Managementwissen geht jedoch über „Minimal vorhanden“ hinaus, da die Aufgaben nicht nur rein ausführend sind. Das gegenständlich maßgebende Managementwissen ist mit „begrenzt“ zu bewerten, da eine Selbstorganisation oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegten Aufgaben (unter angemessener Berücksichtigung ihrer Beziehungen zu vor- oder nachgelagerten Organisationseinheiten) vorliegt. Ebenso Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle weniger unterschiedlicher Tätigkeiten und Funktionen.

Ein höher zu bewertendes homogenes Managementwissen wird, wie sich aus der Stellenbeschreibung ergibt, mangels Führungsfunktion, nicht erreicht.

1.3.1.1.3. Umgang mit Menschen

Das Beweisverfahren hat ergeben, dass mit dem Arbeitsplatz die Gewährung von Amtshilfe verbunden ist, und dass mit Studierenden zusammen zu arbeiten ist. Der Umgang mit Menschen ist daher als „normal“ einzustufen. Da keine unterschiedlichen Meinungen auf ein Ziel auszurichten sind und das Fachliche im Vordergrund steht, wird die nächste Stufe „wichtig“ nicht erreicht.

1.3.1.2. Denkleistung

1.3.1.2.1. Denkrahen

Der Denkrahen ist mit Aufgabenorientiert zu beschreiben. Das WAS ist klar, das WIE auf Basis der technischen Möglichkeiten auf Basis der Erfahrung umzusetzen. Es sind keine Neuerungen ohne den Vorgesetzten zu entwickeln. Die nächsthöhere Stufe „operativ“ wird nicht erreicht, da Ziele nicht durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben werden und nicht für aufgabenorientierte Stellen Lösungswege z.B. durch Durchführungserlässe zu entwickeln sind.

1.3.1.2.2. Denkanforderung

Die Denkanforderung ist „unterschiedlich“. Laut Stellenbeschreibung handelt es sich zwar um eigenständige Aufgaben, nicht aber um das konzeptionelle Entwickeln von Strategien, die Stelle arbeitet dem Vorgesetzten zu. Andererseits sind selbständige Entscheidungen für richtige Lösungswege zu treffen und Probleme weitgehend selbständig zu lösen. Komplexe Situationen, die eine Analyse, Interpretation, Bewertung und/oder konstruktives Denken sowie Urteilsfähigkeit erfordern liegen nicht vor.

1.3.1.3. Verantwortung

1.3.1.3.1. Handlungsfreiheit

Der Arbeitsplatz ist nicht mit jener Handlungsfreiheit ausgestattet, wie dies unter „Allgemein geregelt“ verstanden wird, andererseits reicht der Ermessensspielraum und damit der Freiheitsgrad weiter als dies unter „Standardisiert“ vorgesehen ist. Die Handlungsfreiheit ist daher mit „richtliniengebunden“ zu bewerten.

1.3.1.3.2. Dimension

Da laut der Arbeitsplatzbeschreibung weder ein zu verantwortendes Budget vorgesehen ist noch mehr als 15 Stellen zu servizieren sind, ist die Dimension mit „besonders begrenzt“ zu bewerten.

1.3.1.3.3. Einfluss auf das Endergebnis

Der Einfluss der Stelle auf das Endergebnis hat zwar keinen direkten Einfluss auf andere Organisationseinheiten oder Organisationen und kann somit nicht als „anteilig“ angesehen werden. Er reicht jedoch über „gering“ hinaus und ist daher „beitragend“.

1.4. Aus den oben unter Punkt 1.3 angeführten Deskriptoren ergeben sich nach der Stellenwert-Profil-Methode (nach Hay) bzw. der vom BKA verwendeten Umrechnungstabelle die in der Folge angeführten Werte:

Punkteermittlung Hauptfaktor WISSEN

Bei der Bewertung der Subfaktoren wurden folgende Rohpunkte zugeordnet:

Fachwissen: 10

Managementwissen: 3

Umgang mit Menschen: 1

Summe: 14

Die Summe der Rohwerte entspricht einem Punktwert von 175.

Punkteermittlung Hauptfaktor DENKLEISTUNG

Bei der Bewertung der Subfaktoren wurden folgende Rohpunkte zugeordnet:

Denkrahen: 4

Denkanforderung: 5

Summe: 9

Die Summe der Rohwerte entspricht 29% für den Faktor Denkleistung und damit einem Punktwert von 50.

Punkteermittlung Hauptfaktor VERANTWORTUNGSWERT

Bei der Bewertung der Subfaktoren wurden folgende Rohpunkte zugeordnet:

Handlungsfreiheit: 10

Messbare Richtgröße: 0

Einfluss auf Endergebnis: 3

Summe: 13

Die Summe der Rohwerte entspricht einem Punktwert von 50

Punkteermittlung für das Endergebnis

Die Punktwerte der Hauptfaktoren ergeben summiert

WISSEN 175

DENKLEISTUNG 29% ergibt 50

VERANTWORTUNGSWERT 50

einen Gesamtpunktwert von 275

1.5. Der Sachverständige kam in seinem ergänzenden Gutachten vom 14.01.2022 hinsichtlich des Richtverwendungsvergleichs in Bezug auf den Punktwert gemäß den Anleitungen aus dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010 zu folgendem Ergebnis:

Arbeitsplatz A, der gegenständliche Arbeitsplatz, erreicht 275 Stellenwertpunkte und liegt damit innerhalb der Punktebandbreite 260 bis 299.

Arbeitsplatz B, Richtverwendung Z 2.8.3. der Anlage 1 zum BDG 1979, erreicht 271 Stellenwertpunkte und liegt damit innerhalb der Punktebandbreite 260 bis 299. Arbeitsplatz B, Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3, der Anlage 1 zum BDG 1979, erreicht 271 Stellenwertpunkte und liegt damit innerhalb der Punktebandbreite 260 bis 299.

Arbeitsplatz C, Richtverwendung Z 2.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979, erreicht 291 Stellenwertpunkte und liegt damit innerhalb der Punktebandbreite 260 bis 299. Arbeitsplatz C, Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15, der Anlage 1 zum BDG 1979, erreicht 291 Stellenwertpunkte und liegt damit innerhalb der Punktebandbreite 260 bis 299.

Kriteriengruppe

Bewertung nach Verbaldefinition

(Teil)Stellenwert [je Kategorie]

/A /B /C

(Schritt) / A / B / C

Fachwissen

FW / 10 / 8 / 8

Managementwissen

MW / 3 / 3 / 3

Umgang mit Menschen

UM / 1 / 2 / 3

Wissenswert

FW+MW+UM / 14 / 13 / 14

WW/175/152/175

Denkrahmen

DR / 4 / 4 / 4

Denkanforderung

DA / 5 / 5 / 5

Denkleistungswert

DR+DA / 9 / 9 / 9

DLW / 50/ 43/ 50

Handlungsfreiheit

HF / 10 / 10 / 10

Dimension (Richtgröße)

DM / 0 / 4 / 1

Einfluss auf Endergebnisse

EE / 3 / 2 / 4

Verantwortungswert

HF+DM+EE / 13 / 16 / 15

VW / 50 / 43 / 66

(Gesamt)Stellenwert [alle Kategorien] /275 / 271 /291

WW+DLW+VW

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen zum maßgeblichen Sachverhalt ergeben sich aus dem Verwaltungsakt, dem Verfahren vor der belangten Behörde und dem Vorbringen in der Beschwerde. Es wurde eine öffentliche mündliche Verhandlung abgehalten bei der die Parteien Gelegenheit hatten, zu den Beweisaufnahmen Stellung zu nehmen.

Die belangte Behörde hat in ihrem Vorlageschreiben ihre Säumnis selbst eingeräumt. Dass sich der zuständige Bundesminister bisher nicht geäußert hat, ist ihr dabei anzulasten.

Aus den vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Gutachten ergibt sich schlüssig und nachvollziehbar, dass der Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat, der Funktionsgruppe 2, der Verwendungsgruppe A2 zuzuordnen ist.

Die vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Gutachten sind in sich schlüssig und widerspruchsfrei sowie nachvollziehbar.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann der Beweiswert eines solchen, tauglichen Sachverständigengutachtens grundsätzlich nur mehr durch Vorbringen auf gleichem fachlichen Niveau oder durch ein fachlich fundiertes Gegengutachten erschüttert werden (vgl. Hengstschläger/Leeb, AVG, § 52 Rz 65 mwN). Soweit die Beschwerdeführerin dem Bundesverwaltungsgericht ein als Gutachten bezeichnetes Schreiben von XXXX vom 06.06.2022 zum Beweis dafür vorlegte, dass die Tätigkeiten der Beschwerdeführerin über die Arbeitsplatzbeschreibung und die herangezogenen Vergleichsarbeitsplätze hinausgingen, ist darauf hinzuweisen, dass in diesem als „Gutachten“ bezeichneten Schreiben zwar diverse Aufgaben der Beschwerdeführerin beschrieben werden, jedoch ein tatsächlicher Richtverwendungsvergleich in Bezug auf den Punktwert gemäß § 137 BDG 1979 nicht durchgeführt wurde. Die Beschwerdeführerin trat somit den vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Gutachten durch zuvor genanntes

Schreiben weder auf gleichem fachlichen Niveau noch durch ein fachlich fundiertes Gegengutachten entgegen. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann der Beweiswert eines solchen, tauglichen Sachverständigengutachtens grundsätzlich nur mehr durch Vorbringen auf gleichem fachlichen Niveau oder durch ein fachlich fundiertes Gegengutachten erschüttert werden (vergleiche Hengstschläger/Leeb, AVG, Paragraph 52, Rz 65 mwN). Soweit die Beschwerdeführerin dem Bundesverwaltungsgericht ein als Gutachten bezeichnetes Schreiben von römisch 40 vom 06.06.2022 zum Beweis dafür vorlegte, dass die Tätigkeiten der Beschwerdeführerin über die Arbeitsplatzbeschreibung und die herangezogenen Vergleichsarbeitsplätze hinausgingen, ist darauf hinzuweisen, dass in diesem als „Gutachten“ bezeichneten Schreiben zwar diverse Aufgaben der Beschwerdeführerin beschrieben werden, jedoch ein tatsächlicher Richtverwendungsvergleich in Bezug auf den Punktwert gemäß Paragraph 137, BDG 1979 nicht durchgeführt wurde. Die Beschwerdeführerin trat somit den vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Gutachten durch zuvor genanntes Schreiben weder auf gleichem fachlichen Niveau noch durch ein fachlich fundiertes Gegengutachten entgegen.

Vor diesem Hintergrund konnte auf die von der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 15.06.2022 beantragte Einvernahme des XXXX im Rahmen einer mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht verzichtet werden. Vor diesem Hintergrund konnte auf die von der Beschwerdeführerin mit Schreiben vom 15.06.2022 beantragte Einvernahme des römisch 40 im Rahmen einer mündlichen Verhandlung vor dem Bundesverwaltungsgericht verzichtet werden.

Dem Ergebnis der vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Gutachten ist die Beschwerdeführerin somit nicht auf gleicher fachlicher Höhe und nur unsubstantiiert entgeggetreten. Das Vorbringen ist darüber hinaus nicht geeignet, die unvollständige oder unrichtige Befundaufnahme, welche auch ein Laie nachvollziehbar darzulegen vermag, aufzuzeigen, bzw. vom Bundesverwaltungsgericht von Amts wegen zu berücksichtigende Zweifel hervorzurufen. Insbesondere ist es der Beschwerdeführerin nicht gelungen, eine Abweichung, der von ihr tatsächlich verrichteten Aufgaben mit den sich aus ihrer Arbeitsplatzbeschreibung ergebenden und im Gutachten erhobenen, aufzuzeigen.

Die Beschwerdeführerin stützte ihr Vorbringen insbesondere auf die Neuartigkeit der Auswertung von Satellitenbildern und ihre Mitwirkung bei der Erstellung einer Karte der Landoberfläche von Griechenland mithilfe von Infrarot Satellitenbildern. Außerdem strich sie besonders ihre Tätigkeit bei der Unterweisung von Studierenden hervor.

Sie übersieht dabei, dass sich diese Aufgaben durchgehend in der Arbeitsplatzbeschreibung finden.

In der Verhandlung konnte der Sachverständige darlegen, dass die Beschwerdeführerin die Methode (Auswertung von Satellitenbildern) nicht erfunden hat, sondern sich nur mit der Anwendung eines neuen Moduls auseinandergesetzt hat. Dabei hat sie anhand ihrer Expertise eine Karte auf ein Satellitenbild gelegt und dann die Linien nachgezogen. Ebenso hat sie vor Ort in Griechenland die Vegetation bzw. Bebauung angesehen, und mit dem Satellitenbild verglichen. Die Art der zusätzlichen Methode war neu, es handelte sich aber nicht um Forschung.

2.1. Zu den vom Sachverständigen erstellten Gutachten ist näher auszuführen:

Der Sachverständige ist promovierter Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler (Wirtschaftsuniversität Wien) sowie Certified Management Consultant (CMC). Eine Bestätigung der HayGroup, mit der „Hay Group Guide Chart-Profile Method of Job Evaluation“ vertraut zu sein, liegt vor.

Der Sachverständige ist seit vier Jahrzehnten als Personal- und Organisationsberater tätig, seit Februar 1990 als allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für die Fachgebiete 91,12 (Organisation) und 91,15 (Berufskunde) in der Liste der Sachverständigen des HG Wien eingetragen.

Dem Sachverständigen wurde der gesamte Akt zur Verfügung gestellt, wobei dieser unter Beachtung aller im Akt befindlicher Dokumente für die Gutachten besonders folgende Dokumente hervorhob:

- Antrag der Universität XXXX auf Höherbewertung von A2/1 auf A2/2 vom 08.20.2013, - Antrag der Universität römisch 40 auf Höherbewertung von A2/1 auf A2/2 vom 08.20.2013,
- das Organigramm – Institut für Geographie und Regionalforschung (Stand 05.12.2012),
- die Arbeitsplatzbeschreibung der Amtsrätin XXXX vom 20.06.2011, - die Arbeitsplatzbeschreibung der Amtsrätin römisch 40 vom 20.06.2011,

- das Schreiben der Institutsvorständin XXXX vom 07.06.2011, - das Schreiben der Institutsvorständin römisch 40 vom 07.06.2011,
- das Schreiben des Instituts für Geographie und Regionalforschung der Universität XXXX vom 25.10.2011, - das Schreiben des Instituts für Geographie und Regionalforschung der Universität römisch 40 vom 25.10.2011,
- die Stellungnahme der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vom 17.07.2015
- sowie die Urkundenvorlage und der Beweis Antrag der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vom 28.01.2016.

Für das Gutachten vom 14.01.2022 wurden neben den zuvor genannten Dokumenten, folgende Unterlagen herangezogen:

- Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19.22.2020, Ra 2020/12/0010,
- Verhandlungsprotokoll zur mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019,
- Sachverständigengutachten zur Bewertung des Richtverwendungsplatzes 2.8.3. der Anlage 1 zum BDG 1979,
- Sachverständigengutachten zur Bewertung des Richtverwendungsplatzes 2.8.15 der Anlage 1 zum BDG 1979
- Gutachten des SV vom 08.08.2019

Die Bewertung wurde auf zwei Arten vorgenommen. Zum einen wurden die vom Gesetzgeber vorgegebenen Richtverwendungen als Maßstab für die Bewertung herangezogen und zum anderen wurde die Zuordnung mit einer wissenschaftlichen Methode (Hay-Stellenbewertung) untermauert.

2.3. Zur Hay-Stellenbewertung besagt das Gutachten vom 08.08.2019 Folgendes:

Zu den in § 137 Abs. 3 BDG normierten Bewertungskriterien besteht jeweils eine aufsteigende Reihe von Verbaldefinitionen. Den einzelnen Definitionen ist jeweils eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die so genannte „Bewertungszeile“) zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert (Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben (A - B - C - ...), durch römische Zahlen (I - II - III - ...) oder durch Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen Schritten aufsteigende Zahlen (1 - 3 - 5 - ... oder 1 - 2 - 3 - ... oder 1 - 4 - 7 - ...) erfolgte jedoch bewusst so, dass diese gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt (als abstrakte Größe) sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegeln. Dies stellt sich dar wie folgt: Zu den in Paragraph 137, Absatz 3, BDG normierten Bewertungskriterien besteht jeweils eine aufsteigende Reihe von Verbaldefinitionen. Den einzelnen Definitionen ist jeweils eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die so genannte „Bewertungszeile“) zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert (Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben (A - B - C - ...), durch römische Zahlen (römisch eins - römisch zwei - römisch drei - ...) oder durch Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen Schritten aufsteigende Zahlen (1 - 3 - 5 - ... oder 1 - 2 - 3 - ... oder 1 - 4 - 7 - ...) erfolgte jedoch bewusst so, dass diese gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt (als abstrakte Größe) sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegeln. Dies stellt sich dar wie folgt:

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.

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).

Fachwissen reicht von: einfachen Fähigkeiten und Fertigkeiten (1) über fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten (3), Fachkenntnisse (5), fortgeschrittene Fachkenntnisse (7), grundlegende spezielle Kenntnisse (9), ausgereifte spezielle Kenntnisse (11), bis zu Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen (13).

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.

Managementwissen reicht von: minimal (1) über begrenzt (2), homogen (5), heterogen (7) bis zu breit (9).

Umgang mit Menschen (Sozialkompetenz):

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

Umgang mit Menschen reicht von: minimal (0) über normal (1), wichtig (2), besonders wichtig (3) bis zu unentbehrlich (4).

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.

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).

Denkraumen reicht von: strikter Routine (1) über Routine (2), Teilroutine (3), aufgabenorientiert (4), operativ zielgesteuert (5), strategisch orientiert (6) bis zu ressortpolitisch orientiert (7).

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.

Denkanforderung reicht von: wiederholend (1) über ähnlich (3), unterschiedlich (5), adaptiv (7) bis zu neuartig (9).

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.

Handlungsfreiheit:

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

Handlungsfreiheit reicht von: detailliert angewiesen (1) über angewiesen (4), standardisiert (7), richtliniengebunden (10), allgemein geregelt (13), funktionsorientiert (16) bis zu strategisch orientiert (19).

Größenordnung:

Messbare Richtgrößen, die über den 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).

Die Dimension (servicierte Stellen) reicht von: besonders begrenzt (0) (bis 15 Stellen) über sehr begrenzt (1) (16 – 50 Stellen), begrenzt (2) (51 – 100 Stellen), breit (3) (101 – 500 Stellen), sehr breit (4) (501 – 1.000 Stellen) bis zu umfassend (5) (mehr als 1.000 Stellen).

Einfluss auf Endergebnisse:

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

Einfluss auf Endergebnisse reicht von: gering (1) über beiträgend (3), anteilig (5) bis zu entscheidend (7).

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

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

Aus der sich nach der Bewertung des Arbeitsplatzes ergebenden „Bewertungszeile“ erschließt sich der Stellenwert wie folgt:

Bewertung nach Verbaldefinition

(„Schritt“)

„Wert“

Fachwissen

FW

Managementwissen

MW

Umgang mit Menschen

U

Wissenswert

FW+MW+U WW

WW

Denkrahmen

DR

Denkanforderung

DA

Denkleistungswert

DR+DA

DLW

Handlungsfreiheit

H

Dimension (Richtgröße)

D

Einfluss auf Endergebnisse

E

Verantwortungswert

H+D+E

VW

(Gesamt)Stellenwert

-

WW+DLW+VW

Den Verbaldefinitionen der im Gesetz genannten Bewertungskriterien wird demnach aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Möglichkeit der Darstellung ein Punktwert zugeordnet (Zuordnungspunkte), woraus sich zunächst unabhängig von jedem rechnerischen Zusammenhang die so genannte Bewertungszeile zusammensetzt.

Nach der in Punktwerten dargestellten Bewertungszeile, ergibt sich für einen Arbeitsplatz durch eine vom bereits erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbene Berechnungsmethode ein Wert der sich von einem Schrittprofil ableitet, das durch die jeweilige Zuordnungsstruktur der Bewertungszeile angegeben wird und für den bundesweit gilt, dass alle Bediensteten mit genau diesem ermittelten Wert, zusammengesetzt aus den Teilstellen-wertpunkten für Wissen Denkleistung und Verantwortung einen Arbeitsplatz mit der gleichen Wertigkeit besetzen.

Die Berechnung der Stellenwertpunkte leitet sich, wie aus dem Gutachten ersichtlich, von einer Zahlen-Schritt-Tabelle ab, die auf Grundlage der physikalischen Gesetzmäßigkeit von gerade noch merklichen Veränderungen, dem Weber-Fechner'schen Prinzip, aufbaut. Demnach ergibt sich bei einer solchen Berechnung eine Differenz zwischen zwei Schritten bzw. Punktwerten im Ausmaß von ca. 15%, wobei besonders anzumerken ist, dass sich die Werte bei jeweils fünf Schritten nach oben verdoppeln und nach unten halbieren. Die „Denkleistung“ (Denkrahmen und Denkanforderung) wird als abhängige Größe des beim Hauptkriterium „Wissen“ (Fachwissen, Managementwissen und Umgang mit Menschen) ermittelten Punktwertes dargestellt.

Darüber hinaus wird der Verantwortungswert an Hand der Handlungsfreiheit, der Dimension, die entweder monetär oder nach der Anzahl der servicierten Stellen bemessen wird, und der sich darauf beziehende Einfluss auf das Endergebnis ermittelt.

Aus dem Unterschied zwischen dem Denkleistungswert und dem Verantwortungswert ist ersichtlich, ob bei einem Arbeitsplatz die Denkleistung oder die Verantwortung überwiegt.

Eine bestehende Arbeitsplatzbewertung ändert sich besoldungsrelevant nur dann, wenn die Konstellation der 8 gesetzlich vorgeschriebenen Bewertungskriterien (dies entspricht der so genannten Bewertungszeile) einen entsprechend geänderten Wert, diesseits oder jenseits der oben beschriebenen Punktwertgrenze (Bandbreite) ergibt.

Somit sind die Bewertungsmethode und die festgesetzten Grenzwerte unverrückbare Grundlagen für die Einstufung. Die Zuordnungen zu den 8 gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien stellen jedoch im Zuordnungsverfahren einen veränderbaren Wert dar, weshalb dort eine Festsetzung des Wertes einer besonders ausführlichen Begründung mit erklärenden Bemerkungen bedarf, denn nur durch diese Kriterienzuordnung ergibt sich der Bezug zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes und zu den sonstigen aus der Organisation und der Arbeitsplatzbeschreibung ableitbaren Beurteilungsgrundlagen.

Die Richtverwendungen sind hierbei vom Gesetzgeber ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierenden Reihung von Einstufungsmöglichkeiten und sind dort, wo geeignete Verwendungen gefunden werden konnten, in Nähe jener Grenzwerte positioniert, die die Bandbreite der Funktionsgruppenzuordnungen bestimmen.

Bei einem Verfahren wird diese sich aus der Struktur der Bewertungszeile ergebende Punktezahl (Stellenwert) für die in Streit stehende Position ermittelt.

In der Regel wird von einem Sachverständigen zu einer Richtverwendung verglichen, die dem in Streit stehenden Verwendungsbild am ehesten entspricht und für allfällige Beschwerdeführer die meisten Anhaltspunkte bietet, um vom eigenen Aufgabengebiet möglichst bekannte oder vertraute Agenden auf die Vergleichsfunktion projizieren- und die analytischen Zuordnungen bei den gesetzlich vorgegebenen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.) nachvollziehen zu können.

Dabei kann sich grundsätzlich bereits bei einem Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erweisen, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung einer analytischen Abstufung gelingt. Dies allein deswegen, weil sich oft eine Zuordnungsposition durch die im Organisationsbereich gegebene Hierarchie ableitet und die unverrückbaren und durch Punkteintervalle gekennzeichneten Bandbreitengrenzen bereits ohne Bezug zu einer Richtverwendung eine eindeutige Positionierung eines Arbeitsplatzes im Verhältnis zu sämtlichen anderen Verwendungen des Bundesdienstes zulassen würden.

Erst durch den Vergleich zu Richtverwendungen ergibt sich jedoch der Zusammenhang mit der gesetzlichen Grundlage für die verwendete analytische Bewertungsmethode.

Wie der VwGH in seinem Erkenntnis 2001/12/0195 selbst angedeutet hat, kann es zu Zwischenräumen zwischen den durch geeignete Richtverwendungen abgegrenzten Funktionsgruppenzuordnungen kommen, so dass die an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und im analytischen Verfahren für richtig gehaltene Zuordnung wegen zu großer Abstände zwischen zwei Richtverwendungen unterschiedlicher Zuordnungsposition nicht vorgenommen werden kann.

Dem Auftrag des Gesetzgebers gem. §137 BDG 1979 Abs. 1 Satz 1 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispiele am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen. Dem Auftrag des Gesetzgebers gem. §137 BDG 1979 Absatz eins, Satz 1 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispiele am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen.

Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen wird und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten.

Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten intensiv eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert.

Wie bereits erwähnt, hängt die analytische Zuordnung eines Arbeitsplatzes von der gefundenen Struktur der so genannten Bewertungszeile ab, von welcher sich dann ein Punktwert mit einer feststehenden und in keiner Weise

variablen Methode ermitteln lässt, sodass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes allein auf die Höhe der Zuordnung zu den einzelnen, im Gesetz genannten Kriterien ankommt.

Gegenständlich konnte durch eine Abgrenzung nach oben festgestellt werden, dass Richtverwendungen mit einem höheren (Gesamt)Stellenwert, immer noch der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A2 zugeordnet sind.

2.4. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010-9 ausgesprochen, dass die vom Sachverständigen im Gutachten vom 08.08.2019 vorgenommene Beurteilung des gegenständlichen Arbeitsplatzes sich in der Bewertung der in § 137 Abs. 3 BDG 1979 genannten Kriterien durch die Zuordnung von Punktwerten erschöpft und den für die Einstufung des konkreten Arbeitsplatzes notwendigen nachvollziehbaren Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit der oder den in Frage kommenden Richtverwendung(en) vermissen lässt. Ein solcher Vergleich setzt die Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Der Nachweis, dass der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin keiner höheren als der Funktionsgruppe 2 zugehört, kann (etwa) dadurch geführt werden, dass der Gesamtpunktwert für den gegenständlichen Arbeitsplatz gleich (oder geringer) als jener für eine dieser Funktionsgruppe zugehörigen Richtverwendung ist. 2.4. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem Erkenntnis vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010-9 ausgesprochen, dass die vom Sachverständigen im Gutachten vom 08.08.2019 vorgenommene Beurteilung des gegenständlichen Arbeitsplatzes sich in der Bewertung der in Paragraph 137, Absatz 3, BDG 1979 genannten Kriterien durch die Zuordnung von Punktwerten erschöpft und den für die Einstufung des konkreten Arbeitsplatzes notwendigen nachvollziehbaren Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit der oder den in Frage kommenden Richtverwendung(en) vermissen lässt. Ein solcher Vergleich setzt die Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Der Nachweis, dass der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin keiner höheren als der Funktionsgruppe 2 zugehört, kann (etwa) dadurch geführt werden, dass der Gesamtpunktwert für den gegenständlichen Arbeitsplatz gleich (oder geringer) als jener für eine dieser Funktionsgruppe zugehörigen Richtverwendung ist.

2.5. Diesen Anforderungen ist der Sachverständige in seinem ergänzenden Gutachten vom 14.01.2022 nachgekommen. In diesem führt er zu den Richtverwendungen aus:

„[...] Verglichen wird nunmehr

- a) der gegenständliche Arbeitsplatz der Revisionswerberin mit
- b) dem Richtverwendungsplatz 2.8.3. sowie
- c) dem Richtverwendungsplatz 2.8.15 der Anlage 1 zum BDG 1979.

a) Arbeitsplatz der Revisionswerberin. (vgl. Arbeitsplatzbeschreibung vom 20.06.2011, Sachverständigen-Gutachten vom 08.08.2019 sowie Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019 W128 2140139-1/32Z)a) Arbeitsplatz der Revisionswerberin. vergleiche Arbeitsplatzbeschreibung vom 20.06.2011, Sachverständigen-Gutachten vom 08.08.2019 sowie Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019 W128 2140139-1/32Z)

Arbeitsplatz A:

Kartographin am Institut für Geographie und Regionalforschung der Alpen-Adria-Universität XXXX Kartographin am Institut für Geographie und Regionalforschung der Alpen-Adria-Universität römisch 40 .

b) Arbeitsplatz der Richtverwendung Z 2.8.3. Anlage 1 BDG 1979 (vgl. Gutachten zur Richtverwendung Z 2.8.3. des BMKöS vom April 2021)b) Arbeitsplatz der Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3, Anlage 1 BDG 1979 vergleiche Gutachten zur Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3, des BMKöS vom April 2021)

Arbeitsplatz B:

Referentin mit Aufgaben der Katalogisierung, Sacherschließung und Inventarisierung von Druckwerken sowie der Adaptierung von Altdaten im ALEPH 500 und Organisation der Schulbuchsammlung in der Zentralstelle des BMBWK.

c) Arbeitsplatz der Richtverwendung Z 2.8.15. Anlage 1 BDG 1979 (vgl. Gutachten zur Richtverwendung Z 2.8.15. des BMKöS vom März 2021)c) Arbeitsplatz der Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15, Anlage 1 BDG 1979 vergleiche Gutachten zur Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15, des BMKöS vom März 2021)

Arbeitsplatz C:

Technische Offizierin oder Technischer Offizier & Systemfachingenieurin oder Systemfachingenieur & Lehroffizierin

oder Lethroffizier in der Wartungstechnik und Wartungssteuerung der Technik (PC7) bei der Fliegerwerft 2 im BMLVS.

Bildung von möglichst gleichartigen und gleichwertigen Gruppen aus den verschiedenen Aufgaben und Tätigkeiten

In der Folge wird Vergleichbares an Aufgaben für die drei zu betrachtenden Arbeitsplätze in Verbindung mit den in § 137 BDG 1979 gesetzlich vorgegebenen Kriterien Wissen, Denkleistung und Verantwortung in kurzen Worten dargestellt. In der Folge wird Vergleichbares an Aufgaben für die drei zu betrachtenden Arbeitsplätze in Verbindung mit den in Paragraph 137, BDG 1979 gesetzlich vorgegebenen Kriterien Wissen, Denkleistung und Verantwortung in kurzen Worten dargestellt.

Eine grobe Unterscheidung ist zwischen dispositiven und operativen Arbeiten zu treffen.

Dispositive Arbeiten umfassen eine Kombination aus Leitungs-, Planungs- und Organisationsaufgaben. Operative, also ausführende Aufgaben bestehen in der Durchführung von Aufgaben.

Bei allen drei Arbeitsplätzen handelt es sich um

- überwiegend ausführende Aufgaben.
- Selbständige Arbeiten innerhalb klarer Rahmenbedingungen
- Aufgaben in Zusammenhang mit der Erstellung von fachspezifischen Unterlagen
- Aufgaben in Zusammenhang mit der Bearbeitung/Katalogisierung von Unterlagen
- Arbeiten in Zusammenhang mit der Umsetzung von Informationen und Daten auf Basis von Vorgaben
- Erarbeiten von (Arbeits-)Unterlagen
- Weitergabe von Informationen,
- Unterstützende Aufgaben,
- Überprüfende, kontrollierende Aufgaben,
- (allgemeine) Verwaltungsaufgaben,
- Aufgaben mit registrierendem,
- interpretierendem und
- beratendem Charakter.

Bei allen drei Arbeitsplätzen ist zur Bewältigung der Aufgaben ein überdurchschnittliches Maß an Fachwissen erforderlich.

Abhängig von der jeweils spezifischen Dienststelle weisen sie unterschiedliche Grade an Koordinierungsaufgaben und vor allem an zu bewertender Verantwortung in Bezug auf die (Gesamt-)Organisation auf, haben unterschiedliche fachliche Inhalte und benötigen alle ein bemerkenswertes Niveau an Fachwissen.

Runtergebrochen auf die gesetzlich vorgegebenen Kriteriengruppen WISSEN, DENKLEISTUNG und VERANTWORTUNG (§ 137 BDG 1979) ist folgendes festzuhalten: Runtergebrochen auf die gesetzlich vorgegebenen Kriteriengruppen WISSEN, DENKLEISTUNG und VERANTWORTUNG (Paragraph 137, BDG 1979) ist folgendes festzuhalten:

Kriteriengruppe WISSEN

Alle drei Arbeitsplätze sind ausschließlich bzw. zum überwiegenden Teil mit operativen Aufgaben betraut, Arbeitsplatz C im Rahmen der Aufgaben seines mit operativen Aufgaben betrauten Referats im Rahmen der Referatsleitung und Führung von sechs Mitarbeitern auch mit dispositiven Aufgaben.

Subfaktor Fachwissen

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

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).

Alle drei Arbeitsplätze erfordern spezielle Kenntnisse beziehungsweise einen relativ hohen Wissensstand, der die Erfüllung der Aufgaben ermöglicht. Bei allen drei Arbeitsplätzen wird die Bedeutung des Subfaktors Fachwissen hervorgehoben.

Subfaktor Managementwissen

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

Dazu zählen 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.

Alle drei Arbeitsplätze haben mit Selbstorganisation oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegten Aufgaben (unter angemessener Berücksichtigung ihrer Beziehungen zu vor- oder nachgelagerten Organisationseinheiten), Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle weniger unterschiedlicher Tätigkeiten und Funktionen zu tun.

Subfaktor Umgang mit Menschen

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

Darunter werden die erforderlichen Fähigkeiten verstanden, im direkten Umgang mit Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, um mit und durch Menschen Ziele zu erreichen.

Alle drei Arbeitsplätze haben Umgang mit Menschen, allerdings auf unterschiedlich notwendigem kommunikativem Niveau (vgl. Punkt 3.2.). Alle drei Arbeitsplätze haben Umgang mit Menschen, allerdings auf unterschiedlich notwendigem kommunikativem Niveau vergleiche Punkt 3.2.).

Kriteriengruppe DENKLEISTUNG

Subfaktor Denkraum

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

Relevant ist der Rahmen, in dem die Stelle denken soll bzw. die 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).

Alle drei Arbeitsplätze sind als aufgabenorientiert zu sehen. Das „Was“ ist klar, das „Wie“ ist teilweise und auf Basis von Erfahrung zu entwickeln.

Subfaktor Denkanforderung

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

Die Komplexität der zu lösenden Probleme und das Ausmaß an selbständiger Denkleistung, das eine Problemlösung erfordert.

Alle drei Arbeitsplätze haben mit eigenständig zu erfüllenden Aufgaben zu tun, die ein vergleichbares Niveau an Komplexität aufweist.

Kriteriengruppe VERANTWORTUNG

Subfaktor Handlungsfreiheit

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

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

Alle drei Arbeitsplätze haben ihre Aufgaben auf Basis vorgegebener Richtlinien zu erfüllen. Ein gewisses Maß an Ermessensspielraum wird innerhalb vorgegebener Bandbreiten bei der Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben bei allen drei Arbeitsplätzen eingeräumt.

Unterschiede bei gleichartigen und gleichartigen Gruppen aus den verschiedenen Aufgaben und Tätigkeiten

Subfaktor Dimension

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

Eine Bewertung der Dimension erfolgt entweder 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 oder, falls eine Bewertung nach monetären Gesichtspunkten nicht zielführend ist, nach der Anzahl an servierten Stellen.

Die Bandbreite reicht hier von 0 Besonders begrenzt (bis 15 Stellen) bis 5 Umfassend (mehr als 1.000 Stellen).

Bei diesem Subfaktor ergeben sich Unterschiede bei den drei betrachteten Arbeitsplätzen, die in der Natur der Spezifika der einzelnen Arbeitsplätze, vor allem aber ihrer jeweiligen Dienststellen liegen, worauf unter Punkt 3.2. eingegangen wird.

Subfaktor Einfluss auf das Endergebnis

Dieser Subfaktor wird wie folgt beschrieben:

Hier handelt es sich um den Grad des Einflusses der Stelle auf Endergebnisse der Gesamtorganisation.

Bei diesem Subfaktor ergeben sich Unterschiede bei den drei betrachteten Arbeitsplätzen, die in der Natur der Spezifika der einzelnen Arbeitsplätze, vor allem aber ihrer jeweiligen Dienststellen liegen, worauf unter Punkt 3.2. eingegangen wird.

Da die Bewertung der in § 137 BDG 1979 vorgegebenen Kriteriengruppen Wissen, Denkleistung und Verantwortung auf Basis der Stellenwert-Profil Methode die Notwendigkeit von Abstraktion impliziert, wird auf Hinweise zu evidenten Unterschieden zwischen den drei Arbeitsplätzen verzichtet. Zu solchen Unterschieden fallen etwa unterschiedliche Dienstgebühren oder unterschiedliche fachliche Inhalte der Aufgaben. Da die Bewertung der in Paragraph 137, BDG 1979 vorgegebenen Kriteriengruppen Wissen, Denkleistung und Verantwortung auf Basis der Stellenwert-Profil Methode die Notwendigkeit von Abstraktion impliziert, wird auf Hinweise zu evidenten Unterschieden zwischen den drei Arbeitsplätzen verzichtet. Zu solchen Unterschieden fallen etwa unterschiedliche Dienstgebühren oder unterschiedliche fachliche Inhalte der Aufgaben.

Kriteriengruppe WISSEN

Subfaktor Fachwissen

Die Bewertungen dieses Subfaktors liegen aufgrund der fachlichen Anforderungen zur Erfüllung der vorgesehenen Aufgaben bei allen drei Arbeitsplätzen im überdurchschnittlichen Bereich.

Bei Arbeitsplatz B (der Richtverwendung Z 2.8.3.) ist ein hoher Wissensstand über den analytischen Aufbau von ADV-unterstützten Bibliothekssystemen, insbesondere bei modernen Erfassungssystemen, die über bundesweiter Datenverknüpfungen zu anderen Bibliotheken bestehen, notwendig. Neben dem erforderlichen Gesamtüberblick über die im BMBWK (BMUKK) verbleibenden Agenden muss, da der Bibliotheksdienst auf diesem Niveau teilweise der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen ist, dies beim Fachwissen Berücksichtigung finden. Bei Arbeitsplatz B (der Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3.) ist ein hoher Wissensstand über den analytischen Aufbau von ADV-unterstützten Bibliothekssystemen, insbesondere bei modernen Erfassungssystemen, die über bundesweiter Datenverknüpfungen zu anderen Bibliotheken bestehen, notwendig. Neben dem erforderlichen Gesamtüberblick über die im BMBWK (BMUKK) verbleibenden Agenden muss, da der Bibliotheksdienst auf diesem Niveau teilweise der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen ist, dies beim Fachwissen Berücksichtigung finden.

Das angegebene Ausbildungsniveau reicht von Lehre über Schule bis zu Universität, eine Dienstprüfung für Bibliothekare der Verwendungsgruppen A und B ist notwendig.

Bei Arbeitsplatz C (Richtverwendung Z 2.8.15.) sind auf Basis von Luftfahrttechnischen Publikationen verschiedener Hersteller Wartungsaufgaben und notwendige Reparaturmaßnahmen zu koordinieren und Arbeitsanweisungen zu erstellen. Das ist nur durch sehr spezielle, technische Kenntnisse über verschiedene Luftfahrzeuge, unterschiedliche Typen und unterschiedliche Waffensysteme, basierend auf fach einschlägigen Zusatzausbildungen möglich. Bei Arbeitsplatz C (Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15.) sind auf Basis von Luftfahrttechnischen Publikationen verschiedener Hersteller Wartungsaufgaben und notwendige Reparaturmaßnahmen zu koordinieren und

Arbeitsanweisungen zu erstellen. Das ist nur durch sehr spezielle, technische Kenntnisse über verschiedene Luftfahrzeuge, unterschiedliche Typen und unterschiedliche Waffensysteme, basierend auf facheinschlägigen Zusatzausbildungen möglich.

Auf die Details des gegenständlichen Arbeitsplatzes A wurde im Gutachten vom 08.08.2019 und in der Verhandlung vom 31.10.2019 (Niederschrift der Verhandlung vom 31.10.2019) eingegangen.

Bei den Arbeitsplätzen B und C liegt die Bewertung des Subfaktors zwischen „fortgeschrittene Fachkenntnisse (7)“ und „grundlegende spezielle Kenntnisse (9)“, nämlich bei 8 Punkten, beim gegenständlichen Arbeitsplatz A sogar zwischen „grundlegende spezielle Kenntnisse (9)“ und „ausgereifte spezielle Kenntnisse (11)“, nämlich bei 10 von maximal 13 zu erzielenden Punkten.

Obwohl beim gegenständlichen Fall keine universitäre Ausbildung (wie etwa bei Arbeitsplatz B) angedacht ist, obwohl das für Arbeitsplatz C notwendige Fachwissen ebenfalls bemerkenswert ist, wurde dem gegenständlichen Arbeitsplatz nicht, wie dies bei den anderen beiden erwähnten B und C 8 von 13 möglichen, sondern 10 von 13 möglichen Punkten beim Subfaktor Fachwissen zugeordnet.

Dennoch schien diese extrem hohe Bewertung der Revisionswerberin noch als zu gering (Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019, S. 4), was den Richter zu der (nicht protokollierten, nur im handschriftlichen Protokoll des SV festgehaltenen) Bemerkung veranlasste: „Der SV hat den Subfaktor „Fachwissen“ sehr hoch bewertet. Ein bisschen Luft nach oben müssen Sie für den Institutsvorstand schon noch lassen.“

Wie bemerkenswert hoch der Subfaktor „Fachwissen“ des gegenständlichen Arbeitsplatzes bewertet wurde, wird durch den Vergleich mit den beiden Richtverwendungen besonders deutlich, eine geringere Bewertung wäre gut zu argumentieren (vgl. auch die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019, S. 4f). Wie bemerkenswert hoch der Subfaktor „Fachwissen“ des gegenständlichen Arbeitsplatzes bewertet wurde, wird durch den Vergleich mit den beiden Richtverwendungen besonders deutlich, eine geringere Bewertung wäre gut zu argumentieren vergleiche auch die Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019, S. 4f).

Subfaktor Managementwissen

Bei allen drei Arbeitsplätzen wird dieser Subfaktor aufgrund des zur Erfüllung der jeweiligen Aufgaben notwendigen Managementwissens gleich hoch, nämlich mit 3 Begrenzt bewertet.

Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.3.) wird überwiegend von einer Selbstorganisation ausgegangen, Verbindungen zu anderen bestehen über das vorgegebene System, es stehen keine planenden oder steuernden Aufgaben im Vordergrund, auch die Unterstützung einer Fachkraft in A3 erfordert kein Managementwissen, das über den Zuordnungswert 3 Begrenzt hinausgeht. Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3,) wird überwiegend von einer Selbstorganisation ausgegangen, Verbindungen zu anderen bestehen über das vorgegebene System, es stehen keine planenden oder steuernden Aufgaben im Vordergrund, auch die Unterstützung einer Fachkraft in A3 erfordert kein Managementwissen, das über den Zuordnungswert 3 Begrenzt hinausgeht.

Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.15.) sieht im Rahmen der Erfüllung der Aufgaben auch die Leitung des Referats und die Führung von insgesamt sechs Mitarbeitern vor. Eine höhere Einstufung wird nicht angedacht, da das für ein homogenes Managementwissen erforderliche Element der Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mitteln fehlt. Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15,) sieht im Rahmen der Erfüllung der Aufgaben auch die Leitung des Referats und die Führung von insgesamt sechs Mitarbeitern vor. Eine höhere Einstufung wird nicht angedacht, da das für ein homogenes Managementwissen erforderliche Element der Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mitteln fehlt.

Beim gegenständlichen Arbeitsplatz nahm der SV, wie immer, so auch bei der Bewertung dieses Subfaktors, im Zweifel eine höhere Bewertung vor.

Und das, obwohl der gegenständliche Arbeitsplatz A keinerlei Führungsaufgaben zu erfüllen hat, im Gegensatz zu Arbeitsplatz C (sechs zu führende Mitarbeiter), keine planenden oder steuernden Aufgaben im Vordergrund stehen und auch hier überwiegend von einer Selbstorganisation auszugehen ist. (Die Revisionswerberin forderte bekanntlich 7 von 9 möglichen Punkten (Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019, S. 4f)).

Subfaktor Umgang mit Menschen

Bei diesem Subfaktor sind Unterschiede zwischen den einzelnen drei Arbeitsplätzen zu erkennen, die mit den spezifischen Anforderungen zusammenhängen.

Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.3.) wird als Begründung für die Bewertung dieses Subfaktors mit 2 Punkten die fachliche Ebene, auf der Gespräche zu führen sind, angeführt. Es sind weder Führungs- oder Leitungsaufgaben zu erfüllen noch sind Ziele in Verhandlungen durchzusetzen. Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3.) wird als Begründung für die Bewertung dieses Subfaktors mit 2 Punkten die fachliche Ebene, auf der Gespräche zu führen sind, angeführt. Es sind weder Führungs- oder Leitungsaufgaben zu erfüllen noch sind Ziele in Verhandlungen durchzusetzen.

Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.15.) steht die hohe Bewertung mit 3 Punkten sowohl mit der Mitarbeiterführung, mit der Schulungs- und Lehrtätigkeit als auch mit der Funktion des Lehroffiziers (Kontrolle des Ausbildungsstands von Personal mit Sonderqualifikationen) in Zusammenhang. Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15.) steht die hohe Bewertung mit 3 Punkten sowohl mit der Mitarbeiterführung, mit der Schulungs- und Lehrtätigkeit als auch mit der Funktion des Lehroffiziers (Kontrolle des Ausbildungsstands von Personal mit Sonderqualifikationen) in Zusammenhang.

Beim gegenständlichen Arbeitsplatz A wurde aufgrund der dort vorgesehenen Aufgaben der Wert 1 Normal vergeben (Gutachten vom 08.08.2019 S. 24 sowie Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019, S. 5ff). Es sind weder Führungs- oder Leitungsaufgaben zu erfüllen noch sind Ziele in Verhandlungen durchzusetzen oder auch nur unterschiedliche Meinungen auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Bei der Zusammenarbeit mit Studierenden und bei Amtshilfen steht das Fachliche im Vordergrund.

Kriteriengruppe DENKLEISTUNG

Subfaktor Denkraum

Bei allen drei Arbeitsplätzen ist der jeweilige Denkraum als „aufgabenorientiert“ anzusehen. Die Aufgaben können durch er-/gelerntes und durch Erfahrung erworbenes Wissen mit einem hohen Maß an Eigenständigkeit erfüllt werden. Der zu bewertende Subfaktor Denkraum ist deshalb für alle drei Arbeitsplätze gleich hoch und wird deshalb mit 4 Aufgabenorientiert bewertet. Die detaillierten Begründungen für die letztendlich gleichen Bewertungsergebnisse hängen stark von Dienststelle und fachlichem Inhalt ab und sind den einzelnen Gutachten zu entnehmen.

Der Wunsch der Revisionswerberin nach höherer Bewertung und die Antworten auf ihre Fragen sind nachzulesen (Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019, S. 11f.).

Subfaktor Denkanforderung

Auch dieser Subfaktor wird aufgrund der zur Erfüllung der jeweiligen Aufgaben notwendigen Denkanforderung bei allen drei Arbeitsplätzen gleich hoch, nämlich mit 5 Unterschiedlich bewertet. Die detaillierten Begründungen sind den einzelnen Gutachten zu entnehmen.

Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.3.) wird u.a. die durch die Ausgliederung der übrigen Bibliotheksagenden in den Cluster bedingte besondere Eigenständigkeit betont sowie die Verantwortung für eine wie eine Sonder- oder Spezialbibliothek zu führenden Datei gewürdigt. Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3.) wird u.a. die durch die Ausgliederung der übrigen Bibliotheksagenden in den Cluster bedingte besondere Eigenständigkeit betont sowie die Verantwortung für eine wie eine Sonder- oder Spezialbibliothek zu führenden Datei gewürdigt.

Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.15.) stehen unterschiedliche Situationen und Problemstellungen sowie die technische Komplexität im Vordergrund, ein Bedarf an neuen, kreativen Lösungswegen oder besonderer Strategien zur Problemidentifikation oder -lösung besteht nicht. Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15.) stehen unterschiedliche Situationen und Problemstellungen sowie die technische Komplexität im Vordergrund, ein Bedarf an neuen, kreativen Lösungswegen oder besonderer Strategien zur Problemidentifikation oder -lösung besteht nicht.

Auch der gegenständliche Arbeitsplatz wird mit 5 Unterschiedlich bewertet, da es sich zwar um eigenständige Aufgaben handelt, selbständige Entscheidungen für richtige Lösungswege zu treffen und Probleme weitgehend selbständig zu lösen sind, es sich aber nicht um das konzeptionelle Entwickeln von Strategien handelt. Die Stelle arbeitet dem/der Vorgesetzten zu.

Kriteriengruppe VERANTWORTUNG

Bei dieser Kriteriengruppe zeigen sich Unterschiede, die in erster Linie mit den unterschiedlichen Dienststellen in Zusammenhang zu sehen sind.

Subfaktor Handlungsfreiheit

Auf inhaltliche Unterschiede wird in den einzelnen, die jeweiligen Arbeitsplätze betreffenden Gutachten eingegangen, in der Bewertung zeigen sich keine Unterschiede zwischen den drei Arbeitsplätzen.

Wie bereits unter Punkt 3.1. festgestellt, haben alle drei Arbeitsplätze ihre Aufgaben auf Basis vorgegebener Richtlinien zu erfüllen, dennoch wird ein gewisses Maß an Ermessensspielraum innerhalb vorgegebener Bandbreiten bei der Erfüllung ihrer jeweiligen Aufgaben bei allen drei Arbeitsplätzen eingeräumt, das über den Wert 7 Standardisiert hinausgeht und damit mit 10 von 19 möglichen Punkten bewertet wird.

Wünsche der Revisionswerberin und entsprechende Erwiderungen sind der Niederschrift der mündlichen Verhandlung vom 31.10.2019, S. 12 zu entnehmen.

Subfaktor Dimension

Bei diesem Subfaktor ergeben sich Unterschiede bei den drei betrachteten Arbeitsplätzen, die in der Natur der unterschiedlichen Dienststellen und fachlich-inhaltlichen Aufgaben der einzelnen Arbeitsplätze liegen.

Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.3.) besteht die Möglichkeit einer monetären Zuordnung auf Basis von Schulschriften und Schulbüchern. Da der Wert 20 Millionen EURO nicht überschreitet, wird zwischen den Bewertungskriterien „klein“ und „mittel“ diesem Subfaktor der Wert 4 zugeordnet. Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3,) besteht die Möglichkeit einer monetären Zuordnung auf Basis von Schulschriften und Schulbüchern. Da der Wert 20 Millionen EURO nicht überschreitet, wird zwischen den Bewertungskriterien „klein“ und „mittel“ diesem Subfaktor der Wert 4 zugeordnet.

Bei den anderen beiden Arbeitsplätzen ist das Kriterium einer monetären Zuordnung schwierig oder nicht möglich.

Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.15.) ist eine Zuordnung sowohl auf Basis monetärer als auch servierter Stellen schwierig, wie dem entsprechenden Gutachten zu entnehmen ist. Schließlich wird eine Bewertung mit 1 Sehr begrenzt (16 – 50 servierte Stellen) vorgenommen. Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15,) ist eine Zuordnung sowohl auf Basis monetärer als auch servierter Stellen schwierig, wie dem entsprechenden Gutachten zu entnehmen ist. Schließlich wird eine Bewertung mit 1 Sehr begrenzt (16 – 50 servierte Stellen) vorgenommen.

Beim gegenständlichen Arbeitsplatz ist lt. Stellenbeschreibung weder ein zu verantwortendes Budget vorgesehen noch sind mehr als 15 Stellen zu servieren, wie bereits aus dem Gutachten vom 08.08.2019 auf S. 26f hervorgeht. Aus diesem Grund kann nur mit Dimension 0 Besonders Begrenzt bewertet werden.

Subfaktor Einfluss auf das Endergebnis

Hier handelt es sich, wie beschrieben, um den Grad des Einflusses der Stelle auf Endergebnisse der Gesamtorganisation.

Auch bei diesem Subfaktor ergeben sich Unterschiede bei den drei betrachteten Arbeitsplätzen, die in der Natur der unterschiedlichen Dienststellen und fachlich-inhaltlichen Aufgaben der einzelnen Arbeitsplätze liegen.

Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.3.) handelt es sich um überwiegend ausführende Bibliotheksaufgaben mit informatorischem, registrierendem, interpretierendem und beratendem Charakter. Die Bewertung erfolgt deshalb mit dem Wert 2, zwischen 1 Gering und 3 Beitragend (indirekter Einfluss). Bei Arbeitsplatz B (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3,) handelt es sich um überwiegend ausführende Bibliotheksaufgaben mit informatorischem, registrierendem, interpretierendem und beratendem Charakter. Die Bewertung erfolgt deshalb mit dem Wert 2, zwischen 1 Gering und 3 Beitragend (indirekter Einfluss).

Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Z 2.8.15.) ist zwar aufgrund der hierarchischen Eingliederung und mehrfachen Unterordnung in der Aufbauorganisation des BMLV kein direkter Einfluss zu sehen, jedoch wegen des Einflusses als Qualitätsbeauftragter für die technischen Freigaben der Luftfahrzeuge erfolgt die Bewertung mit 4, zwischen 3 Beitragend (indirekter Einfluss) und 5 Anteilig (direkter Einfluss). Bei Arbeitsplatz C (RV-Arbeitsplatz Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15,) ist zwar aufgrund der hierarchischen Eingliederung und mehrfachen Unterordnung in der

Aufbauorganisation des BMLV kein direkter Einfluss zu sehen, jedoch wegen des Einflusses als Qualitätsbeauftragter für die technischen Freigaben der Luftfahrzeuge erfolgt die Bewertung mit 4, zwischen 3 Beitragend (indirekter Einfluss) und 5 Anteilig (direkter Einfluss).

Der Einfluss des gegenständlichen Arbeitsplatzes auf das Endergebnis hat zwar keinen direkten Einfluss auf andere Organisationseinheiten oder Organisationen, reicht jedoch über 1 Gering hinaus und wird mit 3 Beitragend (indirekter Einfluss) bewertet.

Bewertung der Teilverwendungen nach den gesetzlichen Kriterien

Arbeitsplatz A, der gegenständliche Arbeitsplatz, erreicht lt. Gutachten des SV vom 08.08.2019

275 Stellenwertpunkte

Arbeitsplatz B. Bewertung der Richtverwendung Z 2.8.3. der Anlage 1 zum BDG 1979 erreicht lt. Gutachten des BMKöS vom April 2021 Arbeitsplatz B. Bewertung der Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 3, der Anlage 1 zum BDG 1979 erreicht lt. Gutachten des BMKöS vom April 2021

271 Stellenwertpunkte

Arbeitsplatz C. Bewertung der Richtverwendung Z 2.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979 erreicht lt. Gutachten des BMKöS vom März 2021 Arbeitsplatz C. Bewertung der Richtverwendung Ziffer 2 Punkt 8 Punkt 15, der Anlage 1 zum BDG 1979 erreicht lt. Gutachten des BMKöS vom März 2021

291 Stellenwertpunkte [...]“

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. 3.1. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 33 aus 2013, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung – BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961, des Agrarverfahrensgesetzes – AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 – DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

3.2. Zu A)

3.2.1. Zur Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts:

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

die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten, wenn gesetzlich eine kürzere oder längere Entscheidungsfrist vorgesehen ist, innerhalb dieser entschieden hat. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag auf Sachentscheidung bei der Stelle eingelangt ist, bei der er einzubringen war. Die Beschwerde ist abzuweisen, wenn die Verzögerung nicht auf ein überwiegendes Verschulden der Behörde zurückzuführen ist.

Gemäß § 16 Abs. 1 VwGVG kann die Behörde im Verfahren über Beschwerden wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG innerhalb einer Frist von bis zu drei Monaten den Bescheid erlassen. Wird der Bescheid erlassen oder wurde er vor Einleitung des Verfahrens erlassen, ist das Verfahren einzustellen. Gemäß Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG kann die Behörde im Verfahren über Beschwerden wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG innerhalb einer Frist von bis zu drei Monaten den Bescheid erlassen. Wird der Bescheid erlassen oder wurde er vor Einleitung des Verfahrens erlassen, ist das Verfahren einzustellen.

Die Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG (Säumnisbeschwerde) dient dem Rechtsschutz wegen Säumnis der Behörden. Zweck dieses Rechtsbehelfes ist es, demjenigen, der durch die Untätigkeit einer Behörde beschwert ist, ein rechtliches Instrument zur Verfügung zu stellen, um eine Entscheidung in seiner Sache zu erlangen. Die Zulässigkeit einer Säumnisbeschwerde setzt die Säumnis der vor dem Verwaltungsgericht belangten Behörde voraus, deren Entscheidungspflicht geltend gemacht wird, und somit die Verpflichtung dieser Behörde, über den bei ihr eingebrachten Antrag mittels Bescheid zu entscheiden. Nur bei Vorliegen einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde erfolgt nach Vorlage derselben oder nach ungenutztem Ablauf der Nachfrist des § 16 Abs. 1 VwGVG 2014 ein Übergang der Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht (vgl. VwGH vom 28.03.2019, Ra 2018/14/0286). Die Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG (Säumnisbeschwerde) dient dem Rechtsschutz wegen Säumnis der Behörden. Zweck dieses Rechtsbehelfes ist es, demjenigen, der durch die Untätigkeit einer Behörde beschwert ist, ein rechtliches Instrument zur Verfügung zu stellen, um eine Entscheidung in seiner Sache zu erlangen. Die Zulässigkeit einer Säumnisbeschwerde setzt die Säumnis der vor dem Verwaltungsgericht belangten Behörde voraus, deren Entscheidungspflicht geltend gemacht wird, und somit die Verpflichtung dieser Behörde, über den bei ihr eingebrachten Antrag mittels Bescheid zu entscheiden. Nur bei Vorliegen einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde erfolgt nach Vorlage derselben oder nach ungenutztem Ablauf der Nachfrist des Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG 2014 ein Übergang der Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht vergleiche VwGH vom 28.03.2019, Ra 2018/14/0286).

Nach der Säumnisbeschwerde vom 13.07.2016 hat die Behörde nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten den Bescheid erlassen. Die Behörde hat den gegenständlichen Akt mit Schreiben vom 19.10.2016 an das Bundesverwaltungsgericht übermittelt. Daher ist in der Folge die Entscheidungspflicht über den oben angeführten Antrag auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen.

3.2.2. Zur Bewertung des Arbeitsplatzes:

3.2.2.1. § 137 BDG 1979, BGBl. Nr. 333/1979, idgF, lautet: 3.2.2.1. Paragraph 137, BDG 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333 aus 1979,, idgF, lautet:

„Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

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

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

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

1. das Wissen nach den Anforderungen

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

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

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

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

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

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

1. der betreffende Arbeitsplatz und

2. alle anderen von dieser Organisationsmaßnahme betroffenen Arbeitsplätze

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

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

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

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

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

3. der Beamten der Präsidentschaftskanzlei durch den Bundespräsidenten,

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

5. der Beamten des Verwaltungsgerichtshofes durch den Präsidenten des Verwaltungsgerichtshofes

anzuwenden.

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

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

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

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

3.2.2.2. Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen hat entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Wortlaut des § 137 BDG 1979 nach den dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben, nicht jedoch nach Organisationsvorschriften oder nach einem aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand zu erfolgen (siehe VwGH vom 30.01.2019, Ra 2018/12/0010) 3.2.2.2. Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen hat entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Wortlaut des Paragraph 137, BDG 1979 nach den dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben, nicht jedoch nach Organisationsvorschriften oder nach einem aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand zu erfolgen (siehe VwGH vom 30.01.2019, Ra 2018/12/0010)

Die als Richtverwendungen bezeichneten Arbeitsplätze sind mit dem "versteinerten" Inhalt maßgebend, der den betreffenden Bestimmungen des Richtverwendungskatalogs der Anlage 1 zum BDG zum Zeitpunkt ihres Inkrafttretens zukam (siehe VwGH vom 02.07.2018, Ra 2017/12/0132).

Die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes macht einen Richtverwendungsvergleich notwendig, wobei seit 1. Jänner 2004 für den Arbeitsplatzvergleich auch ressortfremde Richtverwendungen herangezogen werden dürfen (siehe VwGH vom 04.09.2014, 2013/12/0246).

Die Heranziehung eines Gutachtens nach einer Arbeitsplatzbewertungsmethode, wo unter anderem den zu den gesetzlichen Bewertungskriterien bestehenden Verbaldefinitionen (Schlagworten) jeweils eine aufsteigende Zahl zugeordnet wird, welche gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegelt, stellt keine Rechtswidrigkeit dar. Dass es im Hinblick auf die begrenzte Anzahl von Verbaldefinitionen auch eine Punkteobergrenze gibt, erscheint keineswegs unschlüssig (siehe VwGH vom 22.04.2015, 2011/12/0066).

Der für die Einstufung des konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich eines Arbeitsplatzes erfordert eine Gegenüberstellung mit den in Frage kommenden Richtverwendungen. Dabei bedarf es besonderen Fachwissens, um auf Basis der erhobenen bzw. erst zu erhebenden Sachverhaltsgrundlagen wie Arbeitsplatzbeschreibung, Geschäftseinteilung, Geschäftsordnung und tatsächliche Weisungslage aktenkundig untermauerte Schlussfolgerungen hinsichtlich der detaillierten Bewertung der Tätigkeiten treffen zu können. Diese hat unter konkreter Zuordnung von Punktezahlen innerhalb der einzelnen Bewertungskriterien zu erfolgen. Hervorzuheben ist weiters, dass es sich bei der

Beurteilung der maßgeblichen Kriterien sowohl hinsichtlich der Richtverwendung wie auch hinsichtlich des konkreten Arbeitsplatzes, somit bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes, um eine auf sachverständiger Ebene zu lösende Sachfrage handelt, die nicht ohne Beiziehung eines geeigneten Sachverständigen beurteilt werden darf.

3.2.2.3. Gegenständlich wurde der Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat, mit der Funktionsgruppe 2, der Verwendungsgruppe A2 bewertet. Die Bewertung erfolgte durch einen Sachverständigen, der einerseits den einzelnen Bewertungskriterien detaillierte Punktezahlen zuordnete und andererseits in seinem ergänzenden Gutachten vom 14.01.2022 einen den im Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 19.11.2020, Ra 2020/12/0010-9 genannten Anforderungen entsprechenden Vergleich (Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien) mit den maßgeblichen Richtverwendungen anstellte. Aus dem vom Sachverständigen im Gutachten vom 14.01.2022 ermittelten Punktwert des gegenständlichen Arbeitsplatzes und dem festgestellten Punktwert einer anderen Richtverwendung derselben Funktionsgruppe ist ersichtlich, dass der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin unter dem Punktwert dieser Richtverwendungen liegt und somit nicht höher bewertet sein kann.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

3.3. Gemäß § 25a Abs. 1 Verwaltungsgerichtshofgesetz (VwGG) hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. 3.3. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, Verwaltungsgerichtshofgesetz (VwGG) hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen – unter Punkt 3.2 dargestellten - Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen – unter Punkt 3.2 dargestellten - Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitsplatz Arbeitsplatzbewertung Bewertungskriterien Entscheidungspflicht Funktionsgruppe Rechtsanschauung des VwGH Richtverwendung Sachverständigengutachten Säumnisbeschwerde Verwendungsgruppe

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2022:W111.2140139.1.00

Im RIS seit

11.08.2022

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2022

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