

TE Bvwg Erkenntnis 2015/7/23 W106 2001612-2

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.07.2015

Entscheidungsdatum

23.07.2015

Norm

AVG 1950 §52 Abs1

BDG 1979 §147

B-VG Art.133 Abs4

VwGVG §28 Abs2

1. AVG 1950 § 52 gültig von 01.01.1991 bis 31.01.1991 wiederverlautbart durch BGBl. Nr. 51/1991
2. AVG 1950 § 52 gültig von 01.09.1950 bis 31.12.1990
1. BDG 1979 § 147 heute
2. BDG 1979 § 147 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. BDG 1979 § 147 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. BDG 1979 § 147 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. BDG 1979 § 147 gültig von 30.12.2008 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
6. BDG 1979 § 147 gültig von 01.01.2004 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
7. BDG 1979 § 147 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
8. BDG 1979 § 147 gültig von 01.04.2000 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
9. BDG 1979 § 147 gültig von 01.08.1999 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. BDG 1979 § 147 gültig von 01.07.1997 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
11. BDG 1979 § 147 gültig von 15.02.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
12. BDG 1979 § 147 gültig von 01.01.1995 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
13. BDG 1979 § 147 gültig von 01.01.1980 bis 31.12.1994
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 § 28 heute

2. VwGVG § 28 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017

3. VwGVG § 28 gültig von 01.01.2014 bis 31.12.2018

Spruch

W106 2001612-2/6E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER über die Beschwerde des XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL, Franz Josefs Kai 5, 1010 Wien, gegen den Bescheid des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport vom 06.08.2014, Zl. P647973/103-PersB/2014 (2), betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß § 147 BDG 1979, nach der am 23.07.2015 durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch die Richterin Dr. Irene BICHLER über die Beschwerde des römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL, Franz Josefs Kai 5, 1010 Wien, gegen den Bescheid des Bundesministers für Landesverteidigung und Sport vom 06.08.2014, Zl. P647973/103-PersB/2014 (2), betreffend Arbeitsplatzbewertung gemäß Paragraph 147, BDG 1979, nach der am 23.07.2015 durchgeführten mündlichen Verhandlung zu Recht erkannt:

A)

Die Beschwerde wird gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG in Verbindung mit § 147 BDG 1979 als unbegründet abgewiesen. Die Beschwerde wird gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG in Verbindung mit Paragraph 147, BDG 1979 als unbegründet 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.

(23.07.2015)

Text

ENTSCHEIDUNGSGRÜNDE:

I. Verfahrensgang und Sachverhalt: römisch eins. Verfahrensgang und Sachverhalt:

I.1. Der Beschwerdeführer (BF) steht seit 01.01.1990 in einem aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund/Ressortbereich Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport. Nach diversen Vorverwendungen wurde der BF mit 01.07.2007 zur neu aufgestellten Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule versetzt und auf den Arbeitsplatz "Kommandant der Lehrgruppe und Hauptlehroffizier (Kdt LGrp&HLO)" am Institut Fliegerbodendienst (InstFIBdD), Positionsnummer 012, mit der Wertigkeit M BO 2/4, eingeteilt. Der BF ist bis dato Inhaber dieses Arbeitsplatzes. römisch eins. 1. Der Beschwerdeführer (BF) steht seit 01.01.1990 in einem aktiven öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund/Ressortbereich Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport. Nach diversen Vorverwendungen wurde der BF mit 01.07.2007 zur neu aufgestellten Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule versetzt und auf den Arbeitsplatz "Kommandant der Lehrgruppe und Hauptlehroffizier (Kdt LGrp&HLO)" am Institut Fliegerbodendienst (InstFIBdD), Positionsnummer 012, mit der Wertigkeit M BO 2/4, eingeteilt. Der BF ist bis dato Inhaber dieses Arbeitsplatzes.

I.2. Am 21.12.2007 beantragte der BF die Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes und brachte dazu vor, dass der gegenständliche Arbeitsplatz ohne schlüssige Begründung mit Funktionsgruppe 4, andere Lehrgruppenkommandanten der FIFIATS hingegen weiterhin mit Funktionsgruppe 5 bewertet seien. römisch eins. 2. Am 21.12.2007 beantragte der BF die Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes und brachte dazu vor, dass der gegenständliche Arbeitsplatz ohne schlüssige Begründung mit Funktionsgruppe 4, andere Lehrgruppenkommandanten der FIFIATS hingegen weiterhin mit Funktionsgruppe 5 bewertet seien.

Am 28.09.2009 wurde durch den Leiter der Personalabteilung B des BMLVS im Beisein des BF eine Arbeitsplatzbesichtigung zwecks Sachverhaltserhebung durchgeführt. Im Zuge dieser Arbeitsplatzbesichtigung wurden

der BF selbst, sein Vorgesetzter und die dem BF unmittelbar unterstellten Mitarbeiter zur jeweiligen Tätigkeit einvernommen.

Aufgrund dieser Erhebungsergebnisse beantragte die Dienstbehörde am 30.11.2009 die Erstellung eines Gutachtens durch das Bundeskanzleramt. Das am 15.10.2013 bei der Dienstbehörde eingegangene Gutachten wurde in der Folge dem BF zur Kenntnis und allfälligen Stellungnahme übermittelt.

I.3. In dem von der Abteilung III/3 des Bundeskanzleramtes erstellten Bewertungsgutachten vom September/Okttober 2013 gelangte der Sachverständige zu einer Bewertung des Arbeitsplatzes des BF mit Verwendungsgruppe M BO 2, Funktionsgruppe 4.römisch eins.3. In dem von der Abteilung III/3 des Bundeskanzleramtes erstellten Bewertungsgutachten vom September/Okttober 2013 gelangte der Sachverständige zu einer Bewertung des Arbeitsplatzes des BF mit Verwendungsgruppe M BO 2, Funktionsgruppe 4.

Nach allgemeinen Ausführungen zur Arbeitsplatzbewertung, insbesondere den angewendeten Bewertungsmethoden - und dem vom BM für Landesverteidigung und Sport übermittelten Sachverhaltserhebungen und Unterlagen wird im Gutachten wie folgt ausgeführt:

"3. Befund

3.1. Hierarchische Positionierung und Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes von XXXX- in weiterer Folge als AS (=Antragsteller) bezeichnet

In die Bewertung eines Arbeitsplatzes ist stets auch die organisatorische Position einzubeziehen. Das Organigramm der LGrp LRÜ in der FIFIATS stellt sich, entsprechend dem Organisationsplan soweit für ggstdl. Arbeitsplatz von Bedeutung, hierarchisch in Ebenen gegliedert, wie folgt dar:

Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule mit den Instituten und der Lehrkompanie

Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule mit den Instituten und der Lehrkompanie

Bild kann nicht dargestellt werden

Der Kdt LGrp ist in der hierarchischen Gliederung als dritte Ebene im Bereich FIFIATS anzusehen.

Der Arbeitsplatz wird im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG

Verwendung: Kdt LGrp & HLO

OPINr: IF3

PosNr: 012

MTC: N0862

AUFGABEN

Hauptaufgabe: 800 Std.

Die Lehrgruppe führen

1. Nebenaufgabe: 920 Std.

Die Lehrtätigkeit im Fachbereich durchführen

Summe: 1720 Std.

BESONDERE BEFUGNISSE

ANFORDERUNGEN

militärische Ausbildung:

* StbLG2

* Ausbildung zum IdO mit RadVerwPrg II* Ausbildung zum IdO mit RadVerwPrg römisch drei

zivile Ausbildung / Kenntnisse:

* HTL-Nachrichtentechnik, Informatik, Elektrotechnik

* Englisch "C"

* fachspezifische IT-Kenntnisse

persönliche Merkmale:

* Führungsfähigkeit

* analytische Denkfähigkeit

* Flexibilität

VORVERWENDUNG

Vorverwendung(en):

* mehrjährige Verwendung in LRÜ (IdO oder ähnlich)

Internationale Erfahrung: J

BESCHREIBUNG DER HAUPTAUFGABE

* Führung der Lehrgruppe

* Erstellung von Dienstplänen

* Sicherstellung der Dokumentation der Ausbildungsgänge

* Planung und Durchführung von Simulationen für LRÜ Stammpersonal und Koordinierung der Auslastung der notwendigen Ressourcen in betrieblicher und technischer Hinsicht

* Erarbeitung von Basismaterial im Bereich LRÜ

* Durchführung von Kaderfortbildungen

* Leitung von Besprechungen und Befehlsausgaben

* Organisation und Führung von Seminaren, Lehrgängen und Kursen

* Dienstaufsicht bei Seminaren, Lehrgängen und Kursen

* Abnehmen von Prüfungen bei Seminaren, Lehrgängen und Kursen

* Evaluierung, Verbesserung und Überarbeitung von Ausbildungs- und Arbeitsabläufen

* Teilnahme an Übungen, Verlegungen in adäquater Funktion gem. Auftrag InstLtr FIBdD

* Planung und Mitarbeit bei Erprobungen für Modifikationen, Kampfwertsteigerungen und Neueinführungen gem. Auftrag InstLtr FIBdD

* Zusammenarbeit mit anderen Dienststellen und zivilen Firmen gem. Auftrag InstLtr FIBdD

* Mitwirkung bei der Erstellung von Vorschriften, Merkblättern, Ausbildungsbehelfen

* Erstellung von Curricula die die LGrp betreffen

* Mitwirkung bei Waffenschauen und anderen Veranstaltungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

* Mitarbeit bei der Erstellung von CUA

* Erarbeiten von Grundlagen für das Adaptieren von Führungs- und Einsatzgrundsätzen an die aktuellen Erfordernisse

* Sicherstellung der LRÜ-spezifischen IKT-Ausstattung

* Selbstständige Aus- und Weiterbildung sowie selbstständige Kenntnisnahme und Studium aller Erlässe, Befehle und Vorschriften für den Aufgabenbereich, Teilnahme an Fortbildungen im persönlichkeitsbildenden Bereich

* Erhalt der körperlichen Leistungsfähigkeit durch Körperausbildung und Funktionsgymnastik.

BESCHREIBUNG DER 1. NEBENAUFGABE

- * Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von fachspezifischen Unterrichten und der praktischen Ausbildung im Bereich LRÜ
- * Erstellung von Beiträgen und Fachartikeln im zugewiesenen Fachgebiet
- * Entwerfen und generieren von Szenarien für die Simulator Ausbildung
- * Erstellen und programmieren von Luftlagen für das Training der Identifizierungsoffiziere
- * Auswerten der Simulationen und Durchführung von Nachbesprechungen anhand erarbeiteter Lösungsvorschläge
- * Mitwirkung und Durchführung von Prüfungen.

(Es folgt die Wiedergabe des Protokolls der Arbeitsplatzbegehung)

3.2. Richtverwendung(en)

Unter Berücksichtigung des Verfahrensrechtes (diesem ist insbesondere der zweite Satz des § 147 Abs.1 BDG 1979, sowie jener Teil seines ersten Satzes, auf den der zweite Satz Bezug nimmt, zuzurechnen; vgl. das Erkenntnis des VfGH vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0103) gilt, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung eines entsprechenden Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen ist. Dies trifft auch für den analog lautenden Abs. 1 des § 147 leg.cit. zu. Im konkreten Fall sind somit ausschließlich Richtverwendungen heranzuziehen, die mit der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl Nr. 140/2011, in Kraft getreten sind (vgl. das Erkenntnis des VfGH vom 24. Februar 2006, Zl.2005/12/0032). Unter Berücksichtigung des Verfahrensrechtes (diesem ist insbesondere der zweite Satz des Paragraph 147, Absatz eins, BDG 1979, sowie jener Teil seines ersten Satzes, auf den der zweite Satz Bezug nimmt, zuzurechnen; vergleiche das Erkenntnis des VfGH vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0103) gilt, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung eines entsprechenden Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen ist. Dies trifft auch für den analog lautenden Absatz eins, des Paragraph 147, leg.cit. zu. Im konkreten Fall sind somit ausschließlich Richtverwendungen heranzuziehen, die mit der Dienstrechts-Novelle 2011, Bundesgesetzblatt Nr. 140 aus 2011., in Kraft getreten sind vergleiche das Erkenntnis des VfGH vom 24. Februar 2006, Zl.2005/12/0032).

Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es, wie bereits dargelegt, nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auf die konkret durchzuführenden Aufgaben und Tätigkeiten und somit auf das daraus resultierende Anforderungsprofil an.

Im Hinblick auf die vom Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 20.5.2008, Zl.2005/12/0218 vertretene Rechtsauffassung, dass bei der Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes jedenfalls primär Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe heranzuziehen sind, wurde ein Arbeitsplatz aus dem Bereich des Militärischen Dienstes als Vergleichsgrundlage ausgewählt.

Es ist dies, da der konkrete Arbeitsplatz derzeit der Funktionsgruppe 4 zugeordnet ist, zur eingehenden Überprüfung der Richtigkeit dieser Zuordnung der Arbeitsplatz:

"Kommandantin oder Kommandant und Hauptlehrbeauftragte oder Hauptlehrbeauftragter Taktik und Gefechtsdienst bei der Lehrabteilung (Spezialeinsätze) des Jagdkommandos" der Z. 13.7. b) der Anlage 1 zum BDG 1979."Kommandantin oder Kommandant und Hauptlehrbeauftragte oder Hauptlehrbeauftragter Taktik und Gefechtsdienst bei der Lehrabteilung (Spezialeinsätze) des Jagdkommandos" der Ziffer 13 Punkt 7, b) der Anlage 1 zum BDG 1979.

3.3. Hierarchische Positionierung und Arbeitsplatzbeschreibung dieser Richtverwendung - in weiterer Folge als RV (= Richtverwendung) bezeichnet
 3.3. Hierarchische Positionierung und Arbeitsplatzbeschreibung dieser Richtverwendung - in weiterer Folge als Regierungsvorlage (= Richtverwendung) bezeichnet

Bild kann nicht dargestellt werden

Der Kommandant der Lehrgruppe Tak u. GefD ist in der hierarchischen Gliederung als dritte Ebene des JaKdo anzusehen.

Einsatzbasis 1. Taskgroup 2. Taskgroup

Der Arbeitsplatz wird im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG

Verwendung: Kdt LGrp & HLO

OPINr: JS1

PosNr: 026

MTC: F0180

AUFGABEN

Hauptaufgabe:

Führung der Lehrgruppe Gefechtstechnik 1720 Std.

Summe: 1720 Std.

BESONDERE BEFUGNISSE

ANFORDERUNGEN

militärische Ausbildung:

StbLG 2

CJTF-Kurs, CJFSOCC-Kurs

Qualifizierte Grundausbildung

zivile Ausbildung / Kenntnisse:

IT-Kenntnisse

Englisch "C"

persönliche Merkmale:

Führungseigenschaften, Entscheidungsfähigkeit, Durchsetzungsvermögen

VORVERWENDUNG

Vorverwendung(en): LO oder stvKdt KpfEt im JaKdo.

Internationale Erfahrung: Ja

BESCHREIBUNG DER HAUPTAUFGABE

- * Die Führung der LG Taktik & Gefechtstechnik, einschließlich aller Maßnahmen der Personalführung und Personalplanung.
- * Die Koordination der Lehre, Ausbildung und Konzepten innerhalb der LG Taktik und Gefechtstechnik.
- * Die selbstständige Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der Lehrtätigkeiten für Offz, UO und Chargen gemäß den Vorgaben durch den Kdt Labt (SpezE).
- * Das Schaffen von Grundlagen für Aus-, Fort-, Weiterbildung und Einsatzführung im Fachbereich Taktik und Gefechtstechnik.
- * Das selbstständige Ausarbeiten, Vorbereiten, Durchführung und Nachbereitung von Übungen und Einsätzen im internen Ausbildungsbereich.
- * Der Erfahrungsaustausch und die Zusammenarbeit mit militärischen und zivilen Einrichtungen im In- und Ausland im Fachbereich Taktik und Gefechtstechnik und das Einbringen der erworbenen Fertigkeiten in die interne Aus-, Fort- und Weiterbildung im Rahmen Taktik und Gefechtstechnik nach Anordnung Kdt LABt (SpezE).
- * Die Planung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung sowie die Teilnahme an Einsätzen und Übungen nach Auftrag.
- * Die Aus-, Fort- und Weiterbildung an nationalen und internationalen Ausbildungsstätten und das selbstständige Einarbeiten der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in die interne Ausbildung im Bereich Taktik und Gefechtstechnik.
- * Die Durchführung und das Mitwirken bei der Erstellung von Konzepten, Lehr- und Ausbildungsbehelfen, Vorschriften und Bedarfserhebung im Fachbereich Taktik und Gefechtstechnik in Zusammenarbeit mit der Grundlagenabteilung.

- * Die fachliche Dienstaufsicht bei allen Ausbildungen im JaKdo hinsichtlich Taktik und Gefechtstechnik nach Anordnung JaKdo.
- * Teilnahme an nationalen und internationalen Ausbildungen, Seminaren, Fachmessen und Wettkämpfen zum Zweck der eigenen Fort- und Weiterbildung.
- * Die Stabsdienstliche Mitarbeit im Rahmen der Ausarbeitung, Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Einsätze und Übungen im In- und Ausland nach Anordnung BMLV oder JaKdo.
- * Das Mitwirken an Konzepterstellungen, der Strukturplanung, der Programmplanung und der Realisierung im Fachbereich Taktik und Gefechtstechnik in Zusammenarbeit mit dem BMLV nach Anordnung Kdt LAbt (SpezE).
- * Das selbstständige Bearbeiten von Forschungsprojekten im Fachbereich Taktik und Gefechtstechnik in Zusammenarbeit mit der Grundlagenabteilung und anderen Lehrgruppen.
- * Das selbstständige Erhalten der Einsatzbereitschaft und Einsatztauglichkeit und der körperlichen Leistungsfähigkeit.
- * Das eigenverantwortliche Erhalten aller für den Fachbereich Taktik und Gefechtstechnik relevanten Scheine und Befähigungen.
- * Das Ausarbeiten von Prüfungen und die Vorgaben der Umsetzung für den internen Ausbildungsbereich unter Anleitung Kdt LAbt (SpezE), sowie das Mitwirken an Prüfungen und kommissionellen Prüfungen als Vorsitzender oder Beisitzer im Fachbereich Taktik und Gefechtstechnik.

3.4. Richtverwendungsarbeitsplatz (Zahlen, Anmerkungen)

A: Kursübersicht der LG Taktik & Gefechtstechnik am Beispiel 2013:

Kurse an den ich als HLO vortrage:

1. Führungsausbildung FüOrgEt 2 2 Wo
2. Führungsausbildung FüOrgEt3 2 Wo
3. GefTe SEK 2 Wo
4. HKK 4 Wo
5. KpfEltKdtK/ FüLG 1/ Fachteil 4 Wo
6. EtlK 3 Wo
7. Kaderfbldg/ Übungsvorhaben

Allgemeine Aufgaben der LG und Darstellung der Aufgabenbereiche:

- * Fachbereich DA
- * Fachbereich SR
- * Fachbereich Spezialausbildung (WuSchD, JaKdoPi, MNK)

? Kurse mit Relevanz für Laufbahnausbildung Ch,UO oder O:

Diese werden im Rahmen des JaKdoGK (Ch) und EA 1 (UO, O) durchgeführt.

JaKdoGK Verantwortung gesamt wechselt jährlich, EA 1 in der LAbt und

hauptverantwortlich LG Taktik & GefTe:

8. Vorgehen Urban/ HKK JaKdoGK 1 Wo
9. Pionierausbildung JaKdoGK 1 Wo
10. Rurale GefAusb 2 Wo
11. Führungsausbildung FüOrgEt 2 2 Wo
12. Führungsausbildung FüOrgEt3 2 Wo
13. GefTe SEK 2 Wo

14. Zutrittsverschaffung 1 Wo

15. Vorgehen Urban (EA1) 2 Wo

16. HKK 4 Wo

17. SR zivil/urban 3 Wo

18. SR rural 3 Wo

19. s-Waffen Ausbildung 1 Wo

20. Verbringung Land 3 Wo

21. EltK 3 Wo

26 Wo

? Laufbahnkurse:

1. KpfEltKdtK/ FÜLG 1/ Fachteil 4 Wo

? Kurse welche die Voraussetzungen für Laufbahnkurse aufgrund der erforderliche Voraussetzungen gem. Cur. Schaffen

1. Anwendung unmittelbarer Zwangsgewalt 2-3 Tage

2. SV verdeckte Einsätze 1 Wo

3. SprgGeh 1 Wo

4. SchSem 3 Wo

10 Wo

B: Kursteilnehmer Anzahl:

Für Chargen:

KT am JaKdoGK bis zu 20 PAX

UO:

KT im Rahmen der EA 1 bis zu 30 PAX

O:

KT im Rahmen der EA 1 ca. 1-3 PAX

C: Schnittstellen zu ausländischen Kontakten der LG:

? U.S.A militärische SEK

? GER militärische SEK & polizeiliche SEK/ MEK

NATO NSHQ

Hiezu wird ergänzend angeführt, dass gemäß fernmündlicher Rücksprache mit Mjr LAMBACH, LtrStbArb beim JaKdo, bestätigt wird, dass der Arbeitsplatzinhaber bei sämtlichen Erstellungen von Vorschriften entscheidend mitwirkt.

3.5. Zusammenfassung der Sachverhaltserhebung im Hinblick auf für die Bewertung maßgebliche Aspekte:

Ein direkter Vergleich anhand der Organigramme ergibt, dass beide Arbeitsplätze (AS und RV) innerhalb ihrer unmittelbaren Organisationseinheit auf der gleichen (3.) hierarchischen Ebene positioniert sind. Ein direkter Vergleich anhand der Organigramme ergibt, dass beide Arbeitsplätze (AS und Regierungsvorlage) innerhalb ihrer unmittelbaren Organisationseinheit auf der gleichen (3.) hierarchischen Ebene positioniert sind.

Beide Arbeitsplätze sind hinsichtlich ihrer Zielvorgaben und somit auch ihres Rollenbildes de facto ident. Durch die jeweilige Lehrgruppe werden Soldaten für ihren Einsatz ausgebildet. Für die Bewertung der Arbeitsplätze ist auch der fachspezifische Unterschied - einerseits der Bereich LRÜ und andererseits das Aufgabengebiet eines speziellen Kampfeinsatzes - wie schon vorstehend zur angewandten Bewertungsmethode hinreichend ausgeführt, nicht von Relevanz.

Auch die vorhandene Art bzw. Ausprägung der Tätigkeiten wirkt sich für die Bewertung bei der Beurteilung innerhalb der einzelnen Kriterien nicht unterschiedlich aus, da sie insbesondere hinsichtlich der qualitativen Anforderungen ausgleichend wirken.

Beide Arbeitsplätze sind somit in der Ausprägung ihrer Rollenbilder und ihrer grundsätzlichen Zielorientierung identisch.

Insgesamt stellen sich somit beide Arbeitsplätze, der des AS und jener der herangezogenen RV jedenfalls bewertungsrelevant als nicht unterschiedlich dar. Insgesamt stellen sich somit beide Arbeitsplätze, der des AS und jener der herangezogenen Regierungsvorlage jedenfalls bewertungsrelevant als nicht unterschiedlich dar.

4. GUTACHTEN

4.1. Konkrete Bewertung der Arbeitsplätze des AS und der RV

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

Aufgrund der vorhandenen Unterlagen ergeben sich somit für diese beiden Arbeitsplätze nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 147 Abs. 3 BDG 1979 folgende Zuordnungen: Aufgrund der vorhandenen Unterlagen ergeben sich somit für diese beiden Arbeitsplätze nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. Paragraph 147, Absatz 3, BDG 1979 folgende Zuordnungen:

1. FACHWISSEN: Zwischen "Fortgeschrittene Fachkenntnisse (7) und "Grundlegende spezielle Kenntnisse" (9) = 8

Aus den Sachverhaltserhebungen insgesamt ist deutlich erkennbar, dass die Anforderungen an beide Arbeitsplätze grundsätzlich jeden Falls eine höhere Schulbildung mit einer mehrjährigen Praxis und einer fachspezifischen Aus- und Weiterbildung in dem, beiden Arbeitsplätzen zugewiesenen identischen Fachbereich Rechnungswesen, bedingen. Dies ergäbe den Wert "Fortgeschrittene Fachkenntnisse" (7). Sie erfordern das Fachwissen, das z.B. durch den Abschluss einer höheren Schule erworben wird. Hierbei handelt es sich bereits um komplexere Tätigkeiten, die eine Spezialisierung im Beruf, zusätzliche Ausbildung bzw. Schulung und mehrjährige Erfahrung oder neben der Beherrschung einer oder mehrerer Fachgebiete, ein Abdecken mit der Tätigkeit verbundener administrativer Aspekte, wie z.B. Arbeitsorganisation, voraussetzen.

"Grundlegende spezielle Kenntnisse" (9) erfordern das Wissen, das von einem Absolventen einer Universität erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine ein- bis zweijährige Praxis. Gleichzusetzen sind diesem Wissen die nach dem Abschluss einer Höheren Schule für einen Teilbereich erforderlichen speziellen Kenntnisse, die durch langjährige (zehn- bis fünfzehnjährige Praxis) und breite Erfahrung erworben wurden.

Die Beurteilung des Fachwissens wird vom Grundsatz getragen, dass es bei der Feststellung der Qualität einer Arbeit nicht allein auf das Tiefen- oder Breitenwissen ankommt, sondern dass ein Tiefenwissen, das an Breite nur gering ist, und ein Breitenwissen, das an Tiefe nur gering ist, insgesamt als gleichwertig zu gelten haben.

Die mit den Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten sind auf einer nachgeordneten Ebene angesiedelt. Die Aufgaben sind im jeweiligen homogenen Fachbereich der Luftraumüberwachung/Radarbeobachtung (LRÜ) bzw. der Spezialausbildung von Jagdkommandosoldaten im Bereich Gefechtsdienst und Taktik (Taktik/GefD) durch Gesetze, Vorschriften, internationale Normen und Vorgaben bzw. Kompatibilitätserfordernisse und/oder Anweisungen teilweise klar geregelt bzw. begrenzt (z.B. Luftfahrtrecht, Menschenrecht). Die zu vollziehenden Aufgabenbereiche im Einzelnen sind jeden Falls ähnlich und insgesamt jeweils einem Fachbereich - LRÜ bzw. Taktik/GefD - zugeordnet. Diese Aufgabenbereiche sind in der Art zu vollziehen, dass ein entsprechendes Tiefenwissen für einen insgesamt homogenen Fachbereich und somit ein eher geringeres Breitenwissen gefordert ist. Ein weiter gehendes Breitenwissen liegt bei den entsprechenden Fachabteilungen des Streitkräfteführungskommandos (z.B. Teilstab Luft) bzw. auch im Bereich der Zentralstelle (z.B. Kontrollabteilung A), da hier auch die für den jeweiligen Fachbereich entsprechende Arbeitsplätze organisiert sind, und die beiden Arbeitsplätzen auch im Auskunftsweg unterstützend zur Verfügung stehen oder Befehle erteilen.

Allerdings werden die Voraussetzungen, die für eine Zuordnung zum Kriterium "grundlegende spezielle Kenntnisse" (9) gefordert sind, nicht erfüllt. Hierfür fehlt es vor allem am Erfordernis eines absolvierten Studiums bzw. an der entsprechenden Tiefe der geforderten Erfahrung bzw. des Fachwissens.

Arbeitsplatzbeschreibungen und Sachverhaltserhebungen erheben die Forderung nach einer Aus- bzw. Vorbildung auf Maturaniveau mit entsprechender mehrjähriger (bis zu 10-jähriger) aber keinesfalls langjähriger (10 -15 Jahre) Erfahrung. Daran vermag auch die Absolvierung des Studienganges "Militärische Führung" mit dem jeweiligen Fachbereich an der Theresianischen Militärakademie nichts zu ändern, zumal dieser Lehrgang entsprechend den diesbezüglichen Bestimmungen des BDG 1979 ein Ernennungserfordernis für die Vendungsgruppe M BO 2 und nicht für die (akademische) Verwendungsgruppe M BO 1 darstellt.

Auch für die beiden Arbeitsplätzen zugewiesenen Aufgaben der Grundlagentätigkeit bzw. der wesentlichen und auch entscheidenden Mitarbeit an der Erstellung von Curricula im Fachbereich bzw. Vorschriftenerstellung ist eine über eine maximal 10-jährige Erfahrung hinausgehende Vorbildung schlüssig nicht nachvollziehbar. Es handelt sich hier um Weiterentwicklungen, sei es auf Grund technischer Neuerungen oder auf Grund von Erfahrungswerten aus nationalen oder internationalen Einsätzen oder Übungen, dem Internet, der Wahrnehmung von Kontakten, oder schlicht aus dem laufenden Dienstbetrieb. Dies wird auch durch die regelmäßige Verwendung des AS als Einsatzoffizier Radar bzw. als Identifikationsoffizier bestätigt.

Insgesamt betrachtet, ist daher beim Kriterium Fachwissen die Wertung mit der Zwischenstufe "8" zutreffend vorzunehmen.

2. MANAGEMENTWISSEN: "Homogen" = 5

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

Arbeitsplätze der Managementkategorie "Homogen" (5) haben die klare Aufgabe, Teilbereiche oder Unterfunktionen zu integrieren und auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Die zu koordinierenden oder zu integrierenden Organisationsteile sind in ihrer Natur oder ihrer Zielsetzung nach weitgehend homogen. Ihre Auswirkungen beeinflussen andere Gebiete oder Funktionen, so dass eine ständige Koordination mit diesen gewährleistet sein muss. Eine allgemeine Zielsetzung (Rahmen) ist gegeben. "Koordination mit ..." heißt in diesem Fall Abstimmung mit anderen Stellen, Aushandeln von Kompromissen auf sachlicher, partnerschaftlicher Basis.

Arbeitsplätze dieser Kategorie dienen der Sicherstellung der Erreichung von Zielen/Ergebnissen im Rahmen jährlicher operativer Ziele/Geschäftspläne.

Grundsätzlich wäre auf Grund der Aufgabenstellung an die beiden Arbeitsplätze hier eine Annäherung zum Wert "Begrenzt (3)" durch Zuordnung zum Zwischenwert "4" vorzunehmen, weil bei diesem Wert (3) die Aufgaben festgelegt sind und es sich um die Kontrolle weniger unterschiedlicher Tätigkeiten handelt. Dies ist jedoch in beiden Fällen objektiv nicht zutreffend.

Hier sind insbesondere die planerischen und organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der Erstellung der Kursplanungen, die Mitwirkung bei der Vorbereitung von Übungen bzw. Einsätzen, der Angelegenheiten der Gastlehrer aber auch Pflege von nationalen und internationalen Kontakten, unter Bedachtnahme auf die im § 147 Abs. 3 Z. 1 festgelegte Führungsverantwortung, zu berücksichtigen. Es handelt sich hier zweifelsfrei um die Koordination mit anderen Organisationseinheiten und vor allem auch um die Integration von Unterfunktionen, die jedoch alle dem jeweiligen homogenen Fachbereich LRÜ bzw. Taktik/GefD, wie dies auch in den Sachverhaltserhebungen bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen hinreichend dargelegt wird, zuzuordnen sind. Hier sind insbesondere die planerischen und organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der Erstellung der Kursplanungen, die Mitwirkung bei der Vorbereitung von Übungen bzw. Einsätzen, der Angelegenheiten der Gastlehrer aber auch Pflege von nationalen und internationalen Kontakten, unter Bedachtnahme auf die im Paragraph 147, Absatz 3, Ziffer eins, festgelegte Führungsverantwortung, zu berücksichtigen. Es handelt sich hier zweifelsfrei um die Koordination mit anderen Organisationseinheiten und vor allem auch um die Integration von Unterfunktionen, die jedoch alle dem jeweiligen homogenen Fachbereich LRÜ bzw. Taktik/GefD, wie dies auch in den Sachverhaltserhebungen bzw. Arbeitsplatzbeschreibungen hinreichend dargelegt wird, zuzuordnen sind.

Eine Annäherung zum Wert "Heterogen (7)" ist schon, wie auch die Bezeichnung zum Ausdruck bringt, deshalb nicht möglich, weil es sich für beide Arbeitsplätze zweifelsfrei um einen Fachbereich mit homogenen Aufgaben handelt.

Es kommt somit für beide Arbeitsplätze objektiv der Wert "Homogen (5)" zum Tragen.

3. UMGANG MIT MENSCHEN: "Besonders wichtig" = 3

Beiden Arbeitsplätzen sind Mitarbeiter unterstellt, die sie direkt zu führen haben und auf beiden Arbeitsplätzen sind Lehrtätigkeiten durchzuführen.

Es kommt somit eine Beurteilung des Arbeitsplatzes mit der Bewertungsstufe "Normal" (1), die eine durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit im Umgang mit Menschen voraussetzt, nicht in Betracht.

Die Stufe "Wichtig" (2) verlangt eine gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Mitarbeitern und Bürgern. Damit ist die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu unterstützen und zu beeinflussen, gemeint. Die Bewertungsstufe "Besonders wichtig" (3) verlangt eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Der Unterschied zur Stufe (2) liegt dabei in der Fähigkeit, andere nicht nur zu verstehen, sondern auch zu beurteilen und/oder im besonderen Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen (Sachargumentation). Bei der Stufe (4) "Unentbehrlich" ist zusätzlich zur Stufe (3) noch Motivationsfähigkeit und/oder Verhandlungsziele auf gleicher oder höherer Ebene durchzusetzen als unerlässliche Voraussetzung - emotionale Überzeugung, gefordert.

Die beiden Arbeitsplätze weisen bei diesem Kriterium eine Mischung der Werte (3) und (4) auf. Insgesamt ist jedoch durch die erforderliche gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit in der Zusammenarbeit mit den betroffenen Schnittstellen, die Fähigkeit der Sachargumentation im Vordergrund zu sehen und somit überwiegend gegeben.

Eine Durchsetzungscompetenz, die den Wert (4) rechtfertigen würde, also über die sachliche Argumentationsfähigkeit hinausgehen müsste, ist nicht gegeben. In der militärischen Hierarchie ist dies schon auf Grund deren Aufbau- und Ablaufstrukturen nicht denkbar. Sie ist richtungsgeprägt einerseits durch die Befehlskette und andererseits durch die Meldekette. Innerhalb dieser Strukturen aber auch bei der Kommunikation mit Schnittstellen außerhalb der Hierarchie vermag somit eine emotionale Überzeugungskraft die Sachargumentation schon auf Grund der an beide Arbeitsplätze gestellten Aufgaben, wie etwa auch das Anleiten der Mitarbeiter oder die geforderte Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht, nicht zu ersetzen.

Nicht abzusprechen wäre beiden Arbeitsplätzen in Folge der durchzuführenden Lehrtätigkeit das Erfordernis andere zu motivieren. Einerseits fällt diese Tätigkeit jedoch in einem derart geringen Umfang an (10% beim AS - siehe Sachverhaltserhebung), dass sie schon deshalb keine überwiegende Bedeutung des Wertes 4 bewirkt. Andererseits ist aus der Interessenslage der jeweiligen Kurs- bzw. Ausbildungsteilnehmer ein entsprechendes Motivationserfordernis durch das Lehrpersonal nicht ableitbar.

Insgesamt betrachtet ist daher das Kriterium "Umgang mit Menschen" mit der Bewertungsstufe "Besonders wichtig" (3) zu beurteilen.

4. DENKRAHMEN: "Aufgabenorientiert" = 4

Der Umfang des Denkrahmens hängt davon ab, in welchem Ausmaß das Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist. "Aufgabenorientiert" impliziert, dass Aufgabenstellungen wesentlich verschiedenartig sind. Das Was ist klar und das Wie ist teilweise klar. Lösungen sind auf Basis von Vorschriften und/oder Anweisungen aus der Erfahrung/dem Gelernten zu finden. Das Handeln ist nur mehr im eingeschränkten Maße exakt vorgegeben. Das bedeutet, nicht jeder Schritt ist vorgegeben, sondern es sind die gestellten Aufgaben unter Bindung an die jeweiligen Gesetze und Vorschriften zu erfüllen.

Die beiden Arbeitsplätze "Kdt LGrp ..." sind in erster Linie vollziehender Natur, auch wenn ein relativ hoher Anteil an Planungstätigkeiten gegeben sind. Bei diesen Tätigkeiten handelt es sich um eine koordinierende, durchführende Planung nach Vorgaben z. B. des Institutsleiters und unter Einmeldung der Vorhaben anderer Organisationsteile. Dieser Vorgang wiederholt sich jährlich. Ebenso sind etwa die Einbindung in die Planungstätigkeiten bei Luftraumüberwachungsübungen oder die Anleitung von Gastlehrern eher dem Wert "Routine" bzw. "Teilroutine" zuzuordnen, weil es sich teilweise um Standardabläufe handelt bzw. Lösungen durch tradierte Vorgangsweisen und

Präzedenzfälle vorgegeben sind. Die Aufgabenstellungen sind nicht wesentlich verschiedenartig, weshalb der hier zugewiesene Wert (4) grundsätzlich in Frage zu stellen wäre. Beide Arbeitsplätze sind jedoch in einem Lehrbetrieb - im Fachbereich - auf oberster Stufe implementiert.

Die Denkleistung (= Denkraum + Denkanforderung) insgesamt ist jedoch immer im Zusammenhang mit dem für einen Arbeitsplatz erforderlichen "Wissen" (= Fachwissen + Managementwissen + Umgang mit Menschen) zu betrachten. Deshalb sind hier auch die bereits beim Kriterium "Wissen" unter Berücksichtigung dieser Stellung im Lehrbetrieb dargelegten Argumente wie z.B. Koordinations- oder

Planungsaufgaben aber auch die Tiefe bzw. Breite des wachzunehmenden Fachbereiches mit seinen (nur) ähnlichen Aufgabenbereichen dem entsprechend zu berücksichtigen. Die gegebenen Kompetenzen insbesondere bei der Grundlagenarbeit, der Erstellung von Curricula bzw. von Lehrbefehlen und fach einschlägigen Vorschriften insgesamt zeigen deshalb, dass der ansonsten zutreffende Wert "Teilroutine"

(3) für beide Arbeitsplätze zu kurz greifen würde.

Für die Erreichung des Wertes "Operativ, zielgesteuert" (5) mangelt es jedoch schon an der entsprechenden Zielvorgabe durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen sowie, wie bereits angeführt, hier auch für diese beiden Arbeitsplätze jeden Falls an einer wesentlichen Verschiedenartigkeit der Aufgabenstellung. Die anzuwendenden Normen und Anweisungen sind hinsichtlich dessen, was zu veranlassen ist, klar und hinsichtlich deren Umsetzung (wie) zumindest insoweit klar, dass entstehende Problemstellungen auf Grund des erworbenen Wissens und der mehrjährigen Erfahrung gelöst werden können.

Es sind keine rahmenhaften Vorgaben in Form von Gesetzen oder Verordnungen in der Form anzuwenden, dass für andere, aufgabenorientierte Stellen, Lösungswege z.B. Durchführungserlässe eigenständig und jeden Falls für andere bindend zu entwickeln sind. Sie werden, wenn auch nicht unwesentlich, lediglich unterstützend, mitwirkend tätig. Sie bringen ihre Recherchen und praktische Erfahrung ein und sind diesbezüglich Teil eines Gesamtsystems, bei dem auch andere Organisationsteile des Ressorts zum Teil anordnend mitgestalten (z.B. Evaluierungsdirektor der Kontrollabteilung A oder das Referat VIII der Abteilung AusbA der Zentralstelle). Es sind keine rahmenhaften Vorgaben in Form von Gesetzen oder Verordnungen in der Form anzuwenden, dass für andere, aufgabenorientierte Stellen, Lösungswege z.B. Durchführungserlässe eigenständig und jeden Falls für andere bindend zu entwickeln sind. Sie werden, wenn auch nicht unwesentlich, lediglich unterstützend, mitwirkend tätig. Sie bringen ihre Recherchen und praktische Erfahrung ein und sind diesbezüglich Teil eines Gesamtsystems, bei dem auch andere Organisationsteile des Ressorts zum Teil anordnend mitgestalten (z.B. Evaluierungsdirektor der Kontrollabteilung A oder das Referat römisch acht der Abteilung AusbA der Zentralstelle).

Dem Rollenbild der Arbeitsplätze insgesamt entsprechend kommt daher der Wert "Aufgabenorientiert" (4) zum Tragen.

5. DENKANFORDERUNG: Zwischen "Ähnlich" (3) und "Unterschiedlich" (5) = 4

"Ähnlich" (3) bringt zum Ausdruck, dass sich für ähnliche Situationen auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. "Ähnlich" bedeutet aber auch, es müssen für einen erheblichen Anteil der Tätigkeiten neben einer entsprechenden Problemlösungskompetenz, die auf eigenen Denkansätzen, z.B. durch die eigenständige Auswahl einer adäquaten Methode oder Vorgehensweise basiert, auch entsprechende administrative oder kontrollierende Kompetenzen vorliegen.

Wie bereits beim Kriterium Denkraum ausgeführt, ist die Denkleistung insgesamt im Zusammenhang mit dem geforderten Wissen (= Fachwissen, Managementwissen und Umgang mit Menschen) zu sehen. Unter Berücksichtigung des ermittelten Wissenswertes, ist diese Problemlösungskompetenz für beide Arbeitsplätze im täglichen Routinebetrieb oder bei der Durchführung der Planungstätigkeiten anzunehmen.

Jedoch ist für beide Arbeitsplätze hier, wie auch schon beim Kriterium Denkraum ausgeführt auf die Besonderheit der Stellung als Lehrbetrieb Bedacht zu nehmen. Dies führt hier auf Grund dieser Mischstellung bei beiden Arbeitsplätzen und der damit verbundenen Annäherung zum Wert "Unterschiedlich" (5) schlüssig nachvollziehbar zur Zuordnung zu Zwischenwert (4). Erreicht wird dieser Wert, schon aus den bereits beim Kriterium Denkraum dargelegten Gründen, jedoch nicht.

Insgesamt betrachtet ist somit die Stufe (4) gerechtfertigt und daher anzusetzen.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: zwischen Standardisiert (7) und "Richtliniengebunden" (10) = 9

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen, sowie durch die vorgenommenen Kontrollen.

Der Wert "Standardisiert" (7) definiert, dass generelle Anweisungen und/oder Arbeits- oder Rechtsvorschriften einzuhalten sind und, dass eine Arbeits- Fortschritts- und Erfolgskontrolle gegeben ist.

Die Bewertungsstufe "Richtliniengebunden" (10) impliziert, dass Richtlinien und allgemeine Vorschriften den Arbeitsablauf regeln. "Was" und "Wann" aber auch teilweise das "Wie" etwas zu tun ist, ist weitgehend geregelt, lässt aber Raum für leichte Verschiebungen (geringer Ermessensspielraum). Eine Kontrolle erfolgt erst nach Abschluss einer Tätigkeit (oder einer festgelegten Folge von Tätigkeiten), etwa in wöchentlichen, monatlichen, halbjährlichen oder jährlichen Intervallen.

Diese Merkmale sind in einer hierarchisch gegliederten Organisation wie dem österreichischen Bundesheer von der Positionierung des Arbeitsplatzes innerhalb der Hierarchie, seiner Selbstständigkeit im Zuge der durchzuführenden Tätigkeiten, das bedeutet praktisch in jedem Bereich die Bindung an Gesetze, Vorschriften und Anweisungen/Befehlen, und von seinen Befugnissen abhängig.

Hier bedeutet dies, da sich beide Arbeitsplätze an der gleichen hierarchischen Positionen innerhalb ihrer jeweiligen Organisationseinheit befinden (3. Position für den Arbeitsplatz des AS und 3. Position für den Arbeitsplatz der RV), dass, wie bereits erwähnt, eine bewertungsmäßige Relevanz gegeben ist.

Tatsache ist, dass beide Arbeitsplätze eine Bindung an Gesetze und Vorschriften aufweisen und hier eigentlich kein Ermessensspielraum gegeben ist. Dies könnte grundsätzlich eher eine Annäherung an den Wert "Standardisiert (7)" implizieren.

Dass hierdurch jedoch dem Rollenbild der Arbeitsplätze nicht Rechnung getragen würde, ergibt sich schon aus dem Umstand, dass eine laufende Arbeits- und Erfolgskontrolle auch im Rahmen der von ihren jeweiligen Vorgesetzten auszuübenden Fachaufsicht nicht in einem derart engen Ausmaß gegeben ist. Des Weiteren ist vor allem hier für beide Arbeitsplätze (AS und RV), da es jeweils um Kommandantenfunktionen handelt, die im § 147 Abs. 3 Z. 1 angeführte besondere Führungsverantwortung zu berücksichtigen, die im laufenden Lehrbetrieb insbesondere durch die Fachaufsicht und durch die Anleitungstätigkeiten wahrgenommen wird. Dass hierdurch jedoch dem Rollenbild der Arbeitsplätze nicht Rechnung getragen würde, ergibt sich schon aus dem Umstand, dass eine laufende Arbeits- und Erfolgskontrolle auch im Rahmen der von ihren jeweiligen Vorgesetzten auszuübenden Fachaufsicht nicht in einem derart engen Ausmaß gegeben ist. Des Weiteren ist vor allem hier für beide Arbeitsplätze (AS und RV), da es jeweils um Kommandantenfunktionen handelt, die im Paragraph 147, Absatz 3, Ziffer eins, angeführte besondere Führungsverantwortung zu berücksichtigen, die im laufenden Lehrbetrieb insbesondere durch die Fachaufsicht und durch die Anleitungstätigkeiten wahrgenommen wird.

Grundsätzlich könnte man deshalb und aus dem Umstand, dass sich dies aus der besonderen Stellung im Bereich der Lehre/Ausbildung ergibt, zur Zuordnung zum Wert "Richtliniengebunden(10)" tendieren.

Beide Arbeitsplätze, sowohl der AS als auch die RV sind jedoch nur für Teile ihres Fachbereiches, wie sich aus den Unterlagen ergibt und wie es beim Wissenswert bzw. auch bei der Denkleistung bereits ausführlich dargelegt wurde, trotz der hierarchischen Einbindung relativ selbstständig. Beide Arbeitsplätze, sowohl der AS als auch die Regierungsvorlage sind jedoch nur für Teile ihres Fachbereiches, wie sich aus den Unterlagen ergibt und wie es beim Wissenswert bzw. auch bei der Denkleistung bereits ausführlich dargelegt wurde, trotz der hierarchischen Einbindung relativ selbstständig.

Bei Berücksichtigung der diesen Arbeitsplätzen auch auferlegten überwachenden und unterstützenden Tätigkeiten, insbesondere auch unter Bedachtnahme auf die durchzuführenden Anleitungen des (Gast)Lehrpersonals, ist hier jedoch die Zuordnung zu einem Wert gerechtfertigt, der den Bereich "Richtliniengebunden" (10) durch Überschreiten der Zwischenstufe (8) beinahe erreicht. Es ergibt sich somit für beide Arbeitsplätze der Wert (9).

Der Wert (10) ist, wie bereits ausgeführt nicht erreichbar.

Informativ festzuhalten ist, dass ein noch höherer Wert oder die Annäherung zu diesem, etwa "Allgemein geregelt" (13)

nicht denkbar ist, weil hier eine ausschließliche bzw. überwiegende operative Handlungsfreiheit mit einem entsprechenden Ermessensspielraum gegeben sein müsste. Dieser Wert bliebe hier in beiden Fällen den Leitern ihrer Organisationseinheiten (Kdt FIFIATS bzw. Kdt JaKdo) vorbehalten.

7. DIMENSION: "Begrenzt" = 2

Vor Ermittlung der Wertgröße für die Dimension ist zu analysieren, welche "Kennzahl" heranzuziehen ist bzw. angenommen werden kann. Der Gesetzgeber verwendet, demonstrativ in § 147 Abs. 3 Z 4 BDG 1979 dargestellt, als Richtgröße Budgetmittel. In einem zur Besoldungsreform 1994 vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Arbeitsbehelf (2. Auflage aus dem Jahre 1995) zum Gesetzestext des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. 550/1994, und den Erläuterungen (BGBl. 665/1994 und 297/1995) wird ergänzend zu § 147 Abs. 3 BDG 1979 u.a. zur "Dimension" ausgeführt: " 3.1 Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird, werden in der Regel Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen zu servicingierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern)." Vor Ermittlung der Wertgröße für die Dimension ist zu analysieren, welche "Kennzahl" heranzuziehen ist bzw. angenommen werden kann. Der Gesetzgeber verwendet, demonstrativ in Paragraph 147, Absatz 3, Ziffer 4, BDG 1979 dargestellt, als Richtgröße Budgetmittel. In einem zur Besoldungsreform 1994 vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Arbeitsbehelf (2. Auflage aus dem Jahre 1995) zum Gesetzestext des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, Bundesgesetzblatt 550 aus 1994,, und den Erläuterungen Bundesgesetzblatt 665 aus 1994, und 297 aus 1995,) wird ergänzend zu Paragraph 147, Absatz 3, BDG 1979 u.a. zur "Dimension" ausgeführt: " 3.1 Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird, werden in der Regel Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen zu servicingierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern)."

Die Wortwahl "Anzahl der servicierten Stellen" an Stelle etwa "Anzahl an servicierten Personen" bzw. "Anzahl an eigenen Mitarbeitern" lässt erkennen, dass unter servicierten Stellen üblicherweise eine Organisationseinheit, eine Dienststelle oder ein Arbeitgeber zu verstehen ist. Dies vor dem Hintergrund, dass nur solche Kennzahlen heranzuziehen sind, die einen repräsentativen bzw. aussagekräftigen Wert darstellen und den Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen zulassen. Die Anzahl

der in den zugeteilten Stellen beschäftigten Personen wird hier der geforderten Vergleichbarkeit nicht gerecht.

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird grundsätzlich entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Die Festlegung der Dimension über die (hier direkt) unterstellten Mitarbeiter wäre im konkreten Fall nicht aussagekräftig und würde den tatsächlichen Wert der Dimension nicht treffen.

Bei beiden Organisationseinheiten, jener des AS und jener der RV, handelt es sich um Lehrgruppen, d.h., dass hier Wissen vermittelt bzw. ausgebildet wird. Dem Rollenbild der beiden Arbeitsplätze entsprechend, ist es daher das Ziel dieses Wissens bzw. diese Ausbildung möglichst umfassend und verständlich an die Auszubildenden weiterzuvermitteln um die Einsatzfähigkeit des Bundesheeres für den jeweils zugewiesenen Fachbereich aufrechtzuerhalten. Sämtliche Teilbereiche der Aufgaben, z.B. Grundlagenarbeit, Vorschriftenevaluierung, Praxiserhalt aber vor allem die Umsetzung deren Inhalte durch die konkrete Lehr- und Ausbildungstätigkeit des jeweiligen Arbeitsplatzes dienen letztendlich diesem Ziel.

Sinnvoll erscheint daher hier die Festlegung der Dimension nicht über den vorhandenen budgetären Rahmen sondern über die Anzahl der servicierten Stelle, d.h. die Anzahl der p.a. Auszubildenden.

Es sind dies bei beiden Arbeitsplätzen, wie den Unterlagen zu entnehmen ist, über 50 jedoch unter 101 pro Jahr.

Dies ergibt den Wert "Begrenzt" (2) bei diesem Kriterium.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: Zwischen "Beitragend (indirekter Einfluss)" (3) und "Anteilig (direkter Einfluss)" (5) = 4

Unter dem Einfluss auf Endergebnisse ist das durch den Arbeitsplatzinhaber mittels der Dimension beeinflusste Endergebnis, d. h. de facto das Ziel des Arbeitsplatzes heranzuziehen.

"Beitragend (indirekter Einfluss)" (3) impliziert, dass interpretierende, beratende oder vorbereitende Leistungen der Entscheidungen und Handlungen anderer gegeben sind.

Nahezu sämtliche Tätigkeiten beider Arbeitsplätze fallen unter diesen Wert (z.B. Mitwirkung bei der Vorschriftenerstellung, Planungstätigkeiten). Die endgültigen Entscheidungen werden von anderen Stellen/Funktionen (z.B. Institutsleiter, Schulkommandant, Teilstab Luft, Kommandant Jagdkommando, Ausbildungsabteilung) getroffen.

"Anteilig (direkter Einfluss)" (5) setzt voraus, dass gemeinsame Entscheidungen und/oder die Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten oder Organisationen getroffen werden. Das bedeutet auf Grund der Entscheidungskompetenz zumindest auf "Augenhöhe" wird direkter Einfluss auf Endergebnisse ausgeübt.

Unter Berücksichtigung der Rollenbilder der Arbeitsplätze des AS bzw. der RV, wie sie sich aus den Unterlagen ergeben und wie sie durch das Gutachten insgesamt aber auch insbesondere beim Kriterium der "Dimension" schlüssig nachvollziehbar festgestellt wurden, liegt hier zweifelsfrei eine Zwischenstufe zwischen einem indirekten und einem direkten Einfluss vor. Eine direkte Einflussnahme ist hier insbesondere, wie bereits dargelegt, im Zuge der konkreten Lehr- und Ausbildungstätigkeit gegeben. Diese wird jedoch in beiden Fällen in einem derart geringen Umfang wahrgenommen (AS - 10% der Gesamttätigkeit), dass grundsätzlich der indirekte Einfluss, welcher bei den übrigen Tätigkeiten (Grundlagenarbeit, Planungstätigkeiten usw.) anfällt (da sie lediglich, wie bereits ausgeführt, indirekt auf das Ziel des Arbeitsplatzes einwirken), derart überwiegen würde, dass eine unmittelbare Zuordnung zum Wert "Beitragend" (3) vorzunehmen wäre.

Es ist hier jedoch, da es sich bei dem Kriterium "Einfluss auf Endergebnisse" um einen Teilbereich der Kriteriengruppe "Verantwortung" insgesamt handelt, die bereits dargelegte besondere Führungsverantwortung mit zu berücksichtigen. Diese Verantwortung, die sich aus der jeweiligen Kommandantenfunktion, mit den damit verbundenen Kompetenzen (z.B. Fachaufsicht) ergibt, wirkt dahingehend direkt, dass hier tatsächlich der Zwischenwert (4) zum Tragen kommt.

Für die Erreichung des Wertes (5) müsste eine eindeutig überwiegende direkte Einflussnahme vorliegen, was jedoch in beiden Fällen, schlüssig nicht nachweisbar ist.

Es ist hier somit für beide Arbeitsplätze die Zuordnung zum Zwischenwert (4) vorzunehmen.

4.2. Errechnete Gesamtstellenwertpunkte der beiden Arbeitsplätze:

Auf Grund der analytischen Untersuchung ergibt sich daher für die zu beurteilenden Arbeitsplätze identisch folgender Stellenwert:

XXXX, "Kdt LGrp & HLO" der LGrp LRÜ beim InstFIBdDrömis 40 , "Kdt LGrp & HLO" der LGrp LRÜ beim InstFIBdD
der FIFIATS

Bild kann nicht dargestellt werden

Richtverwendung, "Kdt LGrp & HLO der LGrp Taktik & GefD bei der LehrAbt (Spezialeinsätze) beim JagdKdo"

Bild kann nicht dargestellt werden

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe M BO 2 von 345 bis 379. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte für beide Arbeitsplätze mit 353 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liegt, sind beide Arbeitsplätze der Verwendungsgruppe M BO 2 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 4 zuzuordnen bzw. zugeordnet.

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

5. Resümee

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

dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 353 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 13.7. b) mit 353 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe M BO 2, Funktionsgruppe 4, aufweist, ist der Arbeitsplatz des Antragstellers entsprechend oben dargestellter nachvollziehbarer Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) der Verwendungsgruppe M BO 2 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 4 zuzuordnen."Die herangezogene Richtverwendung ist in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Das Wesen der Richtverwendung wurde zum Zwecke einer schlüssigen und objektiven Vergleichbarkeit, bezogen auf die gesetzlichen Kriterien, entsprechend herausgearbeitet und einer analytischen Bewertung mit unterzogen. Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 353 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Ziffer 13 Punkt 7, b) mit 353 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe M BO 2, Funktionsgruppe 4, aufweist, ist der Arbeitsplatz des Antragstellers entsprechend oben dargestellter nachvollziehbarer Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) der Verwendungsgruppe M BO 2 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 4 zuzuordnen."

I.4. Mit Schreiben vom 21.11.2013 erstattete der BF eine Stellungnahme, in welcher er die Richtigkeit des Gutachtens in zahlreichen Punkten in Zweifel zog und eine Ergänzungsbedürftigkeit des Gutachtens behauptete.römisch eins.4. Mit Schreiben vom 21.11.2013 erstattete der BF eine Stellungnahme, in welcher er die Richtigkeit des Gutachtens in zahlreichen Punkten in Zweifel zog und eine Ergänzungsbedürftigkeit des Gutachtens behauptete.

I.5. Mit Schreiben der Dienstbehörde vom 03.12.2013 wurde das Bundeskanzleramt ersucht, zu einzelnen bereits erhobenen Sachverhaltselementen in nachstehenden Punkten ergänzende und verdeutlichende Ausführungen zu machen:römisch eins.5. Mit Schreiben der Dienstbehörde vom 03.12.2013 wurde das Bundeskanzleramt ersucht, zu einzelnen bereits erhobenen Sachverhaltselementen in nachstehenden Punkten ergänzende und verdeutlichende Ausführungen zu machen:

1. unterschiedliche Ausbildungserfordernisse

Der Antragsteller rügt, dass sein Arbeitsplatz und der Richtverwendungsarbeitsplatz in diesem Bereich mit derselben Punkteanzahl beurteilt wurden, obwohl in seiner Arbeitsplatzbeschreibung eine HTL-Matura als erforderlich aufscheint, in der des RV-Arbeitsplatzes jedoch überhaupt kein ziviles Ausbildungserfordernis angeführt ist.

Ebenso weisen die verglichenen Arbeitsplätze unterschiedliche Erfordernisse bei den IT-Kenntnissen auf.

2. Fehlen fachlicher Vorgaben - fachliche Letztverantwortung

Der Antragsteller behauptet hiezu, er habe im Gegensatz zum RV-Arbeitsplatz trotz hierarchischer Unterordnung eine Letztverantwortlichkeit, welche sich daraus ergäbe, dass der Institutsleiter keinerlei fachlich-inhaltliche Vorgaben mache bzw. machen könne. Hiezu wird auf das Protokoll der Arbeitsplatzbegehung, Einvernahme des Institutsleiters, verwiesen.

3. Fehlen von Zielvorgaben durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen

Gemäß Stellungnahme des Antragstellers seien die diesbezüglichen Ausführungen auf Seite 41 des Gutachtens falsch, da eine Bindung an Gesetze sehr wohl vorhanden sei.

Seitens der Behörde werden die Ausführungen im Gutachten dahingehend verstanden, dass keine - einen relativ weiten Denkraum bildende - ausschließliche Bindung an gesetzliche Zielvorgaben, sondern eine engere Bindung an darunter liegende Vorgaben (interne Anordnungen) existiert.

Es darf bezüglich der angeführten Punkte um Verdeutlichung und Ergänzung des Gutachtens ersucht werden.

In der Folge führte die Dienstbehörde ergänzende Sachverhaltserhebungen durch und teilte diese mit Schreiben vom 02.01.2014 dem Bundeskanzleramt wie folgt mit:

"Die Erhebungen wurden durch Nachfrage bei den zuständigen Fachabteilungen AusbA und MLF unter Vorhalt der Behauptungen des Antragstellers durchgeführt.

Zusätzlich wurde der (mittlerweile neue) Vorgesetzte des Antragstellers telefonisch befragt.

Aus den Stellungnahmen ergibt sich nachstehender Sachverhalt:

Fachliche Letztverantwortlichkeit

Der Antragsteller verfügt über eine große fachliche Erfahrung, weswegen auf seine Expertise gerne zurückgegriffen wird.

Zum angeführten Beispiel der Erstellung/Überarbeitung des VBI über die Ausbildung des Radarbetriebspersonals; Neufassung der Verwendungsprüfung, wurden durch AusbA Experten aus dem Bereich des SKFÜkdo/TISbLu und dem LRÜ beigezogen. Der Antragsteller war somit einer von mehreren "Beitragslieferern".

W. hat gemäß Aufgabenspektrum die entsprechenden anwendungsbezogenen Grundlagen zu erstellen und bei der Erstellung von Vorschriften und Erprobungen mitzuwirken. Bei der Weiterentwicklung der Waffengattung sind Beiträge und Expertisen einzubringen.

Curricula werden durch AusbA genehmigt; durch AK/Schulen werden Beiträge beliefert.

In diesem Sinne besitzt der Antragsteller keine "Entscheidungskompetenz auf Augenhöhe", sondern lediglich Beratungskompetenz.

Seitens MLF wurde hiezu bestätigt, dass die Vorgaben für die Ausbildung aus den Einsatzbedürfnissen entstehen, welche durch MLF vorgegeben, durch AusbA in Ausbildungsvorschriften gefasst und durch die Schulen umgesetzt werden.

Der derzeitige Institutsleiter Institut Fliegerbodendienste, Obst T., bestätigte auf Nachfrage, dass die an der Schule angebotenen Kurse und Ausbildungen im Wesentlichen jährlich oder mehrjährig wiederkehrend abgehalten werden.

Der Institutsleiter erklärte in Übereinstimmung mit der Aussage seines Vorgängers, er selbst mache dem Antragsteller keine fachlich-inhaltlichen Vorgaben, da das Institut Fliegerbodendienste vier verschiedene Lehrgruppen umfasst und er dementsprechend kein Fachmann auf dem Gebiet LRÜ ist.

Die Planung und Errichtung des Simulatorlehrsaales erfolgte in den Jahren 2006/2007Die Planung und Errichtung des Simulatorlehrsaales erfolgte in den Jahren 2006 aus 2007.,

Aus ho Sicht bestätigen die oben angeführten Erhebungsergebnisse die dem Gutachten zugrunde gelegten Sachverhaltsfeststellungen."

I.7. Auf das Ersuchen um Ergänzung des Gutachtens antwortete das Bundeskanzleramt am 08.01.2014 wie folgt:römisches eins.7. Auf das Ersuchen um Ergänzung des Gutachtens antwortete das Bundeskanzleramt am 08.01.2014 wie folgt:

"Der do. Ansicht, dass die ggstdl. angeführten Erhebungsergebnisse die dem Gutachten zugrunde gelegten Sachverhaltsfeststellungen bestätigen, wird beigetreten, zumal diese im Gutachten auch entsprechend gewürdigt wurden.

So wurde etwa auf die "mitwirkende" bzw. "beitragende" sowie die mangelnde Entscheidungskompetenz auf "Augenhöhe" beim Kriterium "Einfluss auf Endergebnisse" (Z. 8, Seite 45) ausführlich eingegangen und die daraus resultierende Zuordnung hinreichend begründet. Gleiches gilt für die Beurteilung der wiederkehrenden bzw. durch MLF bzw. AusbA vorgegebenen Tätigkeiten, z.B. der Kursplanung oder der Erstellung von Curricula, bei der Denkleistung insgesamt (Seite 40 und folgende).So wurde etwa auf die "mitwirkende" bzw. "beitragende" sowie die mangelnde Entscheidungskompetenz auf "Augenhöhe" beim Kriterium "Einfluss auf Endergebnisse" (Ziffer 8,, Seite 45) ausführlich eingegangen und die daraus resultierende Zuordnung hinreichend begründet. Gleiches gilt für die Beurteilung der wiederkehrenden bzw. durch MLF bzw. AusbA vorgegebenen Tätigkeiten, z.B. der Kursplanung oder der Erstellung von Curricula, bei der Denkleistung insgesamt (Seite 40 und folgende).

Aus diesen Kriterien heraus (insbesondere Denkleistung und auch Verantwortung) ist somit auch die gesamte Zuordnung des Bereiches des "Wissenswertes" mit den diesbezüglich im Gutachten dargelegten Argumenten schlüssig bestätigt.

Sämtliche im Gutachten getroffenen Zuordnungen und deren Begründungen werden durch die von do. zusätzlich getroffenen Sachverhaltserhebungen bestätigt. Da im Gutachten, wie vorstehend beispielhaft angeführt, entsprechend darauf eingegangen wurde, ist dessen weitere Ergänzung auch nach ho. Ansicht nicht erforderlich."

I.8. Zu diesen ergänzenden Erhebungsergebnissen wurde dem BF wiederum Parteiengehör gewährtrömisches eins.8. Zu diesen ergänzenden Erhebungsergebnissen wurde dem BF wiederum Parteiengehör gewährt.

Mit Schreiben vom 19.03.2014 erstattete der BF eine nochmalige Stellungnahme. Er brachte darin im Wesentlichen vor, dass die Behörde nur auf einen geringen Teil seiner Einwendungen eingegangen sei, die Vernehmungen unter Wahrheitspflicht hätten durchgeführt werden müssen und beantragte er seine Einvernahme als Partei und die Durchführung einer mündlichen Verhandlung. In der Folge wurden vom BF zu den einzelnen in der "Zuschrift" behandelten Themen weitere Ausführungen erstattet und zur Abklärung der tatsächlichen Richtigkeit seiner Ausführungen auf die Notwendigkeit einer Gutachtensergänzung hingewiesen.

I.9. Mit Bescheid vom 06.08.2014 verfügte die Dienstbehörde wie folgrörmisch eins.9. Mit Bescheid vom 06.08.2014 verfügte die Dienstbehörde wie folgt:

"Auf Ihren Antrag vom 21. Dezember 2007 wird gemäß § 147 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979, BGBl. Nr. 333, festgestellt, dass der von Ihnen innegehabte Arbeitsplatz "Kommandant der Lehrgruppe und Hauptlehroffizier (Kdt LGrp&HLO)" der Lehrgruppe Luftraumüberwachung (Lgrp LRÜ) am Institut Fliegerbodendienst (InstFIBdD) der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule (FIFIATS), Positionsnummer 012, Arbeitsplatzzusammenstellung IF3, Truppennummer 6060, der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe M BO 2 zuzuordnen ist." "Auf Ihren Antrag vom 21. Dezember 2007 wird gemäß Paragraph 147, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 - BDG 1979, Bundesgesetzblatt Nr. 333, festgestellt, dass der von Ihnen innegehabte Arbeitsplatz "Kommandant der Lehrgruppe und Hauptlehroffizier (Kdt LGrp&HLO)" der Lehrgruppe Luftraumüberwachung (Lgrp LRÜ) am Institut Fliegerbodendienst (InstFIBdD) der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule (FIFIATS), Positionsnummer 012, Arbeitsplatzzusammenstellung IF3, Truppennummer 6060, der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe M BO 2 zuzuordnen ist."

Nach Darstellung des bisherigen Verfahrensganges, der anzuwendenden gesetzlichen Grundlagen, den Erläuterungen zur Besoldungsreform 1994, allgemeinen Ausführungen zur Arbeitsplatzbewertung und Wiedergabe des eingeholten Gutachtens wird von der Behörde weiter dargelegt, dass im vorliegenden Fall die durch die Dienstrechts-Novelle 2011 vorgenommene Neufassung des Richtverwendungskataloges nach Anlage 1 des BDG 1979, welche mit 01.01.2012 in Kraft getreten war, anzuwenden sei; zur Befunderhebung alle vorhandenen schriftlichen Unterlagen, insbesondere die Arbeitsplatzbeschreibungen und die Sachverhaltserhebungen, herangezogen worden seien; zur Sachverhaltserhebung am 28.09.2009 durch den Leiter der Personalabteilung B des BMLVS im Beisein des BF eine Arbeitsplatzbesichtigung erfolgt sei, im Zuge dieser Arbeitsplatzbesichtigung der BF selbst, sein Vorgesetzter und die ihm unmittelbar unterstellten Mitarbeiter zur jeweiligen Tätigkeit einvernommen worden seien.

Weiter führte die Behörde aus:

"Einwendungen zum Gutachten

Zu diesem Gutachten haben Sie die bereits eingangs im Zuge der Darstellung des Verfahrensverlaufes zusammengefassten Einwendungen vorgebracht.

In diesen Einwendungen behaupten Sie die nicht objektive Erstbewertung des Arbeitsplatzes, die mangelnde Würdigung der von Ihnen behaupteten "fachlichen Letztverantwortlichkeit", die unrichtige Einschätzung des erforderlichen Fachwissens, des Denkrahmens, der Denkanforderung und speziell der Handlungsfreiheit und des Einflusses auf Endergebnisse.

Sie rügen insbesondere, dass Sie entgegen der Annahme des Gutachters im Bereich LRÜ fachlich letztverantwortlich seien und dadurch direkten Einfluss auf Endergebnisse ausüben, weshalb Ihr Arbeitsplatz jedenfalls höher zu bewerten sei, als der Richtverwendungsarbeitsplatz. Es wären daher weitere Richtverwendungen zum Vergleich heranzuziehen gewesen und eine Ergänzung des Gutachtens speziell im Hinblick auf die fachliche Letztverantwortlichkeit und das für Ihren Arbeitsplatz gegebene Erfordernis des HTL-Abschlusses vorzunehmen.

Zu Ihrem - in der nochmaligen Stellungnahme vom 19. März 2014 vertieften - Vorbringen, die Bewertung Ihres Arbeitsplatzes sei nicht sachkonform, sondern aufgrund des "Fehlens entsprechend bewerteter Arbeitsplätze" (gemeint wohl Planstellen) niedriger erfolgt, als bei anderen Lehrgruppen, konnte im gesamten Verfahren für diese Behauptung kein Anhaltspunkt gefunden werden.

Mehrfach betonen Sie, der von Ihnen innegehabte Arbeitsplatz müsse im Bereich des erforderlichen Fachwissens eine höhere Bewertung erhalten als der Richtverwendungsarbeitsplatz, weil gemäß Arbeitsplatzbeschreibung auf Ihrem Arbeitsplatz eine HTL-Matura und fachspezifische IT-Kenntnisse gefordert seien, für den Richtverwendungsarbeitsplatz

derartige Ausbildungserfordernisse jedoch überhaupt fehlen. Es sei fraglich, ob für diesen überhaupt eine Matura erforderlich sei. Zu diesem Punkt beantragen Sie eine Gutachtensergänzung.

Wenngleich das Gutachten auf diese Frage nicht explizit und gesondert eingeht, war eine Gutachtensergänzung hiezu nicht vorzunehmen.

Zunächst ist festzuhalten, dass der Argumentation, eine HTL-Matura stelle gegenüber einer allgemeinbildenden Matura jedenfalls eine Höherqualifikation dar, nicht zu folgen ist. Diese Abschlüsse sind grundsätzlich gleichwertig, sie zielen allenfalls auf verschiedene fachliche Schwerpunkte (zB technische, musische oder sprachliche Ausrichtung) ab und können sich demgemäß für unterschiedliche Berufsfelder als unterschiedlich sinnvoll erweisen. Im Vergleich einer derart "spezialisierten Matura" gegenüber einer allgemeinbildenden Matura ergibt sich - wie auch in anderen Punkten des Gutachtens relevant - allenfalls das Verhältnis von Tiefenwissen zu Breitenwissen, welche grundsätzlich gleichwertig sind, weil ein entsprechend höheres Breitenwissen einem speziellen Tiefenwissen in der Bewertung gleich steht. Gleiches gilt für die Bewertung "fachspezifischer IT-Kenntnisse" gegenüber allgemeinen IT-Kenntnissen.

Dass für den Richtverwendungsarbeitsplatz eine Matura erforderlich ist, ergibt sich schon aus der Zuordnung zur Verwendungsgruppe M BO 2, welche ja per se den Abschluss der Reifeprüfung voraussetzt, weshalb dieses Erfordernis keiner gesonderten Erwähnung bedurfte. Abschließend wird noch angemerkt, dass Sie selbst das von Ihnen als so entscheidend betonte Erfordernis einer HTL-Matura nicht aufweisen und in Ihrem ursprünglichen Antrag vom Dezember 2007 dessen Notwendigkeit auch in Frage stellen.

Das Vorbringen hinsichtlich der in der Arbeitsplatzbeschreibung gewünschten "persönlichen Merkmale" geht schon deshalb ins Leere, weil - wie der Begriff schon sagt - persönliche Merkmale des Arbeitsplatzinhabers nicht Gegenstand der Arbeitsplatzbewertung sind.

Auch das Argument des Erfordernisses der praktischen Anwendung der fachspezifischen IT-Kenntnisse im Zuge der praktischen Tätigkeit zur Erhaltung Ihrer Befähigung für den Einsatzbetrieb im diensthabenden System der Luftraumüberwachung ist unzulässig, da auch diese Tätigkeit nicht Teil des zu bewertenden Arbeitsplatzes ist. Die Aufnahme dieser Tätigkeit in die Arbeitsplatzbeschreibung wurde von der Organisationsabteilung auch ausdrücklich abgelehnt. Überdies sind die entsprechenden Arbeitsplätze im Bereich der Luftraumüberwachung mit Grundlaufbahn oder Funktionsgruppe 1 deutlich niedriger bewertet, als Ihr Arbeitsplatz. Diese Tätigkeiten wären somit keinesfalls geeignet, die Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes zu erhöhen.

Wenn der Gutachter im Bereich Fachwissen die Zuordnung zum Kriterium "grundlegende spezielle Kenntnisse (9)" mangels Erforderlichkeit eines Universitätsabschlusses verneine, verkenne er, dass Sie selbst einen Master of Science und damit einen Hochschulabschluss tatsächlich erworben haben.

Diese Argumentation geht wiederum insofern ins Leere, als - wie bereits ausgeführt - im Zuge der Arbeitsplatzbewertung nicht die individuellen Kenntnisse, Fähigkeiten oder Leistungen des Arbeitsplatzinhabers, sondern die Arbeitsplatzaufgaben und die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten zu beurteilen sind.

Insgesamt hat der Gutachter nachvollziehbar dargestellt, dass trotz der unterschiedlichen Fachbereiche der zu bewertende Arbeitsplatz und der Richtverwendungsarbeitsplatz grundsätzlich gleichartig sind und somit dem jeweiligen Fachbereich entsprechend gleichartiges und gleichwertiges Fachwissen erfordern.

Der Behauptung, die Anforderungen an Ihren Arbeitsplatz seien theoretisch und praktisch hinsichtlich des Fachwissens offensichtlich höher als jene der Richtverwendung, kann somit keinesfalls gefolgt werden.

Zu Beurteilung des erforderlichen Denkrahmens wenden Sie ein, dass Sie keine Vorgaben durch Vorgesetzte hätten, Zielvorgaben durch Gesetze, Verordnungen und Anweisungen sehr wohl vorhanden wären und Sie keinesfalls lediglich unterstützend für andere tätig würden, weshalb auch hier eine höhere Bewertung als jene des Richtverwendungsarbeitsplatzes angemessen sei.

Wie später noch detailliert auszuführen sein wird, bestehen sehr wohl fachliche Vorgaben durch Vorgesetzte, wobei diese fachlichen Vorgesetzten/vorgesetzten Stellen zwar nicht unmittelbar an Ihrer Dienststelle, sondern in der Zentralstelle angesiedelt sind.

Zweifellos existieren in Ihrem Fachbereich Gesetze, Verordnungen und Anweisungen, welche durch Sie zu beachten sind.

Es kommt Ihnen jedoch auf Ihrem Arbeitsplatz nicht die Freiheit der Entscheidung zu, wie und mit welchen Mitteln in derartigen Vorschriften festgelegte Ziele zu verfolgen und zu erreichen sind. Dies bedeutete, dass die Aufgaben des Arbeitsplatzes nicht ausschließlich durch gesetzliche Zielvorgaben determiniert sind und Ihnen die Freiheit zukäme, den Weg der Zielerreichung völlig frei zu bestimmen. Vielmehr bestehen schon aus der Arbeitsplatzbeschreibung Vorschriften, welche Tätigkeiten im einzelnen auf dem Arbeitsplatz auszuführen sind, sodass von einer rein zielgesteuerten oder auch nur operativ zielgesteuerten Tätigkeit nicht gesprochen werden kann.

Die Qualifikation der Tätigkeiten als "unterstützend" hat der Gutachter nachvollziehbar damit begründet, dass keine Lösungswege z. B. Durchführungserlässe eigenständig und jeden Falls für andere bindend zu entwickeln sind.

Die Beurteilung der Denkanforderung ist aus Ihrer Sicht zu gering, weil die auf Ihrem Arbeitsplatz erforderliche Problemlösungskompetenz nicht bloß im Bereich des "Routinebetriebes" vorliege, was sich aus der Mitwirkung bei der Erstellung von Verordnungen und Verlautbarungsblättern ergebe.

Dieses Vorbringen übersieht, dass ein großer Teil der Arbeitsplatzaufgaben aus Routinebetrieb (z.B. wiederkehrende Durchführung von Lehrgängen und Lehrtätigkeit) und Planungstätigkeit besteht, welche durchaus immer wieder neue, aber auch ähnliche Problemstellungen mit sich bringt. Die angeführte Mitwirkung bei der Erstellung von Verordnungen und Verlautbarungsblättern stellt hingegen nur einen verhältnismäßig geringen Anteil der Gesamtaufgaben dar, weshalb das Gutachten die Denkanforderung mit dem Wert 4 nachvollziehbar zwischen "ähnlich" (3) und "unterschiedlich" (4) zuordnet.

Hinsichtlich der Beurteilung der Handlungsfreiheit erachten Sie diese insofern als zu gering, als Sie Ihre Stellung als dem Leiter der Organisationseinheit gleichstehend betrachten, weil dieser Ihnen keine fachlichen Vorgaben mache.

Die Bemängelung der Bewertung der Handlungsfreiheit übersieht, dass hier nicht nur fachliche, sondern, wie im Gutachten ausgeführt, auch organisatorische und hierarchische Aspekte zu berücksichtigen sind. Das Gutachten hält hierzu ausdrücklich fest, dass sowohl Ihr Arbeitsplatz als auch der Richtverwendungsarbeitsplatz trotz der hierarchischen Einbindung Kommandantenfunktionen und relativ selbständig sind. Daraus ergibt sich eine der Beurteilung "richtliniengebunden" (10) sehr stark angenäherte Beurteilung mit dem Wert 9. Der dem Leiter der Organisationseinheit (Kommandant) zukommende Wert 13 "allgemein geregelt" erfordert ausschließliche oder zumindest überwiegende operative Handlungsfreiheit, welche jedoch auf den zu vergleichenden Arbeitsplätzen nicht gegeben ist.

Nicht zutreffend ist die Behauptung, die Zuordnung des Wertes 2 im Bereich der Dimension sei nicht nachvollziehbar, weil nicht ausgeführt werde, wann ein niedrigerer und wann ein höherer Wert anzunehmen sei.

Das Gutachten führt aus, dass sich dieser Wert für 50 bis 100 jährlich auszubildende Personen ergibt. Daraus kann unschwer geschlossen werden, dass bei weniger als 50 Auszubildenden ein geringerer und bei mehr als 100 Auszubildenden ein höherer Wert anzunehmen sein wird.

Als einen aus Ihrer Sicht entscheidenden Einwand bringen Sie vor, der Gutachter habe unrichtig ihre "fachliche Letztverantwortlichkeit" nicht festgestellt und gewürdigt. Die hierfür entscheidende Aussage Ihres damaligen Vorgesetzten "Fachlich inhaltliche Vorgaben erfolgen durch den Vorgesetzten in keinem Fall" habe auch keinen Eingang in das Gutachten gefunden, weshalb die Bewertung des "Einflusses auf Endergebnisse" mit dem Wert 4 zu gering sei.

Die Rüge trifft nicht zu.

Im Protokoll der Arbeitsplatzbegehung vom 28.9.2009 wird an mehreren

Stellen festgehalten, dass Sie innerhalb der Schule im Bereich LRÜ

fachlich letztverantwortlich agieren: "Die Verantwortung für die

Ausbildungsplanung liegt beim Kommandanten der Lehrgruppe.....; die

Grundlagenarbeit für den Fachbereich Luftraumüberwachung wird

seitens der Lehrgruppe selbständig wahrgenommen.....;der

Arbeitsplatzinhaber ist organisatorisch im Institut Fliegerbodendienste eingebunden und dem Institutsleiter weisungsgebunden. Im Fachbereich Beobachtungs- und Identifizierungsdienst (Luftraumüberwachung) ist der Lehrgruppenkommandant in seiner Entscheidung frei."

Dies steht voll im Einklang mit der oben angeführten Aussage Ihres Vorgesetzten, sodass auch in diesem Punkt der Sachverhalt offenkundig richtig erhoben und dem Gutachten zugrundegelegt wurde, weswegen diesbezüglich ein Ergänzung nicht erforderlich war.

Ihr weiteres Vorbringen zu diesem Aspekt geht offenbar dahin, dass Sie für sich eine das gesamte Ressort betreffende fachliche Letztverantwortung im Bereich der Luftraumüberwachung erkennen wollen, welche - Ihrer Darstellung folgend - dazu führe, dass den Fachbereich Luftraumüberwachung betreffende Curricula, Erlässe und Vorschriften durch Sie völlig selbständig erstellt und durch die zuständigen Fachabteilungen der Zentralstelle lediglich "abgesegnet" würden.

Für eine derartige ressortweite Kompetenz finden sich jedoch im Sachverhalt keinerlei Anhaltspunkte. Sie selbst schreiben auch in den Einwendungen von "Mitwirkung bei der Erstellung von Verordnungen und Verlautbarungsblättern" und "Abstimmung mit der Zentralstelle" und gestehen somit zu, dass Sie derartige Vorschriften nicht kraft eigener, letztverantwortlich Entscheidung erlassen können.

Das Gutachten verkenne Ihrer Meinung nach auch Ihren "direkten und dauerhaften Einfluss auf Endergebnisse", welcher sich neben der Erstellung der angeführten Vorschriften auch darin zeige, dass die von Ihnen unterrichteten und geprüften Soldaten unmittelbar in den Einsatzbetrieb entlassen würden. Dies sei beim Richtverwendungsarbeitsplatz nicht der Fall.

Dieses Vorbringen ist schon deshalb unzutreffend, weil auch die durch den Inhaber des Richtverwendungsarbeitsplatzes ausgebildeten Soldaten nach der Ausbildung auf ihre "Einsatzarbeitsplätze" (Arbeitsplätze, für die sie ausgebildet wurden) wechseln, und nicht etwa - wie das angeführte Vorbringen suggeriert - auf "Übungsarbeitsplätzen" bloß "probeverwendet" werden.

Aufgabe sowohl Ihres Arbeitsplatzes als auch des Richtverwendungsarbeitsplatzes ist es, verwendungsfähige Mitarbeiter im jeweiligen Fachbereich auszubilden, sodass hier kein qualitativer Unterschied besteht.

Abschließend rügen Sie, das Gutachten habe das Bestehen einer Entscheidungskompetenz auf "Augenhöhe", welche Voraussetzung für eine Zuordnung des Einflusses auf Endergebnisse zum Wert 5 "anteilig (direkter Einfluss)" ist, zu Unrecht verneint.

Tatsächlich hat der Gutachter wohl begründet, weshalb der Wert 3 "beitragend (indirekter Einfluss)" überschritten, der Wert 5 jedoch nicht erreicht wird. Hier wurde einerseits berücksichtigt, dass zwar viele Tätigkeiten des Arbeitsplatzes dem Wert 3 zuzuordnen sind, jedoch auch ein Anteil an direktem Einfluss besteht.

Eine Entscheidungskompetenz auf Augenhöhe, also eine mit der in der jeweiligen Zusammenarbeit anderen Stelle gleichrangige Entscheidungskompetenz hat der Gutachter zu Recht verneint.

So haben Sie selbst mehrfach angeführt, dass Sie an der Erstellung von Verordnungen und Verlautbarungsblättern "mitwirken". Sie haben jedoch keine Möglichkeit, über deren Inkraftsetzung oder Aufhebung zu entscheiden.

Der eingangs der Einwendungen dargelegte Grundsatzstandpunkt, dass der herangezogene Richtverwendungsarbeitsplatz keinesfalls gleichwertig sein könne und in allen Aspekten jedenfalls niedriger zu bewerten sei, als Ihr Arbeitsplatz mag zwar der subjektiven Einschätzung und Wahrnehmung der Hochwertigkeit der eigenen Tätigkeit entsprechen, konnte jedoch im Zuge der detaillierten vergleichenden Prüfung gerade nicht erwiesen werden. Es war daher auch keine zusätzliche Richtverwendung zum Vergleich heranzuziehen.

Zu mehreren der angeführten Einwendungen beantragten Sie die Ergänzung des Gutachtens. Dieser Antrag auf Ergänzung des Gutachtens wurde von der Behörde teilweise auch unter Einholung von Auskünften geprüft. Die Überprüfung ergab, dass keine Anhaltspunkte für eine Unvollständigkeit des Gutachtens vorliegen. Dieses Überprüfungsergebnis wurde Ihnen mitgeteilt.

Sie brachten in neuerlicher Stellungnahme vom 19. März 2014 wiederum Einwendungen vor. Sie behaupteten darin weiters, dass entscheidungswesentliche Differenzen über Tatsachen bestünden und begehrten die Einvernahme der von der Behörde herangezogenen Auskunftspersonen unter Wahrheitspflicht sowie Ihre Einvernahme und die

Durchführung einer mündlichen Verhandlung.

Diesen Anträgen wurde aus nachstehenden Gründen nicht entsprochen:

Die von der Behörde im Zuge der Prüfung Ihrer Einwendungen durchgeführten Erhebungen bezogen sich - wie ihnen auch mitgeteilt wurde - ausschließlich auf die Frage der Vollständigkeit des Gutachtens, nicht aber auf die Erhebung neuer Sachverhalte.

Im Ergebnis wurde dabei festgestellt, dass das Gutachten keine Unvollständigkeiten aufweist. Der Sachverhalt wurde vollständig und richtig erhoben, die von Ihnen als fehlend angeführten Punkte sind dem Gutachten durchaus zu entnehmen. Es ergaben sich insbesondere auch keinerlei Anhaltspunkte für einen neuen, vom Gutachten abweichenden Sachverhalt, sodass der Einwand "widersprechender Aussagen", die eine Einvernahme von Personen notwendig machen würde, nicht nachvollzogen werden kann. Ihr weiteres Vorbringen in der Stellungnahme vom 19. März 2014 erschöpft sich in der Wiederholung der bereits in der ersten Stellungnahme vorgebrachten Argumente.

Im Vergleich des dem Gutachten zugrunde gelegten Sachverhaltes mit Ihrem Tatsachenvorbringen zeigt sich, dass gerade hinsichtlich des Sachverhaltes weitgehend Übereinstimmung besteht. Dass die vom Gutachter durchgeführte Bewertung dieser Tatsachen nicht Ihren Einschätzungen entspricht, begründet keine mangelhafte Sachverhaltsfeststellung.

Daraus ergibt sich auch, weshalb die Behörde Ihrem Antrag auf Durchführung einer mündlichen Verhandlung, Parteienvernehmung und Einvernahme weiterer Personen nicht entsprochen hat. Der Sachverhalt wurde ausreichend und unter Ihrer Mitwirkung erhoben, Ihre dazu vorgebrachten Einwendungen wurden geprüft und haben keinerlei Abweichungen zu dem im Gutachten festgestellten Sachverhalt erwiesen. Es besteht daher für die Behörde keine Veranlassung, noch weitere Erhebungen oder Einvernahmen zum Sachverhalt vorzunehmen. Die Behörde ist nicht gehalten, im Sinne eines "Erkundungsbeweises" ad infinitum zu ermitteln, weil sich der Antragsteller erhofft, es mögen sich doch noch seinen Standpunkt stützende Elemente ergeben.

Die vorstehenden Erwägungen ergeben, dass das Gutachten vollständig und schlüssig ist. Die Auswahl der Richtverwendung war aufgrund der Wertigkeit des Richtverwendungsarbeitsplatzes und dessen inhaltlich vergleichbaren Aufgaben sachgerecht. Der Gutachter hat unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Fachbereiche der Arbeitsplätze die grundsätzliche inhaltliche Vergleichbarkeit, Ähnlichkeit und letztlich Gleichwertigkeit des zu bewertenden Arbeitsplatzes mit dem Richtverwendungsarbeitsplatz schlüssig dargetan. Die von Ihnen eingebrachten Einwendungen haben sich als nicht berechtigt erwiesen, sodass die Behörde dem Gutachten folgen und dieses ihrer Entscheidung zugrunde legen konnte.

Ergänzende Ausführungen der Behörde zur Methode der Errechnung der Stellenwerte

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

Zu den in § 147 Abs. 3 BDG normierten Bewertungskriterien besteht jeweils eine aufsteigende Reihe von Verbaldefinitionen (diese sind u. a. auch im Bundesintranet unter: Zu den in Paragraph 147, Absatz 3, BDG normierten Bewertungskriterien besteht jeweils eine aufsteigende Reihe von Verbaldefinitionen (diese sind u. a. auch im Bundesintranet unter:

<http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf> dargestellt). Den einzelnen Definitionen wiederum ist jeweilig eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die sogenannte "Bewertungszeile") zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert (Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben (A - B - C - ...), durch römische Zahlen (I - II - III - ...) oder durch Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen <http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf> dargestellt). Den einzelnen Definitionen wiederum ist jeweilig eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die sogenannte "Bewertungszeile") zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert

(Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben (A - B - C - ...), durch römische Zahlen (römisch eins - römisch zwei - römisch drei - ...) oder durch Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen

Schritten aufsteigende Zahlen (1 - 3 - 5 - ... oder 1 - 2 - 3 - ...

oder 1 - 4 - 7 - ...) erfolgte jedoch bewusst so, dass diese gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt (als abstrakte Größe) sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegeln.

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

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

(Es folgt eine allgemeine tabellarische Darstellung der sich nach der Bewertung des Arbeitsplatzes ergebenden "Bewertungszeile" und des (Gesamt)Stellenwertes)

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

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

Grundsätzlich kann bereits beim Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erwiesen werden, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung der analytischen Abstufung 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 derzeit verwendete analytische Bewertungsmethode.

Durch die Festsetzung von Punktegrenzwerten ergibt sich zusätzlich zu den Richtverwendungen eine klare Trennlinie zwischen den einzelnen Funktionsgruppen.

Es wird damit auch sichergestellt, dass allenfalls neu hinzukommende Funktionen, die es bisher nicht gegeben hat, auch analytisch, den Anforderungen des Arbeitsplatzes entsprechend, bewertbar und einer Funktionsgruppe zuordenbar sind.

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

Da die Bewertung eines Arbeitsplatzes nicht vom zufälligen Vorhandensein geeigneter Richtverwendungen abhängen sollte, sondern allein von den jeweiligen Anforderungen des Arbeitsplatzes, wäre die Beibehaltung des Systems der unverrückbaren Punktwertgrenzen eine der Gerechtigkeit im Verfahren im besonderem Maße dienliche Grundlage. Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, selbst angedeutet hat, kann es tatsächlich 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. In einem solchen Fall kann durch Berücksichtigung der Punktwertabgrenzung eine nach den analytischen Entscheidungsgrundlagen für die Zuordnung des Arbeitsplatzes nicht gerechtfertigte Einstufung verhindert und ein dem bundesweiten Niveau angemessenes und im System stimmiges Bewertungsergebnis herbeigeführt werden.

Dem Auftrag des Gesetzgebers gemäß § 147 Abs. 1 erster Satz BDG 1979 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispielen am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen. Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten. Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten intensiv eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert. Dem Auftrag des Gesetzgebers gemäß Paragraph 147, Absatz eins, erster Satz BDG 1979 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispielen am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen. Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten. Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten 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, so dass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes allein auf die Höhe der Zuordnung zu den einzelnen, im Gesetz genannten Kriterien ankommt. Von diesem Ergebnis abgeleitet erfolgt erst die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung des jeweiligen Arbeitsplatzinhabers unter dem Grundsatz der absoluten Gleichbehandlung bezüglich Ermittlung der daraus resultierenden Punkte und der Zuordnung des Arbeitsplatzes innerhalb der für die Funktionsgruppeneinteilung vorgegebenen Bandbreite.

Abschließend darf ergänzend auf die vom Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung entwickelten Grundsätze betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 verwiesen werden (vgl. dazu insbesondere VwGH 25.04.2003, 2001/12/0195; 14.05.2004, 2003/12/0219; 26.05.2003, 2002/12/0340; 24.02.2006, 2005/12/0186; vom 05.07.2006, 2005/12/0088; und 11.10.2007, 2006/12/0221), wonach es sich bei der Ermittlung der in Punkten

auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage handelt, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Dem gegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat."Abschließend darf ergänzend auf die vom Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung entwickelten Grundsätze betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß Paragraph 137, BDG 1979 verwiesen werden vergleiche dazu insbesondere VwGH 25.04.2003, 2001/12/0195; 14.05.2004, 2003/12/0219; 26.05.2003, 2002/12/0340; 24.02.2006, 2005/12/0186; vom 05.07.2006, 2005/12/0088; und 11.10.2007, 2006/12/0221), wonach es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage handelt, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. Dem gegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat somit ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat."

I.10. Gegen diesen Bescheid erhob der rechtlich vertretene BF rechtzeitig Beschwerde wegen formeller und inhaltlicher Rechtswidrigkeit.römisch eins.10. Gegen diesen Bescheid erhob der rechtlich vertretene BF rechtzeitig Beschwerde wegen formeller und inhaltlicher Rechtswidrigkeit.

Zur Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften wird primär die Befangenheit des Sachverständigen geltend gemacht. Dieser sei nämlich jener Gruppe von Beamten beim BKA zuzuordnen, welche die Arbeitsplatzerstbewertungen vorgenommen habe.

Das Gutachten bestehe im Wesentlichen aus Stehsätzen. Darüber hinaus habe die Behörde lediglich versucht, die Stellungnahmen des BF zum Gutachten zu entkräften bzw. zu negieren und ausschließlich dahingehend argumentiert, dass keine Gutachtensergänzung notwendig sei. Es seien in mehrfacher Hinsicht in den Fachbereich des Sachverständigen gehörige Fragen strittig, zu denen der BF stichhaltige Vorbringen erstattet habe, welche durch eine Gutachtensergänzung zu klären gewesen wären.

Hinzu komme, dass die Behörde in Bezug auf Tatsachen, deren Klärung nicht zum Sachverständigenbereich gehöre, vom Vorbringen des BF abweichende Annahmen getroffen habe. Dazu habe der BF sowohl seine Einvernahme als Partei (samt Durchführung der mündlichen Verhandlung) wie auch die Einvernahme jener Person beantragt, von welcher dem BF mit Zuschrift der Behörde vom 07.03.2014 Angaben bekannt gegeben worden seien.

Ergänzend zu den bisherigen Stellungnahmen werde vorgebracht:

Wesentlich sei verfahrensgegenständlich, dass die Arbeitsplatzwertigkeiten der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule nicht objektiv nach einem Punktesystem beurteilt worden seien, sondern es sei die Anzahl der zur Verfügung gestellten Planstellen mit der M BO 2/5 bzw. M BO 2/4-Wertigkeit der primär maßgebliche Faktor gewesen, weswegen die Arbeitsplätze der Kommandanten Lehrgruppe und Hauptlehroffiziere mit faktisch gleichen Tätigkeiten unterschiedlich eingestuft seien.

Bereits aus der Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung und der des Arbeitsplatzes des BF ergebe sich, dass keinesfalls von einem gleichwertigen Arbeitsplatz, schon gar nicht von völlig identer Gesamtstellenwertpunkte, auszugehen sei.

Ein wesentlicher Unterschied zwischen der Richtverwendung und seinem Arbeitsplatz liege darin, dass die Richtverwendung sowohl organisatorisch als auch fachlich zwei Ebenen über sich habe, der BF jedoch nur im organisatorischen Sinne, da der BF fachlich gesehen letztverantwortlich und somit letzte Instanz sei (Hinweis auf beigelegte schriftliche Bestätigung des Vorgesetzten des BF).

Ein weiterer gravierender Unterschied sei das Erfordernis einer HTL-Matura im Fall des Arbeitsplatzes des BF. Für die Richtverwendung sei nicht einmal eine höhere technische Ausbildung erforderlich. Ebenso seien bei den Anforderungen der Richtverwendung hinsichtlich der "persönlichen Merkmale" weder Flexibilität noch analytische Denkfähigkeit gefordert wie auf dem Arbeitsplatz des BF.

In der Folge werden vom BF zu den einzelnen Kriterien Fachwissen, Denkraum, Denkanforderung, Handlungsfreiheit und Einfluss auf Endergebnisse wie bereits in den vorangegangenen Stellungnahmen die Gründe dargelegt, warum die Richtverwendung und sein Arbeitsplatz keinesfalls gleichwertig seien. Er beantrage daher weitere Richtverwendungen zum Vergleich heranzuziehen, das Gutachten durch einen gerichtlich beeideten Sachverständigen zu ergänzen und seine Einvernahme im Rahmen einer mündlichen Verhandlung.

Zur inhaltlichen Rechtswidrigkeit wird ausgeführt, dass sich diese speziell hinsichtlich der unrichtigen Bewertungen der einzelnen Kriterien seines Arbeitsplatzes ergeben. Darüber hinaus habe die Behörde grundsätzlich nicht erkannt, dass es ihre Aufgabe sei, ein vollständiges Ermittlungsverfahren durchzuführen, insbesondere weitere Richtverwendungen zum Vergleich heranzuziehen.

Es werde beantragt,

eine mündliche Verhandlung durchzuführen;

den angefochtenen Bescheid dahin abzuändern, dass ausgesprochen werde, dass sein Arbeitsplatz die Wertigkeit M BO 2/5 aufweise;

in eventu den angefochtenen Bescheid aufzuheben und die Sache und neuerlichen Entscheidung (nach Verfahrensergänzung) an die belangte Behörde zurückzuverweisen.

I.11. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde mit Schreiben der belangten Behörde vom 31.10.2014 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt. römisch eins.11. Der gegenständliche Verfahrensakt wurde mit Schreiben der belangten Behörde vom 31.10.2014 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt.

I.12. Am 23.07.2015 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung statt. An der Verhandlung nahmen der BF sowie seine rechtliche Vertretung, die Behördenvertreterin sowie der Amtssachverständige XXXX teil. römisch eins.12. Am 23.07.2015 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlung statt. An der Verhandlung nahmen der BF sowie seine rechtliche Vertretung, die Behördenvertreterin sowie der Amtssachverständige römisch 40 teil.

Der BF bringt vor, dass es für ihn nicht einsichtig sei, warum sein Arbeitsplatz, auf dem er gleichwertige Tätigkeiten wie seine Kollegen verrichte, schlechter bewertet ist als deren Arbeitsplatz. Er sei Alleinverantwortlicher für die Ausbildung der Offiziere und Unteroffiziere für die LRÜ, es gäbe lediglich drei Personen, nämlich ihn und seine zwei Lehroffiziere, mit der Ausbildung für den Fachbereich LRÜ. Er sei für den Aufbau der Lehrausbildung LRÜ allein verantwortlich gewesen.

Die Beschwerdevertretung verweist auf die schriftlichen Ausführungen. Der Antrag auf Einholung eines Gutachtens durch einen unabhängigen gerichtlich beeideten Sachverständigen wird wegen der bereits dargelegten Befangenheit des beigezogenen Amtssachverständigen aufrechterhalten.

Der Sachverständige verweist auf die ausführlichen Darlegungen im Gutachten, warum die Richtverwendung herangezogen wurde und dass es nicht Gegenstand des vorliegenden Bewertungsverfahrens sei, sich mit den vom BF aufgelisteten höher bewerteten Arbeitsplätzen auseinanderzusetzen. Er erwähnt jedoch, dass die Masse der Arbeitsplätze der Lehrgruppenkommandanten mit M BO 2/4 bewertet sei, eine Bewertung mit M BO 2/5 sei eher die Ausnahme. Vom Sachverständigen vorgelegt wurden zwei mit der Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des BF idente Arbeitsplatzbeschreibungen von Kdt LGr&HLO, welche ebenso mit M BO 2/4 bewertet sind. Vom Sachverständigen wird nochmals ausdrücklich darauf hingewiesen, dass jede Bezugnahme auf andere Arbeitsplätze, die nicht der Richtverwendung entsprechen, nach dem Gesetz sowie der Rechtsprechung unzulässig sei.

Dem Argument des BF, dass er im Gegensatz zur Richtverwendung und zu den vorgelegten M BO 2/4 Arbeitsplatzbeschreibungen selbstständig und alleinverantwortlich Grundlagenarbeit leiste, kontert der Sachverständige, dass jede Fachabteilung Grundlagenarbeit leiste und dies im Gutachten berücksichtigt worden sei.

Die vom BF erwähnte Tätigkeit "on the job training" sei nicht bewertungsrelevant, vielmehr Grundvoraussetzung für die Zulassung der Zertifizierung als Militärluftfahrtpersonal.

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

II.1. Feststellungen (Sachverhalt):römisch zwei.1. Feststellungen (Sachverhalt):

Die Beschwerde wurde rechtzeitig erhoben und ist zulässig.

Der BF besetzt seit 01.07.2007 an der Dienststelle Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule den Arbeitsplatz "Kommandant der Lehrgruppe und Hauptlehroffizier (Kdt LGrp&HLO)" am Institut Fliegerbodendienst (InstFIBdD), Positionsnummer 012, mit der Wertigkeit M BO 2/4. Sein Arbeitsplatz ist an der Außenstelle seiner Dienststelle in Zeltweg disloziert. Die Aufgaben des Arbeitsplatzes sind der einen Aktenbestandteil bildenden Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen. Sämtliche bewertungsrelevanten Umstände wurden dem Sachverständigengutachten zugrunde gelegt.

In der mündlichen Verhandlung wurde seitens des BF kein darüber hinausgehendes bewertungsrelevantes Vorbringen erstattet.

II.2. Rechtliche Beurteilung:römisch zwei.2. Rechtliche Beurteilung:

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

Gegenständlich liegt mangels materienspezifischer Sonderregelung in den anzuwendenden Gesetzen eine Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 idF BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, 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.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Gemäß § 28 Abs. 2 VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 1 B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder
Gemäß Paragraph 28, Absatz 2, VwGVG hat das Verwaltungsgericht über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer eins, B-VG dann in der Sache selbst zu entscheiden, wenn (1.) der maßgebliche Sachverhalt feststeht oder

(2.) die Feststellung des maßgeblichen Sachverhalts durch das Verwaltungsgericht selbst im Interesse der Raschheit gelegen oder mit einer erheblichen Kostenersparnis verbunden ist.

Zu A)

Gemäß § 147 Abs. 1 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), idF der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I 130/2003, sind die Arbeitsplätze der Militärpersonen auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Gemäß Paragraph 147, Absatz eins, Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979), in der Fassung der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, Bundesgesetzblatt Teil eins, 130 aus 2003,, sind die Arbeitsplätze der Militärpersonen auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen.

Der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979, idF der Dienstrechts-Novelle 2011, BGBl. I 140/2011, nennt als Verwendungen der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe M BO 2 folgende Richtverwendungen: Der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979, in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2011, Bundesgesetzblatt Teil eins, 140 aus 2011,, nennt als Verwendungen der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe M BO 2 folgende Richtverwendungen:

a) ...

b) Kommandantin oder Kommandant Lehrgruppe und Hauptlehroffizierin oder Hauptlehroffizier Taktik und Gefechtstechnik bei der Lehrabteilung (Spezialeinsätze) des Jagdkommandos,

c) ...

Der geltend gemachten Befangenheit des mit der Gutachtenserstellung beauftragten Sachverständigen, eines Beamten beim Bundeskanzleramt, genügt es die Ausführungen des VwGH im Erkenntnis vom 20.05.2008, 2005/12/0113, entgegen zu halten, wo es heißt:

"Soweit die Beschwerde Bedenken dahingehend äußert, dass der im vorliegenden Fall als Gutachter eingeschrittene Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes jener Organisationseinheit angehöre, die schon die ursprüngliche Arbeitsplatzbewertung vorgenommen habe, und daraus eine Befangenheit ableiten will, ist ihr entgegen zu halten, dass der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen hat, dass die Mitarbeiter der zuständigen Fachabteilung (jetzt des Bundeskanzleramtes) auf Grund ihrer Ausbildung die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG erfüllen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042). Aus der bloßen Zugehörigkeit eines Amtssachverständigen zu einer bestimmten Behörde und aus seiner Weisungsgebundenheit kann eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens nicht abgeleitet werden. Die Einbindung eines Amtssachverständigen in die Amtshierarchie ist ein wesentliches Kennzeichen des Amtssachverständigen und vermag für sich alleine eine Befangenheit nicht zu begründen, gleichgültig, welche Stellung der Amtssachverständige in der Hierarchie einnimmt. Auf den vorliegenden Fall bezogen folgt daraus, dass weder der Hinweis der Beschwerde auf die Zugehörigkeit des Amtssachverständigen zu der für Bewertungsfragen zuständigen Abteilung noch die Spekulationen darüber, ob dieser Amtssachverständige womöglich an der ursprünglichen Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mitgewirkt habe, eine allfällige Befangenheit im Sinne des § 53 AVG zu erweisen vermögen (vgl. dazu insbesondere das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195)."

"Soweit die Beschwerde Bedenken dahingehend äußert, dass der im vorliegenden Fall als Gutachter eingeschrittene Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes jener Organisationseinheit angehöre, die schon die ursprüngliche Arbeitsplatzbewertung

vorgenommen habe, und daraus eine Befangenheit ableiten will, ist ihr entgegen zu halten, dass der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen hat, dass die Mitarbeiter der zuständigen Fachabteilung (jetzt des Bundeskanzleramtes) auf Grund ihrer Ausbildung die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des Paragraph 52, AVG erfüllen vergleiche etwa das hg. Erkenntnis vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042). Aus der bloßen Zugehörigkeit eines Amtssachverständigen zu einer bestimmten Behörde und aus seiner Weisungsgebundenheit kann eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens nicht abgeleitet werden. Die Einbindung eines Amtssachverständigen in die Amtshierarchie ist ein wesentliches Kennzeichen des Amtssachverständigen und vermag für sich alleine eine Befangenheit nicht zu begründen, gleichgültig, welche Stellung der Amtssachverständige in der Hierarchie einnimmt. Auf den vorliegenden Fall bezogen folgt daraus, dass weder der Hinweis der Beschwerde auf die Zugehörigkeit des Amtssachverständigen zu der für Bewertungsfragen zuständigen Abteilung noch die Spekulationen darüber, ob dieser Amtssachverständige womöglich an der ursprünglichen Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mitgewirkt habe, eine allfällige Befangenheit im Sinne des Paragraph 53, AVG zu erweisen vermögen vergleiche dazu insbesondere das hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195)."

Wenn der BF meint, der Sachverständige sei jener Gruppe von Beamten beim BKA zuzuordnen, welche die Arbeitsplatz-Erstbewertungen vorgenommen habe, weswegen eine objektive Bewertung seines Arbeitsplatzes durch diesen nicht möglich sei, stellt dies eine bloße Vermutung bzw. Spekulation dar. Darüber hinaus würde aber selbst eine Einbindung dieses Sachverständigen auf Seiten des Bundeskanzleramtes bei der Herstellung des Einvernehmens mit dem zuständigen Ressort im Verständnis des § 147 Abs. 1 BDG 1979 eine Befangenheit dieses Gutachters nicht begründen. (S. dazu die näheren Ausführungen in VwGH 27.09.2011, 2009/12/0112). Der Antrag des BF auf Einholung eines Gutachtens eines unabhängigen gerichtlich beeideten Sachverständigen ist somit abzuweisen. Wenn der BF meint, der Sachverständige sei jener Gruppe von Beamten beim BKA zuzuordnen, welche die Arbeitsplatz-Erstbewertungen vorgenommen habe, weswegen eine objektive Bewertung seines Arbeitsplatzes durch diesen nicht möglich sei, stellt dies eine bloße Vermutung bzw. Spekulation dar. Darüber hinaus würde aber selbst eine Einbindung dieses Sachverständigen auf Seiten des Bundeskanzleramtes bei der Herstellung des Einvernehmens mit dem zuständigen Ressort im Verständnis des Paragraph 147, Absatz eins, BDG 1979 eine Befangenheit dieses Gutachters nicht begründen. (S. dazu die näheren Ausführungen in VwGH 27.09.2011, 2009/12/0112). Der Antrag des BF auf Einholung eines Gutachtens eines unabhängigen gerichtlich beeideten Sachverständigen ist somit abzuweisen.

Das Beschwerdevorbringen zielt weiter im Wesentlichen darauf ab, dass die herangezogene Richtverwendung und sein Arbeitsplatz nicht gleichwertig seien und beantragte er aus diesem Grund vergleichbare andere höher bewertete Richtverwendungen, nämlich solche mit der Wertigkeit M BO 2/5, zum Vergleich heranzuziehen.

Auch hiez zu genügt es auf die ständige Rechtsprechung des VwGH hinzuweisen, wonach aus einem Vergleich des Arbeitsplatzes des BF mit (übergeordneten) Arbeitsplätzen, die keine Richtverwendungen sind, für die Arbeitsplatzbewertung nichts zu gewinnen ist, sodass die diesbezüglichen weitwendigen Ausführungen des BF ins Leere gehen. Entscheidungsrelevant ist bloß der Vergleich des Arbeitsplatzes des BF mit jenen der Richtverwendungen in der Anlage 1 des BDG - und nicht mit irgendwelchen anderen Arbeitsplätzen. Auch ist im beschwerdegegenständlichen Verfahren nicht die Richtigkeit der Bewertung irgendwelcher anderer Arbeitsplätze (die keine Richtverwendungen sind) zu überprüfen und ob allenfalls deren Bewertung zu jener des Arbeitsplatzes des BF verhältnismäßig erscheint (vgl. zB VwGH 27.09.2011, 2009/12/0112; 29.03.2012, 2008/12/0123; 29.01.2014, 2013/12/0185). Auch hiez zu genügt es auf die ständige Rechtsprechung des VwGH hinzuweisen, wonach aus einem Vergleich des Arbeitsplatzes des BF mit (übergeordneten) Arbeitsplätzen, die keine Richtverwendungen sind, für die Arbeitsplatzbewertung nichts zu gewinnen ist, sodass die diesbezüglichen weitwendigen Ausführungen des BF ins Leere gehen. Entscheidungsrelevant ist bloß der Vergleich des Arbeitsplatzes des BF mit jenen der Richtverwendungen in der Anlage 1 des BDG - und nicht mit irgendwelchen anderen Arbeitsplätzen. Auch ist im beschwerdegegenständlichen Verfahren nicht die Richtigkeit der Bewertung irgendwelcher anderer Arbeitsplätze (die keine Richtverwendungen sind) zu überprüfen und ob allenfalls deren Bewertung zu jener des Arbeitsplatzes des BF verhältnismäßig erscheint vergleiche zB VwGH 27.09.2011, 2009/12/0112; 29.03.2012, 2008/12/0123; 29.01.2014, 2013/12/0185).

Da der Arbeitsplatz des BF "Kommandant der Lehrgruppe und Hauptlehtroffizier (Kdt LGrp&HLO)" der Funktionsgruppe 4 zugeordnet ist, war die Heranziehung des Arbeitsplatzes "Kommandantin oder Kommandant Lehrgruppe und

Hauptlehrbeauftragter oder Hauptlehrbeauftragter Taktik und Gefechtstechnik bei der Lehrabteilung (Spezialeinsätze) des Jagdkommandos" der Z 13.7 lit b der Anlage 1 zum BDG 1979 rechtskonform und daher nicht zu beanstanden. Da der Arbeitsplatz des BF "Kommandant der Lehrgruppe und Hauptlehrbeauftragter (Kdt LGrp&HLO)" der Funktionsgruppe 4 zugeordnet ist, war die Heranziehung des Arbeitsplatzes "Kommandant oder Kommandant Lehrgruppe und Hauptlehrbeauftragter oder Hauptlehrbeauftragter Taktik und Gefechtstechnik bei der Lehrabteilung (Spezialeinsätze) des Jagdkommandos" der Ziffer 13 Punkt 7, Litera b, der Anlage 1 zum BDG 1979 rechtskonform und daher nicht zu beanstanden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH hat Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat. Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen des betroffenen Beamten nachzuprüfen, ob die im Gutachten darzulegende Einschätzung zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit, im Hinblick auf die Bewertungskriterien zutrifft, liegt in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar (vgl. VwGH 01.03.2012, 2008/12/0098; 29.03.2012, 2008/12/0123). Nach der ständigen Rechtsprechung des VwGH hat Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat. Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen des betroffenen Beamten nachzuprüfen, ob die im Gutachten darzulegende Einschätzung zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit, im Hinblick auf die Bewertungskriterien zutrifft, liegt in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar (vergleiche VwGH 01.03.2012, 2008/12/0098; 29.03.2012, 2008/12/0123).

Im Beschwerdefall hat die belangte Behörde ein Bewertungsgutachten eingeholt und in der Folge dem BF hiezu Parteiengehör gewährt. Zu den Einwendungen des BF gegen das Gutachten erfolgte eine weitere Befassung des Sachverständigen mit dem Ersuchen um Verdeutlichung der angeführten Punkte und allfällige Ergänzung des Gutachtens. Diesem Ersuchen ist der Gutachter nicht näher getreten, zumal die Erhebungsergebnisse im Gutachten bereits ausreichend gewürdigt worden seien (wörtlich aus Schreiben vom 08.01.2014: "So wurde etwa auf die "mitwirkende" bzw. "beitragende" sowie die mangelnde

Entscheidungskompetenz auf "Augenhöhe" beim Kriterium "Einfluss auf Endergebnisse" (Z. 8, Seite 45) ausführlich eingegangen und die daraus resultierende Zuordnung hinreichend begründet. Gleiches gilt für die Beurteilung der wiederkehrenden bzw. durch MLF bzw. AusbA vorgegebenen Tätigkeiten, z.B. der Kursplanung oder der Erstellung von Curricula, bei der Denkleistung insgesamt (Seite 40 und folgende). Aus diesen Kriterien heraus (insbesondere Denkleistung und auch Verantwortung) ist somit auch die gesamte Zuordnung des Bereiches des "Wissenswertes" mit den diesbezüglich im Gutachten dargelegten Argumenten schlüssig bestätigt. Sämtliche im Gutachten getroffenen Zuordnungen und deren Begründungen werden durch die von do. zusätzlich getroffenen Sachverhaltserhebungen bestätigt."). Entscheidungskompetenz auf "Augenhöhe" beim Kriterium "Einfluss auf Endergebnisse" (Ziffer 8,, Seite 45) ausführlich eingegangen und die daraus resultierende Zuordnung hinreichend begründet. Gleiches gilt für die Beurteilung der wiederkehrenden bzw. durch MLF bzw. AusbA vorgegebenen Tätigkeiten, z.B. der Kursplanung oder der Erstellung von Curricula, bei der Denkleistung insgesamt (Seite 40 und folgende). Aus diesen Kriterien heraus (insbesondere Denkleistung und auch Verantwortung) ist somit auch die gesamte Zuordnung des Bereiches des "Wissenswertes" mit den diesbezüglich im Gutachten dargelegten Argumenten schlüssig bestätigt. Sämtliche im Gutachten getroffenen Zuordnungen und deren Begründungen werden durch die von do. zusätzlich getroffenen Sachverhaltserhebungen bestätigt.).

Auch zu diesen ergänzenden Erhebungen wurde dem BF Parteiengehör gewährt (Schreiben vom 07.03.2014).

Die Rüge des BF, das Gutachten bzw. die Behörde hätten sich nicht ausreichend mit seinem Vorbringen auseinandergesetzt, ist nicht begründet:

Wenn der BF einen wesentlichen Unterschied zwischen der Richtverwendung und seinem Arbeitsplatz darin erblickt, dass die Richtverwendung sowohl organisatorisch als auch fachlich zwei Ebenen über sich hat, der BF jedoch nur im organisatorischen Sinne, da er fachlich letztverantwortlich sei, und hiezu auf die schriftliche Bestätigung seines Vorgesetzten verweist, ist dem zu entgegnen, dass nach den abgebildeten Organigrammen der Flieger- und Fliegerabwehrtruppschule mit den Instituten und der Lehrkompanie sowie des Jagdkommandos sowohl der Arbeitsplatz des BF als auch der der Richtverwendung auf der dritten Ebene der hierarchischen Gliederung angesiedelt sind. Für die Bewertung des Arbeitsplatzes des BF kommt es jedoch nicht darauf an, ob der BF faktisch keiner oder nur einer eingeschränkten Fachaufsicht durch seinen hiezu berufenen Vorgesetzten (aus welchen Gründen auch immer) unterliegt. Entscheidend ist vielmehr, dass eine Fachaufsicht im rechtlichen Sinn gegeben ist, was im Hinblick auf seine Stellung in der Hierarchie wohl unbestritten zutrifft (vgl. VwGH 29.06.2011, 2008/12/0111). Die Aussage des Vorgesetzten des BF im Zuge der Arbeitsplatzbegehung, dass dem BF gegenüber keine fachlich inhaltlichen Vorgaben erfolgen, vermag daran nichts zu ändern. Wenn der BF einen wesentlichen Unterschied zwischen der Richtverwendung und seinem Arbeitsplatz darin erblickt, dass die Richtverwendung sowohl organisatorisch als auch fachlich zwei Ebenen über sich hat, der BF jedoch nur im organisatorischen Sinne, da er fachlich letztverantwortlich sei, und hiezu auf die schriftliche Bestätigung seines Vorgesetzten verweist, ist dem zu entgegnen, dass nach den abgebildeten Organigrammen der Flieger- und Fliegerabwehrtruppschule mit den Instituten und der Lehrkompanie sowie des Jagdkommandos sowohl der Arbeitsplatz des BF als auch der der Richtverwendung auf der dritten Ebene der hierarchischen Gliederung angesiedelt sind. Für die Bewertung des Arbeitsplatzes des BF kommt es jedoch nicht darauf an, ob der BF faktisch keiner oder nur einer eingeschränkten Fachaufsicht durch seinen hiezu berufenen Vorgesetzten (aus welchen Gründen auch immer) unterliegt. Entscheidend ist vielmehr, dass eine Fachaufsicht im rechtlichen Sinn gegeben ist, was im Hinblick auf seine Stellung in der Hierarchie wohl unbestritten zutrifft (vergleiche VwGH 29.06.2011, 2008/12/0111). Die Aussage des Vorgesetzten des BF im Zuge der Arbeitsplatzbegehung, dass dem BF gegenüber keine fachlich inhaltlichen Vorgaben erfolgen, vermag daran nichts zu ändern.

Dem Argument des BF zum Kriterium Fachwissen, auf seinem Arbeitsplatz sei - anders als für den Richtverwendungsarbeitsplatz - eine HTL-Matura Voraussetzung, welche eine zusätzliche berufsspezifische technische Ausbildung beinhalte, wird von der Behörde zutreffend begegnet, dass der HTL-Matura gegenüber einer allgemeinbildenden Matura keine Höherqualifikation zukomme, sondern beide Abschlüsse grundsätzlich als gleichwertig gelten, diese vielmehr nur unterschiedliche fachliche Schwerpunkte beinhalten. Unbestritten ist, dass auch für den Richtverwendungsarbeitsplatz Maturaabschluss erforderlich ist, was sich bereits aus der Zuordnung zur Verwendungsgruppe M BO 2 ergibt. Erwähnt wird in diesem Zusammenhang, dass der BF selbst keine HTL-Matura, sondern eine HAK-Matura absolviert hatte, und dass ihm das Erfordernis der HTL-Matura aufgrund seiner praktischen Erfahrung nachgesehen wurde (s. Verhandlungsprotokoll S 4).

Ebenso kann aus dem Argument des BF, auf seinem Arbeitsplatz seien fachspezifische IT-Kenntnisse gegenüber bloß allgemeinen IT-Kenntnissen beim Richtverwendungsarbeitsplatz gefordert, etwas für eine höhere Wertigkeit seines Arbeitsplatzes gewonnen werden, weil die Beurteilung des Fachwissens vom Grundsatz getragen wird, dass es bei der Feststellung der Qualität einer Arbeit nicht allein auf das Tief- oder Breitenwissen ankommt, sondern dass ein Tiefenwissen, das an Breite nur gering ist, und ein Breitenwissen, das an Tiefe nur gering ist, insgesamt als gleichwertig zu gelten haben. Nach den diesbezüglichen Ausführungen im Gutachten sind die Aufgabenbereiche beider Arbeitsplätze in der Art zu vollziehen, dass ein entsprechendes Tiefenwissen für einen insgesamt homogenen Fachbereich gefordert ist, welches jedenfalls eine höhere Schulbildung mit einer mehrjährigen Praxis und einer fachspezifischen Aus- und Weiterbildung in dem jeweils zugewiesenen identischen Fachbereich "Lehre/Ausb" bedingen. Das Kriterium fachspezifischer IT-Kenntnisse wird dabei nicht gesondert gefordert.

Das vom BF bereits im Verwaltungsverfahren und in der Beschwerde wiederholte Vorbringen, er habe mit der Absolvierung des Studienganges "Militärische Führung" und dem im April 2013 erhaltenen "Master of Science" einen akademischen Abschluss erworben, wurde im Gutachten sowie von der Behörde eingehend behandelt und dahingehend beantwortet, dass nach der Arbeitsplatzbeschreibung und den tatsächlichen Anforderungen sowie Aufgaben des Arbeitsplatzes bloß eine Aus- bzw. Vorbildung auf Maturaniveau mit mehrjähriger Erfahrung, nicht aber eine akademische Ausbildung Voraussetzung ist. Zutreffend ist auch der Hinweis, dass die Absolvierung des Studienganges "Militärische Führung" bloß Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BO 2 ist (Z 13.13 der Anlage 1 zum BDG 1979). In der Beschwerde wird auch nicht behauptet, dass die Aufgaben seines Arbeitsplatzes den

Abschluss einer akademischen Ausbildung voraussetzen. Dass die durch mehrjährige Erfahrung und Praxis sowie durch Weiterbildung erworbenen und am Arbeitsplatz auch tatsächlich angewendeten Kenntnisse und Fertigkeiten zu einer Höherbewertung hinsichtlich des Kriteriums "Fachwissen", nämlich mit dem Wert 9 ("grundlegende spezielle Kenntnisse") führen müssten, konnte daher nicht erwiesen werden. Das vom BF bereits im Verwaltungsverfahren und in der Beschwerde wiederholte Vorbringen, er habe mit der Absolvierung des Studienganges "Militärische Führung" und dem im April 2013 erhaltenen "Master of Science" einen akademischen Abschluss erworben, wurde im Gutachten sowie von der Behörde eingehend behandelt und dahingehend beantwortet, dass nach der Arbeitsplatzbeschreibung und den tatsächlichen Anforderungen sowie Aufgaben des Arbeitsplatzes bloß eine Aus- bzw. Vorbildung auf Maturaniveau mit mehrjähriger Erfahrung, nicht aber eine akademische Ausbildung Voraussetzung ist. Zutreffend ist auch der Hinweis, dass die Absolvierung des Studienganges "Militärische Führung" bloß Ernennungserfordernis für die Verwendungsgruppe M BO 2 ist (Ziffer 13 Punkt 13, der Anlage 1 zum BDG 1979). In der Beschwerde wird auch nicht behauptet, dass die Aufgaben seines Arbeitsplatzes den Abschluss einer akademischen Ausbildung voraussetzen. Dass die durch mehrjährige Erfahrung und Praxis sowie durch Weiterbildung erworbenen und am Arbeitsplatz auch tatsächlich angewendeten Kenntnisse und Fertigkeiten zu einer Höherbewertung hinsichtlich des Kriteriums "Fachwissen", nämlich mit dem Wert 9 ("grundlegende spezielle Kenntnisse") führen müssten, konnte daher nicht erwiesen werden.

Auch im Vorbringen zum Kriterium "Denkrahmen" betont der BF abermals seine fachliche Letztverantwortlichkeit in Angelegenheiten von Planungstätigkeiten, seiner Ausbildungstätigkeiten sowie seiner Mitwirkung bei der Ausarbeitung von Verordnungen und Verlautbarungsblättern und damit die Höherwertigkeit seines Arbeitsplatzes gegenüber der Richtverwendung. Auch mit diesem Vorbringen hat sich die Behörde auf Grundlage des Gutachtens ausführlich auseinandergesetzt und festgehalten, dass der Handlungsspielraum auf dem Arbeitsplatz des BF - in gleicher Weise wie auch auf dem Arbeitsplatz der Richtverwendung - durch fachliche Vorgaben seitens vorgesetzter Stellen, wozu auch die Zentralstelle zählt, sowie durch Gesetze, Verordnungen und Anweisungen begrenzt ist. Dass es hiebei auf die zweifellos bestehende Fachaufsicht im rechtlichen Sinne ankommt (3. Hierarchieebene), wurde bereits oben ausgeführt.

Insoweit der BF auch zum Kriterium "Denkanforderung" den für seinen Arbeitsplatz erforderlichen HTL-Abschluss anführt und meint, dass gerade an höheren Schulen abstraktes und analytisches Denken vermittelt wird, was zwingend eine höhere "Wertung" seines Arbeitsplatzes im Vergleich zur Richtverwendung zur Folge haben müsse, gilt auch hiefür dass bereits oben zum Kriterium "Fachwissen" Gesagte, dass der HTL-Matura gegenüber einer allgemeinbildenden Matura keine Höherqualifikation zukommt, sondern beide Abschlüsse grundsätzlich als gleichwertig gelten. Wenn das Gutachten die Problemlösungskompetenz auf beiden Arbeitsplätzen, welche im Wesentlichen einen Lehrbetrieb darstellen, im täglichen Routinebetrieb oder bei der Durchführung der Planungstätigkeiten und die Denkanforderung mit dem Mittelwert 4 bemisst, ist dies durchaus nachvollziehbar und nicht zu beanstanden.

Auch betreffend die Kriterien Handlungsfreiheit und Einfluss auf Endergebnisse hat die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid ausführlich dargestellt, weshalb sie - auch unter Berücksichtigung des Vorbringens des BF - zu der vorgenommenen Bewertung gelangte. Das diesbezügliche Beschwerdevorbringen erschöpft sich in der wiederholten Betonung seiner fachlichen Letztverantwortung für die Fachausbildung Luftraumüberwachungstruppe und seiner Mitwirkung bei der Erstellung von Verordnungen, worauf bereits hinlänglich eingegangen wurde.

Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH ist es nicht möglich, einem tauglichen Sachverständigengutachten erfolgreich durch bloße Anträge auf weitere Ermittlungen (insbesondere auf Einholung weiterer Sachverständigengutachten, aber etwa auch auf Vernehmung von Zeugen) oder durch laienhafte Ausführungen zu begegnen, also zB durch die bloße Behauptung, das Gutachten stehe mit den Erfahrungen der in Betracht kommenden Wissenschaft in Widerspruch. Vielmehr kann sein Beweiswert grundsätzlich nur mehr durch Vorbringen auf gleichem fachlichen Niveau oder durch ein fachlich fundiertes Gegengutachten erschüttert werden (vgl. die bei Hengstschläger/Leeb, AVG, § 52, S 574 zitierte Rechtsprechung). Eine solche Entgegnung ist dem BF aber mit seinem Beschwerdevorbringen nicht gelungen. Nach ständiger Rechtsprechung des VwGH ist es nicht möglich, einem tauglichen Sachverständigengutachten erfolgreich durch bloße Anträge auf weitere Ermittlungen (insbesondere auf Einholung weiterer Sachverständigengutachten, aber etwa auch auf Vernehmung von Zeugen) oder durch laienhafte Ausführungen zu begegnen, also zB durch die bloße Behauptung, das Gutachten stehe mit den Erfahrungen der in

Betracht kommenden Wissenschaft in Widerspruch. Vielmehr kann sein Beweiswert grundsätzlich nur mehr durch Vorbringen auf gleichem fachlichen Niveau oder durch ein fachlich fundiertes Gegengutachten erschüttert werden (vergleiche die bei Hengstschläger/Leeb, AVG, Paragraph 52,, S 574 zitierte Rechtsprechung). Eine solche Entgegnung ist dem BF aber mit seinem Beschwerdevorbringen nicht gelungen.

Aus der vom BF in Tabellenform aufgezeigten Gegenüberstellung von Arbeitsplatzbeschreibungen und Tätigkeiten einzelner Hauptlehroffiziere an der FFIATS, welche Arbeitsplätze in M BO 2/5 eingestuft sind, kann eine Unvollständigkeit oder Unschlüssigkeit des Gutachtens nicht abgeleitet werden. Damit ist er dem Sachverständigengutachten keineswegs auf gleicher fachlicher Ebene entgegen getreten.

Das Beschwerdevorbringen vermochte insgesamt keine Zweifel an der Richtigkeit der von der belangten Behörde vorgenommenen Bewertung des Arbeitsplatzes des BF aufkommen zu lassen. Die Beschwerde war daher gemäß § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen. Das Beschwerdevorbringen vermochte insgesamt keine Zweifel an der Richtigkeit der von der belangten Behörde vorgenommenen Bewertung des Arbeitsplatzes des BF aufkommen zu lassen. Die Beschwerde war daher gemäß Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG als unbegründet abzuweisen.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

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

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; die in Pkt. II.2. dargelegte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Schließlich 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 Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; die in Pkt. römisch zwei.2. dargelegte Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ist auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Schließlich liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitsplatzbeschreibung, Arbeitsplatzbewertung, BMLS, Fachaufsicht, Fachwissen, Richtverwendung, Sachverständigengutachten, Schulausbildung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2015:W106.2001612.2.00

Zuletzt aktualisiert am

11.09.2015

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at