

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

26.04.2006

Geschäftszahl

2005/12/0019

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer, im Beisein der Schriftführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerde des Dipl. Ing. R in G, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit vom 14. Dezember 2004, Zl. BMWA-240.355/5013-Pers/3a/2004, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.171,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht als Oberrat in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Arbeitsinspektorat für den 11. Aufsichtsbezirk in Graz. Sein dortiger Arbeitsplatz ist innerhalb der Verwendungsgruppe A1 der Funktionsgruppe 1 zugeordnet.

Mit Antrag vom 27. März 2000 hatte der Beschwerdeführer um Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes ersucht. Seiner Ansicht nach seien die Voraussetzungen für dessen Einstufung in die Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 gegeben.

Die belangte Behörde ersuchte die Abteilung II/B/2 des (damaligen) Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport um Erstellung eines Gutachtes zur Arbeitsplatzbewertung, die diesem Ersuchen mit ihrer Erledigung vom 8. Mai 2001 - umfassend eine approbierte Übersendungsnote sowie eine Stellungnahme, diese wiederum unterteilt in Vorbemerkung und Gutachten - nachkam. Zur Darstellung des weiteren Verfahrensganges wird in sinngemäßer Anwendung des § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf das in dieser Sache ergangene hg. Erkenntnis vom 13. Juni 2003, Zl. 2002/12/0128, verwiesen.

Hierauf ersuchte die belangte Behörde mit Erledigung vom 23. Juli 2003 das Bundeskanzleramt, Abteilung III/2, um Ergänzung des - im ersten Verfahrensgang erstatteten - Sachverständigengutachtens "zur Bandbreite des Arbeitsplatzes im Sinne des Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes" vom 13. Juni 2003.

In seiner Säumnisbeschwerde vom 6. Mai 2004, Zl. 2004/12/0069, machte der Beschwerdeführer geltend, dass die belangte Behörde ihre Pflicht zur Entscheidung über seinen Antrag auf Arbeitsplatzbewertung vom 27. März 2000 verletzt habe, woraufhin der Verwaltungsgerichtshof mit Verfügung vom 18. Mai 2004 gemäß § 36 Abs. 2 VwGG das Vorverfahren über diese Säumnisbeschwerde einleitete.

Mit Erledigung vom 8. Juni 2004 erstattete das Bundeskanzleramt, Abteilung III/2, "Kompetenzcenter A u. Besoldungslegistik", eine vom Sachbearbeiter gefertigte "Ergänzung zum Gutachten" betreffend den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers, in der die im ersten Verfahrensgang nicht herangezogene Richtverwendung des Hauptreferenten im Verkehrsamt (A1/1) in ihren Aufgaben und in gefordertem Wissen, Verantwortung und Denkleistung - unterteilt in weitere Zuordnungskriterien - näher umschrieben und der Verwendung des Beschwerdeführers gegenübergestellt wurde. Mit Erledigung vom 30. Juni 2004 teilte die belangte Behörde dem Beschwerdeführer den Inhalt mit und räumte hiezu Gehör ein.

In seiner Stellungnahme vom 21. Juli 2004 machte der Beschwerdeführer zusammengefasst geltend, dass die Ergänzung des Bundeskanzleramtes kein Gutachten darstelle und nicht ersichtlich sei, wer der Sachverständige sein solle; weiters machte er "Befangenheit iSd § 7 AVG geltend". Inhaltlich wandte sich der Beschwerdeführer gegen die Heranziehung nur einer, zudem ressortfremden Richtverwendung. Das angewandte System der

Punktebewertung sei nicht Bestandteil einer anerkannten Wissenschaft oder Fachtheorie und nicht nachvollziehbar. Weiters wandte er sich gegen die Beschreibung seiner Aufgaben und gegen die Bewertung der Teilaspekte von Wissen, Verantwortung und Denkleistung.

Die belangte Behörde übermittelt diese Stellungnahme wiederum dem Bundeskanzleramt, Abteilung III/2, mit dem Ersuchen um Beurteilung. Im Weiteren findet sich in den Verwaltungsakten der belangten Behörde (vom November 2004) eine mit "EB zu GZ ... von Walter T. (BKA-III/2 (Kompetenzcenter A und Nebengebühren))" betitelte, nicht approbierte "Stellungnahme zu den im Parteiengehör vorgebrachten Argumenten *des Beschwerdeführers* betreffend das Gutachten über die Einstufung seines Arbeitsplatzes beim 11. Aufsichtsbezirk der Arbeitsinspektion in Graz", deren Inhalt die belangte Behörde wiederum dem Beschwerdeführer unter Einräumung von Gehör mitteilte. In seiner "neuerlichen Stellungnahme" vom 26. November 2004 wandte sich der Beschwerdeführer gegen den bislang angestellten Richtverwendungsvergleich mit einem "Hauptreferenten des Verkehrsamtes in der Bundespolizeidirektion Wien", gegen die Ausmittlung einzelner Punktwerte und gegen die Qualifikation der Stellungnahme als Gutachten.

Mit dem angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde fest, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers - Arbeitsinspektor des Höheren Dienstes beim Arbeitsinspektorat für den 11. Aufsichtsbezirk in Graz - gemäß § 137 Abs. 1 BDG 1979 "in der derzeit geltenden Fassung" der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1, zuzuordnen sei. Begründend führte die belangte Behörde hiezu aus, auf Antrag der belangten Behörde habe "das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport als unabhängige Sachverständige" den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers gemäß den im § 137 BDG angeführten Kriterien überprüft und das nachstehende (*Anm.: im ersten Verfahrensgang eingeholte*) Gutachten erstellt:

"I.

Allgemeiner Teil

...

II.

Allgemeine für die nachstehende Bewertung für den Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* maßgebliche Umstände
Eingliederung des Arbeitsplatzes in der Hierarchie:

		BMW Zentralarbeitsinspektorat			
Arbeitsinspektorat für den ... Aufsichtsbezirk		Arbeitsinspektorat für den 11. Aufsichtsbezirk in Graz		Arbeitsinspektorat für den ... Aufsichtsbezirk	
		LEITUNG			
			Verwaltungsstelle		
Abteilung 1 Techn. Arbeitnehmerschutz, Kontrolle nach dem AuslBeschG und dem AVRAG; Arbeitsinspektionsärztlicher Dienst für Stmk.				Abteilung 2 Verwendungsschutz	
	- →Arbeitsinspektoren → der Beschwerdeführer			- →Arbeitsinspektoren	
	- →Arbeitsinspektor mit Spezialbereich Hygienetechnik			-→Arbeitsinspektoren mit Spezialber. Kinderarbeit u. Jugendlichschutz, Frauenarbeit u. Mutterschutz	
→Sachbereich Kontrolle illegaler Ausländerbeschäftigung					
→Arbeitsinspektionsärztlicher Dienst für Steiermark					

Die Arbeitsinspektorate unterstehen unmittelbar dem Zentral-Arbeitsinspektorat, dem die oberste Leitung und zusammenfassende Behandlung der Angelegenheiten der Arbeitsinspektion sowie die Aufsicht über die Tätigkeit der Arbeitsinspektorate obliegt (siehe § 16 AIG).

Der Leiter der Abteilung I ist mit A 1/2 bewertet. Ein Abstufungsgrad von zumindest einer Funktionsgruppe zu den Mitarbeitern ist auf Grund der Dienst- und Fachaufsichtskomponente bei der Leiterfunktion einzuhalten.

...

III.

Spezielle für die nachstehende Bewertung für den Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* maßgebliche Umstände

...

Der Arbeitsplatz des *Beschwerdeführers* wurde im Einzelnen wie folgt beschrieben (die Ausdrücke in Klammer und Kursivschrift kennzeichnen die Ergänzungen/Korrekturen der standardisierten Arbeitsplatzbeschreibung durch den Arbeitsplatzinhaber):

3.2. VERTRETUNGSBEFUGNISSE

(Im Rahmen der Geschäftsordnung bei Abwesenheit der Leiter)

5. AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Kontrolle von Arbeitsstätten (vorwiegend in Groß- und Mittelbetrieben) hinsichtlich des technischen Arbeitnehmerschutzes und des Verwendungsschutzes sowie diesbezügliche Erhebungen in diesen
- Beratung von Arbeitgebern, Arbeitnehmern, Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen, Sicherheitsvertrauenspersonen, Betriebsräten, Planenden (*und Bauherren (BauKG)*) usw.
- Teilnahme an und Stellungnahme in Verwaltungsverfahren
(auch nach dem MinroG und zwar bei den
Bezirksverwaltungsbehörden und der Montanbehörde Wien im BWA)
- Parteistellung in Berufungsverfahren
- Vorbegutachtung (*und Bearbeitung*) von Projekten
(Vorbeurteilung)
- Spezielle Unfallerbhebungen (*und Unfallerbhebungen*
betreffend den gesamten Zuständigkeitsbereich der
Arbeitsinspektion, unter anderem auch den Bergbau, den
Bundesdienst usw.)
- Moderation von Konfliktlösungen (*Erstellung von*
Lösungsvorschlägen)
- (Verfügung nach § 10 Abs 3, 4, 5 ArbIG insbesondere Abs
4 mit unmittelbarer Befehls- und Zwangsgewalt, die Verkündung und
Vollstreckung durch den Arbeitsinspektor erfolgt)
- (Erstellung von Berichten)

6. ZIELE DES ARBEITSPLATZES

Effiziente Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes in den
Arbeitsstätten (*auswärtige Arbeitsstellen und Baustellen*)
durch Beratung, Kontrolle und Teilnahme an Verhandlungen

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

TÄTIGKEITEN QUANTIFIZIERUNG

7.1.	Inspektionen	20 %
7.2.	Erhebungen	35 %
	7.2.1. Überprüfung von Evaluierungen	
	7.2.2. Unfälle	
	7.2.3. Technischer Arbeitnehmerschutz (z.B. Arbeitsmittel)	
	7.2.4. Verwenden von gefährlichen Arbeitsstoffen	
	7.2.5. Konfliktlösung (Beschwerden)	
	7.2.6. Beratungsgespräche	
7.3.	Teilnahme an Verwaltungsverfahren	15 %

- 7.3.1. Bewilligungen
- 7.3.2. Genehmigung nach GewO
- 7.3.3. Revisionen
- 7.3.4. Bauverfahren
- 7.4. Teilnahme als Partei an UVS-Verhandlungen, Vorbegutachtung von Projekten, Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen, Mitarbeit bei der Stellungnahme zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen sowie der Erstellung von Broschüren 10 %
- 7.5. Schriftliche Tätigkeiten hinsichtlich Inspektionsbefunde, Stellungnahme in Verwaltungsverfahren und Verwaltungsstrafverfahren, Verfügungen, Anträge auf Verschreibung zusätzlicher Maßnahmen, Verwaltungsstrafanzeigen, Konzepte bei Verfahren betreffend Ausnahmegenehmigungen 12 %
- 7.6. Bearbeiten von Projekten 8 %

8. APPROBATIONSBEFUGNIS in folgenden Angelegenheiten Aufforderungen

Einstweilige Verfügungen

Stellungnahme in Genehmigungs-, Überprüfungs- und Bauverfahren (*Ausnahmeansuchen im Verwaltungsverfahren*) (*Prüfung der Gleichwertigkeit von Ersatzmaßnahmen*)

9. SONSTIGE Befugnisse

- (sog. *Hauptansprechpartner in Angelegenheiten des Baus und Angelegenheiten des BauKG gemäß Erlaß ZAI GZ 61.206/7-1/99*)
- (*Betriebe und Verhandlungen aller Angelegenheiten betreffend MinroG*)
- (*Schwerpunkte im Vollzug des B-BSG insbesondere Schulen, Exekutive, Strafvollzug*)

11. ANFORDERUNGEN DES ARBEITSPLATZES

- Umfassende Kenntnisse hinsichtlich der den Aufgaben der Arbeitsinspektion zugrunde liegenden Rechtsvorschriften
- Umfassende Kenntnisse der in Verwaltungs- und Verwaltungsstrafverfahren zur Anwendung kommenden Bestimmungen;
- Umfangreiches technisch-naturwissenschaftliches und arbeitshygienisches Fachwissen das befähigt, mögliche Gefährdungen von ArbeitnehmerInnen in komplexen Arbeitssituationen zu beurteilen.
- Selbstverantwortliche Entscheidungsfähigkeit im Außendienst
- Verhandlungsgeschick und Fähigkeit zur Anpassung an den jeweiligen Gesprächspartner
- Sehr gutes sprachliches Ausdrucksvermögen

12. SONSTIGE für die Bewertung maßgebliche Aspekte (*Vortragstätigkeit im Rahmen der Information und Beratung von Behörden, Ämtern und Institutionen*)

Im Vergleich hierzu die Richtverwendung des Arbeitsinspektionsarztes (A 1/2):

5. AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Kontrolle von Arbeitsstätten (vorwiegend in Betrieben mit besonderer Gesundheitsgefährdung, jedoch alle Wirtschaftsklassen und Arbeitsstättengrößen) hinsichtlich der arbeitshygienischen und arbeitsmedizinischen Aspekte des technischen Arbeitnehmerschutzes und des Verwendungsschutzes sowie diesbezügliche Erhebungen
- Beratung von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen, Sicherheitsfachkräften; ArbeitsmedizinerInnen, BetriebsrätInnen udgl. in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen, toxikologischen, ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen
- z.B. hinsichtlich Arbeitsplatzgestaltung, Arbeitsorganisation, Arbeitsabläufen, Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, gesundheitliche Eignung von ArbeitnehmerInnen für bestimmte Tätigkeiten
- Beratung hinsichtlich Arbeitsplatzwechsel, Eingliederung von Arbeitsplatzbewertung behinderter ArbeitnehmerInnen
- Beratung hinsichtlich Einsatz von Jugendlichen und graviden Arbeitnehmerinnen für bestimmte Tätigkeiten
- Spezielle Erhebungen, Erfassung und Bearbeitung in Zusammenhang mit Berufskrankheitenverfahren
- Bearbeitung und Beurteilung der ärztlichen Befunde betreffend Untersuchungen nach dem 5. Abschnitt des ASchG
- Freistellungen nach § 3 Abs. 3 Mutterschutzgesetz
- Bewertung und Beurteilung von Arbeitsstoffen, Auswertung von Sicherheitsdatenblättern und Rezepturen, Verwaltung der Arbeitsstoffdatenbank

- Kontrolle der ArbeitsmedizinerInnen und der ermächtigten ÄrzteInnen
- Beratung der Arbeitsinspektoren bei Projektvorbegutachtungen (als Sachverständige)
- Stellungnahmen in Verwaltungsverfahren
- Parteistellung in Berufungsverfahren
- Ausarbeitung von arbeitsinspektionsärztl. Stellungnahmen und Begründungen für Anträge und Bescheidverfahren z.B. bei unmittelbar drohender Gefahr für Leben und Gesundheit
- Moderation von Konfliktlösungen
- Aufgreifen neuer Entwicklungen auf arbeitsmed. und arbeitshyg. Gebiet, Ausarbeitung von Informationen und Vorschlägen für das Zentralarbeitsinspektorat zur Weiterentwicklung des Gesundheitsschutzes der ArbeitnehmerInnen.

6. ZIELE DES ARBEITSPLATZES

Effiziente Umsetzung des Arbeitnehmerschutzes in den Arbeitsstätten auf den Gebieten des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderungen und der menschengerechten Arbeitsgestaltung durch Beratung, Kontrolle und Mitwirkung an der Weiterentwicklung des Gesundheitsschutzes

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

TÄTIGKEITEN QUANTIFIZIERUNG

- | | | |
|------|--|------|
| 7.1. | Erhebungen | 30 % |
| | 7.1.1. Technischer Arbeitnehmerschutz / Arbeitshygiene / Arbeitspsychologie / Arbeitsphysiologie / Gesundheitsförderung | |
| | 7.1.2. Verwendungsschutz (Gravide, Behinderte, Jugendliche) | |
| | 7.1.3. Kontrolle der ArbeitsmedizinerInnen / Genehmigung Arbeitsmedizinischer Zentren | |
| | 7.1.4. Kontrolle der Ermächtigungen n. § 56 ASchG | |
| | 7.1.5. Erhebungen im Rahmen der Berufskrankheitenverfahren | |
| | 7.1.6. Messungen | |
| | 7.1.7. Verwendung und Einsatz von Arbeitsstoffen, Beurteilung und Auswertung von Sicherheitsdatenblättern und Rezepturen | |
| | 7.1.8. Feststellung der Notwendigkeit ärztlicher Untersuchungen nach dem 5. Abschnitt des ASchG | |
| 7.2. | Teilnahme an Verwaltungsverfahren | 10 % |
| | 7.2.1. Betriebsanlagengenehmigung (als Sachverständige auf arbeitsmed. Gebiet) | |
| | 7.2.2. Genehmigung Arbeitsmed. Zentren | |
| | 7.2.3. Einleitung von Verwaltungsstrafverfahren | |
| | 7.2.4. im Rahmen der Gesundheitsüberwachung | |
| 7.3. | Schriftliche Erledigungen | 30 % |
| | 7.3.1. Überprüfungsbefunde | |
| | 7.3.2. Bescheide über die gesundheitl. Eignung | |
| | 7.3.3. schriftliche Erledigungen im Rahmen der Bescheidverfahren sowie der Überprüfung bzw. Beurteilung von Untersuchungsergebnissen | |
| | 7.3.4. Schriftverkehr mit ermächtigten ärztlichen Stellen bei falscher Beurteilung der Befunde, bzgl. Untersuchungsintervallen, erforderlichen Untersuchungen etc. | |
| | 7.3.5. Arbeitsmedizinische Stellungnahmen und Begründungen für Anträge und Bescheide | |
| | 7.3.6. Messanträge | |

- 7.3.7. Stellungnahmen in Verwaltungsverfahren, Verwaltungsstrafverfahren
- 7.3.8. Strafanzeigen
- 7.3.9. Freistellungszeugnisse
- 7.3.10. Antrag auf Vorschreibung zusätzlicher Maßnahmen
- 7.3.11. Stellungnahmen bei Verfahren betreffend Ausnahmegenehmigungen
- 7.3.12. Stellungnahmen in Berufskrankheitenverfahren
- 7.3.13. Stellungnahmen über gesundheitliche Eignungen
- 7.3.14. Einholung von Auskünften
- 7.3.15. Rezepturanfragen
- 7.4. Teilnahme an Projekten und Schwerpunktaktionen 10 %
- 7.5. Freistellungen nach § 3 Abs 3 Mutterschutzgesetz 15 %
- 7.6. Mitarbeit bei Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen 5 %

8. APPROBATIONSBEFUGNIS

- Aufforderungen
- Stellungnahmen in Verfahren
- Bescheide und alle Erledigungen betreffend ärztlicher Untersuchungen nach dem 5. Abschnitt des ASchG
- Beschäftigungsverbot für werdende Mütter
- Schreiben an Oberbehörden
- Arbeitsmedizinische Stellungnahmen
- Sämtliche Schreiben an andere ArbeitsinspektorenInnen, ÄrzteInnen, Interessenvertretungen, AUVA etc.
- Einholung von Auskünften
- Rezepturanfragen
- Beantwortung von Anfragen z.B. ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, Messanträge, Anforderung des Messteams der Arbeitsinspektion, Vorladungen
- Stellungnahmen in Berufskrankheitenverfahren/-angelegenheiten

11. ANFORDERUNGEN DES ARBEITSPLATZES

- abgeschlossenes Medizinstudium
- nach Medizinstudium Turnustätigkeit im Krankenhaus mit Ius Practicandi (Berechtigung zur selbständigen Ausübung des ärztlichen Berufes)
- umfangreiches medizinisches Fachwissen und arbeitsmedizinisches Spezialwissen sowie Kenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsmedizin unter Berücksichtigung neuer Technologien und Weiterentwicklung des Gesundheitsschutzes
- umfassende Kenntnisse hinsichtlich der den Aufgaben der Arbeitsinspektion zugrunde liegenden Rechtsvorschriften
- umfassende Kenntnisse der in Verwaltungs- und Verwaltungsstrafverfahren zur Anwendung kommenden Bestimmungen
- technisches Grundwissen - naturwissenschaftliches/arbeitshygienisches Fachwissen, das befähigt, mögliche Gefährdungen von ArbeitnehmerInnen in komplexen Arbeitssituationen zu beurteilen
- selbstverantwortliche Entscheidungsfähigkeit im Außendienst
- Verhandlungsgeschick und Fähigkeit zur Anpassung an den jeweiligen Gesprächspartner
- sehr gutes sprachliches Ausdrucksvermögen

12. SONSTIGE für die Bewertung maßgebliche Aspekte zusätzliches Prüfungsfach Arbeitsmedizin/Arbeitshygiene in

der Grundausbildung 12-wöchige arbeitsmed. Ausbildung an der Akademie für Arbeitsmedizin

Weiters die Richtverwendung des Konzernprüfers (A 1/2):

4. AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Buch- und Betriebsprüfungen i.S. der §§ 147 ff Bundesabgabenordnung (BAO) der Abgabenarten lt. Dienstanweisung für die Betriebsprüfung (DBP) bei Konzernen
- Prüfungen der Aufzeichnungen gem. § 151 BAO der Abgabenarten lt. DBP bei Konzernen

- Prüfungen gemäß § 99 Abs 2 FinStrG
 - UVA-Prüfungen (Prüfungen der Umsatzsteueraufzeichnungen)
 - Erhebungen (Auskunftsverlangen) und Nachschauen i.S. §§ 143- 146 BAO
 - Sachverhaltsermittlung im Rahmen der Beweisaufnahme, wie beispielsweise Zeugeneinvernahmen, Beschlagnahme bei Gefahr in Verzug, Augenschein
 - Stellungnahme zu Rechtsmitteln
 - Erhebungen im Einzelfall für besondere Zwecke (z.B. statistische Grundlagen, Branchenkenntzahlen)
 - Liquiditätsprüfungen
- 5. ZIELE DES ARBEITSPLATZES**
- Sicherung der Gleichmäßigkeit der Besteuerung
 - Erhebung der Bemessungsgrundlagen der Abgaben
 - Sicherstellung des Steueraufkommens
- 6. KATALOG der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zur Gesamtbeschäftigungsausmaß (=100)**

Tätigkeiten Quantifizierung	
Planung und Vorbereitung der Betriebsprüfungen unter Auswahl von Prüfungsschwerpunkten	10 %
Durchführung der Betriebsprüfungen (formelle und materielle Ordnungsmäßigkeit der Bücher bzw. Aufzeichnungen; Richtigkeit der Besteuerungsgrundlagen insb. Umsatz und Gewinn; alle weiteren Umstände, welche für die Abgabenerhebung von Bedeutung sind) vorwiegend bei Konzernbetrieben Kontrolle von Verrechnungspreisen innerhalb von Konzernen Nachschauen (mit Schwerpunkt bei Konzernbetrieben) Erhebungen (mit Schwerpunkt bei Konzernbetrieben)	50 %
Wahrnehmung von Sachverhalten für die Besteuerung anderer Abgabepflichtiger (KM) bzw. hinsichtlich Abgaben, die in die sachliche Zuständigkeit anderer Finanzämter fallen	2 %
Fortbildung, insbesondere auf dem Gebiet der Konzernprüfung	10 %
Erteilung von Auskünften hinsichtlich aller fachspezifischer Fragen	5 %
Erstellung eines Prüfungsberichtes (Gutachten)	15 %
Stellungnahme zu Rechtsmitteln, Berichtsabfassung	2 %
Ausbildung neuer Bediensteter; Gesetz-, Erlass-, Literaturstudium	6 %

7. ANFORDERUNGEN AN DEN ARBEITSPLATZ

- Kenntnisse der gesetzlichen Grundlagen hinsichtlich der einer BP unterliegenden Abgaben (einschl. des zwischenstaatlichen Steuerrechts, des Verfahrens- und des Finanzstrafrechts) sowie der einschlägigen Erlässe
- Kenntnisse des kaufmännischen Rechnungswesens und der abgabenrechtlichen Vorschriften über Buchführung und Führung von Aufzeichnungen
- Überblicksweise Kenntnisse aller anderen (nicht unmittelbar Gegenstand einer BP darstellenden) Abgabengesetze, sofern diese Anknüpfungspunkte darstellen
- eingehende Kenntnisse des Zivil-, Handels- und Gesellschaftsrechts
- Beherrschung der Prüfungstechniken
- Beherrschung der für die Anwendung von Automationsunterstützung erforderlichen Kenntnisse
- selbständiges Arbeiten
- Bereitschaft zur Prüfung größter Konzerne

8. SONSTIGE für die Bewertung maßgebliche Aspekte

- hervorragende fachliche Kenntnisse
- charakterliche Stärke

- geistige Wendigkeit
- Objektivität
- Verhandlungsgeschick
- Durchsetzungsvermögen
- überlegte, zielstrebige, rasche Handlungsweise
- besonderes wirtschaftliches und psychologisches Einfühlungsvermögen
- die Fähigkeit, wirtschaftliche Zusammenhänge in größeren und größten Dimensionen unter Bedachtnahme auf deren abgabenrechtliche Auswirkungen rasch zu erfassen
- gefestigtes, selbstbewusstes, freundliches Auftreten
- überdurchschnittliche Bereitschaft zur Weiterbildung und Fortbildung
- Bereitschaft zum Außendienst

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Arbeitsplatzbeschreibungen und der organisatorischen Position eines Arbeitsinspektors ergibt sich für den Arbeitsplatz - Arbeitsinspektor VGr. A 1 - des Genannten nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 137 BDG 1979 folgende Zuordnung im Vergleich zu den Richtverwendungen:

1. FACHWISSEN

Das Fachwissen ist bei einem Arbeitsinspektor in der Ausprägung **zwischen grundlegender spezieller Kenntnis und ausgereifter spezieller Kenntnis** einzustufen. Die Richtverwendungen (RV) Arbeitsinspektionsarzt und Konzernprüfer sind mit ausgereifter spezieller Kenntnis zu bewerten.

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

Die obere Grenze mit ausgereiften speziellen Kenntnissen erfordert bereits vertiefte Kenntnisse auf Spezialgebieten/Disziplinen oder verbreitetes Können und Verstehen komplexer Verwaltungsbereiche. Dieses Fachwissen erfordert ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium und umfangreiche praktische Erfahrung (fachliche Autorität).

Begründung:

Die Ausbildung eines Arbeitsinspektors erfolgt in Entsprechung der allgemeinen Regeln zur Grundausbildung der Bediensteten des Ressorts (BGBl. II Nr. 304/1999). Sie setzt sich zusammen aus einer praktischen Ausbildung (ca. 7 Wochen am Arbeitsplatz), einer allgemeinen Ausbildung (3-4 Wochen) und einer speziellen Ausbildung (Aufgaben, Organisation und Verfahren in der Arbeitsinspektion; Technischer und arbeitshygienischer Arbeitnehmerschutz; Verwendungsschutz; 6 Wochen). Die Dienstprüfung wird nach einem Jahr abgelegt.

Aufgrund des erforderlichen umfangreichen und breiten Wissens eines Arbeitsinspektors und die Vielzahl an Gesetzen und Verordnungen, welche zu erlernen sind, kann davon ausgegangen werden, dass eine 1-2 jährige Praxis, wie es das Bewertungskriterium grundlegende spezielle Kenntnis vorsieht, deutlich überschritten werden muss, um den Anforderungen des Berufes gerecht zu werden. Der notwendigen Bereitschaft, sich in schwierige Gesetzesmaterien einzuarbeiten und fortzubilden ist hier ebenfalls Rechnung zu tragen. Die unterschiedlichen Arbeitsmaterialien/ Schadstoffe/Gefahrgüter etc., welche in den zu prüfenden Betrieben verwendet werden, erfordern eine eingehende Auseinandersetzung mit den diesbezüglichen Bestimmungen und Vorschriften. Ebenso sind einfache und spezielle Arbeitsvorgänge, die sichere Handhabung von (Spezial-)Maschinen u. ä. wichtige Wissensbestandteile; um bei einer Inspektion erfolgreich Gefahren zu erkennen und entsprechende Handlungen zu setzen, um Unfälle zu verhindern und die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen.

RV Arbeitsinspektionsarzt

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

RV Konzernprüfer

Zusätzlich zum abgeschlossenen Hochschulstudium/Aufstiegsprüfung für die Verwendungsgruppe A 1 absolviert ein Betriebsprüfer parallel zu seiner praktischen Ausbildung einen Einführungslehrgang (6

Wochen), einen Fachkurs (4 Monate) mit abschließender Dienstprüfung, einen Betriebsprüferlehrgang (8 Wochen) sowie zahlreiche Spezialseminare zu den Steuern.

Das Steuerrecht ist als sehr schwierige Gesetzesmaterie zu würdigen. Die Betriebsprüfertätigkeit in einer der Sondergruppen für Konzerne, EDV-Systeme oder Auslandsprüfungen erfordert zusätzliche Kenntnisse, Erfahrungen und Schulungen in diesem Spezialbereichen. (- anspruchsvoller als beim Arbeitsinspektor).

2. MANAGEMENTWISSEN

Das Managementwissen ist bei einem Arbeitsinspektor mit **begrenzt** zu würdigen, die Richtverwendungen sind zwischen begrenzt und homogen einzustufen.

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

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

Begründung:

Das Arbeitsgebiet eines Arbeitsinspektors ist im Managementbereich dahingehend zu qualifizieren, dass eine Überwachung und Durchführung mehrerer weitgehend festgelegter Aufgabengebiete erfolgt. Inspektionen werden vorwiegend in Groß- und Mittelbetrieben durchgeführt. Der Arbeitsinspektor muss eingehend mit den vorliegenden Sachverhalten und Betriebsbesonderheiten vertraut sein, um seinen Einfluss, seine fachliche Kompetenz und somit die Akzeptanz im Betrieb zum Ausdruck zu bringen.

Als Ansprechpartner für den Arbeitsinspektor erstreckt sich die Bandbreite vom Hilfsarbeiter bis zum Geschäftsführer. Bei fast jedem Besuch ist der Zugang zu den Verantwortlichen in den Betrieben gegeben, vorwiegend sind jedoch das mittlere Management, die Sicherheitsfachkräfte, die technischen Mitarbeiter und die direkt betroffenen Arbeitnehmer als Gesprächspartner zu sehen. Es erfolgt auch eine Kontrolle der Tätigkeit und Anleitung/Ausbildung der Sicherheitsfachkräfte.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Kontrollen erfolgen über alle Wirtschaftsklassen und Arbeitsstättengrößen, mit Schwerpunkt auf Betrieben mit besonderer Gesundheitsgefährdung. Die Ansprechpartner sind in der gesamten Bandbreite der Unternehmen zu finden, vom Einzelunternehmer bis zum Konzernchef. Zusätzlich sind auch Fachkollegen (Arbeitsmediziner) zu beraten, zu kontrollieren und anzuleiten.

Der Arbeitsinspektionsarzt führt seine Betriebsbegehungen meist zusammen mit den Betriebsärzten durch. Es erfolgt auch eine Kontrolle der Betriebsärzte, ArbeitsmedizinerInnen und der ermächtigten ÄrzteInnen durch die Arbeitsinspektionsärzte. (- anspruchsvoller als beim Arbeitsinspektor).

RV Konzernprüfer

Kontrollen erfolgen in Konzernen, deren Verflechtungen abzugrenzen und in ihren Teilbereichen ebenso wie in der Gesamtsicht zu beurteilen sind. Die Ansprechpartner der Konzernprüfer sind primär die Geschäftsführer, Prokuristen, Vertreter von Wirtschaftskanzleien und Rechtsanwälte. Während der Prüfung und bei allen Besprechung muss sich der Prüfer somit gegenüber höchstqualifizierten Managern und Steuerexperten behaupten. (- anspruchsvoller als beim Arbeitsinspektor)

3. UMGANG MIT MENSCHEN

Der Umgang mit Menschen wurde für den Arbeitsinspektor ebenso wie für die gewählten Richtverwendungen mit **besonders wichtig** kategorisiert. Dies setzt eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit voraus, d.h. die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder besonderes Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen Sachargumentation.

Begründung:

Die Tätigkeit eines Arbeitsinspektors geht über die reine Kontrolle hinaus und hat auch einen Schwerpunkt in der Beratung der Unternehmer, sowie der Sicherheitsfachkräfte und der Mitarbeiter. Die Arbeitgeber oder beauftragten Personen sind bei den Besichtigungen über alle Umstände zu vernehmen, die den Aufgabenbereich der Arbeitsinspektion berühren. Es ist notwendig, auf Übertretungen der Schutzvorschriften hinzuweisen und deren Beseitigung durchzusetzen.

Durch das große Fachwissen und die übertragenen Kompetenzen muss es möglich sein, mit Sachargumentation Einfluss zu nehmen und die Beachtung der Gesetze und Vorschriften zu erwirken. Der Inspektionsdienst bringt es mit sich, dass mitunter ein äußerst sensibles Vorgehen notwendig ist, welches viel Fingerspitzengefühl und auch Erfahrung benötigt. Dies ist insbesondere in jenen Fällen erforderlich, in denen die durchzuführenden Veränderungen zu Einkommensverlusten der Mitarbeiter führen oder die Maßnahmen mit beträchtlichen Kosten für die Unternehmen verbunden sind. Es erfordert viel Geschick, die Wichtigkeit der Maßnahmen den Unternehmern verständlich zu machen und somit die Akzeptanzbereitschaft (und auch Realisierungsgeschwindigkeit) zu erhöhen.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Der Arbeitsinspektionsarzt betreut auch sehr sensible Bereiche, wie z.B. Beratung hinsichtlich Arbeitsplatzwechsel/Eingliederung und Arbeitsplatzbewertung behinderter Arbeitnehmer und Freistellungen nach § 3 Abs 3 Mutterschutzgesetz. Auch hier ist die Notwendigkeit gegeben, einerseits mit Sensibilität andererseits aber auch mit Durchsetzungskraft die Einhaltung der Vorschriften zu bewirken.

RV Konzernprüfer

Der Konzernprüfer muss mit seinem profunden Fachwissen und großem Verhandlungsgeschick die Prüfung und alle Besprechungen abwickeln. In Anbetracht der hohen Qualifikation der Besprechungspartner erfordert die Einflussnahme hier besondere charakterliche Stärke und geistige Wendigkeit.

4. DENKRAHMEN

Der Denkrahm ist sowohl beim Arbeitsinspektor als auch bei den genannten Richtverwendungen mit **aufgabenorientiert** zu werten. Dieser Denkrahm bedeutet, dass die Aufgabenstellungen wesentlich verschiedenartig sind, Lösungen sind auf der Basis von Vorschriften und/oder Anweisungen, aus der Erfahrung/dem Gelernten zu finden. Das Handeln ist nur mehr in eingeschränktem Maß exakt vorgegeben.

Begründung:

Die Inspektionen erfolgen vorwiegend in Groß- und Mittelbetrieben sowie branchenübergreifend. Die Anforderungen in den einzelnen Betrieben variieren somit sehr stark. Die Inspektoren müssen sich schnell und flexibel auf die jeweiligen Gegebenheiten einstellen, um in Entsprechung der zu vollziehenden Gesetze und Verordnungen agieren zu können. Werden Übertretungen der Arbeitnehmerschutzvorschriften festgestellt, so ist der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang über das Ziel einer möglichst wirksamen Umsetzung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu beraten und aufzufordern, innerhalb einer angemessenen Frist den gesetzeskonformen Zustand herzustellen.

Wird dieser Aufforderung innerhalb der Frist nicht entsprochen bzw. handelt es sich um eine schwer wiegende Übertretung (keine Aufforderung notwendig), ist Anzeige an die zuständige Verwaltungsstrafbehörde zu erstatten.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Die Aufgaben sind wesentlich verschiedenartig, da durch die Arbeitsinspektionsärzte die gesamte Bandbreite der Unternehmen abgedeckt wird. Aufgrund der Bandbreite des Aufgabenspektrums (u.a. die Spezialbereiche behinderte Arbeitnehmer und Freistellungen nach § 3 Abs 3 Mutterschutzgesetz, technischen Bereiche) wird vom Arbeitsinspektionsarzt hohe Flexibilität und Anpassungsvermögen gefordert, um eine bestmögliche Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben zu erreichen.

RV Konzernprüfer

Der Konzernprüfer muss in der Lage sein, vernetzt zu denken, um die Strukturen in den Konzernen zu erkennen, welche in ihrer Zusammensetzung von Konzern zu Konzern, von Prüfung zu Prüfung variieren. Es sind auch Steuern zu prüfen, die in dieser Streuungsbreite mitunter nur selten vorkommen. Aufgrund dieser Gegebenheiten ist der Denkrahm des Konzernprüfers als aufgabenorientiert zu qualifizieren.

5. DENKANFORDERUNG

Die Denkanforderung wurde für den Arbeitsinspektor ebenso wie für die gewählten Richtverwendungen mit **unterschiedlich** eingestuft. Unterschiedliche Denkanforderungen definieren sich dahingehend, dass unterschiedliche Situationen die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg erfordern. Probleme sollen weitgehend selbständig gelöst werden.

Begründung:

Der Arbeitsinspektor muss in den unterschiedlichen Betrieben vor Ort erkennen, ob eine Gefährdung vorliegt und ob Sofortmaßnahmen zu verhängen sind. Wird vom Arbeitsinspektor erkannt, dass zusätzliche Vorkehrungen zum Schutz der Arbeitnehmer zu treffen sind, so ist im Rahmen der Arbeitnehmerschutzvorschriften bei der zuständigen Behörde die Vorschreibung der erforderlichen Maßnahmen zu beantragen. Bei Maßnahmen unmittelbarer Befehls- und Zwangsgewalt erfolgen die Vorankündigung und die Vollstreckung durch das Arbeitsinspektionsorgan.

Die Arbeitsinspektoren können die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagen, die gänzliche oder teilweise Schließung der Betriebsstätte oder der Arbeitsstelle, die Stilllegung von Maschinen oder sonstige die Betriebsstätte oder die Arbeitsstelle betreffende Sicherheitsmaßnahmen verfügen. Es liegt ein hohes Maß an Verantwortung vor, da falsche Entscheidungen zum Tod von Arbeitnehmern führen können. Die rechtliche Abwicklung von Verwaltungsstrafverfahren ist sowohl als Zeuge als auch als Partei bis zum Unabhängigen Verwaltungssenat zu erledigen. Im Rahmen der Parteistellung ist juristisches Wissen in Grundzügen erforderlich, um die Taktik der gegnerischen Partei zu durchschauen und entsprechend argumentieren zu können. Im Verwaltungsverfahren kommt dem Arbeitsinspektorat Parteistellung zu.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Praktisch die gesamte arbeitende Bevölkerung des Landes (bis auf wenige Ausnahmen) ist zum Kundenkreis des Arbeitsinspektionsarztes zu zählen. Durch die Ausarbeitung von Informationen und Vorschlägen für das Zentralarbeitsinspektorat kann der Arbeitsinspektionsarzt auch auf die

Weiterentwicklung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer Einfluss nehmen. Die Notwendigkeit, sowohl den medizinischen als auch den technischen Bereich abdecken zu müssen, ist hier zu würdigen.

Die Einstufung des Arbeitsinspektionsarztes kann somit im Rahmen der Bandbreite, die für jede Einstufung gegeben ist, als bereits nahe dem nächsthöheren Punktwert präzisiert werden.

RV Konzernprüfer

Der Konzernprüfer ist im Rahmen seiner Tätigkeit gefordert, auch diffizile Problembereiche zu identifizieren, analysieren und korrigieren, um die Gleichmäßigkeit der Besteuerung sicherzustellen. Die gewährte Selbständigkeit des Prüfers während der Prüfung ist stark vom bereits vorhandenen Wissensstand und den persönlichen Fähigkeiten des Prüfers abhängig. Ziel der Ausbildung und Entwicklung des Prüfers ist jedoch die selbständige Prüfungsabwicklung.

6. HANDLUNGSFREIHEIT

Die Handlungsfreiheit wurde sowohl beim Arbeitsinspektor als auch bei den Richtverwendungen mit **richtliniengebunden** festgelegt. Richtliniengebunden bedeutet, dass die Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen ohne oder mit engem Ermessensspielraum erfolgt. Allgemeine Erfolgskontrolle nach Abschluss.

Begründung:

Der Arbeitsinspektor verfügt über keine operative Handlungsfreiheit, die Ziele werden unter Anwendung eines engen Ermessensspielraumes erreicht. Die gesetzlichen Vorgaben und die notwendige Einbindung des Abteilungsleiters (außer bei Sofortmaßnahmen und den Bereichen mit Approbationsbefugnis) zeigen dies.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Dem Arbeitsinspektionsarzt steht mitunter ein größerer Ermessensspielraum zur Verfügung. Aufgrund der vorhandenen medizinischen Spezialkenntnis, ist es dem Amtsleiter in der Regel nicht mehr im vollem Umfang möglich, die Fachaufsicht auszuüben. Die Einstufung des Arbeitsinspektionsarztes ist auch hier als bereits nahe dem nächsthöheren Punktwert zu präzisieren.

RV Konzernprüfer

Aufgrund der Gesetze und der Judikatur ist die Vollziehung der Gesetze durch den Prüfer stark normiert und sein Ermessensspielraum dadurch eingeengt.

7. DIMENSION

Die Dimension wurde beim Arbeitsinspektor und der Richtverwendung Arbeitsinspektionsarzt mit umfassend (servicierte Stellen - 5) und bei der Richtverwendung Konzernprüfer mit mittel (monetäre Größe - 5) festgelegt.

Dimension 5 bedeutet im servicingenden Bereich die größtmögliche Anzahl zu servicingender Stellen (mehr als 1.000 Stellen) und im monetären Bereich Beträge bis ATS 597 Mio.

Begründung:

Aufgrund der Vielzahl der von einem Arbeitsinspektor zu betreuenden Betriebe und Arbeitnehmer ist die größtmögliche Dimension gerechtfertigt.

RV Arbeitsinspektionsarzt

ident Arbeitsinspektor

RV Konzernprüfer

Ausgehend von den bei einer Prüfung festgestellten Steuer-Nachzahlungsergebnissen (= Mehrergebnissen) ist im Bereich von Konzernprüfern diese Betragshöhe gerechtfertigt, obwohl die festgestellten Mehrergebnisse starken Schwankungen unterliegen.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNIS

Der Einfluss auf das Endergebnis wurde für den Arbeitsinspektor **zwischen beiträgend und anteilig**, für die RV Arbeitsinspektionsarzt mit anteilig und für die RV Konzernprüfer zwischen beiträgend und anteilig festgelegt. Ein beiträgender Einfluss auf das Endergebnis bedeutet, dass der Arbeitsplatzinhaber einen indirekten Einfluss auf das Endergebnis hat. Seine Tätigkeit umfasst interpretierende, beratende oder vorbereitende Leistungen der Entscheidungen und Handlungen anderer.

Ein anteiliger Einfluss auf das Endergebnis bedeutet hingegen bereits, dass direkt Einfluss auf das Endergebnis genommen werden kann. Es kommt zu gemeinsamen Entscheidungen und/oder Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten oder Organisationen.

Begründung:

Der Arbeitsinspektor ist in seinen Handlungen vor Ort - und hier insbesondere bei den zu ergreifenden Sofortmaßnahmen - mit direktem Einfluss auf das Endergebnis ausgestattet. Bei abzugebenden Stellungnahmen beschränkt sich der Einfluss auf das Endergebnis jedoch auf einen geringen bis beiträgenden Wert. Im Bereich der UVS ist der Beitrag des Arbeitsinspektors ebenfalls als indirekt einzustufen. Es handelt sich hier jedoch immer nur um Teilbereiche des Aufgabenspektrums, weshalb eine Zwischeneinstufung (indirekter direkter Beitrag) vorgenommen wurde. Die Genehmigung der Strafanträge,

der Berufungen und Bescheidausfertigungen von Mitarbeitern der Abteilung 1 obliegt dem Abteilungsleiter.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Aufgrund der weit gefassten Approbationsbefugnis, insbesondere im Bereich Bescheide, Beschäftigungsverbote, Anfragenbeantwortung ist die Einflussnahme eines Arbeitsinspektionsarztes auf das Endergebnis als direkter Einfluss zu werten. Da auch Tätigkeiten mit indirektem Einfluss (z.B. Stellungnahmen) vorhanden sind, wurde mit der Einstufung "anteilig" die niedrigste Stufe des direkten Einflusses für die Bewertung herangezogen.

RV Konzernprüfer

Zwingend ist vom Gruppenleiter nur der Abschlussbericht der Prüfung zu unterschreiben. Alle Zwischenschritte kann der Prüfer (je nach seinem Ausbildungsstand) selbständig durchführen. Bei den Schlussbesprechungen muss der Gruppenleiter nicht anwesend sein; es kommt immer auf die Betriebsgröße, die Qualifikation des Prüfers und die zu erwartenden Schwierigkeiten an; mitunter ist auch die Teilnahme des Leiters der Großbetriebsprüfung erforderlich. Ist der Gruppenleiter bei der Schlussbesprechung anwesend, so führt er formell auch den Vorsitz. Dies bedeutet jedoch nicht zwingend, dass er die Besprechung auch leitet; dies kann bei entsprechender Qualifikation auch der Prüfer tun.

Die errechneten Stellenwerte, die sich aufgrund der analytischen Untersuchungen ergeben, stellen sich im Vergleich als Gesamtübersicht wie folgt dar:

	Wissen Denkleistung Verantwortung =Einstufung			
Arbeitsplatz des Arbeitsinspektors VGr. A 1	10/3/3	4/5	10/5/4	=A 1/1
Arbeitsplatz des Arbeitsinspektionsarztes (RV 1.9.8.a)	11/4/3	4/5	10/5/5	=A 1/2
Arbeitsplatz des Konzernprüfers (RV 1.9.8.b)	11/4/3	4/5	10/5/4	=A 1/2

Als Bewertungsergebnis wird festgestellt, dass der Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers*, Arbeitsinspektor des Arbeitsinspektorates für den 11. Aufsichtsbezirk in Graz, bezogen auf die gesetzlichen Bewertungskriterien und die Richtverwendungen, aufgrund der analytischen Untersuchung des Arbeitsplatzes und den Vergleich mit den Richtverwendungen mit der **Verwendungsgruppe A 1, Funktionsgruppe 1** zu bewerten ist."

Der Beschwerdeführer habe im Zuge des ihm (im ersten Verfahrensgang) gewährten Parteienghört gegen dieses Gutachten mit 10. Juli 2001 - in der Folge im Näheren wiedergegebene - Einwendungen erhoben und den Antrag auf höhere Einstufung aufrechterhalten. Hiezu habe das BMÖLS als unabhängiger Sachverständiger festgestellt:

"Beim **Fachwissen** wurde im Gutachten das erforderliche Hochschulstudium berücksichtigt, auch wenn es nicht dezidiert angeführt ist, da auf Seite 22 wie folgt formuliert wurde: '... dass eine 1-2 jährige Praxis, wie es das Bewertungskriterium grundlegende spezielle Kenntnis vorsieht, deutlich überschritten werden muss, um den Anforderungen des Berufes gerecht zu werden ...'. Bei genauer Durchsicht der Beschreibung des Begriffes 'grundlegende spezielle Kenntnis' ist klar zu erkennen, dass die 1- 2 jährige Praxis im Anschluss an ein Hochschulstudium gefordert wird. Würde das Kriterium mit langjähriger und breiter Erfahrung erlangt werden, wäre eine 10-15 jährige Praxis erforderlich. Die Einstufung erfolgte aufgrund der Zwischenstufe einen Schritt höher als das Kriterium selbst es erfordert.

Bei der Beurteilung eines Arbeitsplatzes wird auf die geforderte Arbeitsleistung und nicht auf die persönliche Qualifikation des Arbeitsplatzinhabers abgestellt. Allenfalls freiwillig zusätzlich erbrachte Leistungen oder Studienabschlüsse, welche jedoch nicht auf dem Arbeitsplatz gefordert sind, können keine Berücksichtigung finden (wie bereits im Gutachten, Seite 8, erwähnt).

Es ist allerdings eine Selbstverständlichkeit, dass die Tätigkeit von Maturanten und Akademikern auch ein hohes Maß an Selbststudium, Fortbildung, Spezialwissen und Spezialkursen erfordert. Insbesondere im akademischen Bereich ist es erforderlich, Spezialisten mit Schwerpunktbereichen einzusetzen. Wären alle Bediensteten nur Generalisten, könnte kein Sachgebiet intensiv behandelt werden. Diese Spezialisierungen sind durch die Eingliederung in der Hierarchie ebenfalls berücksichtigt.

Beim **Managementwissen** wurde angeführt: 'Als Ansprechpartner für den Arbeitsinspektor erstreckt sich die Bandbreite vom Hilfsarbeiter bis zum Geschäftsführer vorwiegend sind jedoch ...' Allein aus dieser Formulierung ist zu erkennen, dass es hier keine ausgeschlossenen Bereiche gibt sondern Schwerpunkte ('vorwiegend') und die gesamte Bandbreite der möglichen Ansprechpartner umfasst wird. Die Argumentation des Rechtsanwaltes ist somit unrichtig.

Zu den Punkten **Handlungsfreiheit** und **Einfluss auf das Endergebnis** wird bemerkt, dass der im Gutachten enthaltenen Begründung und dem Vergleich mit den Richtverwendungen, nichts hinzuzufügen ist. Auf den Aktenvermerk betreffend die Auskunft des Amtsleiters wird verwiesen."

In diesem Aktenvermerk des Personalreferates vom 28. August 2001 heißt es unter anderem '... wurde DI E., der Vorgesetzte der drei Bediensteten und Leiter des Arbeitsinspektorates für den 11. Aufsichtsbezirk in Graz, heute tel. befragt.

DI E. teilte mit, dass er selbstverständlich allen Bediensteten des Arbeitsinspektorates so auch den drei Antragstellern, gelegentlich Weisungen erteilt.

Keinesfalls trifft zu, dass er bezüglich diffiziler Spezialgebiete (wie etwa dem Mineralrohstoffgesetz) keine Weisungen erteilt, weil etwa diese speziellen Belange lediglich von einem bestimmten (besonders versierten) Bediensteten bearbeitet werden könnten.'

Das Gutachten des BMÖLS fortgesetzt: 'Abschließend sei bemerkt, dass im allgemeinen Teil des Gutachtens, Seite 5, angeführt ist, dass das Bewertungssystem von einem renommierten Unternehmen angekauft wurde. Dieses System kommt bundesweit zur Anwendung. Die Kriterien, an denen sich die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen der Allgemeinen Verwaltung zu orientieren hat, sind im § 137 BDG 1979 aufgelistet.

Die vorgebrachten Argumente sind unter das Gutachten zu subsumieren. Weiters sind Gesamtzusammenhänge, Strukturen und Hierarchien des öffentlichen Dienstes zu berücksichtigen. Der Hinweis, dass die Gutachten erstellende Behörde auch die Kosten zu tragen hat, ist unrichtig. Das Gutachten wurde durch das BMÖLS - als unabhängige Sachverständige - erstellt, die finanziellen Folgen sind vom BMWA zu tragen.

Die Auswahl des Sachverständigen erfolgt immer durch das Gericht bzw. die Verwaltungsbehörde, diese sind dabei nicht an Anträge der Parteien gebunden (siehe *Attlmayr*, 'Das Recht des Sachverständigen im Verwaltungsverfahren'). Der Antrag auf Beiziehung eines anderen Gutachters ist vom BMWA zu beurteilen."

Nach weiterem Hinweis auf das zitierte hg. Erkenntnis vom 13. Juni 2003 führt die Begründung des angefochtenen Bescheides aus, im Zuge des darauf eingeleiteten Ermittlungsverfahrens sei ein ergänzendes Gutachten vom Bundeskanzleramt (welchem seit 1. Mai 2003 der gesetzliche Auftrag des § 3 BDG 1979 in der derzeit geltenden Fassung obliege) eingeholt worden, in welchem in Ergänzung zum Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes, Zl. 2002/12/0128, Folgendes ausgeführt werde:

"Zur Feststellung des VwGH, dass ein Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit einem Arbeitsplatz der Funktionsgruppe A 1/1 unterblieben ist, wird diese Gegenüberstellung nunmehr ergänzend nachgeholt.

Die Richtverwendung 1.10.2.b Hauptreferent im Verkehrsamt (BMI, Bundespolizeidirektion Wien), bewertet mit A 1/1, ist wie folgt beschrieben:

Funktion des Arbeitsplatzes Approbationsreferent der Verwendungsgruppe A im Straßenverkehrsreferat

Aufgaben des Arbeitsplatzes

- Erstellung von Gutachten über die Klärung der Verschuldensfrage nach Unfällen mit Dienstkraftwagen (zivilrechtliche Ansprüche, Haftung) und Qualifizierung des Verschuldens
- Führung des Verfahrens auf Ausstellung eines Taxiausweises -

Festsetzung der Zurücknahmezeit bzw. der Dauer der Abweisung (Approbationsbefugnis)

- Führung des Verfahrens zur Zulassung von Kraftfahrzeugen nach dem Gefahrgütergesetz-Straße (Approbationsbefugnis)
- Teilnahme an Besprechungen als Behördenvertreter, insbesondere auf Grund der Rezipierung von EWR/EU-Normen
- Abgabe von Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen (StVO, KFG, BO und anderen)
- Approbation der Akten im Entziehungsverfahren der Lenkerberechtigung, Festsetzung der Entziehungszeit bzw. der Dauer der Abweisung
- Beantwortung allgemeiner Beschwerdevorbringen
- Teilweise Organisation der einzelnen Referate hinsichtlich der Abwicklung des Parteienverkehrs
- Fachaufsicht über Mitarbeiter der Verwendungsgruppen B, C und D aller Referate im Hause
- Aufarbeitung von Entscheidungen der Berufungsinstanzen und der Höchstgerichte zur Erreichung einer einheitlichen Verwaltungspraxis
- Durchführung von Mitarbeiterschulungen und Dienstbesprechungen
- Mitwirkung bei der Erlassung hausinterner Dienstanweisungen
- Erteilung von Rechtsauskünften an Parteien sowie andere Behörden in mündlicher und schriftlicher Form
- Vertretung anderer gleichwertiger Referenten
- Abgabe von Stellungnahmen zu grundsätzlichen Fragen der Verkehrsplanung und der U-Bahn
- Verkehrserziehung und Schulwegpolizei

Ziele des Arbeitsplatzes

Unterstützung und Entlastung der Amtsvorstehung bei der Organisation des Verkehrsamtes nach betriebswirtschaftlichen und ökonomischen Gesichtspunkten, sowie Durchsetzung der Grundprinzipien der Verwaltung.

Nur durch die Unterstützung der Amtsvorstehung, die weit über den üblichen Arbeitsaufwand eines vergleichbaren Referenten hinausgeht, wird das Funktionieren des Amtes als größte Zulassungsbehörde im gesamten Bundesgebiet sichergestellt.

Tätigkeiten

1. Erstellung von Gutachten über die Klärung der Verschuldensfrage nach Unfällen mit Dienstkraftwagen (zivilrechtliche Ansprüche, Haftung) und Qualifizieren des Verschuldens	15 %
2. Führung des Verfahrens auf Ausstellung eines Taxiausweises - Festsetzung der Zurücknahmezeit bzw. der Dauer der Abweisung (Approbationsbefugnis)	10 %
3. Führung des Verfahrens zur Zulassung von Kraftfahrzeugen nach dem Gefahrengütergesetz-Straße (Approbationsbefugnis)	5 %
4. Teilnahme an Besprechungen als Behördenvertreter	7 %
5. Abgabe von Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen, insbesondere auf Grund der Rezipierung von EWR- und EU Normen	10 %
6. Approbation der Akten im Entziehungsverfahren der Lenkerberechtigung - Festsetzung der Entziehungszeit bzw. der Dauer der Abweisung	10 %
7. Beantwortung allgemeiner Beschwerdevorbringen	7 %
8. Teilweise Organisation der einzelnen Referate hinsichtlich der Abwicklung des Parteienverkehrs	5 %
9. Fachaufsicht über Mitarbeiter der Verwendungsgruppen B, C und D aller Referate im Haus	15 %
a. Aufarbeitung von Entscheidungen der Berufungsinstanzen und der Höchstgerichte zur Erreichung einer einheitlichen Verwaltungspraxis	
b. Durchführung von Mitarbeiterschulungen und Dienstbesprechungen	
c. Mitwirkung bei der Erlassung hausinterner Dienstanweisungen	
10. Erteilung von Rechtsauskünften an Parteien sowie andere Behörden in mündlicher und schriftlicher Form	5 %
11. Vertretung anderer gleichwertigen Referenten	5 %
12. Abgabe von Stellungnahmen zu grundsätzlichen Fragen Verkehrsplanung und der U-Bahn	2 %
13. Verkehrserziehung und Schulwegpolizei	1 %
14. Führung des Verfahrens auf Erteilung einer österreichischen Lenkerberechtigung der Gruppe D (Approbationsbefugnis)	3 %

Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten

- Bescheide in den Verfahren bei der Entziehung der Lenkerberechtigung
- Bescheide im Verwaltungsstrafverfahren
- Bescheide im Verfahren auf Erteilung einer österreichischen Lenkerberechtigung sowie alle Bescheide nach dem AVG im Bereich der ha. Kompetenz

Zugeteiltes und unterstelltes Personal:

Dienstaufsicht als Referent über 1 VB/D, 1 C

Fachaufsicht (unmittelbar) über 3 B, 1 VB/B, 3 D, 4 VB/D **Zu den einzelnen Zuordnungskriterien wird wie folgt**

festgestellt:
Fachwissen '10' - zwischen grundlegende spezielle Kenntnisse (9, Uni-Abschluss) und ausgereifte spezielle Kenntnisse (11, fachliche Autorität)

Auf diesem Arbeitsplatz sind eingehende Spezialkenntnisse auf dem Gebiet des nationalen und internationalen Verkehrsrechtes, aber auch Kenntnisse der ADV Organisation und des Datenschutzrechtes erforderlich.

Die detaillierte Kenntnis der nationalen Rechtslage ist die Basis für die Erstellung von Gutachten über die Klärung der Verschuldensfrage, da hier auch zivilrechtliche Ansprüche und Haftungsfragen beurteilt werden müssen, weiters für die Erteilung von Rechtsauskünften, die Erstellung von Bescheiden sowie für die Ausübung der Fachaufsicht über die zugeteilten Mitarbeiter. Die Führung des Verfahrens zur Zulassung von Kraftfahrzeugen nach dem Gefahrgütergesetz-Straße wäre ohne Detailkenntnis der nationalen Rechtslage aufgrund der damit verbundenen Verantwortung nicht möglich.

Die Mitgliedschaft zum EWR und die zentrale Lage Österreichs in Europa mit vielen Nachbarstaaten verlangt auch die Kenntnis der Rechtssituation in den anderen Ländern, um insbesondere bei der Abgabe von Stellungnahmen zu Gesetzes- und Verordnungsentwürfen aufgrund der Rezipierung von EWR-Normen - die richtigen Entscheidungen treffen zu können. Die Kenntnis von Fremdsprachen ist hier ebenfalls erforderlich. Weiters sind eingehende Kenntnisse der umweltschutzrechtlichen Bestimmungen samt Nebengesetzen sowie im Verfahrensrecht erforderlich. Dies zeigt die Bandbreite und Tiefe an Fachwissen, die auf diesem Arbeitsplatz gefordert ist.

Managementwissen '4' - zwischen begrenzt (3) und homogen

(5)

Aufgrund der Führung von Mitarbeitern, der Unterstützung und Entlastung der Amtsvorstehung bei der Organisation des Verkehrsamtes nach betriebswirtschaftlichen und ökonomischen Gesichtspunkten sowie der Durchsetzung von Grundprinzipien der Verwaltung zum Sicherstellen des Funktionierens als größte Zulassungsbehörde im gesamten Bundesgebiet ist eine Einstufung im Managementwissen mit der Zuordnung 4 gerechtfertigt. Aufgrund der an diesem Arbeitsplatz gegebenen Bandbreite an erforderlichem Wissen - siehe Erläuterungen unter Denkrahmen - ist auch der damit in Zusammenhang stehende Managementaufwand (Mitarbeiterführung) zu sehen.

Umgang mit Menschen '3' - besonders wichtig

Der Umgang mit Menschen wird als besonders wichtig eingestuft. Dies begründet sich darin, dass einerseits im Parteienverkehr (Erteilung von Rechtsauskünften) den zugeteilten Mitarbeitern Unterstützung/Hilfe geboten werden muss als auch mit den vorsprechenden Bürgern ein mitunter sehr 'explosives' Gesprächsklima herrscht, da das Auto und die allfällige Entziehung der Lenkerberechtigung meist einen massiven Eingriff in die Lebenssituation des Betroffenen darstellt. Hier ist es erforderlich, mit der erforderlichen Sensibilität eine emotionale Entschärfung von Situationen herbeiführen zu können.

Denkrahmen '4' - aufgabenorientiert

Das Zuordnungskriterium 4 ergibt sich aus dem Umstand, dass hier ein aufgabenorientierter Arbeitsplatz - die Aufgabenstellung ist wesentlich verschiedenartig - vorliegt. Das WAS ist klar, das WIE ist teilweise klar. Das nationale und internationale Verkehrsrecht mit der Rezipierung von EWR-Normen, die Unterstützung des Amtsvorstandes, die Führungs-/Leitungs-/Organisationsaufgabe, die Bestimmungen im Umweltbereich zeigen die Bandbreite der Aufgaben.

Denkanforderung '4' - zwischen ähnlich (3) und unterschiedlich (5)

Die Fähigkeit, Probleme vorausschauend aufzudecken und Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten ist insbesondere bei der Verfassung von Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen, bei der hausinternen Organisation notwendig. Da das Verkehrsrecht, das Umweltschutzrecht und das Verfahrensrecht laufenden Änderungen unterworfen sind, ist auch hier eine ständige Weiterbildung und entsprechende geistige Flexibilität erforderlich, um die Neuerungen entsprechend anwenden und umsetzen zu können. Weiters muss der Arbeitsplatzinhaber aus der zu studierenden Judikatur notwendige Anpassungen/Veränderungen für die tägliche Arbeit herausarbeiten und umsetzen, damit eine einheitliche Verwaltungspraxis sichergestellt ist, die auch der neuesten Judikatur entspricht.

Handlungsfreiheit '11' - zwischen richtliniengebunden (10, allgemeine Erfolgskontrolle nach Abschluss) und allgemein geregelt (13, operative Handlungsfreiheit)

Die umfangreiche Approbationsbefugnis bei den eigenen Aufgaben sowie für die Mitarbeiter rechtfertigt eine Einstufung mit 11.

Dimension '3' - breit (zwischen 101 und 500 servierte Stellen)

Bei den insgesamt rund 3.000 Anbringen ist von einer mit Bescheid zu erledigenden Verfahrensquote von mehr als 100 Verfahren auszugehen.

Einfluss auf das Endergebnis '4' - zwischen beitragend (3, indirekter Einfluss) und anteilig (5, direkter Einfluss)

Da die EsB nicht den gesamten Umfang des Aufgabengebietes umfasst und auch bei Teilbereichen der Aufgaben die endgültige Entscheidung nicht auf diesem Arbeitsplatz getroffen wird bzw. getroffen werden kann (siehe obige Ausführungen), ist eine Einstufung mit 4 gerechtfertigt.

Die unterschiedlichen Einstufungen werden nun näher dargestellt:

Managementwissen: '4' Richtverwendung, '3' Beschwerdeführer

Die Unterstützungsleistung für den Amtsleiter eines großen Amtes und die Führung von Mitarbeitern begründet hier die höhere Einstufung des Hauptreferenten, an diesem Arbeitsplatz sind bereits Managementqualitäten mit Führungsverantwortung vorhanden.

Denkanforderung: '4' Richtverwendung, '5' Beschwerdeführer

Der Beschwerdeführer wird an seinem Arbeitsplatz häufiger mit unterschiedlichen, sofort zu erkennenden und zu lösenden Problemfällen konfrontiert, als dies beim Hauptreferenten im Verkehrsamt der Fall ist.

Handlungsfreiheit: '11' Richtverwendung, '10' Beschwerdeführer

Beide Arbeitsplätze sind an ihre Vorgaben und Richtlinien gebunden und vollziehen die Gesetze, wobei ihnen ein enger Ermessensspielraum zur Verfügung steht. Bei beiden Arbeitsplätzen ist die Unterschriftsermächtigung nicht für das gesamte Arbeitsgebiet erteilt; es besteht immer noch die Weisungsunterworfenheit gegenüber dem Vorgesetzten. Die Befugnisse des Beschwerdeführers wurden in den bereits vorliegenden Stellungnahmen näher dargelegt (bis hin zur Betriebsschließung bei Gefahr in Verzug). Der Arbeitsplatz der Richtverwendung verfügt auch über die Approbationsbefugnis für die Erledigungen der unterstellten Mitarbeiter.

Dimension: '3' Richtverwendung, '5' Beschwerdeführer

Bei den insgesamt rund 3.000 Anbringen ist bei der Richtverwendung von einer mit Bescheid zu erledigenden Verfahrensquote von mehr als 100 Verfahren (101-500) auszugehen. Beim Beschwerdeführer erfolgte die Einstufung "5" anhand des größten Kriteriums für servicierte Stellen (mehr als 1.000).

2. Die erreichte Punktezahl der Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers innerhalb der Bandbreite der Funktionsgruppe

A 1/1 stellt sich im Vergleich zu den bereits angeführten Richtverwendungen wie folgt dar:

	Wissen	Denkleistung	Verantwortung	Bewertung	Punkte
Hauptref. Verkehrsamt	10/4/3	4/4	11/3/4	A 1/1	430
Beschwerdeführer	10/3/3	4/5	10/5/4	A 1/1	411

Anhand der Punkte innerhalb der Verwendungsgruppe A 1/1 zeigt sich, dass die RV mit 430 Punkten einen höheren Punktwert hat und trotzdem in A1/1 eingestuft ist (Bandbreite für A 1/1:380-459 Punkte).

Vergleicht man die beiden Arbeitsplätze jetzt anhand der Einstufungsmerkmale so ergeben sich in allen drei Blöcken Unterschiede, die bereits näher erläutert wurden. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die auf einem Arbeitsplatz zu leistende Arbeit auf dem WISSEN basiert. Entsprechend zum erforderlichen Wissen kann dann eine DENKLEISTUNG gefordert werden. Beide Blöcke zusammen müssen schlüssig den VERANTWORTUNGSWERT ergeben.

Daraus folgt aber auch, dass ein Arbeitsplatz, dessen Wert im WISSEN größer ist, selbst bei etwas geringerer DENKLEISTUNG immer noch einen kleinen Vorsprung hat. Der Vergleich mit einem Arbeitsplatz mit etwas geringerem Wissen, an dem aber die Denkleistung intensiver ist, kann keine vollständige Kompensation erwirken, obwohl in diesem Fall beide Arbeitsplätze innerhalb der Bandbreite einer Funktionsgruppe liegen. Im Vergleich mit den, auch in den beiden früheren Gutachten bereits detailliert dargestellten Arbeitsplätzen, zeigt sich die Wichtigkeit des WISSENS als Basisanforderung am Arbeitsplatz für die Auswirkung auf die Bewertung des Arbeitsplatzes auch ganz genau:

Funktion	Wissen	Denkleistung	Verantwortung	Einstufung
Beschwerdeführer	10/3/3	4/5	10/5/4	A 1/1
Hauptref. Verkehrsamt	10/4/3	4/4	11/3/4	A 1/1
AI-Arzt	11/4/3	4/5	10/5/5	A 1/2
Konzernprüfer	11/4/3	4/5	10/5/4	A 1/2

Da es sich bei der Bewertung um ein Berechnungssystem handelt, bei dem gewisse Werte in Beziehung zueinander gesetzt werden, führt die alleinige Zusammenzählung der erreichten Punktwerte nicht zum richtigen Ergebnis, denn einzelne Kriterien haben für den Arbeitsplatz eine größere Bedeutung als andere.

Weiters ist festzuhalten, dass alle Bediensteten, deren Arbeitsplätze eine Zuordnung wie jene des Beschwerdeführers haben, bundesweit in A 1/1 eingestuft sind. Ebenso sind alle Arbeitsplätze der anderen angeführten Verwendungen bundesweit einheitlich mit dem o.a. Bewertungsergebnis eingestuft. Aus den vorgenannten Gründen ergibt sich, dass die Einstufung des Beschwerdeführers in A 1/1 zu erfolgen hatte und dass dieser Arbeitsplatz innerhalb der Bandbreite der Funktionsgruppe A 1/1 in der Mitte angesiedelt ist."

Im Zuge des dem Beschwerdeführer hiezu gewährten Parteienghört habe er gegen dieses Gutachten mit 21. Juli 2004 Einwendungen erhoben (die in Folge wörtlich wiedergegeben sind). Hiezu habe das Bundeskanzleramt als unabhängiger Sachverständiger festgestellt:

"zu Punkt 1:

Die Arbeitsplatzbewertung wurde früher im Sinne jener Verwaltungspraxis vorgenommen, die in Verbindung mit Beförderungen im Dienstklassensystem stand. Durch Entschluss der damaligen Bundesregierung wurde das Besoldungsreformgesetz 1994 geschaffen und die Arbeitsplatzbewertung hat in § 137 BDG 1979 in Zusammenhang mit dem in Anlage 1 leg. cit. erstellten Richtverwendungskatalog eine entsprechende gesetzliche Grundlage erhalten.

Dies bedeutete einen großen Schritt in Richtung Objektivierung des Einstufungsverfahrens, weil damit die dienst- und besoldungsrechtliche Zuordnung eines Arbeitsplatzes mit gesetzlichem Hintergrund nachvollziehbar und einklagbar wurde.

Das Verfahren wurde im Rahmen der Weiterentwicklung eines modernen Personalmanagements von Experten der für den gesamten Bundesdienst über bestehende Ressortgrenzen hinweg zuständigen 'Zentralen Personalsektion' im Bundeskanzleramt ausgewählt. Basis hierfür bildete ein von einem erfahrenen und bewährten Betriebsberatungsunternehmen entwickeltes Bewertungssystem. Die Bediensteten dieser Sektion, jetzt Sektion III, Öffentlicher Dienst und Verwaltungsreform, sind für die Bewertung von Arbeitsplätzen im Bundesdienst als Vollzugsorgan des Bundeskanzlers zuständig, der gem. § 137 BDG 1979 die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zu bewerten hat. Hinsichtlich der Qualifikation der Bediensteten dieser Sektion wird auf das VwGH Erkenntnis 2001/12/0195 vom 25.4.2003 verwiesen, wonach diese als Gutachter im Sinne von § 152 AVG zu sehen sind.

zu Punkt 2:

Welcher Personenkreis auch immer ein solches Gutachten erstellt, hat dies ohne Ansehen der Person zu tun und kennt auch im Regelfall den Arbeitsplatzinhaber nicht. Darüber hinaus ist festzuhalten, dass sich die Arbeitsplatzbewertung, wie sie derzeit im Bundesdienst durchgeführt wird, in erster Linie an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientiert und nicht an allfälligen Qualifikationen oder Defiziten eines Arbeitsplatzinhabers. Persönliche Aspekte können bei der Arbeitsplatzbewertung nur in speziellen Teilbereichen einfließen. Dies kann beispielsweise eine Untersuchung der organisatorischen Verhältnisse sein, bei welcher festzustellen ist, ob die Verrichtung der tatsächlichen Tätigkeiten im Sinne der Organisationsvorschriften und nach den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit aufgeteilt ist, das heißt, bei allenfalls erforderlicher Unterscheidung zwischen Soll- und Ist-Leistung im Rahmen einer Untersuchung der Arbeitsplatzwertigkeit oder bei Feststellung von Approbations- oder sonstigen personenbezogenen Befugnissen.

In sämtlichen anderen Fällen, insbesondere bei der Detailanalyse, sind ausschließlich die Anforderungen des Arbeitsplatzes, grundsätzlich nach dem Soll-Organigramm für die Beurteilung ausschlaggebend. Wenn diese Soll-Organisation nicht der tatsächlichen Verwendung eines Bediensteten entspricht, ist dies gesondert festzustellen und hinsichtlich der dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen abzuklären. Grundsätzlich ist der Zustand der Soll-Organisation auch nach kurzfristiger Abweichung wieder herzustellen und die Bewertung des Arbeitsplatzes richtet sich dann auf lange Sicht weiterhin an dieser aus.

Für allfällige vorübergehende Ansprüche von Bediensteten, die durch Abweichung von der Soll-Organisation entstanden sind, ist - in der Regel befristet - eine geeignete Abgeltung zu finden.

Die Gutachter der Sektion III des Bundeskanzleramtes untersuchen nicht nur die jeweilige Arbeitsplatzbewertung, sondern stellen gegebenenfalls auch Fragen nach der Ursache einer allenfalls nicht richtliniengemäßen Organisation und nach damit in Zusammenhang stehenden erhöhten Personalkosten und der diesbezüglichen Haftbarkeit von Vorgesetzten. Allein daraus ist ersichtlich, dass es den Referenten der mit bereichsübergreifenden Personalfragen befassten Sektion nicht um eine möglichst kostengünstige Einstufung von Bediensteten geht, sondern um die Erfüllung der Ansprüche nach § 3 BDG 1979, wonach der Bundeskanzler für eine gleichmäßige Behandlung der Beamten zu sorgen hat. Größtes Interesse dieser Bediensteten ist es daher, ohne Ansehen von Personen sämtliche Einstufungen unter Berücksichtigung des bundesweit üblichen Bewertungsniveaus vorzunehmen. Jede Art von Befangenheit kann hierbei ausgeschlossen werden. Im speziellen Fall ist *der Beschwerdeführer* den Referenten des Bundeskanzleramtes völlig unbekannt, weil selbst die Arbeitsplatzbesichtigung nicht in Graz, sondern an neutraler Stelle, bei einem Bediensteten in gleichartiger Verwendung in Wien stattgefunden hat.

zu Punkt 3:

Eine geeignete Richtverwendung für den Arbeitsplatz vom *Beschwerdeführer* war deswegen schwer zu finden, weil der Gesetzgeber im Richtverwendungskatalog für den Bereich des BMWA, früher BMwA, weder in der Zentralstelle noch in einer nachgeordneten Dienststelle ein Beispiel eines Referenten ohne dezidiert angeführte Leitungsfunktion oder stellvertretende Leitungsfunktion mit der Bewertung A1/1 genannt hat. Es wurde daher aus der entsprechenden Rubrik 'Referent mit verwandten Aufgaben in einer Zentralstelle oder in einer nachgeordneten Dienststelle' als Vergleichsposition der 'Hauptreferent des Verkehrsamtes in der Bundespolizeidirektion Wien' ausgewählt. Durch den strengen hierarchischen Aufbau einer Polizeidienststelle war jedoch auch die Tätigkeit als Hauptreferent mit Führungs- und Leitungsaufgaben verbunden.

Da es insbesondere im BMWA/BMwA in Verbindung mit der Änderung des BMG 1986 und im Zuge zahlreicher Ausgliederungen aus dem Bundesdienst zu komplexen Umschichtungen der Organisation kam, waren geeignete Grundlagen für ein Gutachten durch Wechsel der Zuständigkeit von Dienstbehörden nicht problemlos anzufordern.

Darüber hinaus wurde von zuständiger Stelle mitgeteilt, dass die im Gesetz genannte Funktion des Leiters einer Hochbauabteilung bei der Bundesbaudirektion Wien nie mit A1/1 bewertet war. Warum der Gesetzgeber diese Funktion als Vergleich für Verwendungen in A1/1 angeführt hat, kann von ho. Seite nicht nachvollzogen werden.

Da sich das Tätigkeitsfeld 'Arbeitsinspektionsdienst' einst im Zuständigkeitsbereich des derzeitigen BM für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz befand, wurde auch dort nach geeigneten Vergleichsfunktionen gesucht, aber auch für dieses Ressort ist in Anlage 1 zu BDG 1979 keine geeignete Richtverwendung für Arbeitsplätze der Bewertungskategorie A1/1 genannt.

Die für das BM für Gesundheit, Sport und Konsumentenschutz im Richtverwendungskatalog unter Punkt 1.10.1 lit. c) angeführte Funktion wurde grundsätzlich nur dann mit A1/2 bewertet, wenn damit die fachliche Leitung zumindest eines Bediensteten mit universitärer Ausbildung verbunden war. Hatte ein Leiter einer Abteilung keinen Mitarbeiter der Verwendungsgruppe A bzw. A1 unterstellt, wurde die Bewertung mit A1/1 festgesetzt, weil es sich hauptsächlich um Leiter von Laborabteilungen mit der Aufgabe der Durchführung von Routineanalysen, jedoch im sensiblen Bereich der Gesundheit in Einzelfällen sowie auch in Fällen der Gefahr einer Epidemie handelte.

Hierzu wird bemerkt, dass die Lebensmitteluntersuchungsanstalten eine starke Gliederung aufwiesen, so dass die einzelnen Organisationseinheiten stets nur eine geringe Größe erreichten oder zumindest mit nur wenigen Arbeitsplätzen der Bewertungskategorie A1 ausgestattet waren.

Darin liegt auch die Begründung, dass an nachgeordneten Dienststellen allgemein, auch in anderen Ressorts, die Arbeitsplätze für Abteilungsleiter grundsätzlich nur dann mit A1/2 bewertet wurden, wenn damit die fachliche Führung und Anleitung zumindest eines Bediensteten der Verwendungsgruppe A bzw. A1 verbunden war. In erster Linie sollte eine solche starr festgesetzte Bewertungsstruktur als Vorgabe dienen, um die für die Personalbewirtschaftung Verantwortlichen dazu anzuhalten, die Organisation an den Grundsätzen der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit auszurichten.

Bezüglich der Arbeitsplatzbewertung war jedoch davon auszugehen, dass es durch die Beschäftigung zusätzlicher Bediensteter mit universitärer Ausbildung entweder in der Breite oder in der Tiefe des jeweiligen Forschungs- oder Arbeitsgebietes zu einer Erweiterung des fachlichen Aufgabenrahmens innerhalb einer Organisationseinheit kommt. Allein aus dieser Sicht ergibt sich auch für den Arbeitsplatz des *Beschwerdeführers* keine andere Zuordnung als A1/1.

zu Punkt 4:

Die Stellenbeschreibung ist ein Personalmanagementinstrument, das in vielfältiger Hinsicht Anwendung findet. Einer der Anwendungsbereiche ist die damit eng verbundene Stellenbewertung, die in der Privatwirtschaft schon wesentlich länger im Einsatz ist, als in der öffentlichen Verwaltung.

Es gibt viele verschiedene Methoden, auch welche, die sich - nicht wie die für den Bundesdienst ausgewählte - gezielt an den Fähigkeiten des jeweiligen Stelleninhabers orientieren. Sehr bekannt sind das so genannte 'Genfer Schema' oder die davon abgeleitete 'REFA Methode'.

Im Bundesdienst sind die Arbeitsplatzbeschreibungen sehr detailliert und ausführlich abgefasst, so dass man daraus für die Bewertung und Zuordnung mehr Informationen erhält, als dies bei anderen Methoden üblich ist.

Das Bewerten und Zuordnen von Arbeitsplätzen ist - leider - keine exakte Messmethode, sondern wie das Wort 'bewerten' schon zum Ausdruck bringt, ein Einschätzen, ein Vergleichen mit anderen Dingen, hier mit anderen Arbeitsplätzen, die als Richtverwendungen in der Anlage 1 zu BDG 1979 aufscheinen. Als Ergebnis erhält man dann entweder eine Übereinstimmung oder eben Abweichungen. Im derzeit anzuwendenden System wurden als Abstufung 15%-Schritte angenommen. Der Grund dafür liegt in der Tatsache, dass das menschliche Schätzvermögen relativen Charakter hat. Unterschiede hinsichtlich einer Quantität oder Qualität werden immer nur relativ zu einer Bezugsgröße und erst ab einer bestimmten Unterscheidungsschwelle wahrgenommen.

Hier fließt im Bewertungssystem die wissenschaftliche Komponente mit dem Bezug zum Weber-Fechner'sches Gesetz ein. Demnach liegt die Unterscheidungsschwelle in Bewertungsangelegenheiten bei 15 % und stellt den kleinsten gerade noch merkbaren Unterschied hinsichtlich eines Merkmals dar.

Da es sich um kein Messen sondern um Bewerten von Arbeitsplätzen handelt, ist dafür eine jahrelange Berufserfahrung notwendig. Für Außenstehende oder Betroffene mag das Ergebnis der Zuordnung manchmal zwar unverständlich erscheinen, da man von der eigenen subjektiven Einschätzung ausgeht und nicht aus einer unbelasteten distanzierten Stellung heraus die Bewertung vornimmt, wie dies z.B. die Sachverständigen der Berufskunde oder Beratungsunternehmen, die sich auf diesen Bereich spezialisiert haben, tun.

Welche der zahlreich vorhandenen Methoden für die Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes herangezogen wird, ist nicht von primärer Bedeutung, entscheidender ist, dass auf allen zu bewertenden Arbeitsplätzen dieselbe Methode Anwendung findet und sich damit keine Systembrüche bzw. Bewertungsunterschiede innerhalb eines geschlossenen Anwendungsbereiches, wie zB. Beamte des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, ergeben. Weitere Erklärungen zum Bewertungssystem folgen nachstehend in einem gesonderten Punkt.

...

Hinsichtlich der derzeit angewendeten Bewertungsmethode wird unter besonderer Bezugnahme auf das Erkenntnis des VwGH vom 25. April 2003, do. Zl. 2001/12/0195 Folgendes bemerkt:

Den Verbaldefinitionen der im Gesetz genannten Bewertungskriterien wird aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Möglichkeit der Darstellung ein Punktwert zugeordnet, woraus sich die so genannte Bewertungszeile zusammensetzt.

Nach der in Punktwerten dargestellten Zuordnung zu den einzelnen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.), der vorerwähnten Bewertungszeile, ergibt sich für einen Arbeitsplatz durch eine vom bereits im Gutachten erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbene Berechnungsmethode ein Wert, ein weiterer, gesonderter, jedoch aus der Zuordnungsstruktur der Bewertungszeile abgeleiteter Punktwert, für den bundesweit gilt, dass alle Bediensteten mit genau diesem errechneten Wert und genau dieser Bewertungszeilenstruktur einen Arbeitsplatz mit der gleichen Wertigkeit besetzen (für den *Beschwerdeführer* 10 3 3/4 5/10 5 4, Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A1 oder 10 3 3/4 5/ 11 5 3, wenn der für die Berechtigung zur Schließung eines Betriebes vergebene Zusatzpunkt eher als Argument für eine erhöhte Handlungsfreiheit gesehen wird - und nicht als verstärkter Einfluss auf Endergebnisse).

Eine inhaltliche Differenz bei der Beurteilung über die Richtigkeit einer Zuordnung kann sich in Einstufungsangelegenheiten nur bei den (8) einzelnen Zuordnungswerten zu den gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien ergeben, die eine so genannte Bewertungszeile bilden, weil die Setzung der Grenzen bzw. die Einteilung in Bandbreiten zwischen den möglichen Bewertungspositionen nach einem in einem standardisierten Verfahren zu errechnenden Punktwert bei allen Bewertungsfällen nach § 137 BDG 1979 bundesweit in gleicher Weise gilt. Dies bedeutet, dass die festgesetzten Grenzen im System, die einer endgültigen Beurteilung als Entscheidungskriterium dienen, und auch die dazugehörige Berechnungsmethode nicht variabel- oder durch äußere Umstände beeinflussbar sind.

Eine bestehende Arbeitsplatzbewertung ändert sich daher besoldungsrelevant nur dann, wenn die Konstellation der 8 gesetzlich vorgeschriebenen Bewertungskriterien (dies entspricht der so genannten Bewertungszeile) nach Berechnung gemäß der vom erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbenen Methode einen entsprechenden Wert - diesseits oder jenseits der oben beschriebenen Punktwertgrenze - ergibt.

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

Im Grunde handelt es sich bei der Festsetzung von Punktegrenzen zwischen den Bewertungspositionen - oder anders ausgedrückt, bei der Festsetzung der Bandbreite, innerhalb welcher sich eine Funktionsgruppenzuordnung bewegen kann, um eine Entscheidung, die von Experten (Betriebsberater, leitende Bedienstete und/oder sachverständige Gutachter im Bundeskanzleramt) getroffen wurden und daher in ihren Auswirkungen auf das Dienst- und Besoldungsrecht in einem angemessenen Verhältnis zu sowohl im bundesweiten- als auch im privatwirtschaftlichen Bereich vergleichbaren Funktionen steht.

Eine besondere Objektivität ergibt sich hierbei aus dem Umstand, dass die Grenzwerte bereits vor Anwendung der Bewertungsmethode bei der Systementwicklung festgesetzt wurden und daher im Vorhinein nicht bekannt war, an welcher Stelle die einzelnen Funktionen bei Umsetzung der Besoldungsreform eingeordnet wurden und welche dienst- und besoldungsrechtlichen Folgen sich im Einzelfall daraus ergaben.

Wenn man diese Grenzen oder die vom Betriebsberatungsunternehmen zur Verfügung gestellte Berechnungsmethode in Frage stellt, ist die Arbeitsplatzbewertung, die auf diesen zwei feststehenden Säulen des Systems beruht, und die für mehr als 98% der Bediensteten der Verwendungsgruppen A1 bis A7 bzw. auch für

die Entlohnungsgruppen v1 bis v5 stets akzeptabel war (dies zeigt die geringe Zahl an Rechtsverfahren auf diesem Gebiet im Verhältnis zu den im Bundesdienst nach dieser Methode beurteilten Arbeitsplätze) nicht mehr möglich.

Hinzu kommt, dass das am Markt erworbene Bewertungssystem auf wohlüberlegten Grundlagen aufgebaut ist und deshalb auch in der Privatwirtschaft teilweise bei führenden und weltumspannenden Konzernen Verwendung findet. Es ist bei einem Einstufungsverfahren Aufgabe der Dienstbehörde, die Verhältnismäßigkeit einer in Streit stehenden Zuordnung darzustellen und einer Beschwerdeführerin oder einem Beschwerdeführer die Entscheidungsgründe über die Zuordnung zu den gesetzlich festgelegten Bewertungskriterien (Bewertungszeile) möglichst nachvollziehbar zu erläutern. Die Richtverwendungen sind hierbei als vom Gesetzgeber ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierenden Reihung von Einstufungsmöglichkeiten zu sehen.

Dieses 'Ranking' ergibt sich durch die aus der Struktur der Bewertungszeile resultierende Punktezahl, die nach einer standardisierten- und für alle Bediensteten in gleicher Weise anzuwendenden Methode, die genau wie die Grenzen der Zuordnungsmöglichkeiten (Bandbreiten) nicht variierbar ist, ermittelt wird.

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

Durch die bereits dargestellte Grenzwertesetzung zwischen den einzelnen Bewertungspositionen ergibt sich die für den in Frage stehenden Arbeitsplatz bundesweit geltende Einstufung. Der Wert für eine zum Vergleich herangezogene Richtverwendung steht von vorn herein fest.

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

Es kann sich daher grundsätzlich bereits bei Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erweisen, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung einer analytischen Abstufung gelingt.

Zur Setzung der Grenzen zwischen den Funktionsgruppen bzw. zur Festsetzung der Bandbreiten wird neben den bereits oben stehenden Erläuterungen Folgendes ausgeführt: Eine einheitliche, undifferenzierte Bewertung würde im Gegensatz zu den Intentionen des Gesetzgebers stehen, der eine Bewertung nach den Anforderungen des Arbeitsplatzes vorsieht. Eine solche würde dazu führen, dass selbst die hierarchischen Abstufungen, die neben anspruchsvolleren Aufgaben meist mit einer leitenden Funktion und einer erweiterten Außenwirkung verbunden sind, in einer von den Bundesbediensteten derzeit als weitgehend gerecht und nachvollziehbar empfundenen Gehaltsregelung keine Berücksichtigung mehr finden.

Bei besonders weit auseinander liegenden Größen, die als Grundlage für die Bewertung heranzuziehen sind, hat auch die Erfahrung gezeigt, dass stets auf eine Differenzierung der Bewertung gedrängt wird, weil eine gleiche Einstufung bei nachweisbaren und messbaren unterschiedlichen Anforderungen nicht der Ausrichtung des mit der Besoldungsreform 1994 eingeführten Funktionsgruppensystems entspricht.

Aus vorerwähnten Gründen wird daher eine Abstufung nach begründbaren Zuordnungen zu analytischen Werten für erforderlich gehalten, auch wenn die Setzung von Trennlinien aus subjektiver Sicht, insbesondere im Rahmen der Abwicklung eines Streitverfahrens in der Regel vom Beschwerdeführer nie als gerecht empfunden wird.

Wie bereits näher erläutert, geben die festgesetzten Bandbreiten die Grenzen für eine Zuordnung im Funktionsgruppenschema an, innerhalb derer die im Gesetz genannten Richtverwendungen, die als Beispiele für konkrete Funktionen stehen, bezogen auf einen Einzelfall einen aufschlussreichen, die Bewertungssituation erläuternden Vergleich ermöglichen sollen.

Die Festsetzung der Punktwertgrenzen als Teil der anzuwendenden Systematik, mit welcher die Gleichbehandlung aller Bundesbediensteten garantiert werden kann, ist von besonderer Bedeutung, weil jeder Arbeitsplatz mit der gleichen Struktur der Bewertungszeile in die jeweils gleiche - durch die fixen Punktwertgrenzen festzustellende - Bewertungsposition eingeordnet wird.

Rechtssicherheit für die Bediensteten ergibt sich bei einem Arbeitsplatzbewertungsverfahren durch die Zuordnung zu den im Gesetz angeführten Bewertungskriterien, wobei der jeweilige Zuordnungswert der freien Argumentation unterliegt und von außen (VwGH oder Arbeitsgericht) hinsichtlich seiner Begründbarkeit und seiner Angemessenheit gegenüber anderen Bewertungspositionen im Bundesdienst überprüfbar ist.

Durch Festsetzung von Punktwertgrenzen ergibt sich eine Verfeinerung der Bewertungsskala, wie sie allein mit der Angabe von konkret vorhandenen Richtfunktionen nicht erreichbar ist. Es wird damit auch sichergestellt, dass allenfalls neu hinzukommende Funktionen, die es bisher nicht gegeben hat, auch analytisch bewertbar - und einer Funktionsgruppe innerhalb einer nicht variablen Bandbreite zuordenbar sind.

Bei Annahme der Grenzwerte allein an Positionen, an welchen sich eine Richtverwendung befindet, wären die Bandbreiten bei Änderungen des Richtverwendungskataloges allenfalls variierbar, dies sollte aber aus ho. Sicht ohne Änderung des Zuordnungssystems auf thematischer Grundlage, nicht sein.

Eine Begründung zu einer gerechtfertigten Abänderung von Punktwertgrenzen bzw. Bandbreiten könnte sich beispielsweise bei Erweiterung der Anzahl von Zuordnungsmöglichkeiten bei einem Kriterium ergeben, wenn sich in der praktischen Anwendung gezeigt hat, dass die Messungen im vorhandenen System nicht (mehr) genügend Genauigkeit aufweisen. Wenn jedoch eine Richtverwendung aus der Anlage 1 zu BDG 1979 gestrichen wird, wäre dies im Falle einer Grenzposition mit einer Änderung der Bandbreite verbunden, ohne dass es bezüglich des Bewertungssystems inhaltliche Gründe dafür gibt.

Wenn eine Richtverwendung an geeigneter Position im gesamten Bundesdienst vorerst nicht besteht und eine solche nachträglich nach Neueinrichtung einer entsprechenden Funktion an einer Schnittstelle der Bandbreiten festgesetzt werden würde, wäre dies wieder ein Beispiel für die Veränderbarkeit von Grenzen, die aus ho. Sicht ohne Umgestaltung des Systems im Zuge eines Vergleiches weder inhaltlich noch thematisch - sondern allenfalls nur formal - begründbar wäre. Dies insbesondere deswegen, weil als Grenzfunktionen angenommene Richtverwendungen im Gesetz derzeit weder gesondert gekennzeichnet sind, noch einen hervorgehobenen rechtlichen Status einnehmen.

Die Grenzen der Bandbreiten sollten nicht vom zufälligen Vorhandensein einer konkreten Richtverwendung abhängen. Dort wo das System eine solche Größe zwingend verlangen würde, gibt es nicht immer eine konkrete als Richtmaß geeignete Verwendung bzw. Funktion. Eine fiktive Annahme einer solchen erschiene aber auch im Sinne eines objektiven und nachvollziehbaren Verfahrens nicht zielführend.

Wie der VwGH in seinem Erkenntnis 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 könnte durch Berücksichtigung der Punktwertabgrenzung eine nach , den analysierten 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 gem. §137 BDG 1979 Abs. 1 Satz 1 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispiele am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen.

Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen wird und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten. Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten intensiv eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert.

Wie bereits erwähnt, hängt die analytische Zuordnung eines Arbeitsplatzes nicht direkt von der Setzung der oben erwähnten Punktwertgrenze ab, sondern von der gefundenen Struktur der so genannten Bewertungszeile, von welcher sich dann ein Punktwert mit einer feststehenden und in keiner Weise variablen Methode errechnen lässt, so dass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes im konkreten Verfahren allein auf die Höhe der Zuordnung zu den (8) 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 Berechnung der daraus resultierenden Punkte und der Zuordnung des Arbeitsplatzes innerhalb der für die Funktionsgruppeneinteilung vorgegebenen Bandbreite.

In diesem Sinne wurden nach Zuordnung zu den jeweiligen Einzelkriterien die in nachstehender, numerisch vergleichender Auflistung dargestellten Arbeitsplätze bewertet.

APL von (*Beschwerdeführer*):

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
10	3	3	4	5	10	5	4

oder aus anderer Sicht, die aus Gründen der Gewichtung im Bereich der Verantwortung minimal abweicht, jedoch bezüglich des Verhältnisses zwischen der 'Dimension' und dem 'Einfluss auf Endergebnissen' auch richtig erscheint,

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
10	3	3	4	5	11	5	3

Der Arbeitsplatz erreicht mit diesen Strukturen der Bewertungszeile jeweils 411 Punkte und liegt damit in der Bandbreite der Einstufungen in A1/1, die zwischen 380 und 459 erreichbaren Punkten festgesetzt wurde, unterhalb des mittleren Zuordnungsbereiches.

APL des Hauptreferenten im Verkehrsamt der BPD Wien
(Richtfunktion):

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
10	4	3	4	4	11	3	4

Dieser Arbeitsplatz erreicht mit der angegebenen Struktur der Bewertungszeile 430 Punkte und liegt damit in der Bandbreite der Einstufungen in A1/1, oberhalb des mittleren Zuordnungsbereiches.

APL eines Arbeitsinspektionsarztes (Richtverwendung):

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
11	4	3	4	5	10	5	5

oder, weil auch hier der beim Arbeitsinspektor gegebene Zusatzpunkt für die Berechtigung zur Schließung eines Betriebes anders gewichtet werden kann:

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
11	4	3	4	5	11	5	4

Der Arbeitsplatz erreicht mit diesen Strukturen der Bewertungszeile jeweils 523 Punkte und liegt damit in der Bandbreite der Einstufungen in A1/2, die zwischen 460 und 529 erreichbaren Punkten festgesetzt wurde, nur knapp unterhalb des Grenzwertes zu A1/3.

APL eines Konzernprüfers:

FW	MW	UM	DR	DA	HF	Dim	EE
11	4	3	4	5	10	5	4

Dieser Arbeitsplatz erreicht mit der angegebenen Struktur der Bewertungszeile 506 Punkte und liegt damit in der Bandbreite der Einstufungen in A1/2, am Beginn des oberen Drittels des Zuordnungsbereiches.

Die Begründungen für die vorgenommenen Einstufungen sind dem bereits erstellten, ausführlichen Gutachten- und der gegenständlichen Stellungnahme zu entnehmen. Abschließend wird jedoch nochmals darauf hingewiesen, dass die Zuordnung zur Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A1 insbesondere durch die hierarchisch untergeordnete Position des Arbeitsplatzes begründet wird.

Aus der ho. Aktenverlegung geht aus Beilage 2 (Beschreibung des Arbeitsplatzes des *Beschwerdeführers*) hervor, dass der Arbeitsplatz im 11. Aufsichtsbezirk in Graz dem Leiter der Abteilung 1, Technischer Arbeitnehmerschutz, direkt unterstellt ist.

Die aktuelle Beschreibung dieser nach A1/2 bewerteten Funktion, die keine Richtverwendung gem. Anlage 1 zu BDG 1979 darstellt, jedoch die Bewertungsposition des Arbeitsplatzes des *Beschwerdeführers* wesentlich beeinflusst hat, lautet folgendermaßen:

...

Es ist durch die Führung der Aufzeichnungen im Personalinformationssystem nachweisbar, dass es diesen Arbeitsplatz auch im Jahr 2000, zum Zeitpunkt des Antrages auf Erstellung eines Feststellungsbescheides für den *Beschwerdeführer* bereits mit dieser Bewertung, mit vergleichbarem Inhalt und in dieser hierarchischen Position gegeben hat.

Aus dieser Sicht, und in Verbindung mit den übrigen organisatorischen Verhältnissen im Bereich des Arbeitsinspektionsdienstes, die zeigen, dass es auch außerhalb der im Gesetz als Richtverwendung angegebenen Messgrößen Fakten geben muss, durch welche sich die Rechtmäßigkeit bzw. Angemessenheit einer Einstufung bestätigen oder untermauern lässt, konnte der Arbeitsplatz keiner anderen Position als A1/1 zugeordnet werden."

Nach weiterer wörtlicher Wiedergabe der Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 26. November 2004 schließt die Begründung des angefochtenen Bescheides mit den Erwägungen (vgl. Seite 93 der vorgelegten Bescheidausfertigung), nach der durch das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 13. Juni 2003 bedingten Verfahrensergänzung lägen nunmehr Beurteilungen für die Arbeitsplätze eines Arbeitsinspektionsarztes und eines Konzernprüfers als Richtverwendungen für die Einstufung A1/2 sowie für den Arbeitsplatz des Hauptreferenten im Verkehrsamt (Bundespolizeidirektion Wien) als Richtverwendung für die Einstufung A1/1 vor. Für alle genannten Arbeitsplätze seien die Grundlagen hinsichtlich der gesetzlichen Zuordnungskriterien im Einzelnen aufgelistet und in der Folge die unterschiedlichen Einstufungen begründet worden. Aus der Gewichtung der Zuordnungskriterien in einer "Bewertungszeile" errechne sich eine vorgegebene Punktezahl, durch die in der Folge die Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Bandbreite der Funktionsgruppeneinstufung bestimmt werde. Aus der abschließenden Gegenüberstellung ergebe sich eine Einreihung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit 411 Punkten unterhalb der mittleren Bandbreite der Einstufung in A1/1, deren Obergrenze mit 459 Punkten angegeben werde. Der Arbeitsplatz liege damit wesentlich außerhalb der Bandbreite für die Einstufung A1/2, deren Untergrenze mit 460 Punkten angegeben werde. Auf die in der Stellungnahme vom 21. Juli 2004 enthaltenen Einwendungen, die sich im Wesentlichen gegen die Tätigkeit des Bundeskanzleramtes als Gutachter, die angewandte Bewertungsmethode und die inhaltlichen Feststellungen zu den Zuordnungskriterien Fachwissen, Managementwissen, Umgang mit Menschen, Denkleistung, Handlungsfreiheit, Dimension und Einfluss auf das Endergebnis richteten, sei in der darauf folgenden ergänzenden Äußerung des Bundeskanzleramtes als Sachverständiger ausdrücklich eingegangen worden.

Zu den in der neuerlichen Stellungnahme vom 26. November 2004 vorgebrachten Einwänden sei Folgendes festzuhalten: Die dem Verfahren zu Grunde liegende Arbeitsplatzbeschreibung sei vom Beschwerdeführer selbst verfasst bzw. ergänzt worden. Die ergänzende Arbeitsplatzbesichtigung sei aus verwaltungsökonomischen Gründen bei einer Dienststelle in Wien erfolgt. Da die Aufgaben eines Arbeitsinspektors der "Funktionsgruppe A1" grundsätzlich ident seien, könne nicht behauptet werden, dass allein deshalb ein anderer bzw. fiktiver Arbeitsplatz der Beurteilung zu Grunde gelegt worden sei. Bereits im ergänzenden Gutachten des Bundeskanzleramtes sei ausführlich dargelegt worden, dass auch von nur einer Richtverwendung ausgehend die Beurteilung eines Arbeitsplatzes möglich sei. Die unterschiedliche Beurteilung hinsichtlich Fachwissen und Managementwissen auf dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers im Vergleich zu dem des Hauptreferenten sei bereits im ergänzenden Gutachten des Bundeskanzleramtes ausführlich erläutert worden. Die Gründe, die eine Berücksichtigung der hierarchischen Eingliederung auf die Einstufung des Arbeitsplatzes erforderlich machten, die vom Beschwerdeführer für den Fall einer besonders hohen Qualifikation im Rahmen einer Einzeltätigkeit in Frage gestellt werde, seien gleichfalls im ergänzenden Gutachten des Bundeskanzleramtes dargestellt worden. Auch die für die Beurteilung der Zuordnungskriterien Dimension und Einfluss auf das Endergebnis maßgeblichen Grundlagen seien im ergänzenden Gutachten des Bundeskanzleramtes angeführt, wobei zu erwähnen sei, dass die grundsätzliche Kompetenz des Beschwerdeführers zur Anordnung einer Betriebsschließung bereits ausdrücklich berücksichtigt worden sei. Im Übrigen sei jedoch auf den indirekten Einfluss seiner Tätigkeit infolge tatsächlich vorgenommener Änderungen nach Beanstandungen durch den Arbeitsinspektor Bedacht zu nehmen. Die Einwendungen des Beschwerdeführers seien insgesamt nicht geeignet gewesen, die im Gutachten des Bundeskanzleramtes detailliert und nachvollziehbar dargelegten Kriterien für eine Zuordnung seines Arbeitsplatzes zu entkräften.

Mit Beschluss vom 26. Jänner 2005 stellte der Verwaltungsgerichtshof hierauf das Verfahren über die eingangs genannte Säumnisbeschwerde gemäß § 36 Abs. 2 VwGG ein.

Gegen den Bescheid vom 14. Dezember 2004 richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der die Aufhebung dieses Bescheides wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften begehrt wird.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

In Ansehung der für die hier vorzunehmende Bewertung maßgebenden Rechtslage nach § 137 Abs. 1 BDG 1979 wird gemäß § 43 Abs. 2 VwGG auf das hg. Erkenntnis vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047, verwiesen.

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem Recht auf gesetzmäßige Arbeitsplatzbewertung und entsprechende Bezüge gemäß den Bestimmungen des BDG 1979 (insbesondere § 137) und des GehG durch unrichtige Anwendung dieser Gesetze, sowie durch unrichtige Anwendung der Verfahrensvorschriften über die Befangenheit, das Ermittlungsverfahren, das Parteiengehör, das Sachverständigengutachten und die Bescheidebegründung verletzt.

Er sieht die Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides u. a. darin, als Grundlage für die Arbeitsplatzbewertung wäre ein Sachverständigengutachten einzuholen. Als Sachverständige kämen den Erkenntnissen des Verwaltungsgerichtshofes vom 25. April 2003, Zlen. 2001/12/0195 und 2002/12/0147, zufolge Beamte jener Abteilung in Betracht, die im Rahmen des Bundeskanzleramtes (zwischendurch im Rahmen des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport) mit der ursprünglichen Bewertung der einzelnen Arbeitsplätze befasst gewesen sein. Sachverständiger sei jedenfalls immer eine bestimmte Person. Diese sei dem Beschwerdeführer in concreto nicht bekannt gegeben worden, worauf er in seiner Stellungnahme vom 21. Juli 2004 hingewiesen habe und was im angefochtenen Bescheid wie auch in der diesbezüglichen Beantwortung seitens des Bundeskanzleramtes wiedergegeben werde. Die belangte Behörde habe eine eigenständige Erörterung nicht vorgenommen. Der Name des als "Gutachter" tätig gewordenen Beamten sei dem Beschwerdeführer bis heute vorenthalten worden. Ein derartiger Mangel sei jedenfalls wesentlich und relevant. Hinzu komme, dass die belangte Behörde offensichtlich im Widerspruch zur besagten Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes davon ausgegangen sei, dass das Bundeskanzleramt Sachverständiger wäre. Schließlich wendet sich die Beschwerde gegen die im angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegten Aufgaben am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und gegen deren Gewichtung.

Die belangte Behörde setzt dem in ihrer Gegenschrift entgegen, zu der vom Beschwerdeführer gerügten mangelnden Bekanntgabe jener Person, die im Bundeskanzleramt als Gutachter tätig geworden sei, werde im angefochtenen Bescheid (Wiedergabe der Stellungnahme des Bundeskanzleramtes zu jener des Beschwerdeführers vom 21. Juli 2004, Punkt 1. und 2.) dargelegt, unter welchen Voraussetzungen diese zum Einsatz gekommen sei.

Der Beschwerde kommt Berechtigung zu:

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinen Erkenntnissen vom 24. Februar 2006, Zlen. 2005/12/0032, 0143 sowie Zl. 2005/12/0186, auf die gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird, zu vergleichbaren, den dort angefochtenen Bescheiden zu Grunde gelegten Gutachten aus dem Bereich des Bundeskanzleramtes ausführte, sei den dort vorliegenden Gutachten ebenso wenig wie der Bescheidebegründung zu entnehmen, auf Grund welcher rechnerischen Operationen sich aus den für die einzelnen Kriterien zugewiesenen Punktwerten die letztendlich ermittelte Gesamtpunktzahl ergeben solle bzw. welche nachvollziehbaren Erwägungen diesen Operationen zu Grunde lägen. Die nach den Gesetzesmaterialien (zum Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550) nahe liegende Vorgangsweise, nämlich die Bildung einer Quersumme aus den einzelnen Punktwerten, sei dabei offenbar nicht eingehalten worden. Allein der Hinweis, dass diese Berechnung nach einem sonst nicht näher beschriebenen, aber bei einem renommierten Betriebsberatungsunternehmen eingekauften System erfolge, reiche für die Nachvollziehbarkeit der genannten Gesamtsummen nicht. Gleiches gelte - jedenfalls für die Rechtslage vor dem In-Kraft-Treten der Dienstrechts-Novelle 2005 - auch in Ansehung der Festlegung der Bandbreite der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1. In diesem Zusammenhang möge es durchaus zutreffen, dass der Festlegung der Richtverwendungen nach dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 ein System zu Grunde gelegen sei, welches von Bandbreiten wie auch immer zu ermittelnder Punktwerte ausgegangen sei. Da aber die genannten Bandbreiten ihren positiv-rechtlichen Niederschlag ausschließlich in den in der Anlage 1 zum BDG 1979 angeführten Richtverwendungen gefunden hätten, könne ein Nachweis für die Richtigkeit einer angenommenen Bandbreite für eine Funktionsgruppe einer Verwendungsgruppe nur dadurch geführt werden, dass diese an Hand der im Gesetz positivierten Richtverwendungen auch ausgelotet werde.

Den selben Bedenken begegnen auch die vorliegend zu Grunde gelegten Gutachten und damit die die Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers tragenden Ausführungen des angefochtenen Bescheides:

Die belangte Behörde gelangte - in Anlehnung an die erste Ergänzung durch die Referentin der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes - zum wesentlichen Ergebnis, die Richtverwendung in der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1 weise mit 430 Punkten einen höheren Wert auf als die Verwendung des Beschwerdeführers mit 411 Punkten; die Bandbreite für diese Funktionsgruppe erstrecke sich von 380 bis 459 Punkten, jene der Funktionsgruppe 2 von 460 bis 529 Punkten. Diese Aussagen sind - wie in den zitierten Erkenntnissen vom 24. Februar 2006 dargelegt -

nicht nachvollziehbar und hätten die belangte Behörde veranlassen müssen, auf eine Ergänzung des Gutachtens zu dringen (vgl. die in *Walter/Thienel*, Verwaltungsverfahrensgesetze I2, unter E 217 f zu § 52 AVG wiedergegebene Rechtsprechung). Da die belangte Behörde davon absah, belastete sie den angefochtenen Bescheid schon insofern mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes, weshalb er gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG aufzuheben war.

Zum Beschwerdevorbringen, dass dem Beschwerdeführer die Identität des Sachverständigen vorenthalten worden sei, sei auf Folgendes hingewiesen: Der Verwaltungsgerichtshof führte in seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, aus, dass es sich bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes um eine - auf sachverständiger Ebene zu lösende - Sachfrage und nicht um eine Rechtsfrage handle. Es sei davon auszugehen, dass es besonderes Fachwissen bedarf, um auf Basis der erhobenen bzw. erst zu erhebenden Sachverhaltsgrundlage wie der Arbeitsplatzbeschreibung, Geschäftseinteilung, Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen fachkundig untermauerte Schlussfolgerungen hinsichtlich der detaillierten Bewertung der Tätigkeiten bzw. der konkreten Zuordnung von Punkten innerhalb der einzelnen Bewertungskriterien treffen zu

können. Daraus ergebe sich aber die Notwendigkeit der Beiziehung eines entsprechend qualifizierten Sachverständigen. Weiters führte der Verwaltungsgerichtshof in diesem Erkenntnis aus:

"Sachverständige sind Personen, die in einem Verfahren bei der Feststellung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes dadurch mitwirken, dass sie Tatsachen erheben und aus diesen Tatsachen auf Grund ihrer besonderen Fachkunde Schlussfolgerungen ziehen. Wird die Aufnahme eines Sachverständigenbeweises notwendig, dann hat die Behörde gemäß § 52 Abs. 1 AVG einen ihr beigegebenen oder ihr zur Verfügung stehenden amtlichen Sachverständigen (Amtssachverständigen) beizuziehen. Der beigezogene Amtssachverständige muss demnach über die oben dargestellte besondere Fachkunde verfügen.

Im vorliegenden Fall wurden die Gutachten von Organwaltern der Abteilung II B 2 des BMöLS erstellt. Der Verwaltungsgerichtshof ersuchte das BMöLS um eine Darstellung der Gründe, die für das Vorliegen der oben dargestellten Fachkunde bei den vorliegendenfalls einschreitenden Organwaltern der Abteilung II B 2 des BMöLS sprechen. Mit Schriftsatz vom 11. Februar 2003 gab das BMöLS bekannt, die Bewertungsreferenten dieser Abteilung wiesen eine langjährige Berufspraxis auf (im Durchschnitt 18 Jahre) und erhielten eine spezielle Ausbildung bei dem Beratungsunternehmen, das für das Bewertungssystem "verantwortlich" zeichne; zusätzlich zur eigenen Fortbildung (speziell im Personalmanagementbereich) gebe es jährlich Fachgespräche und einen Erfahrungsaustausch mit Beratungsunternehmen, die Arbeitsplatzbewertungen durchführten. Zudem erfüllten die Bewertungsreferenten der Abteilung II B 2 des BMöLS die in der Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten, (zuletzt:) BGBl. II Nr. 94/2003, als Befähigungsvoraussetzungen für Unternehmensberater aufgelisteten Qualifikationen.

Der Verwaltungsgerichtshof geht angesichts dessen davon aus, dass die solcherart beschriebenen Organwalter des BMöLS die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG erfüllen.

Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlich sanktionierter Wahrheitspflicht (vgl. dazu das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 11. März 1965, VfSlg. 4929) stehend, gegen die im Hinblick auf Art. 20 B-VG das Weisungsrecht nicht durchzudringen vermag (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 27. April 1982, VwSlg. 10.714/A, vom 24. April 1990, Zl. 89/07/0172, und vom 22. November 2000, Zl. 98/12/0036), ist der Beamte, der das Gutachten approbiert; in seiner Person müssen die vorgenannten Qualifikationen vorliegen, mag ein solches Gutachten auch als solches des BMöLS bezeichnet werden."

Damit billigte der Verwaltungsgerichtshof grundsätzlich bestimmten Organwaltern aus dem Bereich (nunmehr) des Bundeskanzleramtes die Qualifikation als Amts-Sachverständige zu, um an Hand deren Aussagen auf sachverständiger Ebene (Gutachten) die Sachfragen zu Bewertung von Arbeitsplätzen zu beantworten. Dem Parteiengehör unterliegt der gesamte Inhalt der Ergebnisse der Beweisaufnahme. Die Pflicht zur Gewährung des Parteiengehörs zu einem Sachverständigengutachten umfasst auch die Bekanntgabe des Namens des Sachverständigen an die Partei, da diese andernfalls nicht in die Lage versetzt wird, allfällige Einwendungen gegen die Person des Sachverständigen oder seine Eignung vorzubringen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 28. Mai 1997, Zl. 95/12/0050, mwN).

Die Beschwerde weist nun darauf hin, dass dem Beschwerdeführer die Identität des bzw. der Sachverständigen nicht offenbart worden sei. Die belangte Behörde tritt diesem Beschwerdevorbringen nicht entgegen, sie hebt vielmehr die unbedenkliche Qualifikation eines nicht näher bestimmten Personenkreises hervor.

Soweit das Bundeskanzleramt - und mit diesem die belangte Behörde - nur auf die fachliche Qualifikation eines nicht näher eingegrenzten Personenkreises verweist, der an der Erstellung der Gutachten mitwirkte, vermag dies das Beschwerdevorbringen nicht zu entkräften, weil auch im Falle der Heranziehung mehrerer Personen als (Amts-)Sachverständige jede im Verfahren als Amts-Sachverständige auftretende Person allfällige gesetzliche Qualifikationserfordernisse zu erfüllen hat (vgl. die in *Walter/Thienel*, aaO, unter E 6 zu § 52 AVG wiedergegebene hg. Judikatur) und daher die Identität jeder der als Sachverständiger beigezogenen Person zu lüften ist. Allein der Umstand, dass die als Sachverständige tätig gewordenen Personen dem im zitierten hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, in fachlicher Hinsicht näher umschriebenen Personenkreis angehören, nimmt der Partei nicht das Recht, allfällige Einwendungen gegen die Person des Sachverständigen oder seine Eignung geltend zu machen, was jedoch die Offenbarung der Identität des Sachverständigen voraussetzt.

Für das fortgesetzte Verfahren ist schließlich - wie bereits in den zitierten hg. Erkenntnissen vom 24. Februar 2006 - weiter festzuhalten, dass die belangte Behörde bei ihrer neuerlichen Entscheidung den Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2005 anzuwenden haben wird. Wie die Materialien zur zuletzt zitierten Novelle (953 BlgNR 22. GP) zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisher maßgebenden aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint:

durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 bestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen" durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen.

Demgegenüber war nach Maßgabe dieser Gesetzesmaterialien durch die Neufassung des Richtverwendungskataloges eine Verschiebung der Grenzen zwischen den Richtverwendungen gerade nicht intendiert. Ob diese Intention durch den positivierten Gesetzeswortlaut ohne Einschränkung umgesetzt wurde, kann hier dahingestellt bleiben. Im Vordergrund der Novelle sollten nämlich keinesfalls materielle Änderungen hinsichtlich der Bandbreite der jeweiligen Funktionsgruppen, sondern die Vermeidung der oben aufgezeigten Vollzugsprobleme stehen. Diese Gründe treffen aber unabhängig davon zu, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 gelegen sind.

Der Spruch über den Aufwandersatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 26. April 2006