

**Gericht**

Verwaltungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

24.02.2006

**Geschäftszahl**

2005/12/0032

**Beachte****Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden):**

2005/12/0143

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident DDr. Jakusch und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Dr. N. Bachler als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerden des P in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen die Bescheide des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit 1. vom 22. Dezember 2004, Zl. BMWA- 108.356/5010-Pers/4/2004, und 2. vom 25. Mai 2005, Zl. BMWA- 108.356/0002-Pers/4/2005, jeweils betreffend Arbeitsplatzbewertung, zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der erstangefochtene Bescheid wird in seinem Spruchpunkt I., der zweitangefochtene Bescheid in seinem Spruchpunkt II., jeweils wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 2.342,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

**Begründung**

Zur Vorgeschichte wird auf die Sachverhaltsdarstellungen in den hg. Erkenntnissen vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, und vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047, verwiesen.

Hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang, dass mit dem erstgenannten Erkenntnis der im ersten Rechtsgang ergangene Bescheid der belangten Behörde vom 12. November 2002, mit dem festgestellt worden war, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der Zeit zwischen 1. Juni 1995 und 31. Juli 2001 mit der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zu bewerten gewesen sei, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhalts aufgehoben wurde. Tragender Aufhebungsgrund war, dass die Begründung dieses Bescheides lediglich einen Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit der in Punkt 1.9.8. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), "Arbeitsinspektionsarzt" enthielt. Selbst wenn - so führte der Verwaltungsgerichtshof in dem genannten Erkenntnis aus -

die belangte Behörde zu Recht davon ausgegangen wäre, dass der Funktionswert des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers unter jenem der der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 zugeordneten Richtverwendung gelegen wäre, wäre daraus nicht abzuleiten, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen sei.

Darüber hinaus merkte der Verwaltungsgerichtshof für das fortgesetzte Verfahren an, dass die vom Sachverständigen der Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu Grunde gelegte Annahme, die von ihm als IESG-Referent anzuwendenden Rechtsgebiete stellten bloß einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Stoff der Studienrichtung Rechtswissenschaft dar, unzutreffend sei, was die belangte Behörde zwar erkannt, hieraus jedoch nicht die Konsequenz gezogen habe, den Sachverständigen zu befragen, ob sich hiedurch das Ergebnis seiner Punktebewertung ändere. Schließlich werde sich die belangte Behörde im fortgesetzten

Verfahren auch mit den Behauptungen des Beschwerdeführers betreffend die Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes näher auseinander zu setzen haben.

Mit der am 29. März 2004 zur Post gegebenen, zur hg. Zl. 2004/12/0047 protokollierten Säumnisbeschwerde machte der Beschwerdeführer die Säumnis der belangten Behörde mit der Erledigung seines Antrages vom 18. Juni 2000 geltend.

Mit Verfügung vom 20. April 2004 trug der Verwaltungsgerichtshof der belangten Behörde gemäß § 36 Abs. 2 VwGG auf, den versäumten Bescheid binnen drei Monaten zu erlassen und eine Abschrift desselben vorzulegen oder anzugeben, warum eine Verletzung der Entscheidungspflicht nicht vorliege.

Diese Frist wurde über Antrag der belangten Behörde bis 27. Dezember 2004 verlängert.

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde Stellungnahmen des unmittelbaren Vorgesetzten des Beschwerdeführers, H vom 4. Juni 2004 und vom 28. Juni 2004, und des P, welcher (nach den Behauptungen des Beschwerdeführers bis 30. Juni 1999) die Funktion des Amtsleiters ausgeübt hat, vom 7. Juni 2004, ein, welche jeweils die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers betrafen (zum näheren Inhalt dieser Stellungnahmen wird auf deren ausführliche Darstellung in der im Folgenden wiedergegebenen Begründung der angefochtenen Bescheide verwiesen).

Der Beschwerdeführer erstattete hiezu am 13. Juli 2004 eine Stellungnahme.

Mit Note vom 28. September 2004 ersuchte die belangte Behörde die Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes um die Ergänzung des bereits im ersten Rechtsgang am 31. Juli 2002 erstellten Gutachtens. Dabei ordnete die belangte Behörde an, dass bei der Erstellung dieses Ergänzungsgutachtens - im Gegensatz zum ursprünglichen Gutachten - davon auszugehen sei, dass das durch den Beschwerdeführer zu behandelnde Rechtsgebiet nicht bloß einen kleinen Teil der Rechtswissenschaften abdecke.

In Ansehung der Frage der Weisungsbefugnis hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens, der Befugnis zur Genehmigung von Urlaubsanträgen sowie der Mitwirkung bei Aufnahmegesprächen trug die belangte Behörde dem Sachverständigen auf, das Gutachten auf Grund näher dargelegter, von der belangten Behörde auf Basis der Auskünfte des P und des H getroffener Sachverhaltsannahmen zu erstatten (in Ansehung des von der belangten Behörde diesbezüglich angenommenen und dem Sachverständigen in der genannten Note auch vorgehaltenen Sachverhaltes wird gleichfalls auf die Darstellung des angefochtenen Bescheides verwiesen).

Mit einer - approbierten - Übersendungsnote vom 12. November 2004 übermittelte die Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes der belangten Behörde die angeforderte Gutachtensergänzung, welche selbst nicht approbiert worden war.

Nach Gewährung von Parteiengehör zu dieser Gutachtensergänzung und Abgabe einer Stellungnahme durch den Beschwerdeführer am 14. Dezember 2004 erließ die belangte Behörde am 22. Dezember 2004 den erstangefochtenen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:

"Zu Ihrem Antrag vom 18.06.2000, verbessert am 12.09.2003, auf Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit Ihres Arbeitsplatzes wird gem. § 137 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 festgestellt, dass:

- I. vom 18.06.2000 bis 31.07.2001 Ihr Arbeitsplatz mit der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zu bewerten war;
- II. seit 01.08.2001 Ihr Arbeitsplatz mit der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1 zu bewerten ist."

In der Begründung dieses Bescheides wird nach Schilderung des Verfahrensganges sowie allgemeiner Erwägungen zur Vorgangsweise bei der Arbeitsplatzbewertung zunächst der Richtverwendungsarbeitsplatz der Richtverwendung nach Punkt 1.9.8. lit. a der Anlage 1 zum BDG 1979 (Arbeitsinspektionsarzt) beschrieben.

Sodann wird die - in diesem Umfang unstrittige - Beschreibung des vom Beschwerdeführer bis 31. Juli 2001 inne gehabten Arbeitsplatzes wie folgt wiedergegeben:

"Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz

**unmittelbar**

**ÜBERGEORDNET:**

hinsichtlich **FACHAUFSICHT**  
im Vertretungsfalle: allen  
übrigen Bediensteten des  
IESG- Büros in R

**DIENSTAUFICHT**  
allen Mitarbeitern in R  
soweit wg. der räumlichen Distanz  
diese nicht vom Abteilungsleiter  
wahrgenommen werden kann

**UNTERGEORDNET**

hinsichtlich **FACHAUFSICHT**

**DIENSTAUFICHT**

**Abteilungsleiter GA3**
**Abteilungsleiter GA3**
**AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES**

- o Bearbeitung von Anträgen auf IAG - gesamtes Ermittlungsverfahren
- o Approbation von Bescheiden und Zahlungsaufträgen namens des IAG-Fonds
- o Vertretung des BSB O im sozialgerichtlichen Verfahren
- o fachliche Weisungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- o Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- o Dienstaufsicht, soweit auf Grund der räumlichen Distanz des IESG-Büros diese vom Abteilungsleiter der GA3 nicht wahrgenommen werden kann (z.B. Einhaltung der Dienstzeit), Dienstbesprechungen abhalten
- o Angelegenheiten der Organisation des IESG-Büros in R
- o Zusammenfassung und Meldung der IESG-Monats- bzw. Jahresstatistik an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
- o Direkter Schriftverkehr mit der Sektion VI/C beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Einzelangelegenheiten (z.B. Weisungersuchen) bzw. Finanzprokurator
- o Pflege des Kontaktes mit Konkursrichter, Masseverwalter, Rechtsvertreter (Insolvenzschutzverband für ArbeitnehmerInnen, Vertragsanwälten), Arbeitsmarktservice, Gebietskrankenkasse
- o Vorfilterung der Urlaubsgewährung bzw. Inanspruchnahme eines Zeitausgleiches der übrigen Bediensteten des IESG-Büros R

**ZIELE DES ARBEITSPLATZES**

Rasche und rechtlich korrekte Vollziehung des IESG. Fachliche und dienstrechtliche Betreuung aller anderen MitarbeiterInnen des IESG-Büros R (z.B. Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstgebers, Fragen des Arbeitnehmerschutzes u.ä.)

**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 |
|-------------|----------------------------------------------------------|-----------------|
| 1.          | Bearbeitung von Anträgen auf IAG                         | 50 %            |
| 2.          | Approbation und Zahlungsaufträge                         | 5 %             |
| 3.          | sozialgerichtliches Verfahren                            | 7 %             |
| 4.          | Mitarbeiterschulung                                      | 5 %             |
| 5.          | Dienstaufsicht, fachliche Weisungen, Dienstbesprechungen | 8 %             |
| 6.          | Organisatorische Aufgaben                                | 3 %             |
| 7.          | IESG-Statistik                                           | 5 %             |
| 8.          | dienstrechtliche Angelegenheiten vor Ort                 | 8 %             |
| 9.          | Schriftverkehr mit übergeordneten Stellen                | 4 %             |
| 10.         | Kontaktpflege mit Schnittstellen                         | 5 %             |

Die Prozentangaben beruhen auf einer Schätzung des Abteilungsleiters und wurden weder mit dem Mitarbeiter besprochen, noch empirisch erhoben.

#### APPROBATIONSBEFUGNIS

- o IESG-Zuerkennungs- und Ablehnungsbescheide
- o Anweisung von IAG namens des IAG-Fonds
- o Drittschuldnererklärungen

#### ANFORDERUNGEN DES ARBEITSPLATZES

- o überdurchschnittliche juristische Kenntnisse (Individual- und kollektives Arbeitsrecht, Insolvenzrecht, Verfahrensrecht, Prozessrecht)
- o Teamfähigkeit
- o EDV-Kenntnisse"

Anschließend führte die belangte Behörde aus, der Beschwerdeführer könne eine fast 20-jährige Praxis in dem gegenständlichen Rechtsbereich nachweisen. Die Anwendungsprogramme für Zuerkennungsbescheide für IAG bzw. Vorschussermittlung sowie der IESG-Statistik seien vom Beschwerdeführer geschrieben worden und kämen österreichweit zur Anwendung. Der Beschwerdeführer genieße bei der Fachsektion der belangten Behörde nicht nur wegen seiner überdurchschnittlichen Fachkompetenz, sondern auch als EDV-Fachmann einen besonderen Status.

Bemerkt werde, dass die (von H unterfertigte) Arbeitsplatzbeschreibung in der Folge von der Leiterin des Bundessozialamtes O insofern richtig gestellt worden sei, als die Fach- und Dienstaufsicht über alle Mitarbeiter der Geschäftsabteilung 3 durch den Abteilungsleiter wahrzunehmen gewesen sei und auch in Zukunft wahrzunehmen sei.

Sodann erfolgt eine Auseinandersetzung mit den ergänzenden Behauptungen des Beschwerdeführers betreffend die Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes wie folgt:

"Auf Grund des Erkenntnisses des VwGH, Zl. 2002/12/0340, wurden weitere Erhebungen bei Ihren damaligen Vorgesetzten (P; H; L ist in der Zwischenzeit verstorben) eingeholt. P war Leiter des Bundessozialamtes O und Ihr damaliger mittelbarer Vorgesetzter; H war Ihr Abteilungsleiter (GA3) und somit unmittelbarer Vorgesetzter. Generell ist dazu auszuführen, dass insbesondere die Aussagen von P für die Dienstbehörde eine hohe Glaubwürdigkeit besitzen, befindet er sich doch seit längerem im Ruhestand und ist auf Grund des Abstandes zum (früheren) Dienstbetrieb nach den Erfahrungen des täglichen Lebens eine entsprechend hohe Objektivität anzunehmen. Dieser Eindruck wird weiters verstärkt durch die präzisen Angaben, die sich im Übrigen nicht nur mit jenen von H oder den früheren Aussagen von T (Nachfolgerin von P) decken, sondern auch den damaligen Geschäftseinteilungen entsprechen.

Befragt, ob Sie das Recht auf **Genehmigung der Urlaubsanträge** für die Beschäftigten in R im Zeitraum ab Ihrer Versetzung zum Bundessozialamt hatten, oder lediglich eine Koordination der Urlaubsanträge zur Gewährleistung eines ordnungsgemäßen Dienstbetriebes vorgelegen ist, antwortete P:

*'Dem Beschwerdeführer oblag lediglich die Koordination der Urlaubsanträge'.*

Im Zusammenhang mit Ihren Angaben, wonach Sie angegeben haben, dass Ihnen zwar H niemals eine solche Berechtigung übertragen habe, Sie diese Berechtigung aber zuvor von P bzw. L erhalten hätten, ist davon auszugehen, dass eine Schutzbehauptung vorliegt bzw. Ihre Erinnerung nicht korrekt ist. Ergibt sich doch das Bild, dass sämtliche befragten Vorgesetzten im Einklang mit der Geschäftseinteilung davon ausgehen bzw. ausgegangen sind, dass Sie nie eine Berechtigung zur Genehmigung von Urlauben hatten. Dieses Bild wird auch dadurch untermauert, als sämtliche Urlaubsansuchen der Bediensteten des R Büros vom Abteilungsleiter unterfertigt und genehmigt wurden. Dem steht auch nicht Ihr subjektives Empfinden entgegen, dass Urlaubsansuchen von Ihnen genehmigt worden wären. Aber Ihre Urlaubskoordination und die - offenbar regelmäßig im Einklang dazu erfolgte - Genehmigung durch den Abteilungsleiter oder seinen Stellvertreter bedeutet noch keinesfalls, dass Sie berechtigt waren, Urlaube (oder Zeitausgleiche) zu genehmigen oder, dass Sie die Urlaube tatsächlich genehmigt hätten.

H führte dazu aus, dass Sie aus seiner Sicht Urlaubsgenehmigungen nur vorgefiltert hätten. Dies habe auch für die Inanspruchnahme von Zeitausgleich gegolten.

Daran vermag auch nichts zu ändern, dass Sie sich in Ihrer Stellungnahme auf eine konkludente (Urlaubs-)Genehmigungsbefugnis berufen; und zwar mit dem Argument, dass ansonsten der Dienstgeber dazu berufen gewesen wäre, Ihr 'Fehlverhalten' abzustellen. Dem ist nämlich entgegenzuhalten, dass eben sämtliche Ihrer Vorgesetzten im Einklang mit der Geschäftseinteilung zu Recht davon ausgegangen sind, dass Ihre Unterschrift lediglich die Koordination der Urlaube der Bediensteten im Büro R bestätigt. Es liegt somit keinerlei Akzeptanz einer 'jahrelangen (Genehmigungs-)Praxis' vor, sind doch die Urlaube richtigerweise und konsequent vom jeweiligen Abteilungsleiter genehmigt worden.

Wenngleich H angab, dass es im Bereich des Möglichen gewesen wäre, dass der inzwischen verstorbene L Ihnen die Genehmigungen von Urlauben delegiert hätte, so geht die Dienstbehörde davon aus, dass in diesem Fall wohl eine Information irgendeines anderen Vorgesetzten erfolgt wäre. Da dies nicht der Fall war, ist im

Zusammenhang mit dem sonstigen Bild davon auszugehen, dass dem eben nicht so war. Auch haben Sie keinerlei schriftliche Unterlagen diesbezüglich vorgelegt und ist wohl vom Regelfall einer korrekten und der damaligen Weisungslage entsprechenden Vorgangsweise im Bundessozialamt auszugehen.

Befragt, ob Ihnen ein **Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens** der Beschäftigten in R im Zeitraum ab Ihrer Versetzung zum Bundessozialamt zukam oder Sie lediglich als 'Weisungsübermittler' auftraten (als die Person, welche die Weisungen des Abteilungsleiters, ohne eigene Weisungskompetenz, weitergibt sowie deren Befolgung kontrolliert), gab P an:

'Der *Beschwerdeführer*' hat von mir nie ein Weisungsrecht in Bezug auf das arbeitsbezogene Verhalten der Mitarbeiter der Geschäftsstelle R erhalten. Seine Aufgabe bestand u. a. darin, die Weisungen des Abteilungsleiters bei Bedarf oder Notwendigkeit einzuholen oder weiterzugeben.'

H gab an, dass Sie ein Weisungsrecht hinsichtlich IESGfachlicher Angelegenheiten gehabt hätten, welches auch im Zusammenhang mit Ihrer Approbationsbefugnis zu sehen sei. Insofern sei ein Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens zu bejahen.

H wurde daraufhin nochmals ergänzend befragt, was er unter 'Kontrolle des Arbeitsverhaltens der Bediensteten' verstehe:

'Kontrollierte der *Beschwerdeführer* die R Bediensteten auch im dienstrechtlichen Sinn (eigen- und endverantwortlich) oder fungierte er bei dieser Kontrolle im Sinne der Stellungnahme von P zit.: 'höchstens als Weisungsübermittler ("verlängerter Arm") des Abteilungsleiters in Einzelfällen?'

Daraufhin gab H an, dass er 'Kontrolle des Arbeitsverhaltens der Bediensteten' grundsätzlich in dem Sinn verstehe, als der *Beschwerdeführer* als 'verlängerter Arm' fungierte. Zitat:

'Dies allerdings mit einer so hohen Fachkompetenz, sodass seine fachlichen 'Anordnungen' von den Bediensteten zu befolgen waren und auch befolgt wurden. Auf dienstrechtlicher Ebene, also wenn seine Anordnungen auf fachlicher Ebene nicht befolgt worden wären, hätte er sich mit mir in Verbindung setzen müssen. Zu einer solchen Situation ist es aber in der Zeit, in der ich leitend verantwortlich war, nie gekommen.'

Auch wenn die Arbeitsplatzbeschreibung einige sprachliche Unschärfen enthält, ergibt sich bei entsprechender Würdigung der glaubhaften Angaben Ihrer Vorgesetzten und unter Beachtung der jeweiligen Geschäftseinteilung, insbesondere aber unter Berücksichtigung des Zusatzes 'soweit wegen der räumlichen Distanz diese (Anm.: Dienstaufsicht) nicht vom Abteilungsleiter wahrgenommen werden kann', dass Ihnen eben nicht das, einem Abteilungsleiter zustehende, Weisungsrecht zugekommen ist. Vielmehr fungierten Sie als 'verlängerter Arm' bzw. 'Weisungsübermittler' des Abteilungsleiters, wobei Sie vor allem auf Grund der Tatsache, dass Sie eben 'vor Ort waren', in vielen Belangen einen Informationsvorsprung hatten und somit den Abteilungsleiter informieren und beraten konnten. Dass Sie sich in der Praxis nicht sehr oft an Ihren Vorgesetzten wandten bzw. es auch durch diesen nur zu sporadischen direkten Eingriffen kam, vermag an der diesbezüglichen Würdigung nichts zu ändern. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die Abwicklung der Aufgaben und der persönliche Einsatz in einer so kleinen Organisationseinheit wie das IESG-Büro in R auf Grund von allgemeinen Richtlinien praktisch selbstständig und reibungslos läuft.

In diesem Zusammenhang ist daher hinzuzufügen, dass mit der 'Approbationsbefugnis für Kassabuch und Handverlag' auch F betraut wurde und diese im Übrigen während der Zeit Ihrer Abwesenheit wegen Ihres monatelangen Besuches des Aufstiegsurses an der Verwaltungsakademie als 'erste Ansprechperson' des IESG-Büros R fungierte.

Zu Ihrer Argumentation, dass Sie ja sämtliche **Dienstzeitznachweise** unterschrieben hätten und auch dies nie beanstandet worden wäre, muss auf das oben gesagte hingewiesen werden. Es wird nicht bestritten, dass Sie Dienstzeitznachweise kontrolliert haben. Allerdings bedeutete diese Unterschrift analog den Ausführungen zur Urlaubsgewährung nicht eine Genehmigung. Für den Abteilungsleiter bzw. Dienststellenleiter, welche ja nicht ständig in R vor Ort anwesend waren, stellte dies der Hinweis dar, dass die Dienstzeitznachweise korrekt ausgefüllt waren. Den Angaben von H und P folgend, hätten Sie bei Falschangaben eben den/die Vorgesetzten informieren müssen. Dass es offenbar nie dazu gekommen ist, bedeutet jedoch - wie Sie nun darzustellen versuchen - nicht, dass Sie die Dienstzeitznachweise genehmigt hätten. Schließlich hat Ihr Abteilungsleiter H glaubwürdig angegeben, dass er bzw. sein Stellvertreter auch die Dienstzeitznachweise unterschrieben habe und es dadurch zur dienstrechtlichen Genehmigung bzw. Bestätigung der sachlichen Richtigkeit gekommen ist.

Unstrittig ist, dass Sie beispielsweise Akten zugeteilt haben, die Aktenhaltung organisierten, mit selbst entwickelten Anwendungen im Excel Arbeitsabläufe 'steuerten' oder die Kanzleikräfte für die Berechnung von so genannten 'bedingten Ansprüchen' einschulden. Auch wenn die von Ihnen vorgegebenen Arbeitsabläufe auf Grund Ihrer 'Autorität' von Ihren Kollegen befolgt wurden, hatten diese 'Weisungen' nicht die Qualität 'dienstrechtlicher Weisungen'. Ihre hervorgehobene Position ist - wie auch weiter unten entsprechend berücksichtigt - wegen Ihrer dort damals hervorgehobenen Verwendung zu bestimmten Aufgaben, mit der eines Verwaltungsleiters und einem arbeitstechnischen Koordinators oder eines Vorarbeiters vergleichbar ('erster Ansprechpartner', 'verlängerter Arm des Abteilungsleiters'). Allerdings sind Sie in allen Angelegenheiten direkt immer Ihrem Abteilungsleiter bzw. dessen Stellvertreter unterstanden. Eine eigenständige generelle Weisungsbefugnis hatten Sie - wie Sie nunmehr zu konstruieren versuchen - zu keinem Zeitpunkt inne. Sie



verwechseln konsequent eine solche Ihnen übertragene und rechtliche relevante Befugnis mit Ihrem subjektiven Empfinden. Auf Grund der eindeutigen Weisungslage und der klaren, nicht im Widerspruch stehenden und glaubwürdigen Angaben Ihrer damaliger Vorgesetzten kann Ihren Bemühungen, eine (konkludente) Weisungsbefugnis abzuleiten zu versuchen, nicht gefolgt werden.

Auch hat P dargelegt, dass das Büro R regelmäßig von den zuständigen Abteilungsleitern der GA 2 (G) bzw. GA 3 (L bzw. später H) im Rahmen der Fach- und Dienstaufsicht besucht und überprüft wurde. Es habe ausreichend Gelegenheit gegeben, fachliche Fragen zu erörtern. Die räumliche Distanz habe kaum ein Problem dargestellt: einerseits hätten schwierige Akten zur Erstellung eines Lösungsvorschlages nach L zum BSG gesandt werden können und andererseits sei in berechtigten Fällen auch eine diesbezügliche Dienstreise des betroffenen Mitarbeiters denkbar gewesen. Zitat: 'Der *Beschwerdeführer* trat daher als Weisungsübermittler des Abteilungsleiters in Einzelfällen in Erscheinung'. Dass es offenbar wenig Kritik an Ihrer Arbeitsweise gegeben hat und demgemäß Ihr Abteilungsleiter oder der Amtsleiter des BSB nicht sehr oft direkt eingreifen mussten, darf aber - wie Sie nun nachträglich versuchen - nicht so interpretiert werden, als hätten Sie eine Abteilungsleiterfunktion tatsächlich innegehabt. Einerseits stehen einer allfälligen 'Abteilungsleiterfunktion' sämtliche eingeholten Stellungnahmen Ihrer damaligen Vorgesetzten entgegen und andererseits führen Sie ja selbst aus, dass H 'mit einer gewissen Regelmäßigkeit nach R' kam. Sie haben ausgeführt, dass sowohl G als auch L lediglich anlassbezogen nach R gekommen seien und von keinem regelmäßigen Besuch gesprochen werden könne. Abgesehen davon, dass auch eine weniger häufige Kontrolle durch Ihre Vorgesetzten nichts an Ihrer Stellung als Referent zu ändern hätte vermögen, erscheinen die Aussagen von P insgesamt glaubhafter und ist daher von deren Richtigkeit auszugehen.

Es ist festzuhalten, dass der Außenstelle R eindeutig nicht Abteilungscharakter zukam und Sie laut Geschäftseinteilung niemals Abteilungsleiter oder dessen Stellvertreter waren. Daran vermag auch der Besuch eines Seminars, das sich an die Zielgruppe der Führungskräfte richtet, nichts zu ändern.

Zu widersprechen ist Ihrer Ansicht, dass die Textierung in der Geschäftsverteilung (Stand 1.2.2001) 'Befugnis zur selbstständigen Behandlung aller der Abteilung zugewiesenen Angelegenheiten (außer AÜG und AMFG = private Arbeitsvermittlung)' auch eine dienstrechtliche Befugnis enthalten habe. Diese Befugnis umfasst selbstverständlich lediglich Agenden, die der Fachaufsicht unterliegen. Schließlich verhält es sich so, dass in der Geschäftseinteilung H als 'Abteilungsleiter' und M als 'stellv. Abteilungsleiter und Referent IESG' aufscheinen aber Sie lediglich als 'Referent IESG'. Wären von Ihrer Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung (ESB) auch dienstrechtliche Befugnisse umfasst gewesen, wäre es logisch, davon auszugehen, dass dieser besondere Status auch in der Rubrik 'Funktion/Tätigkeitsbezeichnung' der Geschäftseinteilung eine entsprechende Berücksichtigung findet. Da Sie jedoch dort als 'Referent IESG' mit der Anmerkung 'IESG-Büro R' genannt werden, ist klarerweise davon auszugehen, dass von der ESB selbstverständlich keine dienstrechtlichen Angelegenheiten sondern nur Fachagenden, umfasst sind.

Noch deutlicher wird dies beim Vergleich mit der Geschäftseinteilung zum 1.2.1996, wo unter 'Außenstelle R' Sie als 'Referent im höheren Dienst für IESG-Angelegenheiten' genannt sind und vermerkt ist, dass Sie erstens eine 'Unterschriftsbefugnis im Verfahren nach dem ASGG' besitzen, zweitens eine 'Unterschriftsberechtigung für Anweisungen und Bescheidübermittlungen sowie für die Genehmigung von Bescheiden- und Vorschussmitteilungen' und drittens eine 'Unterschriftsbefugnis im Ermittlungsverfahren (IESG)'. Dieser Geschäftseinteilung ist auch zu entnehmen, dass Ihnen keine 'Unterschriftsbefugnis im Ermittlungsverfahren (AÜG u. priv. Arbeitsvermittlung)' zukommt. Im Zusammenhang mit dieser Geschäftseinteilung ist somit ebenfalls davon auszugehen, dass eine weite Interpretation Ihrer Genehmigungsbefugnisse, die auch dienstrechtliche Befugnisse umfasst, in der darauf folgenden - und oben angeführten - Geschäftseinteilung 2001 verfehlt ist, zumal es zwischen diesen beiden Geschäftseinteilungen zu keiner inhaltlichen Änderung Ihre Person betreffend gekommen ist (Arg):

Sie behaupten ja, bereits seit dem Zeitpunkt Ihrer Versetzung ins BSB unverändert eine 'Quasi-Abteilungsleiterstellung' innegehabt zu haben).

Gem. § 10 Abs. 4 BMG kann der Bundesminister, soweit die Geschäftsbehandlung ohne die Gefahr einer Beeinträchtigung der Einheitlichkeit besonders beschleunigt zu werden vermag, nach Anhörung des Sektionsleiters ausnahmsweise geeignete Bedienstete zur selbstständigen Behandlung bestimmter in den Wirkungsbereich einer Abteilung bzw. eines Referates fallender Angelegenheiten ermächtigen. Davon wird aber das Weisungsrecht (Art. 20 Abs. 1 B-VG) der vorgesetzten Organe nicht berührt.

Diesbezüglich darf darauf hingewiesen werden, dass durch die Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung ein Referent nicht auf die Führungsebene eines Abteilungsleiters gehoben werden kann (vgl. auch VwGH, Zl. 91/12/0237). Schließlich waren Sie laut Geschäftseinteilung und den eindeutigen Aussagen sämtlicher Ihrer Vorgesetzten sowohl dem Abteilungsleiter als auch dem Leiter des Bundessozialamtes unterstellt.

Zum Thema Aufnahmen wurden sowohl P als auch H befragt:

'Welche Bedeutung kam dem *Beschwerdeführer* aus Ihrer Sicht bei (Neu-)Aufnahmen zu? Wirkte er lediglich bei Aufnahmegesprächen mit (wenn ja, in welcher Form), oder kam ihm hierbei eine andere Stellung zu (wenn ja, in welcher Form)?'

P beantwortete diese Frage wie folgt: 'Die Zahl der Mitarbeiter der Außenstelle in R war sehr klein, die Fluktuation der Mitarbeiter(innen) niedrig. Als Leiter des BSB O legte ich besonderen Wert darauf, dass die Funktionsträger ihren gesetzlichen Aufgaben und Pflichten nachkamen. Demnach stand es ausschließlich dem Leiter der GA 2 zu, Einstellungsgespräche in Zusammenarbeit mit dem Leiter der in Frage kommenden Fachabteilung zu führen.'

H konnte ab Mitte 1996 Angaben machen und führte dazu aus: 'Nur bei der Aufnahme von S war ich dabei. Das Bewerbungsgespräch fand in den Räumlichkeiten der Personalabteilung (GA 2) beim Bundessozialamt O unter der Leitung von Herrn G (ich glaube im August 2000) statt. An diesem Tag gab es über 20 Bewerberinnen für

L und R. Ich habe für R eine Vorauswahl von drei oder vier Bewerberinnen getroffen. In diesem Fall stimmt die Angabe des Leiters der Personalabteilung, dass *dem Beschwerdeführer* die Gelegenheit gegeben wurde, die künftige Mitarbeiterin schon vorweg kennen zu lernen und um feststellen zu können, 'ob auch die Chemie' passt. Der Wunsch von *dem Beschwerdeführer*, dass Frau S aufgenommen werden solle, deckte sich übrigens im vollen Umfang mit meiner Vorstellung.'

Ihrem Einwand, dass es unglaublich sei, dass man Sie einbezogen habe, um festzustellen, dass 'die Chemie passt', weil in diesem Fall ja sämtliche Mitarbeiter in R damit hätten befasst werden müssen, ist zu entgegnen, dass Sie als 'verlängerter Arm' des Abteilungsleiters in R natürlich eine einem Vorarbeiter ähnliche Position hatten und daher Ihre Einbindung in das Aufnahmegespräch zu Stande kam.

Auch führen Sie ja selbst an, dass L mit den seinerzeitigen Stellenbewerbern ... Gespräche geführt hat, da er ja der Leiter

der gesamten Abteilung war. Im Zusammenhang mit der Geschäftseinteilung und den klaren Aussagen Ihrer früheren Vorgesetzten ist davon auszugehen, dass Sie lediglich subjektiv der Meinung waren, verbindliche Einstellungsgespräche zu führen. Dies stellt allerdings eine gravierende Verkennung der Sach- und Rechtslage dar, waren Sie doch lediglich in das Aufnahmeverfahren eingebunden.

Auch haben Sie ja selbst angegeben, dass Sie einige Einstellungsgespräche nur deshalb selbst durchführten, weil sowohl L als auch H verhindert waren. Selbstverständlich ist auch hier davon auszugehen, dass diese zwar Ihrem Urteil betreffend Eignung der einzustellenden Person vertrauten, eine verbindliche Einstellung aber von Ihnen nicht angeordnet werden konnte. Im Übrigen kann nicht erkannt werden, inwieweit Ihre Einbindung bei Neuaufnahmen überhaupt eine 'abteilungsleiterähnliche' Position begründen sollte, wurden Bewerber doch jedenfalls vom Leiter der Personalabteilung eingestellt.

Ihr Arbeitsplatz wurde - wie alle Arbeitsplätze mit gleichartigen Aufgaben beim Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen O im IESG-Bereich - ab 1.1.1996, bei Umsetzung des Besoldungsreformgesetzes 1994 der Bewertungsposition A1/Grundlaufbahn zugeordnet.

Sie waren, wie von der Dienstbehörde im Zuge ergänzender Nachforschungen erhoben, für das oben genannte Aufgabengebiet Referent der Außenstelle R ('Büro R') im I und hatten wegen Ihrer dort damals hervorgehobenen Verwendung bestimmte Aufgaben, die an anderen Dienststellen einem Verwaltungsleiter und einem arbeitstechnischen Koordinator oder einem Vorarbeiter zukommen ('erster Ansprechpartner', 'verlängerter Arm des Abteilungsleiters')."

Sodann wurde - unter Zitierung des Gutachtens vom 31. Juli 2002 - der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und der schon erwähnte Richtverwendungsarbeitsplatz des "Arbeitsinspektionsarztes" nach den einzelnen Bewertungskriterien wie folgt eingestuft:

### **"1. FACHWISSEN"**

Die Bewertung des Fachwissens im Fachgutachten des BMÖLS lautet wie folgt:

Das Fachwissen ist beim IESG-Referenten in der Ausprägung **grundlegende spezielle Kenntnis** einzustufen. Die Richtverwendung (RV) Arbeitsinspektionsarzt ist 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 Kategorie ausgereifte spezielle Kenntnis 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 lt. Gutachten:**

Das Aufgabengebiet ist vom Fachwissen her auf das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz - mit all seinen Gestaltungsmöglichkeiten -

eingeschränkt. Das Erfordernis auf Hochschuleniveau stehender Kenntnisse in der gesamten Breite ist nicht gegeben, weil es sich lediglich um einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Stoff einer Studienrichtung (hier: Rechtswissenschaften) handelt. Die vom IESG-Referenten zu lösenden Rechtsfragen gehören bloß einem ganz kleinen Rechtsgebiet über die Rechtswissenschaften an und erfordern keinen (vertieften) Gesamtüberblick über die Rechtswissenschaften. Lt. Arbeitsplatzbeschreibung ist ein Universitätsstudium nicht erforderlich.

#### RV Arbeitsinspektionsarzt

Zusätzlich zum abgeschlossenen Medizinstudium (6 Jahre Mindeststudienzeit) muss der Arbeitsinspektionsarzt die Turnustätigkeit im Krankenhaus mit Ius Practicandi (Berechtigung zur selbstständigen Ausübung des ärztlichen Berufes) und eine weitere Prüfung im Rahmen der Grundausbildung zum Arbeitsinspektor im Fach Arbeitsmedizin/Arbeitshygiene ablegen, welche der IESG-Referent 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.

In Ihrer Stellungnahme vom 27. August 2002 führten Sie zu diesem Punkt im Wesentlichen aus, dass es falsch sei, dass die von einem IESG-Referenten zu lösenden Rechtsfragen einem ganz kleinen Rechtsgebiet über die Rechtswissenschaften angehören und keinen vertieften Gesamtüberblick über die Rechtswissenschaften erfordern.

Hiezu stellt die Dienstbehörde fest:

Ihnen ist insofern zuzustimmen, als auch die Dienstbehörde im Sinne des Erkenntnisses des VwGH vom 27.11.1989, Zl. 88/12/108, der Ansicht ist, dass es sich bei den anzuwendenden Rechtsgebieten nicht um einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Stoff der Studienrichtung Rechtswissenschaften handelt. Allerdings vermag die nunmehrige Beurteilung Ihres Fachwissens eine Änderung der Bewertung nicht herbeizuführen. Dies ergibt sich insbesondere aus dem eingeholten Ergänzungsgutachten.

Ebenfalls ist erklärend auszuführen, dass - um eine undifferenzierte Umlegung des genannten Erkenntnisses zu verhindern - berücksichtigt werden muss, dass sich der Fall, der diesem Erkenntnis zu Grunde liegt, insofern (**wesentlich**) von Ihrem unterscheidet, als der Beschwerdeführer ja tatsächlich Abteilungsleiter im Arbeitsamt Wels war und es um die Zuordnung der Tätigkeit zur Verwendungsgruppe A oder B ging. An dieser Stelle sind Sie daran zu erinnern, dass Ihre Tätigkeit im Einklang mit dem von Ihnen zitierten Erkenntnis ja sehr wohl der Verwendungsgruppe A zugeordnet wurde - wie im Übrigen bei jedem anderen IESG-Referenten auch. Abteilungsleiter der Außenstelle R waren Sie jedoch niemals. Diesbezüglich darf auch auf das weiter oben Gesagte verwiesen werden.

## 2. MANAGEMENTWISSEN

Zum Managementwissen führt das BMÖLS aus, dass dieses (Managementwissen), d.h. die Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Koordinierung, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Tätigkeiten oder Funktionen erforderlich sind und zur Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Ressourcen benötigt werden, ist beim IESG-Referenten mit **begrenzt** einzustufen, während es bei der RV mit einer Einstufung zwischen begrenzt und homogen festzulegen ist.

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 des Gutachtens:

Der Arbeitsbereich ist ein klar eingeschränktes Aufgabengebiet. Von der Leiterin des BSB O wurde eindeutig klargestellt, dass auf Grund der geltenden Weisungslage die Dienst- und Fachaufsicht über alle Mitarbeiter der Geschäftsabteilung 3 (GA 3) des BSB O vom Leiter der GA 3 oder von dessen Stellvertreter wahrzunehmen war und ist. Auch in den Geschäftseinteilungen findet sich kein Hinweis, dass eine Dienst- und Fachaufsicht über Mitarbeiter der Außenstelle R im I erteilt wurde. Aus der Stellungnahme des Leiters der GA 3 ist ableitbar, dass der *Beschwerdeführer* in der Außenstelle R im I eine etwas herausgehobene Funktion hatte, doch es wurde ihm kein abschließendes Zeichnungsrecht in Dienst- und Fachaufsichtsangelegenheiten übertragen. Laut Arbeitsplatzbeschreibung umfassen 24% seiner Tätigkeiten die Mitarbeiterschulung, Dienstaufsicht, fachliche Weisungen, Dienstbesprechungen, organisatorische Aufgaben und dienstrechtliche Angelegenheiten vor Ort. Punkt 10. der Arbeitsplatzbeschreibung weist als zugeteiltes und unterstelltes Personal 5 Bedienstete (2 A2/3, 1 v3/1, 1 v4/2 und 1 v4/1-A) aus.



Laut Stellungnahme des Leiters der GA 2 (Personal- und Wirtschaftsabteilung) G wurden die rechtlich relevanten Handlungen in den von *dem Beschwerdeführer* demonstrativ aufgezählten Angelegenheiten (Vermietung, Planung der Büros, Schneeräumung, Altpapierentsorgung, Postzustellung, Personaleinstellungsgespräche, Dienstbeurteilungen) von der GA 2 bzw. vom ehemaligen Leiter der GA 3 L gesetzt.

Auf Grund des sehr eingeschränkten Aufgabengebietes, des kleinen Mitarbeiterstandes in der Außenstelle R im I, und der sehr eingeschränkten Managementbefugnisse ist eine höhere Zuordnung als begrenzt nicht möglich.

#### 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.

Dem stellen Sie in Ihrer Stellungnahme im Wesentlichen entgegen, dass Sie die Befugnis, Urlaube, für die Bediensteten in R zu genehmigen sowie das Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens der Bediensteten des R Büros, schon zuvor von den Vorgängern von H erhalten hätten und es nie zu einem Entzug dieser Berechtigungen gekommen sei. Sie hätten in Dienstzeitznachweisen und Urlaubsansuchen bei der Rubrik 'Vorgesetzte' unterschrieben und wären bei der Bürosuche, der Einrichtung der Räumlichkeiten, bei Gesprächen mit Architekten beim Umzug aber auch bei Einstellungsgesprächen miteinbezogen worden.

Hiezu hält die Dienstbehörde zusätzlich zu der ausführlichen Behandlung dieser Thematik weiter oben fest:

Vorab muss mit Nachdruck festgestellt werden, dass in Entsprechung der Ansicht des Gutachtens das IESG-Büro in R im I eine organisatorische Untergliederung der Geschäftsabteilung 3 (GA 3) darstellte sowie Teil ein und derselben Behörde (BSB O) war. Es war keine eigenständige Organisationseinheit mit eigener Leitung. Die Aufgabenerfüllung erfolgte unter Führung und Überwachung durch den Behördenleiter sowie unter der Dienst- und Fachaufsicht des zuständigen Geschäftsabteilungsleiters und dessen Stellvertreters. Alle anderen diesbezüglichen Angaben Ihrerseits sind vor allem im Hinblick auf die Geschäftseinteilung, sowie das Eingriffs- und Weisungsrecht des Abteilungsleiters sowie der glaubhaften und eindeutigen Angaben von H und P nicht glaubhaft. Dass es relativ selten zu einer Einflussnahme durch den Abteilungsaber auch Behördenleiter gekommen ist, ist Indiz für eine funktionierende Zusammenarbeit, sagt aber nichts über die Qualifikation des IESG-Büros in R oder eine Abteilungsleiter- oder abteilungsleiterähnliche Position Ihrerseits aus.

Was Ihr Vorbringen anlangt, dass bereits die Vorgänger von H Ihnen die Berechtigung übertragen hätten, Urlaube für die Bediensteten in R zu genehmigen und Ihnen auch das Weisungsrecht hinsichtlich des arbeitsbezogenen Verhaltens der Bediensteten erteilt hätten, wurde dies bereits weiter oben widerlegt. Ebenfalls ist diesbezüglich dem Gutachten zuzustimmen, wenn Ihnen zwar eine Funktion als 'primus inter pares', nicht aber ein abschließendes Zeichnungsrecht in Dienst- und Fachaufsichtsangelegenheiten zugebilligt wird. Aber die Ihnen vom Leiter der Abteilung gegenüber den anderen IESG-Referenten dieser Abteilung zusätzlich übertragenen Tätigkeiten resultierten vor allem aus der räumlichen Entfernung und bestanden im Wesentlichen in der Vorfilterung der Urlaubsgewährung bzw. Inanspruchnahme eines Zeitausgleiches der restlichen Bediensteten des IESG-Büros R. Es handelte sich dabei keineswegs um die - fälschlich von Ihnen angenommene - Befugnis zur Gewährung von Urlauben, sondern lediglich um eine auf Grund der räumlichen Distanz zweckmäßig erscheinende Vorabstimmungsfunktion. Dies bestätigen Sie auch indirekt durch Ihre Ausführungen in Ihrer Stellungnahme auf Seite 2, wonach Sie diese Schriftstücke an die Personalstelle bzw. die Leitung des BSB O weitergeleitet haben. Nicht unerwähnt soll in diesem Zusammenhang bleiben, dass in anderen Bereichen solche Tätigkeiten typischerweise durch Mitarbeiter der Verwendungsgruppen A2 oder A3 wahrgenommen werden (z.B. Kanzleileiter).

Auch das Argument, dass sich auf sämtlichen Dienstzeitznachweisen, Urlaubsansuchen u.ä. Ihre Unterschrift mit der Bezeichnung 'Vorgesetzter' befand, vermag nicht zu überzeugen. Bedeutet dies doch lediglich, dass diese typischerweise formalisierten Schriftstücke in Ihrem Fall nicht angepasst wurden. Auf Grund eines Vordruckes ein Indiz für Ihre behauptete Vorgesetztenfunktion zu konstruieren, erscheint auch im Zusammenhang damit, dass eben auf Grund der damals geltenden Geschäftseinteilung die Außenstelle R im I lediglich eine dislozierte Arbeitsstätte, aber keine eigenständige Organisationseinheit darstellte, wenig schlüssig. Auch haben Ihre Vorgesetzten glaubhaft dargelegt, dass der Abteilungsleiter regelmäßig die Urlaubsgenehmigungen unterschrieben habe und für ihn Ihre Unterschriften lediglich ein Hinweis darauf waren, dass aus Ihrer Sicht die personelle Besetzung des IESG-Büros gewährleistet ist ('Vorfilterung').

Wenn Sie weiters bei der Suche nach neuen Büroräumlichkeiten, bei der Auswahl des Mobiliars, bei der Raumaufteilung, beim Umzug u. ä. eingebunden waren und manche Tätigkeiten selbst organisieren mussten bzw. durften, spricht dies wiederum nur dafür, dass Sie die Abwicklung organisatorischer Aufgaben übernommen haben, die keine hervorgehobene Position begründen. Abgesehen davon; dass relativierend angeführt werden muss, dass Sie gemeinsam mit X die ersten Kontakte zur Fa. A waren, dass das Mobiliar

teilweise vorhanden war und Sie lediglich die Wünsche der Mitarbeiter koordinierten und Sie den Altpapierentsorger namhaft gemacht haben, der Ihnen noch aus AMS-Zeiten bekannt war, ist nach Ansicht der Dienstbehörde dieses hauptsächlich durch die räumliche Trennung von der Abteilung bzw. dem Bundessozialamt zu erklären. Keinesfalls ist daraus zu schließen, dass sie eine abteilungsleiterähnliche Position hätten. Es ist psychologisch durchaus verständlich, dass ein Bediensteter, der in einem dislozierten Büro sehr selbstständig arbeitet unter Berücksichtigung gewisser Faktoren wie Dienst Erfahrung und Dienstalter, aber auch persönlicher Qualifikationen als Ansprechpartner herangezogen wird. Auf Grund dieser, in der Praxis häufig zu beobachtenden Konstellation kann aber bei realistischer, neutraler Beurteilung aus einer solchen Situation sicherlich keine abteilungsleiterähnliche Funktion abgeleitet werden. Hiezu muss zum wiederholten Male darauf hingewiesen werden, dass das IESG-Büro als unselbstständige Untergliederung der Abteilung GA3 weder eine Dienststelle, noch eine Abteilung war und somit auch kein Bedarf für einen 'zusätzlichen Dienststellen- oder Abteilungsleiter' gegeben war.

Ähnliches gilt auch für Ihre Mitwirkung an den Aufnahmegesprächen mit neuen Mitarbeitern. Wenn Sie bei der Einstellung neuer Mitarbeiter miteinbezogen waren, so spricht das dafür, dass das Bundessozialamt im Einklang mit den gängigen personalwirtschaftlichen Standards bestrebt war, auch jene Personen hinzuzuziehen, die in der Folge auch mit dem neuen Mitarbeiter zusammenarbeiten. Dass Ihrer, auf Erfahrung beruhender, Meinung, was die Eignung der betreffenden Personen anlangt, Rechnung getragen wurde, ist nur verständlich. Schließlich ist es sinnvoll, erfahrene Mitarbeiter in einen solchen Entscheidungsprozess miteinzubeziehen. Das bedeutet aber noch nicht, dass Sie befugt waren, neue Mitarbeiter einzustellen. Sie haben in vielen Fällen eine Vorauswahl getroffen, die in der Folge auch bestätigt wurde. In einem Fall (Fr. S) wurde Ihnen nach der Vorauswahl und einem Test anhand der auf Grund der anscheinend annähernd gleichen Testergebnisse die Wahl gelassen, eine zukünftige Mitarbeiterin auszuwählen. Eine 'Quasi-Abteilungsleiterfunktion' lässt sich davon jedoch nicht ableiten, da diese Vorgangsweise nur als Vorsorge für ein zukünftig gutes Arbeitsklima zu verstehen ist.

Ähnliches gilt für Ihr Vorbringen, wonach L zwar die Eignungsberichte der Bediensteten unterschrieben hat, diese Berichte aber tatsächlich von Ihnen verfasst worden seien. Dies wird nicht in Abrede gestellt, doch sind Sie erneut darauf hinzuweisen, dass Ursache dafür die Dislozierung des IESG-Büros in R war. Es bleibt dabei, dass L (zu Recht) diese Berichte unterschrieben hat. Wenn er in diesem Zusammenhang auf Ihre Einschätzung vertraut hat, so spricht dies zwar wieder für die Ihnen entgegenbrachte Wertschätzung, jedoch nicht dafür, dass Sie eine, einer Abteilungsleiterfunktion oder einem Abteilungsleiter vergleichbare Funktion innehatten.

### 3. UMGANG MIT MENSCHEN

Laut dem eingeholten Gutachten wurde der Umgang mit Menschen für den IESG-Referenten ebenso wie für die gewählte RV 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 laut Gutachten:

Aus der Beschreibung der Tätigkeiten des IESG-Referenten ist ersichtlich, dass das Schwergewicht auf der Bearbeitung von Anträgen (50%) liegt, doch ist damit auch das gesamte Ermittlungsverfahren verbunden. Die Beschreibung der restlichen 50% lässt erkennen, dass auch hier eine besondere Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich ist. Die Führungsqualitäten und das Verhandlungsgeschick werden einerseits durch das sehr kleine Rechtsgebiet und andererseits durch die einschränkenden Vorgaben begrenzt. Berücksichtigt wurde, dass der IESG-Referent nicht nur mit internen sondern auch mit externen Organisationseinheiten (Gerichten, Anwälten udgl.) kommunizieren muss. Der Mitarbeiterstand (5 Bedienstete) in der Außenstelle R im I ist sehr klein und umfasst die Verwendungsgruppen A2, v3 und v4.

#### RV Arbeitsinspektionsarzt

Der Arbeitsinspektionsarzt betreut 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. Die vom Arbeitsinspektionsarzt vorgeschlagenen Veränderungen sind vielfach mit Einkommensverlusten verbunden und der arbeitsmedizinische Standpunkt muss nicht nur gegenüber der Geschäftsleitung oder anderen Ärzten sondern auch gegenüber dem Arbeitnehmer durchgesetzt werden. Die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, sowie die Anforderungen an die Führungsqualitäten und das Verhandlungsgeschick sind zwar etwas höher anzusetzen als beim IESG-Referenten, doch sind sie nicht so deutlich, dass eine Differenzierung gerechtfertigt wäre.

Sie haben dazu ausgeführt, dass der Umfang des von Ihnen zu betreuenden Rechtsgebietes doch um einiges größer ist, als im Gutachten dargestellt, dass Sie als Rechtsvertreter des Bundessozialamtes vor dem Arbeits- und Sozialgericht an Verhandlungen teilnehmen würden bzw. auf Betriebsversammlungen den von Insolvenz betroffenen Personen Rede und Antwort stehen müssten bzw. Koordinationstätigkeiten durchführen würden.

Die Dienstbehörde stellt fest:

Abgesehen davon, dass Ihnen das Gutachten in diesem Punkt ja gerade bescheinigt, dass Ihre Verwendung der herangezogenen Richtverwendung entspricht, ist darauf hinzuweisen, dass sich ein großer Teil der von Ihnen angeführten Tätigkeiten im Umgang mit Menschen entweder in einem stark formalisierten und detailliert geregelten Rahmen (Verfahren vor Gericht) abspielt oder in einer überwiegend einseitigen Kommunikationsform (Weitergabe von Informationen auf Betriebsversammlungen) stattfindet. Zudem ist auch zu berücksichtigen, dass dem IESG-Büro in R nur sehr wenig Mitarbeiter angehört.

#### **4. DENKRAHMEN**

Laut Gutachten ist der Denkrahm beim IESG-Referenten mit **Teilroutine** und bei der genannten RV mit aufgabenorientiert zu werten. Der Umfang des Rahmens hängt davon ab, in welchem Ausmaß das Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist. Teilroutine bedeutet in diesem Zusammenhang, dass die Aufgabenstellungen nur geringfügig verschiedenartig und das Was und das Wie klar sind. Lösungen sind durch Vorschriften, tradierte Vorgangsweisen und Präzedenzfälle vorgegeben.

Der Denkrahm aufgabenorientiert 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 des Gutachtens:

Das Aufgabengebiet ist ein sehr kleiner und klar begrenzter Rechtsbereich. Die zu bearbeitenden Anträge sind von der Zielrichtung her nur geringfügig verschiedenartig. Die Anspruchsvoraussetzungen sind gesetzlich normiert ebenso wie das Ausmaß des Insolvenz-Ausfallgeldes, Fristenläufe udgl. Anträge sind mit einem bundeseinheitlich aufgelegten Formular zu stellen. Das BSB ist bei der Beurteilung des Vorliegens eines gesicherten Anspruchs an die hierüber ergangenen gerichtlichen Entscheidungen gebunden, die gegenüber dem Antragsteller rechtskräftig geworden sind. In bestimmten Fällen sind Ausnahmen möglich.

Das Was und das Wie ist durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977 klar umrissen. Auf Grund des jahrzehntelangen Bestehens dieses Gesetzes haben sich bereits in einem ausreichenden Maß tradierte Vorgangsweisen und Präzedenzfälle ergeben, anhand derer Lösungen gefunden werden können.

##### RV Arbeitsinspektionsarzt

Das Aufgabengebiet ist zwar auch eingeschränkt, die Aufgabenstellung innerhalb dieses Gebietes ist jedoch wesentlich verschiedenartig. Im Außendienst ist der Arbeitsinspektionsarzt mit allen Berufen konfrontiert und er muss über die entsprechenden Branchenspezifika informiert sein und sich gegebenenfalls im Vorfeld von Kontrollen auch entsprechend schulen. Es muss vor Ort und unter Zeitdruck entschieden werden, ob eine Übertretung vorliegt, oder nicht. Vertragsverhältnisse sind vor Ort zu klären, um den Arbeitgeber zu eruieren. Dies gestaltet sich meist sehr schwierig, da z.B. auf Baustellen oder Konzernen oft mehrere Betriebe tätig sind. Ausländische Staatsbürger müssen einvernommen (sprachliche Probleme), Zeugen müssen festgestellt, Schutzbehauptungen und Ausreden müssen hinterfragt werden. Weiters müssen die richtigen Sofortmaßnahmen eingeleitet und die entsprechenden Stellen informiert werden. Im Innendienst reicht die Aufgabenstellung von über abzugebende rechtliche Stellungnahmen bis zur Überprüfung der einlangenden Straferkenntnisse auf ihre inhaltliche Richtigkeit und die Einhaltung der verschiedenen gesetzlichen Bestimmungen.

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

Sie haben dazu im Wesentlichen ausgeführt, dass das einheitliche Antragsformular erst ab 1.1.2001 eingeführt worden sei und darauf verwiesen, dass zu untersuchen wäre, welche Inhaltserfordernisse dieses Antragsformular hat. Auch sei § 18 B-VG kein Argument für eine Teilroutine und liege nur den seltensten Fällen eine gerichtliche Entscheidung zu Grunde. Weiters sage das Argument, dass das IESG schon jahrzehntelang bestehe diesbezüglich gar nichts aus.

Dazu hält die Dienstbehörde fest:

Auch wenn in Entsprechung des oben genannten Erkenntnisses davon ausgegangen wird, dass es sich bei diesem Rechtsgebiet nicht um einen sehr kleinen Rechtsbereich handelt, vermag dies eine Änderung der Bewertung nicht nach sich zu ziehen. Diesbezüglich wird auf das Ergänzungsgutachten verwiesen und muss wiederholt darauf hingewiesen werden, dass Sie - im Unterschied zu dem von Ihnen angeführten Erkenntnis - eben nicht Abteilungsleiter des IESG-Büros in R waren.

Es darf darauf hingewiesen werden, dass der Umfang des Rahmens davon abhängt, in welchem Ausmaß das Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, wobei Teilroutine in diesem Zusammenhang bedeutet, dass die Aufgabenstellungen nur geringfügig verschiedenartig und das Was und das Wie klar sind. Lösungen sind durch Vorschriften, tradierte Vorgangsweisen und Präzedenzfälle vorgegeben. Und hier verhält es sich eben so, dass eine juristische Tätigkeit, die vor allem die Erledigung von Anträgen mit derselben Zielrichtung beinhaltet, durchaus von Teilroutine auszugehen ist. Es wird in diesem Zusammenhang nicht verkannt, dass es sich hier um

eine A-wertige Tätigkeit handelt, doch besteht kein Zweifel, dass das Gutachten richtigerweise davon ausgeht, dass das 'Was' klar ist. Und auch was das 'Wie' anlangt, ist der Denkraum zwar nicht so eng, um einerseits von einer (fast) vollständigen Determinierung zu sprechen, andererseits aber eben nicht so weit, dass dies zu einer anderen Würdigung führen würde.

Schwer einsichtig ist auch, dass in Fällen, denen ein Vergleich, ein Anerkenntnisurteil oder ein Versäumnisurteil zu Grunde liegt, der Denkraum viel weiter sein soll als im Fall einer gerichtlichen Entscheidung. Und die Tatsache, dass sich Gerichte mit den Bestimmungen des IESG auseinander setzen, ist weniger ein Indiz für die Auslegungsbedürftigkeit des Gesetzes, als viel mehr ein Zeichen sich widersprechender Interessen der beteiligten Parteien.

## 5. DENKANFORDERUNG

Laut Gutachten wurde die Denkanforderung für den IESG-Referenten mit **ähnlich** und für die gewählte RV mit unterschiedlich eingestuft. Mit diesem Kriterium wird zum Ausdruck gebracht, welche Anforderungen an die Umsetzung des Wissens bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben gestellt werden. Ähnlich, bedeutet daher in diesem Zusammenhang, dass für ähnliche Situationen sich auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen.

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 selbstständig gelöst werden.

### Begründung lt. Gutachten:

Schon aus dem sehr kleinen Rechtsgebiet, das keinen Gesamtüberblick über die Rechtswissenschaften erfordert und den in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Anforderungen über das notwendige Fachwissen an den IESG-Referenten lässt sich erkennen, dass sich die auftretenden Situationen ähnlich sind und sich daher auf Basis des Gelernten unter Einbeziehung der tradierten Vorgehensweisen und der Präzedenzfälle eine Lösung finden lässt. Die Verfahrensabläufe sind durch die enge Normiertheit fast als standardisiert zu betrachten. Dies ist nicht negativ zu sehen, da es dazu beiträgt die Verfahrensabläufe zu beschleunigen, zu vereinheitlichen und die mögliche Fehlerquote zu senken.

Dass die zu bearbeitenden Fälle größtenteils ähnlich gelagert sind, lässt sich auch daraus ableiten, dass von einem IESG-Referenten in der Außenstelle R im I, bei einer angenommenen gleichmäßigen Auslastung, ca. 500 Anträge bearbeitet und ca. 810 Erledigungen durchgeführt werden (siehe Dimension). Ohne standardisierte Handlungsabläufe und schematische Vorgehensweise wäre eine solche Erledigungszahl nicht möglich. Bei einer Nettoarbeitszeit von ca. 1.600 Stunden ist für eine Erledigung ein Zeitaufwand von ca. 2 Stunden erforderlich. Laut Arbeitsplatzbeschreibung wendet *der Beschwerdeführer* 62% seiner Tätigkeit für die Bearbeitung von Anträgen, Approbation und Zahlungsaufträge und sozialgerichtliche Verfahren auf. 38% des Zeitaufwandes werden für andere Tätigkeiten verwendet. D.h. bei gleicher Erledigungszahl müsste der Zeitaufwand deutlich unter 2 Stunden liegen.

### RV Arbeitsinspektionsarzt

Aufgrund der Bandbreite der zu kontrollierenden Unternehmen ergeben sich unterschiedliche Situationen, auf die entsprechend mit dem gesamten breiten Spektrum des Fachwissens (Universitätsabschluss, ius practicandi und weitere Zusatzausbildungen) zu reagieren ist. Jedes Unternehmen und jede Branche hat ihre eigenen Spezifika, die nicht gesetzlich normiert sind und daher jederzeit verändert werden können (z.B. durch eine Betriebsübernahme). 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.

Dem haben Sie gegenübergestellt, dass es sich nicht um ein sehr kleines Rechtsgebiet handle und dass Erledigungsstatistiken nichts über qualitative Aspekte aussagen würden.

Die Dienstbehörde bemerkt hierzu:

Es ist Ihnen insoweit zuzustimmen, als auch die Dienstbehörde im Sinne des oben zitierten Erkenntnisses des VwGH davon ausgeht, dass es sich bei dem von Ihnen betreuten Rechtsgebiet nicht um ein sehr kleines Rechtsgebiet handelt.

Dem Argument, dass Erledigungsstatistiken nichts über qualitative Aspekte aussagen würden, kann aber in dieser Allgemeinheit nicht beigetreten werden. Selbstverständlich ist ein diesbezüglicher direkter Schluss nicht möglich, doch verhält es sich nach den Erfahrungen des täglichen Lebens so, dass - wie in Ihrem Fall - eine breite Palette von Erledigungen selbstverständlich auch solche mit unterschiedlichen qualitativen Erfordernissen beinhaltet, wobei über einen Zeitraum eines Jahres (Statistikzeitraum) betrachtet, nichts gegen die realistische Annahme spricht, dass der Großteil der Erledigungen (wenn auch auf A-wertigem Niveau) durchschnittlicher Schwierigkeit und somit ähnlicher Natur sind bzw. waren. Auch wenn man davon ausgeht, dass Ihnen weniger



Erledigungen als den anderen Referenten des IESG-Büros R zuzurechnen sind (vgl. Ausführungen weiter unten), ist weiterhin der Argumentation des Gutachtens zu folgen, wonach ohne standardisierter Handlungsabläufe und schematischer Vorgehensweise (von diesen sprechen Sie sogar selbst in Ihrer Stellungnahme) eine solche Erledigungszahl nach den Erfahrungen des täglichen Lebens nicht möglich bzw. äußerst unwahrscheinlich ist.

Ähnlich, bedeutet in diesem Zusammenhang, dass für ähnliche Situationen sich auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Und genau unter dieser Prämisse ist die genannte Erledigungszahl erklärbar.

## 6. HANDLUNGSFREIHEIT

Die Handlungsfreiheit wurde laut Gutachten sowohl beim IESG-Referenten als auch bei der RV 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 gem. Gutachten:

Der Beschwerdeführer verfügt als IESG-Referent über Approbationsbefugnisse (Punkt 8. der Arbeitsplatzbeschreibung), die ihm einen Handlungsspielraum innerhalb der gesetzlichen Vorgaben eröffnen und die Ziele sind unter Anwendung dieses engen Ermessensspielraumes zu erreichen. Das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz lässt nur einen geringen Ermessensspielraum zu. Auf Grund der hierarchischen Einordnung ist sowohl die Leiterin des BSB O als auch der Leiter der GA 3 und dessen Stellvertreter als Vorgesetzter mit Kontrollmöglichkeit (Dienst- und Fachaufsicht) ausgestattet und daher entsprechend zu berücksichtigen.

### RV Arbeitsinspektionsarzt

Dem Arbeitsinspektionsarzt steht mitunter ein größerer Ermessensspielraum zur Verfügung. Die Approbationsbefugnisse sind noch etwas weitreichender als beim IESG-Referenten und auf Grund der vorhandenen medizinischen Spezialkenntnis, ist es dem Amtsvorstand in der Regel nicht mehr im vollem Umfang möglich, die Fachaufsicht auszuüben. Innerhalb der Bandbreite der Dimension richtliniengebunden wurde daher der nächsthöhere Stellenwert herangezogen. Die hierarchische Einordnung ist gleich gestaltet wie im Bereich der BSB O.

Dazu führten Sie aus, dass es schon aus verfassungsrechtlichen Gründen geboten sei, dass innerhalb der gesetzlichen Vorgaben ein Ermessensspielraum eng ist, dass Sie nie eine arbeitsbezogene Weisung durch Ihren Vorgesetzten erhalten hätten, ihr Handlungsspielraum vor Gericht groß gewesen sei und die Art und Weise, wie ein Fall geprüft wurde, von Ihnen vorgegeben worden sei.

### Die Dienstbehörde hält fest:

Auch hier übersehen Sie, dass das Gutachten des BMÖLS in diesem Punkt Ihre Verwendung mit der Richtverwendung im Wesentlichen gleichsetzt. Insofern erübrigt sich ein detailliertes Eingehen auf Ihre Ausführungen, doch soll nicht unerwähnt bleiben, dass sich - auch wenn man annimmt, dass es tatsächlich nie zu einer arbeitsbezogenen Weisung gekommen ist - aus der Tatsache, dass Ihre Vorgesetzten wahrscheinlich Ihre Arbeit schätzten und deshalb nicht steuernd eingegriffen haben, jedenfalls nicht ableiten lässt, dass eine entsprechende Berechtigung dazu nicht bestanden hat. Mit dergleichen Berechtigung könnte man den umgekehrten Schluss ziehen, dass sich Ihre Vorgesetzten zu wenig um die Kontrolle Ihres arbeitsbezogenen Verhaltens gekümmert haben. Jedenfalls bedeutet das nicht, dass Sie Abteilungsleiter bzw. 'Quasi-Abteilungsleiter' mit den gleichen Befugnissen eines Abteilungsleiters, sondern - wie bereits dargelegt - Ansprechpartner Ihrer Vorgesetzten waren.

## 7. DIMENSION

Das eingeholten Gutachten begründet die Unterschiede im Punkt Dimension wie folgt: die Dimension wurde beim IESG-Referenten mit **sehr breit** (servicierte Stellen - 4) und der RV Arbeitsinspektionsarzt mit **umfassend** (servicierte Stellen - 5) festgelegt.

Dimension sehr breit bedeutet eine Anzahl zu servicerender Stellen von bis zu 1.000 und die Dimension umfassend steht für eine Anzahl von mehr als 1000 zu servicerende Stellen.

### Begründung des Gutachtens:

Aus der Insolvenzstatistik ist ablesbar, dass es pro Jahr rund

2.500 bis 2.700 Insolvenzfälle in Österreich gibt und dass jährlich eine Summe von ca. EUR 290,7 Mio. aus dem Insolvenz-Entgeltfonds ausbezahlt werden. Diese Zahlen sind in den letzten Jahren relativ konstant geblieben, auch Großinsolvenzen haben hier keine besonderen Auswirkungen gebracht. Auf die Anzahl der Insolvenzen kann vom BSB O bzw. von einem IESG-Referenten kein Einfluss genommen werden.

In der Außenstelle R im I gibt es insgesamt drei IESG-Referenten. Im Jahr 1997 haben im Zuständigkeitsbereich der Außenstelle R im I 1.256 Personen einen Antrag gestellt, die zu 3.057 Erledigungen (Mehrfacherledigungen auf Grund eines Antrages möglich) und zur Auszahlung von EUR 15,24 Mio. führten. Im Jahre 1998 stellten 1.232 Personen einen Antrag, daraus ergaben sich



2.585 Erledigungen und EUR 5,91 Mio. wurden ausbezahlt. Im Jahre 1999 wurde die statistische Erfassung umgestellt und es gab

1.872 Anträge, denen 2.150 Erledigungen folgten. Der Auszahlungsbetrag wurde nicht mehr erfasst. Im Jahre 2000 gab es

1.692 Anträge und 1.973 Erledigungen. Im Jahre 2001 wurden die Zahlen nur bis 01. Juli erfasst (Grund: Ausgliederung, Wechsel ins BM für Wirtschaft und Arbeit), es gab 709 Anträge und 855 Erledigungen.

Aus dem vorliegenden Zahlenmaterial kann ermittelt werden, dass bei einer gleichmäßigen Auslastung aller IESG-Referenten in der Außenstelle R im I von einem IESG-Referenten ca. 500 Anträge bearbeitet und ca. 810 Erledigungen erfolgt sind (ohne Rumpfsjahr 2001). Die Anspruchsberechtigung ist durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz normiert und es ist daher der Ermessensspielraum sehr eingeeengt. Laut Arbeitsplatzbeschreibung wendet *der Beschwerdeführer* 62% seiner Tätigkeit für die Bearbeitung von Anträgen, Approbation und Zahlungsaufträge und sozialgerichtliche Verfahren auf. 38% des Zeitaufwandes werden für andere Tätigkeiten verwendet.

RV Arbeitsinspektionsarzt

Aufgrund der Vielzahl der von einem RV Arbeitsinspektionsarzt zu betreuenden Betriebe und Arbeitnehmer (über 1.000) ist die größtmögliche Dimension gerechtfertigt.

Sie hielten dem entgegen, dass Sie zwar über die Richtigkeit der Statistiken keine Angaben machen könnten, es sich aber so verhalte, dass Ihnen als Approbant sämtliche Geschäftsfälle zugerechnet werden müssten.

Dazu ist von Seiten der Dienstbehörde festzuhalten:

Diesem Argument ist schon deshalb nicht zu folgen, als es bei der Dimension in diesem Fall um die Frage geht, welche Person wie viele Anträge zu bearbeiten hat. Auch wenn Sie die Approbationsbefugnis hatten, ändert dies nichts daran, dass die entsprechenden Anträge von Ihren Kollegen bearbeitet wurden. Wenn man nämlich Ihrer Argumentation folgen würde und Ihnen sämtliche Anträge zurechnen würde, würde sich die unvermeidliche Frage aufdrängen, warum überhaupt neben Ihnen noch andere Referenten in R beschäftigt waren. Viel eher drängt sich die Überlegung auf, dass eine gleichmäßige Verteilung der Anträge nach der allgemeinen Lebenserfahrung gar nicht der Realität entsprechen kann. Da Sie auf Grund der Approbationsbefugnis die anderen Anträge zumindest oberflächlich studieren mussten, kann davon ausgegangen werden, dass Sie in der Praxis sogar weit weniger als die angenommenen ca. 500 Anträge pro Jahr erledigten.

## **8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNIS**

Der Einfluss auf das Endergebnis wurde im genannten Gutachten für den IESG-Referenten ebenso wie für die RV Arbeitsinspektionsarzt mit **anteilig** festgelegt.

Ein anteiliger Einfluss auf das Endergebnis bedeutet, 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 des Gutachtens:**

Als IESG-Referent ist der Arbeitsplatzinhaber durch seine umfassende Approbationsbefugnis mit direktem Einfluss auf das Endergebnis (Zustimmung oder Ablehnung eines Antrages), innerhalb des gesetzlichen Rahmens ausgestattet. Dies entbindet den IESG-Referenten jedoch nicht von der Notwendigkeit der Abstimmung mit dem Leiter der GA 3 bezüglich einheitlicher Vorgangsweisen und die Berücksichtigung von entsprechenden Vorgaben. Weiters ist das BSB bei der Beurteilung des Vorliegens eines gesicherten Anspruchs an die hierüber ergangenen gerichtlichen Entscheidungen gebunden, die gegenüber dem Antragsteller rechtskräftig geworden sind.

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 - die direkte Einflussnahme des Amtsvorstandes ist zu berücksichtigen - wurde mit der Einstufung 'anteilig' der direkte Einfluss für die Bewertung herangezogen. Wie viele Betriebe jährlich geprüft werden hängt von den internen Vorgaben ab, d.h. im Unterschied zum IESG-Bereich sind hier selbst gesteuerte Veränderungen in Zusammenarbeit mit dem Amtsvorstand und dem Zentralarbeitsinspektorat möglich.

Hiezu hält die Dienstbehörde fest:

Dem hielten Sie zu Unrecht Ihre Approbationsbefugnis entgegen. Wenn es auch in der Praxis nur zu sehr wenigen Weisungen gekommen sein mag, ist eben zu berücksichtigen, dass - wie Sie selbst ausführen - bei einer über das gesamte Bundesgebiet verteilten organisatorischen Behördenstruktur (mit dislozierten Arbeitsplätzen) eine einheitliche Vorgangsweise durch entsprechende Weisungen und Erlasse von ganz entscheidender Bedeutung ist. Da Sie zudem Ihrem Abteilungsleiter gegenüber weisungsgebunden waren, ist die Annahme eines einem Abteilungsleiter gleichkommenden Einflusses auf das Endergebnis logischerweise nicht gegeben."

Sodann heißt es, im Hinblick auf die Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes in seinem Erkenntnis vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, sei ein Ergänzungsgutachten eingeholt worden. Dieses Ergänzungsgutachten wird von der belangten Behörde in der Folge wiedergegeben.

In Ansehung der Frage, ob die - bei der Begutachtung vorgegebenen - Ergebnisse der ergänzenden Nachforschungen der belangten Behörde eine Änderung in der Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Folge hätten, heißt es in diesem Gutachten:

"Er war, wie von der Dienstbehörde im Zuge ergänzender Nachforschungen erhoben, für das oben genannte Aufgabengebiet Referent der Außenstelle R im I und hatte wegen seiner dort damals hervorgehobenen Verwendung bestimmte Aufgaben, die an anderen Dienststellen einem Verwaltungsleiter und einem arbeitstechnischen Koordinator oder einem Vorarbeiter zukommen.

Auf Grund der Zuordnung seines Arbeitsplatzes zur Verwendungsgruppe A1 waren solche Aufgaben hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung nicht gesondert zu berücksichtigen, weil diese Zusatzagenden, wie die Erhebungen der Dienstbehörde eindeutig ergaben, stets der übergeordneten Kontrolle durch die jeweiligen Vorgesetzten unterlagen."

Sodann wird - bezogen auf den Stichtag 1. Jänner 1994 - der - der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnende - Arbeitsplatz Nr. 13 beim BSB S, Planstellenbereich 1570, wie folgt beschrieben:

"68 % A-wertige Tätigkeiten

Durchführung einer Verhandlung mit dem Ziele der Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses, allenfalls unter Anbieten des Einsatzes von Förderungsmaßnahmen unter Bedachtnahme auf

- o Stellungnahmen des Betriebsrates oder der Personalvertretung, der Invalidenvertrauensperson, der Arbeitsmarktverwaltung, des Dienstnehmers, des Amtes der Landesregierung, der Sozialversicherungsträger
- o wirtschaftliche, familiäre und soziale Verhältnisse an Hand von

- o Übergabs-, Miet-, Pacht-, Kauf-, Schenkungs- und Leibrentenverträgen und sonstigen Vermögensnachweisen
- o Einheitswertbescheiden
- o Grundbuchsauszügen
- o Einkommensteuerbescheiden sowie -erklärungen samt Beilagen

- o Bilanzen, Gewinn- und Verlustrechnungen sowie Anlagenverzeichnissen

- o Einnahmen- und Ausgabenrechnungen
- o Verlassenschaftsakten
- o Gehalts-, Lohnbestätigungen (inkl. Abfertigungen bzw. Entgeltfortzahlungen)

- o Renten- und Pensionsbescheiden und Zahlungsabschnitten in- und ausländischer Sozialversicherungsträger
- o Bescheiden über Ruhe- und Versorgungsgenüsse und Zahlungsabschnitten

- o Bestätigungen über freiwillige Firmenpensionen
- o Bestätigungen über Geldleistungen aus der Krankenversicherung und aus der Behindertenhilfe der Länder
- o Bestätigungen über Geldleistungen aus der Arbeitslosenversicherung

- o Nachweisen über gesetzliche Unterhaltsberechtigungen und Unterhaltsverpflichtungen
- o Belegen über Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnliche Belastungen

- o Niederschriften
- o Gesundheitsentschädigungen und die daraus resultierenden beruflichen Behinderungen
- o bisherige schulische und berufliche Laufbahn
- o Erfüllung der Einstellungs- und Zahlungsverpflichtung
- o Verständnis des Dienstgebers für die Probleme der Behinderten

- o Situation des Betriebes und die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung
- o Vergabe von Aufträgen an Einrichtungen, in denen

überwiegend Schwerbehinderte tätig sind

- o bisher dem Betrieb gewährte Förderungen
- Planung, Organisation und Überwachung des Dienstbetriebes zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung unter Anwendung von Erkenntnissen auf dem Gebiete des modernen Managements und der Organisationslehre.
- Schulung in Form von
  - o Dienstunterrichten
  - o Dienstbesprechungen
  - o Unterweisungen
  - o Einschulungen
  - o Instruktionen
- und Motivierung der Mitarbeiter zum Besuch von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen
- Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen und Besprechungen sowie Weitergabe der bei diesen Anlässen erlangten Informationen
- Studium und Auswertung von
  - o einschlägigen Veröffentlichungen
  - o Erkenntnissen der Gerichtshöfe öffentlichen Rechts
  - o Urteilen des OGH
  - o Bundes- und Landesgesetzblättern
  - o Amtsblättern
  - o Erlässen des BMAS und Rundschreiben des Bundeskanzleramtes und des Bundesministeriums für Finanzen
  - o Amtsanordnungen
  - o Literatur
  - o Gesetzeskommentaren
- und Transfer auf die Aufgabenbereiche der Bundessozialämter
- Überwachung und Steuerung des Arbeitsablaufes, Erstellung von Analysen betreffend den Einsatz von Formblättern, Erteilung von qualifizierten Aufträgen fachlicher und formaler Art, betreffend deren Gestaltung sowie Auseinandersetzung mit den auf Grund der bekannt gegebenen Prämissen erstellten Vorschlägen
- Abschließende rechtliche und eigenverantwortliche Prüfung und Genehmigung der von den Referenten ausgearbeiteten Bescheide und sonstigen Erledigungen insbesondere betreffend
  - o Ausgleichstaxe: Hereinbringung der Ausgleichstaxe im Exekutionsverfahren, Insolvenzverfahren
  - o Prämien
  - o Zugehörigkeit zum begünstigten bzw. förderungswürdigen Personenkreis
  - o Förderungen durch Kostenzuschüsse oder Darlehen für Investitionen im Zusammenhang mit der beruflichen und sozialen Integration Behinderter
  - o Rückforderung von widmungswidrig verwendeten Förderungen
  - o Abgeltung der Mehrbelastung bei Ankauf von Kraftfahrzeugen durch Behinderte, die sich durch die Anwendung des erhöhten Umsatzsteuersatzes gegenüber dem normalen Steuersatz ergibt
  - o Zuwendungen, für besondere Maßnahmen der medizinischen, beruflichen oder sozialen Rehabilitation
- Quellenstudium im Falle auftretender Probleme durch Befassung mit
  - Erkenntnissen des VwGH und VfGH
  - Urteilen des OGH
  - Bundes- und Landesgesetzblättern
  - Amtsblättern
  - Erlässen des BMAS und Rundschreiben des BKA und BMF
  - Amtsanordnungen
  - Literatur
  - Gesetzeskommentaren
  - Ausarbeitung von Bescheiden und sonstigen Erledigungen

bezüglich aller in Betracht kommenden Leistungen, Ansprüche und Maßnahmen nach Subsumtion des im Zuge des Ermittlungsverfahrens festgestellten Sachverhaltes unter die anzuwendenden Rechtsnormen

Auswertung des Sachverhaltes für eine gezielte Fragestellung an den medizinischen Sachverständigen unter Bedachtnahme auf

die Bestimmungen der jeweils in Betracht kommenden Gesetze

- o Durchführungsbestimmungen
- o Judikatur
- o Literatur

zur Klärung,

o ob die behauptete Gesundheitsschädigung vorliegt und mit welchem Anteil diese ursächlich auf das schädigende Ereignis zurückzuführen ist

o ob die Gesundheitsschädigung ursächlich auf ein als Dienstbeschädigung anerkanntes Leiden zurückzuführen ist

o welchen Richtsatzpositionen das Krankheitsbild zuzuordnen und welcher Wert des Rahmensatzes anzuwenden ist

o welchen Leiden, falls Richtsätze nicht festgelegt sind, die Dienstbeschädigung in Art und Intensität annähernd gleichzuachten ist

o ob und in welchem Ausmaß (MdE) gegenüber dem Vergleichsbefund eine maßgebliche Änderung eingetreten ist

o ob und inwieweit der durch die Gesamteinschätzung zu erfassende Gesamtleidenszustand infolge des Zusammenwirkens aller zu berücksichtigenden Gesundheitsschädigungen eine höhere Einschätzung der MdE rechtfertigt

o ob es sich um eine Verschlimmerung der als Dienstbeschädigung anerkannten Gesundheitsschädigung handelt und mit welcher Kausalkomponente diese anzuerkennen ist

o ob eine Gesundheitsschädigung, die nur zum Teil als Dienstbeschädigung anerkannt ist, mit Hilflosigkeit oder Blindheit verbunden ist

o ob medizinische Gründe die Ablehnung einer ärztlichen Untersuchung rechtfertigen

o ob und in welchem Ausmaß die Folgen der Dienstbeschädigung bei der Ausübung des Berufes erschwerend wirken

o ob der als Dienstbeschädigung anerkannte Leidenszustand bei Bewältigung der beruflichen Anforderungen nachteilig beeinflusst wird und ob die berufliche Betätigung als Wagnis zu werten ist

o ob und in welchem Ausmaß bei der Ermittlung der Summe der Hundertsätze mehrere geringwertige Gesundheitsschädigungen nach Vornahme einer Gesamteinschätzung zu berücksichtigen sind

o mit welchem Hundertsatz an einer Gliedmaße oder einem Organsystem vorliegende mehrfache Schädigungen, die als Einheit in funktioneller Hinsicht aufzufassen sind, einzuschätzen sind

o mit welchen Hundertsätzen die durch eine Systemerkrankung gegebene Beeinträchtigung der Gliedmaßen und Organe einzuschätzen ist

o des für die Beurteilung der Frage der Hilflosigkeit maßgeblichen Gesamtleidenszustandes und des Ausmaßes der Beteiligung von kausalen und akausalen Leiden

o ob und welche Behinderungen durch Hilfsmittel oder technische Vorkehrungen ausgeglichen werden können

o ob und inwieweit sich der Gesundheitszustand gegenüber dem für die Beurteilung der Pflegebedürftigkeit maßgeblichen Vergleichsbefund geändert hat

o ob Schädigungen an Gliedmaßen vorliegen, die Verlusten und Teilverlusten gleichzuachten sind

o ob der Beschädigte infolge der Dienstbeschädigung nichts oder nur so wenig sieht, dass er sich in einer ihm nicht ganz vertrauten Umwelt allein nicht zurechtfinden kann

- o ob der Beschädigte das Sehvermögen so weit eingebüßt hat, dass er sich zwar in nicht vertrauter Umgebung allein zurechtfinden kann, jedoch trotz der gewöhnlichen Hilfsmittel zu wenig sieht, um den Rest an Sehvermögen wirtschaftlich verwerten zu können
- o ob weitere, für die Beurteilung des Ausmaßes der Pflege und Wartung maßgebliche Gesundheitsschädigungen vorliegen
- o welche für die Beurteilung des Ausmaßes des Kleider- und Wäschepauschales maßgeblichen Leidenszustände (absondernde Hauterkrankungen, Fisteleiterungen, Kieferverletzungen mit Speichelfluss) vorliegen
- o des für die Beurteilung der Selbsterhaltungsfähigkeit maßgeblichen Leidenszustandes
- o ob eine Heilbehandlung als abgeschlossen zu betrachten ist
- o des die Minderleistung am konkreten Arbeitsplatz verursachenden Leidenszustandes
- o des für die Beurteilung der Frage der Möglichkeit der weiteren Ausübung der bisherigen Erwerbstätigkeit maßgeblichen Leidenszustandes und des auf die Dienstbeschädigung entfallenden Anteiles
- o des für die Beurteilung der Benützung öffentlicher Verkehrsmittel maßgeblichen Leidenszustandes (unter Berücksichtigung der Auswirkungen der Dienstbeschädigung)
- o ob der Beschädigte infolge der Dienstbeschädigung überwiegend auf den Gebrauch eines Rollstuhles angewiesen ist
- o ob der Beschädigte an einem Leiden verstorben ist, das als Dienstbeschädigung anerkannt war
- o welche Bedeutung der Dienstbeschädigung im Zusammenwirken mit anderen am Tode beteiligt gewesenen Leiden beizumessen ist
- o ob der Tod infolge der Auswirkungen der Dienstbeschädigung früher eingetreten ist
- o des für die Beurteilung der Frage der Arbeitsfähigkeit maßgeblichen Leidenszustandes
- o ob und in welchem Ausmaß eine
- o Zuckerkrankheit
- o chronische Erkrankung des Magens, des Darmes, der Gallenblase oder der Leber vorliegt
- o des für die Beurteilung der Frage der Wartung und Hilfe maßgeblichen Leidenszustandes
- o ob die im Rahmen der Vollständigkeits- und Schlüssigkeitsprüfung aufgetretenen Fragen die Einholung eines weiteren, allenfalls klinischen Gutachtens erforderlich machen
- Bearbeitung von in rechtlicher und sachverhaltensmäßiger Hinsicht EDV-mäßig schwierig umsetzbaren Einzelfällen (Konnex mit der jeweiligen Leistung)
- Führung von Verhandlungen, Besprechungen bzw. Teamberatungen sowie Abwicklung des einschlägigen Schriftverkehrs u.a. mit
  - o Dienststellen der Gebietskörperschaften (zB. Bundesministerien, Landesregierungen, Gemeindeämter, Landesarbeitsämter, Arbeitsinspektorate, Militärkommanden, Bezirksverwaltungsbehörden, Sozialämter, Jugendämter, Justizanstalten) Gerichten, Masse- und Ausgleichsverwaltern, Rechtsanwälten
  - o Universitäten, Hochschulen, Akademien, Landesschulräten, Schuldirektionen und -organen sowie Elternvereinen
  - o Gesetzlichen und freiwilligen Interessensvertretungen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Dienstgebern
  - o Hauptverband der Sozialversicherungsträger, in- und ausländischen Sozialversicherungsträgern
  - o Beratungs- und Therapieeinrichtung (zB. Kliniken,



Krankenanstalten, Anstalten für Sinnesbehinderte, Rehabilitationseinrichtungen, Bewährungshilfe, Zentralstelle für Haftentlassene)

- o Einrichtungen der freien Wohlfahrt, Verbänden und Vereinen, Selbsthilfeeinrichtungen (zB. Tagesheimstätten, Beschäftigungstherapieeinrichtungen)
- o Einrichtungen der Erwachsenenbildung
- o In der Forschung tätigen Psychologen und anderen einschlägig praktisch arbeitenden Psychologen
- o Geschützten Werkstätten
- o Ausländischen Vertretungsbehörden in Österreich
- o Bundesversorgungsämter und Versorgungsämter
- o Österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland
- o Sonstigen ausländischen Dienststellen
- o Volksanwaltschaft
- o Rechnungshof
- o Politischen Mandataren
- o Medien

zur Durchführung aller in den Kompetenzbereich der Bundessozialämter fallenden Gesetze sowie aller sonstigen in diesem Zusammenhang zu vollziehenden Aufgaben

#### 30 % B-wertige Tätigkeiten

Prüfung, ob

- o ein Dienstgeber weitere Betriebsstätten (Tochterbetriebe, Filialen usw.) unterhält
- o die Voraussetzungen für die gemeinschaftliche Erfüllung der Beschäftigungspflicht vorliegen
- o es sich um einen Dienstgeber handelt, der von der Anwendung des Invalideneinstellungsgesetzes ausgenommen ist (zB. internationale Organisationen)

#### Förderungen

o Prüfung, ob durch die Auswirkungen der Behinderung ein Nachteil gegenüber den in vergleichbaren Tätigkeiten eingesetzten nicht behinderten Personen besteht oder ob durch geeignete Förderungsmaßnahmen eine Erleichterung im Beruf oder in der Schul- oder Berufsausbildung erreicht werden kann und Prüfung, ob die Person, für die eine Förderung gewährt werden soll

o In ihrer Erwerbsfähigkeit zwar um weniger als 50 v.H., jedoch um zumindest 30 v.H. eingeschränkt ist und ob der Arbeitsplatz ohne Hilfsmaßnahmen nicht erlangt oder beibehalten werden kann

o In ihrer Erwerbsfähigkeit um mindestens 50 v.H. eingeschränkt ist und ob ohne Hilfsmaßnahme die Fortsetzung der Schul- oder Berufsausbildung gefährdet wäre, sowie ob die altersmäßigen Voraussetzungen vorliegen

o Versorgungsberechtigt nach dem KOVG oder HVG oder Kind eines nach den vorgenannten Gesetzen Versorgungsberechtigten ist oder nach dem OFG versorgungsberechtigt ist

unter Bedachtnahme auf

- o Ergebnisse von Betriebsbesuchen
- o medizinische Gutachten
- o ergonomische Gutachten
- o Stellungnahmen der Sozialversicherungsträger
- o Stellungnahmen der Arbeitsinspektion
- o Stellungnahmen von Kammern und Fachgremien
- o Stellungnahmen der Arbeitsmarktverwaltung
- o das Angebot technischer Arbeitshilfen im In- und

Ausland

Prüfung, ob

- o die Förderung mit den arbeitsmarktpolitischen Zielsetzungen im Einklang steht
- o die betrieblichen, technischen und örtlichen Voraussetzungen die geplante Förderung zweckmäßig erscheinen lassen

- o die Sparsamkeit, Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit des Einsatzes der Mittel des Ausgleichstaxfonds gewährleistet ist
- o die Förderung in Form eines Zuschusses oder eines Darlehens zu gewähren ist samt Festsetzung der Tilgungsmodalitäten und Verzinsung
- o Auflagen und Bedingungen zur Erreichung des angestrebten Erfolges erforderlich sind
- o Sicherstellungen erforderlich sind und gegebenenfalls deren vertragsmäßige Vereinbarung der Rückzahlung
- o durch Umwandlung eines Darlehens in einen Zuschuss ein Behindertenarbeitsplatz geschaffen oder erhalten werden kann
- o die Förderungsmittel widmungsgemäß verwendet wurden
- Prüfung, ob die Förderung gewährt werden soll in Form von Darlehen oder Zuschüssen
- o zu den Kosten der durch die Behinderung bedingten technischen Arbeitshilfen einschließlich Instandsetzungs- und Ausbildungskosten
- o zur Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen, die sich für begünstigte Invalide besonders eignen, wenn
- o weitere begünstigte Invalide eingestellt oder zwecks Absolvierung einer Berufsausbildung aufgenommen werden
- o das Beschäftigungsverhältnis eines begünstigten Invaliden ohne Umsetzung auf einen neu zu schaffenden Arbeitsplatz enden würde
- o sich der Dienstgeber verpflichtet, auf die geförderten Plätze mindestens 5 Jahre hindurch begünstigte Invalide einzustellen
- o sich der Dienstgeber entsprechend dem ihm aus der Förderung erwachsenden Nutzen angemessen beteiligt
- o zu den Lohn- und Ausbildungskosten für beschäftigte begünstigte Invalide, welche infolge ihrer Behinderung entweder die volle Leistungsfähigkeit nicht zu erreichen vermögen oder deren Arbeits- oder Ausbildungsplatz ohne die Gewährung von Leistungen aus dem Ausgleichstaxfonds gefährdet wäre, wenn
- o ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit einem geschäftsfähigen begünstigten Invaliden neu begründet oder nach Eintritt des die Behinderung bewirkenden Ereignisses fortgesetzt wurde für die Zeit einer angemessenen Erprobungsphase und in der Folge wenn weiterhin eine nachweisbare Leistungsminderung besteht, die durch technische Arbeitshilfen nicht ausgeglichen werden kann
- o der begünstigte Invalide entweder das 50. Lebensjahr überschritten hat oder mindestens 5 Jahre ununterbrochen beim gleichen Dienstgeber beschäftigt war
- o ohne Zuschussleistung das Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis nicht aufrechterhalten werden könnte
- o die berufliche Leistungsfähigkeit des begünstigten Invaliden mindestens 50 v.H. der beruflichen Leistungsfähigkeit eines Nichtbehinderten in gleicher Verwendung erreicht
- o zu den Beiträgen für eine Höherversicherung, wenn der begünstigte Invalide aus dem Grunde der Invalidität seinen Arbeitsplatz wechselt und ein verringertes Entgelt bezieht, wenn
- o nicht durch andere Förderungsmaßnahmen ein teilweiser Ausgleich für das verringerte Entgelt erreicht werden kann
- o für eine Ein-, Um- oder Nachschulung, zur beruflichen Weiterbildung sowie Arbeitserprobung unter Beachtung der sozialen Zumutbarkeit
- o zu den sonstigen Kosten die nachweislich mit dem Antritt oder der Ausübung einer Beschäftigung verbunden sind (zB. Kostenbeteiligung an der Erlangung einer Lenkerberechtigung)
- o zur Gründung einer den Lebensunterhalt sichernden selbstständigen Erwerbstätigkeit, wenn
- o die wirtschaftliche Lage des begünstigten Invaliden

durch die Ausübung einer selbstständigen Erwerbstätigkeit verbessert werden kann

- o die erforderlichen persönlichen, rechtlichen und fachlichen Voraussetzungen für die Ausübung der angestrebten Tätigkeiten vorliegen
- o der Lebensunterhalt des begünstigten Invaliden und seiner unterhaltsberechtigten Angehörigen durch die selbstständige Erwerbstätigkeit voraussichtlich auf Dauer im Wesentlichen sichergestellt wird sowie Festlegung der Höhe der Förderung
- o Schulung in Form von
  - o Dienstunterrichten
  - o Dienstbesprechungen
  - o Unterweisungen
  - o Einschulungen
  - o Instruktionen

und Motivierung der Mitarbeiter zum Besuch von Schulungs- und Fortbildungsveranstaltungen

Abschließende rechtliche und eigenverantwortliche Prüfung und Genehmigung der von den Referenten ausgearbeiteten Bescheide und sonstigen Erledigungen betreffend die vorgenannten Leistungen, Ansprüche bzw. Maßnahmen, sofern hierfür umfassende Rechtskenntnisse nicht erforderlich sind

#### 2 % C-wertige Tätigkeiten

Erfassung der insolventen Dienstgeber durch Auswertung amtlicher Presseorgane hinsichtlich Konkurs und Ausgleichseröffnungen

Führung von Fortschreibungen für die Erstellung von Jahresberichten bzw. allfälligen Sonderberichten und für interne Informationserfordernisse"

In der Begründung des wiedergegebenen Ergänzungsgutachtens heißt es sodann, der in Rede stehende Arbeitsplatz unterfalle der der Grundlaufbahn zuzuordnenden Richtverwendung nach Punkt 1.11.

lit. c der Anlage 1 zum BDG 1979, weil sich die Aufgaben der Referenten bei den Landesinvalidenämtern nach Umbenennung in Bundessozialämter nicht geändert hätten. Durch die Breitbandigkeit des Aufgabenfeldes und wegen der zusätzlichen Approbation von Geschäftsstücken anderer Referenten sei an diesem mit A1/Grundlaufbahn bewerteten Arbeitsplatz zumindest von gleich hohen Anforderungen auszugehen wie bei einem Referenten für IESG-Angelegenheiten in der Außenstelle R im I. Hinzu komme noch, dass mit dieser Funktion auch die Stellvertretung des Abteilungsleiters verbunden gewesen sei. Hinsichtlich der Organisation der Landesinvalidenämter bzw. Bundessozialämter sei festzuhalten, dass dort die Arbeitsplätze der Leiter von Abteilungen zum Zeitpunkt der Erstellung des Richtverwendungskataloges grundsätzlich mit A1/1 bewertet worden seien und jene der diesen zur Dienstleistung zugewiesenen Referenten mit A1/Grundlaufbahn.

Ein Vergleich der nach den einzelnen Zuordnungskriterien vergebenen Punktwerte zwischen dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und der zuletzt beschriebenen Richtverwendung stelle sich wie folgt dar:

| "Zuordnungskriterium:      | Punktwert für den<br>APL/Beschwerdeführer | Punktwert für die<br>Richtverwendung in A1/GL |
|----------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| Fachwissen                 | 9                                         | 9                                             |
| Managementwissen           | 3                                         | 4                                             |
| Umgang mit Menschen        | 3                                         | 3                                             |
| Denkrahmen                 | 3                                         | 4                                             |
| Denkanforderung            | 4                                         | 4                                             |
| Handlungsfreiheit          | 10                                        | 10                                            |
| Dimension                  | 4                                         | 4                                             |
| Einfluss auf Endergebnisse | 5                                         | 3"                                            |

Die beiden genannten Arbeitsplätze unterschieden sich in den Kriterien "Managementwissen", "Denkrahmen" und "Einfluss auf Endergebnisse". Hierzu wurde ausgeführt:

"Referenten der Landesinvalidenämter bzw. Bundessozialämter, die für die Betreuung von Behinderten zuständig sind, ist ein gesetzlicher Rahmen vorgegeben. Der Vollzug dieser Normen lässt jedoch Gestaltungsspielraum, so dass die Effizienz von Förderungsmaßnahmen auch vom koordinierenden Einsatz des jeweiligen Referenten abhängt, weil im Individualfall mit geeigneten Stellen des Sozialnetzes Verbindungen herzustellen und im Einvernehmen mit diesen Stellen entsprechende Schritte zu setzen sind. In der Arbeitsplatzanalyse ist dieser Umstand sowohl beim Managementwissen als auch beim Denkrahmen zu berücksichtigen.

Beim Referenten für IESG Angelegenheiten fehlt eine solche Vielfalt an Koordinationsaufgaben, für welche die Kontaktmöglichkeiten oft neu herzustellen sind, weil dort stets die vorgegebenen Abläufe im Verfahren die Kontaktstellen bestimmen. Auch das kreative Denken steht beim Referenten für Behindertenförderung stärker im Vordergrund, weil es sich - soweit nicht die immer wiederkehrende Fälle der standardisierten Behindertenförderung abzuwickeln sind - bei dieser Arbeit nicht nur um den Vollzug vorgegebener Normen handelt, wie dies an Ihrem Arbeitsplatz der Fall ist, sondern um die optimale Nutzung von Ressourcen innerhalb eines Gesetzesrahmens, der einen bestimmten Gestaltungsspielraum vorsieht.

Dieser Spielraum wird durch die Vielfalt an Fördermöglichkeiten und die Anzahl an Kontaktstellen dokumentiert. Die Ideen für einen effizienten Mitteleinsatz sind vom Bediensteten zu entwickeln. Da jedoch durch die mehrfach untergeordnete hierarchische Stellung des Arbeitsplatzes und die fehlende Eigenständigkeit bezüglich des Verbrauchs an Budget- oder Förderungsmittel stets die Absprache mit den zuständigen Vorgesetzten erforderlich ist, bleibt die Handlungsfreiheit trotz der nur groben Vorgaben eingeschränkt.

Am Vergleichsarbeitsplatz sind auch Bescheide weiterer Mitarbeiter zu approbieren, woraus sich eine fachlich vorgesetzte Stellung gegenüber Bediensteten der Verwendungsgruppe A2 ableiten lässt. Insofern ist die Vergleichsposition jener Ihres Arbeitsplatzes gleichgestellt, weil auch dort während des Zeitraumes der Zugehörigkeit zum Bundessozialamt die fachliche Aufsicht über die Bediensteten der Außenstelle R bestand.

Der Einfluss auf Endergebnisse wurde am Vergleichsarbeitsplatz wegen der mehrfachen hierarchischen Unterordnung nur als beiträgend gesehen, obwohl Bescheide von Mitarbeitern approbiert werden, weil bei Annahme einer Dimension bis 300 Millionen Schilling im Jahr dort kein höherer Wert festgesetzt werden kann.

Schließlich ist hier zu berücksichtigen, dass die Höhe der jährlichen Fördermittel für Behinderte auch vom Leiter der Dienststelle nicht beeinflussbar ist, und sich sämtliche Referenten dieser Mittel im Zuge der Behindertenförderung bedienen ohne für deren Aufteilung selbst dezidiert zuständig zu sein. Dies bedeutet, dass von Arbeitsplätzen auf hierarchisch unterer Ebene kein direkter Einfluss auf Endergebnisse erreicht werden kann.

An Ihrem Arbeitsplatz wird jedoch direkt und entscheidend auf den Abschluss von Verfahren Einfluss genommen, so dass sich ein erheblicher Unterschied zu Referenten ergibt, die je nach Vorhandensein der Mittel, Förderungsmaßnahmen umsetzen.

Obwohl es sich bei beiden verglichenen Verwendungen um verschiedene Aufgabenprofile handelt, und sich daraus die oben aufgezeigten Unterschiede in der Bewertungszeile ergeben, wird nach Abstraktion der Arbeitsplatzinhalte und nach Orientierung an den Anforderungen bei sämtlichen weiteren Kriterien eine Gleichstellung gesehen.

So ist auch das Fachwissen am Vergleichsarbeitsplatz dem Punktwert 9 (grundlegende spezielle Kenntnisse) zuzuordnen und der Umgang mit Menschen dem Punktwert 3 (besonders wichtig).

Begründung:

Es sind keine Bediensteten der Verwendungsgruppe A1 zu führen und anzuleiten. Zur Bewältigung der Aufgaben reicht neben dem Fachwissen auf Niveau eines Universitätsstudiums jene Erfahrung aus, die nach ca. zwei Jahren in einschlägiger Verwendung gesammelt werden kann. Eine aufwändige, mehrere Jahre dauernde Zusatzausbildung ist für die Ausübung der Funktion nicht vorgesehen.

Bei der Denkanforderung ist am hierarchisch mehrfach untergeordneten Arbeitsplatz eines Referenten für Behindertenwesen der Wert 4 (zwischen ähnlich und unterschiedlich) anzunehmen, weil auch dort, wie am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers, viele ähnliche Geschäftsfälle durch Anwendung des Gelernten lösbar sind.

Durch die Herausnahme der IESG-Mittel aus dem Organisationsverband der Bundessozialämter wurde deren Dimension insgesamt erheblich herabgesetzt. Die verbleibenden Beträge zur Förderung Behinderter sind daher am Vergleichsarbeitsplatz als Globalsumme zu sehen, auf die nur ein indirekter Einfluss bestehen kann.

Die begrenzte Handlungsfreiheit ist dort aus der mehrfachen hierarchischen Unterordnung ableitbar, ..."

Nach der von einem bekannten Betriebsberatungsunternehmen zur Verfügung gestellten Methode errechneten sich auf Grund der Struktur der wiedergegebenen Bewertungszeilen für den Richtverwendungsarbeitsplatz 374, für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers jedoch 358 Punkte. Beide Arbeitsplätze lägen innerhalb der Bandbreite der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1.

Anderes gelte - bezogen auf den 1. Jänner 1994 - für den Arbeitsplatz des Leiters jener Abteilung, welcher der Arbeitsplatz Nr. 13 beim BSB S zugehöre. Der Arbeitsplatz dieses Abteilungsleiters sei - so heißt es in dem genannten Gutachten - der Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen.

Allerdings sei dieser Arbeitsplatz - jedoch erst in den Jahren 1999 bis 2000 - "nach A1/2 aufgewertet" worden. In diesem Zusammenhang sei auch der Arbeitsplatz Nr. 13 beim BSB S - jedoch nur im Hinblick darauf, dass dieser auch die Funktion der Stellvertretung des Abteilungsleiters erfasse - von der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 in deren Funktionsgruppe 1 aufgewertet worden.

Daraus lasse sich aber für die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers nichts gewinnen, weil diesem nicht die Funktion des Stellvertreters des Abteilungsleiters zugekommen sei.

Schließlich enthält der angefochtene Bescheid auch eine Darstellung eines der Richtverwendung nach Punkt 1.11. lit. i der Anlage 1 zum BDG 1979 zugeordneten Arbeitsplatzes, bei welchem das Sachverständigengutachten zum Ergebnis gelangt, dass seine Wertigkeit unter jener des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers gelegen sei.

Den Einwendungen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 14. Dezember 2004, wonach das Ergänzungsgutachten nicht approbiert sei und überdies dessen erste Seite nicht vorgehalten worden sei, entgegnete die belangte Behörde, dass das Gutachten "selbstverständlich von der zuständigen Abteilung im Bundeskanzleramt erstellt" worden sei und den Anforderungen des Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, entspreche. Die erste Seite sei deshalb nicht übermittelt worden, weil dieses erst auf Seite 2 der Stellungnahme beginne.

Der weiteren Rüge, das Punktesystem sei für den Beschwerdeführer nicht nachvollziehbar, sei entgegen zu halten, dass es sich dabei um eine "Frage des Sachverständigen" handle. So seien auch etwa bei einem verkehrstechnischen Gutachten die zu Grunde liegenden Bremswerttabellen für einen Laien nicht nachvollziehbar. Gleiches gelte für versicherungsmathematische Tabellen.

Die im Ergänzungsgutachten erfolgte Auswahl der Richtverwendungen sei aussagekräftig. Auch sei dieses in Ansehung seiner Begründung ausreichend.

Sodann setzte sich die belangte Behörde mit weiteren Einwendungen des Beschwerdeführers wie folgt auseinander:

"Zu Ihrem Einwand, dass von einer eingegengten Vorgabe von Verfahrensschritten nicht gesprochen werden könne, weil von Seiten des Bundessozialamtes keine einzige Weisung erteilt worden sei, ist zunächst anzuführen, dass wohl auch die Anordnungen/Weisungen des Ministeriums zu berücksichtigen sind. So sind die von Ihnen selbst angeführten 22 Anordnungen/Weisungen allein im zweiten Halbjahr 1995 wohl zu berücksichtigen. Im Übrigen legen Sie in Ihrer Stellungnahme selbst dar, dass eine Vielzahl von Gerichtsentscheidungen zu berücksichtigen gewesen wäre. Selbstverständlich haben auch diese Gerichtsentscheidungen wesentlich dazu beigetragen, dass Ihre Entscheidungsfreiheit sowohl in Sach- als auch in Verfahrensfragen stark eingeschränkt war.

Auch muss Ihrer Darstellung, dass diese Gerichtsentscheidungen und die Vielzahl von Kollektivverträgen eine tagtägliche Neuorientierung der IESG-Berater notwendig gemacht hätte (Stellungnahme S 6), widersprochen werden. Ein näheres Eingehen auf diese massive Übertreibung erübrigt sich, wenn man berücksichtigt, dass (wie Sie auf Seite 5 Ihrer Stellungnahme angegeben haben) beispielsweise im 2. Halbjahr sieben Urteile und ein Beschluss des OGH zu berücksichtigen waren. Auch eine tägliche Änderung von Kollektivverträgen ist nicht nachvollziehbar. Abgesehen davon ist darauf hinzuweisen, dass wohl nicht jedes höchstgerichtliche Urteil Elemente enthält, die eine 'Neuorientierung' des Bearbeiters notwendig machen.

Wenn Sie anführen, dass in Ihrem Aufgabenbereich 'Eigeninitiative und Bereitschaft, sich selbstständig um laufende Wissensaktualisierung zu bemühen' gefragt seien, darf auf die oben genannten Ausführungen, wonach sich die Leistungsgerechtigkeit aus der Arbeitsplatzbewertung ergibt und nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln ist, hingewiesen werden. Sogar unter der Annahme einer sich häufig ändernden Judikatur (dies ist in diesem Fall jedoch nicht nachvollziehbar und führen Sie auch keine nähere Begründung dafür aus) muss darauf hingewiesen werden, dass mit der Berücksichtigung von Judikaturänderungen in der Regel das bereits vorhandene Fachwissen lediglich aktualisiert wird.

Wie bereits ausführlichst dargelegt, sind Ihnen nie Bedienstete in dienstrechtlicher Hinsicht unterstanden und Ihre Fachaufsicht beschränkte sich auf Vertretungsfälle. Schon dadurch, dass Sie zu keinem Zeitpunkt Abteilungsleiter waren, geht Ihre Argumentation fehl. Sie waren Referent im IESG-Büro R und lediglich 'erster Ansprechpartner' Ihres Abteilungsleiters.

Ihre Argumentation, dass durch die unterschiedlichen Anknüpfungstatbestände nicht von einem standardisierten Verfahren gesprochen werden könne, vermag die Schlüssigkeit des Gutachtens nicht zu erschüttern. Es ist vielmehr nach den Erfahrungen des täglichen Lebens davon auszugehen, dass die - oben angeführte - Anzahl von Anträgen (ca. 500 pro Jahr) nur zu bewältigen sei, wenn eine entsprechende Standardisierung des Verfahrens möglich ist.

...



Dem Argument, dass nicht ausgeschlossen werden könne, dass eine Vergleichbarkeit des von Ihnen innegehabten Arbeitsplatzes mit Richtverwendungen für höhere Funktionsgruppen gegeben sei, kann ebenfalls nicht gefolgt werden. Abgesehen davon, dass zum wiederholten Male darauf hingewiesen wird, dass es sich bei dem Ergänzungsgutachten um eine Ergänzung des ersten Gutachtens handelt und dieses nicht nur für sich allein beurteilt werden kann, muss auf die klare Aussage im Gutachten, dass sich Ihr Arbeitsplatz in einem Ranking oberhalb der Richtverwendung gemäß Anlage 1 zum BDG 1979 Punkt 1.11. lit. i) (Referent in einem Landesschulrat oder dem Stadtschulrat für W), aber unterhalb jener nach Punkt 1.11 lit. c) (Referent in einem Landesinvalidenamt) befindet."

Im Hinblick auf die Erlassung des eben wiedergegebenen Bescheides fasste der Verwaltungsgerichtshof im Säumnisbeschwerdeverfahren zur Zl. 2004/12/0047 am 16. März 2005 den Beschluss, dasselbe in Ansehung des Zeitraumes ab 18. Juni 2000 einzustellen.

Gleichzeitig erkannte er zu Recht, dass der belangten Behörde in Ansehung des Zeitraumes zwischen der Versetzung des Beschwerdeführers zum Bundessozialamt und dem 17. Juni 2000 gemäß § 42 Abs. 4 erster Satz VwGG aufgetragen wird, den versäumten Bescheid binnen acht Wochen unter Zugrundelegung folgender Rechtsansschauungen zu erlassen:

1. Über den Antrag auf Arbeitsplatzbewertung, welcher sich rückwirkend auf den Zeitpunkt der Versetzung des Beschwerdeführers zum Bundessozialamt bezogen hat, ist zeitraumbezogen abzusprechen.

2. In Ansehung der Vorgangsweise bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 sind die in dem im ersten Rechtsgang ergangenen Erkenntnis dargelegten Grundsätze mit der Maßgabe zu beachten, dass der Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen unbeschränkt zulässig ist.

Aus der Begründung dieser Entscheidung ist insbesondere hervorzuheben, dass der Verwaltungsgerichtshof ausgesprochen hat, die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes sei zeitraumbezogen festzustellen. In Ansehung der von einem derartigen Feststellungsbescheid betroffenen Zeiträumen liege Teilbarkeit des Bescheidinhaltes vor. Durch den Bescheid vom 22. Dezember 2004 habe die belangte Behörde ihre Säumnis daher lediglich hinsichtlich des Teilzeitraumes ab 18. Juni 2000 beendet. Schließlich erwähnte der Verwaltungsgerichtshof in seiner Entscheidungsbegründung auch, dass ein Antrag auf Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes nur in Ansehung jener Zeiträume zulässig sei, die nach dem Wirksamwerden der Option ins Funktionszulagenschema gelegen seien.

Daraufhin erließ die belangte Behörde am 25. Mai 2005 den zweitangefochtenen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautete:

"I. Hinsichtlich des Zeitraumes vom **01.06.1995** (Versetzung in das Bundessozialamt O - BSB O) bis zum **31.12.1995** wird Ihr Antrag **zurückgewiesen**.

II. Hinsichtlich des Zeitraumes vom **01.01.1996** (Überleitung in die Besoldungsgruppe der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes) bis zum **17.06.2000** wird festgestellt, dass Ihr innegehabter Arbeitsplatz mit der **Verwendungsgruppe A1/Grundlaufbahn** zu bewerten war."

Spruchpunkt I. dieses Bescheides begründete die belangte Behörde damit, dass in Ansehung von Zeiträumen, die vor der Überleitung des Beschwerdeführers in das Funktionszulagenschema, also vor dem 1. Jänner 1996, gelegen seien, ein Antrag auf Bewertung des Arbeitsplatzes unzulässig sei.

In Ansehung des Spruchpunktes II. dieses Bescheides gleicht seine Begründung in allen Umständen jener des Bescheides vom 22. Dezember 2004.

Ausschließlich gegen den Spruchpunkt I. des erstangefochtenen Bescheides richtet sich die zur hg. Zl. 2005/12/0032 protokollierte Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof.

Ausschließlich gegen den Spruchpunkt II. des zweitangefochtenen Bescheides richtet sich die zur hg. Zl. 2005/12/0143 protokollierte Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof.

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch die angefochtenen Spruchpunkte der genannten Bescheide jeweils in seinem Recht auf zutreffende Bewertung seines Arbeitsplatzes nach dem BDG 1979 durch unrichtige Anwendung dieses Gesetzes sowie der Vorschriften über die Sachverhaltsermittlung, das Parteigehör und die Bescheidbegründung verletzt. Er macht jeweils Rechtswidrigkeit des Inhaltes sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, die genannten Bescheidpunkte aus diesen Gründen aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete Gegenschriften, in welchen sie die Abweisung der Beschwerden als unbegründet beantragte.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die wegen ihres persönlichen, sachlichen und rechtlichen Zusammenhanges zur gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung verbundenen Beschwerden erwogen:

In Ansehung der für die hier vorzunehmende Bewertung relevanten Rechtslage nach § 137 Abs. 1 BDG 1979 ist auf die diesbezügliche Darstellung im hg. Erkenntnis vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047, zu verweisen. In Ansehung der hier maßgeblichen Richtverwendungen nach der Anlage 1 zum BDG 1979 ist auf das im ersten Rechtsgang ergangene hg. Erkenntnis vom 26. August 2003, Zl. 2002/12/0340, zu verweisen.

Die durch die am 9. August 2005 ausgegebene Dienstrechts-Novelle 2005 vorgenommene Neufassung des Richtverwendungskataloges nach Anlage 1 des BDG 1979, welche rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getreten war, ist auf die hier angefochtenen Bescheide noch nicht anzuwenden.

Unter dem Gesichtspunkt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit des erstangefochtenen Bescheides rügt der Beschwerdeführer die Begrenzung des Abspruches dieses Bescheides auf Zeiträume ab dem 18. Juni 2000. Diese sei "durch nichts gerechtfertigt". Als inhaltliche Rechtswidrigkeit des zweitangefochtenen Bescheides macht er geltend, dass die belangte Behörde "trotz Einheitlichkeit eines Tatbestandes während eines durchgehenden Zeitraumes zwei Entscheidungen" gefällt habe. Dies bedeute für sich allein eine Verletzung rechtlicher Interessen des Beschwerdeführers, weil er dadurch zur Durchsetzung seiner Rechte einen wesentlich höheren Kostenaufwand zu tragen habe.

Dieser Rüge ist zunächst zu entgegnen, dass in Ansehung der hier in Rede stehenden Teilzeiträume, wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem bereits zitierten Erkenntnis vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047, ausgeführt hat, Teilbarkeit des Bescheidinhaltes vorliegt. In diesem Fall kann aus dem Grunde des letzten Satzes des § 59 Abs. 1 AVG, wenn dies zweckmäßig erscheint, über jeden dieser Punkte, sobald er spruchreif ist, gesondert abgesprochen werden. Selbst wenn vorliegendenfalls Zweckmäßigkeitserwägungen gegen die Erlassung von Teilbescheiden gesprochen hätten, wäre der Beschwerdeführer hiedurch jedoch nicht in seinem, in beiden Beschwerden ausdrücklich als Beschwerdepunkt umschriebenen Recht "auf gesetzmäßige Arbeitsplatzbewertung gemäß dem BDG 1979" verletzt. Als verletztes Recht käme in diesem Zusammenhang allenfalls jenes auf Unterbleiben der Erlassung von Teilbescheiden in Betracht. Ein solches wurde als Beschwerdepunkt nicht geltend gemacht. Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann ein ausdrücklich ausformulierter Beschwerdepunkt nicht vor dem Hintergrund der Beschwerdebegründung ergänzt oder ausgelegt werden.

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften wird in beiden Beschwerden gerügt, dass es sich bei dem "Ergänzungsgutachten" um ein "anonymes Elaborat" handle. Sachverständiger könne immer nur eine bestimmte natürliche Person sein. Der Hinweis der belangten Behörde, wonach das Gutachten "selbstverständlich von der zuständigen Abteilung des Bundeskanzleramtes erstellt" worden sei, reiche daher nicht aus. Auch bestehe das "akute Problem der Befangenheit". Die belangte Behörde hätte den Beschwerdeführer daher von der Person des Gutachters in Kenntnis setzen müssen, um ihm die Möglichkeit der Prüfung und Geltendmachung einer Befangenheit zu geben. Dies sei erforderlich, zumal das Gutachten lediglich auf seine Schlüssigkeit geprüft werden könne.

Dem ist Folgendes zu erwidern:

In seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, ging der Verwaltungsgerichtshof davon aus, dass entsprechend geschulte Organwalter des (damals zuständigen) Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige im Sinne des § 52 AVG für derartige Bewertungsfragen erfüllen. Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlich sanktionierter Wahrheitspflicht stehend, gegen die im Hinblick auf Art. 20 B-VG das Weisungsrecht nicht durchzudringen vermag, ist der Beamte, der das Gutachten approbiert; in seiner Person müssen die in den genannten Erkenntnissen näher dargelegten Qualifikationen vorliegen, mag ein solches Gutachten auch als solches des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport bezeichnet werden. Gleiche Überlegungen gelten für das hier vorliegende Gutachten des Bundeskanzleramtes.

Des Weiteren hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 15. April 2004, Zl. 2003/12/0181, einem - selbst nicht approbierten - Schreiben des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport den Charakter eines Gutachtens zugebilligt und zwar im Hinblick auf eine darauf aufbauende approbierte Stellungnahme dieses Bundesministeriums und auf die Approbation des Übermittlungsschreibens.

Auch das vorliegende Gutachten wurde - wenngleich nicht selbst approbiert - mit einem approbierten Übermittlungsschreiben vom Bundeskanzleramt an die belangte Behörde übermittelt. Mangels anderer Anhaltspunkte ist daher die Approbantin dieses Übermittlungsschreibens als die für den Inhalt des damit übermittelten Gutachtens verantwortliche Bewertungssachverständige anzusehen.

In einer solchen Fallkonstellation ist der Partei freilich nicht nur das (unapprobierte) Gutachten, sondern auch das (approbierte) Übermittlungsschreiben, aus dem diesfalls die Person des verantwortlichen Sachverständigen hervorgeht, vorzuhalten. Aus Gründen der Transparenz wäre eine Verwaltungspraxis, wonach die Gutachten selbst approbiert würden, freilich vorzuziehen.

Ob dem Beschwerdeführer im Sinne der vorstehenden Ausführungen dieses Übermittlungsschreiben gleichfalls zur Kenntnis gebracht wurde bzw. -verneinendenfalls- ob er mit seinem oben wiedergegebenen Vorbringen die Relevanz des diesbezüglichen Verfahrensmangels hinreichend dargetut, vermag im Hinblick darauf, dass der Bescheid aus anderen Gründen aufzuheben ist, hier dahingestellt bleiben.

Der Beschwerdeführer rügt weiters den von der belangten Behörde angenommenen Umfang seiner Arbeitsplatzaufgaben. Er beruft sich in diesem Zusammenhang darauf, dass ihm nach Maßgabe der Arbeitsplatzbeschreibung "Dienstaufsicht, fachliche Weisungen und dienstrechtliche Angelegenheiten vor Ort" übertragen gewesen seien. Auch ergebe sich daraus, dass dem Beschwerdeführer ein Weisungsrecht bezüglich des "arbeitsbezogenen Verhaltens" der Mitarbeiter der Außenstelle R zugekommen sei. Bis zum Beweis des Gegenteils sei von der Richtigkeit dieser Arbeitsplatzbeschreibung auszugehen.

In diesem Zusammenhang ist dem Beschwerdeführer zunächst zu antworten, dass es - wie er offenbar selbst erkennt - in Ansehung der Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes auf den nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage tatsächlich bestehenden Zustand ankommt (vgl. zur Maßgeblichkeit der tatsächlichen Verhältnisse das hg. Erkenntnisse vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0001). Auf einen nach den Organisationsnormen gesollten Zustand kommt es ebenso wenig an wie auf einen aus einer Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand, wobei dem Beschwerdeführer allerdings zuzubilligen ist, dass einer - hier vom mittelbaren Vorgesetzten unterfertigten - Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktion für die tatsächlich herrschende Situation zukommen kann. Eine (gesetzliche) Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung besteht freilich nicht. Vorliegendenfalls wird der Beweiswert derselben auch noch dadurch relativiert, dass seitens der Behördenleiterin die Anordnung getroffen wurde, daran Korrekturen vorzunehmen. Maßgebend für das Vorliegen eines Weisungsrechtes des Beschwerdeführers ist daher nicht, ob ein solches in der genannten Arbeitsplatzbeschreibung Erwähnung fand, sondern vielmehr, ob ihm ein solches erteilt wurde.

In diesem Zusammenhang hat sich die belangte Behörde, gestützt auf die Angaben des H und des P ausführlich mit den diesbezüglichen Angaben in der Arbeitsplatzbeschreibung des Beschwerdeführers auseinander gesetzt und im angefochtenen Bescheid auch dargelegt, in welchem Umfang sie ein Weisungsrecht des Beschwerdeführers bezüglich des "arbeitsbezogenen Verhaltens" angenommen hat. Dass diese Annahmen mit den Angaben des unmittelbaren Vorgesetzten H in Widerspruch stünden, wird in der Verwaltungsgerichtshofbeschwerde nicht dargelegt. Wenn die belangte Behörde im Rahmen ihrer Beweiswürdigung den Äußerungen des H in seinen Stellungnahmen auch insoweit gefolgt ist, als sie die seinerzeit von ihm unterfertigte Arbeitsplatzbeschreibung in Ansehung des dem Beschwerdeführer zugestandenen Weisungsrechtes präzisierten bzw. abschwächten, vermag ihr der Verwaltungsgerichtshof im Rahmen seiner - auf ihre Schlüssigkeit eingeschränkten - Kontrolle der Beweiswürdigung nicht entgegen zu treten. Dies gilt umso mehr, als sich auch aus den Angaben des (jedenfalls bis zum 30. Juni 1999) als Amtsleiter fungierenden P keine gegenteiligen Anhaltspunkte ergeben.

Die belangte Behörde hat sich auf Grundlage der Auskünfte des P und des H ausführlich mit der Funktion des Beschwerdeführers im Zusammenhang mit der Genehmigung von Urlaubsanträgen auseinander gesetzt. Wenn der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang behauptet, dass weder die Aussage des P noch jene des H direkt ausschließen, dass ihm die Befugnis zur Genehmigung von Urlaubsanträgen durch den mittlerweile verstorbenen L erteilt worden wäre, ist ihm entgegen zu halten, dass die belangte Behörde im Rahmen ihrer Beweiswürdigung seine diesbezügliche Behauptung als Schutzbehauptung oder Fehlerinnerung qualifiziert hat, weil sich seine in diesem Zusammenhang gleichfalls vorgebrachte Behauptung, eine derartige Befugnis sei ihm durch P eingeräumt worden, infolge der von der belangten Behörde als glaubwürdig erachteten Aussage des P als unzutreffend erwiesen hat. Auch insoweit ist der Beweiswürdigung der belangten Behörde im Rahmen der eingeschränkten Prüfungsbefugnis des Verwaltungsgerichtshofes nicht entgegen zu treten.

Im Übrigen hat die belangte Behörde die - als Ergebnis des ergänzenden Ermittlungsverfahrens getroffenen und nicht unschlüssig begründeten - Sachverhaltsannahmen betreffend die Arbeitsplatzaufgaben des Beschwerdeführers dem Sachverständigen zwecks ergänzender Begutachtung vorgehalten. Es liegen auch keine Anhaltspunkte dafür vor, dass sich der Sachverständige bei Erstellung des Ergänzungsgutachtens nicht an die diesbezüglichen Sachverhaltsannahmen der belangten Behörde gehalten hätte.

Wenn der Beschwerdeführer weiters rügt, das Ergänzungsgutachten beziehe sich überhaupt nicht auf seinen Arbeitsplatz, sondern nur auf einen "Referenten für IESG-Angelegenheiten", so verkennt er zunächst, dass die von ihm zitierten Textstellen (offenbar des angefochtenen Bescheides) sich nicht auf die Wiedergabe des Ergänzungsgutachtens, sondern des ursprünglichen Gutachtens beziehen. Auch dieses Gutachten zielt jedoch - wie schon die Arbeitsplatzbeschreibung zeigt - zweifelsohne auf die Bewertung des dem Beschwerdeführer zugewiesenen Arbeitsplatzes und nicht auf die abstrakte Bewertung eines IESG-Referentenarbeitsplatzes ab, wenngleich die dort enthaltenen Ausführungen teilweise abstrakt für "einen Referenten für IESG-Angelegenheiten" formuliert sind. Dass sich nach Auffassung des Sachverständigen an der Bewertung auch unter Berücksichtigung der konkreten Umstände am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers, dessen Beschreibung die belangte Behörde anlässlich der Erstellung des Ergänzungsgutachtens ja vorgegeben hat, nichts ändert, ist unzweifelhaft aus den im Bescheid wiedergegebenen Ausführungen im Ergänzungsgutachten zu entnehmen.

Weiters rügt der Beschwerdeführer in Ansehung der im Ergänzungsgutachten gewählten Methode, dass als Vergleich eine abstrakt umschriebene Richtverwendung herangezogen worden sei. Nach der Rechtsprechung des

Verwaltungsgerichtshofes wäre es diesfalls erforderlich gewesen, sämtliche unter diese Richtverwendung fallenden Arbeitsplätze zur Gänze darzustellen, damit die sich daraus ergebende Bandbreite für die entsprechende Einstufung erkennbar werde. Dem ist Folgendes zu erwidern:

Zum einen hat die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid die - unbestritten gebliebene - Feststellung getroffen, alle unter die genannten Richtverwendung gefallen Arbeitsplätze hätten die ermittelte Bewertungszeile aufgewiesen.

Zum anderen hat die belangte Behörde vorliegendenfalls einen Arbeitsplatz in seiner auch am 1. Jänner 1994 bestanden Konfiguration beschrieben und bewertet, welcher der Richtverwendung des Punktes 1.11. lit. c der Anlage 1 zum BDG 1979 unterstellt wurde. Sie hat sodann versucht, den Nachweis zu führen, dass die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers unter jener des als Beispiel für diese Richtverwendung genannten Arbeitsplatzes liegt. Diese Methode ist auch für sich allein genommen nicht zu beanstanden, wenn - was unbestritten ist - der untersuchte Arbeitsplatz am 1. Jänner 1994 der abstrakt umschriebenen Richtverwendung unterfiel und selbst der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 angehörte. Zwar ist damit nicht die gesamte Bandbreite der Richtverwendung nach Punkt 1.11. lit. c der Anlage 1 zum BDG 1979 dargetan, wohl aber, dass der untersuchte Richtverwendungsarbeitsplatz innerhalb dieser Bandbreite gelegen ist. Daraus folgt aber, dass ein Arbeitsplatz, dessen Punktwert unterhalb jenes des untersuchten Richtverwendungsarbeitsplatzes liegt, jedenfalls nur der Grundlaufbahn zugeordnet werden könnte, weil ja die gesamte Bandbreite der in Rede stehenden Richtverwendung innerhalb der Bandbreite aller Richtverwendungen, welche der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 angehören, gelegen ist.

Der Beschwerdeführer rügt weiters eine Mangelhaftigkeit der Gutachten, die schon in einer Verkennung der Verwendungsgruppe, welcher der Beschwerdeführer angehöre, bestehe. Im Erstgutachten sei nämlich ausgeführt worden, punkto Fachwissen seien für seinen Arbeitsplatz "spezielle Kenntnisse" erforderlich, "welche nach dem Abschluss einer höheren Schule und durch langjährige (10 bis 15 Jahre) und breite Erfahrung erworben werden". Dies charakterisiere jedoch einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A2. Zwar werde in der Folge die A1-Wertigkeit des Arbeitsplatzes von der belangten Behörde im Hinblick auf die Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes zugestanden; die Behörde folge jedoch zu Unrecht dem Ergänzungsgutachten, wonach hiedurch keine Änderung der ursprünglichen Bewertung vorzunehmen sei.

Dem ist Folgendes zu erwidern:

Wie sich aus § 137 Abs. 1 vorletzter Satz des BDG 1979 und aus der Anlage 1 dieses Gesetzes (für die Verwendungsgruppe A1:

Ernennungserfordernis der Hochschulbildung oder eines sie ersetzenden Aufstiegsurses an der Verwaltungsakademie - vgl. Pkt. 1.12. und 1.13. der Anlage 1) ergibt, besteht das Vorbildungsprinzip, also die Zuordnung der Verwendungsgruppe nach Ausbildung, im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis auch im Funktionszulagenschema nach dem Besoldungsreform-Gesetz 1994 weiter (vgl. das hg. Erkenntnis vom 21. April 2004, Zl. 99/12/0038).

Unstrittig ist, dass das Vorbildungsprinzip vorliegendenfalls für eine Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Verwendungsgruppe A1 spricht. Dies wird von der belangten Behörde auch nicht in Frage gestellt.

Von dem für die Verwendungsgruppenzuordnung maßgebenden Vorbildungsprinzip zu unterscheiden ist aber die - für die Zuordnung zu einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb der Verwendungsgruppe maßgebliche - verbale Beurteilung des Bewertungskriteriums Fachwissen und der daraus folgende für dieses Bewertungskriterium vergebene Punktwert. Im Rahmen der Prüfung eines Sachverständigengutachtens auf seine Schlüssigkeit kann dem hier vorliegenden seitens des Verwaltungsgerichtshofes nicht entgegen getreten werden, insoweit dort die Auffassung vertreten wird, die Beurteilungskategorie "grundlegende spezielle Kenntnis" umfasse sowohl das Wissen, welches von einem Absolventen einer Universität oder einer (Fach-)Hochschule erwartet werden könne, allenfalls ergänzt um eine ein- bis zweijährige Praxis, als auch in einem Teilbereich erforderliche spezielle Kenntnisse, welche nach dem Abschluss einer höheren Schule und durch langjährige (10 bis 15 Jahre) und breite Erfahrung erworben worden seien. Mit der diesbezüglichen Aussage im Bewertungsgutachten ist auch keinesfalls die Behauptung des Sachverständigen verbunden, für den konkreten Arbeitsplatz des Beschwerdeführers reiche der zweitgenannten Kenntnisstand schon aus. Ausgesagt wird vielmehr lediglich, dass auch für Verwendungen, für den der zweitgenannte Kenntnisstand ausreicht, die Beurteilung "grundlegende spezielle Kenntnis" zutreffe.

Der Beschwerdeführer erachtet das Sachverständigengutachten auch insoweit als mangelhaft, als seinem Arbeitsplatz in Ansehung der Kriterien Managementwissen, Umgang mit Menschen, Denkraumen und Denkanforderungen, sowie Handlungsfreiheit jeweils höhere Punktwerte zuzuteilen gewesen wären. Dies folge aus der "spezifischen Charakteristik seines Arbeitsplatzes durch eine Fülle übergeordneter Agenden", seiner Leitungsfunktion und der Verkennung der Zugehörigkeit seines Arbeitsplatzes zur Verwendungsgruppe A1.

Was das zuletzt genannte Argument angeht, so hat - wie bereits oben dargelegt - weder der Sachverständige in seinem Ergänzungsgutachten noch die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid die Verwendungsgruppenzugehörigkeit des Arbeitsplatzes verkannt. Im Übrigen ist das für die



Verwendungsgruppenzuordnung maßgebliche Vorbildungsprinzip nicht mit den hier in Rede stehenden Bewertungskategorien ident.

Sonst handelt es sich bei den vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang aufgeworfenen Fragen um solche, welche die Richtigkeit einer durch einen Sachverständigen auf Grund seiner Erfahrung vorgenommenen Einschätzung (Bewertung) betreffen. Die Ausführungen des Sachverständigen in diesem Zusammenhang sind nicht als unschlüssig zu erkennen.

Anderes gilt - worauf der Beschwerdeführer zu Recht hinweist - für die Ausführungen des Sachverständigen zum Beurteilungskriterium "Dimension".

In den Materialien zum Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550 (wiedergegeben im hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195), wird dieses, der Kriteriengruppe "Verantwortung" zugeordnete Kriterium wie folgt umschrieben:

"3.2. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf die Endergebnisse ausgeübt wird, werden in der Regel die Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen servizierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht die Anzahl an eigenen Mitarbeitern)."

Es mag nun zutreffen, dass in Ansehung einer Tätigkeit, deren "Produkt" vornehmlich in Verwaltungsentscheidungen (Bescheiden) besteht, als die in den Gesetzesmaterialien erwähnte Kenngröße die Zahl der von diesen Bescheiden unmittelbar betroffenen Personen herangezogen werden darf.

Kommt einem Beamten - wie dem Beschwerdeführer - in Ansehung einiger dieser Bescheide die Aufgabe zu, sie sowohl zu erstellen als auch zu approbieren, in Ansehung weiterer Bescheide hingegen die Befugnis, von anderen Beamten erstellte Entwürfe zu approbieren, so ist es nicht schlüssig, die zuletzt genannte Gruppe von Bescheiden im Zusammenhang mit dem Kriterium Dimension zu vernachlässigen. Die konsequente Verfolgung dieser Auffassung liefe nämlich darauf hinaus, dass einem Beamten, dem ausschließlich die Approbation von Bescheidentwürfen, die von anderen Beamten erstellt wurden, zukommt, eine "Dimension" von Null zukäme. Eine solche Annahme erscheint aber unschlüssig. Vielmehr übernimmt der Approbant eben auch die "Verantwortung" für jene von ihm approbierten Akte, die von anderen Beamten erstellt wurden. Wie sich aus dem Sachverständigengutachten ergibt, wäre jedenfalls in Ansehung des Kriteriums "Dimension" bei Vermeidung der vorliegenden Unschlüssigkeit hervorgekommen, dass eine höhere Bewertung zu vergeben gewesen wäre.

Zutreffend rügt der Beschwerdeführer auch, dass das vom Sachverständigen zu Grunde gelegte System bei Ermittlung des Gesamtpunktwertes aus den Teilergebnissen nicht schlüssig begründet wurde. In diesem Zusammenhang ist auf die - jedenfalls für die im vorliegenden Fall maßgebliche Rechtslage relevanten - Erläuterungen zu § 137 Abs. 3 BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, verwiesen, wo es unter "Errechnung der Stellenwerte" heißt:

"Den Beurteilungen für ein Bewertungskriterium (in Klammern gesetzte Schlagworte) sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führt zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes."

Die nach den Gesetzesmaterialien nahe liegende Vorgangsweise, nämlich die Bildung einer Quersumme, wurde vom Sachverständigen offenbar nicht als taugliche Methode angesehen. Seinem Gutachten ist aber ebenso wenig wie der Bescheidbegründung zu entnehmen, auf Grund welcher rechnerischer Operationen sich aus den für die einzelnen Kriterien zugewiesenen Punktwerten die letztendlich ermittelte Gesamtpunktzahl ergeben soll bzw. welche nachvollziehbaren Erwägungen diesen Operationen zu Grunde liegen.

Nicht nachvollziehbar ist auch die aus den vorliegenden Gutachten in den angefochtenen Bescheid übernommene, jedoch nicht begründete Behauptung, wonach die Bandbreite der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 345 bis 379 Punkte betrage.

Da somit nicht auszuschließen ist, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers bei richtiger Bewertung des Kriteriums Dimension nach der - im angefochtenen Bescheid nicht dargestellten - vom Sachverständigen als zutreffend erachteten Berechnungsmethode von seiner Wertigkeit her auch über der im Gutachten untersuchten Richtverwendung gelegen sein könnte, liegen in der Übernahme der unschlüssigen Erwägungen des Sachverständigengutachtens zur Frage der "Dimension" sowie in der unbegründeten Übernahme der Behauptungen des Sachverständigen betreffend die zu errechnenden Gesamtpunktwerte relevante Begründungsmängel der angefochtenen Bescheidpunkte.

Unzutreffend ist freilich die im Rahmen einer Rüge der inhaltlichen Rechtswidrigkeit erhobene pauschale Behauptung, die belangte Behörde hätte vermeint, es seien nicht die Anforderungen an den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers, sondern seine persönlichen Leistungen zu beurteilen. Dies kann aus der im angefochtenen Bescheid erfolgten Erwähnung der vom Beschwerdeführer aufgewiesenen Praxis sowie seiner Leistungen keinesfalls abgeleitet werden. Vielmehr diene diese Erwähnung der Darlegung der hohen Fachkompetenz des



Beschwerdeführers, welche nach Angaben des H dazu führte, dass seine fachlichen "Anordnungen" von den Bediensteten zu befolgen waren und auch befolgt worden seien.

Auf Grund der dargestellten Verfahrensmängel war der angefochtene Bescheid gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. c VwGG aufzuheben.

Für das fortgesetzte Verfahren ist 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 (BlgNR 22. GP, RV 953) zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint:

durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 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.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 24. Februar 2006