

**Gericht**

Verwaltungsgerichtshof

**Entscheidungsdatum**

13.03.2009

**Geschäftszahl**

2007/12/0003

**Betreff**

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Dr. N. Bachler als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Khorramdel, über die Beschwerde des Mag. AD in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, dieser vertreten durch Dr. Peter Ringhofer, Rechtsanwalt, ebenda, gegen den Bescheid des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie vom 23. November 2006, Zl. BMVIT-1.872/0020-I/PR1/2006, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

**Spruch****Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.**

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 610,60 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

**Begründung**

Zur Vorgeschichte wird - zur Vermeidung von Wiederholungen - auf das hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, Zl. 2005/12/0167, verwiesen. Mit dem genannten Erkenntnis wurde ein Bescheid der belangten Behörde vom 24. Juni 2005, mit welchem auf Grund von Anträgen des Beschwerdeführers vom 30. Dezember 2004 bzw. vom 21. Juni 2005 festgestellt worden sei, dass ihm auf seinem Arbeitsplatz als Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abt. Präs 1A, der Abt. Präs 1B sowie der Abt. Präs 10 die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, zukam, wegen Rechtswidrigkeit des Inhaltes aufgehoben. Tragende Aufhebungsgründe waren die Untauglichkeit des im ersten Rechtsgang vorgenommenen Richtverwendungsvergleiches sowie die Untauglichkeit der Annahme der belangten Behörde, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei schon deshalb der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen, weil er unter die abstrakt umschriebene Richtverwendung des Punktes 1.8.4. der Anlage 1 zum BDG 1979 fiel, obwohl der genannte Arbeitsplatz am 1. Jänner 1994 noch nicht in gleicher Konfiguration existiert hatte. Nicht nachvollziehbar war auch die bloße Behauptung, die Bandbreite der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 liege zwischen 530 und 609 Punkten.

Darüber hinaus führte der Verwaltungsgerichtshof in dem genannten Erkenntnis Folgendes aus:

"Beide Parteien des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens gehen vorliegendenfalls davon aus, dass die vom Beschwerdeführer ausgeübte Tätigkeit als Vertreter der jeweiligen Abteilungsleiter bei der Arbeitsplatzbewertung jedenfalls zu berücksichtigen sei.

Dem ist jedoch Folgendes entgegen zu halten:

Wann die Ausübung einer Stellvertretung bei der Arbeitsplatzbewertung (und als Folge der Wertigkeit des Arbeitsplatzes bei der Bemessung einer Funktionszulage gemäß § 30 GehG) zu berücksichtigen ist, regelt - indirekt - § 37 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 10 GehG. Demnach steht für die vorübergehende Verwendung an einem Arbeitsplatz unter den im ersten Satz des § 37 Abs. 1 GehG näher umschriebenen Voraussetzungen eine Funktionsabteilung (und damit keine Funktionszulage) zu. Als vorübergehende Verwendung gelten nach dem zweiten Satz des § 37 Abs. 1 GehG insbesondere Tätigkeiten, die vertretungsweise ausgeübt werden.

Diese Bestimmung findet jedoch aus dem Grunde des § 37 Abs. 10 Z. 2 GehG auf Stellvertreter, bei denen diese Stellvertretung wegen der damit verbundenen ständigen Aufgaben für die Zuordnung des Arbeitsplatzes zu einer bestimmten Funktionsgruppe maßgebend und deren Funktion daher auf Grund der Bezeichnung als 'Stellvertreter-Funktion' ausgewiesen ist, keine Anwendung.

Der Wortlaut der eben zitierten Gesetzesbestimmung legt nahe, dass eine Berücksichtigung von Stellvertretertätigkeiten für die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Vertreters zu einer bestimmten Funktionsgruppe (und damit auch für die Arbeitsplatzbewertung) jedenfalls voraussetzt, dass mit der Stellvertretung ständige Aufgaben verbunden sind. Dies wäre in Ansehung von Stellvertretern eines Abteilungsleiters aber dann nicht der Fall, wenn ihnen nicht auch unabhängig vom Vorliegen des Vertretungsfalles (auf Dauer) Aufgaben der Abteilungsleitung übertragen wurden (vgl. hiezu die Aussagen zur ähnlichen Bestimmung des § 96 Abs. 9 GehG im hg. Erkenntnis vom 24. April 2002, Zl. 98/12/0088).

Dass - etwa unter Punkt 1.7.6. und 1.7.8. der Anlage 1 zum BDG 1979 - im Richtverwendungskatalog individuell umschriebene Richtverwendungen 'Stellvertretender Leiter' konkret genannter Behörden angeführt sind, steht der hier vertretenen Auslegung nicht entgegen, zumal es sich bei den dort angeführten Stellvertreter-Funktionen auch um solche gehandelt haben könnte, bei denen auf Dauer Aufgaben anfallen, die wesensmäßig schon dem höherwertigen (vertretenen) Arbeitsplatz zuzuordnen waren.

Aus dem Vorgesagten folgt, dass - jedenfalls aus Basis der bislang getroffenen Bescheidfeststellungen - die Tätigkeit des Beschwerdeführers als Stellvertreter der jeweiligen Abteilungsleiter bei der Bewertung seines Arbeitsplatzes außer Betracht zu bleiben hatte. Für eingetretene Vertretungsfälle gebührte dem Beschwerdeführer demnach bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 37 Abs.1 GehG eine Funktionsabteilung."

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde ein neues Gutachten eines Bewertungsreferenten des Bundeskanzleramtes ein, welches mit Schreiben vom 29. September 2006 an sie übermittelt wurde.

Das Gutachten enthielt zunächst unter der Überschrift "Vorbemerkung, gesetzliche Grundlagen und historische Entwicklung der Organisation" nähere Ausführungen zur Vorgeschichte der Abteilungen Präs 1A, Präs 1B und Präs 10. Diesen Ausführungen ist insbesondere zu entnehmen, dass die beiden erstgenannten Abteilungen auf Grund einer Geschäftseinteilung der belangten Behörde vom 10. April 2000 aus den davor existierenden Abteilungen Z1A und Z1B durch Umbenennungen hervorgegangen sind. Bei der Abteilung Präs 10 handle es sich um die Nachfolgeabteilung der Abteilung Z.10.

Des Weiteren geht aus dem Gutachten hervor, dass mit 16. September 2002 eine neue Geschäftseinteilung für das Ressort erlassen wurde, mit der eine Reorganisation der Zentralleitung umgesetzt wurde (diese Änderung der Geschäftseinteilung war auch Anlass dafür, dass der Beschwerdeführer ab 16. September 2002 mit dem Arbeitsplatz "Referent und Stellvertreter des Leiters der Abt. CS1" betraut wurde).

Nach Wiedergabe des § 137 Abs. 1 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), heißt es in dem Gutachten wörtlich:

"Nach der Rechtsprechung des VwGH hat es nicht auf eine abstrakte Wertigkeit des Arbeitsplatzes anzukommen, sondern auf die tatsächlich vorgenommenen Bewertungen. Als maßgebend angesehene Bewertungen eines Arbeitsplatzes sind solche zu verstehen, die formal zum Zeitpunkt der Bewertung vorgelegen sind."

Unter der Überschrift "2. Gutachten" erfolgt ein Richtverwendungsvergleich zwischen dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers während der Geltungsdauer der am 10. April 2000 erlassenen Geschäftseinteilung und der Richtverwendung gemäß Z. 1.8.18. der Anlage 1 zum BDG 1979 "Referent in der Abteilung Sch2 (Vollzug) in der Gruppe Schiene der Sektion II des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie", welche nach dem Richtverwendungskatalog der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugeordnet ist.

In diesem Zusammenhang wird zunächst der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wie folgt beschrieben:

## **"2.1. Arbeitsplatzbeschreibung des zur Bewertung beantragten Arbeitsplatzes**

Präs. 1A

- Datenschutzbeauftragter
- 2. Vertreter Krisenmanagement
- Überprüfung und Anfertigung von: freien Dienstverträgen

Werkverträgen

Sonderverträgen

Arbeitsleihverträgen

- Abschluss von Verträgen der Flugunfallversicherung
- und Durchführung der notwendigen Maßnahmen

- Durchführung von Verfahren für die Erteilung von
- Flugzulagen

- Durchführung von Aufnahmegesprächen
- Maßnahmen für die Durchführung des Pilotprojektes

Telearbeit im ho. BM

- Beantwortung von parlamentarischen Anfragen
- Bearbeitung von Angelegenheiten des Rechnungshofes
- Begutachtung von Gesetzes- und VO-Entwürfen
- Maßnahmen für die Bewertung von Arbeitsplätzen

- Behandlung von Disziplinarangelegenheiten
- Behandlung dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Angelegenheiten sowie allgemeiner Angelegenheiten soweit schwierige juristische Fragen zu behandeln sind

Präs. 1 B

- Überprüfung und Anfertigung von freien Dienstverträgen und Werkverträgen
- Verantwortlicher des ho. Ressorts im Beirat für die Durchführung des Verwaltungsinnovationsprogrammes des Bundes und den damit verbundenen Maßnahmen
- Verantwortlicher des ho. Ressorts für das Leistungskennzahlenprojekt des Bundes und den damit verbundenen Maßnahmen
- Verantwortlicher des ho. Ressorts für die Lehrlingsausbildung des Bundes und den damit verbundenen Maßnahmen
- Durchführung von Aufnahmegesprächen
- Behandlung von Disziplinarangelegenheiten
- Behandlung dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Angelegenheiten sowie allgemeiner Angelegenheiten, soweit schwierige juristische Fragen zu behandeln sind

Präs. 10

- Beurteilung der finanziellen Leistungsfähigkeit von Luftbeförderungsunternehmen und Erbringern von Bodenabfertigungsdienstleistungen

Im Zuge der Vorerhebungen für eine Bescheiderstellung durch die Dienstbehörde wurde hierzu Folgendes festgestellt:

Die Tätigkeit für die Oberste Zivilluftfahrtbehörde in der Abteilung Präs. 10 (vormals Z. 6 bzw. Z. 10) sind im Wesentlichen zwischen 1999 und 2001 erfolgt.

Im Kanzleiiinformationssystem sind für das Jahr 1999 17, für 2000 41 und für 2002 (Anm. soll heißen '2001') 25 Geschäftsfälle dokumentiert. Von diesen insgesamt 83 Fällen entfielen 75 auf Überprüfungen der finanziellen Leistungsfähigkeit von Luftbeförderungs- und Bodenabfertigungsunternehmen im Zuge von Betriebsgenehmigungsverfahren, der Rest auf Genehmigungen von Beförderungstarifen, Angelegenheiten der Errichtung transeuropäischer Netzwerke (TEN) u.a..

Von den genannten 75 Geschäftsfällen betrafen 55 die Überprüfung der so genannten 'kleinen' finanziellen Leistungsfähigkeit gemäß Art. 5 (7)a Verordnung (EWG) Nr. 2407/92 des Rates über die Erteilung von Betriebsgenehmigungen an Luftfahrtunternehmen. Diese wurden im Zusammenhang mit Betriebsgenehmigungsverfahren von Taxi- und Hubschrauberunternehmen sowie von Überprüfungen durchgeführt. Seitens der nunmehrigen Abteilung II/L 3 wurde der Dienstbehörde ein Merkblatt betreffend die Anforderungen einer derartigen Prüfung zur Verfügung gestellt. Gemäß diesem Merkblatt ist der Anwendungsbereich dieser Überprüfung der finanziellen Leistungsfähigkeit auf kleinere Bedarfs-Luftfahrt-Unternehmen, welche nur Lfz unter 10 to MTOW oder unter 20 Passagier-Sitzplätzen betreiben (bei Fracht-Lfz ist die höchstzulässige Bestuhlung bei Umrüstung auf Passagier-Lfz anzusetzen), bei erstmaligem Antrag oder bei einem Erweiterungsantrag oder bei amtswegiger Überprüfung beschränkt. Kriterium ist ein Nettokapital von mehr als 80.000 EUR, wobei das Nettokapital aus der letzten Bilanz des Luftfahrtunternehmens zu ermitteln ist.

Das Merkblatt enthält auch eine Aufzählung jener Bilanzpositionen, die dem Nettokapital zugerechnet werden können.

Weiters wurde ermittelt, dass dem Beschwerdeführer für die Vertretung des Leiters/der Leiterin in den Abteilungen Präs.1A und Präs.1B eine Zeichnungsberechtigung gemäß § 5 BHG für folgende Voranschlagsansätze bzw. -posten zukam:

1/65000

|         |                                      |
|---------|--------------------------------------|
| 1/65008 | 5600/800, 5600/804, 5630, 5710, 5900 |
| 1/65118 | 5710                                 |
| 1/65295 |                                      |
| 2/65004 | 8299/001                             |
| 2/65299 |                                      |

Es handelt sich hierbei hauptsächlich um jene Ausgabenbereiche, durch die sich bei der Bearbeitung laufender Personalangelegenheiten eine budgetäre Auswirkung ergibt.

Jeder Bedienstete der Verwendungsgruppe A2 verursacht bzw. verantwortet unter der Voraussetzung, dass umfassende Approbationsbefugnisse bestehen, in erheblichem Umfang Zahlungen bei diesen Ansätzen.

Darüber hinaus handelte es sich weitgehend um so genannte Z-Konten, für die am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* in der Regel keine planende Tätigkeit anfiel.

Eine besondere Wertung ist daher aus solchen Befugnissen nicht ableitbar, wenn diese nicht auf Dauer gegeben sind. Darüber hinaus wird festgehalten, dass *dem Beschwerdeführer* nach Reorganisation der Zentralleitung mit Wirksamkeit vom 16. September 2002 und nach Einrichtung der Abteilung CS 1 die für die Vertretung des Leiters bzw. der Leiterin in den Abteilungen Präs. 1A und Präs. 1B erteilte Zeichnungsberechtigung entzogen und durch andere Anordnungsbefugnisse (entsprechend seiner Tätigkeit in der Abteilung CS 1) ersetzt wurde.

Weitere Punkte der damals geltenden Arbeitsplatzbeschreibung stellen sich folgendermaßen dar:

#### **ZIELE DES ARBEITSPLATZES**

Präsidium 1A/1B

- Einhaltung der im Datenschutzgesetz geregelten Bestimmungen im Bereich des ho. Ressorts
- Wahrnehmung von Aufgaben und Veranlassung der notwendigen Maßnahmen als Vertreter des Ressorts im Krisenfall
- Kontinuität der für die Verwaltung notwendigen Tätigkeiten, die nicht durch Bundesbedienstete durchgeführt werden (freie Dienstverträge, Werkverträge)
- Durchführung von für die Personalverwaltung notwendigen Maßnahmen

- Gewährleistung des Versicherungsschutzes von im Flugdienst stehender Mitarbeiter

- Erreichung eines hohen Standards, der für Neubesetzungen in Frage kommender Personen

- Umsetzung der durch den Rechnungshof erzielten

Prüfungsergebnisse

- Einbringung ressortspezifischer Kenntnisse in den VIP Beirat
- Vertretung des VIP Programmes im ho. Ressort
- Koordination für die Erbringung von Daten für den Leistungskennzahlenbericht

- Schaffung von Telearbeitsplätzen und Einhaltung der arbeitsrechtlichen Bestimmungen in diesem Bereich

- Lösung juristischer Probleme im Bereich Personal und Organisation

Präsidium 10

- Sicherheit in der gewerblichen Luftfahrt

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

| <b>Tätigkeiten</b>                    | <b>Quantifizierung</b> |
|---------------------------------------|------------------------|
| <b>für die Abteilung Präsidium 1A</b> | <b>60 %</b>            |
| <b>für die Abteilung Präsidium 1B</b> | <b>30 %</b>            |
| <b>für die Abteilung Präsidium 10</b> | <b>10 %</b>            |

#### **APPROBATIONSBEFUGNIS in folgenden Angelegenheiten**

-

#### **SONSTIGE BEFUGNISSE**

Zeichnungsberechtigung gem. § 5 BHG

#### **ZUGETEILTES UND UNTERSTELLTES PERSONAL**

**ANZAHL / GLIEDERUNG NACH VERWENDUNGS- UND ENTLOHNUNGSGRUPPEN**

-

#### **ANFORDERUNGEN DES ARBEITSPLATZES**

- abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften
- besondere Kenntnisse des Verwaltungsverfahrens
- besondere Kenntnisse des Dienst- und Besoldungsrechts

- Kenntnisse im Umgang mit Personalcomputern
- Selbstständigkeit und Eigeninitiative
- gutes Verhandlungsgeschick
- Fähigkeit Qualifikationen von künftigen Mitarbeitern zu erkennen und zu beurteilen
- Eignung zur Menschenführung, Ausgleichs- und Motivationsfähigkeit
- gute Kenntnisse des Steuerrechts
- Buchhaltung und Bilanzierung
- Kostenrechnung
- betriebswirtschaftliche Investitionsrechnung
- besondere Betriebswirtschaftslehre des Luftverkehrs
- Gesellschafts- und Handelsrecht
- Luftfahrtrecht"

In der Folge finden sich ergänzende Ausführungen zu dem Arbeitsplatz, wobei insbesondere hervorgehoben wurde, dass die Vertretungsfunktion des Beschwerdeführers sich auf die Weiterführung des laufenden Dienstbetriebes und auf die Übernahme besonders schwieriger Geschäftsfälle beschränkt habe. Die Übernahme strategischer Aufgaben sei in dieser Funktion nicht vorgesehen gewesen. Auch gemeinsame Führungsaufgaben mit der Abteilungsleitung seien aus der Arbeitsplatzbeschreibung nicht ableitbar.

Sodann beschrieb der Sachverständige den Arbeitsplatz der Richtverwendung wie folgt:

## "2.2 Arbeitsplatzbeschreibung d. Richtverwendung Z 1.8.18

### Anlage 1 BDG 1979

#### DIENSTSTELLE

#### BEZEICHNUNG

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

#### ORGANISATIONSEINHEIT

#### SEKTION

II

#### GRUPPE

Schiene

#### ABTEILUNG

2

#### FUNKTION DES ARBEITSPLATZES

Referentin VGr. A/A1

#### VERTRETUNGEN

#### WEN VERTRITT DER ARBEITSPLATZINHABER

Abteilungsleiter laut Geschäftsordnung

**UMFANG DER VERTRETUNGSBEFUGNIS** Abteilungsleiter im Einzelfall laut Geschäftsordnung

**WER VERTRITT DEN ARBEITSPLATZINHABER** Abteilungsleiter

**WELCHEN ARBEITSPLÄTZEN IST DER BESCHRIEBENE ARBEITSPLATZ**

UNMITTELBAR

ÜBERGEORDNET

hinsichtlich der

FACHAUFSICHT

DIENSTAUFICHT

UNTERGEORDNET

Hinsichtlich der

FACHAUFSICHT

DIENSTAUFICHT

Abteilungsleiter

Abteilungsleiter

**AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES (nur stichwortartige Angaben)** Grundsatz-, Koordinations- und legistische Aufgaben;

Leitung, Entwicklung bzw. Mitarbeit bei der Ausarbeitung von Verordnungen, Erlässen, Richtlinien und Durchführungserlässen, Mitwirkung bei der Begutachtung von Gesetzes- und Verordnungsentwürfen anderer Verwaltungsbereiche;

Erarbeitung von Grundsatzentscheidungen bzw. Grundsatzfestlegungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von neuen Rechtsmaterien im Eisenbahngesetz im Zuge der Liberalisierung des Schienenverkehrsmarktes (z.B. 'Richtlinie betreffend Genehmigung von Eisenbahnunternehmen', 'Sicherheitsrichtlinie');

Eigenverantwortliche Behandlung, Leitung und Würdigung des eisenbahnrechtlichen Ermittlungsverfahrens bis zur eigenständigen abschließenden Erledigung bei Erteilung von Konzessionen bei Eisenbahninfrastruktur- bzw. Eisenbahnverkehrsunternehmen bei Schienenbahnen;

Einstellung von Schienenbahnen;

Angelegenheiten des Vorschriftenwesens bei Schienenbahnen;

Organisations- und Koordinationsaufgaben (z.B. bei Einbindung von Parteien, Sachverständigen, dem Verkehrs-Arbeitsinspektorat und anderen Behörden);

Behandlung und Beantwortung parlamentarischer Anfragen, Erstellung von Informationen bzw. Briefentwürfen für den Bundesminister;

Mitwirkung und Teilnahme an internationalen Arbeitsgruppen in den vorgenommenen Bereichen;

Behandlung der noch anhängigen eisenbahnrechtlichen Verfahren  
bei U-Bahnen (einschließlich Vorschriftenwesen);

#### **ZIELE DES ARBEITSPLATZES**

Sicherstellung von Sicherheit und Ordnung des Eisenbahnbetriebes und -verkehrs; Sicherstellung einer einheitlichen Vollziehung des Eisenbahnrechts mit weitem Ermessensspielraum unter Berücksichtigung anderer berührter und einzubeziehender Rechtsmaterien einschließlich des Arbeitnehmerschutzes; korrekte, rasche und rechtssichere Durchführung von Verwaltungungsverfahren (Genehmigungsverfahren, etc.) im Rahmen der gesetzlichen Zielvorgaben und unter Abwägung der Verkehrsinteressen mit den anderen öffentlichen Interessen und Privatinteressen von Parteien.

**KATALOG der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung der für die einzelnen Tätigkeiten erforderlichen Belastung im Verhältnis zum Gesamtbelastungsausmaß (=100)**

#### **TÄTIGKEITEN**

#### **QUANTIFIZIERUNG**

**Organisations-, Koordinations- und Leitungsaufgaben (z.B. bei allgemeinen Arbeitsgruppen und bei Besprechungen mit Eisenbahnunternehmen, Fachverband der Schienenbahnen, 'Schienenregulator', Einbindung von Parteien, Sachverständigen und anderen Behörden); Koordination, Organisation der Sachverständigen sowie des VAI im Rahmen der Vollziehung des Eisenbahnrechtes; Aus- und Weiterbildung**

5 %

**Eigenverantwortliche Vollziehung des Eisenbahnrechts in Bezug auf Eisenbahnunternehmen allgemein von der Antragstellung, Durchführung des Ermittlungsverfahrens mit Einbindung von Parteien, Sachverständigen der eigenen und anderer Organisationseinheiten und anderen Behörden, Würdigung des Ergebnisses des Ermittlungsverfahrens und abschließende Erledigung sowie Erarbeitung von Grundsatzentscheidungen für die Sicherstellung einer einheitlichen Vollziehung bei: Erteilung von Infrastruktur-, Verkehrskonzessionen, Einstellung von Schienenbahnen, Genehmigung allgemeiner Anordnungen und Ausbildungen von Eisenbahnunternehmen (Dienstvorschriften), inklusive allenfalls erforderlicher Gegenschritten an VwGH und VfGH, Abwicklung der Gebühren nach GebG und nach GebAG einschließlich der administrativen Tätigkeit mit Abwicklung im Rahmen des ELAK sowie Informationen und**

## Anfragebeantwortungen zu konkreten Verfahren

Leitung von Arbeitsgruppen mit Organisations- und inhaltlichen Koordinationsaufgaben (z.B. im Bereich des Vorschriftenwesens);

Teilnahme und Mitwirkung in internationalen bzw. EU-Arbeitsgruppen;

zusätzlich Informationen, Beantwortungen, Erstellung von Briefentwürfen auf Grund von Anfragen von Nationalrat, Bundesrat, Gerichten, Volksanwaltschaft, Rechnungshof sowie Petitionen, die mit diesen Bereichen in irgendeinem Zusammenhang stehen könnten, schriftliche und mündliche Informationen an Behörden bzw. (zukünftige) Antragsteller, Angelegenheiten der U-Bahnen (Übernahme und Durchführung der vor dem 1.4.2002 anhängigen eisenbahnrechtlichen Verfahren von Vorschriftenanträgen und abschließende Erledigungen im Bereich von Baugenehmigungs-, Betriebsbewilligungsverfahren) 70 %

Mitarbeit bei Erstellung von Verordnungen (EisbVO, § 14 Abs. 4 EisbG, etc.), Erlässen, Richtlinien, Strategiekonzepten; Erstellung von Informationspapieren (z.B. für Antragsteller zu Konzessionen), Begutachtung von Fremdlegistik 10 %

Mitarbeit in internationalen Arbeitsgruppen (z.B. bei Konzessionsbehörden im Rahmen der EU), Anfragebeantwortungen und Bestätigungen (Europäische Kommission, etc.), etc. 10 %

reine Aufsichtstätigkeit (nicht durch Verwaltungsverfahren auf Grund von Anträgen umfasste Aufsichtstätigkeit) z.B. auf Grund von Beschwerden, erkannten Defiziten, etc. und Fragen, durch deren Meinungsbildung auf das Behördenhandeln allgemein Auswirkungen entstehen können (z.B. Einstellung von Schienenbahnen, Behindertenproblematik, etc.) 5 %

### APPROBATIONS- BZW. UNTERSCHRIFTSBEFUGNIS in folgenden ANGELEGENHEITEN

Konzessionsverfahren sowie Verfahren zur Einstellung von Schienenbahnen sowie betriebliches und bautechnisches Vorschriftenwesen für Schienenbahnen

hausinterner Schriftverkehr im Rahmen von eisenbahnrechtlichen Genehmigungsverfahren  
Leitung von Ortsverhandlungen

### SONSTIGE BEFUGNISSE

-

### ZUGETEILTES UND UNTERSTELLTES PERSONAL

### ANZAHL GLIEDERUNG NACH VERWENDUNGS- UND ENTLOHNUNGSGRUPPEN

-

### ANFORDERUNGSPROFIL FÜR DEN ARBEITSPLATZINHABER

Eingehende Kenntnis der rechtlichen Grundlagen und der Judikatur des Eisenbahnwesens und des Verwaltungsverfahrens



Eingehende Kenntnis des Eisenbahnwesens und Verkehrswesens sowie verwandter Rechtsbehörden  
 Kenntnis einer Fremdsprache  
 EDV-Kenntnisse (ELAK)  
 Belastbarkeit (Leitung von Sitzungen und Ortsverhandlungen, Bereitschaft zur Leistung von Überstunden)  
 Bewerten und Beherrschen von komplexen Aufgabenstellungen  
 Fähigkeit, eigenverantwortlich Entscheidungen treffen zu können  
 Fähigkeit, sich in Wort und Schrift auf gehobenem Niveau auszudrücken  
 Verhandlungsgeschick bei der Koordination von oft widerstreitenden Interessen und der Durchsetzung von Zielen,  
 Sachargumentationsfähigkeit  
 Fähigkeit zum Erreichen von aufgabenorientierten und zielgesteuerten Lösungen  
 Gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit, sicheres Auftreten  
 Bereitschaft zur fachlichen Weiterbildung  
 Bereitschaft für Auslandsdienstreisen

#### AUSBILDUNG

Reifeprüfung  
 Hochschulstudium der Rechtswissenschaften

#### SONSTIGE FÜR DIE BEWERTUNG MASSGEBLICHE ASPEKTE

(z.B. DIMENSION, MESSBARE RICHTGRÖSSE)

-

#### Besondere Aufgaben des derzeitigen Arbeitsplatzinhabers

(Kommissionsmitglied, Nebentätigkeiten, u.a.)

-"

Zusammenfassend gelangte der Sachverständige zu folgenden Bewertungszeilen des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers einerseits bzw. der Richtverwendung andererseits:

| "Zuordnungskriterium:      | Punktwert für den<br>APL/Beschwerdeführer | Punktwert für die<br>Richtverwendung in A 1/3: |
|----------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Fachwissen                 | 10                                        | 10                                             |
| Managementwissen           | 4                                         | 4                                              |
| Umgang mit Menschen        | 4                                         | 4                                              |
| Denkraumen                 | 5                                         | 5                                              |
| Denkanforderung            | 5                                         | 5                                              |
| Handlungsfreiheit          | 12                                        | 11                                             |
| Dimension                  | 6                                         | 7                                              |
| Einfluss auf Endergebnisse | 4                                         | 4                                              |
| Zuordnungskriterium:       |                                           |                                                |

Die Zuordnung der Punktwerte für die Zwecke des Richtverwendungsvergleiches begründete der Sachverständige sodann in Ansehung der einzelnen Bewertungskriterien wie folgt:

#### "Fachwissen (FW):

Beiden Arbeitsplätzen ist bereits anteilig eine fachliche Autorität zuzuerkennen. Bei der Funktion des Beschwerdeführers begründet sich dies mit der Vertretung der Abteilungsleiter. Am Vergleichsarbeitsplatz ist zu berücksichtigen, dass die Zuerkennung von Approbationsbefugnissen ein derartiges Vertrauen der Vorgesetzten voraussetzt, dass von einer gewissen Sicherheit in Fachangelegenheiten auszugehen ist und im beschränkten, in Eigenständigkeit zur Bearbeitung übertragenen Bereich eine solche Autorität gegeben sein muss. Die gleiche Zuordnung bei diesem Kriterium resultiert aus der Tatsache, dass am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers übergeordnete Befugnisse nur in der Zeit der Vertretung nachgewiesen werden konnten und am Vergleichsarbeitsplatz eine andauernde Letztverantwortung für bestimmte Erledigungen besteht, die besondere fachliche Fähigkeiten, insbesondere im Zuge der Vornahme von Ortsverhandlungen, voraussetzt.



Weiters fallen am Vergleichsarbeitsplatz noch hoch qualifizierte Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Erstellung einschlägiger Vorschriften an.

Die Notwendigkeit einer akademischen Ausbildung ist in beiden Fällen unbestritten. Sie ist aus den in der Beschreibung jeweils angegebenen Anforderungen ersichtlich.

#### **Managementwissen (MW):**

Am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* ist mit den Personalagenden ein breitbandiges Aufgabenfeld zu bearbeiten, das durch eine anteilige, völlig unterschiedliche Tätigkeit in seiner Vielfalt noch verstärkt wird.

Ein erhöhtes Managementwissen war daher, insbesondere im Zusammenhang mit der Übernahme von stellvertretenden Leitungsfunktionen, festzustellen.

Es war jedoch auch zu berücksichtigen, dass mit der Vertretungsfunktion nie die Übernahme höherer Führungs- und Leitungsaufgaben verbunden war.

Es fehlte hier einerseits an der Unterstellung von auf höchstem Niveau ausgebildeten Personal und andererseits an jenen Agenden, die als übergeordnete Steuerungs- und Entwicklungsarbeit in Fach- und Personalangelegenheiten zu sehen sind.

Es ergibt sich auch hier der Zusammenhang mit einer fehlenden Approbationsbefugnis, die bei einer derartigen höherwertigen und strategischen Verwendung gegeben sein müsste, um diese bereits auf dem Niveau einer Abteilungsleitung zu werten.

Am Arbeitsplatz einer Referentin mit Vollzugsaufgaben, wie sie auch in der Abteilung Sch2 des BMVIT anfallen, wäre grundsätzlich ein begrenztes Managementwissen ausreichend.

Hier ist jedoch neben der rechtlichen auch die betriebliche und bautechnische Seite des Aufgabengebietes in Betracht zu ziehen. Darüber hinaus arbeitet die Bedienstete auch an der Erstellung von Richtlinien und Strategiekonzepten mit, leitet und koordiniert hierbei Arbeitsgruppen und nimmt an internationalen bzw. EU-Koordinationssitzungen teil.

Auch die Erstellung von Informationen an übergeordnete Gremien und politische Entscheidungsträger gehört zum Aufgabenbereich der Bediensteten.

Zusammenfassend ist daher auch beim Managementwissen eine Gleichwertigkeit beider Arbeitsplätze festzustellen.

#### **Umgang mit Menschen (UM):**

Festzuhalten ist hier, dass nicht nur die persönliche oder mündliche Kommunikation zu werten ist, sondern auch die Information, Motivation, Beurteilung oder Beeinflussung von Menschen durch geeignete Formulierung im Rahmen einer schriftlichen Verfahrensführung bis zur Erstellung komplexer Schriften in Streitfragen, wie Entgegnungen oder Gegenschriften an VwGH oder VfGH.

Die Höchststufe bei diesem Kriterium resultiert am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* aus den im Anlassfall wachzunehmenden Vertretungsfunktionen.

Am Vergleichsarbeitsplatz ist bei der eigenverantwortlichen Führung von Verhandlungen im Rahmen der Vollziehung des Eisenbahnrechtes ein besonders hohes Niveau im Umgang mit Menschen gefragt. Darüber hinaus kann hier das Erfordernis der Anwendung einer Fremdsprache, insbesondere bei der Teilnahme und Mitwirkung in internationalen Arbeitsgruppen, berücksichtigt werden. Solche Anforderungen sind am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* im zu untersuchenden Zeitraum nicht angeführt.

Es wird deshalb auch bei diesem Kriterium kein Unterschied in der Zuordnung gesehen.

#### **Denkrahmen (DR):**

Die Zuordnung erfolgt auf beiden Arbeitsplätzen zum Kalkül 'operativ, zielgesteuert', weil sich am Vergleichsarbeitsplatz allein aus der organisatorischen Position keine übergeordnete Orientierung an Ressortzielen ableiten lässt und aus der Darstellung des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* eine strategische Verwendung mit überwiegend kreativen Aufgaben nicht hervorgeht.

Die Zuordnung muss jedoch über dem Kalkül 'aufgabenorientiert' liegen, weil die Wahrnehmung mehrerer stellvertretender Abteilungsleiterfunktionen in dieser Einstufung keine Deckung findet.

In der Funktion der Vollzugsreferentin im Bereich des Eisenbahnrechtes kommt beim Denkrahmen einerseits die Breitbandigkeit (Rechtliches, Betriebs- und Bauangelegenheiten) zum Tragen und andererseits die durch Approbationsbefugnis gegebene Stellung als Autorität innerhalb des Verfahrens, die bei allfälligen neuartigen Problemstellungen die eigenständige Entwicklung einer für alle Beteiligten annehmbare Lösungsmöglichkeit abverlangt.

Weiters ist auch bei diesem Kriterium die Mitwirkung an der Erstellung übergeordneter strategischer Konzepte, die Führung von Arbeitsgruppen, die Berichterstattung an höchste Entscheidungsträger und die Mitarbeit in internationalen Gremien zu gewichten.

#### **Denkanforderung (DA):**

Die Denkanforderung ist auch in beiden Fällen unterschiedlich. Die Begründung ist ähnlich wie beim Denkraum, weil die Kreativität des Denkens davon abhängt, ob überwiegend strategische Aufgaben zu bewältigen sind oder von höherer Stelle vorgegebene Konzepte nur umgesetzt werden.

Strategien sind auf beiden Arbeitsplätzen nicht in einem Ausmaß zu entwickeln, dass von einer Ausrichtung des jeweiligen Verwendungsbildes auf solche Tätigkeiten gesprochen werden kann. Am Vergleichsarbeitsplatz bleibt die Kreativität durch den überwiegend gegebenen Vollzug bestehender Normen begrenzt. Auch vom *Beschwerdeführer* konnten solche Aufgaben nicht nachgewiesen werden. Seine Tätigkeiten blieben hauptsächlich auf die Personaladministration, jedoch unter Beachtung der in den letzten Jahren verstärkt wahrnehmbaren technischen und organisatorischen Umstellungen durch erhöhte Reformbereitschaft der politischen Entscheidungsträger, beschränkt.

#### **Handlungsfreiheit (HF):**

Bei diesem Kriterium ist in der Analyse ein Unterschied feststellbar. Mit der stellvertretenden Leitung von Abteilungen ist in Ausübung der Funktion eine operative Handlungsfreiheit verbunden. Für einen befristeten Zeitraum ist der Bedienstete in der Regel keiner übergeordneten Hierarchie unterworfen, die im Detail Arbeitsschritte oder die Art der Problemlösung kontrolliert oder beeinflusst.

Da diese Freiheiten am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* nicht permanent gegeben waren, ist die analytische Zuordnung knapp unter diesem Kalkül festzusetzen.

Auch bei Zuerkennung von Approbationsbefugnissen wird eine solche Handlungsfreiheit beim Vollzug von Normen grundsätzlich nur dann erreicht, wenn das Aufgabengebiet besonders großen Ermessensspielraum bezüglich eigener Entscheidungen zulässt oder einem solchen Referenten in Verbindung mit seiner Tätigkeit Mitarbeiter zugewiesen sind, so dass entsprechende Dispositionsmöglichkeiten bestehen.

Hier ergibt sich auch der wesentliche Unterschied zum Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers*, der durch die befristete Unterstellung von Personal solche Möglichkeiten hatte, die der Referentin in der Abteilung Sch 2 nicht zukamen. Die analytische Bewertung der Handlungsfreiheit liegt daher bei beiden Arbeitsplätzen zwischen den Kalkülen 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt'.

In der Funktion *des Beschwerdeführers* kommt die Zuordnung jedoch nahe an die obere Grenze heran, während diese am Vergleichsarbeitsplatz nur knapp über der als 'richtliniengebunden' bezeichneten Stufe positioniert ist.

#### **Dimension (Dim):**

Am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* war bei der Budgetsumme jener Verantwortungswert anzunehmen, der für die Personalkosten des Ressorts mit insgesamt ca. 1.300 Bediensteten realistisch erscheint. Bei einer Summe von 45 Millionen EURO jährlich bleibt noch ein Rest an Spielraum, der den zu nur 10% des Beschäftigungsausmaßes anzurechnenden Anteil für die Tätigkeit in der Abteilung Präz. 10 abdeckt.

In Anbetracht der Aufgabenstellung des Genannten ist die analytische Zuordnung daher zwischen den Kalkülen 'mittelgroß' und 'groß' anzusetzen.

Für den Vergleichsarbeitsplatz reicht diese Zuordnung deshalb nicht aus, weil in diesem Tätigkeitsbereich Investitionen bezüglich des Gesamtverkehrsplanes zu berücksichtigen sind, die langfristig bis zu 45 Milliarden EURO betragen sollen. Gemäß einer Rede von Staatssekretär Mag. KUKACKA werden derzeit pro Jahr 4 Mrd. EURO in dieses Projekt investiert, in dem ca. 2/3 der Summe auf den Schienenausbau entfallen.

Unter Berücksichtigung derart hoher Ausgaben in diesem Wirkungsbereich war die Zuordnung bei diesem Kriterium zum Kalkül 'groß' vorzunehmen.

#### **Einfluss auf Endergebnisse (EE):**

Beide Arbeitsplätze befinden sich im hierarchischen Gefüge auf ähnlicher Stufe. In beiden Fällen besteht eine Gruppeneinteilung, so dass von einer mehrfachen Unterordnung der Arbeitsplätze auszugehen ist. Wenn auch eine Gruppenleitung in Personalunion ausgeübt wird, hat dies für die von der Organisation vorgegebene Hierarchie keine Bedeutung, weil der Gruppenleitung im Unterschied zur Abteilungsleitung andere Aufgaben zukommen.

Während am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* als Stellvertreter mehrerer Abteilungen befristet eine besondere Eigenständigkeit und Entscheidungsgewalt anzurechnen ist, kann die Referentin der Abteilung Sch 2 auf Grund der auf Dauer bestehenden Approbationsbefugnisse in ihrem Wirkungsbereich stets letztverantwortlich agieren.

Aus dieser Sicht ist beiden Arbeitsplätzen bereits ein direkter Einfluss auf Endergebnisse anzurechnen. Unter Bezugnahme auf die jeweilige Höhe der Dimension kann dieser Einfluss jedoch nicht jenes Maß erreichen, das in der Regel mit einer operativen Handlungsfreiheit als Leiter einer Organisationseinheit mit eigenem Wirkungsbereich verbunden sein müsste."

Hervorzuheben ist weiters, dass sich in den folgenden die Bewertung weiter erläuternden Ausführungen folgender Satz findet:

"Nachdem aber dem Genannten auch in Ausübung seiner Vertretung nicht die Aufbereitung übergeordneter Zielvorgaben oder die Entwicklung zukunftsweisender Projekte oblag, konnte die vom Beschwerdeführer angestrebte Einstufung nicht erfolgen. Es kam weitaus überwiegend nur zu einer Mitarbeit an der Umsetzung bereits vorbestimmter Ziele (ohne Approbationsbefugnisse)."

Zur Maßgeblichkeit der Stellvertreterfunktion für die Bewertung heißt es im Sachverständigengutachten schließlich:

"Bei Betrachtung des Arbeitsplatzes ohne Stellvertreterfunktion wären zumindest beim Fachwissen und bei der Denkleistung ein Stellenwertpunkt und bei der Verantwortung zwei Stellenwertpunkte von der obigen Struktur der Bewertungszeile abzuziehen, so dass sich nur noch eine Einstufung nach A1/2 ergeben würde.

Wenn auch durch die sonst unübliche organisatorische Situation bei besonderem Wohlwollen die fachliche Autorität und die Aufgaben in drei Abteilungen anerkannt bliebe, könnte die Höchststufe beim Umgang mit Menschen ohne Leitungsfunktion in keinem Fall gehalten werden. Bei der Denkleistung wäre der Denkraum nur noch 'aufgabenorientiert' und der Verantwortungswert wäre ohne Approbationsbefugnisse zumindest bei der Handlungsfreiheit und beim Einfluss auf Endergebnisse jeweils um einen Teilschritt zu kürzen.

Daraus ergäbe sich fiktiv folgende Bewertungszeile, die nur eine Einstufung nach A1/2 begründen würde:

| FW | MW | UM | DR | DA | HF | Dim | EE |
|----|----|----|----|----|----|-----|----|
| 10 | 4  | 3  | 4  | 5  | 11 | 6   | 3  |

Wie oben bereits dargestellt wurden jedoch die Stellvertretungsagenden in die Bewertung nach A1/3 einbezogen, weil die Geschäftsordnung des BMVIT eine Stellvertreterfunktion zumindest formal vorsah. Da es bei der analytischen Bewertung eines Arbeitsplatzes innerhalb eines Streitverfahrens auf die tatsächlich erbrachte Leistung ankommen muss, war die Einstufung unter Berücksichtigung der besonderen - und im Bundesdienst bestimmt nicht mehrmals vorkommenden Verhältnisse - mit A1/3 festzusetzen.

Durch die Wahrnehmung der Stellvertreterfunktion in mehreren Abteilungen kann die damit gegebene Arbeitsbelastung nicht in einer Weise zeitlich abgegrenzt werden, wie dies nach den Bestimmungen für eine befristete Abgeltung einer höherwertigen Tätigkeit offenbar angenommen wird.

Die Qualität der zu erbringenden Arbeitsleistung war aber auch in der Vertretungsphase dadurch beeinträchtigt, dass universitär ausgebildetes Personal nie zu führen und anzuleiten war. Wenngleich gemeinsame Führungsagenden mit dem jeweiligen Abteilungsleiter außerhalb der Vertretungsphase wegen der fehlenden Befugnisse nicht übernommen werden konnten, war im Sinne des zitierten Erkenntnisses des VwGH vom 26. April 2006 die ständige Übernahme von höherwertigen Tätigkeiten dahingehend gegeben, dass der Bedienstete in sämtlichen Abteilungen neben der Leitung der einzige Mitarbeiter mit universitärer Ausbildung war und deshalb auch verstärkt mit der Lösung schwieriger und komplexer Geschäftsfälle befasst wurde.

Damit prägte die Stellvertretung in drei Abteilungen einer Zentralstelle das gesamte Verwendungsbild auch dann, wenn diese durch die besondere Organisationsform immer nur tageweise anfiel und kein Anspruch auf Abgeltung nach § 37 GehG 1956 begründet wurde."

Sodann wird in dem genannten Gutachten die angewendete Bewertungsmethode wie folgt erläutert:

"Zu den in § 137 Abs. 3 BDG 1979 normierten Bewertungskriterien besteht jeweils eine aufsteigende Reihe von Verbaldefinitionen (diese sind u. a. auch im Bundesintranet unter <http://oeffentlicher-dienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf> dargestellt). Den einzelnen Definitionen ist jeweils eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die so genannte 'Bewertungszeile') zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert (Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben (A - B - C - ...), durch römische Zahlen (I - II - III - ...) oder durch Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen Schritten aufsteigende Zahlen (1 - 3 - 5 - ...

oder 1 - 2 - 3 - ... oder 1 - 4 - 7 - ...) erfolgte jedoch bewusst

so, dass diese gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt (als abstrakte Größe) sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegeln.

Der beobachtbare Abstand von einer abstrakten Größe zur nächst größeren liegt im relativen Vergleich nach dem Gesetz von Weber-Fechner bei etwa 15%. Bei einem angenommenen 'Grundwert' von 100 ergibt sich somit als nächst größerer Wert 115 (= 100 + 100\*15% oder kurz 100\*1,15, wobei 1,15 den 'Schrittfaktor' darstellt; unter der Prämisse, dass sich ein Wert mit dem

5. Schritt nach oben verdoppelt oder mit dem 5. Schritt nach unten halbiert, ließe sich der 'Schrittfaktor' genauer mit 1,1487 oder noch genauer mit 1,148698355 bestimmen). Ist der Wert 100 dem Schritt 10 zugewiesen, so folgt daraus, dass dem Schritt 15 der Wert 200 zukommt oder dem Schritt 5 der Wert 50.

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

Schließlich wird die Berechnung des Stellenwerts von 579 Stellenwertpunkten (sowohl für die Richtverwendung als auch für die Verwendung des Beschwerdeführers) wie folgt erläutert:

"Die Berechnung der Stellenwertpunkte leitet sich von einer Zahlen-Schritt-Tabelle ab, die auf Grundlage der physikalischen Gesetzmäßigkeit von gerade noch merklichen Veränderungen, dem Weber-Fechner'schen Prinzip, aufbaut. Demnach ergibt sich bei einer solchen Berechnung eine Differenz zwischen zwei Schritten bzw. Punktwerten im Ausmaß von ca. 15%, wobei besonders anzumerken ist, dass sich die Werte bei jeweils fünf Schritten nach oben verdoppeln und nach unten halbieren. Die 'Denkleistung' (Denkrahmen und Denkanforderung) wird als abhängige Größe des beim Hauptkriterium 'Wissen' (Fachwissen, Managementwissen und Umgang mit Menschen) ermittelten Punktwertes dargestellt. Darüber hinaus wird der Verantwortungswert an Hand der Handlungsfreiheit, der Dimension, die entweder monetär oder nach der Anzahl der servicierten Stellen bemessen wird, und der sich darauf beziehende Einfluss auf das Endergebnis ermittelt. Aus dem Unterschied zwischen dem Denkleistungswert und dem Verantwortungswert ist ersichtlich, ob bei einem Arbeitsplatz die Denkleistung oder die Verantwortung überwiegt.

Die Tabellen fußen (gerundet) analog dem Weber-Fechner'schen Prinzip auf folgenden wissenschaftlichen Überlegungen:

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                        |                                                          |                                                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Der beobachtbare Abstand zwischen zwei abstrakten Größen liegt im relativen Bereich (Weber-Fechner'sches Gesetz) bei ca. 15 %: 5 Schritte nach oben verdoppeln, 5 Schritte nach unten halbieren jeweils den Wert, so dass aus diesem Prinzip der Schrittfaktor SF abgeleitet werden kann</b>                                                                                                                                  | <b>SF</b>                                                              | <b>=</b>                                                 | <b>1,148698355</b>                                                                                                                                                    |
| <b>Der abstrakte Wert W wird mit dem abstrakten Schritt S erreicht, wobei für W 100 und für S 10 gilt<br/>Aus der Bewertung des Fachwissens FW, des Managementwissens MW und des Umgangs mit Menschen UM setzt sich der Wissensschritt WS zusammen<br/>Dem Wissensschritt WS entspricht der Wissenswert WW</b>                                                                                                                   | <b>W</b><br><b>S</b><br><b>WS</b><br><b>WW</b>                         | <b>=</b><br><b>=</b><br><b>=</b><br><b>=</b>             | <b>100</b><br><b>10</b><br><b>Ergebnis der Bewertung des Wissens</b><br><b><math>W * SF(WS-S) = 100 * 1,148698355(WS-10)</math></b>                                   |
| <b>Die theoretisch größtmögliche Denkleistung DLmax (100%) ergibt sich nach den Verbaldefinitionen mit dem höchstmöglichen Denkleistungsschritt DLSmax (18)<br/>Aus der Bewertung des Denkrahmens DR und der Denkanforderung DA setzt sich der Denkleistungsschritt DLS zusammen<br/><br/>Der Denkleistungsschritt DLS ergibt die Denkleistung DL, die als Prozentsatz des Wissenswertes WW den Denkleistungswert DLW ergibt</b> | <b>DLmax</b><br><b>DLSmax</b><br><b>DLS</b><br><b>DL</b><br><b>DLW</b> | <b>=</b><br><b>=</b><br><b>=</b><br><b>=</b><br><b>=</b> | <b>100%</b><br><b>18</b><br><b>Ergebnis der Bewertung der Denkleistung</b><br><b><math>SF(DLS-DLSmax) = 1,148698355(DLS-18)</math></b><br><b><math>WW * DL</math></b> |
| <b>Aus der Bewertung der Handlungsfreiheit HF, der Dimension DM und des Einflusses auf Endergebnisse EE setzt sich der Verantwortungsschritt VS zusammen<br/>Dem Verantwortungsschritt VS entspricht der Verantwortungswert</b>                                                                                                                                                                                                  | <b>VS</b><br><b>VW</b>                                                 | <b>=</b><br><b>=</b>                                     | <b>Ergebnis der Bewertung der Verantwortung</b><br><b><math>W * SF(VS-DLSmax) = 100 *</math></b>                                                                      |

VW

1,148698355(VS-18)"

Das Gutachten gelangt unter Anwendung der zitierten Formeln für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und für den Richtverwendungsarbeitsplatz je zu einem Wissenswert von 304, zu einem Dienstleistungswert von 100 und zu einem Verantwortungswert von 175, somit zu einem sich aus der Addition dieser Werte ergebenden Stellenwert von jeweils 579 Punkten.

Hieraus ergebe sich die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1.

Die belangte Behörde gewährte dem Beschwerdeführer sodann zu dem genannten Gutachten rechtliches Gehör, worauf dieser am 25. Oktober 2006 eine Stellungnahme erstattete, in welcher er zusammengefasst die Auffassung vertrat, sein Arbeitsplatz sei mindestens der Funktionsgruppe 4 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen. Als für das verwaltungsgerichtliche Verfahren bedeutend ist aus dieser Stellungnahme Folgendes hervorzuheben:

Der Beschwerdeführer kritisiert - durch wörtliche Wiederholung seiner schon zu dem im ersten Rechtsgang eingeholten Gutachten erstatteten Stellungnahme vom 26. April 2005 - eine zu geringe Bewertung der Einflussnahme von seinem Arbeitsplatz auf die Sicherheit von Luftbeförderungsunternehmen wie folgt:

"Erst die Überprüfung und Feststellung einer positiven Leistungsfähigkeit eines Luftbeförderungsunternehmens garantiert aber die Luftverkehrssicherheit und diese Überprüfung wird nur zu diesem Zweck durchgeführt. Ein anderer Zweck dieser Überprüfung ist nicht denkbar, da sonst sämtliche Wirtschaftsunternehmen im Bundesgebiet auf ihre finanzielle Leistungsfähigkeit überprüft werden müssten. Diese Überprüfung wurde von mir eigenständig hinsichtlich der zu überprüfenden Unternehmen hinsichtlich der Gestaltung des Ablaufs der Prüfungen durchgeführt. Diese Verfahren wurden weitgehend selbstständig geführt. Daraus ergibt sich ein überaus großer Einfluss meiner Tätigkeit in diesem Bereich, der sehr wohl großen Einfluss auf die Luftverkehrssicherheit hatte. Darüber hinaus bildete die von mir geführte Prüfung der finanziellen Leistungsfähigkeit neben der Erhaltung der Betriebsgenehmigung einen unabdingbaren Bestandteil für die Erteilung der Betriebsgenehmigung. In diesem Zusammenhang im Gutachten von keinem direkten Einfluss auf den Wirtschaftserfolg zu sprechen, zeigt von mangelnder Informationsübermittlung des Dienstgebers an das BKA. Darüber hinaus oblag mir auch die Prüfung der finanziellen Leistungsfähigkeit von Bodenabfertigungsunternehmen und die Abwicklung von TEN-Finanzierungen für die oberste Luftfahrtbehörde."

Weiters hebt der Beschwerdeführer - gleichfalls durch Wiederholung seiner Stellungnahme vom 26. April 2005 - folgende Arbeitsplatzaufgaben und Umstände besonders hervor:

"Entsprechend meiner Arbeitsplatzbeschreibung hatte ich etliche Projekte zu betreuen und war für etliche Agenden Ressortverantwortlicher bzw. bevollmächtigter Vertreter des BMVIT in mehreren Gremien. Das BKA stellt in seinem Gutachten selbst fest, dass es sich im Rahmen meiner Tätigkeit um wichtige und zukunftsweisende Projekte handelte. Dieses hohe Maß an übertragener Verantwortung, das sich aus der überundenen Entscheidungsbefugnis innerhalb des Hauses und auch als Ressortverantwortlicher außerhalb des Hauses niederschlug, ist in tatsächlicher Hinsicht einer Approbationsbefugnis gleichzuhalten.

...

Ein besonderes Augenmerk ist auf den Umstand zu lenken, dass es den Experten des BKA nach eigenen Angaben auch bei bestem Wissen und Gewissen nur in äußerst mühevoller Kleinarbeit möglich ist, ihre Analysen und Bewertungen zu erstellen, dies infolge nicht hinreichend aufbereiteter Ressortdokumentationen hinsichtlich der hierarchischen, organisatorischen und arbeitsplatzbezogenen Anforderungsprofile der einzelnen Organisationseinheiten bzw. der diesen zugeordneten Arbeitsplätze. Dass dieser Umstand von den Experten des BKA wohl bemängelt, aber in der Folge nicht behoben wurde, zeigt, dass auch im fortgesetzten Verfahren dem BKA offenbar keine wirklich tauglichen Grundlagen zur Verfügung gestellt wurden."

In Ansehung der Analyse des Richtverwendungsarbeitsplatzes enthält die Stellungnahme folgende Kritik:

"Betreffend die mangelhafte Analyse des Vergleichsarbeitsplatzes istzuführen, dass beispielsweise auf Seite 23, 1. Absatz sich offenbar die Zuordnung des Kriteriums der Dimension zum Kalkül 'groß' u.a auf eine Rede von Staatssekretär Mag. Kukacka stützt, wonach vier Milliarden Euro in ein bestimmtes Projekt investiert würden. Diese Argumentation führt letztlich auf ein gänzlich diffuses Terrain, das die für das gegenständliche Verfahren relevante höhere Einstufung des Vergleichsarbeitsplatzes bei diesem Parameter nicht zu rechtfertigen vermag."

Auch wird in der Stellungnahme an der vom Sachverständigen erläuterten Bewertungsmethode Kritik geübt, die sich dahingehend zusammenfassen lässt, dass der Beschwerdeführer die Auffassung vertritt, bei dem vom Sachverständigen herangezogenen Weber-Fechnerschen-Gesetz handle es sich um ein solches der Psychophysik und nicht der Mathematik. Das Gesetz beschreibe somit naturwissenschaftliche Gesetzmäßigkeiten, sodass nicht erkennbar sei, inwiefern dies bei der Arbeitsplatzbewertung eine Rolle zu spielen hätte.



Am 23. November 2006 erließ die belangte Behörde schließlich den angefochtenen Bescheid, dessen Spruch wie folgt lautet:

"Über Ihren Antrag vom 30. Dezember 2004 bzw. 21. Juni 2005 wird festgestellt, dass Ihnen auf Ihrem Arbeitsplatz als Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abteilungen Präs. 1A, Präs. 1B sowie Präs. 10 die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A 1, Funktionsgruppe 3, zukam."

Nach Schilderung des bisherigen Verfahrensganges gab die belangte Behörde das mit Schreiben vom 29. September 2006 übermittelte Sachverständigengutachten wieder. Sie gelangte zum Ergebnis, dass die dort erstatteten Ausführungen zu den analytischen Zuordnungen am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers insgesamt nachvollziehbar, schlüssig und den Denkgesetzen entsprechend seien. Die Tätigkeit des Beschwerdeführers als Stellvertreter der jeweiligen Abteilungsleiter habe bei der Bewertung seines Arbeitsplatzes nicht völlig außer Acht gelassen werden können, da er die Stellvertreterfunktion in drei Abteilungen (und nicht nur in einer Abteilung) wahrgenommen habe.

Die belangte stellte sodann eigenständig neuerlich die Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers sowie die Geschichte der Vorgängerabteilungen der Abteilungen Präs 1A, 1B und 10 dar. Diese Darstellung entspricht jener im Befundteil des Sachverständigengutachtens.

Schließlich enthält der angefochtene Bescheid umfangreiche Überlegungen und Entgegnungen der belangten Behörde zur Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 25. Oktober 2006. Als für das verwaltungsgerichtliche Verfahren bedeutsam sind in diesem Zusammenhang folgende Ausführungen der belangten Behörde hervorzuheben:

"Ihrem Einwand, Sie hätten auf den Wirtschaftserfolg oder auf die Sicherheit von Luftverkehrsunternehmen einen direkten Einfluss gehabt, ist zu entgegnen, dass allein die Überprüfung der finanziellen Leistungsfähigkeit von Luftbeförderungsunternehmen auf Sachbearbeiterebene noch keinen direkten Einfluss auf den Wirtschaftserfolg oder auf die Sicherheit von Luftverkehrsunternehmen begründet. Es waren Ihnen - abgesehen von Ihrer Vertretungsfunktion, die nur bei Abwesenheit des Leiters schlagend werden konnte - keine Approbationsbefugnisse zuerkannt. Diese fehlenden Befugnisse stehen der Annahme eines direkten Einflusses entgegen. Im Übrigen waren Sie in der Abt. Präs. 10 nur zu 10 % des Gesamtbeschäftigungsausmaßes und damit in einem geringen Verwendungsausmaß tätig.

...

Im Hinblick auf Ihre Ausführungen zu Ihren Tätigkeiten in Projekten bzw. Ausschüssen ist festzuhalten, dass die Mitarbeit in einem Ausschuss im Vergleich zum dauernden Einsatz am regulären Arbeitsplatz nur dann zu werten ist, wenn der zeitliche Aufwand für diese Ausschusstätigkeit ein bewertungsrelevantes Ausmaß annimmt und die Qualität der dortigen Verwendung erheblich über jener am Dauerarbeitsplatz liegt, weil die Arbeitsplatzbewertung hauptsächlich auf jene Tätigkeiten Bezug nimmt, mit welchen ein Arbeitnehmer laufend und immer wieder befasst ist.

Davon kann aber in Bezug auf die in Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung ausgewiesenen Projekte bzw. Gremien nicht ausgegangen werden.

...

Handlungsfreiheit

...

Die Zuordnung zu einem Wert nur knapp unter dem Kalkül, das für die 'operative Handlungsfreiheit' vorgesehen ist, erscheint für Ihren Arbeitsplatz bereits sehr hoch. Die Mitarbeit in Arbeitsgruppen als Vertreter der Abteilung samt zeitlich begrenzter Stellvertreterfunktion ist hierbei bereits eingerechnet. Die Handlungsfreiheit blieb nämlich dessen ungeachtet beschränkt, weil Arbeitsgruppen und Gremien zur Umsetzung übergeordneter und ressortweiter Ziele nicht von Ihnen einzurichten waren, sondern Sie waren in die von höherer Stelle zu schaffenden Arbeitskreise zu entsenden, in welchen die Ziele (das Was) weitgehend vorgegeben waren und auch die Umsetzung (das Wie) in Umrissen bekannt war. Hinzu kommt, dass gerade in der Zeit der Verwendung in den Abt. Präs. 1A, Präs. 1B und Präs. 10, als die operativen Aufgaben des Personalwesens auf Ihrem Arbeitsplatz im Vordergrund standen, die Bindung an Gesetze und Verfahrensvorschriften besonders stark zum Tragen kam. Eine operative Handlungsfreiheit war auf Ihrem Arbeitsplatz zu keiner Zeit gegeben.

...

Dimension

...

Die Dimension wird begrenzt durch die hierarchische Position und das Aufgabenfeld des Arbeitsplatzes.

Bei Anrechnung aller allgemeinen und sonstigen Fachangelegenheiten, für die Sie über das Personalwesen hinaus noch zuständig waren, liegt die Zuordnung nur knapp über jenem Wert, der als 'mittlere Dimension' angegeben ist.

Wegen der großen Zuordnungsintervalle ist die nächste Stufe ('groß') mit Verantwortung für eine Budgetsumme von ca. 430 Millionen Euro (ca. 6 Mrd. Schilling) auf Ihrem Arbeitsplatz nicht erreichbar."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde vor dem Verwaltungsgerichtshof. Der Beschwerdeführer macht Rechtswidrigkeit des Inhaltes des angefochtenen Bescheides sowie Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften mit dem Antrag geltend, ihn aus diesen Gründen aufzuheben.

Die belangte Behörde legte die Akten des Verwaltungsverfahrens vor und erstattete eine Gegenschrift, in welcher sie die Abweisung der Beschwerde als unbegründet beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Zur maßgeblichen Rechtslage wird auf deren Darstellung im hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, Zl. 2005/12/0167, verwiesen.

§ 137 Abs. 2 und Abs. 3 BDG 1979 idF BGBl. Nr. 550/1994 lauten:

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

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

1. das Wissen nach den Anforderungen
  - a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,
  - b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und
  - c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,
2. die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen,
3. die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an

Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer messbaren Richtgröße (wie zB Budgetmittel) und dem Einfluss darauf."

Z. 1.8.18. der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung dieser Ziffer nach der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, lautet:

"1.8. Verwendungen der Funktionsgruppe 3 sind zB:

...

1.8.18. im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie der Referent mit umfassenden Approbationsbefugnissen (EsB) in der Abteilung Sch 2 (Vollzug) in der Gruppe 'Schiene' der Sektion II (Infrastruktur) in der Zentralstelle."

Der Beschwerdeführer kritisiert zunächst die von der belangten Behörde vorgenommene Fassung des Spruches als unklar. Er nimmt in diesem Zusammenhang auf die im Gutachten des Sachverständigen (und auch in den folgenden Feststellungen der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid) enthaltenen Ausführungen zur Vorgeschichte der Abteilungen Präs 1A, Präs 1B und Präs 10 sowie auf die Ausführungen im Befund des Sachverständigen über den Schwerpunkt der Tätigkeit für die oberste Zivilluftfahrtbehörde in der Abteilung Präs 10 Bezug und vertritt die Auffassung, hieraus resultiere eine gravierende Unklarheit betreffend den (im Spruch nicht ausdrücklich umschriebenen) Entscheidungszeitraum.

Dem ist jedoch entgegen zu halten, dass - wie sich schon aus dem Spruch des angefochtenen Bescheides ergibt - Gegenstand der Bewertung der vom Beschwerdeführer inne gehabte Arbeitsplatz mit der Bezeichnung "Referent und Stellvertreter des Leiters/der Leiterin der Abteilungen Präs. 1A, Präs. 1B sowie Präs. 10" gewesen ist. Ein so bezeichneter Arbeitsplatz existierte nach den - unbestrittenen - Feststellungen im angefochtenen Bescheid erst mit der Schaffung der genannten Abteilungen durch die am 10. April 2000 erlassene Geschäftseinteilung des Bundesministers für Verkehr, Innovation und Technologie. Diese Geschäftseinteilung trat mit Ablauf des 15. September 2002 außer Kraft. Aus dem angefochtenen Bescheid ergibt sich auch (vgl. Seite 37) klar die Feststellung, dass der Beschwerdeführer ab 16. September 2002 als "Referent und Stellvertreter des Leiters der Abt. CS1" verwendet wurde. Der im Sachverständigengutachten erwähnte Umstand, dass die Tätigkeiten des Beschwerdeführers im Bereich der obersten Zivilluftfahrtbehörde *im Wesentlichen* in den Jahren 1999 bis 2001 entfaltet worden seien, kann keinesfalls die Annahme rechtfertigen, dass sich die Bewertung nicht auch auf den Zeitraum vom 1. Jänner bis 15. September 2002 erstreckt hätte (vgl.



insbesondere auch die Ausführungen auf Seite 2 des angefochtenen Bescheides, wonach das Gutachten des Bewertungssachverständigen für den Zeitraum zwischen April 2000 und September 2002 "gültig" sei).

Der vorliegende Spruch ist daher im Zusammenhang mit seiner Begründung dahingehend auszulegen, dass die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Zeitraum vom 10. April 2000 bis 15. September 2002 vorgenommen wurde. Eine relevante Mangelhaftigkeit in der Abfassung des Spruches des angefochtenen Bescheides liegt daher nicht vor.

Weiters rügt der Beschwerdeführer die im Sachverständigengutachten im Anschluss an die Wiedergabe der angewendeten Gesetzesbestimmung vorgenommene Bezugnahme auf Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes als jeglicher fassbaren Sinnhaftigkeit entbehrend. Der Beschwerdeführer mutmaßt, dass diese - seines Erachtens sinnlosen - Erwägungen für die folgende Begutachtung maßgebend gewesen seien. Ein auf grundlegend untauglichen Überlegungen beruhendes Gutachten entbehre jedoch jeglicher Beweiskraft.

Dem hält die belangte Behörde in ihrer Gegenschrift entgegen, dass diese Ausführungen im Gutachten auf Entscheidungen des Verwaltungsgerichtshofes über die Arbeitsplatzwertigkeit noch vor der Besoldungsreform 1994 Bezug nehmen. Sodann heißt es:

"Der erste Satz bezieht sich auf das allgemeine Einstufungsverfahren und bedeutet, dass es auf die tatsächlichen Verhältnisse am Arbeitsplatz ankommt und nicht auf formale oder abstrakte Gegebenheiten, wie z.B. Planungsgrößen, die nur im Rahmen der Stellenbewirtschaftung, nicht aber dienst- oder besoldungsrechtlich, Bedeutung haben.

Der zweite Satz bezieht sich auf die geltenden Positionen des Richtverwendungskataloges. Es soll die im Gesetz festgeschriebene Funktion als unverrückbare Richtgröße gelten, auch wenn zu einem späteren Zeitpunkt allenfalls eine andere Zuordnung für eine solche Verwendung getroffen werden sollte. Die Richtgrößen sind damit, bezogen auf den Zeitpunkt ihrer Zuordnung, als unveränderlich zu sehen (Versteinerungstheorie).

Durch Herauslösen der Feststellung aus dem Zusammenhang mit den Erläuterungen zum Richtverwendungskatalog erscheinen diese beiden Sätze in der Vorbemerkung nicht mehr schlüssig. Die gesamte Bescheiderledigung deshalb in Frage zu stellen, ist jedoch im Verhältnis zu den umfangreich angestellten Bemühungen durch die Dienstbehörde, um die Einstufung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers nachvollziehbar darzustellen, aus allgemeiner Sicht nicht gerechtfertigt."

Der Verwaltungsgerichtshof schließt sich im Ergebnis diesen Ausführungen an, zumal der Sachverständige und ihm insofern folgend auch die belangte Behörde die bei der Arbeitsplatzbewertung gebotene Vorgangsweise - wie im Folgenden darzustellen sein wird - durchaus eingehalten haben.

In diesem Zusammenhang ist zunächst auf das schon im ersten Rechtsgang zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = VwSlg. 16.073 A, zu verweisen, wonach die Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes durch einen Richtverwendungsvergleich zu erfolgen hat. Der belangten Behörde kann methodologisch nicht entgegen getreten werden, wenn sie die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 damit begründete, dass der Punktwert dieses Arbeitsplatzes mit jenem der dieser Funktionsgruppe angehörigen Richtverwendung gemäß Punkt 1.8.18. der Anlage 1 zum BDG 1979 ident ist. Zutreffend hat die belangte Behörde auch den im Zeitpunkt ihrer Entscheidung in Kraft gestandenen Richtverwendungskatalog herangezogen (vgl. hierzu etwa das hg. Erkenntnis vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032). Auch die Ermittlung des dreistelligen Punktwertes aus den für die Richtverwendung und für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers maßgeblichen Bewertungszeilen hat die belangte Behörde durch Offenlegung der diesbezüglichen Berechnungsformel nachvollziehbar dargestellt.

Mit ähnlichen Argumenten wie im Zusammenhang mit der behaupteten Undeutlichkeit des Spruches kritisiert der Beschwerdeführer das Bewertungsgutachten als unschlüssig, weil nicht erkennbar sei, auf welche konkreten Arbeitsplatzkonfigurationen es bezogen ist. Insbesondere sei auch nicht auf zeitraumbezogene Änderungen der Arbeitsplatzaufgaben Rücksicht genommen.

Dem ist jedoch entgegen zu halten, dass sich das Sachverständigengutachten unzweifelhaft auf den unter seinem Punkt 2.1. beschriebenen Arbeitsplatz des Beschwerdeführers bezieht, welchen dieser - wie oben schon dargelegt - in der Zeit vom 10. April 2000 bis 15. September 2002 inne hatte. Es trifft zu, dass im Sachverständigengutachten und im angefochtenen Bescheid auch umfangreiche (vergleichende) Ausführungen zu vom Beschwerdeführer zuvor inne gehabtten Arbeitsplätzen bzw. zu den Arbeitsplätzen der jeweiligen Abteilungsleiter enthalten sind. Diese Arbeitsplätze sind aber zweifelsohne nicht jene, für die der Sachverständige in seinem Gutachten zu einer Gesamtpunktezahl von 579 Punkten gelangte.

Dem Beschwerdeführer ist lediglich einzuräumen, dass das Sachverständigengutachten davon spricht, seine Tätigkeit für die oberste Zivilluftfahrtbehörde sei "im Wesentlichen" zwischen 1999 und 2001 erfolgt, ohne eine Abstufung in der Arbeitsplatzbewertung zwischen dem Zeitraum vom 10. April 2000 bis 31. Dezember 2001 und jenem zwischen 1. Jänner 2002 und 15. September 2002 vorzunehmen.

In diesem Zusammenhang ist aber zunächst festzuhalten, dass sich im Laufe der Zeit bisweilen Verschiebungen der Schwerpunkte der jeweils auf einem einheitlichen Arbeitsplatz auftretenden Tätigkeiten ergeben können, ohne dass derartige Verschiebungen sofort zu einer zeitraumbezogenen Neubewertung des Arbeitsplatzes zu führen hätten. Selbst wenn man aber hier davon ausgehen wollte, dass ab 1. Jänner 2002 eine

bewertungsrelevante dauerhafte Änderung der Arbeitsplatzaufgaben eingetreten wäre, wäre für den Beschwerdeführer nichts gewonnen:

Der Sachverständige hat nämlich vorliegendenfalls ohnedies für den gesamten Bewertungszeitraum entsprechend der Quantifizierung in der Arbeitsplatzbeschreibung diese Tätigkeit mit 10 % der Gesamttätigkeit gewichtet. Die Aufgaben des Beschwerdeführers im Rahmen der Abteilung Präsidium 10 wurden folglich für den gesamten Bewertungszeitraum in dieser Gewichtung berücksichtigt. So wird etwa schon eingangs des Gutachtens auf Seite 14 unter Zuordnungsgrundlagen ausgeführt, dass es sich u.a. bei den Tätigkeiten im Bereich der obersten Luftfahrtbehörde um "sehr komplexe Aufgaben" handelt, die hohe Anforderungen an das Wissen betreffend sehr weite Rechts- und Wirtschaftsbereiche und auch an den Umfang mit Menschen mit sich bringen (vgl. darüber hinaus auch die tiefer stehenden Ausführungen zur ausdrücklichen durchgehenden Berücksichtigung dieser Tätigkeiten beim Kriterium "Dimension"). Dafür, dass sich diese - allenfalls objektiv zu Unrecht erfolgte - Berücksichtigung für den Zeitraum ab 1. Jänner 2002 zu Ungunsten des Beschwerdeführers ausgewirkt hätte, bestehen keine Anhaltspunkte.

In der Folge tritt der Beschwerdeführer ausdrücklich der dem angefochtenen Bescheid primär zu Grunde liegenden Auffassung bei, wonach seine Stellvertreter-Funktion bei der Arbeitsplatzbewertung rechtens zu berücksichtigen gewesen sei. Diese Auffassung ist jedoch auf Basis der dem angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegten Sachverhaltsannahmen nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes (vgl. in diesem Zusammenhang zunächst das im ersten Rechtsgang ergangene hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, Zl. 2005/12/0167, sowie die jeweils den Beschwerdeführer betreffenden hg. Erkenntnisse vom 17. Oktober 2008, Zl. 2007/12/0090 und Zl. 2007/12/0143, letzteres zur Frage der Gebührlichkeit einer Funktionsabteilung für eine Abwesenheitsvertretung des Leiters der Abteilung Prä 1A in Zeit vom 15. Mai bis 7. August 2001) unzutreffend:

Wie der Verwaltungsgerichtshof bereits in dem im ersten Rechtsgang ergangenen Erkenntnis vom 26. April 2006 ausführte, hätte eine Berücksichtigung der dem Beschwerdeführer hier eingeräumten Stellvertreter-Funktionen von Abteilungsleitern vorausgesetzt, dass ihm unabhängig vom Vorliegen des Vertretungsfalles auf Dauer Aufgaben der Abteilungsleitung übertragen worden wären. Aus dem im Sachverständigengutachten enthaltenen Befund ergibt sich jedoch klar, dass "gemeinsame Führungsagenden mit dem jeweiligen Abteilungsleiter außerhalb der Vertretungsphase wegen der fehlenden Befugnisse" nicht vorlagen. Die vom Sachverständigen in diesem Zusammenhang ins Treffen geführten Umstände, wonach der Beschwerdeführer "in sämtlichen Abteilungen neben der Leitung der einzige Mitarbeiter mit universitärer Ausbildung" gewesen sei und "deshalb auch verstärkt mit der Lösung schwieriger und komplexer Geschäftsfälle" befasst gewesen sei, rechtfertigen vor dem Hintergrund der eingangs wiedergegebenen Feststellung aber nicht die Annahme, ihm seien im Sinne der zitierten Judikatur auf Dauer Aufgaben der Abteilungsleitung übertragen worden. Ebenso wenig lässt sich dies aus dem von der belangten Behörde weiters ins Treffen geführten Umstand schließen, wonach der Beschwerdeführer mit der Vertretung der Leiter dreier verschiedener Abteilungen betraut war.

Hieraus folgt, dass die Stellvertreter-Funktion des Beschwerdeführers bei der Arbeitsplatzbewertung außer Acht zu lassen gewesen wäre. Umgekehrt ist - wie in dem bereits zitierten hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2008, Zl. 2007/12/0143, dargelegt - der Ausschlussbestand des § 37 Abs. 10 Z. 2 GehG für eine allfällige Funktionsabteilung nicht verwirklicht. Maßgeblich wäre demnach für den Beschwerdeführer die vom Sachverständigen "fiktiv" angenommene Bewertungszeile (Seite 27 des Bescheides).

Durch die Vergabe höherer Punktwerte im vorliegenden Gutachten, welches dem angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegt wurde, wurde der Beschwerdeführer freilich nicht in Rechten verletzt. Den folgenden Beschwerdeausführungen, welche im Wesentlichen rügen, dass die Stellvertreter-Funktionen im angefochtenen Bescheid zwar berücksichtigt, aber nicht hinreichend schwer gewichtet worden seien, ist damit jedenfalls der Boden entzogen.

Der Beschwerdeführer rügt weiters, dass die von ihm in seiner Stellungnahme ins Treffen geführten "Projekte und Agenden als Ressortverantwortlicher in übergeordneten Gremien" wegen Geringfügigkeit nicht berücksichtigt worden seien und nimmt insofern auf die Beantwortung seiner Stellungnahme durch die belangte Behörde (Seite 44 zweiter Absatz des angefochtenen Bescheides) Bezug. Diese "Projekte und Agenden" hätten aber die - dem Beschwerdeführer in Ansehung verschiedener Bewertungskriterien nachteiligen - Folgen des Fehlens von Approbationsbefugnis kompensiert.

Dem ist entgegen zu halten, dass sich das diesbezügliche - oben wiedergegebene - Vorbringen des Beschwerdeführers ausdrücklich auf "Projekte" und "Agenden als Ressortverantwortlicher bzw. als bevollmächtigter Vertreter" bezog, die in der Arbeitsplatzbeschreibung enthalten waren.

Das von der belangten Behörde eingeholte Sachverständigengutachten - und nur dieses ist in diesem Zusammenhang maßgebend - bezieht sich offenkundig auf die dort enthaltene Arbeitsplatzbeschreibung, welche auch die vom Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme angeführten Projekte und Agenden umfasst. Es besteht daher kein Hinweis darauf, dass der Sachverständige diese Agenden nicht in sein Gutachten miteinbezogen hätte.

Vor diesem Hintergrund stellen sich die Ausführungen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme lediglich als eine nicht auf gleicher fachlicher Ebene vorgenommene Bekämpfung der vom Sachverständigen getroffenen Einschätzung der Wertigkeit seines auch die genannten "Projekte und Agenden" umfassenden Arbeitsplatzes dar. Dieses Vorbringen ist nicht geeignet, die Schlüssigkeit des Sachverständigengutachtens zu erschüttern.

Somit kann es dahingestellt bleiben, ob die auf Seite 44 zweiter Absatz des angefochtenen Bescheides dargestellten eigenständigen Erwägungen der belangten Behörde für sich genommen eine taugliche Antwort auf den diesbezüglichen Einwand des Beschwerdeführers darstellen. Bei verständiger Würdigung können diese Ausführungen ohnedies nur als Erläuterungen dahingehend verstanden werden, dass die in Rede stehenden Tätigkeiten vom Sachverständigen - qualitativ und quantitativ - nicht so schwer gewichtet wurden, dass in Ansehung der einzelnen Bewertungskriterien günstigere Ergebnisse für den Beschwerdeführer zu erzielen gewesen wären.

Weiters rügt der Beschwerdeführer, er habe in der zitierten Stellungnahme vorgebracht, dass seitens "der Experten des Bundeskanzleramtes" ausdrücklich erklärt worden sei, dass ihnen durch das Ressort keine hinreichend aufbereiteten Dokumentationen als Grundlage für die Arbeitsplatzbewertung zur Verfügung gestellt worden seien. Dennoch hätten diese die Sanierung dieses Mangels nicht bewirkt. Dem halte die belangte Behörde in der Begründung des angefochtenen Bescheides nur entgegen, diese Ansicht könne nicht geteilt werden, weil die Aufgabenbereiche der Abteilungen im Einzelnen festgelegt seien. Das besage, so heißt es in der Beschwerde, aber selbstverständlich nicht, dass auch jene analytische Aufbereitung gegeben sei, wie sie für eine Arbeitsplatzbewertung erforderlich sei. Das Vorbringen des Beschwerdeführers hätte zum Anlass dafür genommen werden müssen, mit dem Gutachter die diesbezüglichen Gegebenheiten abzuklären.

Dem ist Folgendes entgegenzuhalten:

Das wiedergegebene Vorbringen in der Stellungnahme vom 25. Oktober 2006 zitiert seinerseits aus einer Stellungnahme vom 26. April 2005 und bezieht sich insofern nicht unmittelbar auf den Verfahrensstand bei Erstellung des hier maßgeblichen Gutachtens. Aus diesem selbst ergibt sich kein Anhaltspunkt dafür, dass der verantwortliche Gutachter die als Grundlage für die Arbeitsplatzbewertung herangezogenen Dokumentationen der belangten Behörde nicht für ausreichend befunden hätte. Auch der Verwaltungsgerichtshof kann angesichts der in dem Gutachten enthaltenen - durchaus dem Üblichen entsprechenden - Beschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Rahmen der hier vorzunehmenden Schlüssigkeitsprüfung nicht erkennen, dass die für ein Bewertungsgutachten maßgebliche "analytische Aufbereitung" des Arbeitsplatzes nicht ausreichend sei. Insbesondere unterlässt es der Beschwerdeführer gänzlich, vorzubringen, welche Arbeitsplatzaufgaben (in welchen Zeiträumen) in dieser Arbeitsplatzbeschreibung etwa nicht berücksichtigt worden wären.

Wenn der Beschwerdeführer die unter dem Kriterium "Fachwissen" vergebenen Punktwerte mit der Behauptung kritisiert, ein Beamter, der einen Abteilungsleiter immer wieder zu vertreten habe, müsse sogar laufend immer voll über alle für die betreffende Organisationseinheit relevanten, rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten informiert sein, geht er nach dem Vorgesagten von der unrichtigen Voraussetzung aus, dass seine Stellvertreter-Funktion bei der Arbeitsplatzbewertung (näherhin bei der Vergabe des Punktwertes für das Kriterium "Fachwissen") zu berücksichtigen gewesen wäre. Dies ist jedoch nicht der Fall. Auch ist dem Sachverständigen nicht entgegen zu treten, wenn er in Ansehung des zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplatzes das Bestehen einer Approbationsbefugnis auch unter dem Kriterium "Fachwissen" würdigte. Es mag zwar zutreffen, dass eine fachliche Einschränkung eines Tätigkeitsbereiches insgesamt zu einer geringeren Bewertung des Fachwissens führen kann, umgekehrt setzt aber die Gewährung einer Approbationsbefugnis ein entsprechend tieferes Fachwissen in diesem Bereich voraus. Die Würdigung des Vorliegens einer Approbationsbefugnis im Zusammenhang mit dem Kriterium "Fachwissen" am Richtverwendungsarbeitsplatz ist daher keinesfalls zu beanstanden.

In Ansehung des Kriteriums "Managementwissen" rügt der Beschwerdeführer, dass der Sachverständige in diesem Zusammenhang seine Tätigkeiten bei Projekten und als Ressortvertreter nicht ausdrücklich erwähnt habe. Die Weglassung derselben führe zu einer Unschlüssigkeit der Bewertung nach diesem Kriterium.

Dem ist unter Hinweis auf die vorstehenden Ausführungen jedoch entgegen zu halten, dass - wie sich aus der dem Gutachten zu Grunde gelegten Arbeitsplatzbeschreibung ergibt - der Sachverständige sehr wohl die in der Arbeitsplatzbeschreibung enthaltenen Tätigkeiten des Beschwerdeführers zu Grunde gelegt hat. Dass er diese nicht bei der Vergabe der Punktwertung nach dem einzelnen Kriterium allesamt neuerlich erwähnt, steht der Schlüssigkeit der Einschätzung des Punktwertes durch den Sachverständigen nicht entgegen. Im Übrigen enthalten die diesbezüglichen Beschwerdeausführungen auch keinen Hinweis darauf, aus welchen Gründen die Tätigkeiten, deren Erwähnung unter diesem Punkt vermisst wird, gerade ein besonderes Managementwissen erfordern sollten.

Entsprechendes ist dem Beschwerdeführer auch entgegen zu halten, wenn er dieselbe Kritik zur Vergabe des Punktwertes im Bereich "Denkrahmen" und "Denkanforderung" äußert. Unzutreffend ist auch das im Zusammenhang mit dem letztgenannten Kriterium gebrauchte Argument des Beschwerdeführers, selbst eine implizite Berücksichtigung der genannten Aufgaben bei diesem Kriterium sei nicht erfolgt, weil der Sachverständige dort ausführe, die Tätigkeit des Beschwerdeführers sei hauptsächlich auf die Personaladministration beschränkt geblieben. Aus der Verwendung des Begriffes "hauptsächlich" durch den

Sachverständigen ist vielmehr abzuleiten, dass dadurch die Berücksichtigung anderer Tätigkeiten beim Kriterium "Denkanforderung" gerade nicht ausgeschlossen wurde. Die vom Sachverständigen getroffene gewichtende Annahme steht auch mit der Arbeitsplatzbeschreibung des Beschwerdeführers, welche zahlreiche Aufgaben im Bereich der Personaladministration nennt, nicht im Widerspruch.

Insbesondere legt der Beschwerdeführer aber auch nicht dar, inwiefern bei den vom Sachverständigen durchaus an mehreren Stellen des Gutachtens gewürdigten Projekten "Strategien" in einem Ausmaß zu entwickeln gewesen wären, dass von einer Ausrichtung des jeweiligen Verwendungsbildes auf solche Tätigkeiten gesprochen werden könnte. Nur dieser Umstand war aber für die Vergabe des Punktwertes im Bereich des Kriteriums "Denkanforderung" maßgeblich.

Unter den für den Verantwortungswert maßgeblichen Bewertungskategorien kritisiert der Beschwerdeführer, dass die belangte Behörde (Seite 43 des angefochtenen Bescheides) ohne Begründung die Annahme getroffen habe, er habe im Rahmen seiner Tätigkeit im Bereich der Abteilung Präs. 10 keinen direkten Einfluss auf den Wirtschaftserfolg von Flugunternehmen gehabt; dies obwohl die Prüfung der finanziellen Leistungsfähigkeit potenzieller Luftfahrtunternehmen als unabdingbares Teilerfordernis für die Betriebsgenehmigung umschrieben sei. Die damit verbundenen Arbeiten seien fixer Bestandteil seines Arbeitsplatzes gewesen.

Der Vorwurf der mangelnden Begründung dieser Annahme durch die belangte Behörde ist unzutreffend, leitete diese doch das Fehlen eines *direkten* Einflusses des Beschwerdeführers auf den Wirtschaftserfolg oder auf die Sicherheit von Luftverkehrsunternehmen aus dem Fehlen von Approbationsbefugnissen des Beschwerdeführers (abgesehen von dem wie schon mehrmals erwähnt hier bedeutungslosen Vertretungsfall) ab, womit der Vorwurf der Unbegründetheit dieser Annahme entkräftet ist.

Insoweit der Beschwerdeführer auch in diesem Zusammenhang eine mangelnde Berücksichtigung seiner "Sondertätigkeiten" rügt, ist er auf die hiezu erstatteten obigen Ausführungen zu verweisen. Die Berücksichtigung der Mitarbeit des Beschwerdeführers in Arbeitsgruppen als Vertreter der Abteilung wurde in diesem Zusammenhang auch von der belangten Behörde (Seite 49 des Bescheides) ausdrücklich gewürdigt. Damit wurden seine "Sondertätigkeiten" keinesfalls als "nicht existent" behandelt, wie in der Beschwerde behauptet wird. Vielmehr wendet sich der Beschwerdeführer hier wiederum - nicht auf gleicher Ebene wie der Sachverständige - gegen die Gesamteinschätzung bei der Vergabe des Punktwertes für das Kriterium "Handlungsfreiheit".

Beim Kriterium "Dimension" wird gerügt, dass die besondere Verantwortung für Luftverkehrsunternehmen im Zusammenhang mit der Prüfung ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit in Ansehung dieses Kriteriums "gänzlich außer Betracht gelassen" worden sei. Auch dieser Vorwurf ist unzutreffend, geht der Sachverständige doch (vgl. Seite 24 des Bescheides) davon aus, dass bei der von ihm zu Gunsten des Beschwerdeführers berücksichtigten Summe von 45 Millionen Euro auch nach Bedachtnahme auf die Personalkosten des Ressorts noch "ein Rest an Spielraum" bleibt, der "den zu nur 10 % des Beschäftigungsausmaßes anzurechnenden Anteil für die Tätigkeit in der Abteilung Präs. 10 abdeckt". Damit hat der Sachverständige aber sehr wohl im Bereich des Kriteriums "Dimension" die dem Beschwerdeführer im Bereich der Abteilung Präs. 10 übertragenen Aufgaben "Beurteilung der finanziellen Leistungsfähigkeit von Luftbeförderungsunternehmen und Erbringen von Bodenabfertigungsdienstleistungen" mit berücksichtigt. Die in der Folge in der Beschwerde auch vertretene Auffassung, in diesem Zusammenhang hätte als Messzahl für die Dimension "das gesamte Wirtschaftsunternehmen" herangezogen werden müssen, stellt lediglich eine nicht auf sachverständiger Ebene erhobene Behauptung dar, mit welcher dem Sachverständigengutachten neuerlich nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegen zu treten versucht wird. Sie zeigt keine Unschlüssigkeit der Einschätzung des Sachverständigen auf.

In diesem Zusammenhang ist aber auch noch festzuhalten, dass für den Beschwerdeführer nichts gewonnen wäre, wenn im Bereich "Dimension" - wie er in seiner Stellungnahme behauptet - ein weiterer Punkt zu vergeben gewesen wäre. Er übersieht in diesem Zusammenhang nämlich, dass bei zutreffender Bewertung (unter Außerachtlassung seiner Stellvertreterfunktion) für das Kriterium Handlungsfreiheit lediglich 11 Punkte zu vergeben gewesen wären, sodass selbst die Zuerkennung eines höheren Wertes im Bereich der Dimension nicht ergebnisrelevant gewesen wäre.

Wenn der Beschwerdeführer weiters in Ansehung der Punktevergabe an den Vergleichsarbeitsplatz unter Hinweis auf seine Stellungnahme die mangelnde Fundiertheit der diesbezüglichen Zahlenannahmen des Sachverständigen kritisiert, ist ihm Folgendes entgegen zu halten:

In der genannten Stellungnahme hatte der Beschwerdeführer kritisiert, dass der Sachverständige in diesem Zusammenhang auch auf eine Aussage eines Staatssekretärs Bezug nahm, wonach "derzeit" jährlich 4 Milliarden Euro in das Projekt des Gesamtverkehrsplanes investiert würden, von dem ca. 2/3 der Summe auf den Schienenausbau entfielen. Zur Dartung der Plausibilität der Begründung des Zuordnungswertes "Groß" für den Richtverwendungsarbeitsplatz reichen die Ausführungen des Sachverständigen, welcher auf eine langfristige Budgetierung der Investitionen des Gesamtverkehrsplanes bis zu 45 Milliarden Euro Bezug nimmt und darlegt, dass "derzeit" in den Verantwortungsbereich des Richtverwendungsarbeitsplatzes jährlich 2/3 von 4 Milliarden Euro fielen nach Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes aus, zumal die Stufe "Groß" weit

darunter, nämlich bei etwa 430 Millionen Euro Budgetsumme ansetzt (vgl. Seite 50 des angefochtenen Bescheides).

Schließlich meint der Beschwerdeführer, eine spezifisch unrichtige rechtliche Beurteilung betreffe auch das Kalkül "Einfluss auf die Endergebnisse". Sodann heißt es:

"In gesetzlich zulässiger Weise kann es gemäß dem Wortlaut des § 137 Abs. 3 Z. 3 mit der Maßgabe verstanden werden, dass es sich auf die herangezogene Messgröße bezieht. Diese wiederum - auch das wird in der Bescheidebegründung bzw. im Gutachten nicht richtig zu Grunde gelegt - ist nicht auf den verwaltungsinternen Bereich zu beschränken, sondern im Hinblick auf die Funktion als Teilfaktor für die Bewertung der Verantwortung muss alles Berücksichtigung finden, was an Messgröße für Verantwortung in Betracht kommt."

Mit diesen schwer verständlichen Ausführungen wird offenbar auch unter dem Kriterium Einfluss auf Endergebnisse bemängelt, dass die belangte Behörde von einer zu geringen "Dimension" in Ansehung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ausgegangen sei. Dies ist jedoch nach dem Vorgesagten nicht der Fall. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang aber darüber hinaus auch darauf, dass bei - nach dem Vorgesagten gebotener - Außerachtlassung der Stellvertreter-Funktion des Beschwerdeführers bei der Arbeitsplatzbewertung am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers für das in Rede stehende Zuordnungskriterium ohnedies lediglich drei Punkte zu vergeben wären. Inwiefern das vom Beschwerdeführer behauptete Erfordernis der Einbeziehung des Kriteriums Dimension auf das Kriterium Einfluss auf Endergebnisse in seinem Fall zu einem günstigeren Ergebnis führen sollte, bleibt schlichtweg unerfindlich.

Schließlich bemängelt der Beschwerdeführer unter Hinweis auf seine Kritik an der Berücksichtigung des Weber-Fechnerschen-Gesetzes bei der Arbeitsplatzbewertung in der Stellungnahme vom 25. Oktober 2006, dass es die belangte Behörde unterlassen habe, Erhebungen dazu anzustellen, ob es sich bei der vom Sachverständigen angewandten Methode um eine auf dem Fachgebiet der Arbeitsplatzbewertung allgemein anerkannte Methode handle oder nicht.

Auch in diesem Zusammenhang ist dem Beschwerdeführer zunächst entgegen zu halten, dass die Frage, inwieweit das Weber-Fechnersche-Gesetz im Bereich der Arbeitsplatzbewertung nutzbar gemacht werden kann oder nicht, eine in das Fachgebiet der Arbeitsplatzbewertung fallende Fachfrage darstellt. Mit seinen Ausführungen in der zitierten Stellungnahme ist er dem Sachverständigen nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegen getreten. Vor diesem Hintergrund war die belangte Behörde vorliegendenfalls keinesfalls zu Erhebungen in die vom Beschwerdeführer aufgezeigte Richtung verhalten.

Hinzu kommt noch, dass - wie aus den Materialien zur Neufassung des Richtverwendungskatalogs durch die Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80 (vgl. RV 953, 22. GP), hervorgeht - der Gesetzgeber selbst von einer Nutzbarkeit des Weber-Fechnerschen-Gesetzes für den Bereich der Arbeitsplatzbewertung und von der Tauglichkeit der von dem zitierten Unternehmen gepflogenen Bewertungsmethode ausgegangen ist.

Aus diesen Erwägungen war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455, insbesondere deren § 3 Abs. 2.

Wien, am 13. März 2009