

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

01.03.2012

Geschäftszahl

2008/12/0098

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok und die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde des B in G, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit (nunmehr Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) vom 10. April 2008, Zl. BWA-240.529/0001- Pers/3a/2008, 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

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

Mit Antrag vom 24. Jänner 2007 begehrte der Beschwerdeführer die Änderung der Einstufung seines Arbeitsplatzes von A1/1 auf A1/2 rückwirkend zum 1. Februar 2001, in eventuelle bescheidmäßige Feststellung der derzeit gegebenen Einstufung.

Der Beschwerdeführer führte aus:

"Bezug nehmend auf § 137 Abs. 3 BDG 1979 i.d.g.F. ist festzuhalten, dass meine Tätigkeit grundsätzlich ein besonders spezielles und umfangreiches Aufgabengebiet des technischen Arbeitnehmerschutzes und des Verwendungsschutzes umfasst, welches sich zum überwiegenden Teil auf den Bereich der Mineralrohstoffgewinnung und den Tunnelbau erstreckt.

Generell ist festzuhalten, dass gerade die Mineralrohstoffgewinnung, der ober- und der untertägige Bergbau, Steinbrüche, etc. und der Tunnelbau bedingt durch ständig wechselnden Gegebenheiten auf Grund geologische, geotechnische, maschinelle und menschliche Einflussfaktoren aus Sicht des Arbeitnehmerschutzes immer wieder neu und unterschiedlich beurteilt werden müssen. Dabei müssen vor Ort auf die Situation abgestimmte Entscheidungen getroffen werden, die nicht immer exakt vorgegeben sind und die einen hohen Grad an Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen voraussetzen. Diese habe ich durch meine Ausbildung an der Montanuniversität Leoben (Studienrichtung Berg- und Tunnelbau), durch die Tätigkeiten als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Bergbaukunde sowie bei meiner fast sechsjährigen Dienstzeit bei der Berghauptmannschaft G und nun auch sechsjährigen Dienstzeit in der Arbeitsinspektion erworben.

So bedingt die Mitwirkung (Parteistellung, Antragstellung, etc.) an den mineralrohstoffrechtlichen Genehmigungs-, Bewilligungs- und Überprüfungsverfahren neben einer intensiven Kenntnis dieser speziellen Rechtsmaterie auch ein überdurchschnittliches Maß an Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie Verhandlungsgeschick gerade in Zusammenarbeit mit den zuständigen Behörden wie Montanbehörde, Ämter der Landesregierungen oder den Bezirkshauptmannschaften.

Gerade die Überprüfungstätigkeit in Mineralrohstoff gewinnenden Betrieben und im Tunnelbau stellt hohe Ansprüche an meine Fähigkeiten und das Urteilvermögen. So müssen unter anderem vor Ort durch Beurteilung der gegebenen bergtechnischen und/oder geogenen Situation entsprechende Maßnahmen bzw. Vorschreibungen

angeordnet werden. Diese können unter anderen für den Betrieb wirtschaftlich sehr tief greifende Maßnahmen (z.B. Einstellung der Gewinnung, Stilllegung von Arbeitsmittel, Betretungsverbote, etc.) darstellen.

Auch werde ich im Expertenpool der Arbeitsinspektion als Experte für den Bereich der Mineralrohstoffgewinnung geführt und regelmäßig von anderen Arbeitsinspektoraten zur Beratung und Unterstützung herangezogen.

Weiters ist festzuhalten, dass ich bei Entwürfen und Überarbeitung bergrechtlicher Normen im Hinblick auf den Arbeitnehmerschutz (ABPV, Tagbauarbeitsverordnung, etc.) vom ZAI beigezogen wurde und werde.

Letztendlich ist auch anzuführen, dass Arbeitsinspektoren, die in anderen Arbeitsinspektoraten überwiegend im Bereich der Mineralrohstoffgewinnung tätig sind, bereits in A1/2 eingestuft sind.

Aus diesem Grunde erscheinen nach meiner Meinung die Voraussetzungen für eine Einstufung in A1/2 gegeben."

Auf Grundlage einer vom Beschwerdeführer und seinem unmittelbar Vorgesetzten gefertigten Arbeitsplatzbeschreibung erstellte die Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes das Bewertungsgutachten vom 9. Oktober 2007, das über weite Strecken jenem entspricht, das im hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167, wiedergegeben wurde. Identisch sind die Ausführungen zu den zum Vergleich mit dem zu beurteilenden Arbeitsplatz herangezogenen Richtverwendungen (Anlage 1 zum BDG 1979, A) Z 1.10.1., im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur der Referent in der Sektion V, zuständig für die Koordination des Einsatzes von Personalinformationssystemen (pmsap) für das Gesamtressort sowie Mitwirkung an Projekten der Sektionsleitung, Projektleitung und Umsetzung, in der Zentralstelle; B) Z 1.10.2, im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung der Referent in wissenschaftlicher Verwendung in der Fachabteilung für "Hydrogeologie" der Geologischen Bundesanstalt;). Darauf kann in analoger Anwendung des § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG verwiesen werden.

Hervorgehoben sei aus diesem Gutachten folgende Ausführungen zu dem vom Beschwerdeführer innegehabten Arbeitsplatz:

"Fachwissen (Grundlegende spezielle Kenntnisse = 10):

Grundlegende spezielle Kenntnisse erfordern das Wissen, das von einem Absolventen einer Universität oder (Fach)Hochschule erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine 1-2 jährige Praxis; gleichzusetzen sind diesem Wissen die nach dem Abschluss einer Höheren Schule für einen Teilbereich erforderlichen speziellen Kenntnisse, die durch langjährige (10- 15 jährige Praxis) und breite Erfahrung erworben wurden.

Die Ausbildung *des Beschwerdeführers* zum Arbeitsinspektor erfolgte in Form einer 5-wöchigen Grundausbildung sowie zusätzlich 2 Wochen Wiederholungskurse mit anschließender Prüfung. Bei der Berghauptmannschaft erfolgte einmal pro Jahr ein Informationsaustausch. Im BMWA wird gleichfalls 1x jährlich eine Weiterbildung (eine Woche) für Arbeitsinspektoren organisiert. *Der Beschwerdeführer* absolvierte weiters ein Seminar in Linz zu Spezialthemen des Arbeitnehmerschutzes und den Grundlehrgang für Sprengbefugte.

Das vom *Beschwerdeführer* für die Ausübung seines Arbeitsplatzes erforderliche Fachwissen umfasst ein breites Wissen über eine Vielzahl an Gesetzen (...) und (ergänzender). Neben umfassenden Kenntnissen hinsichtlich der den Aufgaben der Arbeitsinspektion zu Grunde liegenden Rechtsvorschriften sind auch Kenntnisse zum Verwaltungs- und Verwaltungsstrafverfahren erforderlich. Die unterschiedlichen Arbeitsmaterialien und Güter sowie die damit verbundenen möglichen Schadstoffbelastungen und die Gefahren durch den Einsatz von (Spezial)Maschinen, welche in den zu prüfenden Betrieben verwendet werden, erfordern eine eingehende Auseinandersetzung mit den diesbezüglichen Bestimmungen und Vorschriften und das Wissen, um erfolgreich Gefahren zu erkennen und entsprechende Handlungen setzen zu können.

Auf Grund des umfangreichen und breiten Wissens ist jedenfalls davon auszugehen, dass die im unteren Bereich des Bewertungskriteriums von 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' im Anschluss an ein Hochschulstudium erforderliche, mindestens 1- 2 jährigen Praxis, von einem versierten Arbeitsinspektor maßgeblich überschritten wird, um den täglichen Anforderungen in seiner gesamten Ausprägung entsprechen zu können und es hat daher jedenfalls eine Zuordnung zum oberen Bereich von 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' (=10, innerhalb der Bandbreite von 9-10), zu erfolgen.

Weiters ist zu untersuchen, ob die Grenze zu 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' überschritten wird.

Die notwendige Bereitschaft,

- sich immer wieder in schwierige Materien einzulesen,
 - laufend am Stand der Technik zu sein oder
 - sich die permanent ändernden gesetzlichen Vorgaben anzueignen und
 - auch den zunehmenden Einfluss von EU-weit gültigen Rechtsvorschriften zu berücksichtigen,
- trifft den Arbeitsinspektor ebenso wie beispielsweise den wissenschaftlichen Hydrogeologen bei der geologischen Bundesanstalt.

Im Berufsleben eines Arbeitsinspektors treten immer wieder neue Gesetze und Verordnungen hinzu bzw. werden bestehende Bestimmungen novelliert. Allerdings sind diese als quantitatives Kriterium einzustufen, an der konkreten Tätigkeit des Arbeitsinspektors tritt dadurch keine wesentliche Änderung ein.

Eine langjährige Berufserfahrung und laufende Fortbildung rechtfertigt für sich nicht bereits die Zuordnung zu 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse', welche bereits die vertieften Kenntnisse einer fachlichen Autorität auf Spezialgebieten/Disziplinen oder verbreitetes Können, ein einschlägiges Universitäts- oder Hochschulstudium und umfangreiche praktische Erfahrung bedingt. Es muss von jedem Beamten erwartet werden können, dass er nicht auf der ursprünglichen Wissensstufe stehen bleibt, sondern sich nach erfolgter abgelegter Dienstprüfung mit später in Kraft tretenden Vorschriften vertraut macht, auch mit auf seinen Tätigkeitsbereich beschränkten Vorschriften, die nicht Gegenstand der Dienstprüfung gewesen sind. Durch eine langjährige einschlägige Verwendung eines Beamten steigt mit zunehmender Erfahrung auch die Qualität der erbrachten Leistung. Diese Erfahrung, die der erfahrene Beamte in seine Arbeit einbringt, ist jedoch nicht über eine regelmäßige Neubewertung seines Arbeitsplatzes abzugelten, sondern wird durch Vorrückung im jeweiligen Grundgehalt seiner Verwendungsgruppe (Biennalsprünge) und durch die Vorrückung in höhere Funktionsstufen bei der Funktionszulage berücksichtigt.

Das für die Erstellung von Strafanzeigen, Stellungnahmen in Verwaltungsverfahren erforderliche Fachwissen, erforderlichenfalls die juristischen Grundkenntnisse, um bei Verfahren beim Unabhängigen Verwaltungssenat als Zeuge oder als Partei die Taktik der gegnerischen Partei zu ergründen bzw. um keine Verfahrensfehler zu begehen, ist durch die Zuordnung zum Kalkül 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' abgedeckt.

Eine nach dem Studium an der Montanuniversität Leoben und noch vor der Ableistung des Präsenzdienstes ausgeübte Tätigkeit als Universitätsassistent an der Montanuniversität ist mangels direktem Erfordernis für den gegenständlichen Arbeitsplatz nicht zur Aufstufung des Fachwissens zu 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' (=fachliche Autorität) geeignet.

Hinsichtlich der in der Arbeitsplatzbeschreibung im Ausmaß von 10% quantifizierten 'EDV-Betreuung' wurde anlässlich der Arbeitsplatzbesichtigung am 26. Juli 2007 in G bestätigt, dass es sich dabei beispielsweise weder um eine spezielle Serverbetreuung noch um eine Programmierfähigkeit im engeren Sinn handelt. Eine reine 'Beratung und Unterstützung der Kolleginnen im Amt bei Fragen der EDV-Anwendung, Hardwarebetreuung, Austausch/Installation/Betreuung von EDV-Geräten, Neuaufstellung, Entsorgung' wird nicht als 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' erachtet. Auf Grund des dafür aufgewendeten geringen Zeitaufwandes sind diese Tätigkeiten für das Kriterium des Fachwissens insgesamt nicht bewertungsrelevant.

Gleichfalls wirkt sich die nicht näher quantifizierte und teilweise als Nebentätigkeit ausgeübte Unterrichtstätigkeit, die Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen, sowie die Teilnahme an einschlägigen Berufsverbänden bei der Beurteilung des Fachwissens nicht aus, da der Arbeitsplatz eines Arbeitsinspektors überwiegend operative Aufgaben und Ziele wie Inspektion/Erhebung/Teilnahme an Verwaltungsverfahren zu verfolgen hat. Ein gutes Einvernehmen zu anderen beteiligten Institutionen erleichtert jedoch die Aufgabenerfüllung.

Dem Grundsatz einer lernenden Organisation ist immanent, dass Zentralstellen beispielsweise bei Gesetzes- oder Verordnungsentwürfen das Erfahrungspotential von Praktikern, welche laufend im direkten Kundenkontakt sind, nutzen. Auch das 'Common Assessment Framework (CAF)', ein gemeinsames europäisches Qualitätsbewertungssystem zur Verbesserung der Organisation durch Selbstbewertung, setzt sich in einem Kapitel mit der '3.3 Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Dialog und Empowerment' auseinander. Insofern wird die Einbindung von Arbeitsinspektoren als logische Vorgangsweise zur Verbesserung der Rechtstexte verstanden, ohne jedoch den eingebundenen Arbeitsinspektor als 'fachliche Autorität' im Sinne von 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' zu verstehen, sondern um die jeweiligen Verordnungs- und Gesetzesentwürfen, neben einer (möglicherweise) rein juristisch-/legistischen Sichtweise, auch aus dem Blickwinkel eines Praktikers im täglichen Arbeitsprozess zu betrachten und zu untersuchen.

Zu den Ausführungen des *Beschwerdeführers* in seinem Schreiben vom 24.01.2007 betreffend 'Expertenpool' wird ergänzend ausgeführt: Laut Arbeitsplatzbeschreibung obliegt dem *Beschwerdeführer* die Kontrolle von Arbeitsstätten, vorwiegend Bergbau, Steinbrüche, untertägige Betriebsanlagen und Tunnelbau.

Im Rahmen der bereits erwähnten Arbeitsplatzbesichtigung in G wurde erhoben, dass das für die Kontrolle solcher Betriebe erforderliche Wissen nicht in jedem der Aufsichtsbezirke in Österreich in dem Ausmaß erforderlich und vorhanden ist, wie beim *Beschwerdeführer* in G.

Um jedoch vorhandenes Fachwissen allen Aufsichtsbezirken zugänglich zu machen, wurden von der Zentralleitung verschiedene Maßnahmen gesetzt. Diese Maßnahmen sind auch aus dem Blickwinkel der Einheitlichkeit des Vorgehens zu betrachten, so hat auch ein ständiger Abgleich von Auffassungen intern auf allen Ebenen durch einen über die gesamte Arbeitsinspektion (AI) dicht vernetzten Informations- und Erfahrungsaustausch zu erfolgen. Neben den Erlassen ist ein aktives Informations- und Wissensmanagement erforderlich. Hier hat die AI eigene Instrumente entwickelt, wobei auf Grund der räumlichen Distanz zwischen den einzelnen AI beispielsweise beim 'Forum' (eine Diskussionsplattform)

und beim 'Management von Auslegungsfragen' dem Intranet der Vorzug gegeben wurde. Auch die für den Expertenpool 'Nominierten' können aus einer im Intranet veröffentlichte Liste ersehen und von anderen Arbeitsinspektoren bundesweit zu Rate gezogen werden.

Die 'Nominierung' in den Pool erfolgte auf rein freiwilliger Basis. Auf Grund der Zugehörigkeit zum Expertenpool werden derzeit weder besondere Schulungsmaßnahmen durchgeführt noch erfolgt ein Nachweis/Kontrolle zusätzlicher Kenntnisse, allerdings wird auf Grund der Topografie Österreichs, der Verteilung der Industriegebiete und wegen der 'überschaubaren' Anzahl an Arbeitsinspektoren im Bundesgebiet angenommen, dass in der Zentraleitung bekannt ist, welcher Arbeitsinspektor wo mit welchen Kenntnissen verwendet wird.

Insgesamt betrachtet handelt es sich bei der auslastungsmäßig nicht näher quantifizierten und freiwilligen Teilnahme am Expertenpool sowie bei der vom *Beschwerdeführer* ausgeübten Amtshilfetätigkeit für die AI 7, 12 und 16 (auf Anforderung) um eine Vermittlung des im eigenen Aufgabengebiet erworbenen Fachwissens und ist innerhalb der Bandbreite des Kalküls 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' anzusehen, sodass aus diesem Titel beim Fachwissen eine Aufstufung auf 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' (fachliche Autorität) zu verwehren ist, jedoch erfolgt eine Berücksichtigung beim Kriterium 'Dimension' (siehe die diesbezüglichen Ausführungen).

Es steht außer Zweifel, dass der *Beschwerdeführer* für seine Tätigkeit Fachkenntnisse, logisches Denken, einschlägige Erfahrung, aber auch Gewandtheit im sprachlichen Ausdruck sowie Sicherheit im persönlichen Auftreten benötigt.

Für die Beurteilung des Kriteriums des Fachwissens ist weder die Verschiedenartigkeit der anzuwendenden Gesetze und Verordnungen noch die Selbstständigkeit des Tätigwerdens maßgeblich, sondern der Inhalt der erbrachten Leistung bzw. das dafür notwendige Fachwissen. Insgesamt betrachtet ist daher das Fachwissen des *Beschwerdeführers* zwischen 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' (beginnend mit '9') und 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' (= '11'), mit '10' einzustufen, da eine höhere Zuordnung auch mit dem Vorhandensein fundierter Kenntnisse auf mehreren (Fach)Gebieten, im Zusammenhang mit der Art und Umfang der zugewiesenen Aufgaben und Tätigkeiten nicht begründet werden kann. Die umfangreichen Kenntnisse stehen keinen eigenständigen juristischen Aufgaben gegenüber, sondern garantieren den Vollzug dieser im Rahmen der Aufgabenerledigung.

Auch dem Hydrogeologen (die Hydrogeologie ist eine Disziplin der geologischen Wissenschaften mit den Unterdisziplinen Geohydraulik bzw. Hydrochemie; ein angrenzender Forschungsbereich ist die Hydrologie) bei der geologischen Bundesanstalt ist ein umfangreiches, breites und sich stetig weiterentwickelndes Fachwissen zu bescheinigen, jedoch ist letztendlich unter Bezug auf die laut Arbeitsplatzbeschreibung auszuübenden Aufgaben und Tätigkeiten (und nicht nach der persönlichen Qualifikation des Arbeitsplatzinhabers ebenfalls die Zuordnung zu 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' vorzunehmen.

...

Handlungsfreiheit (Richtliniengebunden = 10):

Die Handlungsfreiheit ist sowohl beim *Beschwerdeführer* als auch bei den RV mit **Richtliniengebunden** einzustufen.

Richtliniengebunden bedeutet die Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen ohne oder mit engem Ermessensspielraum und/oder eine allgemeine Erfolgskontrolle nach Abschluss.

Der enge Ermessensspielraum lässt sich nicht nur, wie bereits beim Managementwissen näher ausgeführt wurde, aus der hierarchischen Eingliederung des *Beschwerdeführers* ableiten, sondern auch aus dem Umstand, dass alle Unternehmer in Österreich hinsichtlich ihrer Maßnahmen und Aufwendungen für den Arbeitnehmerschutz gleich zu behandeln sind.

Insbesondere in einem Bereich, wo es um die Sicherung und Erhaltung der Gesundheit von Menschen geht, sollten die gesetzlichen Vorgaben eindeutig formuliert sein. Der Raum für Kreativität und Handlungsfreiheit ist eingeschränkt, da die individuelle Ausübung eines großen Handlungsspielraumes durch einen Arbeitsinspektor, in einem so sensiblen Bereich wie den Arbeitnehmerschutz, nicht im Sinne des Gesetzgebers gelegen sein kann, sodass die Handlungsfreiheit als richtliniengebunden anzusehen ist. Die obigen Ausführungen sind durchaus auch auf die im Rahmen der Approbationsbefugnis erlassenen einstweiligen Verfügungen und Aufforderungen anzuwenden oder auf die Zuerkennung der aufschiebenden Wirkung einer Berufung, da auch das Vorliegen einer solchen (Approbations)Befugnis den Arbeitsinspektor nicht davon entbindet, sich innerhalb der Rechtsnormen, Verfügungen oder Erlässe (auch wenn im Vorfeld möglicherweise an dem betreffenden Erlass oder Gesetzesbestimmung als Praktiker mitgewirkt wurde) und einem gegebenenfalls darin enthaltenen Ermessensspielraum zu bewegen, stets mit dem generellen Ziel, des Arbeitnehmerschutzes.

Ein Arbeitsinspektor hat die Einhaltung der gesetzlichen Normen durch den Unternehmer sicherzustellen und keine allgemeingültigen und richtliniengebenden Grundlagen zu entwickeln. Weiters ist der Umstand zu beachten, dass es keine untergeordneten Stellen gibt, sondern der *Beschwerdeführer* als ausführendes Organ einer behördlichen Funktion zu sehen ist. Der Arbeitsplatz befindet sich in einer Hierarchie mit

starker Gliederung, wobei die Steuerung, Koordination und strategische Ausrichtung für den Aufgabenbereich 'Arbeitsinspektionsdienst', sei es im Regionalbereich oder bundesweit, den übergeordneten Funktionen des Prüfbezirkes und der Zentralstelle obliegt.

Im Vergleich zum *Beschwerdeführer* ist der Koordinator für das Gesamtressort BMUKK innerhalb von **Richtliniengebunden** höher anzusiedeln. Dieser Umstand ergibt sich einerseits durch die hierarchische Eingliederung, der Arbeitsplatz ist direkt beim Sektionsleiter der Zentralstelle angesiedelt und andererseits aus den Tätigkeiten des Arbeitsplatzes. Beispielsweise werden 40% der Arbeitsleistung für die eigenverantwortliche Koordination, Steuerung und strategische Planung betreffend die Angelegenheiten der Personalinformationssysteme für das Gesamtressort, für den Einsatz der Informations- und Kommunikationstechnologie in der Personalverwaltung (2200 User) und für die Projektleitung zur Einführung von pm-sap aufgewendet. Da es sich jedoch bei der RV nicht um eine Führungsposition wie Abteilungs-/Sektions-/ oder Bereichsleiter handelt, ist das Kalkül 'Allgemein geregelt' zu verwerfen.

Dimension (sehr breit = 4, für 501 - 1.000 Stellen):

Vor Ermittlung der Wertgröße für die Dimension ist zu analysieren, welche 'Kennzahl' heranzuziehen ist bzw. angenommen werden kann. Auch der Gesetzgeber verwendet, zwar beispielhaft dargestellt, im § 137 Abs. 3 Z 3 BDG 1979 als Richtgröße 'Budgetmittel'.

Im Rahmen der bereits erwähnten Arbeitsplatzbesichtigung am 26.07.2007 wurde die Thematik zur Festlegung der Wertgröße für die 'Dimension' bzw. der 'Einfluss auf Endergebnisse' unter Anwesenheit von Vertretern der Zentralleitung des BMWA, eines örtlichen Personalvertreters, des Dienststellenleiters und des Abteilungsleiters mit dem *Beschwerdeführer* erörtert und es wurde von allen Anwesenden festgehalten, dass für die Tätigkeit eines Arbeitsinspektors keine monetäre Dimension festlegbar ist.

An Kennzahlen wurden für den *Beschwerdeführer* während der Arbeitsplatzbesichtigung bekannt gegeben:
Es sind insgesamt

ca. 150 Betriebe zu betreuen, davon

ca. 65 fix zugeteilte Betriebe in G und L (Rot-Betriebe und Baustellen) und in diesen Betrieben sind

ca. 500 - 700 Mitarbeiter beschäftigt (angemerkt wurde dazu, dass die Zahl der Beschäftigten/Betrieb im Tagebau generell niedrig ist).

In einem zur Besoldungsreform 1994 vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Arbeitsbehelf (2. Auflage aus 1995) zum Gesetzestext des Besoldungsreform-Gesetzes 1994 (BGBl. 550/1994) und zu den Erläuterungen mit Stand BGBl. 297/1995 (in der Fassung der Novellen BGBl. 665/1994 und 297/1995) wird ergänzend zum § 137 Abs. 3 BDG u. a. zur 'Dimension' ausgeführt:

3.1 Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird, werden in der Regel Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie zB bei den Kanzleidiensten oder anderen zu servicingierenden Bereichen, werden als die Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern)

In einem weiteren Verfahren zur Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit von drei Arbeitsinspektoren, ebenfalls aus dem Aufsichtsbezirk G wurde in einer Äußerung eingewendet, dass 'Als allgemeine Richtschnur meines Erachtens von 7.000 bis 12.000 Arbeitsplätzen pro Beamten auszugehen ist.'

Die Wortwahl 'Anzahl an servicierten Stellen' an Stelle etwa Anzahl an servicierten Personen und die Einschränkung - nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern - lässt erkennen, dass unter servicierten Stellen üblicherweise eine Organisationseinheit, eine Dienststelle oder ein Arbeitgeber zu verstehen ist.

Dies deckt sich auch mit den Überlegungen zur Ermittlung der angemessenen Wertgröße, demzufolge im Gegenstand die Anzahl der zugeteilten Betriebe für die Dimension herangezogen wird, da nur solche Kennzahlen anzusetzen sind, die einen repräsentativen bzw. aussagekräftigen Wert darstellen und auch mit anderen Arbeitsplätzen vergleichbar sind. Die Anzahl der in den zugeteilten Betrieben beschäftigten Arbeitnehmern, im gegenständlichen Fall 500-700 und bei anderen Arbeitsinspektoren des selben Aufsichtsbezirkes 7.000-12.000, also ein Vielfaches, bei (derzeit) gleicher Arbeitsplatzwertigkeit, wird der geforderten Vergleichbarkeit nicht gerecht.

Bis zu 150 betreute Betriebe ergäben die Dimension 'Breit' (=3, 101-500 Stellen).

Es wird jedoch auf die diesbezüglichen Ausführungen beim 'Fachwissen' verwiesen. Die vom *Beschwerdeführer* im Rahmen des Expertenpools bundesweit für alle AI angebotenen und bei Bedarf erbrachten Leistungen werden insoweit bei der Bewertung des Arbeitsplatzes berücksichtigt, als bei der Dimension eine Aufstufung auf 'Sehr Breit' erfolgt.

...

Auf Grund der analytischen Untersuchung ergibt sich folgender
Stellenwert:

Tabelle nicht darstellbar

Alternative Betrachtung:

In den obigen Ausführungen wurde dargelegt, warum für die Dimension die Anzahl an betreuten Betrieben herangezogen wird.

Im Rahmen der Arbeitsplatzbesichtigung wurde jedoch auch die Anzahl der den Betrieben zuzuordnenden (indirekt) betreuten Beschäftigten mit ca. 500-700 bekannt gegeben.

Im Sinne einer umfassenden Betrachtung des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* werden auch die Stellenwertpunkte unter Berücksichtigung dieser Dimension ermittelt, um darzulegen, dass auch eine Erhöhung bei der Dimension (bzw. bei einem der drei Kriterien für die Denkleistung - Handlungsfreiheit, Dimension und Einfluss), auf Grund der Bandbreite von A1/1, zu keiner anderen Arbeitsplatzwertigkeit führen würde.

501-1.000 servicierte Stellen würden das Kalkül 'Sehr Breit' (=4) ergeben. Die 'Aufwertung' auf Grund des Expertenpools ergäbe somit das höchste für die Dimension (servicierte Stellen) zu vergebende Kalkül 'Umfassend' (=5).

Dabei ergäbe sich folgender Stellenwert:

Tabelle nicht darstellbar

...

Bezüglich der herangezogenen Richtverwendungen gelangte das Gutachten zu folgendem Ergebnis:

"Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 1.10.1.

(FGr. 1 der VGr. A1):

Tabelle nicht darstellbar

Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 1.10.2.

(FGr. 1 der VGr. A1):

Tabelle nicht darstellbar

Folgende Schlussfolgerung wurde im Gutachten vorgenommen:

Aufgrund des Umstandes, dass der zu bewertende Arbeitsplatz mit 396 Stellenwertpunkten gleich der Richtverwendung Z 1.10.2 der Anlage 1 zum BDG 1979 mit ebenfalls 396 Stellenwertpunkten und unterhalb der Richtverwendung 1.10.1 mit 421 Stellenwertpunkten (bzw. in der 'alternativen' Ermittlung zwischen beiden Richtverwendungen) einzustufen ist und beide Richtverwendungen der Verwendungsgruppe/Funktionsgruppe A1/1 gesetzlich zugeordnet sind, ist der Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* entsprechend oben dargestellter nachvollziehbarer Vorgehensweise ebenfalls der Verwendungsgruppe A1 und innerhalb dieser zur Funktionsgruppe 1 zuzuordnen."

In seiner Stellungnahme vom 12. Dezember 2007 führte der Beschwerdeführer zu diesem Bewertungsgutachten Folgendes aus:

"1.) Zur Feststellung auf **Seite 8, 3. und 4. Absatz**, dass auf andere Arbeitsplätze in der Arbeitsinspektion, die etwa auf Grund besonderer Bestimmungen entlohnt werden (...), keine Rücksicht genommen werden kann ist anzuführen, dass es sich bei diesen Arbeitsplätzen um Arbeitsplätze, nunmehr in der Arbeitsinspektion, handelt, die vormalig in der Bergbehörde (Berghauptmannschaft) mit A1/2 bewertet wurden und deren Tätigkeitsfeld unter anderen auch ähnlich gelagerte Tätigkeiten umfassten, die nunmehr vom Antragsteller selbst in der Arbeitsinspektion wahrgenommen werden. Ein Vergleich ist somit aus Sicht des Antragstellers sehr wohl zulässig.

So besteht offensichtlich bereits eine Bewertung gleichwertiger Arbeit als A1/2, d.h. die der Tätigkeit als Beamter im bergbehördlichen Dienst. Eine entsprechende Richtverwendung mit ähnlich gelagerter Tätigkeit wäre also gegeben.

2.) Zu Seite 15 **Fachwissen:**

Festzuhalten ist, dass bereits eine mindestens 10-jährige Praxis des Antragstellers vorliegt. Diese umfasst die ehemalige Tätigkeit bei der Berghauptmannschaft G in den Jahren 1995 bis 2001 sowie nunmehr die Tätigkeit beim Arbeitsinspektorat G ab dem Jahre 2001. Dabei wurden vertiefte Kenntnisse auf dem Spezialgebiet des Bergwesens (Bergbau, Steinbruchtechnik, Sprengwesen) und mit den dabei verbundenen Mariengesetzen erworben. Gerade die Tätigkeit in der Bergbehörde und nunmehr im Arbeitsinspektorat in Zusammenarbeit mit den Verwaltungsbehörden wie Ministerium (Montanbehörden), dem Amt der steiermärkischen Landesregierung, den Bezirkshauptmannschaften, der Sicherheitsdirektion (z.B. Sprengwesen) u. a. haben ein verbreitetes Können und Verstehen komplexer Verwaltungsbereiche beim Antragsteller ergeben. Gerade auch der Umstand, dass der Antragsteller auch in anderen Amtsbezirken der Arbeitsinspektion (L, W N, E) herangezogen wird, beweist die fachliche Autorität. Eine Einstufung in der Kriteriengruppe Fachwissen erscheint daher zumindest mit Zuordnung '**Ausgereifte spezielle Kenntnisse**' mit **11 Punkten** gegeben.

3.) Zu Seite 24 **Handlungsfreiheit:**

Der Raum für Kreativität und Handlungsfreiheit sind nicht in dem Maße eingeschränkt, dass eine Richtliniengebundenheit bzw. ein enger Ermessensspielraum vorliegt. Die Gesetze und Erlässe lassen sehr wohl innerhalb bestimmter Grenzen einen weiten Ermessensspielraum zu. So sind im Rahmen von Aufforderungen bzw. direkten Anordnungen an Unternehmer bzw. Arbeitgeber Spielräume gegeben, die je nach Situation mehr oder weniger im Rahmen der Gesetze ausgeschöpft werden können (z.B. Ausmaß der Schließung oder Stilllegung von Steinbrüchen/Bergwerken, Form der Ausführung von z.B. Schutzeinrichtungen, positive oder negative Beurteilung vorgelegter Projektunterlagen, Zustimmung/Parteistellung im Bewilligungs- und Genehmigungsverfahren etc.). Gerade die Arbeitnehmerschutzgesetzgebung selbst gibt wenig stark richtliniengebundene Anweisungen, sondern vermehrt allgemein geregelte Normen mit einem weiten Ermessensspielraum vor. Eine Einstufung in der Kriteriengruppe Handlungsfreiheit mit Zuordnung **'Richtliniengebunden'** erscheint zumindest mit 11 Punkten gegeben.

Es ergebe sich daher folgende Bewertung (nachvollzogen lt. Berechnungsmethode im Gutachten auf Seite 40):

Tabelle nicht darstellbar

Somit ergäbe sich nach Ansicht des Antragstellers eine Summe von 455 Stellenwertpunkten und somit eine Zuordnung in der Verwendungsgruppe A1 zur Funktionsgruppe 2."

Daraufhin holte die belangte Behörde eine ergänzende Stellungnahme der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes vom 3. März 2008 ein, die sie auf Seiten 65 letzter Absatz bis Seite 69 erster Absatz des angefochtenen Bescheides zusammenfassend wiedergab:

"Ad 1.):

Zu den vom Beschwerdeführer genannten, vergleichbaren Arbeitsplätzen wird im Schreiben des BMWA vom 25.05.2007 ausgeführt:

Der Grund für ihre **Entlohnung** nach A 1/2 liegt darin, dass auf sie die gesetzliche Auffangregelung des § 35 Abs. 2 GG 1956 Anwendung findet, nachdem sie seinerzeit aus dem Bereich Berghauptmannschaften zum Arbeitsinspektorat versetzt worden waren. Die **Bewertung** dieser Arbeitsplätze im Rahmen der Richtverwendungen in der Anlage 1 zum BDG 1979 ist jedoch A1/1.

Hinsichtlich der Berghauptmannschaften sei auf BGBl. Nr. 38/1999 (Mineralrohstoffgesetz - MinroG) und BGBl. Nr. 21/2002 (Mineralrohstoffgesetzesnovelle 2001) verwiesen.

In einem Erlass der Montanbehörde an die Berghauptmannschaften wird zum MinroG u.a. geregelt:

'Am 19. Jänner 1999 ist im Teil I des Bundesgesetzblattes unter der Nr. 38 das Bundesgesetz über mineralische Rohstoffe, über die Änderungen des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und des Arbeitsinspektionsgesetzes 1993 verlaubar worden. Hiezu weist das Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten auf Folgendes hin:

2.2 Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes:

Nicht unter § 217 Abs. 2 MinroG fallen Verfahren, die nicht auf Grund bergrechtlicher Vorschriften eingeleitet wurden, sondern auf Grund anderer von der Berghauptmannschaft zu vollziehen gewesener Arbeitnehmerschutzvorschriften (wie z.B. das Arbeitsgesetz oder das Arbeitsruhegesetz). Diesfalls wird eine Zuständigkeit der Bergbehörden nicht mehr gegeben sein.

Soweit bei der Berghauptmannschaft am 1. Jänner 1999 Verfahren anhängig gewesen sind, die auf Grund nicht bergrechtlicher Arbeitnehmerschutzvorschriften eingeleitet wurden, wären die bezüglichlichen Ansuchen auf Grund der Übertragung der Arbeitnehmerschutzaufgaben auf die Arbeitsinspektorate und des Fehlens einschlägiger Übergangsregelungen gemäß § 6 AVG an das örtlich zuständige Arbeitsinspektorat weiterzuleiten. Anhängige Verfahren betreffend bergrechtliche Arbeitnehmerschutzvorschriften sind von der Berghauptmannschaft zu Ende zu führen.'

Mit der Mineralrohstoffgesetzesnovelle 2001 ist eine weitere Abgrenzung der Zuständigkeit der Berghauptmannschaft erfolgt z.B. in der Allgemeinen Bergpolizeiverordnung, Erdöl-Bergpolizeiverordnung, Verordnung zur Verhütung einer Vergeudung von Energie von Erdöl- und Erdgaslagerstätten.

Würde man der Argumentation *des Beschwerdeführers* folgen, hätte ein Vergleich des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* hinsichtlich seiner Aufgaben, Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten mit Arbeitsplätzen bei den Berghauptmannschaften (soweit gleichwertig bzw. ähnlich) aus dem Kalenderjahr vor der angeführten Gesetzes- und Zuständigkeitsänderung zu erfolgen.

Diese Vorgangsweise widerspricht dem Gesetzesauftrag des § 137 BDG 1979, da die Arbeitsplätze '...unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen ... zuzuordnen' sind.

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. In ständiger Rechtsprechung des VwGH sind jene Richtverwendungen zum Vergleich heranzuziehen, die im Zeitpunkt der Erlassung des betreffenden Bescheides gelten.

Ad 2.):

Im Bewertungsgutachten vom 9. Oktober 2007 wurde die Zuordnung des Kriteriums 'Fachwissen' zu den Zuordnungspunkten 10 (im oberen Bereich der Bandbreite von 'Grundlegende speziellen Kenntnisse') erörtert und begründet, wobei insbesondere eine eingehende Auseinandersetzung mit den Kenntnissen auf Grund langjähriger Berufserfahrung, Zusammenarbeit mit Interessensvertretungen oder Berufsverbänden, Einbindung durch die Zentrallleitung und Mitarbeit am Expertenpool sowie der Unterrichtstätigkeit am BFI erfolgte.

Die Fachkenntnisse *des Beschwerdeführers* auf dem Gebiet des Bergwesens und seine langjährige Erfahrung auf Grund einer mindestens 10-jährigen Praxis sind unbestritten, jedoch obliegt *dem Beschwerdeführer* (so wie jedem Arbeitsinspektor) vorrangig die Durchsetzung des Arbeitnehmerschutzes bei den zu betreuenden bzw. fix zugeteilten ca. 215 Betrieben mit rd. 500-700 Mitarbeitern, sodass der Arbeitsplatz unter Bezug auf die in der Arbeitsplatzbeschreibung beschriebenen und auszuübenden Aufgaben und Tätigkeiten insgesamt betrachtet der Ausübung und Anwendung 'Grundlegender spezieller Kenntnisse' zuzuordnen ist, als zur Funktion einer 'fachlichen Autorität'.

Ad 3.)

In der Stellungnahme des Beschwerdeführers wird zusammengefasst eingewendet, dass die anzuwendenden Gesetze und Erlässe lediglich allgemein geregelte Normen sind und einen weiten Ermessensspielraum vorgeben. Der Raum für Kreativität und Handlungsfreiheit sei nicht in dem Maße eingeschränkt, dass eine Richtliniengebundenheit bzw. ein enger Ermessensspielraum vorliegt, sodass eine Einstufung in der Kriteriengruppe Handlungsfreiheit mit Zuordnung 'Richtliniengebunden' mit 11 Zuordnungspunkten gegeben erscheint.

Demgegenüber muss eingewendet werden, dass anlässlich der Arbeitsplatzbesichtigung am 26.07.2007 in G mitgeteilt wurde, dass vom Amtsleiter regelmäßig (jeden Dienstag) Amtsbesprechungen mit den Abteilungsleitern abgehalten werden. Inhalt dieser Amtsbesprechungen sind neben der Diensteinteilung und Fragen organisatorischer Natur auch aktuelle Einzelfälle, die Einhaltung der Vorgaben der Zentrallleitung (Jahresarbeitsplan) sowie die internen Schwerpunktsetzungen des Aufsichtsbezirkes. Wesentliche Fragen der Organisation, des Geschäftsablaufes, der Stellvertretung und die Genehmigungsbefugnisse sind weiters durch die Geschäftsordnung für die Arbeitsinspektorate geregelt.

Innerhalb der Abteilung (Abteilung 1: Techn. ArbeitnehmerInnenschutz) erfolgt die Fachaufsicht durch den Abteilungsleiter (Dr. K) grundsätzlich via 4-Augengespräch. Bei Bedarf wird eine Abteilungsbesprechung einberufen.

Für die Tätigkeit in einer dem BMWA nachgeordneten Dienststelle und auf Grund der mehrfachen Untergliederung innerhalb des Arbeitsinspektorates für den Aufsichtsbezirk G kann, auch bei Vorliegen eines (gewissen) Ermessensspielraumes in den Gesetzen und Erlässen, nur jene Eigenständigkeit zuerkannt werden, die einem, unter Berücksichtigung der laufenden (Erfolgs)Kontrolle im Wege der Dienst- und Fachaufsicht durch die/den Vorgesetzten, auf den Vollzug ausgerichteten Arbeitsplatz (ohne zugeteilte Mitarbeiter) gebührt, sodass höhere Zuordnungspunkte als 10 (innerhalb der Bandbreite von 'Richtliniengebunden') nicht zugeordnet werden können.

Dessen ungeachtet darf auf die Anmerkung im BKA-Gutachten zum Kriterium Dimension im Abschnitt 'Alternative Betrachtung' verwiesen werden: Im Sinne einer umfassenden Betrachtung des Arbeitsplatzes *des Beschwerdeführers* werden auch die Stellenwertpunkte unter Berücksichtigung dieser Dimension ermittelt, um darzulegen, dass auch eine Erhöhung bei der Dimension (bzw. bei einem der drei Kriterien für die Verantwortung - Handlungsfreiheit, Dimension und Einfluss), auf Grund der Bandbreite von A 1/1, zu keiner anderen Arbeitsplatzwertigkeit führen würde.

Auf die weiterführenden Ausführungen im BKA-Gutachten wird verwiesen."

Mit dem angefochtenen Bescheid stellte die belangte Behörde fest, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1, zuzuordnen sei.

In der Begründung stellte die belangte Behörde den Verfahrensgang (einschließlich des Bewertungsgutachtens und dessen Ergänzung) dar und führte letztlich aus, die Einwendungen des Beschwerdeführers seien insgesamt nicht geeignet gewesen, die im Bewertungsgutachten detailliert und nachvollziehbar dargelegten Kriterien für eine Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu entkräften.

Für die bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes gemäß § 137 Abs. 3 BDG 1979 zu berücksichtigenden Anforderungen an Wissen, Denkleistung und Verantwortung ergäben sich somit nach der vom Gutachter des Bundeskanzleramtes angewendeten Methode insgesamt 43 Zuordnungspunkte; diese würden auf insgesamt 396 Stellenwertpunkte umgelegt.

Die beiden zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungen wiesen 421 Stellenwertpunkte (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979 Seite 1. 10. 1) und 396 Stellenwertpunkte (Richtverwendung Z 1. 10. 2) auf.

Da der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ebenfalls mit 396 Stellenwertpunkten bewertet sei, ergebe sich eine Bewertung nach der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die Beschwerde, in der dessen Aufhebung wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften beantragt wird.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat in einem nach § 12 Abs. 1 Z. 2 VwGG gebildeten Senat erwogen:

Zur Darstellung der im Beschwerdefall maßgebenden Rechtslage wird gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf das hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167 (einschließlich Weiterverweisung), verwiesen.

Betreffend die - allgemein gehaltenen - Beschwerdeausführungen zur Befangenheit der Beamten des Bundeskanzleramtes, die die Arbeitsplatzbewertungsgutachten erstellen, wird der Beschwerdeführer gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG z. B. auf die hg. Erkenntnisse vom 27. September 2011, Zl. 2009/12/0112, und vom 20. Mai 2008, Zl. 2005/12/0113, verwiesen.

Die Beschwerde macht geltend, beim Verwaltungsgerichtshof seien Beschwerden über gleichartige Arbeitsplätze von Arbeitsinspektoren für den Aufsichtsbezirk G zu den Zlen. 2007/12/0167 (DI R), 2007/12/0170 (DI D) und 2007/12/0169 (DI Dr. T) anhängig. In den diesen Beschwerden zu Grunde liegenden Verwaltungsverfahren sei ein Privatgutachten vorgelegt worden, in dem die Arbeitsplätze der Beschwerdeführer als A1/2- wertig ausgewiesen worden seien.

Im Beschwerdefall sei das Verfahren somit schon deshalb mangelhaft geblieben, weil sich die belangte Behörde bei der Erlassung des angefochtenen Bescheides mit der abweichenden Begutachtung nicht auseinandergesetzt habe.

Dem ist zu entgegnen, dass das Verfahren nicht deshalb mangelhaft ist, weil sich die belangte Behörde mit einem im zu Grunde liegenden Verwaltungsverfahren nicht vorgelegten Gutachten nicht auseinandergesetzt hat.

Die Beschwerde macht weiters geltend, in dem in den Parallelverfahren vorgelegten Privatgutachten seien mehreren Einzelkalkülen gegenüber der Begutachtung durch das Bundeskanzleramt höhere Punkte zugeordnet worden. Es handle sich dabei um je einen Punkt bei Fachwissen, Umgang mit Menschen und Denkanforderung sowie um zwei Punkte bei Dimension. Auch wenn der Beschwerdeführer übereinstimmend nur die gleiche, höhere Punktezahl (elf) hinsichtlich des Fachwissens geltend gemacht habe, hätte sich die belangte Behörde mit allen Abweichungen durch das Privatgutachten auseinandersetzen müssen.

Aber auch abgesehen davon sei die Bescheidbegründung nicht ausreichend. Was die seines Erachtens angebrachte höhere Bewertung puncto Fachwissen betreffe, habe er ein konkretes Vorbringen dahin erstattet, dass er auf mehreren Spezialgebieten vertiefte Kenntnisse erworben habe, die er auf seinem Arbeitsplatz zur Anwendung bringe. Dass dies in Übereinstimmung mit dem Arbeitsplatz selbst stehe und nicht etwa nur eine Sonderleistung darstelle, gehe aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervor, nämlich aus der Aufzählung der besonderen Aufgaben von ihm als derzeitigem Arbeitsplatzinhaber. Im Gutachten des Bundeskanzleramtes heiße es dazu, dass die Zahl der vergebenen zehn Punkte sich daraus verstehe, dass für seinen Arbeitsplatz ein Studium zuzüglich einbis zweijähriger Praxis erforderlich sei. Das sei offensichtlich völlig ungenügend für die Erfassung der ganz wesentlichen, durch vieljährige Praxis und Weiterbildung erworbenen, sowie am Arbeitsplatz auch tatsächlich angewendeten Kenntnisse und Fertigkeiten laut vorstehenden Ausführungen. Es wäre daher unerlässlich gewesen, eine Gutachtensergänzung darüber vorzunehmen, inwieweit sich dadurch an der Punktevergabe etwas ändere.

Eine weitere zu niedrige Punktebewertung habe der Beschwerdeführer hinsichtlich der Handlungsfreiheit geltend gemacht. Dazu habe er ausgeführt, dass die von ihm anzuwendenden Gesetze und Erlässe innerhalb bestimmter Grenzen einen weiten Ermessensspielraum zuließen. Als Beispielsfälle habe er u.a. Ausmaß oder Schließung bzw. Stilllegung von Steinbrüchen/Bergwerken angeführt. Damit sei unmittelbar eine ökonomisch sehr weitreichende Dimension angesprochen, und die belangte Behörde hätte daher über sein Vorbringen die Handlungsfreiheit betreffend auch erkennen müssen, dass diese Angaben die Frage der Punktevergabe für Dimension ebenfalls betreffen. Wie bereits angesprochen, gehe es mit dem Fortbestehen oder Nichtfortbestehen von Betrieben auch um Wirtschaftsstandorte, also um Gedeih und Verderb regionaler Wirtschaftsbereiche. Einerseits seien eine darauf bezogene Handlungsfreiheit (Ermessensspielraum) von außerordentlichem Gewicht und andererseits eben auch das Ausmaß der damit zu tragenden Verantwortung unter dem Gesichtspunkt ökonomischer Auswirkungen. Auch seien noch Gesundheit und Leben von Menschen betroffen.

Die belangte Behörde hätte auch die ihm nun in der Bescheidbegründung entgegengehaltenen Behauptungen nicht aufstellen dürfen, ohne ihm dazu Parteiengehör zu gewähren. Es gelte dies sowohl in Bezug auf sein Vorbringen, dass vergleichbare andere Arbeitsplätze höher bewertet seien, als auch für die die Handlungsfreiheit betreffenden Behauptungen, dass eine Arbeitsplatzbesichtigung Diverses in Richtung Anleitung durch den Abteilungsleiter ergeben haben solle. Er sei der Meinung, dass schon die Ausführungen der belangten Behörde (ab Seite 68 zweiter Absatz des angefochtenen Bescheides) zeigten, dass damit vollkommen

an seinem Vorbringen vorbei argumentiert werde. Dass in einem Bereich Amtsbesprechungen stattfänden und eine einheitliche Linie angestrebt werde, stelle eine Selbstverständlichkeit dar und bedeute keine Einengung von Verhandlungsfreiheit sowie Verantwortung, weil damit keine individuell konkreten Festlegungen vorgenommen würden. Was eine laufende (Erfolgs)Kontrolle betreffe, sei überhaupt nicht erkennbar, welche näheren Vorstellungen dem zu Grunde lägen. Seine Wahrnehmungen an Ort und Stelle würden nicht dadurch kontrolliert, dass ein weiterer Beamter zum selben Betrieb geschickt werde und da von ihm angeordnete Sofortmaßnahmen nicht erst nach irgendeiner Nachkontrolle umzusetzen seien, habe er auch die volle Verantwortung zu tragen.

Mit diesem Vorbringen wird eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides nicht aufgezeigt.

Die belangte Behörde hat sich an die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen einzuhaltende Vorgangsweise (vgl. das hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, Zl. 2005/12/0019, mwN) gehalten. Entgegen den Ausführungen in der Beschwerde wurde zur Stellungnahme des Beschwerdeführers zum Bewertungsgutachten durch das Bundeskanzleramt auch ein ergänzendes Gutachten eingeholt (s.o.).

Der Verwaltungsgerichtshof hat in dem bereits zitierten Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167, mwN ausgeführt, dass vor dem Hintergrund dessen, dass sich die in den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 beschriebene Bewertungsmethode auf ein bestimmtes, fachlich erprobtes System analytischer Berechnungen und Bewertungen (Bewertungssystem) stützt und die Einordnung unter die "in Worte gefassten" Schlagworte der Bewertungskriterien auf Grundlage dieses Systems und unter Anwendung einer bestimmten erprobten Technik erfolgen soll, davon auszugehen ist, dass es sich bei der Zuordnung der - nicht als Rechtsbegriffe in den Gesetzeswortlaut Eingang gefundenen - in Klammer gesetzten Schlagworte, die in einer bestimmten Punktezahl ausgedrückt werden, zu den einzelnen Bewertungskriterien sowohl einer Richtverwendung als auch eines konkreten Arbeitsplatzes, somit bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes, um eine - auf sachverständiger Ebene zu lösende - Sachfrage und nicht um eine Rechtsfrage handelt. Gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG wird auf die Begründung in diesem Erkenntnis verwiesen.

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

Was nun die Ausführungen zu dem in den Parallelverfahren vorgelegten Privatgutachten betrifft, kann gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 10. März 2009 verwiesen werden, wonach auch die Berücksichtigung des Inhaltes dieses Privatgutachtens nicht zu einer anderen als der von der belangten Behörde auf Grundlage des Bewertungsgutachtens der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes vorgenommenen Arbeitsplatzbewertung führt.

Der Beschwerdeführer ist allerdings dem vorliegenden Sachverständigengutachten nicht auf gleicher fachlicher Ebene entgegengetreten. Das Vorbringen in der Beschwerde stimmt zum größten Teil mit dem bereits im Verwaltungsverfahren erstatteten überein und wurde von der belangten Behörde eingehend behandelt. In der Beschwerde wird nicht behauptet, dass diese (auf sachverständiger Grundlage erfolgten) Darlegungen im angefochtenen Bescheid unschlüssig oder unvollständig wären. Die belangte Behörde hat sich bereits mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers, dass die durch vieljährige Praxis und Weiterbildung erworbenen sowie am Arbeitsplatz auch tatsächlich angewendeten Kenntnisse und Fertigkeiten zu einer Höherbewertung hinsichtlich des Kriteriums Fachwissen führen müssten, auf Grundlage des Gutachtens und der ergänzenden Stellungnahme des Amtssachverständigen auseinandergesetzt (s.o.). Auch betreffend die Kriterien Handlungsfreiheit und Dimension hat die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid ausführlich dargestellt, weshalb sie - auch unter Berücksichtigung des Vorbringens des Beschwerdeführers - zu der vorgenommenen Bewertung gelangte.

Zum Beschwerdevorbringen ist festzuhalten, dass es zwar zutreffen mag, dass die vom Beschwerdeführer vor Ort getätigten Wahrnehmungen nicht noch einmal überprüft werden. Es kann aber ausgeschlossen werden, dass die Tatsache, dass der Beschwerdeführer alleine und unüberprüft Wahrnehmungen tatsächlicher Art vor Ort macht, zu einer höheren Bewertung der Kriterien Handlungsfreiheit oder Dimension führen könnte. Wenn die Beschwerde betreffend die Handlungsfreiheit sich auf die Möglichkeit der Schließung bzw. Stilllegung von Steinbrüchen/Bergwerken stützt, ist festzuhalten, dass hiebei das Ergebnis der möglichen Handlungsweisen mit der Frage, ob dieses mit einem weiten Ermessen angeordnet werden könnte, verwechselt wird. Im Gutachten des Bundeskanzleramtes wurde allerdings ausführlich dargestellt, weshalb diesbezüglich von keinem weiten Ermessen auszugehen ist (s.o.).

Wenn der Beschwerdeführer zum wiederholten Male vorbringt, dass vergleichbare andere Arbeitsplätze höher bewertet seien, ist es ausreichend, darauf zu verweisen, dass entscheidungsrelevant der Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit jenen der Richtverwendungen in der Anlage 1 zum BDG 1979 - und nicht mit irgendwelchen anderen Arbeitsplätzen - ist.

Soweit der Beschwerdeführer ausführt, es hätte ihm ein weiteres Mal Parteiengehör eingeräumt werden müssen, wird kein Vorbringen erstattet, das zu einer höheren Arbeitsplatzbewertung geführt hätte.

Insgesamt vermögen die Ausführungen der Beschwerde keinerlei Zweifel an der Richtigkeit der von der belangten Behörde vorgenommenen Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers aufkommen zu lassen.

Die Beschwerde war daher gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

Der Spruch über den Aufwandsatz gründet auf den §§ 47 ff VwGG iVm der VwGH-Aufwandsatzverordnung 2008, BGBl. II Nr. 455, insbesondere deren § 3 Abs. 2.

Wien, am 1. März 2012