

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

27.06.2012

Geschäftszahl

2011/12/0155

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, den Hofrat Dr. Zens, die Hofrätin Dr. Hinterwirth sowie die Hofräte Dr. Thoma und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein des Schriftführers Dr. Köhler, über die Beschwerde des AD in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie vom 11. August 2011, Zl. BMVIT-1.872/0004-I/PR1/2011, betreffend Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung, 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 Ministerialrat in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist das Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie. Im Zeitraum zwischen 11. August 2003 und 4. Oktober 2004 war er mit einem Arbeitsplatz als "Referent ohne ESB" betraut.

Mit Eingaben vom 10. Mai 2006 bzw. 9. Juni 2006 begehrte er die bescheidförmige Feststellung der Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes.

Zum weiteren Verfahrensgang wird - zur Vermeidung von Wiederholungen - auf die hg. Erkenntnisse vom 17. Oktober 2008, Zl. 2007/12/0090, und vom 26. Jänner 2011, Zl. 2009/12/0125, verwiesen.

Mit dem erstgenannten Erkenntnis hatte der Verwaltungsgerichtshof einen Bescheid der belangten Behörde vom 5. April 2007, mit welchem festgestellt worden war, dass dem Beschwerdeführer auf dem genannten Arbeitsplatz die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, zukam, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben. Tragender Aufhebungsgrund war im Wesentlichen, dass der - grundsätzlich taugliche - Richtverwendungsvergleich an einer Fehlerhaftigkeit der Ermittlung des Punktwertes für die Richtverwendung gemäß Z. 1.8.11. der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), gekrankt habe. Aus dem Sachverständigengutachten habe sich nämlich ergeben, dass die mit diesem Richtverwendungsarbeitsplatz verknüpfte Funktion der Vertretung des Leiters der Revision C sich auf eine bloße Abwesenheitsvertretung beschränkt und insofern keine ständige Beteiligung an den Leitungsgeschäften der Gruppe Revision beinhaltet habe. Unter Hinweis auf § 37 Abs. 10 Z. 2 des Gehaltsgesetzes 1956, BGBl. Nr. 54 (im Folgenden: GehG), in der Fassung vor seiner Novellierung durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 153, vertrat der Verwaltungsgerichtshof die Auffassung, dass die Stellung des Inhabers des Richtverwendungsarbeitsplatzes als Stellvertreter des Leiters der Abteilung Revision C bei der Bewertung der Richtverwendung völlig außer Betracht zu bleiben gehabt hätte.

Mit dem zweitgenannten Erkenntnis hob der Verwaltungsgerichtshof einen Bescheid der belangten Behörde vom 26. Mai 2009, mit welchem (neuerlich) festgestellt worden war, dass dem Beschwerdeführer auf dem genannten Arbeitsplatz die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, zugekommen sei, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes auf. Tragender Aufhebungsgrund war, dass sich die Behörde neuerlich auf denselben Richtverwendungsvergleich gestützt habe, wiewohl die Rechtslage im Zeitpunkt der Erlassung des Bescheides vom 26. Mai 2009 keine Änderung erfahren hatte. Die erst am 30. Dezember 2009 ausgegebene rückwirkende Änderung des § 37 Abs. 10 Z. 2 GehG durch die vorzitierte

Novelle habe die Bindungswirkung des hg. Erkenntnisses vom 17. Oktober 2008 gemäß § 63 Abs. 1 VwGG nicht durchbrochen.

Aus dem Verfahren im ersten und zweiten Rechtsgang sind hier noch folgende Umstände hervorzuheben:

In dem im zitierten hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2011 erwähnten Gutachten des Bewertungssachverständigen vom Dezember 2008 heißt es unter 1.1. "Gesetzliche Grundlagen und historische Entwicklung der Organisation":

"Seitens der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes werden daher nachfolgend die detaillierten Gründe dargelegt, warum der Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen war und eine von ihm allenfalls angestrebte höhere Einstufung nicht gerechtfertigt erscheint."

Das vom Beschwerdeführer gemeinsam mit der im vorzitierten Erkenntnis erwähnten Stellungnahme vom 10. Februar 2009 vorgelegte Gutachten des Privatsachverständigen K vom 29. Jänner 2009 beruhte - ebenso wie das damals vorliegende Gutachten des Amtssachverständigen T - auf einem Richtverwendungsvergleich mit der Richtverwendung gemäß Z. 1.8.11. der Anlage 1 zum BDG 1979. Es gelangte für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in Ansehung der Kriterien Fachwissen, Denkanforderung und Einfluss auf Endergebnisse zu abweichenden Ergebnissen gegenüber demjenigen des Amtssachverständigen.

Zu dieser Punktebewertung heißt es in dem genannten Gutachten:

"1. Fachwissen.

Der (hier zu bewertende) Arbeitsplatz unterscheidet sich von der Richtverwendung dadurch, dass seine Aufgaben sich auf zwei Rechtsgebiete unterschiedlicher Grundkategorien beziehen, nämlich auf das öffentliche Recht und auf das private Recht. Letzteres ist mit der Konzentration auf Sachenrecht (Liegenschaften) und Vertragsrecht betroffen. Im öffentlichen Recht stellt außerdem das Dienstrecht einen speziellen Faktor dar. Die Richtverwendung ist auf den öffentlich-rechtlichen Bereich des Verwaltungsrechtes beschränkt, weist aber als Zusatzkomponente das Erfordernis von organisatorischem/betriebswirtschaftlichem Wissen auf. Im Anforderungsprofil ist kein Jus-Studium verlangt, dem entsprechend offensichtlich davon auszugehen, dass vertiefte allgemeine Rechtskenntnisse nicht erforderlich sind, sondern die für das Controlling massgeblichen rechtlichen und organisatorischen Aspekte im Vordergrund stehen. Trotz des prinzipiell umfassenden Auftrages resultiert daraus eine Beschränkung auf wiederkehrende praxisrelevante Elemente. Die Controlling-Ausbildung wird in einfachster Form schon mit weniger als einem Monat angeboten, beim hier zugrunde zu legenden Niveau ist von 1 bis 2 Semestern auszugehen. Das erforderliche Fachwissen hat vor allem die Grundlage dafür zu bilden, dass Schwachpunkte innerhalb einer Organisation aufgefunden werden können. Für den RVA ist zusätzlich ein umfangreiches Überblickswissen über die gesamte Organisation des Bundesministeriums für Landesverteidigung anzunehmen. Die Anforderungen an das Fachwissen sind daher groß, gehen jedoch weniger in die Tiefe, weil sie nicht schon von vornherein auch für solche Fälle vorhanden sein müssen, in welchen Einzelfragen genau und vollständig zu behandeln sind. Diese treten von Fall zu Fall in verschiedenen Bereichen auf und die damit verbundenen Anforderungen werden anlassbezogen erarbeitet. Beim Arbeitsplatz sind hingegen in die Tiefe gehende, auch alle Einzelheiten voll umfassende Rechtskenntnisse erforderlich und zwar insbesondere auch im einschlägigen Privatrecht (Liegenschaftswesen) verknüpft mit wirtschaftlichen Aspekten (Auswirkungen von Vertragsklauseln, bzw. verschiedenen Versionen von Vertragsklauseln). Entsprechend vollständig müssen die Kenntnisse im zugehörigen Verwaltungsrecht sein. Die für den RVA gegebene Aufgabe der Beratung, Stellungnahme zu Konzepten etc. hat beim Arbeitsplatz seine Entsprechung in der Mitwirkung an legislativen Belangen, wobei hier ebenfalls beim Arbeitsplatz die Anforderungen an Vollständigkeit und Genauigkeit des Wissens größer sind. Entsprechend den qualitativ sehr unterschiedlichen Varianten der Controlling-Ausbildung kommt für die RVA eine große Spannweite der Qualität des Fachwissens in Betracht. Die Arbeitsqualität wird einem größeren Fachwissen entsprechend besser sein, das ist jedoch ein individueller, den Arbeitsplatzinhaber betreffender Faktor, der bei der Bewertung des Arbeitsplatzes nicht maßgeblich ist. In Bezug auf diesen ist von einem Grundstandard oder mittleren Standard auszugehen, welcher unter dem entsprechenden Standard des hier zu bewertenden Arbeitsplatzes liegt. Diesen ist daher ein um einen Punkt höherer Punktwert anzusetzen, statt 10 Punkten, also 11 Punkte.

...

5. Denkanforderungen.

Die oben zu 'Fachwissen' dargestellte Besonderheit des Arbeitsplatzes wirkt sich auch bei der Denkanforderung nachhaltig aus. Für Vertragsrecht ist eine erheblich andere Denkweise erforderlich als für Verwaltungsrecht. Auf dem Arbeitsplatz sind beide Rechtsgebiete wesentlich, die Verquickung mit wirtschaftlichen Fragen und Interessen, die Verfügbarkeit und Umsetzungsfähigkeit des erforderlichen Wissens im Zuge von Vertragsverhandlungen mit Außenstehenden, sind besonders qualifizierend. Den außenstehenden Vertragspartnern muss ein verlässliches und geradliniges Bild mit Überzeugungskraft geboten werden. Für den RVA gilt hier eine ähnliche Spannweite der Qualität wie beim Fachwissen, der für die Arbeitsplatzbewertung erforderliche Grundstandard ist als niedriger anzusetzen als für den hier zu bewertenden Arbeitsplatz, weil das bei diesem erforderliche Denken in den unterschiedlichen Bereichen des Privatrechtes einerseits und des Verwaltungsrechtes andererseits stattfindet und eine höhere Zuverlässigkeit ohne Korrekturmöglichkeiten erforderlich ist. Es sind für den hier zu bewertenden Arbeitsplatz 6 Punkte angebracht.

8. Einfluss auf Endergebnisse.

Es gibt keinen Hinweis darauf, dass die Abteilung der Approbationsbefugnis im Oktober 2004 auf Änderungen im Sachbereich zurückgeht. Dementsprechend ist der übliche Fall anzunehmen, dass zunächst die persönliche Arbeitsqualität des Arbeitsplatzinhabers beobachtet wurde und davon ausgehend die Beurteilung erfolgte, dass eine Approbationsbefugnis erteilt werden kann. Obwohl in diesem Sinne der persönliche Faktor wesentlich ist, hat die Arbeitsplatzbewertung auch in diesem Fall unabhängig von der persönlichen Komponente zu erfolgen. Es ist aber dem soeben Dargelegten gemäß davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz selbst auch schon auf ein weitgehend selbständiges Arbeiten ausgerichtet ist, mit der Konsequenz, dass möglichst - bei entsprechender Qualifikation des Arbeitsplatzinhabers - die Erteilung der EsB erfolgt. Das stimmt mit der zentralen Aufgabe des Arbeitsplatzes überein, mit dritten Personen Verträge auszuhandeln und unterschriftsreif zu machen. Das Endergebnis in Form des unterschriftsreifen (und später tatsächlich unterfertigten) Vertrages - sowie aller zugehörigen Vereinbarungen und sonstiger Rechtshandlungen - wird daher weitestgehend durch den Arbeitsplatzinhaber vorherbestimmt. Dass dieser eine Leistungsqualität erreicht, welche zur Folge hat, dass es kaum Korrekturen durch den approbationsbefugten Vorgesetzten gibt, ist als wesentlicher Bestandteil des Arbeitsplatzes anzusehen, weil es direkt mit einem einwandfreien Arbeiten verknüpft ist. In diesem für den Arbeitsplatz besonders wichtigen Aufgabengebiet, welches auch innerhalb der Gesamtverwaltung durchaus von Gewicht ist, kommt dem Arbeitsplatzinhaber daher der entscheidende Einfluss zu. Am Vergleichsarbeitsplatz besteht ein ähnlicher Einfluss lediglich in negativer Hinsicht, nämlich bei Übersehen von Fehlern oder Schwachpunkten (weil ein solches Übersehen ein Vorgesetzter häufig nicht auffallen wird, also unkorrigiert bleibt), welche aber primär andere Personen zu verantworten haben. Im Übrigen bewegt sich alles im Bereich von Vorschlägen und Anregungen mit letzter Entscheidung durch andere. Es erscheinen daher für den hier zu bewertenden Arbeitsplatz um 2 Punkte mehr angebracht als für den RVA, d.s. 4 Punkte. Der starke Unterschied zum GA T resultiert daraus, dass dort die hierarchische Einstufung und andere Formalaspekte überbewertet wurden, die zuvor dargestellte Realität des entscheidenden Einflusses auf Vertragsgestaltung und ähnliche Rechtshandlungen jedoch keine erkennbare Berücksichtigung gefunden hat."

Weiters heißt es in dem genannten Gutachten, dass die Umrechnung der Bewertungspunkte in Stellenwertpunkte im Gutachten des Sachverständigen T auf keiner allgemein wissenschaftlich anerkannten Methode beruhe. Darauf brauche hier jedoch nicht näher eingegangen zu werden, weil eine Ergebnisverschiebung durch sie nur in Frage komme, wenn mindestens in einer der Teilsummen Wissen, Denkleistung und Verantwortung ein Überhang bei der Richtverwendung gegeben wäre, was nicht der Fall sei.

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde ein neuerliches Gutachten des Amtssachverständigen T ein.

Das genannte Gutachten vom 2. Mai 2011 beruht auf Vergleichen des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit den der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugehörigen Richtverwendungen nach Z. 1.8.6. bzw. nach Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979 (Leiter der Regionalstelle der ZAMG für Salzburg und Oberösterreich bzw. Chefärztin der Landesstelle Wien des Bundessozialamtes).

Der erstgenannte Richtverwendungsvergleich gelangte zum Ergebnis, dass der Punktwert der oben erstgenannten Richtverwendung unter jenem des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers liege. Demgegenüber ergab der Richtverwendungsvergleich mit der zweitgenannten Richtverwendung, dass der Punktwert des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers unter jenem der zweitgenannten Richtverwendung liege.

In diesem Zusammenhang wurde der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wie folgt beschrieben:

"ARBEITSPLATZBESCHREIBUNG

Amtstitel und Name d. dzt. Arbeitsplatzinhabers
Beschwerdeführer

Dienstadresse
1010 Wien, Stubenring 1

Arb.Pl.Nr. dzt. Arb.Pl.Wert Diensttelefon- Nr.

1. DIENSTSTELLE

1.1. BEZEICHNUNG

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie

1.2. ORGANISATIONSEINHEIT

SEKTION GRUPPE ABTEILUNG REFERAT

X Y Z -

2. FUNKTION DES ARBEITSPLATZES

Referent A1 ohne Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gem. § 10 Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes

3. VERTRETUNGEN

3.1. WEN V E R T R I T T DER ARBEITSPLATZINHABER

3.2. UMFANG DER VERTRETUNGSBEFUGNIS

3.3. WER VERTRITT DEN ARBEITSPLATZINHABER

Leiterin der Abteilung Z

4.1. ÜBERGEORDNET FACHAUFSICHT DIENSTAUF SICHT
hinsichtlich der

4.2. UNTERGEORDNET FACHAUFSICHT DIENSTAUF SICHT
hinsichtlich der Abteilungsleitung Abteilungsleitung

5. AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES (nur stichwortartige Angaben)

- Behandlung von privatrechtlichen Angelegenheiten z.B. ausgewählte Sonderfälle des Nutzungsrechtes an Bundesstraßen, des Nachbarrechts und des Schadenersatzrechts
- Beratung und Stellungnahmen zu rechtlichen Fragestellungen im Bereich des Privat rechts für die Abteilungen A und B

- Umsetzung der Übertragung von Grundstücken nach dem Bundesstraßen-Übertragungsgesetz
- Unterstützung der Abteilungsleitung in Fragen der Legistik zum BStG und zum Recht der Straßensondergesellschaften
- Klärung von Rechtsfragen des BStG, insbesondere im Zusammenhang mit Betrieben
- gem. § 27 BStG bzw. Änderung der Verwendung von Bundesstraßengrundstücken
- Unterstützung der Abteilungsleitung bei dienstrechtlichen Fragen

6. ZIELE

Abwicklung der Übertragung von Liegenschaften an ein Bundesland oder die Autobahnen- und Schnellstraßen-FinanzierungsAG (ASFINAG) gem. Bundesstraßenübertragungsgesetz

Wahrnehmung der privatrechtlichen und hoheitlichen Interessen des Bundes, insbesondere in Grundstücksangelegenheiten, Haftungsfragen und anderer Angelegenheiten des Bundesstraßengesetzes, Bundesstraßen- Übertragungsgesetzes, ASFINAG-Gesetzes, des ASFINAG- Ermächtigungsgesetzes 1997 und anderer in diesem Zusammenhang relevanter Rechtsmaterien

Klärung von Rechtsfragen und Erledigung in dem vom Arbeitsplatz vorgegebenen Arbeitsumfang

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

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

Übertragung von Grundstücken an die Länder bzw. ASFINAG gem. Bundesstraßen-Übertragungsgesetz	35%
Bearbeitung von nachbarrechtlichen Ansprüchen bei Grundstückseigentum der Republik Österreich gem. Bundesstraßen-Übertragungsgesetz	10%
Behandlung von Schadenersatzansprüchen	10%
Bearbeitung von Sonderfällen des Nutzungsrechtes an Bundesstraßen	10%
Unterstützung der Abteilungsleitung in Fragen der Legistik zum BStG und zum Recht der Straßensondergesellschaften	10%
Klärung von Rechtsfragen des BStG, insbesondere im Zusammenhang mit Betrieben gem. § 27 BStG bzw. Änderung der Verwendung von Bundesstraßengrundstücken	10%
Behandlung von privatrechtlichen Fragestellungen für die Abteilungen A und B	10%
Unterstützung der Abteilungsleitung bei dienstrechtlichen Fragen	5%

- 8. APPROBATIONS- BZW. UNTERSCHRIFTSBEFUGNIS in folgenden Angelegenheiten**
- keine

9. SONSTIGE Befugnisse

10. ZUGETEILTES UND UNTERSTELLTES PERSONAL

ANZAHL GLIEDERUNG NACH VERWENDUNGS- UND ENTLOHNUNGSGRUPPEN

keines

11. ANFORDERUNGSPROFIL FÜR DEN ARBEITSPLATZINHABER

Abgeschlossenes Studium der Rechtswissenschaften
Hervorragende Kenntnisse des Privatrechts, insbesondere des Straßennutzungsrechts, des Nachbarrechts und des Schadenersatzrechts
Hervorragende Kenntnisse des Bundesstraßengesetzes und des Rechts der Straßensondergesellschaften
Ausgezeichnete Kenntnisse im Bereich des Öffentlichen Rechts, wie insbesondere im Bereich des Verfassungsrechts, des allgemeinen und des besonderen Verwaltungsrechts, des Verfahrensrechts
Sehr gute Verhandlungsfähigkeit und Fähigkeit zur analytischen Aufbereitung und systematischen Gestaltung von Vereinbarungen und von gesetzlichen Vorschriften
Sehr gute EDV-Kenntnisse
Fremdsprachenkenntnisse

11.1. AUSBILDUNG (z.B. Lehre, Schule, Universität usw.)

12. SONSTIGE FÜR DIE BEWERTUNG MASSGEBLICHE ASPEKTE (z.B. DIMENSION, MESSBARE RICHTGRÖSSE)

Bereitschaft zur Einarbeitung in komplexe Rechtsmaterien
Strategisches Denken
Organisationsgeschick
Hohe kommunikative Fähigkeiten und Verhandlungsgeschick
Einsatzbereitschaft
Belastbarkeit
Bereitschaft zur Fort- und Weiterbildung

13. Besondere Aufgaben des derzeitigen Arbeitsplatzinhabers (Kommissionsmitglied, Nebentätigkeiten, u.a.)

13.2

Begründung der Zuordnung
Referent mit zentralen übergeordneten Aufgaben in einer besonders bedeutenden Abteilung des BMVIT, ohne Zuteilung zu einem Referat, jedoch ohne Unterschrifts-befugnis.
Erfüllung von Aufgaben, für die großes Wissen erforderlich ist und bei denen besonders hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden."

Die Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung wurde wie folgt wiedergegeben:

"2.4. Arbeitsplatzbeschreibung d. Richtverwendung Z 1.8.15.

Anlage 1 BDG 1979

(Vergleichsarbeitsplatz für Position A1/3)

Medizinalrätin

Name d. dzt. Arbeitsplatzinhabers/in

Dienstadresse

Zimmer- Nummer

Diensttelefon-Nummer

Arbeitsplatz Nr.:

ID Nr. im PM/OM-SAP

1.1 Dienststelle

Bundessozialamt, Landesstelle Wien

1.2. Organisationseinheit

Gruppe Abteilung Referat
Ärztlicher Dienst

2. Funktion des Arbeitsplatzes (z. B.: Abteilungsleiter, ReferentIn, Sachbearbeiterin etc.) Chefärztin der Landesstelle Wien

3.1 Wen vertritt der/die Arbeitsplatzinhaber/in:

3.2. Vertretungsbefugnisse (alle Aufgaben oder welche Teilaufgaben)

3.3. Wer vertritt den/die Arbeitsplatzinhaber/in

Stellvertr. d. Chefärztin

4. Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar

4.1. übergeordnet hinsichtlich der

Fachaufsicht

2 vidierende Ärzte (1 Stv.)
1 Psychologin
und weitere externe GutachterInnen

Dienstaufsicht

2 vidierende Ärzte (1 Stv.)
1 Psychologin

4.2 untergeordnet hinsichtlich der

Fachaufsicht

Fachlich inhaltlich: BMSGK, als Ärztin
Fachlich organisatorisch: Landesstellenleiter

Dienstaufsicht

Landesstellenleiter

5. Aufgaben des Arbeitsplatzes

5.1.1 Leitung des Ärztlichen Dienstes

Begutachtung gem. Kriegsopferversorgungsgesetz, Heeresversorgungsgesetz, Verbrechensofpergesetz, Bundespflegegeldgesetz, Impfschadengesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Bundesbehindertengesetz, Familienlastenausgleichsgesetz, soweit gesetzlich vorgesehen

Begutachtung / fachliche Stellungnahmen / Beratung insbes. zu arbeitsmedizinischen Angelegenheiten der Landesstelle - Beschäftigung / Arbeitsleistung von Behinderten (Kündigungsverhandlungen, Integrative Betriebe, geförderte Projekte, behinderte Mitarbeiter/inne/n, etc.)

5.1.2 Fachliche Führung der Organisationseinheit einschließlich der freien Sachverständigen im Sinne der Ziele der Landesstellenleitung bzw. der Amtsleitung, Sicherstellung der Einhaltung der fachlichen Begutachtungsvorgaben und deren einheitliche Umsetzung bei allen Sachverständigen

5.2.1 Approbation (Vidierung) in vorbehaltenen Angelegenheiten, insbesondere in komplexen Gutachten (z.B. bei schwierigen Kausalitätsbeurteilungen oder Gutachten von grundsätzlicher Bedeutung oder mit weitreichenden Folgen)

5.2.2 Stellungnahme / Beratung in vorbehaltenen Angelegenheiten

5.3 Qualitative Planung, Gestaltung und Steuerung der allgemeinen und gezielten ärztlichen Begutachtung, insb. im Hinblick auf die Judikatur der obersten Gerichtshöfe und unter Berücksichtigung der Durchführungspraxis der Verwaltungsbehörde (Klärung von Abstimmungs- und Durchführungsfragen mit den Fachabteilungsleiter/inne/n)

5.4 Interdisziplinäre Abstimmung der ärztlichen Begutachtung mit anderen Fachgebieten (psychologische, ergotherapeutische Begutachtung, etc.)

5.5 Zusammenarbeit mit anderen Stellen (Kliniken, Krankenhäusern, Ärzten, AMZ, Laboratorien, Sozial-, Pensionsversicherungsträger, anderen Behörden, psychologischen, ergotherapeutischen, u.a. Gutachtern, etc.)

Ziele des Arbeitsplatzes (Ziele sind Aussagen über erwünschte Zustände, die als Ergebnis von Entscheidungen eintreten sollen)

Selbständige und eigenverantwortliche Wahrnehmung von Leitungsaufgaben, Überwachung, Führung und Anleitung der fachlichen Tätigkeit des Ärztlichen Dienstes und freier Sachverständiger,

6. Laufende qualifizierte Implementierung relevanter, z.T. hoch komplexer, juristischer Inhalte in die ärztliche Begutachtung,

Koordination von Sachverständigengutachten verschiedener Disziplinen zu Gesamtgutachten, Zusammenarbeit mit anderen Stellen,

zwecks Unterstützung der Verwaltungsbehörde bei der optimalen beruflichen und gesellschaftlichen Integration und finanziellen Förderung, Unterstützung bzw. Versorgung behinderter Menschen.

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

Pos. Nr.	Tätigkeiten	Quantifizierung
	Planung, Organisation und Überwachung des Dienstbetriebes des Ärztlichen Dienstes zum Zwecke der Sicherstellung einer gesetzmäßigen Vollziehung der Begutachtung sowie einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und sparsamen Geschäftsgebarung unter Anwendung von Erkenntnissen auf dem Gebiete des modernen Managements und der Organisationslehre	
7.1.1	Mitarbeit in Arbeitsgruppen Teilnahme an Tagungen, Veranstaltungen und Besprechungen sowie Weitergabe der bei diesen Anlässen erlangten Informationen Wahrnehmung der Repräsentationspflichten durch Teilnahme an Veranstaltungen von Behörden, Sozialversicherungsträgern, etc. Auseinandersetzung mit Beschwerdefällen und Interventionen, sowie Erteilung von Weisungen und Ergreifung von geeigneten Maßnahmen	12%

- Vorschlag für Auswahl und Enthebung ärztl. Sachverständiger an das BMSG
- Motivierung der Mitarbeiter/innen und der Ärztlichen Sachverständigen zum Besuch von medizinischen Fortbildungsveranstaltungen,
- Gestaltung / Abhaltung von Instruktionen zu rechtlichen / sachlichen Änderungen
- 7.1.2 Ausübung der Fachaufsicht durch Unterstützung der Tätigkeit der unterstellten Mitarbeiter/innen durch beratende Betreuung und fachliche Hilfestellung
- Abhaltung von Besprechungen mit den Mitarbeiter/inne/n zwecks Vorgabe von fachlichen bzw. organisatorischen Zielen,
- Sicherstellung der einheitlichen Umsetzung der fachlichen Begutachtungsvorgaben, fachlicher Führung,
- Erteilung von Weisungen, 8%
- Klärung von Personal- und Organisationsangelegenheiten, etc.
- Führung von Mitarbeitergesprächen, Personalentwicklung
- Abschließende eigenverantwortliche Prüfung und Genehmigung (Vidierung) von Begutachtungen und Stellungnahmen des Ärztlichen Dienstes unter Anwendung eines umfassenden, aktualisierten, medizinischen Fachwissens, arbeitsrechtlicher Kenntnisse und gutachtenrelevanter Rechtskenntnisse und rechtlichen Wissens über wesentliche Rechtsfragen an der Schnittstelle zwischen ärztlichem Gutachten und Verwaltungsverfahren, tw. unter Berücksichtigung von psychologischen, ergotherapeutischen u.a. Gutachten, insbes. in Fällen komplexer Gutachten (schwierige Kausalitätsbeurteilungen, Gutachten von grundsätzlicher Bedeutung, Gutachten mit weitreichenden Folgen, etc.)
- 7.2.2 Vereinheitlichung der Beurteilung hinsichtlich der fachlichen Aussagen (Aktualität, Interpretation), aber auch hinsichtlich Vollständigkeit, Schlüssigkeit und 64%
- Verständlichkeit der ärztlichen Aussagen,
- Lenkung des Verfahrens durch Auswahl der Gutachter und Erteilung von Weisungen nach Herstellung von Verknüpfungen auch zwischen verschiedenen Fachdisziplinen und Interpretation diverser rechtlicher Vorschriften
- Quellenstudium im Falle auftretender Probleme oder bei gezielter Fragestellung durch die Behörde in besonders gelagerten Fällen durch Befassung mit einschlägiger Fachliteratur, Fachzeitschriften, medizinischen Artikeln, Rechtsvorschriften, Gesetzeskommentaren, Erkenntnissen, Urteilen, Erlässen, etc.
- Ergänzung von Begutachtungen, Verfassung vorbehaltener Stellungnahmen, Beratung der Verwaltungsbehörde (insbes. in Fällen erforderlicher Krisenintervention, gesundheitlicher Gefährdung im Verzug, etc.)
- 7.3 Studium und Auswertung von
- einschlägigen Veröffentlichungen
 - Erkenntnissen der Gerichtshöfe öffentlichen Rechts
 - Urteilen des OGH, etc.
 - Relevanten Bundesgesetzblättern
 - Erlässen des BMSG u. Rundschreiben des BKA u. BMF
 - Amtsverfügungen
 - Literatur, Fachzeitschriften
 - Gesetzeskommentaren
- und Transfer auf die Aufgabenbereiche des Ärztlichen Dienstes.
- Qualitative Planung und Gestaltung der allgemeinen und gezielten ärztlichen Begutachtung insbes. im Hinblick auf die Judikatur der obersten Gerichtshöfe und unter Berücksichtigung der Durchführungspraxis der Verwaltungsbehörde
- Interdisziplinäre Abstimmung der ärztlichen Begutachtung mit anderen Fachgebieten
- 7.4 (psychologische, ergotherapeutische Begutachtung, etc.) durch Einbeziehung / 12%
- Einplanung in die Begutachtungspraxis
- Zusammenarbeit mit anderen Stellen durch Führung von Besprechungen sowie Abwicklung des einschlägigen Schriftverkehrs in vorbehaltenen Angelegenheiten (Kooperation, Koordination) mit
- Kliniken,
- Krankenhäusern,
- 7.5 Ärzten, 4%
- AMZ,
- Laboratorien,
- Sozial-, Pensionsversicherungsträger,
- anderen Behörden,
- psychologischen, ergotherapeutischen, u.a. Gutachtern, etc.

8. Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten

(voller Umfang oder welche Teilbereiche)

Alle Angelegenheiten des Ärztlichen Dienstes

9. Sonstige Befugnisse

10. Zugeteiltes und unterstelltes Personal

Anzahl Gliederung nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

3 A1/v1

0,625 k2

1 A3

Fachaufsicht über dzt. ca. 60 ärztliche Sachverständige (entspr. v1)

11. Anforderungen des Arbeitsplatzes

Anforderungsprofil für den/die ArbeitsplatzinhaberIn

Neben besonderen medizinischen Kenntnissen:

Besonderes Wissen und Erfahrung in der Arbeitsmedizin,

Kenntnisse in allen bei der ärztlichen Begutachtung zu berücksichtigenden fachfremden Gutachten zur interdisziplinären Abstimmung zwischen Medizin und anderen Fachbereichen, wie Psychologie, Ergotherapie, etc.

11.1 Rechtskenntnisse in allen vom BASB zu führenden Verfahren, denen als Beweismittel u.a. ärztliche bzw. interdisziplinäre Gutachten zugrunde liegen (KOVG, HVG, VOG, BPGG, Impfschadengesetz, BEinstG, BBG) und im Verfahren betr. Erhöhte Familienbeihilfe gem. FLAG, besonderes inhaltliches Wissen (rechtstheoretisch und Judikatur) über wesentliche Rechtsfragen an der Schnittstelle zwischen ärztlichem Gutachten und dessen Rolle im jew. Verwaltungsverfahren,

Genaue Kenntnis der jew. Durchführungspraxis / Vorgangsweisen der Verwaltungsbehörde im Verfahren, Besondere Kenntnisse aus Rede- und Gesprächstechnik, Psychologie und Pädagogik, Management und Organisationslehre, persönliche Qualitäten und Fähigkeiten zur Menschenführung, besondere Verhandlungstaktik,

Besondere Erfahrung mit der Gestaltung von Arbeitsinhalten und -abläufen entsprechend den speziellen Erfordernissen des jew. zu fördernden Klientenkreises,

Planung der Begutachtung nach Bedürfnissen der Kundenkreise in ihren verschiedenen Phasen und Situationen unter besonderer Berücksichtigung der Priorität / Dringlichkeit bestimmter Gutachten, besondere Fähigkeiten im klientenzentrierten Umgang mit Kunden

11.2 Ausbildung / Berufserfahrung

Medizinstudium, ius practicandi

Physikatsprüfung (galt früher als Dienstprüfung für den höheren Dienst als Arzt)

Teilnahme an der Aus- u. Fortbildung von Betriebsärzten (Arbeitsmedizin)

12. Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte

13. Besondere Aufgaben des/der derzeitigen Arbeitsplatzinhabers/in (z. B.: Kommissionsmitglied, Nebentätigkeiten, u. a.)

-

Auch auf diesem Vergleichsarbeitsplatz handelt es sich um eine Funktion mit besonderer Führungsverantwortung an einer so genannten nachgeordneten Dienststelle."

Sodann führte der Sachverständige zum Vergleich dieser beiden Richtverwendungen Folgendes aus:

"3. Vergleich der Richtverwendung Z 1.8.15 Anlage 1 BDG 1979 mit dem zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz

In der analytischen Darstellung über die Arbeitsplatzwertigkeiten zeigt sich zwischen der oben beschriebenen Vergleichsposition und dem Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* bei den Hauptkriterien insgesamt wieder nur eine sehr geringe Differenz. Hinsichtlich der Struktur der Analysezeile werden jedoch erhebliche Unterschiede deutlich.

Zuordnungskriterium:	Punktwert für den APL/Beschwerdeführer	Punktwert für die Richtverwendung in A1/3
Fachwissen	10	11
Managementwissen	5	3
Umgang mit Menschen	3	4
Denkrahmen	5	5
Denkanforderung	5	5
Handlungsfreiheit	11	13
Dimension	7	4
Einfluss auf Endergebnisse	2	4

Zu den Zuordnungen, für die genaue Verbaldefinitionen im Intranet unter dem Link <http://oeffentlicherdienst.intra.gv.at/leitfaden/grundl-apb.pdf> für alle Bundesbediensteten abrufbar sind, wird bemerkt:

Fachwissen (FW):

APL/Antragsteller: Zuordnungswert **10**, **Vergleichsarbeitspl.:** Zuordnungswert **11:**

Am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* ist hier bereits anteilig eine fachliche Autorität zuzuerkennen. Bei seiner Funktion begründet sich dies, wie bereits bemerkt, mit den bei der Abwicklung von Verfahren im Zuge von Übertragungen von Straßen oder Straßenstücken für sämtliche Beteiligten zu erstellenden Vorgaben. Darüber hinaus ist zu beachten, dass dem Genannten auch zentrale Aufgaben im legislativen Bereich übertragen sind, für die ein weit reichendes Fachwissen gefordert wird. Außerdem ist hier zu werten, dass der Bedienstete auf Grund seines Spezialwissens auch für die Abteilungen A und B in rechtlichen Angelegenheiten tätig ist.

Der Arbeitsplatz am Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (BASB) stellt trotz seiner organisatorischen Positionierung an einer nachgeordneten Dienststelle eine besondere fachliche Autorität dar. Immerhin sind dieser Funktion sämtliche Ärzte fachlich unterstellt, die selbst als unabhängige Sachverständige an wichtigen Entscheidungen innerhalb des Sozialwesens Anteil haben. Dabei steht daher nicht die Personalführung im Vordergrund, sondern die Steuerung der Zielrichtung und der gesellschaftlichen Orientierung solcher Entscheidungen sowie die Berücksichtigung der damit verbundenen Auswirkungen in allen für den Staat relevanten Bereichen, inklusive politischer, wirtschaftlicher und finanzieller Interessen.

Auf diesem Arbeitsplatz ist deshalb die fachliche Autorität ohne jede Einschränkung gegeben.

Managementwissen (MW):

APL/Antragsteller: Zuordnungswert **5**

Vergleichsarbeitspl.: Zuordnungswert 3

Am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* ist ein besonders breitbandiges Aufgabenfeld abzudecken. Insbesondere beim Vollzug des Bundesstraßengesetzes und des Bundesstraßen-Übertragungsgesetzes ist auf die Interessen aller beteiligten Rücksicht zu nehmen.

In diesem Rahmen ergeben sich Konflikte, die nur durch außerordentliche Managementfähigkeiten lösbar sind. Auch hier sind privatrechtliche Angelegenheiten, die mit Nutzungs-, Schadens- und Nachbarschaftsrecht in Verbindung stehen, besonders zu beachten. *Der Beschwerdeführer* gibt im Verfahren um die Übertragung von Bundesstraßen den Ablauf und teilweise auch inhaltliche Maßnahmen vor. Damit ist seine Position trotz fehlender direkter Führungsaufgaben hierarchisch höher zu sehen als jene von sonstigen ReferentInnen ohne Leitungsfunktion.

Bei der Vergleichsfunktion liegt der Arbeitswert hauptsächlich in der Fachtätigkeit. Die Führungs- und Leitungsaufgabe ist nur eingeschränkt wahrzunehmen, weil die zu beaufsichtigenden Ärzte selbst unabhängige Sachverständige sind, deren fachliches Urteil in der Regel nur gering beeinflussbar ist.

Als Leiter des Ärztlichen Dienstes einer Landestelle des BASB ist eine Zusammenarbeit mit zahlreichen öffentlichen Stellen erforderlich. Die Ziele sind jedoch weitgehend eindeutig festgelegt, so dass auf diesem Gebiet keine unlösbaren Interessenskonflikte festzustellen sind.

In dieser weitaus überwiegend auf das Fachwissen ausgerichteten Funktion bleibt das Managementwissen, zumindest im Vergleich zu jenem am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers*, begrenzt.

Umgang mit Menschen (UM):

APL/Antragsteller: Zuordnungswert 3 Vergleichsarbeitspl.: Zuordnungswert 4

Eine Zuordnung zur Höchststufe ist am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* bei diesem Kriterium nicht vertretbar. Auf seinem Arbeitsplatz fehlt hierfür eine direkt auszuübende Führungs- und Leitungsfunktion auf gehobener Fachebene und auch Fremdsprachen sind in einem für die Einstufung eher unbedeutendem Ausmaß anzuwenden.

Am Vergleichsarbeitsplatz ist in jedem Fall eine Führungs- und Leitungsfunktion anrechenbar und das Aufgabengebiet umfasst neben der Motivation und Belehrung von MitarbeiterInnen die Ergreifung von Maßnahmen zur Auswahl und Enthebung von ärztlichen Sachverständigen, eine umfangreiche Beratungstätigkeit, die Auseinandersetzung mit Beschwerdefällen und die Krisenintervention.

Weiters obliegt dem ärztlichen Leiter in einer Landesstelle des Bundessozialamtes die Abstimmung und Vereinheitlichung der Ergebnisse von Sachverständigen. Der Kontakt mit psychologischen und ergotherapeutischen GutachterInnen sowie die Zusammenarbeit mit Kliniken, Behörden oder Sozialversicherungsträgern erfordert den Gedankenaustausch auf sehr hohem kommunikativem Niveau. Dabei ist auch nicht zu vergessen, dass die eigentliche Klientel der Funktion hauptsächlich sozial benachteiligte, kranke oder behinderte Menschen sind, mit welchen sich der Umgang oft sehr schwierig gestaltet.

Denkrahmen (DR):

Zuordnungswert 5 auf beiden Arbeitsplätzen:

Die Zuordnung hat auf beiden Arbeitsplätzen zum Kalkül 'operativ, zielgesteuert' zu erfolgen. *Der Beschwerdeführer* erstellt, wie bereits erwähnt, richtungsweisende Vorgaben für die an Verfahren nach dem Bundesstraßengesetz oder Bundesstraßen-Übertragungsgesetz Beteiligten und bestimmt damit weitgehend den gesamten Ablauf.

Darüber hinaus ist beim Denkrahmen die besondere Bandbreite des Aufgabengebietes zu berücksichtigen.

Eine Tätigkeit für andere Abteilungen oder eine völlig artfremde und thematisch nicht in die Organisationseinheit passende Aufgabenstellung, wie die Beratung der Abteilungsleitung in Personalfragen, ist hier besonders zu gewichten. Die Verfolgung übergeordneter Ressortziele bleibt aber allein durch die hierarchisch mehrfach untergeordnete Stellung des Arbeitsplatzes und durch den klar vorgegebenen Aufgabenrahmen ausgeschlossen.

Auch die Leitung einer Organisationseinheit an einer nachgeordneten Dienststelle legt Arbeits- und Verfahrensvorschriften für hierarchisch untergeordnete Arbeitsplätze fest.

In Verbindung mit der interdisziplinären Koordinationsfunktion bei Gutachten erreicht der Denkrahmen eine starke Ausdehnung. Durch die sowohl thematische als auch örtliche Einschränkung des Zuständigkeitsbereiches ergeben sich aber keine strategischen Aufgaben im Sinne der Verfolgung übergeordneter Ressortinteressen. Der Arbeitsplatz ist organisatorisch mehreren Stellen untergeordnet und hauptsächlich mit der Abwicklung von konkreten sozialrechtlichen Fällen befasst. Auf Grund der regionalen Begrenzung der Funktion sind - wie auch am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* - in den Kernbereichen der Verwendung keine ressort- oder bundesweit geltenden allgemeingültigen Entscheidungen, Direktiven oder Zielvorgaben zu erarbeiten.

Denkanforderung (DA):

Zuordnungswert 5 auf beiden Arbeitsplätzen:

Die Denkanforderung ist am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* als unterschiedlich zu sehen. Dies leitet sich von den vielfältigen Aufgaben ab. Eine übergeordnete strategische Position ergibt sich allein dadurch nicht, dass die Veräußerung von Bundesstraßen von höherer Ebene festgesetzt wurde und der Bedienstete hauptsächlich mit der bloßen Abwicklung von Verfahren befasst ist. Auf die Erstellung von Normen oder sonstigen allgemeingültigen Vorgaben sowie auf die Entwicklung von ressortweit maßgebenden Strategien ist der Arbeitsplatz nicht überwiegend ausgerichtet, so dass eine höhere Zuordnung als zum Kalkül 'unterschiedlich' nicht gerechtfertigt erscheint.

Da am Vergleichsarbeitsplatz, an der Landesstelle Wien des BASB, neben einem hochwertigen medizinischen Expertenwissen auch umfangreiche Rechtskenntnisse Anwendung finden, und laufend interdisziplinäre fachliche Aufgaben gestellt sind, wird die Denkanforderung auch als unterschiedlich eingestuft. Eine höhere Zuordnung ergibt sich nicht, weil im Bereich des BMsSK (jetzt BMASK) die Entwicklung strategischer Konzepte für das Sozialwesen von anderen Stellen ausgeht.

Auf derartige Agenden ist allenfalls eine Mitarbeit geringen Umfangs anrechenbar, die sich aber bei der Zuordnung zu diesem Kriterium nicht durchschlagend auswirkt.

Handlungsfreiheit (HF):

APL/Antragsteller: Zuordnungswert 11, **Vergleichsarbeitspl.:** Zuordnungswert 13:

Bei diesem Kriterium ist der Unterschied zur Richtverwendung durch die fehlende direkte Leitungsfunktion am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* deutlich erkennbar. Auch die nicht vorhandenen Approbationsbefugnisse schränken die Handlungsfreiheit im Vergleich zur ausgewählten Richtfunktion entsprechend ein. Sämtliche Erledigungen sind durch die fehlenden Freiheiten formal und inhaltlich an der Arbeitsweise der genehmigenden Vorgesetzten auszurichten.

Hingegen ist zu beachten, dass allein die Sachverständigentätigkeit von ÄrztInnen ein hohes Maß an Handlungsfreiheit beinhaltet.

LeiterInnen des Ärztlichen Dienstes an Landesstellen des BASB entscheiden in ihrem Bereich über den Einsatz der zugewiesenen Ressourcen und setzen nach weitgehend freiem Ermessen die Prioritäten fest.

Vor allem steuern sie die sozialrechtliche Ausrichtung des Aufgabenfeldes unter Bedachtnahme auf die übergeordnet vorgegebenen Ressortziele. Für die Richtfunktion ergibt sich daraus die Zuordnung zum Kalkül 'allgemein geregelt'. Die Unterordnung gegenüber der Landesstellenleitung bezieht sich in keiner Weise auf medizinische Belange, sondern auf die Überwachung der Einhaltung allgemeiner Dienstpflichten (tägliche Dienstzeit, Verbrauch des Erholungsurlaubes usw.)

Im Gegensatz hierzu gilt die Zuordnung am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* beim Kriterium 'Handlungsfreiheit' noch überwiegend als 'richtliniengebunden', auch wenn diese bereits wegen der besonderen Art des Dienstes einen Teilschritt höher in Richtung 'allgemein geregelt' anzusetzen ist.

Dimension (Dim):

APL/Antragsteller: Zuordnungswert 7,

Vergleichsarbeitspl.: Zuordnungswert 4:

Der Beschwerdeführer verwaltet auf seinem Arbeitsplatz einen hohen Geldwert, der mit Rücksicht auf die gegebene hierarchische Position bereits als 'groß' zu bezeichnen ist. Für den Vergleichsarbeitsplatz ist bei diesem Kriterium jene Budgetsumme anzurechnen, die dort im geschätzten Jahresdurchschnitt den Entscheidungsspielraum bei der Zuweisung von Sozialleistungen darstellt.

Da für den medizinischen Dienst der Landesstelle eines BASB nicht die bereits gewährten Beträge, sondern die Neubemessungen und die Beschwerdefälle relevant sind, liegt die hierfür anzunehmende Dimension deutlich unter jenem Wert, der am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* angerechnet wurde.

Weiters wirkt sich bei diesem Kriterium auch die regionale Begrenzung des Zuständigkeitsbereiches aus.

An dieser Stelle ist wiederholt darauf hinzuweisen, dass die Zuordnung bei der Dimension stets im Zusammenhang mit dem damit verbundenen Einfluss auf Endergebnisse steht.

Bei diesem Kriterium ergeben sich daher in Verbindung mit der Anrechnung des Wertes bei der Dimension folgende Zuordnungen:

Einfluss auf Endergebnisse (EE):

APL/Antragsteller: Zuordnungswert 2, **Vergleichsarbeitspl.:** Zuordnungswert 4:

An den zu vergleichenden Arbeitsplätzen sind völlig unterschiedliche Aufgaben wahrzunehmen. Daraus ergibt sich bei der Gewichtung des Verantwortungswertes ein ungleicher Zugang. Während am Arbeitsplatz *des Beschwerdeführers* extrem hohe Geldsummen manipuliert werden, über deren Verwendung kaum eigenmächtig entschieden werden kann, verfügt die Leiterin oder der Leiter des Ärztlichen Dienstes einer Landesstelle des BASB über eigene, im Verhältnis dazu geringe zugewiesene Ressourcen weitgehend frei. Aus diesen Beträgen resultiert jedoch nicht der hohe Verantwortungswert für diesen Arbeitsplatz. Dieser ergibt sich aus der Mitwirkung an besonders budgetwirksamen Entscheidungen von sozialen Servicestellen, Behörden oder

Gerichten. Bei völlig frei agierenden Sachverständigen in leitender Position ist daher auch für die Mitwirkung an solchen Entscheidungen ein direkter Einfluss anzurechnen, weil medizinische Gutachten stets Grundlage für die Gewährung sozialer Zuwendungen sind.

Am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers liegt daher der Einfluss auf Endergebnisse zwischen den Kalkülen 'gering' und 'beitragend' und am Vergleichsarbeitsplatz zwischen 'beitragend' und 'anteilig'."

Die Errechnung der letztlich maßgebenden Stellenwertpunkte wird im Bescheid sodann wie folgt wiedergegeben und aus fachlicher Sicht begründet:

"Für den Beschwerdeführer erfolgte diese Berechnung konkret wie folgt:

Tabelle nicht darstellbar

Für den ersten Vergleichsarbeitsplatz stellt sich diese Tabelle folgendermaßen dar:

Tabelle nicht darstellbar

Für den zweiten Vergleichsarbeitsplatz ergibt sich in tabellarischer Form folgende Aufschlüsselung der analytischen Zuordnung:

Tabelle nicht darstellbar

Die Berechnung der Stellenwertpunkte leitet sich von einer Zahlen-Schritt-Tabelle ab, die auf Grundlage der physikalischen Gesetzmäßigkeit von gerade noch merkbaren 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' (Denkraum 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 servierten 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:

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

$$SF = 1,148698355$$

Der abstrakte Wert W wird mit dem abstrakten Schritt S erreicht, wobei für W 100 und für S 10 gilt

$$\begin{aligned} W &= 100 \\ S &= 10 \end{aligned}$$

Aus der Bewertung des Fachwissens FW, des Managementwissens MW und des Umgangs mit Menschen UM setzt sich der Wissensschritt WS zusammen

**Ergebnis der Bewertung
WS = des Wissens**

Dem Wissensschritt WS entspricht der Wissenswert WW

$$WW = W \cdot SF(WS - S) = 100 \cdot 1,148698355(WS - 10)$$

Die theoretisch größtmögliche Denkleistung DLmax (100%) ergibt sich nach den Verbaldefinitionen mit dem höchstmöglichen Denkleistungsschritt DLSmax (18)

$$DL_{max} = 100\%$$

$$DLS_{max} = 18$$

Aus der Bewertung des Denkraums DR und der Denkanforderung DA setzt sich der Denkleistungsschritt DLS zusammen

**DLS = Ergebnis der Bewertung
der Denkleistung**

Der Denkleistungsschritt DLS ergibt die Denkleistung DL, die als Prozentsatz des Wissenswertes WW den Denkleistungswert DLW ergibt

$$DL = SF(DLS - DLS_{max}) =$$

DLW = 1,148698355(DLS- 18)

WW*DL

Aus der Bewertung der Handlungsfreiheit HF, der Dimension DM und des Einflusses auf Endergebnisse EE setzt sich der Verantwortungsschritt VS zusammen

**Ergebnis der Bewertung
VS = der Verantwortung**

Dem Verantwortungsschritt VS entspricht der Verantwortungswert VW

**VW = W*SF(VS- DLSmax) =
100*1,148698355(VS-18)**

"

Die belangte Behörde räumte dem Beschwerdeführer sodann zu dem genannten Gutachten rechtliches Gehör ein, worauf dieser am 8. Juni 2011 eine Stellungnahme erstattete, in welcher er neuerlich eine Befangenheit des Amtssachverständigen T geltend machte.

Mit dem nunmehr angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 11. August 2011 wurde neuerlich festgestellt, dass dem Beschwerdeführer auf seinem Arbeitsplatz als Referent ohne ESB in der Abteilung Z im Zeitraum vom 11. August 2003 bis einschließlich 4. Oktober 2004 die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, zugekommen sei.

Nach Schilderung des bisherigen Verfahrensganges, insbesondere nach Wiedergabe des zuletzt eingeholten Gutachtens des Sachverständigen T vom 2. Mai 2011, welchen die belangte Behörde nicht als befangen erachtete, entgegnete sie den auch auf das Gutachten des Sachverständigen K gestützten Einwendungen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 8. Juni 2011 gegen die im Gutachten des Sachverständigen T vorgenommene Punktevergabe im Wesentlichen Folgendes:

"Zum Thema Punktebewertung führten Sie hinsichtlich des Kriteriums 'Fachwissen' in Ihrer Stellungnahme aus, dass im Gutachten des BKA zu Unrecht als ein entscheidender Faktor für die Punktebewertung des Richtverwendungsvergleichsarbeitsplatzes die hierarchische Positionierung in Verbindung mit einer Stellvertreterfunktion gewertet worden sei. Es könne weder die hierarchische Stellung, noch eine Stellvertreterfunktion für das Fachwissen maßgeblich sein, sondern werde es vielmehr durch die Sachmaterie bestimmt. Wissen sei eben vorhanden oder nicht vorhanden und dies unabhängig von der effektiven Ausübung einer Vertretungsfunktion. Hier mache sich auch die übermäßige Orientierung des Gutachtens des BKA an hierarchischen Überlegungen bemerkbar.

Dem ist nicht zu folgen, da die hierarchische Position bzw. die Funktion als stellvertretende/r LeiterIn für die analytische Zuordnung beim Kriterium Fachwissen durchaus relevant sein kann. Eine hierarchische Unterordnung zeigt in den meisten Fällen an, dass es eine fachlich übergeordnete Stelle gibt, die über erweiterte Rechte verfügt und deshalb auch mehr Verantwortung zu tragen hat. Ein Mehr an Verantwortung wird grundsätzlich jenen MitarbeiterInnen übertragen, die in der Lage sind Situationen besser als Bedienstete in untergeordneten Funktionen einzuschätzen, um bei der Geschäftsabwicklung entsprechend geeignete Handlungen zu setzen. Die Fähigkeit wird allgemein jenen Bediensteten zugeschrieben, die ein erhöhtes Fachwissen nachweisen können und deshalb auch in der Hierarchie anderen Stellen vorgesetzt sind und geeignet sind, MitarbeiterInnen zu führen, anzuleiten und zu motivieren. Diese auch im Bundesdienst vorherrschende Ordnung wird allgemein weitgehend anerkannt. Nur selten wird eine dienst- und besoldungsrechtliche Gleichstellung mit Vorgesetzten verlangt, obwohl eine solche in der analytischen Arbeitsplatzbewertung - bezogen auf nur einzelne Kriterien, aber nicht in der Gesamtsicht - gegeben sein kann.

Der Einwand, dass Wissen entweder vorhanden ist oder nicht, ist grundsätzlich plausibel. In der Arbeitswelt und insbesondere bei der Bewertung von Arbeitsplätzen kommt es allerdings darauf an, ob ein bestimmtes Wissen auf einer organisatorischen Position als Voraussetzung gilt oder nicht. Wenn universitär ausgebildete MitarbeiterInnen als bloße Schreibkräfte verwendet werden, ändert sich die Arbeitsplatzbewertung als Schreibkraft nicht, auch wenn noch so umfangreiches Wissen vorhanden ist. Bediensteten mit besonderen Fähigkeiten steht es frei sich um eine organisatorisch adäquate Funktion zu bemühen. Solange eine derartige Position jedoch nicht eingenommen wird, zählt für die Arbeitsplatzbewertung die organisatorisch vorgesehene Verwendung. Nur wenn im Verfahren nachgewiesen werden kann, dass Bedienstete in übergeordneten Funktionen ihre organisatorisch festgelegten Pflichten vernachlässigt haben und andere dafür nicht vorgesehene MitarbeiterInnen solche Tätigkeiten zu übernehmen hatten, können daraus Ansprüche abgeleitet werden. Ansonsten ist ein noch so breites und tiefes vorhandenes Wissen für die dienst- und besoldungsrechtliche Einstufung nicht relevant. Zu bemerken ist allerdings, dass es in der analytischen Bewertung nicht zwingend und bei allen Kriterien zu Abstufungen zwischen vorgesetzter und untergeordneter Stelle kommen muss. Die hierarchische Gliederung kann etwa so stark sein, dass es nur noch geringe Unterschiede zwischen den einzelnen Stufen gibt, weil die Differenzen analytisch nicht mehr im Detail erfassbar sind.

Weiters brachten Sie vor, dass im Gutachten des BKA die Auseinandersetzung mit der Sachmaterie zu kurz geraten sei. Es bliebe gänzlich unberücksichtigt, dass Sie auf Ihrem damaligen Arbeitsplatz in zwei verschiedenen Rechtsbereichen, nämlich dem Zivilrecht und dem öffentlichen Recht tätig gewesen seien. Es sei eine hochgradige Besonderheit, wenn auf einem Beamtenarbeitsplatz auch zivilrechtliche Angelegenheiten von tragender Bedeutung zu behandeln seien. Weiters sei ein besonders hohes Qualitätsniveau durch Ihre Mitwirkung im legistischen Bereich zugrunde zu legen.

Hierzu ist zu bemerken, dass MitarbeiterInnen der Verwendungsgruppe A 1 mit juristischer oder auch sonstiger universitärer Ausbildung das im Studium erlernte Wissen in allen Verwendungsbereichen anzuwenden haben. Deshalb gibt es auch teilweise erhebliche besoldungsrechtliche bzw. finanzielle Unterschiede zwischen einzelnen Verwendungsgruppen, die bereits in der Grundeinstufung ohne Funktionsgruppenzuordnung wirksam werden. Bei der analytischen Arbeitsplatzbewertung ist für ein abgeschlossenes Studium eine bestimmte Zuordnung vorgesehen, die sich erhöht, wenn MitarbeiterInnen durch eine mehrjährige Beschäftigung mit der Materie als fachliche oder teilweise fachliche Autorität zu betrachten sind. Insbesondere ohne Approbationsbefugnisse ausgestattete oder hierarchisch mehrfach untergeordnete Bedienstete können aber den Anspruch auf eine am Arbeitsplatz erforderliche absolute fachliche Autorität nicht erheben.

Bezüglich des Hinweises auf zwei verschiedene Kompetenzbereiche ist zu beachten, dass es auch bei anderen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen üblich ist, mehrere Fachbereiche abzudecken. Zur Veranschaulichung muss sich beispielsweise ein/e GebietsbauleiterIn des Wildbach- und Lawinenverbauungsdienstes mit mehreren Fachgebieten gleichzeitig befassen, um auf Umwelt, Sicherheit im Bauwesen, landwirtschaftliche und infrastrukturelle Gegebenheiten oder wasserrechtliche Interessen Rücksicht nehmen zu können. Dazu sind in diesem Verwendungsbereich auch weitere Kenntnisse auf geologischem bzw. hydrogeologischem oder rechtlichem Gebiet erforderlich, um den Schutz vor Naturgefahr zu gewährleisten. Das konkret abgeschlossene Studium umfasst in diesem Verwendungszweig oft nur einen Teil der Wirkungsfelder. Solche GebietsbauleiterInnen führen in der Regel Dienststellen mit mehreren MitarbeiterInnen sämtlicher Verwendungsgruppen und sind je nach Führungsverantwortung in A 1/2 oder A 1/3 eingestuft. Der Leiter der Gebietsbauleitung Bregenz im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) führt zB drei A 1-, drei A 2- und vier A 3-MitarbeiterInnen, zusätzlich vier PartieführerInnen und zwischen 55 und 70 KV-Bedienstete. Als Anforderung seines Arbeitsplatzes ist ein forstliches Universitätsstudium des Studienzweiges Wildbach- und Lawinenverbauung oder Forstwirtschaft mit Zusatzprüfungen genannt. Damit ist erklärt, dass es nicht nur für JuristInnen, sondern auch für Bedienstete in anderen Berufszweigen üblich ist, mehrere Fachgebiete einer universitären Ausbildung zu beherrschen bzw. gleichzeitig anzuwenden. Der Gebietsbauleiter für Bregenz ist im Richtverwendungskatalog unter der Bewertungskategorie A 1/3 angeführt. Diese Position erreicht nach Angabe des BKA bei den Hauptkriterien 'Wissen' und 'Denkleistung' die gleiche Zuordnung wie Ihr Arbeitsplatz. Wegen der hervorgehobenen Leitungsfunktion und die Letztverantwortung für eine wichtige Dienststelle ergibt sich aber trotz geringerer Dimension, die sich von der nur regionalen Zuständigkeit ableitet, ein knapp höherer Verantwortungswert. Wegen der festgestellten Differenz war es nicht möglich, durch den alleinigen Vergleich zu dieser Richtverwendung der Kategorie A 1/3 die richtige Zuordnung Ihres Arbeitsplatzes nachzuweisen. Diese gilt jedoch im Verhältnis zu Bewertungspositionen anderer Bundesbediensteter ohne Approbationsbefugnisse als stark hervorgehoben, weil die komplexe Aufgabenstellung auf Ihrem Arbeitsplatz entsprechend berücksichtigt wurde. Die Bewertungsstufe A 1/3 wird ohne eine Berechtigung zu letztverantwortlichen Geschäftsabschlüssen nur bei besonderen Anforderungen erreicht. Beim integrierten Bewertungsverfahren steht die Zuordnung eines einzelnen Arbeitsplatzes immer im Verhältnis zur Reihung aller von der Bewertung nach § 137 BDG 1979 erfassten Stellen.

...

Laut Ihrer Stellungnahme beruhe das Gutachten des BKA auf unvollständigen Annahmen hinsichtlich der Aufgaben Ihres verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzes. Es sei unrichtig, dass hauptsächlich die bloße Abwicklung von Verfahren stattgefunden habe, während die Veräußerung von Bundesstraßen von höheren Ebenen festgesetzt worden wäre. Richtig sei hingegen, dass oftmals Verhandlungen mit dem Land, der ASFINAG, Privaten und dem Finanzministerium durchgeführt wurden und dabei entsprechend komplexe Verträge zu erstellen waren, oftmals mit Einbindung vieler Vertragspartner. Die Vertragsformulierungen müssten wohlüberlegt sein und befänden sich zudem im Spannungsfeld zwischen öffentlichen Interessen und Privatinteressen. Auch hier hätte das Zusammentreffen der beiden Rechtsmaterien Zivilrecht und öffentliches Recht eine Kombination von größter Exaktheit und weitreichenden Zusammenhängen zur Folge. Für die legistischen Belange gelte Entsprechendes in sogar noch höherem Maße.

Hierzu ist zu bemerken, dass der Abschluss von Verträgen in der abstrakten Zuordnung nicht bedeutend schwieriger angesehen wird, als die Änderung komplexer Normen im Zuge umfangreicher Gesetzesnovellen oder die Abwicklung langwieriger Streitverfahren mit zahlreichen divergierenden Parteieninteressen. Eine einwandfreie fachliche und auch eine bezüglich des Eifers und des Einsatzes von Bediensteten stark engagierte Dienstleistung wird dabei von vorn herein erwartet und ist auch nicht Gegenstand des Verfahrens, soweit ein Rahmen nicht insoweit überschritten wird, als die Soll-Organisation des zu beurteilenden Arbeitsplatzes davon erheblich beeinflusst wird.

Bezüglich dem von Ihnen in der Stellungnahme vom 8. Juni 2011 gemachten Vorbringen, es erscheine höchst zweifelhaft, dass für die nunmehrigen Richtverwendungen des Gutachtens vom 2. Mai 2011 keine höheren Punktezahlen als 10 angebracht seien, ist darauf hinzuweisen, dass in nachvollziehbarer Weise der Punktwert der zweiten Richtverwendung für Fachwissen 11 beträgt und im direkten Vergleich die Relation zum Zuordnungswert Ihres Arbeitsplatzes mit 10 Punkten erkennbar wird.

Mit dem vorher Gesagten korrespondierend, führten Sie aus, dass auch hinsichtlich des Kriteriums 'Denkanforderungen' das Zusammentreffen der beiden Rechtsmaterien von wesentlicher Bedeutung sei, was eine höhere Punktebewertung rechtfertige.

Bei der Beurteilung des Verantwortungswerts eines Arbeitsplatzes geht es auch darum, ob die Stelle organisatorisch so positioniert ist, dass übergeordnete Ziele von dort aus vorgegeben werden können oder nur der Auftrag besteht, Geschäftsfälle, die unbestritten auch sehr komplex und schwierig sein können, abzuwickeln, um diese höheren Ressortziele zu erreichen. Hierbei wird noch unterschieden, ob MitarbeiterInnen, die solche Geschäftsabwicklungen vorzunehmen haben, eine leitende Position einnehmen oder nicht, und welche Befugnisse nach außen zuerkannt sind. Jedenfalls wird der Wert entsprechend höher dort gesehen, wo Richtlinien erarbeitet werden und nicht bei jenen Stellen, die diese Richtlinien im Zuge ihrer Tätigkeit einhalten müssen. Insgesamt war Ihre Tätigkeit auf Referentenebene überwiegend auf die Abwicklung (den Vollzug) von Rechtsgeschäften ausgerichtet und nicht auf die Erarbeitung übergeordneter Strategien oder die Festlegung höherer Ressortziele. Der von Ihnen in Ihrer Stellungnahme vom 8. Juni 2011 gegebene Hinweis, dass in Ihrer Arbeitsplatzbeschreibung hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden, ist aufzugreifen. Es handelt sich bei Ihrem Arbeitsplatz nicht nur um ähnliche, sondern auch um unterschiedliche Situationen, denen der Arbeitsplatzinhaber gegenüber steht und die somit eine besondere hohe Anforderungen an die Denkleistung stellen. Diese vielfältigen und unterschiedlichen Aufgaben rechtfertigen eine Zuordnung zu dieser Anforderung mit 5 Punkten. Obgleich strategisches, also geplantes und wohlüberlegtes, Denken bei der Bewältigung unterschiedlicher Situationen angebracht und gefordert sein wird, geht es dabei nicht um die Erarbeitung strategischer Konzepte oder etwa um die Beschreitung völlig neuer Wege, wie dies im ersten Vergleichsarbeitsplatz der Fall ist. Auch der direkte Vergleich zeigt hier die Korrektheit der Bewertung.

Zum Kriterium 'Einfluss auf Endergebnisse' führten Sie aus, dass im Gutachten des BKA wiederum eine Überbewertung hierarchischer Strukturen erfolge. Zudem wirke sich die Frage der Approbationsbefugnisse hauptsächlich beim Kriterium 'Handlungsfreiheit' aus. Eine Bedeutung bezüglich 'Einfluss auf Endergebnisse' könne nur dort angenommen werden, wo der Approbierende korrigierend eingreifen müsse. Ihre Arbeit hätte aber eine solche Qualität aufgewiesen, dass es praktisch keine Korrekturen gab. Aus diesem Grund sei es nicht zu rechtfertigen, dass sich das Fehlen der Approbationsbefugnisse gleich bei mehreren Kalkülen negativ auswirke.

Dass Arbeiten vom approbierten Vorgesetzten nicht zu verbessern sind, kommt in der Regel dann vor, wenn sich MitarbeiterInnen gut eingearbeitet haben und sie daher in Einzelfällen keine genaue fachliche Führung mehr benötigen. Dies ist in Ihrem Fall unbestritten, wo Sie bald entsprechende Befugnisse zuerkannt bekamen. Mit einer solchen persönlichen besonderen Eignung verhält es sich aber so, wie bei einer überqualifizierten Besetzung beim Kriterium 'Fachwissen'. Solange an einem Arbeitsplatz eine bestimmte Eigenschaft nicht gefordert ist, weil sie organisatorisch an anderen Stellen verlangt wird, ist sie in der Bewertung nicht zu berücksichtigen, weil es ansonsten stets zur doppelten oder sogar mehrfachen Abgeltung von Leistungen kommen müsste. Im Vorfeld der Beurteilung sind daher stets die organisatorischen und hierarchischen Fragen zu klären, weil damit aufgrund von Strukturvorgaben feststeht, wo was in welcher Art zu passieren hat. Unter Umständen können derartige Qualitäten für eine Besoldung geltend gemacht werden, wenn sie in der übergeordneten Hierarchie nicht entsprechend vorhanden sind und untergeordnete ReferentInnen Leistungen erbringen müssen, die grundsätzlich auf ihrem Arbeitsplatz nicht erwartet werden dürfen. In diesem Fall wäre die Wertigkeit der Arbeitsplätze zu Gunsten der Untergeordneten zu verschieben, woraus dann unter Umständen geänderte besoldungsrechtliche Ansprüche resultieren. Derartige Minderleistungen von Vorgesetzten lagen in Ihrem Fall nicht vor. Ein 'direkter Einfluss' bei diesem Kriterium, wie im bSVG gefordert, ergibt sich einerseits wegen der fehlenden Befugnisse und andererseits wegen der von vorn herein festgelegten Ziele nicht.

Keine Bedeutung für die Bewertung habe laut Ihrer Stellungnahme die Frage hinsichtlich des Vorhandenseins von MitarbeiterInnen. Da das entscheidende Endergebnis der Vertrag ist, wobei die Verhandlungen und die Textierung des Vertrages jedenfalls Ihnen obliegen, ändere es nichts am 'Einfluss auf das Endergebnis' ob Ihnen MitarbeiterInnen als Hilfskräfte zur Verfügung stünden. Weiters könne es niemals die Aufgabe eines/r Beamten/Beamtin sein, der im Rahmen der Vollziehung tätig ist, für etwas die Verantwortung zu haben, was dem Gesetzgeber obliegt. Die das Straßennetz betreffenden gesetzlichen Festlegungen hätten daher außer Betracht zu bleiben. Ihre mögliche Verantwortung betreffe einerseits das Vorfeld der Gesetzesschaffung und andererseits den Gesetzesvollzug. Dass die Verträge den gesetzlichen Vorgaben und den gesamten Bundesinteressen entsprechend ausverhandelt und formuliert werden, sei ganz entscheidend und überwiegend durch Sie bestimmt worden. Selbstverständlich sei es so, dass die 'Dimension' in anderen Fällen eine viel größere sein kann und daher auch die Gesamtverantwortung. Für die 'Dimension' gebe es jedoch ein eigenes Bewertungskalkül, außerdem gebe es bezüglich der Verantwortung noch das Kalkül 'Handlungsfreiheit', sodass beim Kalkül 'Einfluss auf Endergebnisse' eine volle sachgerechte Punktevergabe wie im bSVG vorzunehmen sei.

Es ist unzutreffend, dass 'Dimension' und 'Einfluss auf Endergebnisse' nicht in Zusammenhang stehen, da ein geringer Einfluss auf eine hohe Dimension bestehen kann und umgekehrt. In der Höhe der Zuordnung muss sich damit kein Unterschied ergeben, weil es an der Art der Darstellung liegt, ob eine Globalsumme angenommen wird oder die Möglichkeit besteht, eine konkret bewegte Geldsumme oder Anzahl an betreuten Stellen zu ermitteln. Auch hier gilt der Grundsatz, dass beim integrierten Verfahren ein Gesamtverhältnis zwischen allen Bewertungspositionen zu berücksichtigen ist. Die Position von untergeordneten ReferentInnen kann in Summe den Verantwortungswert der hierarchisch übergeordneten Leitungsfunktionen nicht erreichen, wenn von einer stimmigen Organisation ausgegangen wird. Gleiches gilt bei einer hierarchischen Ordnung auch für die anderen Hauptkriterien. Die Anwendung des integrierten Verfahrens ist auch der Grund, weshalb die Hierarchie und die organisatorischen Verhältnisse eine derart bedeutende Rolle bei der Arbeitsplatzbewertung spielen. Bei der Auswahl von Richtverwendungen ist etwa darauf zu achten, dass eine analytisch möglichst genau treffende Struktur gefunden wird. Dies ist dann gegeben, wenn sich die erreichte Punktezahl bei den Hauptkriterien 'Wissen', 'Denkleistung' und 'Verantwortung' deckt und damit gleich hohe Anforderungen angezeigt sind. Weiters soll die Richtverwendung hinsichtlich der Qualität hohe Ansprüche stellen, um eventuell nachzuweisen, dass sogar Bedienstete in höherer hierarchischer Position nicht höher eingestuft wurden als potentielle BeschwerdeführerInnen.

Weiters ist der analytische Zusammenhang mit der 'großen Dimension' von bis zu 450 Millionen Euro zu berücksichtigen. Erst wenn von einem Arbeitsplatz aus eine solche Summe ursächlich direkt beeinflusst wird, kommt es zu einer vollen analytischen Anrechenbarkeit. Die hohen Geldwerte, die auf Ihrem Arbeitsplatz zu bewegen sind, stehen aber ohne Ihren Einfluss bereits fest und die von Ihnen durch Ihre Arbeit konkret veränderten Werte können diese Summe nicht erreichen. Würde man der Ansicht im bSVG folgen, würde dies bedeuten, dass es für den Staat bzw. das Ressort durch Ihre Entscheidungen zu finanziellen Vermögensveränderungen kommen würde, die eine Höhe von 450 Millionen Euro erreichen. Als untergeordneter Referent ist Ihnen jedoch die Abwicklung von Geschäftsfällen aufgetragen, deren Dimension von vorn herein weitgehend festgelegt ist. Damit können Sie nur die über dieses Maß hinaus gehenden Werte durch Ihre Arbeit direkt beeinflussen, beispielsweise wenn Sie entsprechend vorteilhafte Verträge abschließen oder in Verhandlungen Vorteile für den Bund erzielen. Die hohe Dimension resultiert hierbei aus den hohen Kosten, die für den Straßenbau zu veranschlagen sind. Auf diese selbst besteht jedoch durch Sie kein direkter Einfluss, weil bereits ohne Ihr Zutun bestimmt wurde, dass die Straßen zu veräußern sind. Wäre die unter diesem Gesichtspunkt beeinflussbare Budgetsumme Grundlage für die Ermittlung des Verantwortungswertes, könnte auf beiden Arbeitsplätzen - dem Ihren und auf dem Vergleichsarbeitsplatz - kein derart hoher Betrag, wie der nun angerechnete, Berücksichtigung finden. Bei großem Einfluss auf ein geringes Budget ergibt sich aber insgesamt kein anderer Wert als bei kleinem Einfluss auf eine Globalsumme, denn durch eine geänderte Darstellung allein ändert sich der Grad der Verantwortung nicht. Dass ein direkter Einfluss ausgeschlossen bleibt, wenn kein Approbationsrecht zuerkannt ist, ergibt sich aus den damit unzureichenden Entscheidungsbefugnissen. Darüber hinaus wird auf die erhöhte Handlungsfreiheit am Vergleichsarbeitsplatz wegen der zu erarbeitenden Verbesserungsvorschläge bei festgestellten Schwächen in Verwaltungsabläufen und wegen der wahrzunehmenden Stellvertretungsfunktion, wie im Gutachten des BKA dargestellt, nochmals hingewiesen.

Warum beim Kriterium 'Einfluss auf das Endergebnis' in Bezug auf den Richtverwendungsarbeitsplatz nach Punkt 1.8.6. der Anlage 1 zum BDG 1979 mindestens Gleichwertigkeit gegeben sein soll, wird in Ihren Ausführungen vom 8. Juni 2011 zur Punktwertung nicht dargelegt. Gegenüber der Richtverwendung nach Punkt 1.8.15. soll sogar ein Vorteil bestehen. Zutreffend ist jedoch, dass bei den Vergleichsarbeitsplätzen ein freies Verfügen über Ressourcen gegeben ist, während bei Ihrem Arbeitsplatz eine eigenmächtige Entscheidung über die Verwendung der Geldmittel gerade nicht möglich ist und der 'Einfluss auf das Endergebnis' als richtig zwischen den Verbalbeschreibungen 'gering' und 'beitragend' einzustufen ist."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die 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:

Im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides stand § 137 Abs. 1 bis 3 BDG 1979 in der gleichen Fassung in Kraft wie schon bei Erlassung des im ersten Rechtsgang ergangenen Bescheides der belangten Behörde vom 5. April 2007. Insofern kann daher auf die Wiedergabe dieser Bestimmung in dem bereits zitierten hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2008 verwiesen werden. Z. 1.8.6. und Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung dieser Ziffern nach dem Bundesgesetz BGBl. I Nr. 80/2005 lautet:

"1.8. Verwendungen der Funktionsgruppe 3 sind z.B.:

...

1.8.6. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Leiter der Regionalstelle für Salzburg und Oberösterreich in der Zentralstelle für Meteorologie und Geodynamik,

...

1.8.15. im Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz der Leiter des Ärztlichen Dienstes der Landesstelle Wien im Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (Bundessozialamt),

..."

Zur Entwicklung der Rechtslage bezüglich § 37 Abs. 10 Z. 2 GehG wird auf deren Darstellung im hg. Erkenntnis vom 21. Dezember 2011, Zl. 2010/12/0138, verwiesen.

Unter dem Gesichtspunkt einer Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften macht die Beschwerde zunächst eine Befangenheit des Amtssachverständigen T geltend. Dieser gehöre jener Abteilung des Bundeskanzleramtes an, welche auch die Primärbewertung vorgenommen habe. Im vorliegenden Fall komme noch hinzu, dass dieser Sachverständige in den Vorbemerkungen zu seinem Gutachten vom Dezember 2008 ausgeführt habe, es würden nachfolgend "seitens der Abteilung III/2 des Bundeskanzleramtes" die detaillierten Gründe dargelegt, weshalb der verfahrensgegenständliche Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zuzuordnen sei. Es werde somit ausdrücklich deklariert, dass seine Ausführungen der genannten Abteilung zuzurechnen seien. Auch sei im angefochtenen Bescheid die Rede davon, dass der Sachverständige T bereits seit 1994 das Ressort des Beschwerdeführers hinsichtlich der Bewertung von Arbeitsplätzen betreue. Dies weise darauf hin, dass dieser Sachverständige sogar auch schon die Erstbewertung des gegenständlichen Arbeitsplatzes vorgenommen habe. Die genannten Umstände begründeten eine Befangenheit des Sachverständigen. Anders als die belangte Behörde meine, liege eine solche nicht bloß dann vor, wenn ein Sachverständiger "bewusst" Einstufungen vornehme, die einer objektiven Grundlage entbehrten. Der Sachverständige T habe somit dem Sinne nach direkt deklariert, dass es ihm nur darum gehe, die Richtigkeit der Primärbewertung durch das Bundeskanzleramt darzutun.

Mit diesen Ausführungen ist der Beschwerdeführer gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG auf die Entscheidungsgründe des einen anderen, gleichfalls vom Amtssachverständigen T bewerteten, Arbeitsplatz des Beschwerdeführers betreffenden hg. Erkenntnisses vom 27. September 2011, Zl. 2009/12/0112, zu verweisen, aus denen hervorgeht, dass auch das hier erstattete - dem seinerzeitigen weitgehende gleichende - Beschwerdevorbringen eine Befangenheit des Amtssachverständigen nicht dartut. Im Übrigen stellt die vom Beschwerdeführer kritisierte Formulierung des Amtssachverständigen lediglich eine Vorwegnahme des Ergebnisses seines (damals) erstatteten Gutachtens dar. Der Umstand, dass dieses Ergebnis schon eingangs des Gutachtens und nicht erstmalig am Ende desselben aufscheint, begründet keine Befangenheit.

Zum "Inhalt der Arbeitsplatzbewertung" führt die Beschwerde zunächst - zusammengefasst - aus, der Amtssachverständige sei zu Unrecht davon ausgegangen, dass das im ersten Rechtsgang ergangene hg. Erkenntnis vom 17. Oktober 2008 nach wie vor Bindungswirkung entfalte. Er habe erkannt, dass das im zweiten Rechtsgang ergangene hg. Erkenntnis vom 26. Jänner 2011 diese Bindungswirkung in Ansehung des im zweiten Rechtsgang angefochtenen Bescheides nur deshalb bejaht habe, weil im Zeitpunkt der Erlassung des im zweiten Rechtsgang ergangenen Bescheides die 2. Dienstrechts-Novelle 2009, BGBl. I Nr. 153, noch nicht herausgegeben war. Da der nunmehr angefochtene, im dritten Rechtsgang ergangene Bescheid vom 11. August 2011 nach Herausgabe dieser Novelle datiere, sei der Richtverwendungsvergleich mit der Richtverwendung gemäß Z. 1.8.11. der Anlage 1 zum BDG 1979 wieder zulässig geworden. Die nunmehr vorgenommenen Richtverwendungsvergleiche stellten eine unnötige "Fleißaufgabe" des Sachverständigen dar. Jedenfalls bewirke aber diese Novelle, dass das Gutachten des Privatsachverständigen K, welches auf einem Vergleich mit der Richtverwendung gemäß Z. 1.8.11. der Anlage 1 zum BDG 1979 beruhe, nach wie vor relevant sei.

Hiezu ist Folgendes auszuführen:

Aus den im hg. Erkenntnis vom 21. Dezember 2011, Zl. 2010/12/0138, dargelegten Gründen, auf welche gemäß § 43 Abs. 2 zweiter Satz VwGG verwiesen wird, ergibt sich, dass die Richtverwendung gemäß Punkt 1.8.11. der Anlage 1 zum BDG 1979, soweit sie infolge der Novellierung des § 37 Abs. 10 Z. 2 GehG durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2009 in ihrer Wertigkeit mittelbar verändert wurde, auch nach Herausgabe dieser Novelle zur Feststellung der Wertigkeit des vom Beschwerdeführer im Zeitraum zwischen 11. August 2003 und 4. Oktober 2004 inne gehaltenen Arbeitsplatzes nicht hätte herangezogen werden dürfen. Tragend für das Ergebnis des amtlichen Sachverständigengutachtens, wonach der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers keiner höheren als der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 angehört, ist allein der im Gutachten vom 2. Mai 2011 erstmals vorgenommene Vergleich mit der Richtverwendung gemäß Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979.

Dies - und insoweit ist dem Beschwerdeführer beizupflichten - bedeutet freilich nicht, dass hiedurch das Privatgutachten des Sachverständigen K völlig obsolet geworden wäre, gelangte letzterer doch ungeachtet der auch von ihm vorgenommenen Überbewertung der Richtverwendung gemäß Z. 1.8.11. der Anlage 1 zum BDG 1979 zum Ergebnis, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers höherwertig sei als diese. Überdies ist

die Zuordnung konkreter Punktwerte für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers von der Bewertung der verglichenen Richtverwendung unabhängig.

Der folgenden Behandlung des Beschwerdevorbringens, welches - insbesondere auch unter Bezugnahme auf die Ausführungen des Sachverständigen K - die Punktevergabe durch den Sachverständigen T für einzelne Bewertungskategorien am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers kritisiert, ist - auch unter Berücksichtigung des Vorgesagten - zunächst Folgendes voranzustellen:

Der Verwaltungsgerichtshof führte in seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195 = VwSlg. 16.073/A, aus, es handle sich bei der Zuordnung der - nicht als Rechtsbegriff in den Gesetzeswortlaut des § 137 BDG 1979 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. Aufgabe der belangten Behörde im vorliegenden Fall war es daher, sich in der Beantwortung der gegenständlichen Sachfrage in Ansehung einander in einzelnen Kriterien widersprechender Gutachten dem einen oder anderen Gutachten anzuschließen; sie hatte hiebei die Gedankengänge aufzuzeigen, die sie dazu veranlassten, von den - an sich gleichwertigen - Beweismitteln dem einen einen höheren Beweiswert zuzubilligen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 10. März 2009, Zl. 2007/12/0167).

Die solcherart vorgenommene behördliche Beweiswürdigung ist nun der Kontrolle durch den Verwaltungsgerichtshof nur dahin unterworfen, ob der maßgebende Sachverhalt ausreichend ermittelt wurde und ob die dabei angestellten Erwägungen schlüssig sind, was dann der Fall ist, wenn sie den Denkgesetzen und dem allgemeinen menschlichen Erfahrungsgut nicht widersprechen, ohne dass es dem Gerichtshof zukäme, die vorgenommene Beweiswürdigung der belangten Behörde darüber hinaus auf ihre Richtigkeit hin zu prüfen. Der Verwaltungsgerichtshof ist zur Rechtskontrolle berufen und keine Tatsacheninstanz (vgl. das hg. Erkenntnis vom 20. Mai 2008, Zl. 2006/12/0202).

Die belangte Behörde hat sich in ihrer Beweiswürdigung dem Gutachten des Sachverständigen T angeschlossen und diese Entscheidung im angefochtenen Bescheid auch ausführlich begründet. Das Beschwerdevorbringen ist aus folgenden Erwägungen - jedenfalls vor dem Hintergrund des oben aufgezeigten Prüfungskalküls - nicht geeignet, im Zusammenhang mit der Beweiswürdigung der belangten Behörde einen relevanten Verfahrensmangel aufzuzeigen:

Hinsichtlich der Punktevergabe für "Fachwissen" rügt die Beschwerde, dass die belangte Behörde, dem Gutachten des Sachverständigen T folgend, die Vergabe einer Punktezahl von nur 10 Punkten für angebracht erachtet habe. Sie habe in diesem Zusammenhang insbesondere verkannt, dass - wie im Gutachten des Sachverständigen K angeführt - das für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers erforderliche Fachwissen zwei weitgehend unterschiedliche Rechtsbereiche betroffen habe, nämlich einerseits das öffentliche Recht (Verwaltungsrecht) und andererseits das Privatrecht. Dieses umfassende Fachwissen habe der Beschwerdeführer auch im Zuge von Vertragsverhandlungen anzuwenden gehabt, in denen es auch unmittelbar habe abrufbar sein müssen, schon um Fehler und Unsicherheiten zu vermeiden.

Dem hat die belangte Behörde als Beweiswürdigungsargument zu Gunsten des Gutachtens des Sachverständigen T ins Treffen geführt, dass das Erfordernis der Anwendung weiter Bereiche des in universitärer Ausbildung erlangten Wissens für Mitarbeiter der Verwendungsgruppe A1 (wie im Folgenden anhand konkreter Beispiele dargetan wurde) nicht unüblich, sondern sogar charakteristisch sei. Mit dieser Argumentation sollte dargelegt werden, dass das Argument des Privatsachverständigen K nicht für eine besonders hohe Einstufung des Wertes für das am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers benötigte Fachwissen spricht.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung erkennt, ist die Frage einer A-wertigen Verwendung eines Beamten der allgemeinen Verwaltung daran zu orientieren, dass für einen der Verwendungsgruppe A zuzuordnenden Dienst charakteristisch ist, dass seine Verrichtung einen Gesamtüberblick über eine in den Gegenstand eines Universitätsstudiums bildende Wissenschaft erfordert, wie ihn im Allgemeinen nur ein solches Studium zu vermitteln pflegt (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 13. September 2007, Zl. 2006/12/0160). Der Sache nach entspricht ein solches Erfordernis dem Ernennungserfordernis nach Z. 1.12. der Anlage 1 zum BDG 1979 (vgl. das hg. Erkenntnis vom 10. September 2009, Zl. 2008/12/0169). Vor dem Hintergrund dieser Rechtsprechung ist der belangten Behörde im Rahmen der Überprüfung der Schlüssigkeit ihrer Beweiswürdigung nicht entgegen zu treten, wenn sie der Auffassung war, dass die Vergabe einer besonders hohen Punktezahl (11) für das am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers benötigte Fachwissen aus den vom Sachverständigen K ins Treffen geführten Gründen nicht geboten war, mag dieses Wissen auch sowohl im öffentlichen als auch im privaten Recht ein umfassendes gewesen sein.

Die Richtigkeit der Beweiswürdigungsüberlegungen der belangten Behörde wird auch auf Grund des - von ihr als zutreffend übernommenen - Richtverwendungsvergleiches des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit jenem der Richtverwendung nach Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979, wie er vom Sachverständigen T durchgeführt wurde, deutlich:

Während am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (lediglich) ein mehrere Teilgebiete der Rechtswissenschaft umfassendes vertieftes Wissen notwendig ist, erfordert die Ausübung der Richtverwendung "Chefärztin der Landesstelle Wien des Bundessozialamtes" nicht nur umfassendes medizinisches Wissen, sondern darüber hinaus Kenntnisse in fachfremden Bereichen, wie Psychologie und Ergotherapie, aber auch nicht unbeträchtliches, auch komplexe Fragen umfassendes, juristisches Wissen (vgl. Punkte 6. und 11.1 der Anforderungen dieses Richtverwendungsarbeitsplatzes).

In diesem Zusammenhang verkennt die Beschwerde die Arbeitsplatzanforderungen dieser Richtverwendung, wenn sie ausführt, die chefarztliche Tätigkeit bestehe im Hinblick auf die Beiziehung von Fachspezialisten lediglich darin, eine Zusammenfassung zu erstellen, wie sie von jedem Allgemeinmediziner verlangt werden könne.

Diese Argumentation verkennt nicht nur den Umfang der am Richtverwendungsarbeitsplatz erforderlichen nichtmedizinischen Kenntnisse, sondern auch jenen der medizinischen Kenntnisse, welcher sich insbesondere aus der hierarchischen Position der Chefärztin und der damit verbundenen Aufgaben der fachlichen Führung der Organisationseinheit einschließlich der freien Sachverständigen, der Approbation (Vidierung) in vorbehaltenen Angelegenheiten, insbesondere in komplexen Gutachten, sowie der qualitativen Planung, Gestaltung und Steuerung der allgemeinen und gezielten ärztlichen Begutachtung (vgl. Z. 5.1.2., 5.2.1. und 5.3. der Arbeitsplatzaufgaben der in Rede stehenden Richtverwendung) ergibt.

Auch in diesem Zusammenhang bekämpft der Beschwerdeführer die dem angefochtenen Bescheid zu Grunde liegende Auffassung, wonach Fachwissen auch an die hierarchische Position geknüpft sei. Dem entgegnet der Beschwerdeführer, dass es - etwa auch in Universitäten - eine Fülle von Leitungspositionen gebe, die dadurch gekennzeichnet seien, dass die konkreten wissenschaftlichen Kenntnisse der Mitarbeiter beim Leiter, welcher selbst hauptsächlich organisatorisch und koordinierend tätig sei, selbst nicht vorhanden seien. Selbst wenn der Leiter auch einen Einblick in die Fachgebiete habe, sei bei weitem noch nicht gesagt, dass sein Fachwissen in der Gesamtheit höher sein müsse als das Fachwissen irgendeines seiner Mitarbeiter. Gleiches gelte für hierarchische Argumente innerhalb der Bundesverwaltung. Es sei durchaus denkbar, dass in einer Organisationseinheit der Verwaltung Mitarbeiter Spezialwissen haben müssten, welches der Leiter nicht oder nur in geringerem Maße habe. Umgekehrt werde es Fälle geben, wo ein Abteilungsleiter ein Gesamtwissen haben müsse, während einzelne Mitarbeiter einen vollen Wissensstand nur in Teilbereichen haben müssten.

Dem ist Folgendes zu erwidern:

Die Herstellung eines Zusammenhanges zwischen der Gewährung einer Approbationsbefugnis und des erforderlichen Fachwissens auf dem betreffenden Arbeitsplatz hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 13. September 2009, Zl. 2007/12/0003, ausdrücklich nicht beanstandet. Entsprechendes gilt auch allgemein für die Herstellung eines Zusammenhanges zwischen der hierarchischen Position eines Arbeitsplatzes und dem für seine Ausübung erforderlichen Fachwissen. Insbesondere gilt, dass auf höheren Hierarchieebenen letztverantwortliche Entscheidungen über die zu verwirklichenden Konzepte zu treffen und Prioritäten zu setzen sind, welche einen entsprechenden fachlichen Weitblick erfordern. Auch sind die einzelnen Fachgebiete der Mitarbeiter zu koordinieren, womit in Summe das Fachwissen aller dieser Stellen zumindestens im Überblick vorliegen müsse (vgl. hiezu das bereits mehrfach zitierte hg. Erkenntnis vom 27. September 2011, Zl. 2009/12/0112). Es mag nun zutreffen, dass diese Erfordernisse an unterschiedlichen (hierarchisch übergeordneten) Arbeitsplätzen unterschiedlich intensiv ausgeprägt sind. In Ansehung der hier interessierenden Richtverwendung nach Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979 kann der Argumentation des Sachverständigen T in Ansehung des Zusammenhanges zwischen hierarchischer Position und Fachwissen im Rahmen des aufgezeigten Prüfungskalkül des Verwaltungsgerichtshofes jedenfalls nicht entgegen getreten werden. Insbesondere setzen die vorzitierten Aufgaben am Richtverwendungsarbeitsplatz - neben dem medizinfremden Fachwissen - mehr als nur einen Überblick über die Summe des medizinischen Fachwissens aller ärztlichen Gutachter voraus.

Insoweit der Beschwerdeführer bezüglich der Punktevergabe für das Kalkül "Denkanforderungen" behauptet, dass auch hier Führungsverantwortung keine Rolle spiele, so ist ihm entgegen zu halten, dass der Sachverständige T in seinem Richtverwendungsvergleich mit der Richtverwendung nach Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979 nicht auf die Führungsverantwortung abgestellt hat, sondern bei beiden Arbeitsplätzen davon ausgegangen ist, dass eine übergeordnete strategische Position im Sinne einer Entwicklung strategischer Konzepte nicht gegeben sei und aus diesem Grunde den Zuordnungswert 5 für die Denkanforderung an beiden Arbeitsplätzen vergeben hat.

Wenn der Sachverständige K unter neuerlichem Hinweis auf den sowohl in das Gebiet des öffentlichen Rechtes als auch des Privatrechtes fallenden Arbeitsbereich des Beschwerdeführers für die Denkanforderung den höheren Punktwert 6 annimmt, so genügt es, auf die obigen Ausführungen betreffend den das Fachgebiet der Medizin überschreitenden Tätigkeitsbereich an dem (bezüglich der Denkanforderungen vom Sachverständigen T gleich bewerteten) Richtverwendungsarbeitsplatz zu verweisen.

Weiters rügt der Beschwerdeführer, dass das Gutachten des Sachverständigen T in diesem Zusammenhang auf unvollständigen Annahmen beruhe, was die Abwicklung von Verfahren bzw. die Vorgaben von höherer Ebene betreffe. In diesem Zusammenhang hat der Beschwerdeführer vorgebracht, dass oftmals Verhandlungen mit dem Land, der ASFINAG, Privaten und dem Finanzministerium zu führen und dabei entsprechend komplexe

Verträge zu erstellen gewesen seien, oftmals mit Einbindung vieler Vertragspartner. Die Vertragsformulierungen müssten wohlüberlegt sein und befänden sich zudem im Spannungsfeld zwischen öffentlichen Interessen und Privatinteressen.

Mit diesem Vorbringen hat der Beschwerdeführer aber nicht die vom Sachverständigen T für die Vergabe einer höheren Punktezahl vermisste Innehabung einer "übergeordneten strategischen Position" dargetan. Ebenso wenig gelingt dies der Beschwerde mit dem Hinweis, dass - wovon die belangte Behörde ohnedies ausgeht - für die Ausübung der Aufgaben am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers "strategisches Denken" erforderlich sei. Letzteres ist nämlich nicht notwendigerweise ausschließlich in "übergeordneten strategischen Positionen" von Bedeutung.

Mit der vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang kritisierten Überlegung der belangten Behörde zur Beweiswürdigung sollte offenbar zum Ausdruck gebracht werden, dass die mit der Ausarbeitung komplexer Verträge verbundenen Denkanforderungen ähnlich gelagert sind wie die legistischen Anforderungen im Bereich der Änderung komplexer Normen sowie der Abwicklung langwieriger Streitverfahren, welche ebenfalls zu den Arbeitsplatzanforderungen des Beschwerdeführers zählen, sodass sein Vorbringen zu den Vertragsverhandlungen keine neuen Aspekte enthält, welche über die schon berücksichtigten Tätigkeiten hinausgehen. Dass all diese Aufgaben bei der Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers durch den Sachverständigen berücksichtigt wurden, ergibt sich schon aus der oben wiedergegebenen Schilderung seiner Arbeitsplatzaufgaben im Sachverständigengutachten (vgl. insbesondere Punkt 5. dritter und vierter Gedankenstrich sowie Punkt 7. erster bis fünfter Absatz dieser Arbeitsplatzbeschreibung). Daraus geht auch - was der Beschwerdeführer bezweifelt - die Berücksichtigung seiner Zuständigkeit für legistische Angelegenheiten bei der von der belangten Behörde als zutreffend erachteten Bewertung seines Arbeitsplatzes hervor.

Abschließend sei noch festgehalten, dass unter Berücksichtigung der vom Bewertungssachverständigen offengelegten Berechnungsmethode des Gesamtpunktwertes des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers dieser Punktwert auch dann geringer wäre als jener der Richtverwendung gemäß Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979, wenn man - wie vom Sachverständigen K vorgeschlagen - die Denkanforderung am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit 6 bewerten würde (es würde sich dann eine Summe der Punktwerte für Denkleistung von 11, statt 10, ein Denkleistungswert von 115, statt 100, und eine Gesamtpunktezahl von 551, statt 536, ergeben, welche noch immer unter der der Richtverwendung von 556 läge).

Auch hinsichtlich des Kriteriums "Einfluss auf Endergebnisse" vermeint die Beschwerde, dass die belangte Behörde in ihrer Beweiswürdigung dem Gutachten des Sachverständigen K zu folgen gehabt hätte. Der Sachverständige T habe in diesem Zusammenhang zu Unrecht die hierarchische Position des Arbeitsplatzes überbewertet. Insbesondere sei verkannt worden, dass im Sonderfall der Verhandlungen mit außenstehenden Personen die Verantwortung ganz und gar beim Beschwerdeführer gelegen sei und daher sein diesbezüglicher Einfluss auf die Endergebnisse ganz entscheidend gewesen sei. Im Übrigen sei es im Bereich der staatlichen Verwaltung selbstverständlich, dass die Budgetdimension (hier: von EUR 450 Millionen) nicht durch die Entscheidung eines Beamten bewegt werden könne, sondern nur durch jene des Budgetgesetzgebers. Der Umstand, dass durch die Entscheidungen des Beschwerdeführers keine finanziellen Vermögensveränderungen in der genannten Höhe bewirkt werden können, dürfe daher nicht als Argument für die Zuordnung eines geringeren Wertes hinsichtlich des Einflusses auf Endergebnisse führen.

Dem ist Folgendes entgegen zu halten:

Zunächst ist es - wie auch der Sachverständige K offenbar erkennt - keinesfalls zwingend anzunehmen, dass unter "Endergebnis" der unterschriftsreife Vertrag aufzufassen wäre. Als "Endergebnis" ist wohl eher der Vertragsschluss selbst anzusehen, welcher eben auch die - nicht dem Beschwerdeführer obliegende - Entscheidung voraussetzt, ob der vorbereitete Vertrag unterfertigt wird oder nicht. Insofern ist unter dem Gesichtspunkt einer Schlüssigkeitsprüfung der Beweiswürdigung der belangten Behörde nicht entgegen zu treten, wonach dem Beschwerdeführer als "untergeordnetem Referenten" kein direkter Einfluss auf die Endergebnisse zusteht. Gleiches gilt - jedenfalls im Rahmen der Schlüssigkeitsprüfung - in Ansehung der Auffassung der belangten Behörde, wonach bei Zugrundelegung einer "großen" Dimension von bis zu EUR 450 Millionen im Zusammenhang mit dem "Einfluss auf Endergebnisse" auch zu berücksichtigen ist, inwieweit der wirtschaftliche Nutzen dieser Budgetdimension durch die Arbeit des Beamten überhaupt beeinflusst werden kann. Eine Verwechslung mit dem Kriterium "Handlungsfreiheit" liegt nicht vor, geht es bei dem zuletzt genannten Kriterium doch eher darum, ob und in welchem Umfang der Beamte bei seiner Entscheidung Vorgaben unterworfen ist oder nicht. Können etwa hohe Geldsummen bei einer von einem Beamten eigenverantwortlich zu treffenden schwierigen Entscheidung im gesetzlich gebundenen Bereich bewegt werden oder nicht, so wäre zwar seine Handlungsfreiheit gering, sein Einfluss auf das Endergebnis (Bewegung oder Nichtbewegung der hohen Geldmittel) dagegen hoch.

Auf die Kritik in Ansehung des Richtverwendungsvergleiches mit der Richtverwendung nach Z. 1.8.6. der Anlage 1 zum BDG 1979 musste nicht eingegangen werden, weil der Nachweis der Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 ohnedies (ausschließlich) durch den Richtverwendungsvergleich mit der Richtverwendung nach Z. 1.8.15. der Anlage 1

zum BDG 1979 erbracht ist. Gleiches gilt für die im angefochtenen Bescheid angestellten Überlegungen und Vergleiche mit sonstigen Arbeitsplätzen.

Hinsichtlich der gerügten inhaltlichen Rechtswidrigkeit durch angebliches Fehlen eines tauglichen Richtverwendungsvergleiches genügt es, den Beschwerdeführer auf den vom Sachverständigen T vorgenommenen und seine Argumentation auch tragenden Richtverwendungsvergleich mit der Richtverwendung nach Z. 1.8.15. der Anlage 1 zum BDG 1979 zu verweisen. In diesem Zusammenhang ist auch die Vorgangsweise des Bewertungssachverständigen nicht zu beanstanden, die Bewertungspunkte für die einzelnen Kriterien in Ansehung des Richtverwendungsarbeitsplatzes einerseits und des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers andererseits nach abstrakten in Worten gefassten Zuordnungskriterien zu vergeben, wobei die Stimmigkeit dieser Punktevergabe im Verhältnis zu jener der Richtverwendung der Schlüssigkeitsprüfung durch die Behörde und in der Folge durch den Verwaltungsgerichtshof unterliegt.

Insoweit sich der Beschwerdeführer auch unter dem Aspekt einer inhaltlichen Rechtswidrigkeit generell gegen eine Überbewertung des hierarchischen Gesichtspunktes wendet und meint, dies widerspreche § 137 BDG 1979, ist er auf Abs. 2 leg. cit. zu verweisen, wonach Richtverwendungen den Wert des diesbezüglichen Arbeitsplatzes wiedergeben, der ihm auf Grund seines Inhaltes und seiner organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukommt. Diese Gesetzesbestimmung zeigt im Zusammenhalt mit § 137 Abs. 3 BDG 1979, dass - sowohl bei der Bewertung eines Richtverwendungsarbeitsplatzes als auch bei der Bewertung des vom Beamten inne gehabten Arbeitsplatzes - im Rahmen der einzelnen Bewertungskriterien der Z. 1 bis 3 leg. cit. die "organisatorische Stellung des Arbeitsplatzes", und damit sowohl die Zahl der dem Arbeitsplatz übergeordneten als auch jene der dem Arbeitsplatz untergeordneten Hierarchieebenen (vgl. hierzu zu § 229 Abs. 3 letzter Satz BDG 1979 das hg. Erkenntnis vom 12. Mai 2010, Zl. 2009/12/0152), nach Maßgabe ihres vom Gesetzgeber durchaus angenommenen Einflusses auf die einzelnen Bewertungskriterien angemessen Berücksichtigung finden kann.

Insoweit die Beschwerde in Ansehung der Berechnung der Gesamtpunktwerte für die einzelnen Arbeitsplätze unter Berufung auf die diesbezügliche Aussage des Sachverständigen K behauptet, es handle sich bei der dabei angewendeten Methode nicht um eine wissenschaftliche, ist ihr zunächst entgegen zu halten, dass der Sachverständige T in seinem Gutachten die Methode der Punktebewertung und die Gründe für ihre Anwendung, welche insbesondere im Weber-Fechner'schen Gesetz gelegen sind, detailliert offengelegt hat. Diese methodologische Frage stellt eine in das Fachgebiet der Arbeitsplatzbewertung fallende Fachfrage dar. Wenn die belangte Behörde auch insoweit dem Gutachten des Sachverständigen T folgte, ist dies im Hinblick auf die ausführliche Begründung der angewendeten Methode, welcher lediglich die Gegenbehauptung des Sachverständigen K gegenübersteht, diese sei "nicht wissenschaftlich", nicht zu beanstanden, zumal auch die Materialien zur Neufassung des Richtverwendungskatalogs durch die Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80 (vgl. RV 953, 22. GP), von einer Nutzbarkeit des Weber-Fechner'schen Gesetzes für den Bereich der Arbeitsplatzbewertung und von der Tauglichkeit der vom Sachverständigen T angewendeten Bewertungsmethode ausgegangen ist (vgl. hierzu das hg. Erkenntnis vom 13. März 2009, Zl. 2007/12/0003).

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.

Wien, am 27. Juni 2012