

# TE Vwgh Erkenntnis 2008/5/20 2006/12/0202

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 20.05.2008

## Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;  
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);  
10/07 Verwaltungsgerichtshof;  
40/01 Verwaltungsverfahren;  
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

## Norm

AVG §52;  
BDG 1979 §137 Abs3 Z3;  
BDG 1979 §137 idF 1994/550;  
BDG 1979 §137 idF 1999/I/127;  
BDG 1979 §137 idF 2003/I/130;  
B-VG Art130 Abs2;  
VwGG §41 Abs1;  
VwRallg;

## Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bumberger und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma, Dr. Pfiel und Mag. Nussbaumer-Hinterauer als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Matt, über die Beschwerde des P in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit vom 29. September 2006, Zl. BMWA- 108.356/0008-Pers/4/2006, betreffend Arbeitsplatzbewertung, zu Recht erkannt:

## Spruch

Die Beschwerde wird als unbegründet abgewiesen.

Der Beschwerdeführer hat dem Bund Aufwendungen in der Höhe von EUR 381,90 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

## Begründung

Zur Vorgesichte wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf die Sachverhaltsdarstellungen in den hg. Erkenntnissen vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, vom 16. März 2005, Zl. 2004/12/0047, und vom 24. Februar 2006, Zlen. 2005/12/0032 und 0143, verwiesen.

Mit dem zuletzt genannten Erkenntnis wurden Bescheidpunkte, welche für den Zeitraum vom 1. Jänner 1996 bis 17.

Juni 2000 bzw. für den Zeitraum vom 18. Juni 2000 bis zum 31. Juli 2001 die Feststellung getroffen hatten, dass der vom Beschwerdeführer in den genannten Zeiträumen inne gehabte Arbeitsplatz mit der Grundlaufbahn der Verwendungsgruppe A1 zu bewerten gewesen sei, jeweils wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Tragender Aufhebungsgrund war zunächst, dass die vom Sachverständigen vorgenommene Zuordnung des Punktwertes zum Kriterium "Dimension" unschlüssig begründet war. In diesem Zusammenhang führte der Verwaltungsgerichtshof Folgendes aus:

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

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

Darüber hinaus bemängelte der Verwaltungsgerichtshof auch, dass das Gutachten die Methode der Berechnung der für die Gesamtwertigkeit des Arbeitsplatzes vom Sachverständigen als maßgeblich erachteten so genannten dreistelligen Punktwerte nicht offen gelegt habe.

Im fortgesetzten Verfahren richtete die belangte Behörde mit Note vom 26. Mai 2006 an das Bundeskanzleramt ein Ersuchen um Erstellung eines neuerlichen Bewertungsgutachtens betreffend den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers im Zeitraum vom 1. Jänner 1996 bis 31. Juli 2001. Die belangte Behörde schloss das zitierte Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 24. Februar 2006 an. Sie verwies darüber hinaus in Ansehung der tatsächlichen Verhältnisse am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers auf ihre Ausführungen in den Noten vom 26. Juli 2001 und vom 28. September 2004. Schließlich wies sie auf die vom Verwaltungsgerichtshof erhobenen Rügen des zunächst erstatteten Sachverständigungsgutachtens hin.

Seitens eines näher genannten Bewertungssachverständigen des Bundeskanzleramtes wurde sodann am 17. August 2006 ein Ergänzungsgutachten erstellt. Zum näheren Inhalt dieses Gutachtens wird auf die folgende Wiedergabe der Begründung des angefochtenen Bescheides verwiesen.

Über Vorhalt dieses Gutachtens erstattete der Beschwerdeführer am 18. September 2006 eine Stellungnahme, in welcher er insbesondere der Einschätzung des Sachverständigen im Zusammenhang mit der Vergabe der Punktwerte entgegen trat.

Als für das vorliegende verwaltungsgerichtliche Verfahren relevant ist folgendes Vorbringen aus dieser Stellungnahme hervorzuheben:

Der Beschwerdeführer behauptete, das Gutachten gehe zu Unrecht davon aus, dass seine Appravationstätigkeit lediglich 7 % des Gesamtzeitaufwandes ausgemacht habe; tatsächlich betrage der richtige Prozentsatz 30 %. Bei ähnlichen Arbeitsplatzbeschreibungen von Appravanten seien 60 % der Tätigkeit für die Überprüfung der Tätigkeit von vier Sachbearbeitern in Anrechnung gebracht worden. Der Antragsteller habe zwei Sachbearbeiter zu überprüfen gehabt, weshalb davon auszugehen sei, dass 30 % seiner Tätigkeit auf die Prüftätigkeit entfalle.

Der Beschwerdeführer brachte weiters vor, dass es sich im Bereich der Insolvenzentgeltsicherung "um ein anspruchsvolles sich ständig wandelndes Rechtsgebiet handle, welches insbesondere durch die in ständiger Bewegung befindliche Rechtsprechung des Höchstgerichtes" beeinflusst werde. Deshalb sei die Bewertung "Teilroutine" beim Kriterium "Denkrahmen" zu gering. Weiters verwies er auf bestehende Ermessensspieldäume im Bereich der Verfahrensführung und der Entscheidung über Fristen.

Schließlich sei beim Kriterium "Dimension" nur das Ausmaß der ausgezahlten Beträge berücksichtigt worden, nicht aber jenes der abgewiesenen Forderungen.

Mit dem angefochtenen Bescheid der belangten Behörde vom 29. September 2006 wurde gemäß § 137 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), festgestellt, dass der vom Beschwerdeführer im Zeitraum vom 1. Jänner 1996 bis zum 31. Juli 2001 inne gehabte Arbeitsplatz mit der Verwendungsgruppe A1/Grundlaufbahn zu bewerten gewesen sei.

In der Begründung dieses Bescheides stellte die belangte Behörde zunächst den Gang des Verwaltungsverfahrens dar und verwies insbesondere auch auf die Ausführungen in ihren Vorbescheiden. Sie gab weiters den Inhalt des § 137 Abs. 1 und 3 BDG 1979 wieder. Sodann legte sie dar, dass nach Maßgabe der Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes in dem bereits mehrfach zitierten hg. Erkenntnis vom 24. Februar 2006 für das nunmehrige Bewertungsverfahren der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, heranziehen gewesen sei. Aus der Bindungswirkung der in den vorangegangenen Rechtsgängen ergangenen Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes folge auch, dass für das Bewertungsverfahren die Ausgestaltung des Arbeitsplatzes nach der jeweils herrschenden Weisungslage entscheidend sei.

Der angefochtene Bescheid gab die organisationsplanmäßige Beschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vor dem 31. Juli 2001 wie folgt wieder:

"Funktion des Arbeitsplatzes:

Referent IESG (mit Zusatzaufgaben laut 'Aufgaben des Arbeitsplatzes')

Wen vertritt der Arbeitsplatzinhaber:

alternierend F oder R

Vertretungsbefugnisse:

Insolvenz-Ausfallgeld-Fonds hinsichtlich der Anweisung von Insolvenz-Ausfallgeld (IAG) und Abgabe von Drittschuldnererklärungen.

BSB OÖ vor den Landesgerichten als Arbeits- und Sozialgericht Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber:

alternierend F und R

Fachaufsicht (übergeordnet):

alle übrigen Bediensteten des IESG-Büros in R

Dienstaufsicht (übergeordnet):

alle Mitarbeiter in R, soweit wegen der räumlichen Distanz diese nicht vom Abteilungsleiter wahrgenommen werden kann.

Fach- und Dienstaufsicht (untergeordnet):

Abteilungsleiter GA 3

Aufgaben des Arbeitsplatzes:

Bearbeitung von Anträgen auf IAG - gesamtes Ermittlungsverfahren; Approbation von Bescheiden und Zahlungsaufträgen namens des IAG-Fonds; Vertretung des BSB OÖ im sozialgerichtlichen Verfahren;

Fachliche Weisungen an Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen;

Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen;

Dienstaufsicht, soweit auf Grund der räumlichen Distanz des IESG-Büros diese vom Abteilungsleiter der GA 3 nicht wahrgenommen werden kann (z. B. Einhaltung d. Dienstz.)

Dienstbesprechungen abhalten;

Angelegenheiten der Organisation des IESG-Büros in R;

Zusammenfassung und Meldung der IESG-Monats- bzw. Jahresstatistik an das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit;

Direkter Schriftverkehr mit der Sektion VI/C beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit in Einzelangelegenheiten (z.B. Weisungsversuchen) bzw. Finanzprokuratur;

Pflege des Kontaktes mit Konkursrichter, Masseverwalter, Rechtsvertreter (Insolventenschutzverband für Arbeitnehmerinnen, Vertragsanwälten), Arbeitsmarktservice, Gebietskrankenkasse;

Vorfilterung der Urlaubsgewährung bzw. Inanspruchnahme eines Zeitausgleiches der übrigen Bediensteten des IESG-Büros R;

Ziele des Arbeitsplatzes:

Rasche und rechtliche korrekte Vollziehung des IESG.

Fachliche und dienstrechtliche Betreuung aller anderen Mitarbeiter des IESG-Büros R (z.B. Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Dienstgebers, Fragen des Arbeitsnehmerschutzes u.ä.)

Katalog der Tätigkeiten:

Bearbeitung von Anträgen auf IAG .....

50 %

Approbation und Zahlungsaufträge .....

5 %

sozialgerichtliches Verfahren .....

7 %

Mitarbeitererschulung .....

5 %

Dienstaufsicht, fachliche Weisungen, Dienstbesprechungen .....

8 %

Organisatorische Aufgaben .....

3 %

IESG-Statistik .....

5 %

dienstrechtliche Angelegenheiten vor Ort .....

8 %

Schriftverkehr mit übergeordneten Stellen .....

4 %

Kontaktpflege mit Schnittstellen .....

5 %

(Die Prozentangaben beruhen auf eine Schätzung des Abteilungsleiters und wurden weder mit dem Mitarbeiter besprochen, noch empirisch erhoben - allerdings sind aus Sicht der erkennenden Behörde diese Angaben durchaus glaubhaft und schlüssig, zumal sie auch von mehreren Vorgesetzten als auch vom ASt. selbst - ausgenommen die Stellungnahme vom 18. September 2006 - niemals bestritten wurden).

Approbationsbefugnis:

IESG-Zuerkennungs- und Ablehnungsbescheide;

Anweisung von IAG namens des IAG-Fonds;

Drittschuldnererklärungen

Personal des IESG-Büros R:

2 A2/3

1 v3/1

1 v4/2

1 v4/1-A

Anforderungen des Arbeitsplatzes:

Überdurchschnittliche juristische Kenntnisse (Individual- und

kollektives Arbeitsrecht, Insolvenzrecht, Verfahrensrecht,

Prozessrecht);

Teamfähigkeit;

EDV-Kenntnisse

Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte:

Der Mitarbeiter kann auf eine fast 20-jährige Praxis in dem Rechtsbereich nachweisen.

Die Anwendungsprogramme für die Zuerkennungsbescheide für IAG bzw. Vorschussmitteilung sowie der IESG-Statistik wurden von dem Mitarbeiter geschrieben und werden österreichweit verwendet.

Seitens der Fachsektion beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit genießt der Mitarbeiter neben seiner überdurchschnittlichen Fachkompetenz auch als EDV-Fachmann einen besonderen Status.

Besondere Aufgaben des derzeitigen Arbeitsplatzinhabers:

Dienstprüfer im Fachbereich IESG, AÜG, private Arbeitsvermittlung;

Vortragender für den Fachbereich IESG

Hierarchische Gliederung:

Die IESG-Außenstelle R stellt eine organisatorische Untergliederung der Geschäftsstelle 3 (GA 3), sowie ein und derselben Behörde (BSB OÖ) dar. Die Aufgabenerfüllung erfolgt unter Führung und Überwachung durch den Behördenleiter sowie unter der Dienst- und Fachaufsicht des zuständigen Geschäftsabteilungsleiter und dessen Stellvertreter."

Sodann heißt es in dem Bescheid:

"Bemerkt wird, dass diese Arbeitsplatzbeschreibung vom 7. Dezember 2000 datiert und von der Leiterin des Bundessozialamtes Oberösterreich aktenkundig insofern richtig gestellt wurde, als die Fach- und Dienstaufsicht über alle Mitarbeiter/innen der Geschäftsabteilung 3 durch den Abteilungsleiter wahrzunehmen war und ist.

Sie haben daraufhin mit Schreiben vom 5. Juli 2001 dieser Arbeitsplatzbeschreibung grundsätzlich zugestimmt und wie folgt ergänzt:

-  
'die Dienstzeitnachweise wurden von mir, als dem verantwortlichen Vorgesetzten, unterzeichnet; die Unterlagen wurden laufend nach Linz gesandt.'

-  
In Pkt. 5 der Arbeitsplatzbeschreibung wird angeführt, meine Aufgabe sei die Vorfilterung der Urlaubsgewährung etc. gewesen. Ich habe (seit Beginn meines Dienstverhältnisses 1995) immer über die Urlaubsansuchen der in R beschäftigten Bediensteten entschieden und die Urlaubsplanung koordiniert. Davon, dass dies lediglich im Rahmen einer Vorfilterung geschehen sein soll, höre ich durch die Arbeitsplatzbeschreibung zum ersten Mal.

-  
In Pkt. 7 der Arbeitsplatzbeschreibung wird angeführt, dass ich fachliche Weisungen erteilt habe. Nicht angeführt wurde, dass sich mein Weisungsrecht auch auf das arbeitsbezogene Verhalten erstreckte.

-

In Pkt. 8 der Arbeitsplatzbeschreibung wird nicht angeführt, dass ich auch hinsichtlich diverser haushaltsrechtlicher Ansätze die Approbationsbefugnis habe (z.B. Kassabuch, Handverlag).

Nachstehend führe ich noch - demonstrativ - einige Angelegenheiten an, die von mir im Auftrag des BSB erledigt wurden und die, wie ich meine, das Bild über meinen Tätigkeitsbereich abrunden:

- Suchen von geeigneten Mietobjekten und Verhandlungen

mit den Vermieter (während meiner Dienstzeit wurden 2 mal neue

Büros bezogen)

- Planung der Büros, Raumeinteilung, Sitzplan, etc.
- Anbieter für Schneeräumung/Streudienst gesucht und

Vertrag über Schneeräumung ausgehandelt

- Vertrag über Altpapierentsorgung
- Postzustellvertrag aushandeln
- Einstellungsgespräche mit allen in R beschäftigten

Personen über deren Einstellung zwar letztendlich nicht ich,  
sondern, so wie auch bei den anderen Abteilungen im Hause die  
Amtsleitung entschieden hat, aber dennoch meine Empfehlungen den  
Ausschlag gaben

- Dienstbeurteilung der in R beschäftigten Personen

(bei Preining, Burgstaller und Radlinger auch schriftlich)

ansonsten mündlich"

Sodann gab die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid die  
Verfahrensergebnisse betreffend die Abweichungen der tatsächlichen  
Verhältnisse von der Arbeitsplatzbeschreibung wieder, wobei sie in  
diesem Zusammenhang im Wesentlichen gleichartig argumentierte, wie  
schon in ihrem Bescheid vom 22. Dezember 2004 (insoweit wird auf  
die diesbezügliche Wiedergabe in dem bereits mehrfach zitierten  
Erkenntnis vom 24. Februar 2006 verwiesen).

Zum Vorbringen des Beschwerdeführers in seiner Eingabe vom 18. September 2006 führte die belangte Behörde aus,  
"dass sich aus dieser, von Ihnen im bisherigen Verfahrenslauf in keiner Weise gerügten, Arbeitsplatzbeschreibung  
ergibt, dass lediglich 5 % (wohl versehentlich in Ihrer Stellungnahme mit 7% angeführt) Ihrer Tätigkeit die Approbation  
umfassten, und erscheint es daher, auch im Hinblick auf das bisherige Verfahren und die durchgeführten  
Erhebungsschritte, für die erkennende Behörde glaubwürdig und schlüssig, dass diese prozentuelle Angabe in der  
Arbeitsplatzbeschreibung den Tatsachen entspricht. Dass Sie diesen Punkt weder bei der ursprünglichen Erstellung der  
Arbeitsplatzbeschreibung noch während der vorangegangen beiden Bescheidverfahren (hier waren Sie sogar  
rechtsfreundlich vertreten) gerügt haben, legt den Schluss nahe, dass es sich dabei um eine Schutzbehauptung  
handelt.

Ergänzend ist in diesem Zusammenhang anzuführen, dass die von Ihnen nunmehr aufgestellte, nicht näher belegte  
Behauptung in 'ähnlichen Arbeitsplatzbeschreibungen' würde 60% der Tätigkeit für die Bescheidprüfung  
angenommen, aus dem behördeneigenen Wissen und der Kenntnis zahlreicher Arbeitsplatzbeschreibungen ebenfalls  
als unglaublich erscheint ..."

Sodann heißt es, dass unter Zugrundelegung des durch die belangte Behörde ermittelten Sachverhaltes durch einen  
Amtssachverständigen des Bundeskanzleramtes ein berufskundliches Gutachten eingeholt worden sei, welches zu den

einzelnen Bewertungskriterien zu folgenden, für die belangte Behörde nachvollziehbaren und schlüssigen Ergebnissen gelangt sei:

"Fachwissen ('grundlegende spezielle Kenntnisse' = 9):

Das Fachwissen ist beim IESG-Referenten mit 'grundlegendespezielle Kenntnis' einzustufen.

Eine grundlegende spezielle Kenntnis bedeutet bereits, dass Wissen erforderlich ist, wie es von einem Absolventen einer Universität oder (Fach)Hochschule erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine 1-2 jährige Praxis; gleichzusetzen sind diesem Wissen die nach dem Abschluss einer Höheren Schule für einen Teilbereich erforderlichen speziellen Kenntnisse, die durch langjährige (10-15 jährige Praxis) und breite Erfahrung erworben wurden.

Die Einstufung in 'grundlegende spezielle Kenntnisse' setzt bereits das Können und Verstehen von Techniken, Methoden und Zusammenhängen und/oder wissenschaftlichen Theorien und Grundsätzen, basierend auf Auswertung von breiter Erfahrung, zusätzlichem Training oder formeller Fach- und Hochschulausbildung, voraus.

Die nächste Kategorie 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' erfordert vertiefte Kenntnisse auf Spezialgebieten/Disziplinen oder verbreitetes Können und Verstehen komplexer Verwaltungsbereiche. Dieses Fachwissen bedingt grundsätzlich ein abgeschlossenes Universitäts- oder Hochschulstudium und umfangreiche praktische Erfahrung (fachliche Autorität).

Laut vorgelegter Arbeitsplatzbeschreibung sind zur Ausübung der Tätigkeit eines IESG-Referenten zwar überdurchschnittliche juristische Kenntnisse (Individual- und Kollektives Arbeitsrecht, Insolvenzrecht, Verfahrensrecht, Prozessrecht) Voraussetzung, jedoch ist ein abgeschlossenes juristisches Studium nicht zwingend erforderlich, sodass im Sinne der Verbalausführungen eine über 'grundlegende spezielle Kenntnisse' hinausgehende Bewertung nicht erfolgen kann.

Auch die beiden zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungen ermöglichen auf Grund Ihrer Arbeitsplatzbeschreibungen keine höhere Bewertung als 'grundlegende spezielle Kenntnisse'. Auf die folgenden, diesbezüglichen Ausführungen zu den Richtverwendungen wird verwiesen.

Hiezu stellt die Dienstbehörde ergänzend fest:

Ihren Eingaben und Stellungnahmen ist hier insofern zuzustimmen, als auch die Dienstbehörde im Sinne des Erkenntnisses des VwGH vom 27. November 1989 (dg. Zl. 88/12/108) der Ansicht ist, dass es sich bei den anzuwendenden Rechtsgebieten nicht um einen sehr kleinen Ausschnitt aus dem Stoff der Studienrichtung Rechtswissenschaften handelt. Um eine undifferenzierte Umlegung des genannten Erkenntnisses zu verhindern muss allerdings berücksichtigt werden, dass sich der Fall, der diesem Erkenntnis zu Grunde liegt, insofern (wesentlich) von Ihrem unterscheidet, als der Beschwerdeführer ja tatsächlich Abteilungsleiter im Arbeitsamt Wels war und es um die Zuordnung der Tätigkeit zur Verwendungsgruppe A oder B ging. An dieser Stelle sind Sie daran zu erinnern, dass Ihre Tätigkeit im Einklang mit dem von Ihnen zitierten Erkenntnis ohnehin der Verwendungsgruppe A zugeordnet wurde - wie im Übrigen bei jedem anderen IESG-Referenten auch. 'Abteilungsleiter' der Außenstelle R waren Sie jedoch zu keiner Zeit (siehe oben). Diese Beurteilung Ihres Fachwissens vermag daher keine Änderung der Bewertung(zeile) herbeiführen. Dies ergibt sich insbesondere sowohl aus dem ersten als auch aus den Ergänzungsgutachten.

Managementwissen ('begrenzt' = 3):

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

Der Arbeitsbereich des IESG-Referenten ist ein klar umrissenes Aufgabengebiet. Hinsichtlich allfälliger, beim Managementwissen zu berücksichtigende, ausgeübte Agenden der Dienst- und Fachaufsicht ist aus der Aktenlage und aus den durchgeföhrten Erhebungen dokumentiert, dass das IESG-Büro R zwar räumlich getrennt untergebracht ist, jedoch die Dienst- und Fachaufsicht durch den Leiter der Geschäftsabteilung 3 ausgeübt wurde. Bei den Räumlichkeiten in R handelt es sich nicht um eine eigene Organisationseinheit, sondern um ein externes Büro der Geschäftsabteilung 3 des Bundessozialamtes Oberösterreich, in dem nur der in den Zuständigkeitsbereich des Landesgerichtes R fallende Teil der Insolvenz-Entgeltsicherung vollzogen wird.

In Kenntnis der ausführlichen Erhebungen zur Arbeitsplatzbeschreibung und die verschiedenen Stellungnahmen, etwa zu den Bereichen 'Unterzeichnung der Dienstzeitnachweise', 'Urlaubsplanung im Büro R', 'Erteilung fachlicher Weisungen', 'Suche nach geeigneten Mietobjekten und Planung der Büros', 'Schneeräumung/Streudienst', 'Postzustellvertrag', 'Vertrag Altpapierentsorgung', ist ein persönliches Engagement Ihrerseits zweifellos erkennbar, allerdings berechtigen die eingeschränkten Managementbefugnisse, so wie erhoben und dokumentiert, sowie der kleine Mitarbeiterstand in der Außenstelle R keine Beurteilung als 'homogen'. Laut Stellungnahme des Leiters der GA 2 (Personal- und Wirtschaftsabteilung) Dr. G, wie auch aus dem sonstigen Ermittlungsverfahren ergebend, wurden die rechtlich relevanten Handlungen in den von Ihnen demonstrativ aufgezählten Angelegenheiten (Vermietung, Planung der Büros, Schneeräumung, Altpapierentsorgung, Postzustellung, Personaleinstellungsgepräche, Dienstbeurteilungen) von der GA 2 bzw. vom ehemaligen Leiter der GA 3, Dr. L, gesetzt.

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

Die sich im Vergleich beim Arbeitsplatz des rechtskundigen Beamten im Referat Verkehr und Strafvollzug bei einem Polizeikommissariat der Bundespolizeidirektion Wien ergebende höhere Bewertung (4 = zwischen begrenztes und homogenes Managementwissen) resultiert insbesondere aus dem Umstand, dass dieser Arbeitsplatz die Fachaufsicht über eine größere Anzahl von Organen des Stadtpolizeikommandos ebenso vorsieht, wie Koordinationsaufgaben mit externen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene, den Organen des Landespolizeikommandos.

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

Hiezu hält die Dienstbehörde zusätzlich zu der o.a. ausführlichen Behandlung dieser Thematik mit Nachdruck ergänzend fest, dass in Entsprechung der Ansicht des Gutachtens das IESG-Büro in R eine organisatorische Untergliederung der Geschäftsabteilung 3 (GA 3) darstellte sowie Teil ein und derselben Behörde (BSB OÖ) war. Es war keine eigenständige Organisationseinheit mit eigener Leitung. Die Aufgabenerfüllung erfolgte unter Führung und Überwachung durch den Behördenleiter sowie unter der Dienst- und Fachaufsicht des zuständigen Geschäftsabteilungsleiters und dessen Stellvertreters. Alle anderen diesbezüglichen Angaben Ihrerseits sind - vor allem im Hinblick auf die Geschäftseinteilung, das Eingriffs- und Weisungsrecht des Abteilungsleiters sowie der glaubhaften und eindeutigen Angaben von Mag. H und Dr. P - nicht glaubhaft. Dass relativ selten eine Einflussnahme durch den Abteilungs- bzw. Behördenleiter erfolgte, ist Indiz für eine funktionierende Zusammenarbeit, sagt aber nichts über die Qualifikation des IESG-Büros in R oder eine Abteilungsleiter- oder abteilungsleiterähnliche Position Ihrerseits aus.

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

Auch das Argument, dass sich auf sämtlichen Dienstzeitnachweisen, Urlaubsansuchen u.ä. Ihre Unterschrift mit der Bezeichnung 'Vorgesetzter' befand, vermag nicht zu überzeugen. Bedeutet dies doch lediglich, dass

diese typischerweise formalisierten Schriftstücke in Ihrem Fall nicht angepasst wurden. Auf Grund eines Vordruckes ein Indiz für Ihre behauptete Vorgesetztenfunktion zu konstruieren, erscheint auch im Zusammenhang damit, dass eben auf Grund der damals geltenden Geschäftseinteilung die Außenstelle R lediglich eine dislozierte Arbeitsstätte, aber keine eigenständige Organisationseinheit darstellte, wenig schlüssig. Auch haben Ihre Vorgesetzten glaubhaft dargelegt, dass der Abteilungsleiter regelmäßig die Urlaubsgenehmigungen unterschrieben habe und für diesen Ihre Unterschriften lediglich ein Hinweis darauf waren, dass aus Ihrer Sicht die personelle Besetzung des IESG-Büros gewährleistet ist ('Vorfilterung').

Wenn Sie weiters bei der Suche nach neuen Büroräumlichkeiten, bei der Auswahl des Mobiliars, bei der Raumaufteilung, beim Umzug u. ä. eingebunden waren und manche Tätigkeiten selbst organisieren mussten bzw. durften, spricht dies wiederum zwar dafür, dass Sie die Abwicklung organisatorischer Aufgaben übernommen haben, welche allerdings keine (dienstrechtlich) hervorgehobene Position begründen. Dass Sie gemeinsam mit Hrn. St die ersten Kontakte zur Fa. A aufbauten, das Mobilier teilweise vorhanden war, Sie die Wünsche der Mitarbeiter koordinierten und Sie den Altpapierentsorger namhaft gemacht haben (der Ihnen noch aus AMS-Zeiten bekannt war), ist nach Ansicht der Dienstbehörde hauptsächlich durch die räumliche Trennung von der Abteilung bzw. dem BSB OÖ zu erklären. Keinesfalls ist daraus zu schließen, dass sie eine abteilungsleiterähnliche Position hätten. Es ist psychologisch durchaus verständlich, dass ein Bediensteter, der in einem dislozierten Büro sehr selbstständig arbeitet, unter Berücksichtigung gewisser Faktoren wie Diensterfahrung und Dienstalter, aber auch persönlicher Qualifikationen als Ansprechpartner herangezogen wird. Auf Grund dieser, in der Praxis häufig zu beobachtenden Konstellation kann aber bei realistischer, neutraler Beurteilung sicherlich keine abteilungsleiterähnliche Funktion abgeleitet werden.

Hiezu muss zum wiederholten Male darauf hingewiesen werden, dass das IESG-Büro als unselbstständige Untergliederung der Abteilung GA 3 weder eine Dienststelle, noch eine Abteilung war und somit auch kein Bedarf für einen 'zusätzlichen Dienststellen- oder Abteilungsleiter' gegeben war.

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

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

Umgang mit Menschen ('besonders wichtig' = 3):

Der Umgang mit Menschen ist als 'besonders wichtig' einzustufen. Dies setzt besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit voraus. Die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder besonderes Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen - Sachargumentation.

Wie den einleitenden Ausführungen zur angewandten Bewertungsmethode zu entnehmen ist, wird beim Umgang mit Menschen neben 'besonders wichtig' noch ein weiteres, höheres

Zuordnungskriterium verwendet: 'unentbehrlich'. Die verbalen

Ausführung hiezu lauten: 'Die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen, zu entwickeln und zu motivieren und/oder Verhandlungsziele auf gleicher oder höherer Ebene durchzusetzen ist unerlässliche Voraussetzung - emotionale Überzeugung.'

Die Dienstbehörde stellte zu diesem Kriterium fest, dass sich ein großer Teil der durchgeführten Tätigkeiten im Umgang mit Menschen entweder in einem stark formalisierten und detailliert geregelten Rahmen (Verfahren vor Gericht) abspielt oder in einer überwiegend einseitigen Kommunikationsform (Weitergabe von Informationen auf Betriebsversammlungen) stattfindet. Zudem ist zu berücksichtigen, dass dem IESG-Büro in R nur sehr wenige Mitarbeiter (inkl. ASt. fünf) angehören, sodass insgesamt, auch unter dem Gesichtspunktes der hierarchischen Eingliederung des IESG-Büros, eine Bewertung mit 'besonders wichtig' gegeben ist. Dabei wurde der Umstand, dass zur Bearbeitung der Anträge auch das gesamte Ermittlungsverfahren erforderlich ist und dass der IESG-Referent nicht nur mit internen sondern auch mit externen Organisationseinheiten (Gerichten, Anwälten usgl.) kommunizieren muss, berücksichtigt.

Denkrahmen ('Teilroutine' = 3):

Der Umfang des Denkrahmens hängt davon ab, in welchem Ausmaß das Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist. 'Teilroutine' bedeutet, dass die Aufgabenstellungen geringfügig verschiedenartig sind; durch Vorgaben sind das Was und das Wie klar; Lösungen sind durch Vorschriften, tradierte Vorgangsweisen und Präzedenzfälle vorgegeben. Im IESG Büro sind die Anspruchsvoraussetzungen gesetzlich normiert, ebenso wie das Ausmaß des Insolvenz-Ausfallgeldes. Das BSB ist bei der Beurteilung des Vorliegens eines gesicherten Anspruches an die hierüber ergangenen gerichtlichen Entscheidungen gebunden.

Das Was und das Wie ist durch (gesetzliche) Normen klar umrissen.

Auch wenn davon auszugehen ist, dass es sich bei dem anzuwendenden Rechtsgebiet nicht um einen sehr kleinen Rechtsbereich handelt, muss bei Beurteilung des Denkrahmens darauf eingegangen werden, inwieweit das Ausmaß des Handelns vorgegeben ist. Bei der ausgeübten Tätigkeit handelt es sich durchaus um eine A-wertige Tätigkeit, jedoch ist eine juristische Tätigkeit, die vor allem Erledigungen von Anträgen mit derselben Zielrichtung beinhaltet, als 'Teilroutine' anzusehen.

Die Anspruchsvoraussetzungen sind gesetzlich normiert, ebenso wie das Ausmaß des Insolvenz-Ausfallgeldes; Fristenläufe usgl., bzw. Anträge sind mit einem bundeseinheitlich aufgelegten Formular zu stellen. Das BSB war bei der Beurteilung des Vorliegens eines gesicherten Anspruchs an die hierüber ergangenen gerichtlichen Entscheidungen, die gegenüber dem Antragsteller rechtskräftig geworden sind, gebunden. In bestimmten Fällen waren jedoch Ausnahmen möglich. Insgesamt ist das Was und Wie durch das Insolvenz-Entgeltsicherungsgesetz 1977 (IESG) klar umrissen. Auf Grund des Jahrzehntelangen Bestehens dieses Gesetzes haben sich bereits in einem ausreichenden Maß tradierte Vorgangsweisen und Präzedenzfälle ergeben, anhand derer Lösungen gefunden werden können.

Im Gegensatz zum Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ist der Denkrahmen beim Bediensteten im höheren Dienst bei einem Landesschulrat wie z.B. der Leiter des Referates Rechtsdokumentation und Mitarbeiter des Referates Rechtsbereinigung sowie administrative Betreuung des Kollegiums im Landesschulrat für Niederösterreich, RV 1.11.1. mit 'aufgabenorientiert' anzusetzen, weil hier Verwaltungsarbeiten im Entscheidungsbereich des Landesschulrates liegen, das Was ist klar, das Wie ist teilweise klar; Lösungen sind auf der Basis von Vorschriften und/oder Anweisungen aus der Erfahrung/dem Gelernten zu finden. Insbesondere ist das Handeln im Bereich der ausgeübten Koordination der pädagogischen und organisatorischen Aufgaben der Schulgesundheitspflege nur mehr in eingeschränktem Umfang vorgegeben und somit mit 'aufgabenorientiert' anzusetzen.

Sie haben in Ihren Stellungnahmen dazu im Wesentlichen ausgeführt, dass das einheitliche Antragsformular erst ab 1. Jänner 2001 eingeführt worden sei und darauf verwiesen, dass zu untersuchen wäre, welche Inhaltserfordernisse dieses Antragsformular hat. Auch sei Art. 18 B-VG kein Argument für eine Teilroutine und liege nur den seltensten Fällen eine gerichtliche Entscheidung zu Grunde. Weiters sage das Argument, dass das IESG schon Jahrzehntelang bestehe diesbezüglich gar nichts aus und ändere sich der Bereich der Insolvenzentgeltsicherung ständig.

Hiezu ist zu erwideren, dass dies - auch wenn es sich bei diesem Rechtsgebiet nicht um einen sehr kleinen Rechtsbereich handelt - keine Änderung der Bewertung nach sich zu ziehen vermag. Diesbezüglich wird auf die Ergänzungsgutachten verwiesen und muss nochmals darauf hingewiesen werden, dass Sie - im Unterschied zu eben

o.a. Erkenntnis - nicht Abteilungsleiter des IESG-Büros in R waren.

Es darf weiters darauf hingewiesen werden, dass der Umfang des Rahmens davon abhängt, in welchem Ausmaß das Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, wobei Teilroutine in diesem Zusammenhang bedeutet, dass die Aufgabenstellungen nur geringfügig verschiedenartig und das Was und Wie klar sind. Lösungen sind durch Vorschriften, tradierte Vorgangsweisen und Präzedenzfälle vorgegeben. Und hier verhält es sich eben so, dass eine juristische Tätigkeit, die vor allem die Erledigung von Anträgen mit derselben Zielrichtung beinhaltet, durchaus von 'Teilroutine' auszugehen ist. Es wird in diesem Zusammenhang nicht verkannt, dass es sich hier um eine A-wertige Tätigkeit handelt, doch besteht kein Zweifel, dass das Gutachten richtigerweise davon ausgeht, dass das 'Was' klar ist. Und auch was das 'Wie' anlangt, ist der Denkrahmen zwar nicht so eng, um einerseits von einer (fast) vollständigen Determinierung zu sprechen, andererseits aber eben nicht so weit, dass dies zu einer anderen Würdigung führen würde.

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

Denkanforderung ('Ähnlich' = 4):

Aus den aus der Arbeitsplatzbeschreibung ersichtlichen Anforderungen über das erforderliche Fachwissen an den IESG-Referenten lässt sich erkennen, dass sich die anfallenden Tätigkeiten des Aufgabengebietes ähnlich sind und sich die Lösungen bzw. Erledigungen auf Basis des gelernten unter Einbeziehung der tradierten Vorgehensweisen oder von Präzedenzfällen finden lassen. Dass die zu bearbeitenden Fälle großteils ähnlich gelagert sind, lässt sich auch daraus ableiten, dass von einem IESG-Referenten in der Außenstelle R, bei einer angenommen gleichmäßigen Auslastung ca. 500 Anträge bearbeitet und ca. 810 Erledigungen durchgeführt werden. Ohne standardisierte Handlungsabläufe und schematisierte Vorgehensweise wäre eine solche Erledigungszahl nicht möglich.

Allerdings darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass der Beschwerdeführer innerhalb der Außenstelle in R eine hervorgehobene Stellung innehatte (beispielsweise die Approbationsbefugnis). In Würdigung dieses Umstandes ist die Denkanforderung innerhalb einer Bandbreite von 'ähnlich' (Wert 3 oder 4) an der oberen Grenze anzusehen und somit mit '4' anzunehmen.

Dem gegenüber ist bei der verwendeten Richtverwendung eines Bediensteten im höheren Dienst beim Landesschulrat Niederösterreich (auf Grund des Umstandes, dass der Landesschulrat den Mittelbau in der Aufbauorganisation des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur darstellt) bei Handlungen und Entscheidungen ein vernetztes Denken mit möglichen Auswirkungen (Präjudizwirkung) auf andere Dienststellen des Landesschulrates gefordert, und daher als 'unterschiedlich' anzusetzen. Der Zuständigkeitsbereich umfasst weiters eine Anzahl von Schulen mit unterschiedlichen Schultypen.

Auf die folgenden, diesbezüglichen Ausführungen zu den Richtverwendungen wird verwiesen.

Sie führen dazu aus dass hinsichtlich der Denkanforderung die Bewertung 'neuartig' geboten wäre, und begründen dies damit, dass Sie immer wieder (d.h. offensichtlich nicht regelmäßig) mit neuen Rechtsproblemen konfrontiert würden. Im Übrigen müsse der fachliche Anspruch, das große Rechtsgebiet, die laufenden rechtlichen Veränderungen, sowie die Tatsache, dass auch bei einer (größeren) Summe von Verfahren das Legalitätsprinzip und die Verwaltungsvorschriften einzuhalten sind, zu einer besonders hohen Denkanforderung führen.

Hiezu ist jedoch zu bemerken, dass die gesamte Verwaltung (und alle Verwaltungsorgane) laufenden rechtlichen Veränderungen gegenübersteht, ihr die Führung auch mehrerer Verfahren übertragen ist und sie sich selbstverständlich sowohl an das Legalitätsprinzip als auch an die Verwaltungsvorschriften zu halten hat, wobei hier ebenso vielfach große Rechtsgebiete zu beachten sind, die ein entsprechendes Fachwissen voraussetzen. Es bedarf daher einer schlüssigen und nachvollziehbaren Differenzierung, welche auch im Gutachten zutreffend erfolgte.

Die dahingehend angenommene Erledigungszahl erscheint der erkennenden Behörde auch durchaus schlüssig, da bei einer Nettoarbeitszeit von ca. 1.600 Stunden für eine Erledigung ein Zeitaufwand von ca. zwei Stunden erforderlich wäre. Laut Arbeitsplatzbeschreibung wendeten Sie 62% Ihrer Tätigkeit für die Bearbeitung von Anträgen, Approbation

und Zahlungsaufträge und sozialgerichtliche Verfahren auf. 38% des Zeitaufwandes wurden für andere Tätigkeiten verwendet. D.h. bei gleicher Erledigungszahl müsste der Zeitaufwand deutlich unter zwei Stunden liegen.

Ihrem Argument, dass Erledigungsstatistiken nichts über qualitative Aspekte aussagen würden, kann in dieser Allgemeinheit ebenfalls nicht beigetreten werden. Selbstverständlich ist ein diesbezüglicher direkter Schluss nicht möglich, doch verhält es sich nach den Erfahrungen des täglichen Lebens so, dass - wie in Ihrem Fall - eine breite Palette von Erledigungen auch solche mit unterschiedlichen qualitativen Erfordernissen beinhaltet, wobei über einen Zeitraum eines Jahres (Statistikzeitraum) betrachtet, nichts gegen die realistische Annahme spricht, dass der Großteil der Erledigungen (wenn auch auf A-wertigem Niveau) durchschnittlicher Schwierigkeit und somit ähnlicher Natur waren. Auch wenn man davon ausgeht, dass Ihnen weniger Erledigungen als den anderen Referenten des IESG-Büros R zuzurechnen sind (vgl. Ausführungen weiter unten), ist weiterhin der Argumentation des Gutachtens zu folgen, wonach ohne standardisierter Handlungsabläufe und schematischer Vorgehensweise (von diesen sprechen Sie sogar selbst in einer Ihrer Stellungnahmen) eine solche Erledigungszahl nach den Erfahrungen des täglichen Lebens nicht möglich bzw. äußerst unwahrscheinlich ist.

'Ähnlich' bedeutet daher in diesem Zusammenhang, dass für ähnliche Situationen sich auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Und genau unter dieser Prämisse ist auch die genannte Erledigungszahl erklärbar und der gutachterliche Schluss für die erkennende Behörde nachvollziehbar.

Handlungsfreiheit ('richtliniengebunden' = 10):

Die Handlungsfreiheit ist beim IESG-Referenten mit 'richtliniengebunden' einzustufen.

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

Ihnen wurden Approbationsbefugnisse übertragen, die jedoch lediglich einen engen Handlungsspielraum innerhalb der gesetzlichen Vorgaben ermöglichen und die Ziele sind innerhalb dieses Ermessensspielraumes zu erreichen.

Für die zu erledigenden Aufgaben und Tätigkeiten sind bekannte Arbeitsweisen und Verfahren, die aus der Praxis heraus entstanden sind, anzuwenden oder es existieren genaue Richtlinien und Normen.

Auf Grund der hierarchischen Einordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers ist sowohl der Leiter des BSB OÖ als auch der Leiter GA 3 und dessen Stellvertreter als Vorgesetzter mit Kontrollmöglichkeit (Dienst- und Fachaufsicht) ausgestattet und bei der Handlungsfreiheit entsprechend zu berücksichtigen.

In Bezug auf den IESG-Referenten handelt es sich bei der verwendeten Richtverwendung beim Landesschulrat Niederösterreich um einen Arbeitsplatz, der im Rahmen seines Aufgabegebietes als Referatsleiter ebenfalls Fachaufsicht auszuüben hat, wenn auch nur für einer/n A2-Mitarbeiter/in.

Der Landesschulrat für Niederösterreich ist in der Aufbauorganisation hierarchisch im mittleren Verwaltungsbereich angesiedelt und ist somit für die dem Zuständigkeitsbereich unterliegenden Schulen vorgesetzte Dienstbehörde bzw. Personalabteilung mit entsprechendem Handlungsspielraum, sodass die Handlungsfreiheit bei der Richtverwendung innerhalb der Bandbreite von 'richtliniengebunden' mit dem Wert '11' zu beurteilen ist. Weiters ist das Handeln im Bereich der für die Dienststellen eines Landesschulrates ausgeübten Koordination der pädagogischen und organisatorischen Aufgaben der Schulgesundheitspflege nur mehr in eingeschränktem Umfang vorgegeben.

Dimension (zwischen 'klein' und 'mittel' = 4):

Auf Grund des Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes im Vorverfahren, Erkenntnis vom 24. Februar 2006 (dg. Zl. 2005/12/0032, 0143), war das Bewertungskriterium 'Dimension' im nunmehrigen Gutachten einer weiteren, eingehenden Betrachtung zu unterziehen.

Bevor eine Wertgröße für die Dimension erhoben wird, ist zu analysieren, welche 'Kennzahl' heranzuziehen ist bzw. angenommen werden kann.

Beispielsweise würde sich im Bewertungsverfahren für einen Arbeitsplatz in der 'Lawinen- und Wildbachverbauung' die Frage stellen, soll als (geldwerte) Größe für die Dimension

-

der jährlich durch Lawinen und Hochwässer tatsächlich verursachte Schaden bzw.

**Quelle:** Verwaltungsgerichtshof VwGH, <http://www.vwgh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.  
[www.jusline.at](http://www.jusline.at)