jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2013/12/11 2012/12/0123

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.12.2013

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;

Norm

AVG §45 Abs3;
AVG §52;
BDG 1979 §137;
VwGG §42 Abs2 Z3 litc;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Sulyok, die Hofräte Dr. Zens und Dr. Thoma sowie die Hofrätinnen Mag. Nussbaumer-Hinterauer und Mag. Rehak 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, dieser vertreten durch Dr. Martin Riedl, Rechtsanwalt ebenda, gegen den Bescheid der Bundesministerin für Verkehr, Innovation und Technologie vom 26. Juli 2012, Zl. BMVIT-1.872/0003-I/PR1/2012, betreffend Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben.

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.326,40 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer steht in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle ist die belangte Behörde.

Zur Vorgeschichte wird zur Vermeidung von Wiederholungen auf deren Darstellung in den hg. Erkenntnissen vom 17. Dezember 2007, Zl. 2006/12/0086, vom 16. Dezember 2009, Zl. 2008/12/0200, und vom 21. Dezember 2011, Zl. 2010/12/0138, verwiesen.

Mit den beiden zuletzt genannten Erkenntnissen wurden jeweils Bescheide der belangten Behörde, mit denen festgestellt worden war, dass dem Beschwerdeführer auf seinem Arbeitsplatz als Referent mit ESB in der Abteilung X die besoldungsrechtliche Stellung der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 3, zukomme, wegen inhaltlicher

Rechtswidrigkeit aufgehoben. In diesen Erkenntnissen ging der Verwaltungsgerichtshof jeweils davon aus, dass die in den Bescheidbegründungen herangezogenen Vergleiche mit den Richtverwendungen gemäß den Ziffern 1.8.8., 1.7.6. und 1.8.14. der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (im Folgenden: BDG 1979), nicht geeignet waren, den Nachweis der Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zu führen. In Ansehung der erstgenannten Richtverwendung ergab sich diese Schlussfolgerung daraus, dass der Punktewert des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers über jenem der Richtverwendung gelegen ist. In Ansehung der zweitgenannten Richtverwendung ergab sich diese Beurteilung daraus, dass allein der Umstand, wonach der Punktewert des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers unter jenem dieser, der Funktionsgruppe 4 zugehörigen Richtverwendung liege, noch nicht ausreiche, um eine Zugehörigkeit dieses Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 4 auszuschließen. In Ansehung der drittgenannten Richtverwendung folgte dies daraus, dass bei der Vergabe des Punktewertes für diese Richtverwendung die "Stellvertreter-Funktion" mitberücksichtigt wurde, wiewohl eine solche Vorgangsweise vorausgesetzt hätte, dass - was nicht feststand - die Stellvertreterfunktion mit einer Einbindung in die Leitungsgeschäfte auf Dauer verbunden gewesen wäre.

Im fortgesetzten Verfahren holte die belangte Behörde neuerlich ein Gutachten eines Bewertungssachverständigen des Bundeskanzleramtes ein, welches am 24. Februar 2012 erstellt wurde.

In diesem Gutachten wurden zunächst die bisherigen - vom Verwaltungsgerichtshof als untauglich befundenen - Vergleiche mit den Richtverwendungen gemäß Z. 1.8.8. und Z. 1.7.6. der Anlage 1 zum BDG 1979 wiederholt.

Sodann nahm der Sachverständige einen - neuen - Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit der Richtverwendung nach Z. 1.8.7. der Anlage 1 zum BDG 1979 "Leiter der Abteilung 'Schulpsychologie - Bildungsberatung' beim Landesschulrat Tirol" vor.

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

"Beschreibung des Arbeitsplatzes des Antragstellers

TABELLEN NICHT DARSTELLBAR

8.

APPROBATIONS- BZW. UNTERSCHRIFTSBEFUGNIS in folgenden Angelegenheiten

Alle zivilrechtlichen Angelegenheiten, die den Tätigkeitsbereich der Abteilung betreffen

Alle Erledigungen in Vollziehung des Bundesstraßen-Übertragungsgesetzes

9.

SONSTIGE Befugnisse

10.

ZUGETEILTES UND UNTERSTELLTES PERSONAL

ANZAHL

GLIEDERUNG NACH VERWENDUNGS- UND ENTLOHNUNGSGRUPPEN

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

Hervorragende Kenntnisse im Vertragsrecht

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

Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gem § 10 Abs. 4 des Bundesministeriengesetzes in einer besonders bedeutenden Abteilung des BMVIT, ohne Zuteilung zu einem Referat.

Erfüllung von Aufgaben, für die großes Wissen erforderlich ist und bei denen besonders hohe Anforderungen an die Denkleistung gestellt werden."

Der zuletzt zitierte Richtverwendungsarbeitsplatz wird demgegenüber wie folgt beschrieben:

"Beschreibung der dritten Vergleichsposition

1.1. Dienststelle

Landesschulrat für Tirol

1.2. Organisationseinheit

Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

2. Funktion des Arbeitsplatzes

Leitung der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

3.1. Wen vertritt der Arbeitsplatzinhaber?

im Verhinderungsfall eine(n) Beratungsstellenleiter(in)

3.2. Vertretungsbefugnisse

voll

3.3. Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber?

der/die Stellvertreter(in) der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

4. Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar

ÜBERGEORDNET

hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Schulpsycholog(inn)en (12)

(davon 10 BeratungsstellenleiterInnen)

Sachbearbeiterin in b (1)

Sekretariatspersonal in c (10)

Schulpsycholog(inn)en (12)

(davon 10 BeratungsstellenleiterInnen)

Sachbearbeiterin in b (1)

Sekretariatspersonal in c (10)

UNTERGEORDNET

hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

zuständige Fachabteilung im BMBWK

Landesschulratsdirektor

5.

Aufgaben des Arbeitsplatzes

1.

Leitung der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung im Landesschulrat

2. Optimierung des Budgeteinsatzes in Koordination mit der Budgetabteilung im LSR

3. Durchführung psychodiagnostischer Untersuchungen und Erstellung von Sachverständigengutachten

4. Schulpsychologische Beratung von Schüler(inne)n, Eltern, Lehrer(inne)n, Schulleiter(inne)n, Schulaufsicht in schwierigen Fällen

5. Längerfristige schulpsychologische Beratung und Behandlung von Schüler(inne)n, Eltern und Lehrer(inne)n in schwierigen Fällen

6. Mitwirkung bei Aus-, Weiter- und Fortbildungsangeboten im Schulsystem

7. Förderung der Kooperation im schulischen Bereich; Zusammenarbeit mit Institutionen, Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

8.

Wissenschaftliche Tätigkeit

9.

Öffentlichkeitsarbeit

6.

Ziele des Arbeitsplatzes

1.

Führung und Motivierung der Mitarbeiter/innen in der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

2. Sicherstellung der flächendeckenden schulpsychologischen Versorgung durch Aufsicht und Koordination der Arbeit in den Beratungsstellen

3. Effizienzsicherung bzw. -erhöhung der schulpsychologischen Aktivitäten durch Anpassung dieser an die aktuellen, regionalen Bedürfnisse der Schule und fachwissenschaftliche Aktualisierung der Diagnoseverfahren und Interventionen

4. Schulpsychologische Interventionen als Beitrag zur Vermeidung von Schullaufbahnverlusten und Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit sowie zur Prävention von psychischen Fehlentwicklungen bei Kindern und Jugendlichen

5. Förderung der Kooperation und Interaktion im Bereich Schule sowie des interdisziplinären Arbeitens zur Systemunterstützung als auch, falls notwendig, zur Systemveränderung

6. Sicherstellung umfassender kurativer und präventiver schulpsychologischer Intervention im System Schule, um zu einer humanen Bildungsorientierung beizutragen

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

TABELLE NICHT DARSTELLBAR

8. Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten

Volle Approbationsbefugnisse im Rahmen der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

9. Zugeteiltes und unterstelltes Personal

Anzahl

Gliederung nach Verwendungs- und Entlohnungsgruppen

A

5

a

1

b

10

c

10.

Anforderungen des Arbeitsplatzes

1.

Abgeschlossenes Studium der Psychologie

2.

Langjährige Tätigkeit und Erfahrung in der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung

3. Leitungsqualifikation (Ziele festlegen und operationalisieren, entscheiden, supervidieren, Mitarbeiter(innen) führen und motivieren, fachliche Aufsicht durchführen)

4. Hohe Eigenverantwortlichkeit in Entscheidungsprozessen, Selbständigkeit und Sensibilität in Belangen der Mitarbeiter(innen)führung, hohe Kompetenz in der Kommunikation und in der Konfliktlösung

5.

Hohe Kompetenz in der Bewältigung von Krisen im System Schule

6.

Besondere Kenntnisse und Erfahrungen in Personalentwicklung und Bildungsmanagement

7. Umfassende und gründliche Kenntnisse des gesamten Bildungswesens und dessen rechtlichen Grundlagen

11.

Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte

1.

Umfassende und gründliche Kenntnisse des gesamten Bildungswesens und besondere Erfahrung in rechtlichadministrativen Angelegenheiten des Schulsystems

2. Fundierte aktuelle wissenschaftliche Kenntnisse in Testtheorie, psychologischer Diagnostik und Qualitätsmanagement

3.

Langjährige Erfahrung speziell in der Beratung Schulaufsicht

4.

Bewährte Kontakte mit schulischen und außerschulischen Beratungs-, Betreuungs- und Therapieeinrichtungen und Institutionen

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

----------"

In der Begründung dieses Richtverwendungsvergleiches durch

den Sachverständigen heißt es (auszugsweise):

"Analytische Gegenüberstellung mit dem dritten Vergleichsarbeitsplatz (Anl. 1 zum BDG 1979/Punkt 1.8.7.)

Zuordnungskriterium

Punktewert für den APL des Antragstellers

Punktewert für die Richtverwendung in A1/3

Fachwissen

10

10

Managementwissen

5

4

Umgang mit Menschen

3

4

Denkrahmen

5

5

Denkanforderung

5

6

Handlungsfreiheit

12

13

Dimension

7

5

Einfluss auf Endergebnisse

3

4

...

FACHWISSEN:

Wie bereits oben dargestellt, ist der Beschwerdeführer befugt, in den von ihm geführten Verfahren fachliche Anweisungen an Vertreterinnen der ASFINAG und der Bundesländer zu erteilen. Auch die Gewährung von Approbationsbefugnissen weist darauf hin, dass Mitarbeiterinnen im übertragenen Arbeitsbereich eigenständige Entscheidungen treffen können und daher ein hohes Fachwissen nachweisen müssen.

Ein solches Fachwissen ist bei jenen Referentinnen auch außer Frage zu stellen, die in einer zumindest bedeutenden Abteilung in einer Zentralstelle im Falle der Wahrnehmung der stellvertretenden Leitung die Gesamtverantwortung für die Organisationseinheit tragen.

Eine nahezu uneingeschränkte fachliche Autorität ergibt sich jedoch in der Analyse unter Berücksichtigung der hierarchischen Stellung grundsätzlich nur für die andauernde Leitung einer solchen Organisationseinheit.

Referentinnen mit Approbationsbefugnis erreichen eine höhere Stufe deshalb nicht, weil solche Berechtigungen in grundsätzlichen, richtungweisenden Angelegenheiten in der Regel nicht erteilt sind und Vorgesetzte jederzeit - auch

bei Zuerkennung von Unterschriftsermächtigungen - besondere Fälle an sich ziehen können. Nur bei dezidiert gekennzeichneten Fachbereichen, die als Querschnittsmaterie gelten und für welche eine hierarchische Gliederung wegen des Einsatzes besonderer Spezialisten aufgehoben wird, könnte theoretisch unter Missachtung der bestehenden Rangordnung bezüglich Weisungsrecht auch auf unteren Karrierestufen eine fachliche Autorität anrechenbar sein. In der Praxis wäre dies sogar für Bedienstete mit Sonderausbildung an so genannten nachgeordneten Dienststellen im Zuge des Einsatzes von FachbereichsleiterInnen denkbar, wenn dazu parallel die geeigneten organisatorischen Maßnahmen gesetzt werden. Um derart ausgefallene Themenstellungen handelt es sich jedoch am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nicht.

Bei der Richtverwendung ist in schulischen Angelegenheiten allein durch die Beschränkung des Aufgabengebietes auf einen Regionalbereich keine absolute Autorität anrechenbar. Darüber hinaus ist im Unterrichtsressort die mehrfache organisatorische Gliederung zu beachten, bei welcher über den Landesschulbehörden noch die Zentralleitung entscheidungsberechtigt ist. Damit wird eine ReferentInnenfunktion ohne ausgeprägte Führungsverantwortung in einer Zentralleitung mit der Stellung einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters an einer so genannten nachgeordneten Dienststelle direkt vergleichbar.

Zur analytischen Zuordnung der Richtverwendung beim Kriterium 'Fachwissen' wird daher Folgendes bemerkt:

Wie aus der Beschreibung ersichtlich, reicht der Abschluss eines einschlägigen Studiums für die Leitung der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung bei einem Landesschulrat der Größe Tirols nicht aus. Durch die ständige Weiterentwicklung wissenschaftlicher Methoden, durch permanente organisatorische Änderungen im Schulwesen und wegen der medial und gesellschaftlich bedingten, verstärkten Einflüsse auf die Psyche von Schülerinnen mit der Folge, dass Verhaltensstörungen in größerer Zahl auftreten oder erst durch den aktuellen Stand der Forschungen in diesem Ausmaß erkannt werden, sind bei Ausübung der angegebenen Leitungsfunktion hohe Anforderungen gestellt.

Das gesamte Wissen zur Erstellung von Diagnosen über Verhaltens- und Lernstörungen sowie spezielle Kenntnisse über geeignete Förderungen zur Verbesserung der Situation, inklusive Einbringung von Vorschlägen zur Änderung von Rahmenbedingungen oder gesetzlichen Grundlagen, gehen weit über das Niveau jener Ausbildung hinaus, das bei Abschluss eines Studiums vermittelt wird. Als Leiter einer Organisationseinheit mit 12 ExpertInnen der Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen A/a/A1/v1 scheint eine fachliche Autorität unbestritten.

Da der Arbeitsplatz jedoch in ein hierarchisches Gefüge beim Landesschulrat eingeordnet ist und der Zuständigkeitsbereich nahezu ausschließlich das Bundesland Tirol umfasst, besteht die fachliche Autorität nur zum Teil.

Die Punktezuordnung lautete daher für beide Arbeitsplätze

'10'.

MANAGEMENTWISSEN:

...

UMGANG MIT MENSCHEN

Eine Führungsfunktion, wie sie am Vergleichsarbeitsplatz ausgeübt wird, istdem Beschwerdeführer nicht übertragen. Auch die Aufgabenstellung im Gesetzesvollzug verlangt nicht in jenem Ausmaß eine auf höchstem Niveau stehende Kommunikation, wie dies am Vergleichsarbeitsplatz durch die vorhandenen Leitungsagenden im Zuge der Führung, Leitung und Koordination mehreren universitär ausgebildeter Mitarbeiterinnen gegeben ist. Wie bereits oben dargestellt, sind am Arbeitsplatz des Antragstellers auch im Rahmen der laufenden Aktenerledigungen nur selten umfangreiche und komplexe Schriftstücke zu erstellen. Auch die Anwendung von Fremdsprachen ist am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers nur sehr selten erforderlich.

Am Vergleichsarbeitsplatz ergibt sich die Höchststufe neben der Führung eines Stabes von Expertinnen auch aus dem schwierigen Umgang mit Kindern und Jugendlichen, deren Verhalten oder Lernfähigkeit gestört ist. Auch im Kontakt mit deren Eltern sind für den Leiter der Abteilung 'Schulpsychologie - Bildungsberatung' beim LSR Tirol sehr hohe Anforderungen gestellt.

Darüber hinaus sind auf gehobener Fachebene Gespräche mit über- und untergeordneten Stellen oder Förderungseinrichtungen zu führen.

Am Arbeitsplatz des Antragstellers ergibt sich damit die Zuordnung '3' und am Vergleichsarbeitsplatz die Zuordnung '4'.

DENKRAHMEN:

...

DENKANFORDERUNG:

W ä r e der Beschwerdeführer nur mit dem Vollzug des Bundesstraßen-Übertragungsgesetzes und des Bundesstraßengesetzes befasst, könnte der Arbeitsplatz bei diesem Kriterium nicht höher als zwischen den Kalkülen 'ähnlich' und 'unterschiedlich' zugeordnet werden.

Wegen der zusätzlichen Agenden, die fachlich über den eigenen Organisationsbereich hinaus reichen, ist die Denkanforderung eindeutig 'unterschiedlich'.

Für eine höhere Zuordnung fehlt aber eine an den Ressortzielen ausgerichtete strategische Komponente, wie sie am Vergleichsarbeitsplatz nachgewiesen ist oder zumindest die ständige Bearbeitung und Dokumentation besonders komplexer Geschäftsfälle, für die ein über das durchschnittliche Niveau einer Referentin/eines Referenten mit universitärer Ausbildung hinausgehendes, kreatives Denken erforderlich ist.

Am Vergleichsarbeitsplatz ist zu berücksichtigen, dass durch die Zuständigkeit für den gesamten Schulbereich des LSR Tirol eine besondere fachliche und thematische Bandbreite gegeben ist. Es orientieren sich an den Vorgaben der Leitung dieser Abteilung alle Verfahren und Aktivitäten der Beratungsstellen der Schulpsychologie - Bildungsberatung im gesamten Bundesland. Weiters arbeitet der Leiter der Abteilung im LSR Tirol mit zahlreichen außerschulischen Beratungseinrichtungen oder therapeutischen Institutionen zusammen und wirkt an der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen für dieses Aufgabengebiet mit.

Eine hohe Zuordnung bei diesem Kriterium resultiert allein aus der anzuwendenden tiefenpsychologischen Analytik und einer hierarchisch gehobenen Position, die bereits Einfluss auf die allgemeine Ausrichtung und Orientierung des Fachgebietes erlaubt, für das Bundesland Tirol (mit ca. 100.000 Schülern) Ziele und Vorgaben für die Beratungsstellen erarbeitet und dort die gesamten Aktivitäten koordiniert und überwacht.

An einem solchen Arbeitsplatz überwiegt trotz der besonderen Führungsposition die wissenschaftliche Komponente im Verhältnis zu den Managementaufgaben, weil in der beschriebenen Funktion sämtliche Bereiche des Psychologiestudiums zur Anwendung gelangen.

Am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ergibt sich daher bei diesem Kriterium die Zuordnung zum Punktewert '5'. Auf Grund der besonderen Aufgabenstellung und der exponierten organisatorischen Position als Abteilungsleiter kommt dem Vergleichsarbeitsplatz der Zuordnungswert '6' zu.

HANDLUNGSFREIHEIT:

...

EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE:

Unter Beachtung der extrem hohen Zuordnung beim Kriterium 'Dimension' kann am Arbeitsplatzdes Beschwerdeführers ein beitragender Einfluss geltend gemacht werden.

Der Einfluss wäre auf höhere konkrete Geldwerte, die bei der Veräußerung von Straßen veranschlagt werden könnten verhältnismäßig kleiner, weil der Referent entsprechend seiner hierarchischen Position über den jeweils zu bearbeitenden Geschäftsfall selbst nicht entscheiden kann, sondern nur die administrative Abwicklung vorzunehmen hat, wodurch Approbationsbefugnisse in Bezug auf die Dimension nur begrenzt wirksam werden, wie auch der Lokalaugenschein gezeigt hat.

Am Vergleichsarbeitsplatz ist durch die übergeordnete Führungsfunktion ein direkter Einfluss auf das Endergebnis anzurechnen.

Durch die Unterordnung gegenüber der obersten Leitung des Landesschulrates Tirol und die Abhängigkeit von den fachlichen Grundsatzvorgaben der Zentralleitung ist aber auf diesem Arbeitsplatz nur die niedrigste Stufe eines direkten Einflusses zuzuordnen.

Die Begrenzung des Einflusses auf Endergebnisse resultiert auch aus den mit Sachverständigen besetzten Arbeitsplätzen der Abteilung Schulpsychologie-Bildungsberatung beim Landesschulrat Tirol, welchen grundsätzlich keine Sanktionsmöglichkeiten zu Verfügung stehen, um Fachmeinungen in rechtlich relevante Entscheidungen umzusetzen.

Punktewert für den Einfluss auf Endergebnisse Dimension am

Arbeitsplatz des Antragstellers: 3

Punktewert für den Einfluss auf Endergebnisse am

Vergleichsarbeitsplatz: 4

Auf Grund des Zusammenhanges mit dem globalen Wert konnte am Arbeitsplatzdes Beschwerdeführers keine höhere Zuordnung erfolgen. Mit einer genauen Untersuchung wäre allenfalls festzustellen gewesen, welche Aktivitäten pro Jahr konkret umgesetzt wurden. Eine solche Nachforschung hätte jedoch mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eine geringere Summe in der Dimension ergeben.

Da auf diese umgesetzten Aufgaben dann aber ein höherer Einfluss anzurechnen gewesen wäre, hätte dies insgesamt zu keinen geänderten Werten beim Kriterium Verantwortung mit den Unterrubriken 'Handlungsfreiheit', 'Dimension' und 'Einfluss auf Endergebnisse' geführt.

Auch am Vergleichsarbeitsplatz wäre eine Darstellung auf Basis der finanziellen Dimension möglich.

Diesbezüglich wäre von einer Schätzung auszugehen, welchen Nutzen die Schulpsychologische Beratung aus volkswirtschaftlicher Sicht bringt.

In jedem Fall wären solche Geldbeträge bei einer Schülerzahl von ca. 100.000 im Bundesland Tirol zumindest auch bei einem Betrag von über 5 Millionen EURO zu veranschlagen, wenn man berücksichtigt, welche Kosten ein falsch gewählter Bildungsweg oder eine nicht erkannte Verhaltens- oder Lernstörung verursachen kann.

Aus oben dargestellter Analyse wurde die Einstufung des Arbeitsplatzesdes Beschwerdeführers in A1/3 abgeleitet, weil mit den angegebenen Zuordnungswerten bun-desweit alle Arbeitsplätze in diese Position einzureihen sind."

Auf Grund einer näher offen gelegten Berechnungsmethode gelangte das Sachverständigengutachten aus den ermittelten Bewertungszeilen für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers auf 579 Stellenwertpunkte, für jenen der Richtverwendung auf 594 Stellenwertpunkte.

Aus dem Umstand, dass der Punktewert des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers unter jenem einer der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe A1 zugeordneten Richtverwendung liege, ergebe sich die Zuordnung seines Arbeitsplatzes zu keiner höheren als der zuletzt genannten Funktionsgruppe.

Die belangte Behörde gewährte dem Beschwerdeführer in der Folge rechtliches Gehör zu dem genannten Gutachten, worauf dieser am 15. Juni 2012 folgende Stellungnahme erstattete:

"Es ist zunächst mit Nachdruck festzuhalten, dass (auch) gegen das nunmehrige Gutachten des Bundeskanzleramtes vom 24.2.2012 (GA 02/12) dadurch von vornherein schwerste Bedenken bestehen, dass mit diesem Gutachten neuerlich der Standpunkt vertreten wird, dass sich durch die Erteilung einer umfangreichen Approbationsbefugnis (ESB) nichts an der Wertigkeit des Arbeitsplatzes geändert habe. Das widerspricht klar der Verantwortungserhöhung durch eine solche Approbationsbefugnis. In diesem Zusammenhang fällt auch ins Gewicht, dass sich der Sachverständige als nicht ausreichend informiert über die innere Struktur des gegenständlichen Ressorts zeigt. Diese ist dadurch charakterisiert, dass sämtliche Referate aufgelöst und die früheren Referatsleiter, bzw. all jene Arbeitsplatzinhaber, die organisatorisch Referatsleitern entsprechen, auf solche Weise mit ESB ausgestattet wurden, dass die Arbeitsplatzwertigkeit unverändert blieb, was auch dadurch anerkannt wurde, dass in keinem einzigen dieser Fälle die Arbeitsplatzbewertung herabgesetzt worden ist. Es wird dem Sachverständigen auf jeden Fall dieses Faktum vorzuhalten sein, verbunden mit der Aufforderung bekanntzugeben, wie es damit in Übereinstimmung zu bringen sein soll, dass er in Ansehung gerade meines Arbeitsplatzes in diesem Punkt eine wertigkeitsmindernde Auswirkungen annimmt, sowie weshalb es die Wertigkeit meines Arbeitsplatzes mindern soll, dass Vorgesetzte Agenden an sich ziehen können, obgleich diese Möglichkeit hinsichtlich (fast) aller Arbeitsplätze der Bundesverwaltung besteht - samt auf denselben Effekt hinauslaufenden Weisungsberechtigungen.

Weiters ist grundsätzlich festzuhalten, dass das von mir vorgelegte Gutachten (GA-K) uneingeschränkt Gültigkeit behält, daran ändert sich auch durch die Heranziehung anderer Vergleichsverwendungen im Rahmen des GA 02/12 nichts. Erforderlich war diese Vorgangsweise im Hinblick darauf, dass bei früherer Begutachtung durch das BKA Stellvertreterfunktionen in einer mit der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht in Einklang zu bringenden Weise bewertet worden sind. Diesen Fehler weist das GA-K nicht auf, wie unten näher ausgeführt. Auch dass inzwischen puncto Wertung von Stellvertreterfunktionen eine Änderung eingetreten ist, ändert im Hinblick darauf nichts, dass aus dem GA-K klar hervorgeht, dass diesbezügliche Gesichtspunkte keinerlei relevanten Einfluss auf die Beurteilung laut diesem Gutachten haben. Ich stütze mich daher nach wie vor auf dieses Gutachten.

In einleitenden Teil des GA 02/12 (Seite 4 zweiter Unterabsatz des zweiten Absatzes) wird behauptet, nach der Rechtsprechung des VwGH habe es nicht 'auf eine abstrakte Wertigkeit des Arbeitsplatzes anzukommen, sondern auf die tatsächlich vorgenommenen Bewertungen'. Es seien ' als maßgebend

angesehene Bewertungen eines Arbeitsplatzes .... solche zu

verstehen, die formal zum Zeitpunkt der Beurteilung vorgelegen sind.' Irgendein VwGH-Erkenntnis wird dazu nicht zitiert, was deshalb bedeutungslos ist, weil es eine damit übereinstimmende Judikatur zweifellos nicht gibt und ein Erkenntnis-Zitat höchstens Klarheit darüber verschaffen könnte, wovon ausgehend der Gutachter zu seinen Behauptungen gekommen ist. Die zum Ausdruck gelangte Unrichtigkeit ist von tiefgreifender Bedeutung. Nach der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes kommt es im direkten Gegensatz zum Vorzitierten auf die tatsächliche Ausgestaltung des Arbeitsplatzes an und nicht auf zu irgendeinem bestimmten Zeitpunkt gegebene Bewertungen. Ich mache geltend, dass aus einem derart schweren Irrtum über Grundsätze der Begutachtung der Schluss gezogen werden muss, dass den darauf beruhenden Gutachtensaussagen (Beurteilungen) keine (ausreichende) Beweiskraft zukommt. Es kann nicht angenommen werden, dass die Beurteilung im Einzelnen richtig ist, wenn sie von einer falschen Annahme darüber ausgeht, wie sich das Begutachtungsobjekt darstellt, bzw. nach welchen Regeln dies zu ermitteln ist.

Ein weiterer grundsätzlicher Irrtum, der die mangelnde Beweiskraft des Gutachtens bekräftigt, kommt in der sinngemäßen Behauptung zum Ausdruck (Seite 7 letzter Absatz), dass meine Tätigkeit überwiegend aus dem Vollzug von Gesetzen bestehe und eine richtliniengebende oder rechtsgestaltende Funktion nur in einem 'hier nur verhältnismäßig geringen Ausmaß nachgewiesen werden' habe können. Alle Verwaltungstätigkeit ist Tätigkeit in Vollzug der Gesetze und der Gestaltungsfreiraum des einzelnen Verwaltungsorgans ergibt sich einzig daraus, welche Gesetze er anzuwenden hat und welche Spannweite von Gestaltungsmöglichkeiten diese zulassen.

Bei den zum Vergleich herangezogenen Arbeitsplätzen unterscheidet sich das GA 02/12 nur hinsichtlich des dritten Arbeitsplatzes von den früheren Gutachten. Es wird damit darauf reagiert, dass in diesem früheren Gutachten wesentliche Ableitungen aus dem Umstand getroffen wurden, dass es sich dabei um eine Stellvertreterfunktion gehandelt hat (stellvertretende Leiterin der Abteilung V/6 im Bundesministerium für soziale Sicherheit Generationen und Konsumentenschutz iSd Z1.8.14 leg.cit.) und dies seitens des Bundeskanzleramtes als wesentlich für die Wertigkeit des Arbeitsplatzes angenommen worden ist. Das ist im Gegensatz zur Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes geschehen und um dem auszuweichen, ist nun für den dritten Vergleich eine andere Richtverwendung herangezogen worden. Im GA-K kommt demgegenüber zum Ausdruck, dass der Stellvertreterfunktion keine Relevanz zugeschrieben wurde. In Bezug auf seine weitere Gültigkeit besteht daher keinerlei Erfordernis einer Heranziehung einer neuen Richtverwendung.

Das bedeutet andererseits, dass mein bisherigen Vorbringen sowohl einerseits in Bezug auf meinen eigenen Arbeitsplatz wie auch in Bezug auf die erstbeiden Richtverwendungsvergleiche völlig unveränderte Gültigkeit behält - dies insbesondere im Hinblick darauf, dass im GA 02/12 auch inhaltlich in dieser Beziehung keinerlei Änderung vorgenommen wurde. Es bleibt daher insbesondere mein Vorbringen in der Stellungnahme vom 3.7.2008 vollinhaltlich aufrecht, aber auch mein Vorbringen in der Beschwerde vom 18.8.2010.

An dieses Vorbringen wird nachfolgend angeknüpft, es wird nicht generell, sondern höchstens auszugsweise wiederholt.

Der dritte und neue Arbeitsplatzvergleich betrifft die Richtverwendung Leiter der Abteilung 'Schulpsychologie - Bildungsberatung' im Landesschulrat für Tirol (Z.1.8.7. leg. cit.).Er befindet sich hierarchisch auf einer wesentlich niedrigeren Stufe als mein Arbeitsplatz und es steht im scharfen Gegensatz zu der im GA 02/12 (wie allgemein in den

Begutachtungen des Bundeskanzleramtes) zum Ausdruck gelangenden Zuschreibungen einer besonders hohen Bedeutung der hierarchischen Eingliederung, dass dieser Arbeitsplatz insbesondere auch puncto Verantwortung in Summe mit meinem Arbeitsplatz gleich eingeschätzt wurde (Summe der Punkte Verhandlungsfreiheit, Dimension, Einfluss auf Endergebnisse jeweils 22).

Zu den Einzelbewertungen führe ich aus:

Beim Fachwissen lassen auch die Ausführungen im GA 02/12 zu diesem Vergleichgänzlich jede Bezugnahme darauf vermissen, dass der Sachverständige berücksichtigt hat, dass auf meinem Arbeitsplatz zwei grundverschiedene Rechtsgebiete maßgeblich waren, nämlich Privatrecht/Vertragsrecht einerseits und öffentliches Recht mit einem Spezialaspekt puncto Dienstrecht andererseits. Die Ausführungen im GA 02/12 sind demgegenüber dadurch gezeichnet, dass hier offensichtlich nur ein Standardargumentarium abgespult wird, das auf das Konkrete höchstens den einen oder anderen Zufallsbezug hat. Auf dieser Basis wird die Zuordnung von zehn Punkten für meinen Arbeitsplatz vertreten.

Laut GA-K sind demgegenüber elf Punkte zuzuordnen und das wird mittelbar durch den dritten Vergleich bestätigt. Der dafür herangezogene Arbeitsplatz nämlich ist mit der Beschränkung auf Schulpsychologie und Bildungsberatung besonders spezialisiert und damit eingeengt. Es ist darauf hinzuweisen, dass nach der Judikatur des Hohen Verwaltungsgerichtshofes im juristischen Bereich durch eine Einengung u.a. sogar eine Wertigkeitsreduzierung von A1 auf A2 erfolgen kann, also von Universitätsniveau auf Maturantenniveau. Dass das auf den Vergleichsarbeitsplatz zutrifft, wird von mir selbstverständlich nicht behauptet, aber es ist der darin zum Ausdruck gelangende Grundgedanke zu beachten, der eben richtig darauf zielt, dass eine höhere Spezialisierung eine engere Fachbereichsbasis bedeutet. Das kann im Einzelfall allenfalls dadurch kompensiert oder sogar überkompensiert werden, dass auf hohem bzw. höchsten wissenschaftlichen Niveau gearbeitet wird. Das ist jedoch beim dritten Vergleichsarbeitsplatz offenbar nicht Fall, auf ihm findet nicht Wissenschaft und Forschung statt, sondern Wissenschaftsanwendung (siehe dazu auch die untenstehenden Ausführungen zur Denkanforderung).

Es gilt naturgemäß weiterhin, dass ich auf solche Einzelbewertungen nicht eingehe, in welchen die behördlicherseits eingeholte Begutachtung (GA 02/12) mit dem von mir vorgelegten GA-K übereinstimmt. Das gilt für Managementwissen, Denkrahmen, Handlungsfreiheit und Dimension. Strittig sind abgesehen vom soeben erörterten Fachwissen noch die Einzelkalküle 'Umgang mit Menschen', 'Denkanforderung' sowie 'Einfluss auf Endergebnisse'.

Puncto Umgang mit Menschen lassen die Ausführungen im GA 02/12 eine ausreichende Darstellung der effektiven Ausführung der Arbeit auf dem dritten Vergleichsarbeitsplatz vermissen. Wieder wird nur nach einem allgemeinen Schema argumentiert. Es kommt aber auch wieder völlig eindeutig eine offensichtliche Fehlbetrachtungsweise des Autors dieses Gutachtens zum Ausdruck. Für den Umgang mit Menschen sieht er als ausschlaggebend an, welche Schriftsätze zu verfassen sind. Es sei auch hier nochmals betont, dass für meinen Arbeitsplatz in dessen Beschreibung ausdrücklich das Erfordernis 'sehr gute Verhandlungsfähigkeit' genannt ist. Bei Verhandlungen ist 'mit Menschen umzugehen', bei der Verfassung von Schriftsätzen nicht. Wenn andererseits dem Inhaber des Vergleichsarbeitsplatzes zu Gute gerechnet wird, dass er einen schwierigen Umgang mit Kindern und Jugendlichen, deren Verhalten oder Lernfähigkeit gestört ist, zu bewältigen hat, so gilt gemäß dem zuvor schon Gesagten: Im Hinblick auf seine Funktion einer Abteil

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

© 2026 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at