

# TE Bvwg Erkenntnis 2019/12/11

## W128 2140139-1

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 11.12.2019

### Entscheidungsdatum

11.12.2019

### Norm

BDG 1979 §137

B-VG Art133 Abs4

VwG VG §8

### Spruch

W128 2140139-1/35E

Schriftliche Ausfertigung des am 31.10.2019 mündlich verkündeten Erkenntnisses:

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Mag. Michael FUCHS-ROBETIN über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch STÖGERER-PREISINGER Rechtsanwälte OG, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch das Amt der Universität Klagenfurt betreffend den Antrag auf Arbeitsplatzbewertung vom 28.10.2014 zu Recht erkannt:

A)

Der Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat, wird mit der Funktionsgruppe 2, der Verwendungsgruppe A2 bewertet. Das Mehrbegehr wird abgewiesen.

B)

Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig.

### Text

ENTScheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:

1. Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 28.10.2014 die Feststellung der Wertigkeit des von ihr von 01.11.2011 bis zu ihrer Ruhestandsversetzung innegehabten Arbeitsplatzes. Sie brachte dazu vor, dass die mit "A2/2" getroffene Einstufung ihres Arbeitsplatzes unzutreffend sei.
2. Mit Bescheid der belangten Behörde vom 13.01.2015, Zl. 38/1-Pers/15 wurde dieser Antrag zurückgewiesen und infolge ihrer fristgerecht dagegen erhobenen Beschwerde wurde dieser Bescheid mit Beschwerdeentscheidung der belangten Behörde vom 09.03.2015, Zl 38/3/15 aufgehoben.

3. Am 13.07.2016 erhob die Beschwerdeführerin eine Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.
  4. Mit Schreiben vom 19.10.2016 legte die belangte Behörde den Verfahrensakt dem Bundesverwaltungsgericht zur Entscheidung vor. Die Behörde räumte begründend ein, säumig zu sein und brachte dazu vor, dass sich der zuständige Bundesminister bislang noch nicht zu der neuerlichen Bewertung des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführerin geäußert habe.
- In weiterer Folge wurden bis Ende 2017 "Vergleichsgespräche" mit der belangten Behörde geführt und wurde das Bundesverwaltungsgericht ersucht mit einer Entscheidung zuzuwarten. Nachdem eine Einigung nicht erzielt werden konnte, wurde dem Bundesverwaltungsgericht mitgeteilt, dass das Verfahren fortzusetzen sei.
5. Mit Beschluss des Bundesverwaltungsgerichts vom 18.07.2019, W128 2140139-1/14Z wurde XXXX zum Sachverständigen aus dem Fachgebiet Arbeitsplatzbewertung bestellt, der mit 08.08.2019 ein berufskundliches Sachverständigen-Gutachten erstellte.

6. Mit Schriftsatz vom 18.09.2019 nahm die Beschwerdeführerin Stellung zu diesem Gutachten und beantragte die Erörterung und Ergänzung desselben in einer öffentlichen mündlichen Verhandlung.

7. Am 31.10.2019 fand eine öffentliche mündliche Verhandlung statt, in welcher in Anwesenheit des Gutachters das Gutachten vom 08.08.2019 erörtert wurde und den Parteien die Gelegenheit gegeben wurde, zu den Beweisaufnahmen des BVwG, insbesondere zum Sachverständigen-Gutachten Stellung zu nehmen. Im Anschluss wurde das Erkenntnis verkündet.

8. Mit Schriftsatz vom 14.11.2019 beantragte die Beschwerdeführerin die Ausfertigung des Erkenntnisses.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen:

1.1. Zum Verfahren:

Die Beschwerdeführerin beantragte mit Schreiben vom 28.10.2014 die Feststellung der Wertigkeit des von ihr von 1.11.2011 bis zu ihrer Ruhestandsversetzung innegehabten Arbeitsplatzes.

Am 13.7.2016 erhob die Beschwerdeführerin eine Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.

Die Behörde ist säumig.

1.2. Zur Bewertung und Zuordnung des Arbeitsplatzes:

Der Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat, ist der Funktionsgruppe 2, der Verwendungsgruppe A2 zuzuordnen.

Am 20.06.2011 wurde eine Arbeitsplatzbeschreibung verfasst und diese wurde am 17.12.2012 unterfertigt.

In der Arbeitsplatzbeschreibung ist eine spezifische Formalausbildung nicht vorgesehen. Die Beschwerdeführerin absolvierte keine Lehre als Kartographin und verfügt über eine Reifeprüfung an einem Realgymnasium.

1.3. Der Arbeitsplatz den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat stellt sich dar wie folgt:

Funktion des Arbeitsplatzes: Kartographie, Fernerkundung, Graphik, Bearbeitung von Forschungsprojekten gemeinsam mit der/dem Vorgesetzten, Archivierung

Aufgaben des Arbeitsplatzes:

- \* Eigenständige Erstellung von geographischen Karten und kartenähnlichen Darstellungen nach Auswertung verschiedenster geographischer Unterlagen und Materialien nach Bedarf und Anforderung des Vorgesetzten,
- \* Luft- und Satellitenbildinterpretation nach wissenschaftlichen Kriterien und eigenständige Umsetzung der Interpretation in druckfertige Karten,
- \* Entwurf und Reinzeichnung von Graphiken sowie selbständige kartographische Tätigkeiten für Publikationen und Bücher des Vorgesetzten,
- \* Bearbeitung von Drittmittel- und Forschungsprojekten gemeinsam mit dem Vorgesetzten,

- \* Anleitung für die und Instruktion der Studierenden zum Erlernen der Luft- und Satellitenbildinterpretation und der Umsetzung der Ergebnisse in kartographische Darstellungen und geographische Karten,
- \* Selbständiger Aufbau von digitalen Publikationsbibliotheken nach Maßgabe des Vorgesetzten,
- \* Bearbeitung von Studienprojekten mit Studierenden,
- \* selbständiger Aufbau von digitalen Diasammlungen (ACDSEE) und Publikationsbibliotheken (Endnote),
- \* Amtshilfe bezüglich wissenschaftlicher kartographischer Tätigkeiten für andere Organisationseinheiten der Alpen-Adria-Universität.

Ziele des Arbeitsplatzes: Wesentliche Unterstützung des Vorgesetzten am Institut für Geographie und Regionalforschung und eigenverantwortliches Arbeiten im Rahmen der Aufgaben des Arbeitsplatzes.

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%):

1. Fachliche, selbständige Interpretation und Auswertung von schwarzweißen, infraroten und normalfarbigen Luft- und Satellitenbildern, Luftbildvergleiche und Erprobung, Anwendung und Umsetzung anderer Fernerkundungsdaten. Umsetzen der Interpretation und Auswertung in schwarzweiße oder farbige druckfertige Karten.

Erstellung, Farbgebung und Gesamtaufbau von Satellitenbildkarten gemeinsam mit dem Vorgesetzten.

Bearbeitung von Satellitenbilddaten.

Kartographische Visualisierung für Atlanten, Landnutzungs- und Stadtanalysekarten sowie für andere wissenschaftliche Publikationen auf Basis der Interpretation von Satelliten- und Luftbildern sowie anderen geographischen Unterlagen wie z.B. Stadtplänen und anderen geographischen Karten in unterschiedlichen geographischen Maßstäben.

Digitalisierung von analogen Karten für wissenschaftliche Zwecke.

(60%)

2. Selbständige Erhebung und Umsetzung von sozialgeographischen und naturwissenschaftlichen Daten in kartographische Darstellungen. Anfertigung von wissenschaftlichen Zeichnungen zur Anwendung in Forschung und Lehre. Rechnerische Ausarbeitung von Versuchs- und Messergebnissen von wissenschaftlichen Arbeiten und deren kartographische druckfertige Umsetzung.

(10%)

3. Anleitung für die und Instruktion der Studierenden zum Erlernen der Luftbild- und Satellitenbildinterpretation, der Luftbildbearbeitung auch mittels Aviopret (3-D-Sehen). Anleitung der Studierenden zur Erstellung einer kartographischen Darstellung der Luftbild- oder Satellitenbildinhalte nach wissenschaftlichen Kriterien.

Betreuung von Praktikantinnen und Praktikanten: Anleitung bei den verschiedenen Arbeitsschritten bezüglich der Interrelation von topographischen Karten, von Satelliten- und Luftbildern sowie der Herstellung topographischer oder kartographischer Darstellungen.

(20%)

4. Anlage einer Luftbildsammlung mit Erstellen von Kerndaten von Luft- und Satellitenbildern aus den amtlichen Österreichischen Karten, Verortung der Luftbild- oder Satellitenbildausschnitte auf geographischen Karten.

Aufbau und Betreuung von digitalen Publikationsbibliotheken nach Maßgabe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Instituts.

Selbständige Suche, Organisation und Verwaltung digitaler Publikationen.

Aufbau und Verwaltung einer digitalen und einer physischen Diasammlung des Vorgesetzten für wissenschaftliche Verwendung.

Aufbau und Verwaltung einer Sammlung geographischer Karten.

Verwaltung und Organisation der Zeitschriften des Instituts für Geographie und Regionalforschung.

Unterstützung anderer Organisationseinheiten der Alpen-Adria-Universität bei wissenschaftlich-kartographischen Fragen.

Entwicklung und Erstellung von kartographischen Symbolen und Logos.

Mitarbeit bei der Erstellung von Präsentations- und Übungsmaterialien für wissenschaftliche Projekte und Veranstaltungen sowie Mitarbeit bei Workshops und Betreuung von Übungsgruppen bei der Arbeit am Computer, vorwiegend mit GeoWeb-Programmen.

Orthographische und inhaltliche Fehlerkorrektur von Publikation des Vorgesetzten.

(10%)

Anforderungen des Arbeitsplatzes:

- \* Selbständigkeit und Eigenverantwortung, hohe Kreativität, ausgezeichnetes bildhaftes Vorstellungsvermögen, Teamfähigkeit.
- \* Kenntnisse der kartographischen Grundlagen und Erfahrung in der selbständigen Umsetzung von Entwürfen in druckfertige Karten und kartenähnliche Produkte.
- \* Erfahrung in Luft- und Satellitenbildinterpretation - schwarz-weiß, infrarot und normalfarbig, in allen Kartenmaßstäben.
- \* Erfahrung und sehr gute Kenntnisse im Einsatz von EDV (MS PowerPoint, MS Word, ACDSee, Literaturverwaltungsprogramme, WebGeo-Programme, GIS-Programme usw.) zur Erfüllung der Aufgaben.
- \* Organisationsfähigkeit, Bereitschaft zum Erlernen neuer und computerunterstützter Techniken zur Erfüllung der Aufgaben, Teamarbeit.

Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte: Selbständiges, kreatives und eigenverantwortliches Arbeiten, wissenschaftsnahes Denken und Handeln, Problemlösungskompetenz, umfassendes Wissen, sehr große Erfahrung und umfassende Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in der Kartographie und in der Visualisierung kartographischer Fragestellungen.

Fach- und Dienstaufsicht kommen dem Institutsvorstand zu. Der Arbeitsplatz verfügt über keinerlei Approbationsbefugnis, hat keinerlei Außenwirkung, keinerlei Budgetbefugnis und keinerlei Verantwortung für Personal bzw. Mitarbeiter.

1.3.1. Zu den einzelnen Anforderungen an den gegenständlich zu bewertenden Arbeitsplatz wird Folgendes festgestellt:

1.3.1.1. Wissen

1.3.1.1.1. Fachwissen

Die für die Stelle notwendigen Kenntnisse gehen über fortgeschrittene Kenntnisse, aber auch leicht über grundlegende spezielle Kenntnisse hinaus, jedoch sind für die Erfüllung der Aufgaben lt. Stellenbeschreibung keine Kenntnisse eines einschlägigen Universitätsstudiums oder gleichwertige Kenntnisse nötig.

1.3.1.1.2. Managementwissen

Die Stelle der Beschwerdeführerin sind keinerlei Führungsfunktionen bzw. Mitarbeiter zugeordnet; das für die Stelle notwendige Managementwissen geht jedoch über "Minimal vorhanden" hinaus, da die Aufgaben nicht nur rein ausführend sind. Das gegenständlich maßgebende Managementwissen ist mit "begrenzt" zu bewerten, da eine Selbstorganisation oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegten Aufgaben (unter angemessener Berücksichtigung ihrer Beziehungen zu vor- oder nachgelagerten Organisationseinheiten) vorliegt. Ebenso Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle weniger unterschiedlicher Tätigkeiten und Funktionen.

Ein höher zu bewertendes homogenes Managementwissen wird, wie sich aus der Stellenbeschreibung ergibt, mangels Führungsfunktion, nicht erreicht.

### 1.3.1.1.3. Umgang mit Menschen

Das Beweisverfahren hat ergeben, dass mit dem Arbeitsplatz die Gewährung von Amtshilfe verbunden ist, und dass mit Studierenden zusammen zu arbeiten ist. Der Umgang mit Menschen ist daher als "normal" einzustufen. Da keine unterschiedlichen Meinungen auf ein Ziel auszurichten sind und das Fachliche im Vordergrund steht, wird die nächste Stufe "wichtig" nicht erreicht.

### 1.3.1.2. Denkleistung

#### 1.3.1.2.1. Denkrahmen

Der Denkrahmen ist mit Aufgabenorientiert zu beschreiben. Das WAS ist klar, das WIE auf Basis der technischen Möglichkeiten auf Basis der Erfahrung umzusetzen. Es sind keine Neuerungen ohne den Vorgesetzten zu entwickeln. Die nächsthöhere Stufe "operativ" wird nicht erreicht, da Ziele nicht durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben werden und nicht für aufgabenorientierte Stellen Lösungswege z.B. durch Durchführungserlasse zu entwickeln sind.

#### 1.3.1.2.2. Denkanforderung

Die Denkanforderung ist "unterschiedlich". Laut Stellenbeschreibung handelt es sich zwar um eigenständige Aufgaben, nicht aber um das konzeptionelle Entwickeln von Strategien, die Stelle arbeitet dem Vorgesetzten zu. Anderseits sind selbständige Entscheidungen für richtige Lösungswege zu treffen und Probleme weitgehend selbstständig zu lösen. Komplexe Situationen, die eine Analyse, Interpretation, Bewertung und/oder konstruktives Denken sowie Urteilsfähigkeit erfordern liegen nicht vor.

### 1.3.1.3. Verantwortung

#### 1.3.1.3.1. Handlungsfreiheit

Der Arbeitsplatz ist nicht mit jener Handlungsfreiheit ausgestattet, wie dies unter "Allgemein geregelt" verstanden wird, anderseits reicht der Ermessensspielraum und damit der Freiheitsgrad weiter als dies unter "Standardisiert" vorgesehen ist. Die Handlungsfreiheit ist daher mit "richtliniengebunden" zu bewerten.

#### 1.3.1.3.2. Dimension

Da laut der Arbeitsplatzbeschreibung weder ein zu verantwortendes Budget vorgesehen ist noch mehr als 15 Stellen zu servicieren sind, ist die Dimension mit "besonders begrenzt" zu bewerten.

#### 1.3.1.3.3. Einfluss auf das Endergebnis

Der Einfluss der Stelle auf das Endergebnis hat zwar keinen direkten Einfluss auf andere Organisationseinheiten oder Organisationen und kann somit nicht als "anteilig" angesehen werden. Er reicht jedoch über "gering" hinaus und ist daher "beitragend".

1.4. Aus den oben unter Punkt 1.3 angeführten Deskriptoren ergeben sich nach der Stellenwert-Profil-Methode (nach Hay) bzw. der vom BKA verwendeten Umrechnungstabelle die in der Folge angeführten Werte:

#### Punkteermittlung Hauptfaktor WISSEN

Bei der Bewertung der Subfaktoren wurden folgende Rohpunkte zugeordnet:

Fachwissen: 10

Managementwissen: 3

Umgang mit Menschen: 1

Summe: 14

Die Summe der Rohwerte entspricht einem Punktwert von 175.

#### Punkteermittlung Hauptfaktor DENKLEISTUNG

Bei der Bewertung der Subfaktoren wurden folgende Rohpunkte zugeordnet:

Denkrahmen: 4

Denkanforderung: 5

Summe: 9

Die Summe der Rohwerte entspricht 29% für den Faktor Denkleistung und damit einem Punktwert von 50.

Punkteermittlung Hauptfaktor VERANTWORTUNGSWERT

Bei der Bewertung der Subfaktoren wurden folgende Rohpunkte zugeordnet:

Handlungsfreiheit: 10

Messbare Richtgröße: 0

Einfluss auf Endergebnis: 3

Summe: 13

Die Summe der Rohwerte entspricht einem Punktwert von 50

Punkteermittlung für das Endergebnis

Die Punktwerte der Hauptfaktoren ergeben summiert

WISSEN 175

DENKLEISTUNG 29% ergibt 50

VERANTWORTUNGSWERT 50

einen Gesamtpunktwert von 275

Nach der vom Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport verwendeten Zuordnungstabelle werden 260 bis 300 Punkte benötigt, um einen Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A2/2 zuzuordnen. Der gegenständliche Arbeitsplatz erreicht einen Gesamtpunktwert von 275 und liegt damit innerhalb dieser Punktebandbreite.

1.5. Gesamtpunkte von Richtverwendungen:

1.5.1. Die Richtverwendung, der Verwendungsgruppe A 2 Funktionsgruppe 2, im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Verwaltungsführer mit den zusätzlichen Aufgaben der Rechnungsführung (ohne zugeteilten Rechnungsführer) an einer HTBLA/HTBLVA mit 21 bis 30 Klassen wie zB der Verwaltungsführer der HTBLA Zeltweg, gemäß Z 2.8.2 der Anlage 1 zum BDG 1979, weist einen Gesamtpunktwert von 284 auf.

1.5.2. Die Richtverwendung, der Verwendungsgruppe A 2 Funktionsgruppe 2, im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Technische Offizierin oder der Technische Offizier & Systemfachingenieurin oder Systemfachingenieur & Lehroffizierin oder Lehroffizier in der Wartungstechnik und Wartungssteuerung der Technik (PC 7) bei der Fliegerwerft 2., gemäß Z 2.8.15 der Anlage 1 zum BDG 1979 weist einen Gesamtpunktwert von 291 auf.

1.6. Um sein Gutachten nicht alleine auf eine Bewertung auf Grund von Punktwertgrenzen zwischen den Bandbreiten einzelner Funktionsgruppen zu stützen, begründete der als geeignet zu betrachtende Sachverständige sein Gutachten zusätzlich auf die in der Anlage 1 zum BDG genannten Richtverwendungen der Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser auf eine Abgrenzung der Funktionsgruppen A2/1, A2/2 und A2/3.

Der Gesetzgeber sieht unter den Richtfunktionen der Verwendungsgruppe A 2 in der Funktionsgruppe 1 Verwaltungskräfte, Techniker und Referenten vor. Die Funktionsgruppe 3 ist in erster Linie Leitungsfunktionen zugeordnet. Innerhalb der Funktionsgruppe 2 finden sich in erster Linie Referenten, Techniker sowie technische Offiziere. Der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin reiht sich anhand der Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung in die in Z 2.8 der Anlage 1 zum BDG 1979 aufgezählten Richtverwendungen ein und bietet auf Grund der festgestellten verbal beschriebenen Bewertungskriterien insbesondere mangels Mitarbeiterverantwortung, Budgetverantwortung oder sonstiger relevanter Entscheidungsbefugnisse eine deutliche Abgrenzung zu den in Z 2.7 leg.cit. angeführten Richtverwendungen.

2. Beweiswürdigung:

2.1. Die Feststellungen zum maßgeblichen Sachverhalt ergeben sich aus dem Verwaltungsakt, dem Verfahren vor der belangten Behörde und dem Vorbringen in der Beschwerde. Es wurde eine öffentliche mündliche Verhandlung abgehalten bei der die Parteien Gelegenheit hatten, zu den Beweisaufnahmen Stellung zu nehmen.

Die belangte Behörde hat in ihrem Vorlageschreiben ihre Säumnis selbst eingeräumt. Dass sich der zuständige Bundesminister bisher nicht geäußert hat, ist ihr dabei anzulasten.

Aus dem vom Bundesverwaltungsgericht eingeholten Gutachten ergibt sich schlüssig und nachvollziehbar, dass der Arbeitsplatz als Kartographin, den die Beschwerdeführerin im Zeitraum vom 01.11.2011 bis zum 31.12.2012 innegehabt hat, der Funktionsgruppe 2, der Verwendungsgruppe A2 zuzuordnen ist.

Dem Ergebnis dieses Gutachtens ist die Beschwerdeführerin nicht auf gleicher fachlicher Höhe und nur unsubstantiiert entgegentreten. Das Vorbringen ist darüber hinaus nicht geeignet, die unvollständige oder unrichtige Befundaufnahme, welche auch ein Laie nachvollziehbar darzulegen vermag, aufzuzeigen, bzw. vom Bundesverwaltungsgericht von Amts wegen zu berücksichtigende Zweifel hervorzurufen. Insbesondere ist es der Beschwerdeführerin nicht gelungen, eine Abweichung, der von ihr tatsächlich verrichteten Aufgaben mit den sich aus ihrer Arbeitsplatzbeschreibung ergebenden und im Gutachten erhobenen, aufzuzeigen.

Die Beschwerdeführerin stützte ihr Vorbringen insbesondere auf die Neuartigkeit der Auswertung von Satellitenbildern und ihre Mitwirkung bei der Erstellung einer Karte der Landoberfläche von Griechenland mithilfe von Infrarot Satellitenbildern. Außerdem strich sie besonders ihre Tätigkeit bei der Unterweisung von Studierenden hervor. Sie übersieht dabei, dass sich diese Aufgaben durchgehend in der Arbeitsplatzbeschreibung finden.

In der Verhandlung konnte der Sachverständige darlegen, dass die Beschwerdeführerin die Methode (Auswertung von Satellitenbildern) nicht erfunden hat, sondern sich nur mit der Anwendung eines neuen Moduls auseinandergesetzt hat. Dabei hat sie anhand ihrer Expertise eine Karte auf ein Satellitenbild gelegt und dann die Linien nachgezogen. Ebenso hat sie vor Ort in Griechenland die Vegetation bzw. Bebauung angesehen, und mit dem Satellitenbild verglichen. Die Art der zusätzlichen Methode war neu, es handelte sich aber nicht um Forschung.

## 2.1. Zu dem vom Sachverständigen erstellten Gutachten ist näher Auszuführen:

Der Sachverständige ist promovierter Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler (Wirtschaftsuniversität Wien) sowie Certified Management Consultant (CMC). Eine Bestätigung der HayGroup, mit der "Hay Group Guide Chart-Profile Method of Job Evaluation" vertraut zu sein, liegt vor.

Der Sachverständige ist seit vier Jahrzehnten als Personal- und Organisationsberater tätig, seit Februar 1990 als allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für die Fachgebiete 91,12 (Organisation) und 91,15 (Berufskunde) in der Liste der Sachverständigen des HG Wien eingetragen.

Dem Sachverständigen wurde der gesamte Akt zur Verfügung gestellt, wobei dieser unter Beachtung aller im Akt befindlicher Dokumente für das Gutachten besonders folgende Dokumente hervorhob:

- Antrag der Universität Klagenfurt auf Höherbewertung von A2/1 auf A2/2 vom 08.20.2013,
- das Organigramm - Institut für Geographie und Regionalforschung (Stand 05.12.2012),
- die Arbeitsplatzbeschreibung der Amtsrätin XXXX vom 20.06.2011,
- das Schreiben der Institutvorständin Univ.-Prof. Dr. XXXX vom 07.06.2011,
- das Schreiben des Instituts für Geographie und Regionalforschung der Universität Klagenfurt vom 25. Oktober 2011,
- die Stellungnahme der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vom 17.07.2015
- sowie die Urkundenvorlage und der Beweisantrag der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vom 28.01.2016.

Die Bewertung wurde auf zwei Arten vorgenommen. Zum einen wurden die vom Gesetzgeber vorgegebenen Richtverwendungen als Maßstab für die Bewertung herangezogen und zum anderen wurde die Zuordnung mit einer wissenschaftlichen Methode (Hay-Stellenbewertung) untermauert.

## 2.3. Zur Hay-Stellenbewertung

Zu den in § 137 Abs. 3 BDG normierten Bewertungskriterien besteht jeweils eine aufsteigende Reihe von Verbaldefinitionen. Den einzelnen Definitionen ist jeweils eine ebenfalls aufsteigende Zahl zugeordnet, um eine einfache, übersichtliche und dennoch aussagekräftige Kurzdarstellung (die so genannte "Bewertungszeile") zu ermöglichen. Diesen aufsteigenden Zahlen kommt vorerst noch kein konkreter Wert (Rechenwert) zu, weil die aufsteigende Reihe ebenso gut durch Buchstaben (A - B - C - ...), durch römische Zahlen (I - II - III - ...) oder durch

Nummerierung (1. - 2. - 3. - ...) gekennzeichnet sein könnte. Die gewählte Kennzeichnung durch je nach Kriterium in unterschiedlichen Schritten aufsteigende Zahlen (1 - 3 - 5 - ... oder 1 - 2 - 3 - ... oder 1 - 4 - 7 - ...) erfolgte jedoch bewusst so, dass diese gleichzeitig auch einen bestimmten Bewertungsschritt (als abstrakte Größe) sowie die Schrittdifferenz zueinander widerspiegeln. Dies stellt sich dar wie folgt:

Wissen:

Wissen ist die Summe jeder Art von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen - wie auch immer erworben -, die zur Erbringung der von der Stelle geforderten Standardleistungen benötigt werden. Die Kriteriengruppe Wissen gliedert sich in die Parameter Fachwissen, Managementwissen und Umgang mit Menschen.

Fachwissen (Ausbildung und Erfahrung):

Praktische Vorgehensweisen, spezielle Techniken und wissenschaftliche Grundlagen, formale Ausbildung und/oder Berufserfahrung, die notwendig sind, um die Stelle auszufüllen. Sowohl Tiefe als auch Breite des notwendigen Sach- und Fachwissens wird abgebildet (Fachkompetenz).

Fachwissen reicht von: einfachen Fähigkeiten und Fertigkeiten (1) über fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten (3), Fachkenntnisse (5), fortgeschrittene Fachkenntnisse (7), grundlegende spezielle Kenntnisse (9), ausgereifte spezielle Kenntnisse (11), bis zu Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen (13).

Managementwissen (Führung und Koordination):

Kenntnisse und Fähigkeiten, die zur Koordination, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Tätigkeiten oder Stellen erforderlich sind und zur Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mitteln benötigt werden. Diese Kenntnisse und Fähigkeiten können nicht nur für Entscheidungen (in der Linie), sondern auch beratend bzw. konzipierend (in Stab und Administration) erforderlich sein.

Managementwissen ist abhängig von der Größe des Unternehmens und orientiert sich an Faktoren wie funktionelle Vielfalt, geografische Verbreitung und strategische Ausrichtung.

Managementwissen reicht von: minimal (1) über begrenzt (2), homogen (5), heterogen (7) bis zu breit (9).

Umgang mit Menschen (Sozialkompetenz):

Erforderliche Fähigkeiten im direkten Umgang mit Menschen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, um mit und durch Menschen Ziele zu erreichen.

Umgang mit Menschen reicht von: minimal (0) über normal (1), wichtig (2), besonders wichtig (3) bis zu unentbehrlich (4).

Denkleistung:

Mit Denkleistung wird das Ausmaß an selbständigem Denken bezeichnet, das in einer Funktion zum Identifizieren, Analysieren und Lösen von Problemen und zum Bewerten und Begründen von Problemlösungen benötigt wird. Die erforderliche Denkleistung wird in dem Maße verringert, wie das Denken durch Vorgabe von Methoden, Grundsätzen, Präzedenzfällen und klaren Zielen begrenzt bzw. an andere verwiesen wird. Denkleistung umfasst die Ausnutzung des von der Stelle erforderlichen Wissens bei der Lösung eines Problems und wird daher als Prozentsatz auf den Punktewert des Wissens bezogen. Die Kriteriengruppe Denkleistung wird in die Parameter Denkrahmen und Denkanforderung unterteilt.

Denkrahmen (Operatives/Strategisches Denken):

Rahmen, in dem die Stelle denken soll bzw. Existenz von Vorgaben (Methoden, Rezepte), die zu berücksichtigen sind. Das Denken wird bestimmt/eingegrenzt durch den Kontext, in dem es sich vollzieht (Geschäftsumfeld, Unternehmen, Richtlinien und Arbeitsabläufe).

Denkrahmen reicht von: strikter Routine (1) über Routine (2), Teilroutine (3), aufgabenorientiert (4), operativ zielgesteuert (5), strategisch orientiert (6) bis zu ressortpolitisch orientiert (7).

Denkanforderung (Problemlösung und Kreativität):

Art der Probleme, die die Stelle selbständig lösen soll. Die Komplexität der zu lösenden Probleme und das Ausmaß an selbständiger Denkleistung, das eine Problemlösung erfordert.

Denkanforderung reicht von: wiederholend (1) über ähnlich (3), unterschiedlich (5), adaptiv (7) bis zu neuartig (9).

Verantwortung:

Mit Verantwortung wird die Verantwortlichkeit der Stelle für Handlungen und ihre Folgen bezeichnet, d.h. die Auswirkungen der Stelle auf Endergebnisse. Die Kriteriengruppe Verantwortung gliedert sich in die Parameter Handlungsfreiheit, Größenordnung und Einfluss auf Endergebnisse.

Handlungsfreiheit:

Der Grad der persönlichen oder verfahrensmäßigen Kontrolle und Leitung der Stelle, die sowohl aus dem Unternehmen als auch von außerhalb erfolgen kann.

Handlungsfreiheit reicht von: detailliert angewiesen (1) über angewiesen (4), standardisiert (7), richtliniengebunden (10), allgemein geregt (13), funktionsorientiert (16) bis zu strategisch orientiert (19).

Größenordnung:

Messbare Richtgrößen, die über den Einfluss auf die Endergebnisse ausgeübt wird, werden in der Regel die Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen servierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (z.B. 5 = mehr als 1000 Stellen).

Die Dimension (servizierte Stellen) reicht von: besonders begrenzt (0) (bis 15 Stellen) über sehr begrenzt (1) ( 16 - 50 Stellen), begrenzt (2) (51 - 100 Stellen), breit (3) (101 - 500 Stellen), sehr breit (4) ( 501 - 1.000 Stellen) bis zu umfassend (5) ( mehr als 1.000 Stellen).

Einfluss auf Endergebnisse:

Hier handelt es sich um den Grad des Einflusses der Stelle auf Endergebnisse (die oben genannte monetäre Größenordnung).

Einfluss auf Endergebnisse reicht von: gering (1) über beitragend (3), anteilig (5) bis zu entscheidend (7).

Der beobachtbare Abstand von einer abstrakten Größe zur nächstgrößeren liegt im relativen Vergleich nach dem Gesetz von Weber-Fechner bei etwa 15%. Bei einem angenommenen "Grundwert" von 100 ergibt sich somit als nächstgrößerer Wert 115 (= 100 + 100\*15% oder kurz 100\*1,15, wobei 1,15 den "Schrittfaktor" darstellt; unter der Prämisse, dass sich ein Wert mit dem 5. Schritt nach oben verdoppelt oder mit dem 5. Schritt nach unten halbiert, ließe sich der "Schrittfaktor" genauer mit 1,1487 oder noch genauer mit 1,148698355 bestimmen). Ist der Wert 100 dem Schritt 10 zugewiesen, so folgt daraus, dass dem Schritt 15 der Wert 200 zukommt oder dem Schritt 5 der Wert 50.

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

Aus der sich nach der Bewertung des Arbeitsplatzes ergebenden "Bewertungszeile" erschließt sich der Stellenwert wie folgt:

Bewertung nach Verbaldefinition ("Schritt")

"Wert"

Fachwissen

FW

Managementwissen

MW

Umgang mit Menschen

U

Wissenswert

FW+MW+U

WW

Denkrahmen

DR

Denkanforderung

DA

Denkleistungswert

DR+DA

DLW

Handlungsfreiheit

H

Dimension (Richtgröße)

D

Einfluss auf Endergebnisse

E

Verantwortungswert

H+D+E

VW

(Gesamt)Stellenwert

-

WW+DLW+VW

Den Verbaldefinitionen der im Gesetz genannten Bewertungskriterien wird demnach aus Gründen der Vereinfachung und der besseren Möglichkeit der Darstellung ein Punktewert zugeordnet (Zuordnungspunkte), woraus sich zunächst unabhängig von jedem rechnerischen Zusammenhang die so genannte Bewertungszeile zusammensetzt.

Nach der in Punktewerten dargestellten Bewertungszeile, ergibt sich für einen Arbeitsplatz durch eine vom bereits erwähnten Betriebsberatungsunternehmen erworbene Berechnungsmethode ein Wert der sich von einem Schrittprofil ableitet, das durch die jeweilige Zuordnungsstruktur der Bewertungszeile angegeben wird und für den bundesweit gilt, dass alle Bediensteten mit genau diesem ermittelten Wert, zusammengesetzt aus den Teilstellen-wertpunkten für Wissen Denkleistung und Verantwortung einen Arbeitsplatz mit der gleichen Wertigkeit besetzen.

Die Berechnung der Stellenwertpunkte leitet sich, wie aus dem Gutachten ersichtlich, von einer Zahlen-Schritt-Tabelle ab, die auf Grundlage der physikalischen Gesetzmäßigkeit von gerade noch merklichen Veränderungen, dem Weber-

Fechner'schen Prinzip, aufbaut. Demnach ergibt sich bei einer solchen Berechnung eine Differenz zwischen zwei Schritten bzw. Punktewerten im Ausmaß von ca. 15%, wobei besonders anzumerken ist, dass sich die Werte bei jeweils fünf Schritten nach oben verdoppeln und nach unten halbieren. Die "Denkleistung" (Denkrahmen und Denkanforderung) wird als abhängige Größe des beim Hauptkriterium "Wissen" (Fachwissen, Managementwissen und Umgang mit Menschen) ermittelten Punktewertes dargestellt.

Darüber hinaus wird der Verantwortungswert an Hand der Handlungsfreiheit, der Dimension, die entweder monetär oder nach der Anzahl der servicierten Stellen bemessen wird, und der sich darauf beziehende Einfluss auf das Endergebnis ermittelt.

Aus dem Unterschied zwischen dem Denkleistungswert und dem Verantwortungswert ist ersichtlich, ob bei einem Arbeitsplatz die Denkleistung oder die Verantwortung überwiegt.

Eine bestehende Arbeitsplatzbewertung ändert sich besoldungsrelevant nur dann, wenn die Konstellation der 8 gesetzlich vorgeschriebenen Bewertungskriterien (dies entspricht der so genannten Bewertungszeile) einen entsprechend geänderten Wert, diesseits oder jenseits der oben beschriebenen Punktewertgrenze (Bandbreite) ergibt.

Somit sind die Bewertungsmethode und die festgesetzten Grenzwerte unverrückbare Grundlagen für die Einstufung. Die Zuordnungen zu den 8 gesetzlich vorgeschriebenen Kriterien stellen jedoch im Zuordnungsverfahren einen veränderbaren Wert dar, weshalb dort eine Festsetzung des Wertes einer besonders ausführlichen Begründung mit erklärenden Bemerkungen bedarf, denn nur durch diese Kriterienzuordnung ergibt sich der Bezug zu den Anforderungen des Arbeitsplatzes und zu den sonstigen aus der Organisation und der Arbeitsplatzbeschreibung ableitbaren Beurteilungsgrundlagen.

Die Richtverwendungen sind hierbei vom Gesetzgeber ausgewählte Beispiele für eine auf den Anforderungen des Arbeitsplatzes basierenden Reihung von Einstufungsmöglichkeiten und sind dort, wo geeignete Verwendungen gefunden werden konnten, in Nähe jener Grenzwerte positioniert, die die Bandbreite der Funktionsgruppenzuordnungen bestimmen.

Bei einem Verfahren wird diese sich aus der Struktur der Bewertungszeile ergebende Punkte-zahl (Stellenwert) für die in Streit stehende Position ermittelt.

In der Regel wird von einem Sachverständigen zu einer Richtverwendung verglichen, die dem in Streit stehenden Verwendungsbild am ehesten entspricht und für allfällige Beschwerdeführer die meisten Anhaltspunkte bietet, um vom eigenen Aufgabengebiet möglichst bekannte oder vertraute Agenden auf die Vergleichsfunktion projizieren- und die analytischen Zuordnungen bei den gesetzlich vorgegebenen Kriterien (Fachwissen, Managementwissen usw.) nachvollziehen zu können.

Dabei kann sich grundsätzlich bereits bei einem Vergleich zu einer einzigen Richtverwendung die Stimmigkeit und die im bundesweiten Verhältnis stehende Angemessenheit einer Zuordnung erweisen, wenn ein treffender Vergleich zu einer Richtverwendung in Verbindung mit einer dazugehörigen ausreichenden Begründung einer analytischen Abstufung gelingt. Dies allein deswegen, weil sich oft eine Zuordnungsposition durch die im Organisationsbereich gegebene Hierarchie ableitet und die unverrückbaren und durch Punkteintervalle gekennzeichneten Bandbreitengrenzen bereits ohne Bezug zu einer Richtverwendung eine eindeutige Positionierung eines Arbeitsplatzes im Verhältnis zu sämtlichen anderen Verwendungen des Bundesdienstes zulassen würden.

Erst durch den Vergleich zu Richtverwendungen ergibt sich jedoch der Zusammenhang mit der gesetzlichen Grundlage für die verwendete analytische Bewertungsmethode.

Wie der VwGH in seinem Erkenntnis 2001/12/0195 selbst angedeutet hat, kann es zu Zwischenräumen zwischen den durch geeignete Richtverwendungen abgegrenzten Funktionsgruppenzuordnungen kommen, so dass die an den Anforderungen des Arbeitsplatzes orientierte und im analytischen Verfahren für richtig gehaltene Zuordnung wegen zu großer Abstände zwischen zwei Richtverwendungen unterschiedlicher Zuordnungsposition nicht vorgenommen werden kann.

Dem Auftrag des Gesetzgebers gem. §137 BDG 1979 Abs. 1 Satz 1 folgend, wird auf die Richtverwendungen entsprechend Bedacht genommen, weil in allen Einstufungsverfahren, und nicht nur im Rahmen ausführlicher Gutachten, Funktionsvergleiche mit den als Verwendungsbeispiele am besten geeigneten Richtverwendungen erfolgen.

Insbesondere jedoch bei einer Gutachtenerstellung wird dieser Funktionsvergleich so geführt, dass auf allfällige inhaltliche Unterschiede Bezug genommen wird und versucht wird, die Begründung für die Angemessenheit einer Zuordnung gegenüber dem im gesamten Bundesdienst bestehenden Bewertungsniveau herauszuarbeiten.

Hierbei wird in der Regel auf einzelne Aufgaben und Tätigkeiten intensiv eingegangen und der Schwierigkeitsgrad von Verfahren im Sinne einer berufskundlichen Analyse erläutert.

Wie bereits erwähnt, hängt die analytische Zuordnung eines Arbeitsplatzes von der gefundenen Struktur der so genannten Bewertungszeile ab, von welcher sich dann ein Punktewert mit einer feststehenden und in keiner Weise variablen Methode ermitteln lässt, so dass es bei der Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes allein auf die Höhe der Zuordnung zu den einzelnen, im Gesetz genannten Kriterien ankommt.

Gegenständlich konnte durch eine Abgrenzung nach oben Festgestellt werden, dass Richtverwendungen mit einem höheren (Gesamt)Stellenwert, immer noch der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A2 zugeordnet sind.

#### 2.4. Zu den Richtverwendungen

Der Sachverständige hat sein Gutachten auch auf einen Vergleich mit den infrage kommenden Richtverwendungen gemäß Z 2.7.ff der Anlage 1 zum BDG 1979 gestützt und zur Abgrenzung folgende Richtfunktionen der Funktionsgruppen 1, 2 und 3 berücksichtigt:

##### 2.9. Verwendungen der Funktionsgruppe 1:

2.9.1. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Rechnungsführer an einer HTBLA/HTBLVA mit 51 bis 100 Klassen, wie zB der Rechnungsführer an der HTL Wien V, Spengergasse,

2.9.2. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Referent für budgetäre Durchführung und Umsetzung der Förderungsvorhaben im Sinne der Bestimmungen über die Erhaltung der österreichischen Volksgruppen und Südtirols der Abteilung Z/5 in der Zentralstelle,

2.9.3. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Leiter des Studien- und Prüfungssekretariats an der Pädagogischen Akademie des Bundes in Wien,

2.9.4. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport der Leiter Technische Grundlagen und Spezifikation der Abteilung Produktentwicklung und Technische Grundlagen bei der Heeresbekleidungsanstalt,

2.9.5. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport der Referent Bekleidungstechnik der Abteilung Textiltechnik und Chemisches Prüfzentrum bei der Heeresbekleidungsanstalt,

2.9.6. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Versuchstechniker der Abteilung "Fließgewässerökologie im europäischen Kontext" am Institut für Wassergüte im Bundesamt für Wasserwirtschaft,

2.9.7. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Technische Offizierin oder der Technische Offizier & Systemfachingenieurin oder Systemfachingenieur in der Wartungssteuerung der Technik (Eurofighter) der Fliegerwerft 2,

2.9.8. im Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur die mit umfassenden Fremdsprachenkenntnissen oder sonstigen Zusatzqualifikationen ausgestattete Verwaltungskraft an einer allgemein bildenden höheren Schule, Handelsakademie, Handelsschule oder Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik mit mehr als 50 Klassen und besonderen Unterrichtsmodulen zu einer erweiterten Sprachförderung oder Fachausbildung sowie mit Zuständigkeit für die Beratung und Betreuung von Schülerinnen und Schülern und Eltern mit nicht deutscher Muttersprache aus unterschiedlichen Kulturschichten, wie die Schulsekretariatskraft des Europagymnasiums Auhof, Aubrunnerweg 4, 4040 Linz.

##### 2.8. Verwendungen der Funktionsgruppe 2:

2.8.1. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Referent für die Vergabe kultureller Förderungen (Mitwirkung an Kultur- und Museumsförderungen durch Evaluierung von Subventionsansuchen, Durchführung von Begutachtungsverfahren, nachprüfende Kontrolle) in der Abteilung IV/4 in der Zentralstelle,

- 2.8.2. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Verwaltungsführer mit den zusätzlichen Aufgaben der Rechnungsführung (ohne zugeteilten Rechnungsführer) an einer HTBLA/HTBLVA mit 21 bis 30 Klassen wie zB der Verwaltungsführer der HTBLA Zeltweg,
- 2.8.3. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Referent in den Abteilungen V/9 und Z/1 mit Aufgaben der Katalogisierung, Sacherschließung und Inventarisierung von Druckwerken sowie der Adaptierung von Altdaten im ALEPH 500 und Organisation der Schulbuchsammlung in der Zentralstelle,
- 2.8.4. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Referent für Personalangelegenheiten im Referat für das Verwaltungspersonal an Bundeschulen im Stadtschulrat für Wien,
- 2.8.5. im Bundesministerium für Finanzen der Teamexperte im Kundenteam Betriebliche Veranlagung in einem Finanzamt,
- 2.8.6. im Bundesministerium für Inneres der der Verwendungsgruppe A2 zugeordnete Verwaltungsstrafreferent beim Polizeikommissariat Landstraße bei der Bundespolizeidirektion Wien,
- 2.8.7. im Bundesministerium für Inneres der Referent im Referat 1 (Budget-, Reisegebühren) der Präsidialabteilung bei der Bundespolizeidirektion Wien,
- 2.8.8. im Bundesministerium für Landesverteidigung der Referent Kosten- und Leistungsrechnung beim Kommando des Heereslogistikzentrums Wien,
- 2.8.9. im Bundesministerium für Landesverteidigung der Referatsleiter Qualitätssicherung der Qualitätssicherungsabteilung bei der Heeresbekleidungsanstalt,
- 2.8.10. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Versuchstechniker in der Abteilung "Chemie und Datenmanagement" am Institut für Wassergüte im Bundesamt für Wasserwirtschaft,
- 2.8.11. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Referent für zentrale Lohnverrechnung der Sektion Kärnten im Forsttechnischen Dienst der Wildbach- und Lawinenverbauung.

2.7. Verwendungen der Funktionsgruppe 3:

- 2.7.1. im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Leiter des Referates für Schülerbeihilfenangelegenheiten im Stadtschulrat für Wien,
- 2.7.2. im Bundesministerium für Finanzen die Teamexpertin Prüferin oder der Teamexperte Prüfer im Team Betriebliche Veranlagung in einem Finanzamt,
- 2.7.3. im Bundesministerium für Finanzen die Teamexpertin Prüferin oder der Teamexperte Prüfer im Team Betriebsprüfung in einem Zollamt,

(Anm.: Z 2.7.4 aufgehoben durch BGBl. I Nr. 65/2015)

- 2.7.5. im Bundesministerium für Inneres die Leiterin oder der Leiter Strafvollzug beim Polizeikommissariat Innere Stadt der Landespolizeidirektion Wien,
- 2.7.6. im Bundesministerium für Inneres die der Verwendungsgruppe A2 zugeordnete Referentin oder der der Verwendungsgruppe A2 zugeordnete Referent des Referats Wirtschaftspolizeiliche Angelegenheiten und Vermögenssicherung im Landeskriminalamt der Landespolizeidirektion Wien,
- 2.7.7. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Referentin oder der Referent Qualitätsmanagement und Arbeitssicherheit im Referat Betriebs- und Systemmanagement des Heereslogistikzentrums Klagenfurt,
- 2.7.8. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Referentin oder der Referent Projekt- und Systembearbeitung im Referat Betriebs- und Systemmanagement des Heereslogistikzentrums Wels,
- 2.7.9. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport der Leiter Digital- und Prüftechnik beim Technisch-Logistischen Zentrum/Luftraumüberwachung,
- 2.7.10. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Laborleiter/Versuchstechniker in der Abteilung "Chemie und Datenmanagement" am Institut für Wassergüte im Bundesamt für Wasserwirtschaft,

- 2.7.11. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Verwaltungsleiter in der Höheren Bundeslehr- und Forschungsanstalt für Gartenbau,
- 2.7.12. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Bautechniker mit anspruchsvollen Aufgaben im Rahmen der Planung und Durchführung von Bauprojekten der Sektion Salzburg der Gebietsbauleitung Pongau im Forsttechnischen Dienst der Wildbach- und Lawinenverbauung,
- 2.7.13. im Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft der Förster mit erheblichen Agenden der Bauaufsicht der Sektion Wien, Niederösterreich und Burgenland der Gebietsbauleitung südwestliches Niederösterreich im Forsttechnischen Dienst der Wildbach- und Lawinenverbauung,
- 2.7.14. im Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie der Referent der Rechtsabteilung B mit Ermächtigung zur Formalprüfung von Markenanmeldungen gemäß der Patentamtsverordnung im Österreichischen Patentamt,
- 2.7.15. im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit der Arbeitsinspektor des Gehobenen Dienstes in einem Arbeitsinspektorat,
- 2.7.16. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Referentin oder der Referent Bau im Referat Bauwesen beim Militärservicezentrum 9 (Zeltweg) des Militärischen Immobilienmanagementzentrums,
- 2.7.17. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Lehroffizierin oder der Lehroffizier Panzerwaffen in der Lehrgruppe Panzer- und Artilleriewaffen der Lehrabteilung Waffentechnik im Institut technischer Dienst an der Heereslogistikschule,
- 2.7.18. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Leiterin oder der Leiter Verwaltung beim Heereslogistikzentrum Salzburg,
- 2.7.19. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die oder der S 4 & Leiterin oder Leiter der Materialverwaltung beim Heereslogistikzentrum Wels,
- 2.7.20. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Leiterin oder der Leiter Verwaltung der Heeresmunitionsanstalt Großmittel,
- 2.7.21. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Kommandantin oder der Kommandant der Abteilung Fliegertechnik & Technischer Offizier & Lehroffizier Fliegertechnik am Institut Flieger bei der Flieger- und Fliegerabwehrtruppenschule,
- 2.7.22. im Bundesministerium für Landesverteidigung und Sport die Kommandantin oder der Kommandant Verwaltung & stellvertretende Kommandantin oder stellvertretender Kommandant Heereslogistikzentrum beim Heereslogistikzentrum St. Johann in Tirol."

Wie dem Gutachten nachvollziehbar zu entnehmen ist, lassen sich zu dem von der Beschwerdeführerin inne gehabten Arbeitsplatz, der mit A2/2 zu bewerten ist, deutliche Abgrenzungen zu den in den Richtverwendungen aufgezählten Arbeitsplätzen der Funktionsgruppe 1 und 3 treffen. Insofern steht für das Bundesverwaltungsgericht fest, dass die für den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin getroffenen Zuordnung richtig ist.

Darüber hinaus war das Gutachten auch im Hinblick auf die Punktwerte der vom Bundesverwaltungsgericht ergänzend erhobenen Richtverwendungen als richtig anzusehen.

Die Punktwerte für die Richtverwendung gemäß Z 2.8.2. der Anlage 1 zum BDG 1979 (284 Punkte) wurde dem Bundesverwaltungsgericht vom Bundesminister für öffentlichen Dienst und Sport bekanntgegeben.

Die Punktwerte für die Richtverwendung gemäß Z 2.8.15 der Anlage 1 zum BDG 1979 (291 Punkte) wurden mit hg. Erkenntnis vom 26.08.2019, GZ W2572206564-1/2E festgestellt.

Beide Richtverwendungen sind der der Verwendungsgruppe A 2 Funktionsgruppe 2 zugeordnet. Schon alleine aufgrund der Punktwerte dieser Richtverwendungen ist es denkunmöglich, dass der Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin, der 275 Punkte aufweist, einer höheren Funktionsgruppe als 2 zuzuordnen ist.

3. Rechtliche Beurteilung:

3.1. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG,BGBI. I Nr. 33/2013, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBI. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBI. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG,BGBI. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

### 3.2. Zu A)

#### 3.2.1. Zur Zuständigkeit des Bundesverwaltungsgerichts:

Gemäß § 8 Abs. 1 VwGVG kann Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG (Säumnisbeschwerde) erst erhoben werden, wenn die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten, wenn gesetzlich eine kürzere oder längere Entscheidungsfrist vorgesehen ist, innerhalb dieser entschieden hat. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag auf Sachentscheidung bei der Stelle eingelangt ist, bei der er einzubringen war. Die Beschwerde ist abzuweisen, wenn die Verzögerung nicht auf ein überwiegendes Verschulden der Behörde zurückzuführen ist.

Gemäß § 16 Abs. 1 VwGVG kann die Behörde im Verfahren über Beschwerden wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG innerhalb einer Frist von bis zu drei Monaten den Bescheid erlassen. Wird der Bescheid erlassen oder wurde er vor Einleitung des Verfahrens erlassen, ist das Verfahren einzustellen.

Die Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG (Säumnisbeschwerde) dient dem Rechtsschutz wegen Säumnis der Behörden. Zweck dieses Rechtsbehelfes ist es, demjenigen, der durch die Untätigkeit einer Behörde beschwert ist, ein rechtliches Instrument zur Verfügung zu stellen, um eine Entscheidung in seiner Sache zu erlangen. Die Zulässigkeit einer Säumnisbeschwerde setzt die Säumnis der vor dem Verwaltungsgericht belangten Behörde voraus, deren Entscheidungspflicht geltend gemacht wird, und somit die Verpflichtung dieser Behörde, über den bei ihr eingebrachten Antrag mittels Bescheid zu entscheiden. Nur bei Vorliegen einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde erfolgt nach Vorlage derselben oder nach ungenütztem Ablauf der Nachfrist des § 16 Abs. 1 VwGVG 2014 ein Übergang der Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht (vgl. VwGH vom 28.03.2019, Ra 2018/14/0286).

Nach der Säumnisbeschwerde vom 13.07.2016 hat die Behörde nicht innerhalb einer Frist von drei Monaten den Bescheid erlassen. Die Behörde hat den gegenständlichen Akt mit Schreiben vom 19.20.2016 an das Bundesverwaltungsgericht übermittelt. Daher ist in der Folge die Entscheidungspflicht über den oben angeführten Antrag auf das Bundesverwaltungsgericht übergegangen.

#### 3.2.2. Zur Bewertung des Arbeitsplatzes:

##### 3.2.2.1. § 137 BDG 1979, BGBI. Nr. 333/1979, idgF, lautet:

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 137. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers von der Bundesministerin od

**Quelle:** Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)