

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

11.07.2006

Geschäftszahl

2001/12/0194

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Schick, Dr. Thoma und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein der Scheriffsführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerde des F in W, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Dr. Peter Ringhofer, Dr. Martin Riedl und Dr. Georg Riedl, Rechtsanwälte in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres vom 30. Juli 2001, Zl. 121.955/9-II/A/2/01, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 143 BDG 1979, 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

Der Beschwerdeführer steht als Bezirksinspektor in einem öffentlich rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle war im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides die Bundespolizeidirektion W, Abteilung II - Kriminalpolizeiliche Abteilung, Büro für Erkennungsdienst, Kriminaltechnik und Fahndung (EKF). Der Beschwerdeführer war stellvertretender Leiter des Referates 5 (Zentrale Handschriftenuntersuchungsstelle) und stellvertretender Referatsgruppenführer der diesem Referat zugeteilten Kriminalbeamten.

Der Beschwerdeführer hatte mit Wirkung vom 1. Jänner 1995 in das Besoldungsschema "Exekutivdienst" optiert. Er wurde am 1. Juni 1998 mit dem Arbeitsplatz Nr. 5409, Gruppenführer-Stellvertreter im Referat 5 des EKF, "Zentrale Handschriftenuntersuchungsstelle", betraut, der damals mit E2a/4 bewertet war.

Mit Schreiben vom 22. April 1999 beantragte (u.a.) der Beschwerdeführer bei seiner Dienststelle eine bescheidmäßige Feststellung betreffend seine dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung, weil eine gesetzeskonforme Zuordnung seines Arbeitsplatzes zu einer der jeweiligen Richtverwendung entsprechenden Funktionsgruppe nicht gegeben sei. Für den Fall, dass der zu ergehende Feststellungsbescheid nicht rechtsgestaltend Einstufungen (u.a.) des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers in eine höhere Verwendungsgruppe ausspreche, werde in eventu beantragt, festzustellen, dass dieser konkrete Arbeitsplatz in der "Zentralen Handschriftenuntersuchungsstelle" nicht einer der Richtverwendung entsprechenden Funktionsgruppe zugeordnet sei, da sich die Anforderungen an den Arbeitsplatz in einer für seine Bewertung maßgebenden Weise geändert hätte.

Der Beschwerdeführer begründete seinen Antrag damit, dass das Gebiet der Handschriftenuntersuchungen als Teildisziplin der Kriminaltechnik auf Grund der Abhängigkeit von den Neuerungen in der wissenschaftlichen Grundlagenforschung einer stetigen Weiterentwicklung unterworfen sei. Die Internationalisierung des Verbrechens erfordere in zunehmenden Maße eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Behörden in ganz Europa. Sein Referat führe schriftvergleichende Untersuchungen für alle Behörden und Gerichte im gesamten Bundesgebiet durch. Diese Tätigkeit erstreckte sich in erster Linie auf das Feststellen von Schrifturheberschaftszusammenhängen und entsprechenden Täterschaftszuordnungen sowie der Führung einer "Zentralen Handschriftensammlung". Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen und Arbeitsgruppen im Bereich der Handschriftenvergleichung mache eine Anpassung an die Erfordernisse der in Europa anerkannten Arbeitsweisen notwendig. Qualitätssichernde Maßnahmen wie Aus- und Fortbildung, die sachliche Kompetenz der Sachbearbeiter und die Anwendung wissenschaftlich anerkannter Untersuchungsmethoden mit standardisierten Untersuchungsmitteln seien gefordert. Vergleichende Leistungen in Deutschland und der

Schweiz hätten eine Vorrückung auf eine Planstelle des gehobenen bis höheren Dienstes zur Folge. Der nach der Absolvierung des Kriminalbeamtenkurses erforderlichen zusätzlichen Ausbildung in der Dauer von mindestens vier Jahren werde in den derzeitigen Bewertungen nicht entsprochen. Vergleichbare Leistungen hätten eine Vorrückung auf eine Planstelle des gehobenen bis höheren Dienstes mit nicht unbeträchtlichen Laufbahnverbesserungen zur Folge. Hinsichtlich des von ihm bekleideten Arbeitsplatzes hätten sich maßgebende Änderungen in den Bereichen Wissen, Denkleistung und Verantwortung ergeben (wird jeweils detailliert ausgeführt).

Mit Schriftsatz vom 7. Februar 2000 beantragte der Beschwerdeführer den Übergang der Entscheidungspflicht über seinen Antrag vom 22. April 1999 an die belangte Behörde, weil innerhalb der Entscheidungsfrist von der Bundespolizeidirektion W keine bescheidmäßige Erledigung des Antrags vom 22. April 1999 ergangen war.

In weiterer Folge erstattete das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport (BMöLS) durch einen Bewertungsreferenten ein umfangreiches Gutachten (1. GA BMöLS) betreffend die Bewertung des Arbeitsplatzes Nr. 5409 (Gruppenführerstellvertreter).

Dieses Gutachten vom 12. Oktober 2000 stellt nach allgemeinen Ausführungen und einer Darstellung des Organigramms der BPD W fest, dass in die Bewertung eines Arbeitsplatzes stets die organisatorische Position des Arbeitsplatzes einzubeziehen sei. Die Mitarbeiter der Referatsgruppe des Büros für EKF, so auch der Beschwerdeführer, seien in der hierarchischen Ebene als sechstes bzw. als Spezialsachbearbeiter letztes Glied der nachgeordneten Dienststelle BPD W des BMI organisiert. Selbst wenn die Referatsgruppe in einigen Bereichen für den gesamten Ressortbereich zuständig sei, ändere dies nichts an der nachgeordneten Position innerhalb der Hierarchie des BMI und den damit verbundenen auch bewertungsrelevanten Einschränkungen. Darüber hinaus finde sich in der Organisationsstruktur der Zentralleitung des BMI innerhalb der Abteilung 11 (Kriminaltechnische Zentralstelle) der Sektion II das Referat/Fachbereich Urkunden. Dies bedeute, dass die Grundlagenarbeit (Beiträge über spezielle neue Fälschungsmethoden, Entwicklung neuer Dokumente und Erprobung neuer sicherungstechnischer Elemente) in der Zentralleitung geschehe. Diese Unterlagen dienten auch den nachgeordneten Dienststellen als Informationsmaterial, wozu neben dem Büro für EKF auch die Kriminaltechnischen Untersuchungsstellen bei anderen Bundespolizeidirektionen zählten.

Laut den Arbeitsplatzbeschreibungen seien die Aufgaben, Ziele und Tätigkeiten vom Referatsgruppenführer bis zum Spezialsachbearbeiter ident. Die Tätigkeiten als Referatsgruppenführer bzw. als Referatsgruppenführerstellvertreter hätten auf Grund der zahlreichen hierarchischen Unterstellungsverhältnisse und der damit geringen außenwirksamen Bedeutung nur geringe Auswirkungen auf die Bewertung. Die diesbezüglichen Kompetenzen und die Verantwortung läge beim Vorstand des Büros für EKF, dem Leiter der Abteilung II bzw. vor allem bei dem dem Referat vorgesetzten Leiter der Kriminalbeamtenabteilung.

Nach Darstellung des Katalogs der Tätigkeiten des Leiters der Kriminalbeamtenabteilung im Büro für EKF fährt das Gutachten fort, die Approbationsbefugnisse für die beiden Funktionen Referatsgruppenführer und -stellvertreter seien gemäß beiliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen auf Routineerledigungen eingeschränkt, nämlich im Handschriftenvergleich zur Identifizierung des Schreibers (für den Referatsgruppenführer), in den Fragen des Handschriftenerkennungsdienstes (für den Gruppenführerstellvertreter). Aus dem Vergleich der vorgelegten Untersuchungsberichte ergebe sich, dass sich die Arbeitsweise und die Arbeitsmethode bei der Untersuchung bzw. bei der Erstellung der Berichte de facto immer glichen, sich ständig wiederholenden Abläufen folge. Auch die inhaltsrelevanten Textpassagen der Untersuchungsberichte seien in Form von Textbausteinen vorhanden. Die Aufgaben der betroffenen Arbeitsplätze stellten sich, wenn auch im Fachgebiet entsprechend spezialisiert, insgesamt als Teilroutinetätigkeiten dar. Dieser Spezialisierung, den ressortübergreifenden Kompetenzen bzw. den zusätzlichen Aufgaben als Referatsgruppenführer und -stellvertreter sowie als gerichtlich beeidete Sachverständige werde in der Bewertung beim jeweiligen Bewertungskriterium Rechnung getragen (z.B. in den Bereichen Fachwissen, Managementwissen oder Handlungsfreiheit). Bedacht zu nehmen sei jedoch, wie sich auch aus der vorstehenden Darstellung (Kompetenzen, hierarchische Gliederung), aber auch aus den Arbeitsplatzbeschreibungen ergebe, dass die Funktion als Referatsgruppenführer bzw. -stellvertreter kaum bewertungsrelevante Auswirkungen zeige. Dem Referatsgruppenführer obliege lediglich eine gewisse Koordinationstätigkeit im Hinblick auf Diskussionen zur Beurteilung schwieriger Fälle. Diese Koordinierungstätigkeit komme dem Gruppenführerstellvertreter nur im eher seltenen Vertretungsfalle zu. Zur Tätigkeit als gerichtlich beeideter Sachverständiger für Schriftvergleich sei zu sagen, dass, anders als z.B. bei Graphologen und psychiatrischen Sachverständigen, eine akademische Ausbildung hierfür nicht erforderlich sei. Die diesbezügliche Ausbildung erfolge in einem Grundseminar für Sachverständige des Hauptverbandes der allgemein gerichtlichen Sachverständigen Österreichs (Dauer ca. zweieinhalb Monate) und Ablegung der kommissionellen Prüfung zum gerichtlich beeideten Sachverständigen für Handschriftenuntersuchungen am Landesgericht für Zivilrechtsachen. Weiters sei zu berücksichtigen, dass die Bediensteten dieser Referatsgruppe keine exekutivdienstlichen Tätigkeiten im eigentlichen Sinne, wie z.B. Festnahme von Verdächtigen, Zeugeneinvernahmen, Streifendienst, Observationen usw. wahrnehmen würden. Die einschlägigen Gesetze wirkten nur sehr eingeschränkt und beträfen lediglich jene Abschnitte, die von den Beweismitteln handelten, und selbst da seien sie auf ihr eng umschriebenes Aufgabengebiet des Handschriftenvergleiches spezialisiert.

Die Begründung für den "Aufwertungsantrag" des Beschwerdeführers gehe auch im Hinblick auf die Auswirkung für die Wertigkeit des jeweiligen Arbeitsplatzes von falschen Voraussetzungen aus. Die angeführten Organisationsänderungen, die Steigerung der Speicher- und Anfragetätigkeit und das Ansteigen der schreibenden Täter sowie die Zunahme des organisierten Verbrechens in Bezug auf Wirtschaftskriminalität bzw. internationalen Scheck- und Kreditkartenbetrug habe keine relevanten Auswirkungen hinsichtlich einer qualitativen Änderung (Steigerung) der Arbeitsplatzaufgaben. Ein dafür in der Begründung angeführter realer Aufgabenzuwachs könne lediglich als ursächlich in quantitativer Hinsicht angenommen werden. Daraus könne jedoch keine höhere Bewertung abgeleitet werden. Die grundlegenden Aufgaben, auch der bisher zu hoch bewerteten Arbeitsplätze, seien nach wie vor die gleichen, auch wenn durch technische Änderungen Verbesserungen in den Ergebnissen bzw. Erleichterungen in der täglichen Arbeit eintreten würden. Die im Antrag angeführten Verweise auf vergleichbare Arbeitsplätze in Deutschland und in der Schweiz fänden, weil diese keine Richtverwendungen darstellten, im Gesetz keine Deckung.

Der besondere, auf den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers zugeschnittene Teil des Gutachtens lautet wie folgt:

"III.

GUTACHTEN

besonderer Teil

für den Arbeitsplatz Gruppenführerstellvertreter

(Beschwerdeführer)

Der Arbeitsplatz Gruppenführerstellvertreter im Referat 5 des Büros für EKF der BPD W des Bundesministeriums für Inneres, wurde gemäß § 143 Abs. 1 Beamten -Dienstrechtsgesetz (BDG) 1979, BGBl. Nr. 333, unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 des BDG 1979 in der Fassung des BGBl. Nr. 550/1994 genannten Richtverwendungen (damals) vom Bundeskanzler mit der Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4, des Exekutivdienstes bewertet. Die damalige Bundesregierung hat dieser Zuordnung zugestimmt.

Der Genannte ist Bundesbeamter im Dienststand und im Wirkungsbereich der Dienstbehörde der Bundespolizeidirektion W. Er wurde auf Grund einer Erklärung gemäß § 262 Abs. 1 BDG 1979 in das neue Besoldungsschema, Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 4 des Exekutivdienstes übergeleitet, weil gemäß § 262 Abs. 4 BDG 1979 für die Überleitung jene Verwendung als Gruppenführerstellvertreter maßgebend ist, mit der der Beamte am Tag der Wirksamkeit der Überleitung dauernd betraut war.

Weil der Genannte die BPD W mit Schreiben vom 22. April 2000 um bescheidmäßige Feststellung seiner besoldungsrechtlichen Stellung ersuchte, ist der zu diesem Zeitpunkt von ihm besetzte Arbeitsplatz nach den Kriterien des § 143 Abs. 3 BDG 1979 hinsichtlich seiner Zuordnung zur Funktions- und Verwendungsgruppe zu analysieren.

Als Vergleich für die beantragte Zuordnung zur VGr. E 2a, FGr. 5 wurde die Richtverwendung Z. 9.6 (= FGr. 3), lit. c, im Kriminaldienst:

Gruppenführerstellvertreter in der Abteilung V beim Bezirkspolizeikommissariat XI, herangezogen.

Dies deshalb, weil die Auseinandersetzung mit der entsprechenden Richtverwendung der Z. 9.4, lit. c (= FGr. 5), Gruppenführer in der Abteilung V im Bezirkspolizeikommissariat XVI, vor allem in Ermangelung einer diesbezüglichen echten Leitungsfunktion des Gruppenführerstellvertreters und im Hinblick auf seine vorwiegende Tätigkeit als Spezialfachbearbeiter (siehe auch nachstehende für die Bewertung maßgeblichen Umstände) nicht zielführend ist und daher unterbleiben konnte.

Ein direkter Vergleich mit der in Frage kommenden Richtverwendung der Z. 9.5, lit. c, des Kriminaldienstes, Hauptsachbearbeiter im Kriminalbeamteninspektorat bei der Bundespolizeidirektion W, Personal- und PIS-Angelegenheiten, auch im Sinne des Erkenntnisses des VwGH vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0170, ist nicht möglich, weil, auf Grund des gänzlich anderen Aufgabengebietes, gravierende Unterschiede im Wesen der Richtverwendung gegeben sind.

Es ist somit zweckmäßig, den Arbeitsplatz mit der nächstniederen Richtverwendung der v.a. Z. 9.6, lit. c (= FGr. 3), zu vergleichen, wobei sich, wie im Folgenden dargelegt, im Wesentlichen eine Identität der maßgebenden Kriterien, jedenfalls in der Summe der Bewertung ergibt.

Der Arbeitsplatz des Genannten wurde im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

5. AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

5.1. Handschriftenuntersuchungen im Hinblick auf Täterschaftsverifizierungen

bzw. -falsifizierungen mittels wissenschaftl. Erkenntnissen der forensischen

Schriftexpertise als Zentralstelle für das gesamte Bundesgebiet bei politisch motivierten Schreiben (Rechts- u. Linksextremismus), Ausländerkriminalität

(Ausländerhandschriften), organisiertem int. Euroscheck- und Kreditkartenbetrug, Versicherungsbetrug u. bei Zier- u. Runenschriften;

5.2. Grundsatzanalysen der fraglichen Schriften, d.h. Verwertbarkeit der Schrift - insbesondere innerer (z.B. Alkohol, Drogen, Erregtheit, Alter und Krankheit)

Schreibumstände, bei Kopien, Konstanz und Variabilität der Schrift,

Einflüsse äußerer (z.B. Schreibunterlage) und Vorverifizierung im Hinblick

auf einen od. mehrere Schreiber;

5.3. Physikalisch-technische Untersuchungen auf Fälschungen und

Verfälschungen der Schrift und Schriftträger, Schreibmitteldifferenzierungen,

Elektrostatische Feststellung von latenten Prägespuren und gleichzeitige

Sicherung;

5.4. Abnahme von Schriftproben im ganzen Bundesgebiet mit Verdächtigen, Beschuldigten und Zeugen sowohl im Amt als auch bei

Gerichten, Vollzugsanstalten, Polizeibehörden und bei gebrechlichen

Personen in Wohnungen;

5.5. Erstellung von Untersuchungsberichten mit Urheberchaftsidentifizierung

bzgl. des inkriminierten Schriftmaterials aufgrund eingesandter bzw.

abverlangter Schriftproben;

5.6. Nachschau in bzw. Führung der zentralen Sammlung einschlägiger bekannter

und unbekannter Täterschriften, Zusammenarbeit und Schriftverkehr mit

INTERPOL, in- u. ausl. Polizeibehörden, Gerichten, privaten Institutionen

bzgl. Vergleichsschriften;

5.7. Evidenznahme und EDV-mäßige Aufarbeitung von handgeschriebenen

Lebensläufen von Strafgefangenen im gesamten Bundesgebiet;

5.8. ständige Weiterbildung und Schulung der eigenen Mitarbeiter, sowie

Teilnahme bei Seminaren am Krim. Institut der Uni Wien, im Bundeskriminalamt Wiesbaden und der Gesellschaft für Schriftenvergleich;

6. ZIELE DES ARBEITSPLATZES

6.1. Erreichen von qualitativ hochwertigen Schriftanalysen, Befunderhebungen

und Gutachteraussagen bzgl. Schreiberidentifizierungen, die Grundlage für

pol. Erhebungen, gerichtl. Voruntersuchungen und gerichtliche Verurteilungen sind;

6.2. EDV-mäßige Verarbeitung von inkriminierten Schriften und

Vergleichsschriften durch das computergestützte System zur Handschriftenuntersuchung Nederlands Instituut voor Forensisch Onderzoek,

welches zur Zeit am Krim. Institut der Uni Wien unter Beteiligung des hsg.

Referates erprobt wird;

6.3. Als Zentralstelle Koordinierung und Fachaufsicht bzgl.

Schriftuntersuchungen und Führung der zentralen Sammlung bei den

Delikten, die unter 5.1. genannt sind;
 6.4. PC-mäßige interne Vernetzung hinsichtlich
 Textverarbeitung und bei
 Übernahme des NIFO-Systems;
 6.5. permanente Weiterbildung und Schulung von
 Mitarbeitern über die neuesten
 Erkenntnisse der forensischen Schriftexpertise beim
 Bundeskriminalamt
 Wiesbaden, an der Universität Wien und Veranstaltungen der GfS;

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

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

- 7.1. Zuteilung und Kontrolle des Aktenein- und Aktenausganges, sowie **15 %**
 Koordinationsmaßnahmen bei Schriftuntersuchungen und Schriftprobenabnahmen;
- 7.2. Fachaufsicht und Kontrolle bei vergleichenden Schriftanalysen, Befunderhebungen und Erstellung der Untersuchungsbefunde in qualitativer Hinsicht und Richtigkeit, Aufsicht über physikalisch-technische Untersuchung von
 Schriftträgern und Schreibmittel und bei elektrostatischen
 Untersuchungen
 (ESDA). **50 %**
 Führung der zentralen Handschriftensammlung für das gesamte
 Bundesgebiet
 bei politisch motivierten Schreiben, Ausländerhandschriften, Versicherungsbetrug, im Bereich der organisierten
 Kriminalität beim
 Eurocheck u. Kreditkartenbetrug;
- 7.3. Koordinierung und Zusammenarbeit mit dem BMI, sämtlichen Polizei- und Gendarmeriedienststellen, Behörden und Gerichten im gesamten Bundes- **15 %**
 gebiet, sowie verschiedenen Institutionen (z.B. Kreditinstituten, Zoll, BH u. Gemeinde Wien);
- 7.4. Schulung, Aus- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter über die neuesten
 Erkenntnisse der forensischen Schriftexpertise, Schulung von fremden **20 %**
 Polizei- und Gendarmeriedienststellen, insbesondere über die Behandlung
 von Tatschriften und Schriftprobenabnahmen;
8. Approbationsbefugnis in den Fragen des
 Handschriftenerkennungsdienstes
9. Gerichtlich beeideter Sachverständiger für
 Schriftvergleich
- Unter Berücksichtigung der vorstehenden Beschreibung und der organisatorischen Position ergibt sich für den Arbeitsplatz - Gruppenführerstellvertreter - des Genannten nach den einzelnen Bewertungskriterien gern. § 143 BDG 1979 folgende Zuordnung:

1. FACHWISSEN: ('Fortgeschrittene Fachkenntnisse' = 7)

Die Aufgaben des Arbeitsplatzes sind mit dem des SpeziaIsachbearbeiters ident und stellen sich als eng gefasstes spezielles Gebiet im Bereich der Handschriftenuntersuchung dar. Zur Bewältigung dieses engen Aufgabenbereiches werden prinzipiell stets die gleichen Untersuchungsmethoden angewandt, d.h. Feststellung der allgemeinen und besonderen Schriftmerkmale, sowie physikalisch-technische Untersuchungen. Im Gegensatz zur Graphologie erfolgen jedoch keine persönlichkeitsdiagnostischen Interpretationen der Schriftmerkmale. Um derartige Untersuchungen durchführen und letztlich deren Ergebnisse beurteilen zu können, wird die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E 2a - Kriminaldienst, eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz und beim Bundeskriminalamt Wiesbaden, sowie an der Universität Wien/Krim. Institut vorausgesetzt.

Bei der Fortbildung an der Uni Wien handelt es sich daher auch nicht um die Absolvierung eines Studiums oder von Seminaren aus dem Bereich der Graphologie, sondern lediglich um die Teilnahme an einzelnen, speziell ausgewählten, für den jeweiligen Arbeitsplatz relevanten Seminaren bzw. Lehrveranstaltungen in der Dauer von jeweils tageweise, einigen Tagen bzw. maximal zweieinhalb bis drei Monaten.

Grundlagen für derartige Untersuchungen sind die entsprechende Fachliteratur, die Ausbildungsunterlagen, das auch im Zuge der Praxis erworbene Wissen und der erlernte Umgang mit technischen Hilfsmitteln, z.B. zur mikroskopischen Untersuchung.

Dieses Wissen wäre hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung daher jenem gleichgesetzt, das dem eines Spezialfachbearbeiters entspricht.

Gesondert zu berücksichtigen ist jedoch die weitere Ausbildung (Grundseminar für Sachverständige des Hauptverbandes der allgemein gerichtlichen Sachverständigen Österreichs und Ablegung der kommissionellen Prüfung zum gerichtlich beeideten Sachverständigen für Handschriftenuntersuchungen am Landesgericht für Zivilrechtssachen), welche die Bestellung zum gerichtlich beeideten Sachverständigen ermöglicht. Deshalb ist das für diesen Arbeitsplatz erforderliche Fachwissen gegenüber dem Spezialfachbearbeiter um eine Stufe höher zu bewerten und erreicht damit ein Wissen, das z.B. von einem Absolventen einer HTL erwartet wird. Eine noch höhere Zuordnung 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' würde eine fachliche Qualifikation erfordern, die entweder die Absolvierung einer Universität, allenfalls ergänzt um eine 1 - 2jährige Praxis, erfordert, oder jenen grundlegend speziellen Kenntnissen entspricht, die nur durch langjährige und breite Erfahrung bzw. zusätzliche Ausbildung nach Abschluss einer HTL erworben werden können.

In diesem Bereich, 'Grundlegend spezielle Kenntnisse' ist der Gruppenführerstellvertreter als Spezialfachbearbeiter mit seinem eng gefassten Aufgabengebiet, trotz der zusätzlichen Tätigkeit als gerichtlich beeideter Sachverständiger für Schriftvergleich nicht einzuordnen.

2. MANAGEMENTWISSEN: (zwischen 'minimal' und 'begrenzt' = 2)

Das Managementwissen ist auch hinsichtlich der Aufgabenstellungen an den Gruppenführerstellvertreter grundsätzlich als 'minimal' zu bezeichnen. Andere Stellen sind durch den Arbeitsplatzinhaber lediglich im Vertretungsfall des Referatsgruppenführers, dessen diesbezügliche Kompetenz ebenfalls sehr gering (siehe Abschnitt I -

Ausführungen zu den Aufgaben des Leiters der Kriminalbeamtenabteilung bzw. Referatsgruppenführer und Stellvertreter) ist, zu überwachen. Im Falle der Vertretung sind 7 Bedienstete (5Krb, 2VB) direkt unterstellt.

Die Kommunikation mit anderen Stellen beschränkt sich, wie beim Spezialfachbearbeiter, auf das Anfordern von Unterlagen bzw. den Austausch von Fachwissen.

Als Spezialfachbearbeiter erhält er einen eindeutig definierten Auftrag, z.B. zur Frage, inwieweit es sich bei den im Folgenden näher bezeichneten N.N. Unterschriften um Fälschungen oder um echte Unterschriftenleistungen des Namenseigner X.X. handelt. Die Aufgaben auf dem Arbeitsplatz sind somit rein ausführend und nach Zielsetzung und Inhalt eindeutig festgelegt. Die Fähigkeit Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, ist im überwiegenden Ausmaß gleich gelagert wie beim Spezialfachbearbeiter.

Abweichungen beschränken sich auf die wenigen Fälle im Rahmen der Stellvertretung und ist nicht so wesentlich, dass eine höhere Zuordnung erforderlich ist.

Das erforderliche Managementwissen liegt somit zwischen 'minimal' und 'begrenzt'.

3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('wichtig' = 2)

In diesem Bereich ist ein Umgang mit Menschen gefordert, der über die durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit hinausgeht. Die Bedeutung andere zu verstehen und zu unterstützen kommt vor allem bei der Zusammenarbeit mit Gerichten zum Tragen.

Eine höhere Wertung ist jedoch, auch mit Rücksicht auf die geringe Bedeutung der Stellvertreterfunktion und in Ermangelung andere zu beurteilen bzw. Ziele in Verhandlungen durchsetzen zu müssen, nicht in Betracht zu ziehen.

Bei Gericht ist eine objektive Darlegung des Untersuchungsergebnisses gefordert bzw. sind unter Verhandlungen die abschließenden internen Diskussionen schwieriger zu beurteilender Fälle zu verstehen, bei denen es nicht darauf ankommt ein Ziel durchzusetzen, sondern gemeinsam ein objektives Untersuchungsergebnis zu erreichen.

4. DENKRAHMEN: ('Teilroutine' = 3)

Der Denkraum wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben von Methoden, Grundsätzen, Präzedenzfällen und klaren Zielen begrenzt bzw. an andere verwiesen wird. Der Gruppenführerstellvertreter als Spezialfachbearbeiter erhält einen eindeutig definierten Auftrag, z.B. zur Frage, inwieweit es sich bei den im Folgenden näher bezeichneten N.N. Unterschriften um Fälschungen oder um echte Unterschriftenleistungen des Namenseigner X.X. handelt.

Die Aufgaben auf dem Arbeitsplatz sind somit rein ausführend und nach Zielsetzung und Inhalt eindeutig festgelegt.

Der Denkraum des Arbeitsplatzes wäre auf Grund der mehrfach untergeordneten hierarchischen Position, wie im vorstehenden Abschnitt I dargestellt, auch im Hinblick auf die Stellvertreterfunktion und deren geringe Bedeutung, mit 'Routine' zu bezeichnen.

Weil die Aufgabenstellung fallweise geringfügig verschiedenartig ist, ist die Zuordnung zum Kalkül 'Teilroutine' gerechtfertigt. Auch weil bei der Erhebung des objektiven graphischen Tatbestandes zur schriftvergleichenden Analyse und der daraus resultierenden Untersuchungsberichte stets nach gleichen Grundlagen und Methoden vorzugehen ist bzw. auch vorgegangen wird und die Methoden vorgegeben sind, liegt die Bewertung zwar über der 'Routine', jedoch werden Entscheidungen bei Abweichungen oder schwieriger zu beurteilenden Fälle, wie den vorgelegten Unterlagen zu entnehmen ist, nicht selbst getroffen, sondern in Form einer internen Diskussion mit Bewertung der Befunde und abschließender Beurteilung einer gemeinsamen Entscheidung zugeführt (z.B. N.N. ist mit hoher Wahrscheinlichkeit der Schrifturheber des fraglichen Namenszuges). Deshalb, aber auch weil die Aufgaben, wie den Unterlagen zu entnehmen ist, nur geringfügig und nicht wesentlich verschiedenartig sind, ist die Zuordnung des Denkraumes zum nächsthöheren Kalkül 'aufgabenorientiert' nicht gerechtfertigt.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'wiederholend' und 'ähnlich' = 2)

Auf Grund der eindeutigen Auftragstellung und der zu deren Erfüllung erforderlichen engen Vorgaben an methodischen Grundlagen bzw. der physikalisch-technischen Möglichkeiten, sowie der geringfügigen Verschiedenartigkeit der Fälle, wäre die Denkanforderung grundsätzlich dem Bereich 'wiederholend' zuzuordnen. Bei der Beurteilung eines Falles sind auch psychophysiologische Befindlichkeiten (z.B. Einflüsse von Krankheiten, Medikamenten, Drogen, Alkohol und dergleichen) eines Schrifturhebers einzubeziehen. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass das in Fortbildungsseminaren Gelernte als Basis zur Erzielung richtiger Lösungen ausreicht.

Eine absolute Zuordnung der Denkanforderung zu 'ähnlich' ist jedoch nicht gerechtfertigt, da sich die Situationen mit denen dieser Arbeitsplatz konfrontiert wird, in weitaus überwiegendem Ausmaß, wie den beigeschlossenen Unterlagen zu entnehmen ist (Auftrag - Materialbeschreibung - Methodische Grundlagen - Physikalisch-Technische Untersuchungen - Materialkritik - Schriftvergleichende Untersuchungen - Zusammenfassung event. mit Diskussion), als 'wiederholend' darstellt.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: (zwischen 'angewiesen' und 'standardisiert' = 6)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen, sowie durch die vorgenommenen Kontrollen. In der hierarchischen Position innerhalb der BPD W, Büro für EKF, liegt der Arbeitsplatz des Spezialfachbearbeiters an 7. Stelle, d.h. es gibt 6 übergeordnete Stellen die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können. Zwar erlaubt der Arbeitsplatz die Unterfertigung des Untersuchungsberichtes mit einer bestimmten, inhaltsbezogenen eingeschränkten Approbationsbefugnis (In den Fragen des Handschriftenerkennungsdienstes), die verfahrensmäßige Zwischenkontrolle, sowie die Koordinierung für den Bereich des Handschriftenvergleiches obliegt jedoch dem Referatsgruppenführer, welcher auch mit einer diesbezüglichen eingeschränkten Approbationsbefugnis - im Handschriftenvergleich zur Identifizierung des Schreibers - ausgestattet ist.

Der Arbeitsplatz des Gruppenführerstellvertreters mit der Hauptaufgabe eines Spezialfachbearbeiters gestattet deshalb, aber auch auf Grund der bereits angeführten hierarchischen Position und der anzuwendenden Methoden (Feststellung der allgemeinen und besonderen Schriftmerkmale, sowie physikalisch-technische Untersuchungen) eine Handlungsfreiheit, welche zwar, anders als beim Spezialfachbearbeiter, näher beim Kriterium 'standardisiert' liegt, jedoch diesen Bereich nicht absolut erreicht.

7. DIMENSION: ('sehr begrenzt' = 1)

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen, als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Eine monetäre Dimension lässt sich aus den vorgelegten Unterlagen nicht ermitteln. Das Aufgabengebiet des Gruppenführerstellvertreters unterscheidet sich in diesem Bereich nicht derart von dem eines Spezialfachbearbeiters und zeigt, dass Dienstleistungen für andere Bundesdienststellen zu erbringen sind. Es ist deshalb die Dimension in erster Linie aus Sicht der servicierten Stellen zu beurteilen und mit 'sehr begrenzt' festzulegen.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: ('Beitragend' = 3)

Wie bereits erwähnt, verfügt der Arbeitsplatzinhaber über keine eigenen Ressourcen, nimmt innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie) die 7. Position ein und ist in dieser Hinsicht von Anordnungen und Weisungen der verantwortlichen Stellen abhängig. Darüber hinaus ist aus ho. Sicht ein direkter Einfluss auf Endergebnisse trotz einer, zumal begrenzten, Ermächtigung zur selbständigen Behandlung ausgeschlossen.

Im Höchstfall handelt es sich bei der Außenwirkung dieses Arbeitsplatzes im Ergebnis um ein 'Gutachten', welches jedoch bei Gericht der freien Beweiswürdigung unterliegt und das, neben eventuellen anderen Gutachten, Sachverhaltserhebungen, Beweisen, Aussagen usw., als ein Teil eines Gesamtaktes betrachtet werden muss, welchem deshalb maximal ein 'indirekter Einfluss', welcher zwischen 'gering' und 'beitragend'

liegt, zuerkannt werden könnte. Da jedoch die Aufgaben des Arbeitsplatzes u.U. die Vertretung als gerichtlich beedeter Sachverständiger erfordern, kann durch die damit verbundene interpretierende oder beratende Leistung der Entscheidung anderer, die Zuordnung als 'beitragend' erfolgen.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

Wissen		Denkleistung	
Verantwortung	=	VGr./FGr.	
7/2/2		3/2	6/1/3
=	E 2a/3		

GUTACHTEN

besonderer Teil

Richtverwendungen - Vergleiche

Als maßgebliche Richtverwendungen wurden, wie bereits ausgeführt, zum Vergleich herangezogen

Anlage 1 zum BDG 1979, Z. 9.6, lit. c (FGr. 3 der VGr. E

2a)

im Kriminaldienst:

Gruppenführerstellvertreter in der Abteilung V beim

Bezirkspolizeikommissariat XI

Wie nachstehend ausgeführt, ergibt sich entsprechend der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung der BPD W die gleiche hierarchische Ebene, wie beim Gruppenführerstellvertreter bei der Kriminalbeamtenabteilung bei Büro für EKF. Das diesbezügliche Organigramm stellt sich wie folgt dar:

(es folgt ein Organigramm, das den Arbeitsplatz der Richtverwendung in der siebenten Ebene darstellt)

Der Arbeitsplatz ist wie folgt beschrieben (Hervorhebungen durch BMöLS):

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

Der Gruppenführerstellvertreter hat bei Abwesenheit des Gruppenführers dessen sämtliche Agenden wahrzunehmen. Zusätzlich zu diesem Tätigkeitsbereich hat er die Aufgaben eines Sachbearbeiters für allgemeine kriminalpolizeiliche Angelegenheiten wahrzunehmen. Bei Kriminalbeamtenabteilungen mit unterdurchschnittlichem Personalstand fallen ihm auch Arbeitsbereiche der Speziaalsachbearbeiter mit unterschiedlichem Tätigkeitsbereich zu.

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

Bei Abwesenheit des Gruppenführers - siehe do. Beschreibung. Bei Anwesenheit des Gruppenführers - Unterstützung desselben bei der Führung einer Kriminalbeamtenengruppe im Hinblick auf Diensterteilung, Arbeitsaufteilung, Schulung und Führung einer Amtshandlung. Außerdem in ihren Funktionen als Sachbearbeiter für allgemeine kriminalpolizeiliche Angelegenheiten und eventuellen Agenden eines Speziaalsachbearbeiters zur Bekämpfung sämtlicher Formen der Schwerekriminalität.

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

Bei Abwesenheit des Gruppenführers - siehe dortige Beschreibung

Bei Anwesenheit des Gruppenführers Bearbeitung von

Rayonsakten und **45 %**

Aktenstücke, die aufgrund der speziellen Kenntnisse zugeteilt werden

Unterstützung des Gruppenführers bei der Erstellung der monatlichen und

jährlichen Statistiken

5 %

Maßgebliche Mitwirkung bei größeren Amtshandlungen

15 %

Anweisung von jüngeren Mitarbeitern bei der Erledigung von schwierigen

Arbeitsabläufen

15 %

Unterweisung der anderen Gruppenmitglieder auf speziellen Fachgebieten

20 %

Approbationsbefugnis: Bei Abwesenheit des Gruppenführers - dessen Agenden

Die Stellvertreterfunktion wird nur bei Abwesenheit des Gruppenführers (z.B. Urlaub, Seminare), also fallweise

wahrgenommen. Zu berücksichtigen ist jedoch, dass die Aufgabe des Gruppenführers, anders als beim Referatsgruppenführer im Bereich Handschriftenuntersuchung eine echte, wenn auch hierarchisch untergeordnete, Leitungsfunktion darstellt. Dies wirkt sich in weiterer Folge, wenn auch beschränkt, auch bei der Bewertung des Gruppenführerstellvertreters entsprechend aus.

Dem Gruppenführerstellvertreter obliegt zwar auch die Überwachung und Kontrolle der Gruppenmitarbeiter, eine eigene Approbationsbefugnis besteht jedoch nicht. Im überwiegenden Ausmaß ist auf diesem Arbeitsplatz die Tätigkeit eines Sachbearbeiters eventuell mit zusätzlichen Spezialaufgaben (z.B. Suchtgiftkriminalität und/oder Eigentumskriminalität und/oder Aufgaben des Erkennungsdienstes, Fahndung, Observation, Fremdenwesen, Prostitution, EDV, Leichenbehandlung usw.) wahrzunehmen. Für diese Bereiche ist, zum Fachwissensaustausch bzw. zur Effizienzsteigerung, auch die Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachbeamten in den übergeordneten Dienststellen erforderlich. Zu den grundsätzlichen Aufgaben eines Sachbearbeiters (=Kriminalbeamter) gehört im Rahmen der Kriminalitätsbekämpfung, mit bestimmten Ausnahmen - nach der Geschäftsordnung der BPD W, Amtshandlungen im Dienste der Strafjustiz durchzuführen - d.h. die Verfolgung bestimmter strafrechtlicher Delikte.

Dieses breite Aufgabengebiet erfordert eine profunde und umfangreiche Gesetzes- und Verordnungskenntnis, sowie die Kenntnis der einschlägigen Judikatur (z.B. StGB, StPO, Waffenrecht, je nach Spezialgebiet Fremdenrecht, Suchtmittelrecht usw., Disziplinarrecht, teilweise Wehrgesetz u.a.m.).

Die Amtshandlungen beschränken sich nicht nur auf das bloße Einschreiten und die weitere, wenn auch qualitativ hochwertige, aktenmäßige Bearbeitung. Es sind auch eigenverantwortliche Erhebungen, Vernehmungen udgl. durchzuführen, Beweise zu sichern, sowie Zeugen festzustellen und einzuvernehmen. Eine wichtige Aufgabe besteht auch darin, vor allem für die zugewiesenen zusätzlichen Spezialgebiete/Aufgaben, Veränderungen, Trends und Strömungen von kriminellen Vorgängen festzustellen und entsprechende weiter verwertbare Unterlagen zu erstellen. Der Sachbearbeiter erstellt im Ergebnis 'gerichtsfertige' Akten. In diesem Zusammenhang, sowie bei entsprechenden Amtshandlungen kommuniziert er u.a. mit Staatsanwälten und/oder Untersuchungsrichtern.

Zur Erweiterung des Fachwissens, insbesondere für die zugewiesenen Spezialgebiete, ist es auch erforderlich Seminare zu besuchen.

Die Bewertung und der Vergleich des Arbeitsplatzes stellt sich daher wie folgt dar:

1. FACHWISSEN: ('Fortgeschrittene Fachkenntnisse' = 7)

Die im überwiegenden Ausmaß durchzuführenden Aufgaben des Arbeitsplatzes des Gruppenführerstellvertreters sind mit dem des Sachbearbeiters ident. Sie stellen sich jedoch, im Gegensatz zum Gruppenführerstellvertreter als Spezialsachbearbeiter im Bereich der Handschriftenuntersuchung, nicht als eng gefasstes spezielles Gebiet dar, sondern es ist ein umfangreiches, breites Fachwissen erforderlich (siehe vorstehende Ausführungen). Dieses Wissen ist hinsichtlich der Arbeitsplatzbewertung daher jenem gleichzusetzen, das dem eines Gruppenführerstellvertreters/Spezialsachbearbeiters mit der zusätzlichen Ausbildung zum gerichtlich beeideten Sachverständigen für Handschriftenuntersuchungen entspricht.

Eine noch höhere Zuordnung würde eine fachliche Qualifikation erfordern, die entweder die Absolvierung einer Universität, allenfalls ergänzt um eine 1 - 2jährige Praxis, erfordert, oder jenen grundlegend speziellen Kenntnissen entspricht, die nur durch langjährige und breite Erfahrung bzw. zusätzliche Ausbildung - Grundausbildung für die VGr. E 1 - erworben werden können. In diesem Bereich, 'Grundlegend spezielle Kenntnisse', ist der Leiter der Kriminalbeamtenabteilung eines Bezirkspolizeikommissariates einzuordnen.

Erst ab dieser hierarchischen Position ist auf Grund der Streuung der entsprechenden Spezialgebiete (wie bereits ausgeführt - z.B. Suchtgiftkriminalität, Fremdenwesen usw.) über die gesamte Kriminalbeamtenabteilung diese breite Erfahrung mit der entsprechenden Ausbildung erforderlich.

Es ist daher die vergleichsweise kurze Ausbildung zum gerichtlich beeideten Sachverständigen für Handschriftenuntersuchung als vertiefende Fachwissenserweiterung mit dem Fachwissen des ggstdl. Gruppenführerstellvertreters, welches eine entsprechende Breitenwirkung aufweist kompensier- und vergleichbar.

2. MANAGEMENTWISSEN: (zwischen 'minimal' und 'begrenzt' = 2)

Das Managementwissen ist auch hinsichtlich der Aufgabenstellungen an den Gruppenführerstellvertreter grundsätzlich als 'minimal' zu bezeichnen. Andere Stellen sind zwar durch den Arbeitsplatzinhaber zu überwachen, jedoch lediglich als Zwischen-vorgesetzter und ohne eigene Approbationsbefugnis. Es liegt daher das Managementwissen des Gruppenführerstellvertreters zwischen 'minimal' und 'begrenzt'. Eine Zuordnung dieses Wissensbereiches zum Kalkül 'begrenzt' kann erst dem Gruppenführer zuerkannt werden, da dieser als Hauptaufgabe die Organisation, bzw. Überwachung der Gruppe, welcher eine oder mehrere dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegte Aufgaben (z.B. Eigentumsdelikte, Betrugsdelikte) zugeordnet sind, durchzuführen hat.

Es ist daher das Managementwissen des Gruppenführerstellvertreters nicht höher zu bewerten, als jenes des Gruppenführerstellvertreters im Bereich Handschriftenuntersuchungen, dessen Hauptaufgaben denen eines Spezialfachbearbeiters entsprechen und der, lediglich im Vertretungsfall des Gruppenführers, dessen diesbezügliche Kompetenz zu koordinieren ebenfalls sehr gering ist (siehe Abschnitt I - Ausführungen zu den Aufgaben des Leiters der Kriminalbeamtenabteilung bzw. Referatsgruppenführer und Stellvertreter), wahrzunehmen hat. Die beiden Funktionen sind daher vergleichbar und im Ergebnis auch gleich zu bewerten.

3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('wichtig' = 2)

In diesem Bereich ist ein Umgang mit Menschen gefordert, der über die durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit hinausgeht. Die Bedeutung andere zu verstehen, zu unterstützen und zu beeinflussen kommt hier vor allem bei der Zusammenarbeit mit Staatsanwälten bei Vernehmungen bzw. Einvernahmen und bei der Verbrechensprävention zum Tragen.

Eine höhere Wertung ist jedoch, auch mit Rücksicht auf die geringe Bedeutung der Stellvertreterfunktion dahingehend, andere nicht beurteilen bzw. Ziele in Verhandlungen nicht durchsetzen zu müssen, nicht in Betracht zu ziehen.

Es ist gegebenenfalls ein objektiver Tatbestand zu ermitteln, der einem gesetzlichen Tatbild entspricht. Dies entspricht der objektiven Sachverhaltserhebung im Bereich der Handschriftenuntersuchung, weshalb sich die Bewertung als ident ergibt.

4. DENKRAHMEN: ('Teilroutine' = 3)

Der Denkraum ist hier auf Grund der, wenn auch innerhalb der Gruppe nur geringfügig, verschiedenartigen Aufgabenstellung absolut als 'Teilroutine' einzustufen. Die Zuordnung zum nächsthöheren Kalkül 'aufgabenorientiert' ist beim Leiter der Kriminalbeamtenabteilung angebracht, der, zu Folge der Streubreite der wesentlich verschiedenartigen Aufgabenstellungen über die gesamte Abteilung, mit Problemen konfrontiert ist, deren Lösung die Umsetzung eines komplexeren Wissens mit entsprechender Eigenverantwortung erfordert. Aufgrund der nur geringfügigen Verschiedenartigkeit der Aufgaben innerhalb der Gruppe resultiert hier, wie beim vergleichbaren Arbeitsplatz des Gruppenführerstellvertreters im Bereich Handschriftenuntersuchungen beim Büro für EKF, die gleiche Bewertung.

5. DENKANFORDERUNG: ('ähnlich' = 3)

Auf Grund der geringfügig verschiedenartigen Auftragsstellung und des zu deren Erfüllung erforderlichen breiteren Fachwissens lassen sich die somit ähnlichen Problemstellungen auf Basis des Gelernten lösen und ist die Zuordnung zum Kalkül 'ähnlich' daher gerechtfertigt.

Diese Bewertung wird beim Gruppenführerstellvertreter als Spezialfachbearbeiter im Bereich Handschriftenuntersuchungen aufgrund der sich als 'wiederholend' darstellenden Situationen dieses Arbeitsplatzes (Auftrag - Materialbeschreibung - Methodische Grundlagen - Physikalisch-Technische Untersuchungen - Materialkritik - Schriftvergleichende Untersuchungen - Zusammenfassung event. mit Diskussion) nicht erreicht.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: (zwischen 'angewiesen' und 'standardisiert' = 5)

Bei diesem Kriterium ist auf die hierarchische Position des Arbeitsplatzes besonders zu achten. Es ist zwar eine gewisse Handlungsfreiheit bei der Aufgabenerfüllung gegeben, jedoch unterliegt der Arbeitsplatz der unmittelbaren Kontrolle durch den Gruppenführer.

In seiner Tätigkeit als Gruppenführerstellvertreter übt der Arbeitsplatzinhaber Kontrollaufgaben aus, hat aber keine Approbationsbefugnis. Er zeichnet lediglich als Zwischenvorgesetzter ab. Dies ergibt den ausschlaggebenden Unterschied zum verglichenen Gruppenführerstellvertreter des Bereiches Handschriftenuntersuchung, der über eine solche, wenn auch eingeschränkte, verfügt. Es ist beim Gruppenführerstellvertreter der Kriminalbeamtenabteilung eines BezPoIKoates als Bewertungsergebnis ebenfalls die v.a. Zwischenlage gerechtfertigt, jedoch liegt es näher beim Kalkül 'angewiesen'.

7. DIMENSION: ('Sehr begrenzt' = 1)

Sowohl die Anzahl der servicierten Stellen, als auch der finanzielle Rahmen des Arbeitsplatzes wird entscheidend von der hierarchischen Position und der Reichweite der Agenden beeinflusst. Hier ist, wie der einleitenden Beschreibung des Arbeitsplatzes zu entnehmen ist, zwischen dem ggstdl. Gruppenführerstellvertreter und dem verglichenen des Büro für EKF kein Unterschied gegeben.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: ('Beitragend' = 3)

Es liegt in der Natur des Arbeitsplatzes, das 'gerichtsfertige' Akte, auch wenn sie entsprechenden Zwischenkontrollen unterliegen, als vorbereitende Leistungen der Entscheidungen und Handlungen anderer und somit als 'beitragend' zu werten sind.

In diesem Bereich ist daher ebenfalls kein gravierender Unterschied verglichen zum Arbeitsplatz des Gruppenführerstellvertreters im Handschriftenuntersuchungsbereich eruierbar.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

Wissen	Denkleistung	Verantwortung
--------	--------------	---------------

$$\begin{array}{ccccc} & = & \text{VGr. / FGr.} & & \\ 7/2/2 & & & 3/3 & 5/1/3 \\ & = & \text{E 2a/3} & & \end{array}$$

Abschließend ist für die zur Bewertung beantragten Arbeitsplätze im Vergleich zu den dargelegten Richtverwendungen festzustellen:

Die herangezogenen Richtverwendungen sind in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert und, da sie ebenfalls dem kriminaldienstlichen Exekutivdienstbereich der VGr. E 2a zugeordnet sind, für einen objektiven Vergleich am besten geeignet. Da unter die Bezeichnung der Richtverwendungen mehrere konkrete Arbeitsplätze fallen, wurde das Wesen der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet. Dabei wurde festgestellt, dass die Aufgabenstellungen der in Frage kommenden Arbeitsplätze völlig ident sind.

Es sind den zur Bewertung beantragten Arbeitsplätzen beim Büro für EKF auffallende übereinstimmende Kriterien zu entnehmen.

Alle Arbeitsplätze beim Büro für EKF, Handschriftenuntersuchungen, sind hinsichtlich ihrer Aufgaben und Ziele gleich als Spezialsachbearbeiter mit einem engen Aufgabengebiet definiert.

Die Leitungsfunktionen Gruppenführer bzw. Stellvertreter sind in den Arbeitsplatzbeschreibungen inhaltlich nicht ausgeprägt und somit praktisch kaum bzw. nicht wahrnehmbar. Sie üben somit tatsächlich in erster Linie Tätigkeit eines Spezialsachbearbeiters aus.

Als unterschiedlich für die beiden Leitungsfunktionen gegenüber den Spezialsachbearbeitern sind lediglich zwei Kriterien gegeben.

1. Die jeweilige Approbationsbefugnis, die jedoch sehr eingeschränkt ist und keinesfalls zur abschließenden Genehmigung eines Aktes berechtigt. Es handelt sich hierbei lediglich um das Abzeichnen eines Aktes als Zwischenvorgesetzter.

2. Die Tätigkeit als gerichtlich beeidete Sachverständige für Handschriftenvergleich.

Im Vergleich zu den Richtverwendungen ergeben sich unter Bedachtnahme auf die gesamten vorstehenden Ausführungen zusammenfassend nachstehende gravierende Unterschiede bzw. Übereinstimmungen:

Der Bereich Handschriftenuntersuchung stimmt hinsichtlich seines engen Aufgabengebietes mit dem des Bereiches der Wirtschaftspolizei bzw. des Sicherheitsbüros überein. Daraus ergibt sich das Erfordernis, dass ein entsprechend vertieftes Fachwissen erforderlich ist.

Lediglich für die Tätigkeit als gerichtlich beeidete Sachverständige ergibt sich ein Unterschied durch ein weiter vertieftes Fachwissen gegenüber anderen Spezialsachbearbeitern. Allerdings ist die Tätigkeit eines derartigen Sachverständigen, wie bereits erwähnt, nicht zu vergleichen mit einem Sachverständigen für dessen Tätigkeit die Absolvierung eines Universitätsstudiums erforderlich ist (z.B. Sachverständige Psychologen). Es ist deshalb in der Bewertung auch mit einem entsprechend geringeren Kalkül darauf Bedacht zu nehmen. Unterschiedlich hierzu stellen sich die zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungen aus dem Bereich der Bezirkspolizeikommissariate dar. Allerdings wird das v.a. geforderte vertiefte Fachwissen hier durch ein ebenso gefordertes breites Fachwissen kompensiert.

Als besonderer Unterschied ist hervorzuheben, dass die Leitungsfunktionen im Handschriftenuntersuchungsbereich praktisch nicht vorhanden sind, im Bereich der BezPoIKoate bzw. des Sicherheitsbüros jedoch entsprechend der hierarchischen Position ausgeprägt und mit adäquaten, zu erfüllenden Aufgaben versehen sind. Dies wirkt sich in der Bewertung besonders aus (z.B. Managementwissen, Denkanforderung, Handlungsfreiheit).

Hinsichtlich aller Approbationsbefugnisse ist festzuhalten, dass es sich in keinem Fall um eine Ermächtigung zur selbstständigen Behandlung bestimmter Angelegenheiten gem. § 10 BMG handelt.

Auch entsprechend der Geschäftsordnung und Geschäftseinteilung der Bundespolizeidirektion W (Zl. P 313/a/97) ist eine abschließende und außenwirksame Genehmigung in einer Approbation durch die ggstdl. Funktionen ausgeschlossen. Im § 2 der v.a.

Geschäftsordnung ist der Genehmigungsvorbehalt des Polizeipräsidenten und im § 11 die Genehmigung schriftlicher Erledigungen durch Abteilungsleiter, Vorstände und Bezirksleiter entsprechend geregelt. In der Dienstanweisung für die Bezirkspolizeikommissariate (Zl. P 11/a/97) ist im § 15 eine eingeschränkte Approbationsbefugnis für den Kriminaldienst festgelegt.

Aus dem Gesamtzusammenhang der Geschäftsordnung und der Dienstanweisung ergeben sich, durch die hierarchisch untergeordneten Positionen und der damit verbundenen beachtlichen Anzahl an kontrollierenden Dienst- und Fachvorgesetzten, für diese Approbationsbefugnisse eine eingeschränkte Wirkung im Innenbereich der Behörde, die sich im Ergebnis als ledigliches Abzeichnen als Zwischenvorgesetzter auswirkt.

Aus diesen Gründen ist die jeweilige ggstdl. Approbationsbefugnis im Zuge der Bewertung der betroffenen Arbeitsplätze lediglich von untergeordneter Bedeutung.

Die errechneten Stellenwerte, die sich auf Grund der analytischen Untersuchungen ergeben, stellen sich im Vergleich als Gesamtübersicht wie folgt dar:

Arbeitsplatz Gruppenführerstellvertreter im Bereich Handschriftenuntersuchung beim Büro für EKF (Beschwerdeführer):

Wissen	Denkleistung	Verantwortung
= VGr./FGr.		
7/2/2	3/2	6/1/3
= E 2a/3		

Richtverwendung der Z. 9.6, lit. c, Kriminaldienst,
der Anlage 1 zum
BDG 1979;

Gruppenführerstellvertreter in der Abteilung V beim

Bezirkspolizeikommissariat XI:

Wissen	Denkleistung	Verantwortung
= VGr./FGr.		
7/2/2	3/3	5/1/3
= E 2a/3		

Insgesamt ergibt sich daher für den Arbeitsplatz folgendes Bild:

Der Gruppenführerstellvertreter im Büro des EKF ist der FGr. 3 und nicht der FGr. 4 bzw. wie beantragt der FGr. 5 zuzuordnen.

Das heißt, die beantragte Leitungsfunktion aus dem Bereich Handschriftenuntersuchung beim Büro für EKF steht auf Grund ihrer hierarchischen Position zwar über dem Speziaalsachbearbeiter, erreicht auf Grund der v.a. Ausführungen jedoch weder ihre bisherige (FGr. 4) noch die beantragte Bewertung (FGr. 5).

Als Bewertungsergebnis für den beantragten Arbeitsplatz wird daher festgestellt:

Gruppenführerstellvertreter (Beschwerdeführer) VGr. E 2a/FGr. 3"

Der Beschwerdeführer nahm zu diesem Gutachten und den unter einem übermittelten Unterlagen mit Schriftsatz vom 27. Dezember 2000 Stellung, mit dem er sich gegen die dort vorgenommenen Bewertungen wandte. Er wies insbesondere darauf hin, es gebe österreichweit keine gleichartigen Arbeitsplätze; im Gegensatz zu den Mitarbeitern des Referates 5 des EKF seien Kriminalbeamte des Sicherheitsbüros der Funktionsgruppe 3, 5 und 6 nur für den Bereich W zuständig. Auch das Ausbildungserfordernis und die Notwendigkeit des hohen Wissensstandes seien einzigartig.

Unter einem legte der Beschwerdeführer ein Gutachten des Univ. Prof. Dr. G. vor, aus welchem sich die Notwendigkeit des hohen Wissensstandes für die mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers verbundenen Tätigkeiten ergebe und verwies neuerlich darauf, dass er gerichtlich beeideter Sachverständiger für Schriftuntersuchungen und Handschriftenvergleichung sei. Er hätte auch bei Gericht im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeit die Untersuchungsergebnisse zu vertreten und sei regelmäßig als gerichtlicher Sachverständiger im Rahmen seiner dienstlichen Tätigkeiten eingesetzt.

Dazu erstattete das BMöLS durch einen Bewertungsreferenten ein ergänzendes Gutachten vom 11. Juni 2001, zu dem der Beschwerdeführer mit Schriftsatz vom 23. Juli 2001 Stellung nahm.

Mit Bescheid vom 30. Juli 2001 stellte der Bundesminister für Inneres fest, dass der Arbeitsplatz (des Beschwerdeführers) Nr. 5409 der Bundespolizeidirektion W gemäß § 143 Abs. 1 BDG 1979 der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 3 zuzuordnen sei. Die Bewertung und Zuordnung in die Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe E2a sei mit 1. Juni 1998 in Geltung.

Nach Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens und des Inhalts des

1. GA BMöLS führte der Bundesminister für Inneres Folgendes aus:

"Grundlagen für die Arbeitsplatzbewertung: Die Einzelnen Kriterien wie Wissen, Denkleistung und Verantwortung sind in die bereits oben erwähnten Schlagworte untergliedert. Jedem dieser Schlagworte ist eine Zahl zugeordnet. Die Schlagworte mit Zahlen werden, soweit es für das ggst. Verfahren von Bedeutung ist wiedergegeben:

WISSEN

Fachwissen

5 Fachkenntnisse - fachliche Kenntnisse,

Fähigkeiten oder Fertigkeiten auf

bestimmten Fachgebieten einschließlich der zum Gebrauch von Spezialeinrichtungen; erworben durch den Abschluss einer Handelsschule

oder einer einschlägigen Lehre (jeweils ohne Praxis), oder

durch praktische

Tätigkeit im Arbeitsprozess.

7 Fortgeschrittene Fachkenntnisse durch den Abschluss einer Höheren Schule erworben oder durch im Arbeitsprozess nach dem Abschluss einer Handelsschule oder einer einschlägigen Lehre und facheinschlägigen

Zusatzausbildung erweiterte Kenntnisse.

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

Managementwissen

1 Minimal Aufgaben sind rein ausführend und nach Zielsetzung und Inhalt eindeutig festgelegt; keine Kommunikation mit vor- oder nachgelagerten Organisationseinheiten oder Dritten; keine Überwachung anderer Stellen.

3 Begrenzt 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.

Umgang mit Menschen

1 Normal durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit im Umgang mit Menschen

2 Wichtig Gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Mitarbeitern und Bürgern. Es ist von Bedeutung, andere zu verstehen, zu unterstützen und zu beeinflussen.

3 Besonders wichtig Besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Die Fähigkeit andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder besonderes Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen - Sachargumentation.

DENKLEISTUNG

Denkraum

2 Routine Standardisierte Routineabläufe und genaue Anweisungen, Abweichungen sind meldepflichtig und dürfen nicht selbst entschieden werden

3 Teilroutine Aufgabenstellungen sind geringfügig verschiedenartig; durch Vorgaben sind das Was und Wie klar; Lösungen sind durch Vorschriften,

traditionelle Vorgangsweisen und Präzedenzfälle vorgegeben.

4 Aufgabenorientiert Aufgabenstellungen sind

wesentlich verschiedenartig;

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. Das Handeln ist nur mehr im eingeschränkten Maße exakt vorgegeben.

Denkanforderung

1 Wiederholend Für idente Situationen lassen

sich durch einfache Auswahl aus

dem Gelernten eindeutige Lösungen finden (schwarze Kugel - schwarzes Loch)

2 Ähnlich für ähnliche Situationen lassen

sich auf Basis des Gelernten richtige

Lösungen finden.

VERANTWORTUNG

Handlungsfreiheit

4 Angewiesen Anweisungen und Vorschriften,

unmittelbare Kontrolle

7 Standardisiert generelle Anweisungen

und/oder arbeits- oder

Rechtsvorschriften; Arbeits- Fortschritts- und Erfolgskontrolle

Dimension monetär und servierte Stellen

1 sehr klein bzw. sehr begrenzt bis ATS 5,976 Mio

oder 16 - 50 Stellen

3 klein bis ATS 59,76 Mio oder 51 - 100 Stellen.

Einfluss auf die Endergebnisse

1 Gering (indirekter Einfluss) Informatorische,

registrierende oder sonstige

Leistungen zur Unterstützung von Entscheidungen und Handlungen anderer.

3 Beitragend (indirekter Einfluss)

Interpretierende, beratende oder

vorbereitende Leistungen der Entscheidung und Handlung anderer.

5 Anteilig (direkter Einfluss) Gemeinsame

Entscheidungen und/oder

Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten

oder

Organisationen."

Nach Wiedergabe der Stellung des Beschwerdeführers zum

1. GA BMöLS, des zweiten Gutachtens des BMöLS sowie der neuerlichen Stellungnahme des Beschwerdeführers hiezu führte der Bundesminister für Inneres aus, es bestehe beim gegebenen rechtlichen Zusammenhang die Verpflichtung der Behörde, wenn im Feststellungsverfahren die Unrichtigkeit der vorgenommenen Bewertung zutage komme, so rasch wie möglich die Neubewertung des Arbeitsplatzes mit dem im Gesetz vorgezeichneten Verfahren einzuleiten und die besoldungsrechtlichen Unterschiede im Rahmen der einschlägigen Regelungen des GehG (rückwirkend) zu beheben. Für die Neubewertung sei nur die Zeit ab 1. Juni 1998 von Relevanz, da für den Beschwerdeführer für die davor liegende Zeit kein rechtliches Interesse bestehe.

Zum Kriterium "Wissen" werde festgestellt, dass es unbestritten sei, dass der Beschwerdeführer die entsprechende Schießausbildung zu absolvieren habe, die für den Kriminaldienst relevanten Gesetze zu kennen habe und dass er jederzeit in die Lage kommen könne, diese anzuwenden - aber nicht im Rahmen seines derzeitigen Arbeitsplatzes. Im Übrigen beschränke sich der kriminalpolizeiliche Dienst, den er über Auftrag des Kriminalbeamteninspektorates versehe, laut Angabe seines unmittelbar Vorgesetzten auf 1,25 % seiner Tätigkeit. Abgesehen davon, dass kriminalpolizeiliche Tätigkeit ohne Spezialgebiet der Grundlaufbahn zuzuordnen sei, könnte dieser niedrige Prozentsatz keine Auswirkung auf die Bewertung eines Arbeitsplatzes haben. Dass der Beschwerdeführer auf dem Arbeitsplatz "Stellvertreter des Gruppenführers im EKF" keinen eigentlichen Exekutivdienst leiste, sei selbst aus der von ihm neu erstellten, im Zuge des Verfahrens vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung zu erkennen. So werde nur als Beispiel, bei der Einleitung von Sofortmaßnahmen, die Veranlassung von Vorführungen mittels Gerichtsauftrag, die Veranlassung von Zeugenbefragungen angeführt,

aber nicht die Vorführung, die Zeugenbefragung selbst. Nach dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0185, sei die im Funktionszulagenschema maßgebende Frage der Wertigkeit des vom Beamten innegehabten Arbeitsplatzes auch abstrakt nach den Anforderungen am Arbeitsplatz zu beurteilen und sei die Person des Arbeitsplatzinhabers und deren Vorbildung und Ausbildung bedeutungslos für die Bewertung des Arbeitsplatzes. Dass der Beschwerdeführer als gerichtlich beeideter Sachverständiger eingesetzt werde, sei bereits im 1. GA BMöLS berücksichtigt worden. Bei der Bewertung des Arbeitsplatzes "Stellvertreter des Referatsgruppenführers" im EKF sei das Kriterium "Einfluss auf das Endergebnis" aus diesem Grund "beitragend" (Punktwert 3) als Kalkül festgesetzt worden. Andernfalls wäre bei diesem eine Wertung zwischen "gering" und "beitragend" liegend (also bei Punktwert 2) vorgenommen worden.

Es sei auch unbestritten, dass die Tätigkeit der Handschriftenuntersuchung ein höchst spezialisiertes Fachwissen darstelle und dass das Referat 5 im EKF im Bundesdienst das Einzige sei, das in der Lage sei, diese Tätigkeiten auszuüben. Zu der vom Beschwerdeführer vertretenen Argumentation, wonach dieser seine Gutachten selbständig nach außen vertrete, werde auf das ergänzende Gutachten des BMöLS verwiesen und dem angefügt, dass dann, wenn durch ein Gutachten eines selbständigen gerichtlichen beeideten Sachverständigen ein Schaden verursacht werde, dieser für diesen Schaden voll haftbar sei. Sollte durch welche Umstände immer, ein vom Beschwerdeführer in seiner dienstlichen Eigenschaft erstelltes Gutachten den Grund für einen Schaden darstellen, käme das Amtshaftungsgesetz zur Anwendung. Diese Tatsache sei durch die Stellung des Beschwerdeführers vom 23. Juli 2001 nicht zu widerlegen. Im Bereich der Handschriftenuntersuchungsstelle des EKF liege die Verantwortung bei der Behörde. Mit welchem Begriff die Tätigkeit des Beschwerdeführers beschrieben werde, sei hierfür irrelevant. Der Ausdruck "sachverständiger Zeuge" sei, wie der Beschwerdeführer richtig vermerke, der Strafprozessordnung fremd. Er sei weder vom BMöLS noch vom Bundesminister für Inneres verwendet worden.

Die Darstellung des Sachverhaltes im Antrag des Beschwerdeführers in punkto "Denkleistung" könne das in sich schlüssige Gutachten des BMöLS nicht widerlegen. Die Tätigkeit sei rein ausführend und der Beschwerdeführer habe die Untersuchungen nach gleichen Grundlagen und Methoden durchzuführen. Er habe selbst angegeben, der Denkprozess sei an wissenschaftlichen Prozessen ausgerichtet. Das bedeute, dass etwas bereits wissenschaftlich erforscht und erwiesen sei und der Beschwerdeführer bei seiner Tätigkeit den Vergleich des vorliegenden Materials an Hand dieser Erkenntnisse vorzunehmen habe.

Der Argumentation zur "Hierarchie (Verantwortung)" sei entgegen zu halten, dass eine Fachaufsicht durchaus gegeben sei und der Beschwerdeführer über keine Approbationsbefugnis im Sinne des Bundesministeriengesetzes 1986 verfüge. Der Beschwerdeführer unterliege der Fachaufsicht des Vorstandes des Büros für Erkennungsdienst, Kriminaltechnik und Fahndung und speziell dem leitenden Kriminalbeamten, der vertiefte generelle Kenntnisse im Fachbereich Handschriftenuntersuchung aufweise und durch die langjährige Tätigkeit als Leiter der Kriminalbeamtenabteilung im Büro für Erkennungsdienst, Kriminaltechnik und Fahndung den Aufgabenbereich so gut und genau kenne, wie es einen für diesen Fachbereich nicht speziell ausgebildeten Menschen nur möglich sei, auch wenn dieser nicht jedes Detail des Sachverständigengutachtens selbst nachprüfen könne. In Zweifelsfällen könne der mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte private gerichtlich beeidete Sachverständige zur Unterstützung heranziehen und während seiner Eigenschaft als Vorgesetzter dazu auch verpflichtet. Die Tatsache, dass die Stelle des Referatsleiters im Kriminaldienst nicht immer besetzt sei, impliziere nur, dass der Leiter der Kriminalbeamtenabteilung die Fachaufsicht auszuüben habe, nicht aber, dass keine Fachaufsicht ausgeübt werde. Somit sei hinsichtlich der Hierarchie der Argumentation der Bewertung des Gutachtens zu folgen.

Weiters sei vom Leiter der Abteilung II/11 im Bundesministerium für Inneres bestätigt und unbestritten, dass die "Zentrale Handschriftenuntersuchungsstelle", wie andere Einheiten des EKF auch, in das Bundeskriminalamt eingegliedert werden solle. Die nun in der Umsetzungsphase befindliche Errichtung des Bundeskriminalamtes zeige, dass die Zuständigkeit des Bundeskriminalamtes für das gesamte Bundesgebiet gegeben sein werde, der Status aber der einer nachgeordneten Behörde sein könnte. Dies sei jedenfalls das Ziel des Ressorts. Die Entscheidung, ob das Bundeskriminalamt als Abteilung des Bundesministeriums für Inneres oder als nachgeordnete Behörde eingerichtet werde, sei noch nicht gefallen. Der Beschwerdeführer habe als Stellvertreter des Referatsgruppenführers im Falle von dessen Abwesenheit die Dienst- und Fachaufsicht über die vier Spezialsachbearbeiter, d.h. über die Kriminalbeamten auszuüben. Die Vertragsbediensteten unterlägen hinsichtlich Dienst- und Fachaufsicht dem Vorstand des Büros für Erkennungsdienst, Kriminaltechnik und Fahndung. Dies gehe aus dem Organigramm der Behörde eindeutig hervor. Hier könne der Argumentation des Beschwerdeführers nicht gefolgt werden.

Zur Tätigkeit als Stellvertreter des Referatsgruppenführers sei festzustellen: Das Bundesinnenministerium in der BRD gehe von einer Ausfallszeit, das ist jene Zeit, zu welcher die Leitung des Referates wie im Beschwerdefall vom Beschwerdeführer wahrzunehmen sei, von 45,3 Tagen aus. Diesen 45 Tagen sei die Zeit des Gebührenurlaubes des Referatsgruppenführers hinzuzurechnen. Es ergäben sich dadurch 70 bis 75 Tage für Vertretungstätigkeit, das seien ca. 32 % Gesamtarbeitszeit als Vertretungstätigkeit. Die Leitungsfunktion des Referatesgruppenführers sei in der im Zuge des von ihm angestrebten Bewertungsverfahrens vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung mit 75 % ausgewiesen. Wenn der Beschwerdeführer den Referatsgruppenführer zu vertreten habe, so habe er in Vertretung 75 % an Leitungsfunktion und 25 % an sonstigen Tätigkeiten wahrzunehmen. Dies ergebe für den Beschwerdeführer im Jahr einen Anteil von 24 % für die

Vertretungstätigkeit in der Leitungsfunktion. "Leitungsfunktion" sei demnach nicht einmal ein erheblicher Anteil an den Gesamttätigkeiten (erheblich sei ein Prozentsatz von über 25 %). Dieser Anteil sei bei der Bewertung des Arbeitsplatzes berücksichtigt worden.

Es sei durchaus möglich, dass die Arbeitsplatzbeschreibungen der vier Spezialsachbearbeiter Aufgaben und Tätigkeiten enthielten, die sie nicht tatsächlich wahrnehmen. Dies habe auf die Beurteilung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers insofern keinen Einfluss, als sein Arbeitsplatz mit einer Richtverwendung und nicht mit den Arbeitsplätzen der Spezialsachbearbeiter im EKF zu vergleichen sei und verglichen worden sei. Dass andere kriminalpolizeiliche Tätigkeiten wie Personen-, Objekt- und Veranstaltungsschutz etc. in der Arbeitsplatzbeschreibung nicht aufschienen, sei völlig korrekt, weil die Tätigkeiten nicht Bestandteil des im Büro für EKF eingerichteten Arbeitsplatzes Nr. 5409 seien. Es sei davon auszugehen, dass über die Handschriftenuntersuchung hinaus keine kriminalistische Tätigkeit wahrzunehmen sei.

Dem Einwand des Beschwerdeführers, die den Gutachten des BMöLS zu Grunde liegende Arbeitsplatzbeschreibung gebe nicht die tatsächlichen Aufgaben und Tätigkeiten wieder, sei entgegen zu halten, dass das BMöLS näher dargestellte Unterlagen angefordert habe und die Arbeitsplatzbeschreibung als solche nur ein Beurteilungskriterium von mehreren darstelle. In der vom Beschwerdeführer mit Schriftsatz vom 27. Dezember 2000 vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibung sei die mit seinem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten zwar anders umschrieben als in jener Arbeitsplatzbeschreibung, welche dem 1. GA BMöLS zu Grunde gelegen seien, andere Aufgaben und Tätigkeiten seien deshalb aber nicht wahrzunehmen.

Es sei zwar die selbständige Vertretung des eigenen Untersuchungsergebnisses vor Gerichten und Verwaltungsbehörden neu angeführt worden, diese Tätigkeit sei aber im 1. GA BMöLS - generell als Tätigkeit gerichtlich beedeter Sachverständiger - bereits berücksichtigt; im zweiten Gutachten werde darauf besonders eingegangen. Andere neu in die Arbeitsplatzbeschreibung aufgenommene Agenden seien von deren Quantität her im Hinblick darauf, dass der Beschwerdeführer sie als Stellvertreter des Referatsgruppenführers wahrnehme, eine vernachlässigbare Größe. Diese Aufgaben seien auch nicht erst jetzt angefallen, sondern seien nach der Neustrukturierung der Handschriftenuntersuchungsstelle wahrzunehmen, auch wenn sie in der alten Arbeitsplatzbeschreibung nicht ausdrücklich angeführt worden seien. Es sei nicht nachvollziehbar, was an den der Erstellung des Gutachtens zu Grunde gelegenen Arbeitsplatzbeschreibungen falsch sein sollte. Dies umso mehr, als die fraglichen Arbeitsplatzbeschreibungen erst anlässlich des Antrages auf Aufwertung, also im Jahr 1998 erstellt und im Herbst dieses Jahres dem Bundesministerium für Finanzen, damals für die Bewertung zuständig, vorgelegt worden seien. Die generellen Veränderungen am Arbeitsplatz seien aber schon ab 1996 eingetreten. Dem 1. GA BMöLS seien demnach Arbeitsplatzbeschreibungen zu Grunde gelegen, welche die Aufgaben und Tätigkeiten nach der "Modernisierung" der zentralen Handschriftenuntersuchungsstelle wiedergeben. Es sei nicht im Sinne des Gesetzgebers, alle zwei bis drei Jahre durch die neue Beschreibung bestehender, unveränderter Aufgaben eine Neubewertung von Arbeitsplätzen durchzusetzen. Im Lichte dieser Ausführungen folge die Behörde - auch hinsichtlich der Approbationsbefugnis - der Argumentation des BMöLS.

Die vom Beschwerdeführer genannten Richtverwendungen "Hauptsachbearbeiter im Kriminalbeamteninspektorat bei der Bundespolizeidirektion W, Personal- und PIS-Angelegenheiten (Punkt 9.5. lit. c der Anlage 1 zum BDG 1979, Funktionsgruppe 4)" und "Hauptsachbearbeiter in der Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit, Gruppe C (Punkt 9.2.c der Anlage 1 zum BDG 1979, richtig: Funktionsgruppe 7)" brauchten für den Vergleich nicht herangezogen zu werden.

Unter Hinweis auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes zur Zl. 98/12/0170 führte der Bundesminister für Inneres weiter aus, die Auseinandersetzung mit der Richtverwendung jener Funktionsgruppe, welche eine Identität der maßgeblichen Kriterien ergebe, reiche aus, bzw. sei ein Vergleich mit der nächsthöheren und nächstniedrigeren Funktionsgruppe vorzunehmen.

Wenn der Beschwerdeführer anführe, dass im Personalverzeichnis der Bundespolizeidirektion W ein Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 6 aufscheine und dieser Arbeitsplatz jedenfalls in Richtung "Wissen" und "Denkleistung" nicht dasjenige Maß aufweise und an ihn nicht dieselben Anforderungen gestellt würden wie an den Beschwerdeführer, so sei dem entgegen zu halten, dass dieser Arbeitsplatz die Richtverwendung für die Funktionsgruppe 6 sei (Punkt 9.3.c der Anlage zum BDG 1979). Ein Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit diesem Arbeitsplatz sei nicht erforderlich, da auf seinem Arbeitsplatz nicht einmal das Kalkül der Funktionsgruppen 4 und 5 erreicht werde und ein Vergleich mit einer noch höheren Richtverwendung entbehrlich sei.

Die Arbeitsplätze im Sicherheitsbüro, die in den Funktionsgruppen 3 und 5 eingestuft seien, seien keine Richtverwendungen. Es fehle für einen Vergleich die rechtliche Grundlage.

Die Ausbildung und das Können des Beschwerdeführers seien im Gutachten gewürdigt worden. Die Behörde folge der Argumentation des BMöLS. Die Notwendigkeit der Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E2a habe in diesem Zusammenhang durchaus hinterfragt werden können. In jüngerer Vergangenheit sei bei der Neuerrichtung einer kriminaltechnischen Untersuchungsstelle (Sicherheitsdirektion N) ein Verwaltungsbeamter der Verwendungsgruppe B mit deren Leitung betraut worden. Die Kenntnisse anderer Beamter seien nicht Gegenstand dieses Verfahrens. Hauptsachbearbeiter von österreichweit operierenden Sondereinheiten und deren Stellvertreter seien (mit Ausnahme der Funktionsgruppe 7 - hier sei nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein Vergleich aber nicht erforderlich) keine Richtverwendungen.

Deshalb fehle auch hier einem Vergleich mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers die gesetzliche Grundlage.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde.

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

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die Beschwerde erwogen:

1. Im Zeitpunkt der Antragstellung, dem 22. April 1999, hatten die entscheidungswesentlichen Bestimmungen der durch das Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550, geschaffenen Vorschriften des § 143 (damals Abs. 1 und 4 in der Fassung BGBl. Nr. 61/1997, Abs. 2, 3, 5 und 6 in der Fassung BGBl. Nr. 550/1994) und des § 245 Abs. 1 und 2 BDG 1979 folgenden Wortlaut:

"§ 143. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundesminister für Finanzen zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung.

(2) Richtverwendungen sind gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze, die den Wert wiedergeben, der ihnen auf Grund ihres Inhaltes und ihrer organisatorischen Stellung am Tag des Inkrafttretens der betreffenden Gesetzesbestimmung zukommt.

(3) Bei der Arbeitsplatzbewertung sind die mit dem Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an das Wissen, die für die Umsetzung des Wissens erforderliche Denkleistung und die Verantwortung zu berücksichtigen. Im einzelnen sind zu bewerten:

1. das Wissen nach den Anforderungen

- a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,
- b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und
- c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,

2. die Denkleistung nach dem Umfang des Rahmens, in dem Handeln mehr oder weniger exakt vorgegeben ist, sowie nach der Anforderung, Wissen bei der Erfüllung von wiederkehrenden bis neuartigen Aufgaben umzusetzen,

3. die Verantwortung nach dem Grad der Bindung an Gesetze, Verordnungen und Dienstanweisungen sowie nach dem Umfang einer messbaren Richtgröße (wie zB Budgetmittel) und dem Einfluss darauf.

(4) Sollen durch eine geplante Organisationsmaßnahme oder Änderung der Geschäftseinteilung die für die Bewertung eines Arbeitsplatzes maßgebenden Anforderungen verändert werden, sind

1. der betreffende Arbeitsplatz und

2. alle anderen von dieser Organisationsmaßnahme betroffenen Arbeitsplätze

vom zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit dem Bundesminister für Finanzen neuerlich zu bewerten. Der Bundesminister für Finanzen hat der Bundesregierung bis längstens Ende Jänner eines jeden Jahres über die Änderungen der Bewertungen des jeweiligen Vorjahres zu berichten.

(5) Die Zuordnung der Arbeitsplätze zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe findet im Stellenplan ihren Niederschlag.

(6) Der Beamte des Exekutivdienstes darf nur auf einem Arbeitsplatz verwendet werden, der gemäß den Abs. 1 bis 3 bewertet, zugeordnet und im Stellenplan ausgewiesen ist."

Nach § 245 Abs. 2 ist § 143 Abs. 2 auf die in der Anlage 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 550/1994 angeführten Richtverwendungen des Exekutivdienstes mit der Abweichung anzuwenden, dass für den Wert eines als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatzes der 1. Jänner 1994 maßgebend ist. Der Inhalt des § 143 BDG 1979 änderte sich durch die Dienstrechts-Novelle 1999, BGBl. I Nr. 127/1999, insofern, als Abs. 1 abgeändert und ein neuer Abs. 7 angefügt wurde; schließlich wurde durch die Dienstrechts-Novelle 2000, BGBl. I Nr. 94 in den Abs. 1 und 4 jeweils die Bezeichnung des Bundesministers angepasst und auf den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport abgeändert.

§ 143 Abs. 1 und 7 BDG 1979 lauten in der vorgenannten Fassung:

"§ 143. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Kann mit den in der Anlage 1 für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen eine Bewertung und Zuordnung nicht vorgenommen werden, ist ein Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen zulässig. Bei der Zuordnung zu einer

Verwendungsgruppe oder innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung.

....

(7) Wurde auf Grund eines durch Bescheid abgeschlossenen Verfahrens, in dem ein ordentliches Rechtsmittel gegen den Bescheid nicht oder nicht mehr zulässig ist, die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes festgestellt, ist ein neuerliches Anbringen wegen entschiedener Sache zurückzuweisen."

Punkt 9.6 lit. c) der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994 lautet (auszugsweise):

"9.6. Verwendungen der Funktionsgruppe 3 sind zB:

...

c) im Kriminaldienst:

Gruppenführerstellvertreter in der Abteilung V beim Bezirkspolizeikommissariat XI,

..."

2.1. Im vorliegenden Fall liegt der Antrag auf Feststellung der Wertigkeit eines (bereits bewerteten) Arbeitsplatzes vor, mit dem der Beschwerdeführer nach seiner Überleitung in das Funktionszulagenschema betraut worden ist. Die Zuständigkeit zur Sachentscheidung ist daher gemäß (dem damals geltenden) § 1 Abs. 1 Z. 23 DVV 1981 in Verbindung mit § 73 des gemäß § 1 Abs. 1 DVG anwendbaren AVG auf die belangte Behörde übergegangen.

Der Verwaltungsgerichtshof hat, ausgehend vom Gesetzeswortlaut in den Materialien zu dem mit dem Besoldungsreformgesetz 1994 eingeführten Funktionszulagenschema für die Besoldungsgruppen A, E und M, in ständiger Rechtsprechung zum Ausdruck gebracht, dass ein subjektives Recht eines Beamten besteht, im Wege eines Feststellungsbescheides die Gesetzmäßigkeit der Einstufung seines Arbeitsplatzes, auch im Fall der Veränderung der Aufgaben eines (ursprünglich allenfalls richtig bewerteten) Arbeitsplatzes, überprüfen zu lassen. Sollte in einem solchen Feststellungsverfahren die Unrichtigkeit der vorgenommenen Bewertung zu Tage treten, ist die Dienstbehörde verpflichtet, so rasch als möglich die Neubewertung des Arbeitsplatzes in dem im Gesetz vorgezeichneten Verfahren einzuleiten und die besoldungsrechtlichen Unterschiede im Rahmen der einschlägigen Regelungen des Gehaltsgesetzes rückwirkend zu beheben bzw. auszugleichen (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 24. Juni 1998, Zl. 97/12/0421, und vom 30. Mai 2001, Zl. 96/12/0319 = Slg Nr. 15.620/A). Der Beamte, der nach dem Besoldungsreformgesetz 1994 in das Funktionszulagenschema optiert hat, hat ein vom Stellenplan unabhängiges Recht auf gesetzmäßige Einstufung seines Arbeitsplatzes mit den daraus folgenden besoldungsrechtlichen Konsequenzen (vgl. dazu auch das hg. Erkenntnis vom 23. Oktober 2002, Zl. 2001/12/0262).

Der verfahrens begründende Feststellungsantrages war daher - unbestritten von den Verfahrensparteien - zulässig.

2.2. Die Beschwerde ist unbegründet.

2.2.1. Der Verwaltungsgerichtshof hat in seinem grundlegenden, den Arbeitsplatz des Leiters des Referates 5, somit des unmittelbar Vorgesetzten des Beschwerdeführers, betreffenden Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, Folgendes ausgeführt:

"3. Der Verwaltungsgerichtshof hat sich bereits wiederholt mit der korrekten Vorgangsweise bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes beschäftigt.

3.1. So hat er festgehalten, dass das Funktionszulagenschema nicht die individuelle Leistung, sondern nur die Anforderungen an den Arbeitsplatz bezogen auf die im § 143 Abs. 3 BDG 1979 genannten Kriterien (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) berücksichtigt.

Der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich mit den als Richtverwendungen genannten in Frage kommenden Arbeitsplätzen setzt voraus, dass diese Arbeitsplätze hinsichtlich der im § 143 Abs. 3 (bzw. § 137 Abs. 3) BDG 1979 genannten Kriterien untersucht und sodann in das Funktionszulagenschema eingeordnet werden. Um dem Auftrag des Gesetzgebers in einem den rechtsstaatlichen Erfordernissen Rechnung tragenden Verfahren zu entsprechen, setzt der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich dieses Arbeitsplatzes mit den in Frage kommenden Richtverwendungen die Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Fallen unter die Bezeichnung der Richtverwendung mehrere konkrete Arbeitsplätze, die in der Aufgabenstellung nicht völlig ident sind bzw. waren (maßgebend ist die Aufgabenstellung am 1. Jänner 1994), dann müssen alle Arbeitsplatzbeschreibungen, die Geschäftseinteilung, die Geschäftsordnung und ähnliche Entscheidungshilfen zur Ermittlung des im Sinne der Kriterien maßgebenden Wesens der Richtverwendung herangezogen werden. Die Ermittlung des wesentlichen Inhaltes der gesetzlichen Einstufungsvorgabe (Richtverwendung) ist als Rechtsfrage mit Sachverhaltselementen zu werten. Der mit den Verfahrensergebnissen zu konfrontierende Beamte wird in der Regel kaum entsprechende Kenntnis vom Inhalt der Richtverwendung/Arbeitsplätze haben. Der Verpflichtung der Dienstbehörde aus § 8 Abs. 1 DVG 1984 (wonach

die Behörde im Dienstrechtsverfahren die zum Vorteil und Nachteil der Partei dienenden Umstände mit gleicher Sorgfalt zu berücksichtigen hat) kommt daher in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zu. Erst wenn dem Beamten die an Hand der vorher genannten Entscheidungshilfen nach den verschiedenen im Gesetz genannten Kriterien hinsichtlich der in Frage kommenden Richtverwendungen vorgenommenen Bewertungen und die daraus folgende Errechnung der Stellenwerte zur Kenntnis gebracht worden ist, besteht für den betroffenen Beamten überhaupt die Möglichkeit einer Nachvollziehbarkeit (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 25. März 1998, Zl. 98/12/0007 (= Slg. Nr. 14.865/A), und vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0080).

Ist das Wesen der Richtverwendung im Sinne der gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet und sind die Teilverwendungen nach den gesetzlichen Kriterien bewertet worden, so ist bei dem zu bewertenden Arbeitsplatz in gleicher Weise vorzugehen. Aus den verschiedenartigen Aufgaben und Tätigkeiten sind nach den Anforderungen möglichst gleichartige und gleichwertige Gruppen zu bilden und diese mit den jeweils möglichst entsprechenden Gruppen der ebenso analysierten und bewerteten Richtverwendung(en) in Beziehung zu setzen. Hierbei kommen grundsätzlich alle genannten Richtverwendungen in Frage; die Feststellung der Rechtmäßigkeit der Einstufung entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Gesetzesauftrag hat nämlich im gesamten System nach den Kriterien Wissen, Verantwortung und Denkleistung nachvollziehbar zu erfolgen (vgl. insbesondere das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 1998, Zl. 96/12/0306, = VwSlg. 14895/A). In dieses Verfahren ist der Beamte, der die Feststellung der Rechtmäßigkeit beantragt hat, mit einzubeziehen (vgl. weiters das hg. Erkenntnis vom 4. Juli 2000, Zl. 98/12/0235).

Abgesehen von den im Rahmen des Richtverwendungskataloges (Anlage 1 zum BDG 1979) individuell-konkret als Richtverwendung erfassten Spitzenarbeitsplätzen erfolgte die Bestimmung des Inhaltes des für eine bestimmte Funktionsgruppe entscheidenden Maßes an Wissen, Denkleistung und Verantwortung unterschiedlich. Zum Teil werden einzelne konkrete Arbeitsplätze genannt, die damit selbst - zumindest, was die Sachlage am 1. Jänner 1994 betrifft - einer bestimmten Funktionsgruppe zugeordnet sind; gleichzeitig dient ein solcher Arbeitsplatz - aber erst auf Grundlage seines in einem ordnungsgemäßen Verwaltungsverfahren nach dem erforderlichen Wissen, der Denkleistung und Verantwortung zu bestimmenden Funktionswertes - als normativer Maßstab für die Zuordnung der inhaltlich unterschiedlichen Arbeitsplätze der jeweiligen Besoldungsgruppe zu einer bestimmten Funktionsgruppe. Verschiedentlich sind die angegebenen Richtverwendungen nicht individuell-konkret bestimmt, sondern umfassen eine ganze Gruppe von Arbeitsplätzen; bei solchen allgemein umschriebenen Verwendungen, deren genereller Funktionswert ebenfalls wie vorher dargelegt zu ermitteln ist, folgt die Abgrenzung in einer Reihe von Fällen über die Zahl der unterstellten bzw. zugeteilten Bediensteten (vgl. das bereits zitierte hg. Erkenntnis vom 17. August 2000).

4. Bevor auf den im vorliegenden Fall zur Anwendung gelangten Vergleich mit Richtverwendungen näher eingegangen wird, war die Frage zu klären, ob bzw. inwiefern der solcherart skizzierte Vorgang der Bewertung eines Arbeitsplatzes die Lösung einer Sach- oder Rechtsfrage darstellt, ob dazu die Heranziehung von Sachverständigen notwendig ist, und ob bejahendenfalls die Gutachten des BMöLS verfassenden Sachbearbeiter als Amtssachverständige im Sinne des § 52 AVG anzusehen sind oder nicht.

4.1. Die Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 führen zu dem damit verbundenen Bewertungssystem im Vorblatt (S. 141) aus, dass

'für alle Arbeitsplätze der neuen Besoldungsgruppen und jener Besoldungsgruppen, aus denen Beamte in die neuen Besoldungsgruppen optieren können, die Bewertung der einzelnen Stelle (des Arbeitsplatzes) nach einer international und auch von öffentlichen Verwaltungen anderer Staaten anerkannten und nachvollziehbaren Methode vorgesehen (sind). Darauf bauen die im Gesetz verankerten Richtverwendungen auf.'

In ihrem Allgemeinen Teil (S. 145) sprechen die Erläuterungen unter der Überschrift 'Bewertung und Zuordnung der Arbeitsplätze' davon, dass

'ein wesentlicher und für die Besoldungsreform notwendiger Schritt die Zuordnung aller Arbeitsplätze zu den einzelnen Funktionsgruppen sowie die Schaffung von gesetzlichen Richtverwendungen (ist). Dieser Zuordnung ging eine Bewertung der einzelnen Arbeitsplätze voran.

Die Bewertungskriterien leiten sich ausschließlich aus der Art und der Qualität der Aufgaben ab. Insbesondere sind daher das für die Erfüllung dieser Aufgaben erforderliche Wissen und dessen Umsetzung sowie die eingeräumte Selbstständigkeit und die damit verbundene Verantwortung zu berücksichtigen.'

Zu § 137 BDG 1979 (entspricht im Wesentlichen dem § 143 BDG 1979) finden sich im Besonderen Teil der Erläuterungen (S. 163 ff) folgende Ausführungen:

'Zu § 137:

Ein wesentlicher Bestandteil der Besoldungsreform ist die leistungsgerechte Besoldung. Die Leistungskomponente ergibt sich aus den unterschiedlichen Anforderungen eines Arbeitsplatzes an den Beamten, von dem die ordnungsgemäße Erfüllung der einem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben erwartet wird.

Für die Umsetzung dieser Leistungskomponente sind sämtliche Arbeitsplätze des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Aus dieser Zuordnung ergibt sich unabhängig

vom Gehalt der Grundlaufbahn die Funktionszulage eines Beamten, die damit die unterschiedlichen Anforderungen berücksichtigt.

Die Leistungsgerechtigkeit ergibt sich dabei aus der Arbeitsplatzbewertung und ist nicht mit der Honorierung persönlicher Leistungen zu verwechseln. Für die persönliche Leistung wird davon ausgegangen, dass Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Kompetenz, Engagement, Kreativität usw. in dem Maße erbracht werden, wie sie im Durchschnitt von Beamten mit gleichwertigen Aufgaben erwartet werden können. Das System der nach den Anforderungen an einen Arbeitsplatz differenzierten Besoldung bietet zeitgemäße Möglichkeiten der Personalentwicklung und Laufbahnplanung, basierend auf persönlicher Leistung und Bereitschaft zu Mobilität und Flexibilität.

...

Zu § 137 Abs. 3:

Die Bewertungskriterien wie auch die Bewertungsmethode sind - für den öffentlichen Dienst des Bundes adaptiert - angelehnt an das System eines seit mehr als 50 Jahren auf diesem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens, das unter anderem auch für staatliche Organisationen in anderen Ländern Stellenbewertungen durchgeführt hat.

Bewertet wird eine Stelle nach den dieser Stelle zugewiesenen Aufgaben anhand einer Arbeitsplatzbeschreibung, der Geschäftseinteilung, der Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen. Die Bewertung ist damit vom Stelleninhaber unabhängig.

Bewertungskriterien, für die jeweils eine breite Spreizung an Beurteilungen gegeben ist, sind in drei Gruppen zusammengefasst.

Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

1.1. Fachwissen (einfache Fähigkeiten und Fertigkeiten, fachliche Fähigkeiten und Fertigkeiten, Fachkenntnisse, fortgeschrittene Fachkenntnisse, grundlegende spezielle Kenntnisse, ausgereifte spezielle Kenntnisse, Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen)

1.2. Managementwissen (minimal, begrenzt, homogen, heterogen, breit)

1.3. Umgang mit Menschen (minimal, normal, wichtig, besonders wichtig, unentbehrlich)

2. Denkleistung

2.1. Denkraum (strikte Routine, Routine, Teilroutine, aufgabenorientiert, operativ zielgesteuert, strategisch orientiert, ressortpolitisch orientiert)

2.2. Denkanforderung (wiederholend, ähnlich, unterschiedlich, adaptiv, neuartig)

3. Verantwortung

3.1. Handlungsfreiheit (detailliert angewiesen, angewiesen, standardisiert, richtliniengebunden, allgemein geregelt, funktionsorientiert, strategisch orientiert)

3.2. Messbare Richtgrößen, über die 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 servisierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht die Anzahl an eigenen Mitarbeitern).

3.3. Einfluss auf Endergebnisse (gering, beitragend, anteilig, entscheidend)

Jedes der in Klammern gesetzten Schlagworte ist in Worte gefasst und ermöglicht eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A 7 bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A 1. Dieses Bewertungssystem wird den Stellen aller Ebenen der Organisationshierarchie gerecht und macht, da nach dem gleichen System bewertet wird, keinen Unterschied zwischen "Blue und White-Collar-Worker".

Die Handlungsfreiheit der Verwaltung ist im Vergleich zur Privatwirtschaft durch das Gesetzmäßigkeitsprinzip nach Art. 18 B-VG vorbestimmt. Aber selbst in diesem Rahmen sind deutliche Differenzierungen gegeben, die sich in der Intensität der Selbständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen.

Die bisher für die Bewertung wesentliche Größe der unterstellten Bediensteten soll möglichst wenig in die Bewertung einfließen. Die Beurteilung der Qualität der Anforderungen soll die Straffung von Leistungsprozessen begünstigen und die derzeit vorherrschenden arbeitsteiligen Verfahren tendenziell zurückdrängen.

Der Einfluss auf die Endergebnisse ist entweder indirekt (gering, beitragend) oder direkt (anteilig, entscheidend) und ist jeweils bezogen auf die jeweilige Richtgröße zu sehen.

Unterschiede zur bisherigen Bewertung:

Mit der neuen Bewertungsmethode können die Arbeitsplätze analytisch bewertet werden, während bisher ein teilanalytisches sowie summarisches, vergleichendes System verwendet wurde.

Das Fachwissen orientiert sich nicht mehr ausschließlich an der geforderten Ausbildung. Fachwissen kann - in begrenztem Umfang - auch durch praktische Erfahrung und berufliche Fortbildung erworben werden.

Das Managementwissen floss bisher fast nur über die Leitungskomponente ein, wird nach der neuen Methode differenzierter gesehen und orientiert sich nach der herrschenden Lehre (etwa durch wesentliche Berücksichtigung des "Management by Objectives").

Die Einbindung der Kommunikationsfähigkeit in die Bewertung ist gänzlich neu.

Während die bisherige Bewertungspraxis vorrangig führungs- und leistungsorientiert sowie wissenslastig war, wird nunmehr auch die Anforderung an die Umsetzung des Wissens als wesentliches Kriterium in die Bewertung eingeführt. Damit werden die Differenzierung von operativen und strategischen Bereichen fundiert begründbar und auch Spezialistenaufgaben entsprechend gewertet.

Errechnung der Stellenwerte:

Den Beurteilungen für ein Bewertungskriterium (in Klammern gesetzte Schlagworte) sind Punkte zugeordnet. Die Summe der Punkte für die Bewertungskriterien einer Kriteriengruppe (Wissen, Denkleistung, Verantwortung) führt zu einem Teilergebnis in einer geometrischen Reihe. Die Teilergebnisse für die drei Kriteriengruppen aufsummiert ergeben den in Punkten ausgedrückten Stellenwert eines Arbeitsplatzes.

Da die Denkleistung als Umsetzung des Wissens zu verstehen ist, ist - dieser Logik folgend - das Teilergebnis der Denkleistung ein Prozentsatz des Teilergebnisses "Wissen", wobei der Prozentsatz sich wiederum aus der Summe der Punkte für die Kriterien Denkraum und Denkanforderung ergibt.

Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte sind stark differenziert und werden daher zu Gruppen zusammengefasst und ergeben so die Bandbreite für eine Grundlaufbahn oder eine Funktionsgruppe.

Die Anfangs- und Endpunkte dieser Bandbreite sind nicht willkürlich festgelegt, sondern unterscheiden sich nach dem Gesetz von Weber-Fechner um etwa 15 Prozent (ein Schritt), wobei diese Schrittdifferenzen nach oben hin steigend sind. Das Gesetz von Weber-Fechner besagt, dass der Unterschied zwischen abstrakten Größen (naturwissenschaftlich nicht messbar) erst bei einer Abweichung von 15 Prozent "gerade merkbar" ist.

Die Bewertungen haben auf gleichen hierarchischen Ebenen unterschiedliche Stellenwerte aufgezeigt. Die Umsetzung dieser Bewertungen in Zuordnungen lässt daher mittel- bis langfristig eine Gesundung der Organisationsstrukturen erwarten. Neben dem Ziel der Leistungsgerechtigkeit wird damit auch ein Anreiz zur Mobilität und zu persönlicher Initiative gesetzt.'

4.2. Daraus ergibt sich im hier interessierenden Zusammenhang, dass sowohl die Bewertungskriterien als auch die zur Anwendung gelangende Bewertungsmethode - in einer für den öffentlichen Dienst adaptierten Form - nach 'dem System eines mehr als 50 Jahre auf diesem Gebiet erfahrenen Beratungsunternehmens' erfolgt ist bzw. in Zukunft zu erfolgen habe. Die hinsichtlich der Bewertungskriterien in Klammern gesetzten Schlagworte 'sien inhaltlich dargestellt' und ermöglichten eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen unter Bedachtnahme auf die 'Spreizung' von der Verwendungsgruppe A7 bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1. Die neue Bewertungsmethode stelle eine 'analytische Bewertung der Arbeitsplätze' dar. Hinsichtlich der Errechnung der Stellenwerte nennen die Erläuterungen mathematische Berechnungsvorgänge und erwähnen u.a. hinsichtlich der Bandbreiten zwischen den einzelnen Funktionsgruppen wissenschaftlich fundierte Begriffe (zB. das so genannte Gesetz von Weber-Fechner).

Vor dem Hintergrund dessen, dass sich die solcherart beschriebene Bewertungsmethode auf ein bestimmtes, fachlich erprobtes System analytischer Berechnungen und Bewertungen (Bewertungssystem) stützt und die Einordnung unter die 'in Worte gefassten' Schlagworte der Bewertungskriterien auf Grundlage dieses Systems und unter Anwendung einer bestimmten erprobten Technik erfolgen soll, geht der Verwaltungsgerichtshof davon aus, dass es sich bei der Zuordnung der - nicht als Rechtsbegriffe in den Gesetzeswortlaut Eingang gefundenen - in Klammer gesetzten Schlagworte, die in einer bestimmten Punktezahl ausgedrückt werden, zu den einzelnen Bewertungskriterien sowohl einer Richtverwendung als auch eines konkreten Arbeitsplatzes, somit bei der Ermittlung des jeweils konkreten Funktionswertes, um eine - auf sachverständiger Ebene zu lösende - Sachfrage und nicht um eine Rechtsfrage handelt. Dafür spricht auch, dass der Gesetzgeber bei der Darstellung der neuen Bewertungsmethode wiederholt auf die (nicht näher spezifizierte, aber als gegeben vorausgesetzte) 'Lehre' und die dort verwendeten Fachausdrücke verweist.

Dem entsprechend nennt auch die belangte Behörde die eingeholten Stellungnahmen des BMöLS, auf die allein sie ihre rechtliche Würdigung aufbaut, 'Gutachten' und gibt damit zu erkennen, dass auch sie in der Ermittlung des Funktionswertes der Richtverwendungen bzw. des zu überprüfenden Arbeitsplatzes durch die konkrete Zuordnung bestimmter Wertigkeiten (Punkte) innerhalb der einzelnen Bewertungskriterien eine Frage erblickt, die erst auf Grundlage entsprechender sachverständiger Äußerungen ('Gutachten') beantwortet werden kann.

Es ist daher davon auszugehen, dass es besonderen Fachwissens bedarf, um auf Basis der erhobenen bzw. erst zu erhebenden Sachverhaltsgrundlagen wie Arbeitsplatzbeschreibung, Geschäftseinteilung,

Geschäftsordnung und ähnlicher Entscheidungshilfen fachkundig untermauerte Schlussfolgerungen hinsichtlich der detaillierten Bewertung der Tätigkeiten bzw. der konkreten Zuordnung von Punkten innerhalb der einzelnen Bewertungskriterien treffen zu können.

4.3. Daraus ergibt sich aber die Notwendigkeit der Beiziehung eines entsprechend qualifizierten Sachverständigen. Diese Notwendigkeit liegt - abgesehen von dem Fall, dass dies in den Verwaltungsvorschriften ausdrücklich vorgesehen ist - immer dann vor, wenn die Beantwortung entscheidungsrelevanter Tatfragen besonderes Fachwissen erfordert, über das die Verwaltungsorgane nicht selbst verfügen (vgl. Walter-Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze I2, (1998), E 16 ff zu § 52 AVG).

Fachfragen bedürfen gemäß § 52 Abs. 1 AVG der Beantwortung durch Sachverständige und nicht durch Laien. Die Behörde ist zur Beiziehung eines Sachverständigen im Sinne des § 52 AVG zwecks Erforschung der materiellen Wahrheit verpflichtet.

Sachverständige sind Personen, die in einem Verfahren bei der Feststellung des entscheidungswesentlichen Sachverhaltes dadurch mitwirken, dass sie Tatsachen erheben und aus diesen Tatsachen auf Grund ihrer besonderen Fachkunde Schlussfolgerungen ziehen. Wird die Aufnahme eines Sachverständigenbeweises notwendig, dann hat die Behörde gemäß § 52 Abs. 1 AVG einen ihr beigegebenen oder ihr zur Verfügung stehenden amtlichen Sachverständigen (Amtssachverständigen) beizuziehen. Der beigezogene Amtssachverständige muss demnach über die oben dargestellte besondere Fachkunde verfügen.

Im vorliegenden Fall wurden die Gutachten von Organwaltern der Abteilung II B 2 des BMöLS erstellt. Der Verwaltungsgerichtshof ersuchte das BMöLS um eine Darstellung der Gründe, die für das Vorliegen der oben dargestellten Fachkunde bei den vorliegendenfalls einschreitenden Organwaltern der Abteilung II B 2 des BMöLS sprechen. Mit Schriftsatz vom 11. Februar 2003 gab das BMöLS bekannt, die Bewertungsreferenten dieser Abteilung wiesen eine langjährige Berufspraxis auf (im Durchschnitt 18 Jahre) und erhielten eine spezielle Ausbildung bei dem Beratungsunternehmen, das für das Bewertungssystem 'verantwortlich' zeichne; zusätzlich zur eigenen Fortbildung (speziell im Personalmanagementbereich) gebe es jährlich Fachgespräche und einen Erfahrungsaustausch mit Beratungsunternehmen, die Arbeitsplatzbewertungen durchführten. Zudem erfüllten die Bewertungsreferenten der Abteilung II B 2 des BMöLS die in der Verordnung des Bundesministers für wirtschaftliche Angelegenheiten, (zuletzt:) BGBl. II Nr. 94/2003, als Befähigungsvoraussetzungen für Unternehmensberater aufgelisteten Qualifikationen.

Der Verwaltungsgerichtshof geht angesichts dessen davon aus, dass die solcherart beschriebenen Organwalter des BMöLS die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG erfüllen.

Amtssachverständiger und damit auch für die Richtigkeit des Gutachtens allein Verantwortlicher und in Ausübung dieser Funktion unter strafrechtlich sanktionierter Wahrheitspflicht (vgl. dazu das Erkenntnis des Verfassungsgerichtshofes vom 11. März 1965, VfSlg. 4929) stehend, gegen die im Hinblick auf Art. 20 B-VG das Weisungsrecht nicht durchzudringen vermag (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 27. April 1982, VfSlg. 10.714/A, vom 24. April 1990, Zl. 89/07/0172, und vom 22. November 2000, Zl. 98/12/0036), ist der Beamte, der das Gutachten approbiert; in seiner Person müssen die vorgenannten Qualifikationen vorliegen, mag ein solches Gutachten auch als solches des BMöLS bezeichnet werden.

In diesem Zusammenhang ist einem in der Beschwerde aufgeworfenen Einwand des Beschwerdeführers entgegenzutreten, wonach die belangte Behörde ein Gutachten des BMöLS, also offensichtlich von jener 'Beamtengruppe' eingeholt habe, die vorher im Bundeskanzleramt angesiedelt und bei der primären Arbeitsplatzbewertung maßgeblich beteiligt gewesen sei. Das sei eine absolut probate Methode, wenn man von vornherein vorgehabt habe, die gegebene Arbeitsplatzbewertung nur zu verteidigen und sie nicht etwa objektiv und unvoreingenommen zu überprüfen. Entsprechend sei das Gutachten ausgefallen.

Dieser Einwand, an den sich allgemeine Ausführungen über die Akzeptanz der ursprünglichen Arbeitsplatzbewertungen durch die Beamten und die Motive dieser Akzeptanz anschließen, ist im vorliegenden Fall schon deshalb nicht nachzuvollziehen, weil der das Gutachten erstellende Beamte, hätte er tatsächlich die ihm unterstellten Motive ('die gegebene Arbeitsplatzbewertung nur zu verteidigen') gehabt, die Punktezuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers belassen und nicht - insofern in Korrektur der ursprünglichen Punktebewertung - verändert hätte.

Abgesehen davon wendet sich der Beschwerdeführer mit diesem Vorbringen allgemein gegen die zuständige Fachabteilung, nicht aber gegen die konkret einschreitenden Amtssachverständigen. Aus der bloßen Zugehörigkeit eines Amtssachverständigen zu einer bestimmten Abteilung einer Behörde kann eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens aber nicht abgeleitet werden (vgl. in diesem Sinne die hg. Erkenntnisse vom 27. Februar 1992, Zl. 92/02/0036, und vom 26. Juni 1995, Zl. 93/10/0226).

4.4. Inhalt des Gutachtens des Bewertungsreferenten ist die sachverständige Einschätzung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes in der oben dargestellten Form. Im Gutachten ist weiters darzustellen, wie sich dann die Wertigkeit des Arbeitsplatzes aus diesen Punkte-Teilergebnissen ergibt bzw. ob das allenfalls aus den Gesetzesmaterialien ableitbare Ergebnis, dass also die Quersumme zu bilden ist, den Methoden dieser Gutachtenserstellung entspricht. Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen des Beschwerdeführers

nachzuprüfen, ob diese Einschätzung (auch vor dem Hintergrund der sich zu konkreten Fällen erst entwickelnden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes) zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt wurden. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit in Hinblick auf die genannten Bewertungskriterien zutrifft, liegt aber in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar.

Ein solches, mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) kann in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachten eines Privatsachverständigen), bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen, sowie zu den von der sich erst herausbildenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes akzeptierten Bewertungen können aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden. Auch Hinweisen auf die Ergänzungsbedürftigkeit des Gutachtens muss nachgegangen werden.

5. Nach dem Vorgesagten handelt es sich bei der Ermittlung der nach dem eben aufgezeigten System in Punkten ausgedrückten Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits, bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits, bereits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Im vorliegenden Fall hätte die belangte Behörde in diesem Zusammenhang Folgendes zu beachten gehabt:

5.1. Die Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 (1577 BlgNR XVIII. GP) führen zum Verständnis der Richtverwendung Folgendes aus (diese zu § 137 BDG 1979 getroffenen Aussagen gelten ebenso für das System des insofern inhaltsgleichen § 143 BDG 1979):

'Zu § 137 Abs. 1 und 2:

...

Diese Richtverwendungen sind als gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze für vergleichende Bewertungen eine allgemeingültige Richtschnur. Darüber hinaus dienen sie der Transparenz der Bewertung und der Zuordnung.

Die Bewertung der Arbeitsplätze hat in der gleichen Verwendungsgruppe unterschiedliche Stellenwerte (Gewichte) ergeben. Auch innerhalb einer Funktionsgruppe streuen die Stellenwerte, allerdings in einem Ausmaß, das in der Lehre als "kaum merkbar" bezeichnet wird.

Um in der Zuordnungspraxis Abgrenzungsprobleme zu vermeiden, wurde bei der Auswahl der Richtverwendungen auf die volle Breite der unterschiedlichen Stellenwerte der einer Funktionsgruppe zuzuordnenden Arbeitsplätze Bedacht genommen; das bedeutet, dass für jede Funktionsgruppe Richtverwendungen jedenfalls an der oberen und der unteren Schnittstelle der Funktionsgruppen angeführt sind.

Hinsichtlich der Aufgabeninhalte der als Richtverwendungen ausgewählten Arbeitsplätze wurde festgelegt, dass deren Inhalte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens oder eines in den Übergangsregelungen (§ 244 Abs. 2) bestimmten Stichtages zugrunde zu legen sind. Damit entfällt der Novellierungsdruck bei inhaltlichen Änderungen der Richtverwendungen und eine sich daraus allenfalls ergebende nicht mehr richtige Zuordnung dieser Arbeitsplätze.

...

Diese Ausführungen zeigen deutlich, dass man bei den Richtverwendungen davon ausgegangen ist, dass diese die volle Breite der unterschiedlichen Stellenwerte der einer Funktionsgruppe zuzuordnenden Arbeitsplätze umfassen; jedenfalls sollten für jede Funktionsgruppe an der oberen und unteren Schnittstelle der Funktionsgruppen Richtverwendungen angeführt sein. Dies bedeutet, dass es grundsätzlich keinen punktuellen Funktionswert einer Funktionsgruppe gibt, sondern eine gewisse Breite von durch die Richtverwendungen bestimmten Funktionswerten. Die jeweilig höchsten bzw. niedrigsten Funktionswerte legen die Grenzen der jeweiligen Funktionsgruppe fest.

Es gibt demnach - von den hier nicht in Betracht kommenden Spitzenpositionen abgesehen - nicht den Funktionswert (mathematischer Wert) der Richtverwendung einer Funktionsgruppe schlechthin; innerhalb der Richtverwendungen einer Funktionsgruppe ist vielmehr eine gewisse Streuung ('Bandbreite' zwischen den unteren und oberen Schnittstellen) vorhanden.

Auf den vorliegenden Fall bezogen, bedeutet dies, dass die in der Anlage 1 Pkt. 9 (Verwendungsgruppe E 2a) bei den einzelnen Funktionsgruppen angeführten Richtverwendungen - es gibt je drei - gemäß § 143 Abs. 1 BDG 1979 zunächst heranzuziehende - ressortspezifische Richtverwendungen (für Gendarmeriedienst, für Sicherheitswachdienst, für Kriminaldienst), sowie je zwei ressortfremde Richtverwendungen (für Justizwachdienst und für Zollwachdienst) pro Funktionsgruppe - die gesamte Breite der jeweiligen Funktionsgruppe, somit auch die obere und untere Schnittstelle (gerade schon/gerade noch Funktionsgruppe x) der jeweiligen Funktionsgruppe abbilden.

Von dem Fall abgesehen, dass der Funktionswert des zur Prüfung anstehenden Arbeitsplatzes den identen Funktionswert wie eine Richtverwendung aufweist, bedeutet dies aber, dass der Vergleich des Funktionswertes des zu prüfenden Arbeitsplatzes mit nur einer Richtverwendung einer Funktionsgruppe immer zu kurz greift, weil damit nur eine Relation zwischen dem in Rede stehenden Arbeitsplatz und einer Richtverwendung, nicht aber zwischen dem in Rede stehenden Arbeitsplatz und dem die Funktionsgruppe abbildenden Intervall, in dem alle Richtverwendungen dieser Funktionsgruppe liegen, hergestellt wird."

2.2.2. Im vorliegenden Beschwerdefall hat die belangte Behörde ihre Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers die auf ein Gutachten gestützte Annahme zu Grunde gelegt, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers weise denselben Punktwert ($7/2/2$; $3/2$; $6/1/3 = 26$) auf wie derjenige der Richtverwendung "Gruppenführerstellvertreter in der Abteilung V beim Bezirkspolizeikommissariat XI" ($7/2/2$; $3/3$; $5/1/3 = 26$), weshalb auch der Beschwerdeführer der Funktionsgruppe 3 der Verwendungsgruppe E2a zuzuordnen sei. Diese Annahme der belangten Behörde wäre vor dem Hintergrund der wieder gegebenen Ausführungen im hg. Erkenntnis 2001/12/0195, von denen abzugehen der Beschwerdefall keinen Anlass gibt, grundsätzlich geeignet, die daraus gezogene rechtliche Schlussfolgerung zu tragen, weil ein zu bewertender Arbeitsplatz, der denselben Punktwert aufweist wie derjenige einer Richtverwendung, jedenfalls nicht einer höheren Funktionsgruppe zugeordnet werden kann wie letztere.

2.2.3. Soweit die Beschwerde versucht, die Untauglichkeit des von der belangten Behörde angestellten Vergleichs des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit der genannten Richtverwendung aufzuzeigen, ist sie auf die obige Wiedergabe des hg. Erkenntnisses 2001/12/0195 zu verweisen, von dem abzugehen der Beschwerdefall auch in dieser Hinsicht keinen Anlass gibt.

Gleiches gilt für den Vorwurf, die im angefochtenen Bescheid (sowie im zugrunde liegenden Gutachten) verwendeten Begriffe seien für die Auslotung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers "generell fast vollständig untauglich". Die vom Beschwerdeführer beispielsweise erwähnten Begriffe "Denkleistung", "Denkrahen" und "aufgabenorientiert" werden alle in den oben wieder gegebenen Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 als Bewertungskriterien genannt, weshalb es nicht zu beanstanden ist, wenn die belangte Behörde ein Gutachten verwertet hat, das solche - vom Gesetzgeber durchaus für operabel gehaltene - Begriffe gebraucht.

2.2.4. Auch das Vorbringen des Beschwerdeführers, es lägen in allen drei Bewertungskategorien "deutliche Unterbewertungen" vor, ist im Ergebnis nicht geeignet, eine Rechtswidrigkeit des angefochtenen Bescheides aufzuzeigen:

2.2.4.1. Die belangte Behörde hat dem angefochtenen Bescheid zu Grunde gelegt, dass der Beschwerdeführer in der Bewertungskategorie "Fachwissen" in die Stufe "Fortgeschrittene Fachkenntnisse" (Punktwert 7) einzuordnen sei. Im 1. GA BMöLS wurde die Möglichkeit einer Zuordnung in die (nächsthöhere) Stufe "grundlegende spezielle Kenntnisse" mit dem Argument verneint, dass dafür eine fachliche Qualifikation erfordert wäre, die entweder die Absolvierung eines Universitätsstudiums, allenfalls ergänzt um eine ein- bis zweijährige Praxis, erfordert, oder jenen grundlegend speziellen Kenntnissen entspricht, die "nur durch langjährige und breite Erfahrung bzw. zusätzliche Ausbildung nach Abschluss einer HTL erworben werden können". Dieser keineswegs unschlüssigen Einschätzung hat der Beschwerdeführer auf fachlich gleicher Ebene nichts entgegen gesetzt, obwohl er Gelegenheit hatte, das von der belangten Behörde herangezogene Gutachten durch ein Gegengutachten zu entkräften. Dass in seinem Fall die im Gutachten näher umschriebene Qualifikation vorläge, wird vom Beschwerdeführer nicht substantiiert behauptet.

2.2.4.2. Soweit der Beschwerdeführer der belangten Behörde bezüglich der Kategorie "Denkleistung" eine "krasse Verkennung der Gegebenheiten" vorwirft, ist ihm entgegen zu halten, dass im von der belangten Behörde verwerteten Gutachten sowohl unter "Denkrahen" als auch unter "Denkanforderung" begründet wird, weshalb jeweils eine Zuordnung zum nächsthöheren Kalkül ("aufgabenorientiert" bzw. "ähnlich") nicht gerechtfertigt sei. Dem ist der Beschwerdeführer auf fachlich gleicher Ebene nicht entgegen getreten. Entgegen der Auffassung des Beschwerdeführers ist im Gutachten auch keine Verkennung seiner Aufgabe, die von ihm vorbereiteten (wenn auch nicht approbierten) Gutachten vor Gerichten zu vertreten, zu entnehmen.

2.2.4.3. Soweit der Beschwerdeführer der belangten Behörde vorwirft, sie habe verkannt, dass er de facto keiner Fachaufsicht unterliege, genügt es, auf die im Einzelnen unbestritten gebliebenen Feststellungen zur hierarchischen Einordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers hinzuweisen. Dass ein hierarchisch übergeordneter Organwalter einräumt, die Arbeit des Beschwerdeführers in fachlicher Hinsicht nicht im Einzelnen überprüfen zu können, ändert nichts daran, dass Fachaufsicht im rechtlichen Sinne gegeben ist.

2.2.5. Soweit schließlich gerügt wird, dass entgegen der Annahme der belangten Behörde zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers auch näher genannte kriminalpolizeiliche bzw. exekutivdienstliche Tätigkeiten gehörten, fehlt es - insbesondere in quantitativer Hinsicht - an jeglichem substantiierten Vorbringen, das eine Relevanz dieses behaupteten Verfahrensmangels aufzeigen könnte.

2.3. Da das Beschwerdevorbringen insgesamt nicht geeignet ist, die von der belangten Behörde zu Grunde gelegte Annahme zu erschüttern, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers weise denselben Punktwert auf wie der Arbeitsplatz der Richtverwendung (gegen die diesbezüglichen Feststellungen bringt die Beschwerde überhaupt nichts vor), kann die rechtliche Folgerung, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei (wie der der

Richtverwendung) der Verwendungsgruppe 3 der Funktionsgruppe E2a zuzuordnen, nicht als rechtswidrig erkannt werden.

Aus diesen Erwägungen war die Beschwerde gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

3. Der Ausspruch über den Aufwandsatz gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG in Verbindung mit der gemäß ihrem § 3 Abs. 2 anzuwendenden VwGH-Aufwandsatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 11. Juli 2006