

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

11.10.2007

Geschäftszahl

2006/12/0221

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Nowakowski, Dr. Thoma und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein des Schriftführers Mag. Zykan, über die Beschwerde des Ing. B in S, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres vom 24. Oktober 2006, Zl. 202.262/39-I/1/b/06, betreffend die Einstufung des Arbeitsplatzes im Funktionszulagenschema nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

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

Der Bund hat dem Beschwerdeführer Aufwendungen in der Höhe von EUR 1.171,20 binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Begründung

Der Beschwerdeführer stand bis zu seiner mit Ablauf des 31. März 1998 erfolgten Ruhestandsversetzung als Amtsdirektor in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Seine Dienststelle war das Bundesministerium für Inneres, bei dem er im Rahmen der kriminaltechnischen Zentralstelle tätig war.

Nach seinem Sachverhaltsvorbringen absolvierte der Beschwerdeführer eine höhere technische Lehranstalt und bildete sich dann im Interesse der optimalen Erfüllung seiner dienstlichen Aufgaben auf dem von ihm innegehabten Arbeitsplatz in der kriminaltechnischen Disziplin der Brandursachenforschung in verschiedener Weise, auch durch Besuch universitärer Lehrveranstaltungen, weiter. Auf seinem Arbeitsplatz in der belangten Behörde (kriminaltechnische Zentralstelle) sei er (als Referent und Einsatzleiter für an Ort und Stelle vorwiegend zu Großschadensereignissen entsendete Kommissionen "Brand- und Explosionsuntersuchungen") mit der Begutachtung bei den "schwierigsten" Bränden (z.B. Österreichische Nationalbank, Kraftwerk Dürnrohr) befasst gewesen. Er habe in den genannten Fällen jeweils mehrbändige Gutachten zu erstellen gehabt. Die auf Grund dieser Gutachten zu beurteilende Schadenssumme habe jeweils hunderte Mio. S betragen. Er habe seine Tätigkeit dabei völlig selbständig zu verrichten gehabt. Er vertrete die Ansicht, dass es sich dabei um eine höchstwertige Spezialistentätigkeit mit "Awertigen" Elementen gehandelt habe.

Mit Erklärung vom 9. Jänner 1998 bewirkte der Beschwerdeführer seine Überleitung in das Funktionszulagenschema, und zwar entsprechend der Dienstgebererklärung in die Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, mit 1. Jänner 1998.

Am 12. Jänner 1998 beantragte der Beschwerdeführer (neuerlich) die Überprüfung seiner Einstufung im Funktionszulagenschema und ersuchte um Erlassung eines Feststellungsbescheides. Mit Ablauf des 31. März 1998 erfolgte seine Ruhestandsversetzung auf Grund seiner Erklärung (Jahrgang 1936).

In dieser Angelegenheit befindet er sich mittlerweile im dritten Rechtsgang vor dem Verwaltungsgerichtshof. Die Einzelheiten des Verfahrens und die damalige Rechtslage können daher dem im ersten Rechtsgang ergangenen aufhebenden Erkenntnis vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0170, entnommen werden.

Der Verwaltungsgerichtshof trug im genannten Vorerkenntnis der belangten Behörde im Wesentlichen einen Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit den in Frage kommenden Richtverwendungen nach § 137 BDG 1979 auf.

Es sei nicht feststellbar, wie die belangte Behörde zu dem für die Funktionsgruppe 5 entscheidenden Bewertungsmaßstab an Hand der unter 2.5.3. leg. cit. genannten Richtverwendung gelange. Ein Mankoaussgleich innerhalb der einzelnen in § 137 Abs. 3 BDG 1979 angeführten Kriterien sei möglich. Entscheidend sei, dass der

gesamte Funktionswert der Richtverwendung erreicht werde. Im Beschwerdefall seien, statt Richtverwendungen zu analysieren, allgemein umschriebene Anforderungen, wie sie angeblich der Richtverwendung A2/5 entsprächen, beschrieben worden. Wie die wertende Einordnung in 8 Punkte aus der Richtverwendung 2.5.3. abgeleitet worden sei, bleibe dagegen völlig unklar.

Im Übrigen wurde bemerkt, dass ein Sachverständiger, der seine Gutachten eigenverantwortlich erstelle und nach außen zu vertreten habe, einem Beamten gleichzuhalten sei, dem eine Approbationsbefugnis im Sinn des Bundesministeriengesetzes zukomme.

Im weiteren Verfahren ersuchte die belangte Behörde am 19. September 2000 das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport unter Anschluss einer Ausfertigung des vorgenannten Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes um Bekanntgabe folgender Daten:

"1. Wesen und Kriterien sämtlicher einzelner Richtverwendungsarbeitsplätze, insbesondere der von A2/5 bis A2/7, sowie der sich daraus ergebenden Einstufungskriterien in die entsprechende Funktionsgruppe.

2. Mitteilung der konkreten Kriterien für die Bewertung des Arbeitsplatzes des B. (Beschwerdeführers) unter Berücksichtigung der allgemeinen Kriterien."

Am 15. Februar 2001 übermittelte das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport ein Gutachten, dem zwei allgemeine Arbeitsbehelfe und drei Arbeitsplatzbeschreibungen (des Beschwerdeführers, des Leiters der Arbeitsgruppe für Brandursachenforschung in der belangten Behörde und des Leiters eines mobilen Labors bei der Bundesprüfanstalt für Kraftfahrzeuge, nachgeordnet dem Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr - Pkt. 2.5.6. lit. h der Anlage 1 zum BDG 1979) angeschlossen waren.

Das Gutachten stellte - nach allgemeinen Ausführungen zur Arbeitsplatzbewertung - einen ausführlichen Vergleich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit der letztgenannten Richtverwendung an. Es hielt als allgemeine für die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers maßgebende Umstände fest, dass dieser als Referat der Abteilungsgruppe der Abteilung II/D/11 in der hierarchischen Ebene als 5. Glied innerhalb der Sektion II der belangten Behörde organisiert sei. Wenn der Referent mit dem Aufgabenbereich der kriminaltechnischen Zentralstelle auch für das gesamte Bundesgebiet zuständig sein sollte, sei er dennoch dem (in A1/3 eingestuft) Abteilungsgruppenleiter unterstellt, der über eine entsprechende Approbationsbefugnis verfüge und daher letztverantwortlich sei. Die Kompetenzen des Beschwerdeführers als Referent seien im Hinblick auf Verantwortung, Handlungsfreiheit und insbesondere auch im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Sachverständiger zu relativieren und objektivieren.

Bisher sei der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit A2/5 bewertet gewesen. Die Arbeitsplatzbesichtigung am 18. Dezember 2000 (unter Teilnahme des Abteilungsleiters und von Referenten) habe zum Ergebnis geführt, dass die vom Beschwerdeführer durchgeführten Arbeiten mit der vorliegenden Arbeitsplatz-Beschreibung übereinstimmten. Dies ermögliche eine Relativierung der Angaben des Beschwerdeführers und der Ausführungen des Verwaltungsgerichtshofes:

Gutachten seien tatsächlich als Untersuchungsberichte/- befunde zu qualifizieren. Die Qualifikation als gerichtlich beeideter Sachverständiger sei kein Erfordernis zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes. Sie habe keine Auswirkungen auf die Zuteilung der Fälle an den Beschwerdeführer. Er sage vor Gericht als Zeuge aus. Seine Sachkenntnis werde dabei nur im Rahmen der freien Beweiswürdigung berücksichtigt. Ausbildung und Tätigkeit als gerichtlich beeideter Sachverständiger lägen in erster Linie im privaten Interesse eines Bediensteten.

Als Referent für Brandursachenermittlung trete er vor Gericht nicht als Sachverständiger im engeren Sinn, sondern lediglich als Zeuge bzw. persönliches Beweismittel auf, der auf Grund seiner Ausbildung in der Lage sei, Befunde und Sachverhalte zu erheben, diese zu bewerten und auch Schlussfolgerungen zu ziehen. Er vertrete zwar Untersuchungsbefunde nach außen, jedoch nicht mit letzter Konsequenz eigenverantwortlich, weil die abschließende Verantwortung - wie aus der Arbeitsplatz-Beschreibung hervorgehe - beim approbationsbefugten Abteilungsleiter liege.

Deshalb könne der Auffassung des Verwaltungsgerichtshofes im Vorerkenntnis, die Tätigkeit eines Sachverständigen, der Gutachten eigenverantwortlich erstelle und nach außen vertrete, sei einer Approbationsbefugnis gleichzuhalten, nicht gefolgt werden. Ein Referent, der ein Gutachten erstelle, das er nicht selbst als Genehmigender zu approbieren befugt sei, erarbeite lediglich einen Erledigungsentwurf, der vom Genehmigenden kontrolliert werde und auch abgeändert bzw. ergänzt werden könne. Erst durch die Genehmigung (hier durch den Gruppenabteilungsleiter) werde aus dem Erledigungsentwurf ein Untersuchungsbefund ("Gutachten"). Die vom Verwaltungsgerichtshof getätigte Aussage sei nicht schlüssig nachvollziehbar: Nach außen zu vertreten habe der sachverständige Referent ausschließlich den vom Abteilungsleiter genehmigten Untersuchungsbefund und nicht seinen Erledigungsentwurf. Ein solcher Sachverständiger könne daher einem Beamten nicht gleichgestellt werden, dem eine Approbationsbefugnis im Sinn des Bundesministeriengesetzes zukomme.

Für den Richtverwendungsvergleich mit der Funktionsgruppe 5 sei Pkt. 2.5.6. der Anlage 1 zum BDG 1979 ("Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle mit verwandten Aufgaben wie lit. h des Bundesministeriums für öffentliche Wirtschaft und Verkehr wie eines mobilen Labors bei der Bundesprüfanstalt

für Kraftfahrzeuge") herangezogen worden. Eine Auseinandersetzung mit den Richtverwendungen für die nächsthöhere Funktionsgruppe habe unterbleiben können, weil im Wesentlichen eine Identität der Richtverwendung für die Funktionsgruppe 5 - jedenfalls in der Summe der Bewertungen - gegeben sei.

Mit (im zweiten Rechtsgang ergangenem) Bescheid vom 17. April 2001 sprach die belangte Behörde Folgendes aus:

"Spruch

Gemäß § 56 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes in Verbindung mit §§ 28, 29, 30, 134 des Gehaltsgesetzes 1956 und §§ 137, 254 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 wird festgestellt, dass Ihre dienst- und besoldungsrechtliche Stellung nach Überleitung in das Besoldungsschema des Allgemeinen Verwaltungsdienstes gemäß § 254 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 und § 134 des Gehaltsgesetzes 1956 seit dem 1. Jänner 1998 während Ihres Aktivstandes bis 31. März 1998 die eines Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, Gehaltsstufe 19 mit Dienstalterszulage, Funktionsstufe 4 war.

Der Ihnen zugeordnete Arbeitsplatz ist mit der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, bewertet."

Sie erklärte das angeführte Gutachten des Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport zum "integrierenden Bestandteil dieses Bescheides" und führte aus, es sei unbestritten geblieben, dass die Approbation der Erledigungen des Beschwerdeführers jeweils durch den Arbeitsgruppenleiter oder seinen Vertreter erfolgt sei. Eine derartige Approbation beziehe sich immer auch auf die mit dem Schreiben übermittelten Beilagen (Bericht). Eine Auseinandersetzung mit der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 7 habe unterbleiben können, weil schon der angestellte Vergleich mit der Richtverwendung nach Pkt. 2.5.6. lit. h (A2/5) im Wesentlichen eine Identität der maßgebenden Kriterien, jedenfalls in der Summe der Bewertungen, ergeben habe. Eine Einstufung in eine höhere Funktionsgruppe sei somit nicht möglich. Subjektive Wertungen der Einstufungskriterien, etwa wegen der Tätigkeit zum Zweck der Strafrechtspflege, seien nicht zu berücksichtigen.

Die Erwägungen des Gutachtens zur Frage der Arbeitsplatzwertigkeit nach § 137 Abs. 3 BDG 1979 ergäben eine Einstufung in die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A2. Die Einwände des Beschwerdeführers stünden dem nicht entgegen, weil die Bewertung an Hand der vom Gesetz vorgegebenen Kriterien zu erfolgen habe. Eigene subjektive Wertungen, Einstufungskriterien bzw. Wertungen der eigenen Einstufungskriterien - insbesondere eine Tätigkeit zum Zweck der Strafrechtspflege und eine Eintragung in die Sachverständigenliste - seien dabei nicht zu berücksichtigen.

Zur behaupteten Nichtvergleichbarkeit des Arbeitsplatzes mit dem Leiter eines Kfz-Prüfzuges sei anzumerken, dass der Vergleich nicht an Hand der vorgebrachten Maßstäbe zu erfolgen habe, sondern nach den Kriterien Wissen, Denkleistung und Verantwortung und den jeweiligen Untergliederungen vorzunehmen sei. Fragen der Ausbildung und Einarbeitungszeit seien bei der Bewertung (etwa beim Fachwissen) bereits berücksichtigt worden. Zu den Fragen der Unterfertigung, Verantwortlichkeit und der Approbationsbefugnis nach dem Bundesministeriengesetz sei auf die Ausführungen des Gutachtens zu verweisen.

Im zweiten Rechtsgang hob der Verwaltungsgerichtshof diesen Bescheid mit Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0110, dem die weiteren Einzelheiten des ihm vorangegangenen Verfahrens entnommen werden können, soweit über die Funktionsgruppe und Funktionsstufe abgesprochen worden war, wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes auf und wies die Beschwerde im Übrigen als unbegründet ab. In seiner Begründung führte er aus:

"§ 137 Abs. 1 BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. Nr. 550, lautete:

'§ 137. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler 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.'

Durch die Dienstrechts-Novelle 1999, BGBl. I Nr. 127, erhielt § 137 Abs. 1 BDG 1979 folgende Fassung:

'§ 137. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundesminister für Finanzen 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.'

Die Novellierung des § 137 Abs. 1 BDG 1979 trat am 1. August 1999 in Kraft. Die wiedergegebenen Gesetzesbestimmungen blieben sodann bis zur Erlassung des angefochtenen Bescheides (vom 17. April 2001)

mit Ausnahme des Überganges der Zuständigkeit zur (nicht bescheidförmigen) Bewertung der Arbeitsplätze auf den Bundesminister für öffentliche Leistung und Sport (welche Funktion durch die Bundesministeriengesetz-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 17, unter Übergang der Kompetenzen auf dem Gebiet der allgemeinen Personalangelegenheiten, zu denen auch das Dienst- und Besoldungsrecht gehört, auf den Bundeskanzler wiederum aufgelöst wurde), unverändert.

Anzumerken ist dabei, dass nach § 137 BDG 1979 in der ab 1. Jänner 2004 geltenden Fassung der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 130, der Vorrang ressortspezifischer Richtverwendungen beim Arbeitsplatzvergleich wiederum entfällt.

Das hier gegenständliche Feststellungsverfahren dient der Klärung der Frage der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Zeitraum 1. Jänner bis 31. März 1998. Soweit es um die maßgeblichen materiell-rechtlichen Bestimmungen geht, waren diese zeitraumbezogen anzuwenden (relevante Änderungen in Ansehung der materiellen Rechtslage betreffend die Bewertung von Arbeitsplätzen sind im Beurteilungszeitraum nicht eingetreten). In Ansehung des Verfahrensrechtes (diesem ist insbesondere der zweite Satz des § 137 Abs. 1 BDG 1979 idF BGBl. I Nr. 127/1999, sowie jener Teil seines ersten Satzes, auf den der zweite Satz Bezug nimmt, zuzurechnen) gilt, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen war.

Da sich diese im Umfang des maßgebenden Verfahrensrechtes, wie dargestellt, mittlerweile geändert hat, kann dahingestellt bleiben, ob eine Verletzung allein der Anordnung, (in Ermangelung der Voraussetzungen des § 137 Abs. 1 zweiter Satz BDG 1979) ausschließlich ressortspezifische Richtverwendungen heranzuziehen, einen zur Bescheidaufhebung führenden relevanten Verfahrensmangel begründen könnte. Auch die maßgeblichen Gesetzesmaterialien legen es nämlich nahe, dass zwei Richtverwendungen, die nach den gesetzlichen Kriterien gleiche Punktwerte aufweisen, im Richtverwendungskatalog derselben Funktionsgruppe zugeordnet wurden; für eine diesbezügliche Ungleichbehandlung zwischen den Ressorts gibt es keine Anhaltspunkte (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219)."

Der Bescheid der belangten Behörde vom 17. April 2001 genüge der bei der Bewertung von Arbeitsplätzen im Einzelnen einzuhaltenden Vorgangsweise, die der Verwaltungsgerichtshof in seinem im ersten Rechtsgang ergangenen Erkenntnis vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0170, weiter detailliert in seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, auf dessen Entscheidungsgründe gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen werde, in mehrfacher Hinsicht nicht:

"Der für die Einstufung eines konkreten Arbeitsplatzes notwendige Vergleich hatte nach dem Inhalt des § 137 Abs. 1 BDG 1979 zur Zeit der Erlassung des angefochtenen Bescheides zunächst mit den für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen zu erfolgen. In der Anlage 1 zum BDG 1979 ist für die belangte Behörde als Verwendung der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A2 der Leiter einer Organisationseinheit in der Zentralstelle mit verwandten Aufgaben wie des Referates I/4a (Bürgerdienst und Auskunftsstelle) genannt (Pkt. 2.5.1. lit. f).

Als Richtverwendung in der Funktionsgruppe 6 der Verwendungsgruppe A2 ist der Leiter einer Organisationseinheit in der Zentralstelle mit unterschiedlichen Aufgaben wie des Büros für Auswanderung und Statistik der Abteilung III/15 (Angelegenheiten der Integration und der Auswanderung von Asylwerbern) - Pkt. 2.4.1. lit. e - angeführt, als Richtverwendung der - vom Beschwerdeführer angestrebten - Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2 der Leiter einer Organisationseinheit in einer nachgeordneten Dienststelle mit komplexen Aufgaben wie des Zentralmeldeamtes der Bundespolizeidirektion Wien (Pkt. 2.3.5. lit. c der Anlage 1 zum BDG 1979).

Nur wenn nicht schon damit eine Bewertung und Zuordnung eindeutig vorgenommen werden konnte, was aus der Begründung des angefochtenen Bescheides aber nicht abgeleitet werden kann, wäre ein Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen - wie er nach der ab dem 1. Jänner 2004 geltenden Rechtslage wiederum ohne Einschränkungen zulässig ist - vorzunehmen gewesen.

Weiters hat der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, ausgesprochen, dass die Einschätzung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes in Ansehung der jeweiligen (vom Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport hier durchaus im Einklang mit den Gesetzesmaterialien herangezogenen) Bewertungskriterien eine Fachfrage ist, die auf Grund des Gutachtens eines Sachverständigen, wofür auch Amtssachverständige in Betracht kommen, zu beantworten ist. Nun nimmt der angefochtene Bescheid - wenn auch durch bloße Verweisung - zwar auf ein (wenn auch undatiertes und nicht unterschriebenes) Gutachten des damaligen Bundesministeriums für öffentliche Leistung und Sport Bezug. Unbeschadet der dargestellten Formfehler leidet dieses Gutachten jedoch an inhaltlichen Unrichtigkeiten, die von der belangten Behörde nicht bereinigt wurden. Es kann daher nicht die schlüssige Grundlage eines mängelfreien Bescheides bilden.

Bereits der Gutachter weist dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers mit 45 eine höhere Gesamtpunktzahl als dem verglichenen Arbeitsplatz der Richtverwendung (Pkt. 2.5.6. lit. h der Anlage 1 zum BDG 1979 - 44 Punkte) zu.

Die Aufgliederung der Punktezahlen lautet wie folgt:

	Beschwerdeführer	Richtverwendung
Wissen		
1. Fachwissen	9	9
Managementwissen	4	4
Umgang mit Menschen	2	2
Denkleistung		
Denkraum	5	4
Denkanforderung	6	5
Verantwortung		
Handlungsfähigkeit	12	10
Dimension	4	4
Einfluss auf Endergebnisse	3	6

Zu den dargestellten Unterschieden führt der Gutachter lediglich aus, diese seien entsprechend detailliert, analysiert und herausgearbeitet worden; sie wirkten insgesamt ausgleichend, weshalb es im Endergebnis zur gleichen Bewertung mit der Zuordnung zur Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A2 komme.

Darin liegt allerdings keine schlüssige Begründung, weshalb nicht bei diesem Punktwert eine Einstufung in der Funktionsgruppe 6 geboten war. Die unterschiedliche Punktezahl hätte bei der im Beschwerdefall gegebenen Konstellation zu weiteren Vergleichen innerhalb der Gruppen der in Anlage 1 zum BDG 1979 beschriebenen Richtverwendungen (der Funktionsgruppen 5 und 6) führen müssen. Wie aus den Materialien zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 abzuleiten ist, wurde bei den Richtverwendungen davon ausgegangen, 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. Das bedeutet, dass es grundsätzlich keinen punktuellen Funktionswert einer Funktionsgruppe gibt, sondern eine gewisse Breite von durch Richtverwendungen bestimmten Funktionswerten. Die jeweilig höchsten bzw. niedrigsten Funktionswerte legen die Grenzen der jeweiligen Funktionsgruppe fest. Es gibt demnach - von den hier schon nach dem Vorbringen nicht in Betracht kommenden Spitzenpositionen abgesehen - nicht den Funktionswert (mathematischen Wert) der Richtverwendung einer Funktionsgruppe schlechthin. Innerhalb der Richtverwendungen einer Funktionsgruppe ist vielmehr eine gewisse Streuung (Bandbreite zwischen den unteren und oberen Schnittstellen) vorhanden. Von dem Fall abgesehen, dass der Funktionswert des geprüften Arbeitsplatzes den identen Funktionswert wie eine Richtverwendung aufweist, folgt hieraus, dass der Vergleich des Funktionswertes des zu prüfenden Arbeitsplatzes mit nur einer im Gesetz genannten Richtverwendung einer Funktionsgruppe, wie dies hier erfolgt ist, immer zu kurz greift. Damit wird nämlich nur eine Relation zwischen dem in Rede stehenden Arbeitsplatz und einer einzelnen Richtverwendung, nicht aber zwischen dem in Rede stehenden Arbeitsplatz und dem die Funktionsgruppe abbildenden Intervall, in dem alle Richtverwendungen dieser Funktionsgruppe liegen, hergestellt. Ebenso wenig kommt es auf bloße Einzelaspekte der Tätigkeit an.

Wie der Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, dargetan hat, steht es der Dienstbehörde (bzw. dem von ihr beauftragten Sachverständigen) infolge der dargestellten Änderung der Rechtslage im weiteren Verfahren frei, welche Richtverwendungen sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht. Der Einwand einer "mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitsplatzaufgaben" kann nicht wirksam erhoben werden (vgl. zuletzt etwa das hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, mit weiterem Nachweis der Vorjudikatur). Das Vorbringen des Beschwerdeführers in seiner Stellungnahme vom 6. März 2001, dass am ehesten eine Vergleichbarkeit seines Arbeitsplatzes mit dem eines Leiters des Sekretariates der Flugunfallkommission im Bundesministerium für öffentliche Wirtschaft und Verkehr (Richtverwendung der Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2 - Pkt. 2.3.2. lit. d der Anlage 1 zum BDG 1979) gegeben sei, kann daher kein für ihn günstigeres Ergebnis herbeiführen.

Der gegenüber der von der belangten Behörde herangezogenen Richtverwendung geringere Einfluss des Beschwerdeführers auf Endergebnisse wird im Wesentlichen mit dem Fehlen seiner Approbationsbefugnis erklärt. Dass letzteres formell zutrifft, hat der Beschwerdeführer nicht bestritten. In dieser Wertung liegt kein

Verstoß gegen die Aussage des Verwaltungsgerichtshofes im ersten Rechtsgang, wonach ein Sachverständiger, der seine Gutachten eigenverantwortlich erstellt und nach außen zu vertreten hat, einem Beamten gleichzuhalten ist, dem eine Approbationsbefugnis im Sinn des Bundesministeriengesetzes zukommt. Ein Sachverständiger, dessen Gutachten - wie im Beschwerdefall - nämlich approbiert wird, erstellt dieses zwar zunächst eigenverantwortlich (was im Gutachten auf den Seiten 20- 21 auch entsprechend berücksichtigt wurde), was jedoch nichts daran ändert, dass es die Qualität eines auch nach außen wirksamen Amtsgutachtens erst durch die Approbation erhält. Der im

2. Rechtsgang unbedenklich festgestellte Sachverhalt steht daher nicht im Widerspruch zur Äußerung des Verwaltungsgerichtshofes im Vorerkenntnis.

Zeugenaussagen des Beschwerdeführers vor Gericht sowie Tätigkeiten als gerichtlich beeideter Sachverständiger in Strafverfahren, welche letztere eine Nebenbeschäftigung darstellen, stehen mit seinem Arbeitsplatz und daher auch mit dessen Bewertung in keinem Zusammenhang.

Die vom Beschwerdeführer vermisste Erledigung seiner Beweisanträge zur Beobachtung der Tätigkeit eines Leiters einer Brandermittlungskommission vor Ort sowie der Unterlassung von Zeugeneinvernahmen bestimmter Personen zum Beweis dafür, dass der Einsatzleiter der einzig mögliche Ansprechpartner sowie der alleinige Unterzeichner des Untersuchungsberichtes sei, könnten zu keiner Änderung der entscheidungserheblichen Feststellungen führen. Der Beschwerdeführer hat nämlich selbst eingeräumt, dass von ihm erstellte Entwürfe erst durch den Abteilungsleiter approbiert werden. Die rechtserhebliche Abgrenzung zwischen Erledigungsentwurf und Erledigung lässt sich somit bereits aus dem bisher erhobenen Sachverhalt eindeutig entnehmen. Auch stellt die Frage, ob der Beschwerdeführer als Einsatzleiter und Verfasser derartiger Schriftstücke einem approbationsbefugten Bediensteten gleichzuhalten sei, eine Rechtsfrage dar. Die Selbständigkeit bei der Befundaufnahme an den Brand- bzw. Explosionsorten wurde schon bei der Erstattung des bisherigen Gutachtens ausführlich dargestellt und hinreichend gewürdigt. Die Beweisanträge waren daher nicht zu berücksichtigen.

Der zur Handhabung der Approbation im Einzelfall (insbesondere durch eine Beschränkung auf die bloße Korrektur von Tippfehlern) gestellte Beweisantrag ist unmaßgebend, weil hieraus keine Änderung des erheblichen Sachverhaltes folgen könnte. Dafür ist es nicht wesentlich, wie der Vorgesetzte die Approbation, durch die er die Verantwortung nach außen übernimmt, faktisch handhabt. Weiters bezieht sich die Approbation unstrittig immer auch auf die mit dem approbierten Schreiben übermittelten Beilagen.

Fragen der Ausbildung und Einarbeitungszeit wurden bei der bisherigen Bewertung ebenso zutreffend beurteilt wie die Unterfertigung und Verantwortlichkeit für die erstellten Gutachten. Soweit der Beschwerdeführer damit argumentiert, ein unerfahrener Referent dürfe nicht mit der Spurenaufnahme an Brand- und Explosionsorten betraut werden, ist die Relevanz im vorliegenden Zusammenhang nicht nachvollziehbar. Maßgebend sind für den der Arbeitsplatzbewertung zu Grunde liegenden Vergleich nach § 137 BDG 1979 stets die dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben (vgl. das hg. Erkenntnis vom 15. Mai 2002, Zl. 98/12/0087, u.a.) und nicht die (subjektiven) Fähigkeiten der vom Dienstgeber eingesetzten Organwalter.

Der vom Beschwerdeführer eingeforderte Vergleich mit Richtverwendungen der Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2 konnte unterbleiben, weil der Vergleich mit der Richtverwendung nach Pkt. 2.5.6. lit. h der Anlage 1 zum BDG 1979 wegen der unbedenklich ermittelten Punktwerte eine große Nähe zur Funktionsgruppe 5 ergeben hat, sodass im weiteren Verfahren lediglich eine Abgrenzung zwischen den Funktionsgruppen 5 und 6 der Verwendungsgruppe A2 vorzunehmen sein wird.

Da die belangte Behörde im Beschwerdefall in Verkennung der Bedeutung der einer Funktionsgruppe zugeordneten Bandbreite (von Punktwerten) den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Funktionsgruppe 5 (in der Verwendungsgruppe A2) zugeordnet hat, obwohl er einen (wenn auch geringfügig) höheren Punktwert als die einzige von ihr zum Vergleich herangezogene Richtverwendung für A 2/5 aufweist und es unterlassen hat, die Bandbreite der Funktionsgruppe 5 bzw. 6 (an Hand von einschlägigen Richtverwendungen) darzulegen, hat sie ihren Bescheid mit inhaltlicher Rechtswidrigkeit belastet. Dieser war folglich, soweit in ihm (im ersten und zweiten Satz seines Spruches) über die Funktionsgruppe und Funktionsstufe abgesprochen wurde, gemäß § 42 Abs. 2 Z 1 VwGG aufzuheben.

Darüber hinaus erwiesen sich die Ausführungen der Beschwerde hingegen als inhaltlich unbegründet, sodass die Feststellung der Gehaltsstufe und der Verwendungsgruppe dem Gesetz entsprach. Gegen die vom Anfechtungsumfang formal mitumfassten trennbaren weiteren Bescheidaussprüche wird in der Beschwerdebegründung nichts ins Treffen geführt. Es ist auch nicht erkennbar, dass der Beschwerdeführer hiedurch wegen einer vom Verwaltungsgerichtshof aus eigenem aufzugreifenden Rechtswidrigkeit verletzt worden ist. Die Beschwerde war daher insoweit gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen."

Im weiteren Verfahren gab der Beschwerdeführer am 26. Juni 2005 und neuerlich am 25. Juli 2005 Stellungnahmen ab. Darin stellte er die Vorgangsweise von und Anforderungen an kriminaltechnische Sachverständige aus dem Bereich der Brand- und Explosionsursachenforschung, deren Tätigkeit im gerichtlichen Verfahren und - unter Anführung von Beispielen - eigene Gutachtertätigkeiten näher dar. Vor allem auf Grund des Zusammenhanges mit der Strafrechtspflege sei seine von seinem Dienstvorgesetzten angeregte Eintragung in die gerichtliche Sachverständigenliste im dienstlichen Interesse erfolgt. Er sei, zumal ein

Brandspurenbefund nur unmittelbar vor Ort kontrollierbar sei, Brandruinen regelmäßig bald durch Neubauten ersetzt würden und es gesetzwidrig wäre, einen unerfahrenen Referenten mit der Leitung einer derartigen Spurenaufnahme zu betrauen, nach mehrjähriger einschlägiger Tätigkeit revisionsfrei gestellt worden. Seine Unterschrift unter einem oft mehrbändigen Werk "Kriminaltechnischer Untersuchungsbericht" sei "zumindest äquivalent wie eine Approbationsberechtigung". Wäre seine Spurenbeurteilung unrichtig gewesen, hätte dies das Endergebnis (etwa das Urteil eines Strafgerichtes) und dessen Folgen zu 100 % beeinflusst.

Am 26./29. Juni 2006 erstattete das Bundeskanzleramt durch seinen Amtssachverständigen Ing. Mag. Th. ein Ergänzungsgutachten zur Bewertung des ehemaligen Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers. Darin wird, nach auszugsweiser Darstellung des Verwaltungsgeschehens und allgemeinen Aussagen zu Bewertungsfragen u. a. Folgendes ausgeführt:

"Hierarchische Positionierung und Arbeitsplatzbeschreibung des vom Beschwerdeführer innegehabten Referentenarbeitsplatz"

In die Bewertung eines Arbeitsplatzes ist stets die organisatorische Position einzubeziehen. Das diesbezügliche Organigramm der Abteilung II/D/11 stellt sich, entsprechend der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung, hierarchisch in Ebenen gegliedert wie folgt dar:

BMI Abteilung II/D/11

		Sektion II Leitung Generaldirektion für öffentliche Sicherheit			
5 Abteilungen direkt Sektion II unterstellt		Gruppe A bis C mit je 2 Abteilungen		Gruppe D Kriminalpolizei	
		3 Abteilungen		Abteilung II/D/11 Kriminaltechnische Zentralstelle Dienst- u. Fachaufsicht	3 Abteilungen
				AbtGrp.Ltr. Brand- u. Expl. Ursachen A 1/3 Dienst- u. Fachaufsicht	6 weitere Abt. Gruppen Fachbereiche
		Dokugruppe 2 Fotografen 2 Zeichner			
				Referenten A 2/5	

Das bedeutet, der Referent der Abteilungsgruppe der Abteilung II/D/11 ist in der hierarchischen Ebene als fünftes Glied innerhalb der Sektion II des BMI organisiert.

Die Aufgaben der Abteilung II/D/11 stellen sich wie folgt dar (Quelle: Österr. Amtskalender):

Untersuchung von Spuren und anderen Beweisgegenständen;

Fachliche Aufsicht über die Kriminaltechnischen Untersuchungsstellen; Schulung auf dem Gebiet der Kriminaltechnik;

Wissenschaftliche Forschung, insbesondere Entwicklung neuer kriminaltechnischer und erkennungsdienstlicher Arbeitsmethoden;

Internationale Kriminaltechnische Amtshilfe, insbesondere im Rahmen der INTERPOL; Wirtschaftsstelle gem. § 16 Abs. 1 2. Satz BHV 1989 (Kriminaltechnisches Inventar).

Selbst wenn der Referent für seinen Aufgabenbereich (Brandu. Explosionsursachenermittlung) unter bestimmten Voraussetzungen - sofern nicht die Zuständigkeit der nachgeordneten Bereiche (kriminaltechn. Untersuchungsstellen der Bundespolizeidirektionen, Landesgendarmeriekommanden) gegeben ist - für das gesamte Bundesgebiet zuständig ist, ändert dies nichts an der nachgeordneten Position innerhalb der Hierarchie des BMI und den damit verbundenen auch bewertungsrelevanten Einschränkungen.

Dazu ist auch festzuhalten, dass der Referent dem Abteilungsgruppenleiter (AbtGrpLtr) sowie dienst- als auch fachaufsichtsmäßig unterstellt ist. Der Abteilungsgruppenleiter als akademischer Beamter der Verwendungsgruppe (VGr.) A 1, Funktionsgruppe (FGr.) 3, verfügt über eine entsprechende Approbationsbefugnis (EsB gem. § 10 BMG) und ist somit auch für den Inhalt der vom Referenten erstellten Untersuchungsberichte/- befunde verantwortlich. Die diesbezüglichen außenwirksamen Kompetenzen und die Verantwortung liegen im Rahmen der Linienorganisation (Hierarchie) beim Leiter der Sektion II, dem Leiter der Gruppe C, dem Leiter der Abteilung II/D/11 bzw. vor allem bei dem dem Referenten vorgesetzten Leiter der Abteilungsgruppe.

Die Arbeitsplatzbeschreibung des Leiters der Abteilungsgruppe für Brandursachenermittlung stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:

Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber:

Der dienstälteste anwesende B (A 2)-Referent der Brandgruppe, hinsichtlich organisatorischer Angelegenheiten. Hinsichtlich der Approbation erfolgt die Vertretung durch einen anderen Abteilungsgruppenleiter.

Aufgaben des Arbeitsplatzes:

Leitung der Arbeitsgruppe für Brand- und Explosionsursachenermittlung.

Technische und wissenschaftliche Aufsicht über die von den Mitarbeitern der Brandgruppe durchgeführten Experimente zur Klärung von Grundsatzproblemen oder aktuellen Problemen im Zusammenhang mit einem konkreten Brandfall.

Erarbeitung von Arbeitskonzepten für eine wirkungsvolle Brandursachenermittlung.

Tatortarbeit nach Brand- oder Explosionsfällen und Erstellung eines Untersuchungsberichtes darüber.

Literaturstudium und Aufbereitung der Literaturstellen für die Mitarbeiter.

Besuch von weiterbildenden Veranstaltungen wie z.B. bei den Landeskriminalämtern der BRD und Weitergabe der Erkenntnisse an die Mitarbeiter.

Vorbereitung und Durchführung von Kursen zur Schulung von Exekutivbeamten im Rahmen der Brandursachenermittlung.

Kontrolle der von den Mitarbeitern erstellten Untersuchungsberichte.

Organisation der Einsatzfahrten zu Tatorten im Zusammenhang mit Bränden.

Dienst- und Fachaufsicht über die Mitarbeiter der Dokumentationsgruppe (2 Fotografen und 2 Zeichner).

Ziele des Arbeitsplatzes:

Leitung der Arbeitsgruppe für Brand- und Explosionsursachenermittlung, insbesondere die technische Fachaufsicht über Mitarbeiter, deren Weiterbildung und die Anpassung des Wissens an den neuesten Stand der Wissenschaft.

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

TÄTIGKEITEN

Quantifizierung

Tatortarbeit	15 %
Verfassung der Untersuchungsberichte	40 %
Experimente	10 %

Schulung (und Vorbereitung dazu)	5 %
Administrative Tätigkeiten	15 %
Literaturstudien	5 %
Kontrolle der erstellten Untersuchungsberichte	5 %
Internationale Kontakte	5 %

Approbationsbefugnis:

Für alle Angelegenheiten der Brandgruppe und vertretungsweise auch Approbation der Erledigung anderer Labors.

Schon alleine aus der Gesamtbetrachtung des Arbeitsplatzes des AbtGrpLtr resultiert, dass die Kompetenzen des Referenten im Hinblick auf Verantwortung, Handlungsfreiheit und insbesondere auch im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit als Sachverständiger zu relativieren bzw. objektivieren ist. Die entsprechenden detaillierten Ausführungen hierzu sind aus dem folgenden besonderen Teil ... des Gutachtens ersichtlich.

Richtverwendung(en)

Unter Berücksichtigung des Verfahrensrechtes (diesem ist insbesondere der zweite Satz des § 137 Abs. 1 BDG 1979 sowie jener Teil seines ersten Satzes, auf den der zweite Satz Bezug nimmt, zuzurechnen; vgl. VwGH Erkenntnis Zl. 2001/12/0103) gilt, dass nach der im Zeitpunkt der Erlassung eines entsprechenden Bescheides in Kraft gestandenen Rechtslage vorzugehen ist. Im konkreten Fall wurde der vom BMI erlassene Bescheid vom VwGH (soweit in ihm über die Funktionsgruppe und Funktionsstufe abgesprochen wurde) wegen Rechtswidrigkeit aufgehoben. Da das nunmehrige Ergänzungsgutachten als Grundlage für einen neu zu erlassenden Bescheid dient, sind ausschließlich Richtverwendungen heranzuziehen, die mit der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. Nr. 80, in Kraft getreten sind (vgl. VwGH Erkenntnis Zl. 2005/12/0032).

Als maßgebliche Richtverwendungen wurden zum Vergleich herangezogen:

- Anlage 1 zum BDG 1979, Z 2.5.8 (FGr. 5 der VGr. A2) Leiter des Referates a (Bürgerdienst) der Abteilung I/5 in der Zentralstelle des BMI.
- Anlage 1 zum BDG 1979, Z 2.5.13 (FGr. 5 der VGr. A2) Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung.

Hierarchische Positionierung (des Leiter des Referates Bürgerdienst I/5/a im BMI)

Organigramm Sektion I (vereinfacht)

				Leiter der Sektion I											
		Bereichsstellvertreter Leiter der Bereiche Personal, Organisation u. Budget								Bereichsstellvertreter Leiter der Bereiche Interanionales, Öffentlichkeitsarb. u. Beschaffung					
Abt. I/1 Personal mit 5 Referaten		Abt. I/2 Organisation mit 3 Referaten		Abt. I/3 Budget u. Controlling mit 1 Referat		Abt. I/4 Internat. Angelegenh. mit 3 Referaten		Abt. I/5 Öffentlichkeits Arbeit		Abt. I/6 Beschaffung		Abt. I/7 EU- Koordination			

									Ref. I/5/a Bürgerdienst	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	----------------------------	--

Das bedeutet, der Referatsleiter des Referates I/5/a (Bürgerdienst) in der Zentrallleitung des BMI ist in der hierarchischen Gliederung als vierte Ebene der Sektion 1 im BMI anzusehen.

Hierarchische Positionierung (Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung).

Organigramm Sektion I im Bundesministerium für
Landesverteidigung)
(vereinfacht)

			Leiter Sektion I (Zentralsektion)			
Gruppe A (Präsidialgruppe)		Gruppe B (Recht und Legistik)		Gruppe C Personal und Ergänzungswesen		Gruppe D (Kommunikation)
	Abteilung Pers. A		Abteilung Pers. B		Abteilung Pers. C	
	Hauptreferat I		Hauptreferat II		Hauptreferat III	
		Referatsleiter II/1		Referatsleiter II/2		
	Richtverwendung Referent					

Das bedeutet, der Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung ist in der hierarchischen Gliederung als sechste Ebene der Sektion 1 im BMLV anzusehen.

Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung:

- **Leiter des Referates a (Bürgerdienst) der Abteilung 1/5 in der Zentralstelle des BMI**

Aufgaben des Arbeitsplatzes:

Selbständige Leitung des Referates I/5/a

Wahrnehmung des Service- und Auskunftsdienstes im Rahmen der Bürgerdienst- und Auskunftsstelle

Betreuung der hoch frequentierten elektronischen Postfächer (infomaster@bmi.gv.at und

ministerbuero@bmi.av.at) des BMI:

Weitestgehend selbständige Bearbeitung (mit Auskunft, Beratung und Servicierung) der telefonisch, via e-mail oder postalisch vorgebrachten Vorbringen inklusive Abwicklung (keine Anmeldung erfordernden) Parteienverkehrs im Rahmen des Bürgerdienstes

Betreuung vergaberechtlicher Angelegenheiten der Abteilung I/5 Öffentlichkeitsarbeit

Ziele des Arbeitsplatzes

Auskunftserteilung gemäß Auskunftspflichtgesetz, BGBl. Nr. 287/1987 i.d.F. BGBl. I Nr. 158/1998.

Öffentlichkeitsarbeit für den gesamten Ressortbereich (Beschwerdewesen, Beratung, Information).

Servicierung des Kabinetts des/der Bundesministers/in durch Wahrnehmung, Weiterleitung und teilweise selbständige Beantwortung von via ministerbuero@bmi.gv.at an den Herrn/Frau BM bzw. an das Kabinett des Herrn/Frau BM einlangender e-mails und durch die Erstellung von Antwortentwürfen.

Gewissenhafte, formell und materiell richtige, vollständige, zeit- bzw. termingerechte Erledigung aller übertragenen Aufgaben in Eigenverantwortlichkeit unter Setzung von Prioritäten.

Optimierung der Effizienz der Verwaltungstätigkeit unter besonderer Beachtung des Grundsatzes der Verwaltungsökonomie.

Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes eines Referatsleiters Bürgerdienst im BMI notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeiten erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß:

TÄTIGKEITEN	QUANTIFIZIERUNG in %
Planung, Koordinierung und Arbeitseinsatz, Urlaubseinteilung und Dienstaufsicht über das unterstellte Personal. Bericht über Arbeitserfolg (Leistungsfeststellung) und Arbeitsplatzbeschreibungen des unterstellten Personals. Einschulung neuer Mitarbeiter. Kontrolle, Revision und Genehmigung der aktenmäßigen schriftlichen Erledigungen, so fern sie nicht der Abteilungsleitung vorbehalten sind.	25 %
Entgegennahme von telefonisch einlangenden Auskunfts-, Informations- und Interventionsbegehren- auch aus dem Ausland in englischer Sprache betreffend ressortspezifischer Gesetze, Kompetenzfragen und individueller Anliegen aus allen Rechts- und Kompetenzbereichen. Beantwortung solcher Begehren, allenfalls unter Beiziehung einer zuständigen Organisationseinheit. Weiterleitung und Vermittlung der in den Zuständigkeitsbereich von anderen Organisationseinheiten fallenden Anliegen. Entgegennahme von Reaktionen, Beschwerden und Anregungen der Bevölkerung betreffend den Bereich des eigenen und anderen Ressorts, insb. auch im Zusammenhang mit aktuellen, medienwirksamen, tagespolitischen Ereignissen. Festhalten aufklärungsbedürftiger Beschwerden gegen Bedienstete des Ressorts und sonstiger einer Überprüfung zu unterziehender Vorbringen mittels Aktenvermerks und Weiterleitung an die zuständige Stelle. Aufklärung über die Rechtslage bei offensichtlich ungerechtfertigten (insb. meritorischen) Beschwerden. Eventuell sofortige Erledigung von Beschwerden durch Kontaktaufnahme mit den zuständigen Stellen.	20 %
Wahrnehmung des elektronischen Posteingangs des Referates und des Kabinetts des/der BM in teils selbständiger Bearbeitung im Sinne Pkt. 1 und insb. auch durch Weiterleitung an die jeweils zuständigen Referentinnen des KBM.	

	25 %
Abwicklung des Parteienverkehrs der Bürgerdienst- und Auskunftsstelle analog Pkt. 1. Anhörung, Beruhigung und Betreuung von Personen mit geringem Bezug zur Realität.	
	5 %
Selbständige aktenmäßige Bearbeitung und Beantwortung von Auskunftsbegehren und Interventionersuchen, die das Innenressort oder andere Behörden betreffen bzw. allgemeiner Natur sein können, bis zur Unterschriftsreife. Insbesondere auch Erledigungen in englischer Sprache.	
	10 %
Regelmäßige Erstellung von Antwortentwürfen für den/die BM, für ReferentInnen des KBM oder für den Abteilungsleiter.	
	10 %
Betreuung und aktenmäßige Erledigungen von vergaberechtlichen Angelegenheiten der Abteilung I/5 Öffentlichkeitsarbeit (Auftragsvergabe, Prüfung, In- Zahlung-Stellung von Rechnungen, sonstiger damit zusammenhängender Schriftverkehr). Aktenvermerke Erledigung diverser anderer Angelegenheiten der Abteilung I/5.	
	5 %

Approbationsbefugnis:

Approbationsbefugnis in allen Angelegenheiten des Bürgerdienstes- und der Auskunftsstelle.

Zugeteiltes Personal

Vier Bedienstete

Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung:

- **Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung.**

Aufgaben des Arbeitsplatzes:

Selbständige Erledigung und Durchführung von konkreten Personalmaßnahmen von Berufsoffizieren der VerwGrp H2, der Militärpersonen der VerwGrp M BO 2, M ZO 2, der Militärpiloten (Offiziere) auf Zeit, der Militärpiloten/LRÜ, der Zeitsoldaten (Offiziere) sowie der Soldaten, die an der Truppenoffiziersausbildung teilnehmen, weiters der Beamten des Allg. Verwaltungsdienstes der VerwGrp A2 und der Allg. Verwaltung der VerwGrp B, der Lehrer in den Verwendungsgruppen L2, der Beamten im Krankenpflagedienst der VerwGrp K2, der Vertragsbediensteten der EntlGrp v2, der VB I der EntlGrp b und der VB im Krankenpflagedienst der EntlGrp k2.

Selbständige Durchführung der Verfahren von Versetzungen, Dienstzuteilungen vorgenannter Personenkreise in andere Ressorts:

Erteilung der Genehmigung zur Verwendung von Zivilbediensteten auf Arbeitsplätzen, die grundsätzlich für Militärpersonen der Verwendungsgruppe M BO 2 bzw. M ZO 2 vorgesehen sind;

Mitteilung an Ministerrapportwerber im Falle der Nichtzulassung zum Rapport; Feststellungen und Verfügungen in sonstigen dienstrechtlichen Angelegenheiten, soweit nicht eine Dienstbehörde I. Instanz zuständig ist (z.B. Karenzurlaub, Sonderurlaub, Urlaubsvorgriff, Definitivstellung, Beendigung des Dienstverhältnisses, Herabsetzung der Wochendienstzeit, Feststellung des Beschäftigungsverbot, Änderung der persönlichen Verhältnisse, etc).

Ressortinterne Ausschreibung von Arbeitsplätzen.

Aufnahmen (Ernennungen) in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis und Aufnahmen in das privatrechtliche Dienstverhältnis.

Beförderungen (Dienstklassenschema).

Feststellung höherer Amtstitel.

Mitwirkung an der Erstellung von Informationen für Bundesminister, Sektions-, Gruppen- und Abteilungsleiter sowie von Beiträgen zu Stellungnahmen zu parlamentarischen Anfragen, Anfragen der Volksanwaltschaft, der Beschwerdekommision in militärischen Angelegenheiten und zu Rechnungshofberichten sowie im Zuge des Verfahrens der Ministerrapportsbitten;

Selbständige Verhandlung mit dem Dienststellen- und Zentralausschuss der Personalvertretung gemäß § 9 bzw. 10 PVG;

Weitergabe von personalbezogenen Daten im Rahmen des Datenschutzgesetzes.

Wahrnehmung behördlicher Angelegenheiten des Wohnungswesens.

Vergabe von Belohnungen, Vorschüssen und Geldaushilfen.

Ernennungen von Milizoffizieren.

Wahrnehmung konkreter Angelegenheiten des EZG (Einsatzzulagengesetz).

Ziele des Arbeitsplatzes:

- Sicherstellung der selbständigen Erledigung der dem Referat zugeordneten Personalführungsmaßnahmen betr. der Berufsoffiziere der VerwGrp H2, der Militärpersonen der VerwGrp M BO 2, M ZO 2, der Militärpiloten (Offiziere) auf Zeit, der Militärpiloten/LRÜ, der Zeitsoldaten (Offiziere) sowie der Soldaten, die an der Truppenoffiziersausbildung teilnehmen, weiters der Beamten des Allg. Verwaltungsdienstes der VerwGrp A2 und der Allg. Verwaltung der VerwGrp B, der Lehrer in den Verwendungsgruppen L2, der Beamten im Krankenpflegedienst der VerwGrp K2, der Vertragsbediensteten der EntlGrp v2, der VB I der EntlGrp b und der VB im Krankenpflegedienst der EntlGrp k2 und der Präsenzdienstleistenden.

Tätigkeiten:

<u>Überprüfung der vorgelegten Unterlagen hinsichtlich Richtigkeit und Vollständigkeit</u>	
<u>Berechnungen gem. Beförderungsrichtlinien</u>	
<u>Einholung von Stellungnahmen</u>	
<u>Befassung der Personalvertretung</u>	
<u>Veranlassung der Planstellensperre</u>	
<u>Veranlassung der Personenüberprüfung</u>	
<u>Einholung der Vorgehenmigung des BM</u>	
<u>Berechnung des Vorrückungsstichtages</u>	
<u>Antrag an das BMöLS jetzt BKA auf Zustimmung zur Antragstellung</u>	
<u>Vorhalteverfahren oder Einholung einer Einverständniserklärung</u>	
<u>Erstellung von Erledigungsentwürfen</u>	
<u>Speicherung im PERSIS</u>	
<u>Erstellung von Zahlungs- und Verrechnungsaufträgen</u>	<u>35 %</u>
-	-
<u>Sachverhaltsfeststellungen</u>	
<u>Einholung von Stellungnahmen der Fachabteilungen</u>	
<u>Erstellung von Informationen und Stellungnahmen</u>	

<u>Erstellung von Protokollen</u>	<u>35 %</u>
-	-
<u>Ernennungen von Milizoffizieren</u>	
<u>Wahrnehmung konkreter Angelegenheiten des EZG</u>	
<u>Vergabe von Belohnungen, Vorschüssen und Geldaushilfen</u>	
<u>Erlassung von Zuweisungs-, Vergütungs- und Feststellungsbescheiden im Wohnungswesen sowie Bescheide über bauliche Veränderungen.</u>	<u>20 %</u>
-	-
<u>Schriftliche und (fern)mündliche Auskünfte auf Anfragen von Dienstbehörden, Dienststellen, Bediensteten usw. (Weisungen an bzw. Beratung von Dienstbehörden, Dienststellen, usw.)</u>	
<u>Bildschirmabfragen aller Art</u>	<u>10 %</u>

Approbations- bzw. Unterschriftsbefugnisse

keine

Zugeteiltes Personal

Keines

Grundsätzliche Vergleiche der Aufgaben und hierarchischen Positionierung des vom Beschwerdeführer innegehabten Referentenarbeitsplatz und der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplätze

- Vergleich hierarchische Positionierung des vom Beschwerdeführer innegehabten Referentenarbeitsplatzes und des Richtverwendungsarbeitsplatzes des Leiters des Referates Bürgerdienst im der Zentralstelle des BMI:
- Der durchgeführte Vergleich ergibt, dass der vom Beschwerdeführer innegehabte Referentenarbeitsplatz um eine Hierarchieebene unter dem Arbeitsplatz des Leiters des Referates Bürgerdienst im BMI liegt. Ergänzend ist hierzu auszuführen, dass sowohl der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch der des Leiters des Referates Bürgerdienstes innerhalb der Zentraleitung des BMI eingerichtet ist. Aufgrund dieser Tatsache ist ein direkter Vergleich anhand der Organigramme durchaus aussagekräftig. Die unterschiedliche hierarchische Positionierung ergibt sich entsprechend dieser Ausführungen nicht aus einer wesentlich unterschiedlichen Strukturierung der beiden Organisationseinheiten (Sektion I und II des BMI) sondern aus dem Umstand, dass es sich bei der Funktion des Referatsleiters Bürgerdienst im Unterschied zum Referentenarbeitsplatz des Beschwerdeführers um eine Leitungsfunktion handelt und sich dies zwangsläufig (bei ähnlicher Strukturierung von Organisationseinheiten) auch in der hierarchischen Eingliederung auswirkt.
- Vergleich der hierarchischen Positionierung des vom Beschwerdeführer innegehabten Referentenarbeitsplatzes und des Richtverwendungsarbeitsplatzes des Referenten im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung:
- Ein direkter Vergleich anhand der Organigramme ergibt, dass der Referentenarbeitsplatz des Beschwerdeführers um eine Hierarchiestufe über dem Richtverwendungsarbeitsplatz des Referenten im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung liegt. Angemerkt wird, dass sowohl der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch der des Referenten im Referat II innerhalb einer Zentralstelle eines Bundesministeriums liegt. Aufgrund dieser Tatsache ist ein direkter Vergleich anhand der Organigramme durchaus aussagekräftig. Die unterschiedliche hierarchische Positionierung trotz gleicher Funktion (bei beiden Arbeitsplätzen handelt es sich um Referentenarbeitsplätze) ergibt sich aus dem Umstand, dass der Bundesminister für Landesverteidigung gemäß § 7 Abs. 10 des Bundesministeriengesetzes Ausnahmeregelungen (z.B. Untergliederung einer Abteilung in Hauptreferate und Referate) betreffend der Strukturierung (soweit es zur wirkungsvollen Erfüllung der dem Bundesheer obliegenden Aufgaben notwendig ist) der Zentralstelle erlassen kann. Diese starke Untergliederung wirkt sich zwangsläufig zumindest auf die Handlungsfreiheit des Richtverwendungsarbeitsplatzes aus.
- Vergleich der Aufgaben des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers mit den Aufgaben des Leiters des Referates Bürgerdienst in der Zentralstelle des BMI und des Referenten im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle, des Bundesministeriums für Landesverteidigung:

Alle drei Arbeitsplätze gliedern sich im Wesentlichen in folgende Hauptbereiche:

Selbsttätige Ausführung Referentenarbeitsplatz des Beschwerdeführers = Tatortarbeit nach Brand- und Explosionsfällen sowie

Erstellung von Untersuchungsberichten.

Tatortarbeit nach CO-Unfällen.

Technische Messung am Tatort wie z.B. Temperaturen oder

Konzentrationen nach CO-Unfällen.

Referatsleiter Bürgerdienst =

Bearbeitung (mit Auskunft, Beratung und Servicierung) der eingebrachten Vorbringen.

Betreuung und aktenmäßige Erledigungen von vergaberechtlichen Angelegenheiten der Abteilung I/5 Öffentlichkeitsarbeit (Auftragsvergabe, Prüfung In-Zahlung-Stellung von Rechnungen).

Referent BMLV =

Selbständige Erledigung und Durchführung von konkreten Personalmaßnahmen. Selbständige Durchführung der Verfahren von Versetzungen, und Dienstzuteilungen.

Ressortinterne Ausschreibung von Arbeitsplätzen. Aufnahmen (Ernennungen) in das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis und Aufnahmen in das privatrechtliche Dienstverhältnis. Beförderungen (Dienstklassenschema). Feststellung höherer Amtstitel.

Beratungs- und Vorbereitungstätigkeiten (konzeptive Aufgaben)

Referentenarbeitsplatz des Beschwerdeführers = Lehrtätigkeit bei Brandkursen für Exekutivbeamte, die von der Abteilung durchgeführt werden.

Durchführung von Experimenten zu Grundsatzproblemen aber auch im Zusammenhang mit aktuellen Fällen (zum Zwecke der Unterstützung der Kriminalbeamten und technischen Beweisführung bei Straftaten).

Leiter des Referates Bürgerdienst in der Zentralstelle des BMI =

Erstellung von Antwortentwürfen für den/die Bundesminister/in. Einschulung von Mitarbeitern.

Weiterleitung und Vermittlung der in den Zuständigkeitsbereich von anderen Organisationseinheiten fallenden Anliegen.

Information von Beschwerdeführern im Hinblick auf die

entsprechende Rechtslage.

Referent BMLV =

Mitwirkung bei der Erstellung von Informationen für den Bundesminister, Sektions-, Gruppen- und Abteilungsleiter sowie von Beiträgen zu Stellungnahmen zu parlamentarischen Anfragen, Anfragen der Volksanwaltschaft, der Beschwerdekommission in militärischen Angelegenheiten. Konzeption von Erledigungsentwürfen.

Fach und/oder Dienstaufsicht Referentenarbeitsplatz des Beschwerdeführers = Diesem Arbeitsplatz ist direkt kein Personal unterstellt.

Anzumerken ist allerdings, dass es in der Kompetenz und Verantwortung des Referenten als Einsatzleiter liegt, den Tatort für andere erst freizugeben, wenn alle notwendigen Untersuchungen durchgeführt und sämtliche Spuren und Beweismittel gesichert sind. In diesem Zusammenhang kommt dem Beschwerdeführer ein Weisungsrecht gegenüber Exekutivbeamten zu (Absperrung des Tatortes). Bei Berücksichtigung dieses Umstandes kann im eingeschränkten Maße von einer Art Fachaufsicht ausgegangen werden.

Leiter des Referates Bürgerdienst in der Zentralstelle des BMI =

Dem Referatsleiter des Bürgerdienstes kommen sowohl Agenden der Dienst- wie auch der Fachaufsicht zu. Ihm sind direkt 4 Mitarbeiter unterstellt (darunter 2 x A2 Bedienstete).

Referent BMLV =

Dem Referenten im Bundesministerium für Landesverteidigung ist direkt kein Personal unterstellt. Einzelne Agenden im Hinblick auf eine mögliche Dienst- und/oder Fachaufsicht konnten nicht festgestellt werden.

Entsprechend dieser Ausführungen stellen sich die zu vergleichenden Arbeitsplätze grundsätzlich ähnlich dar. Erhebliche Unterschiede ergeben sich lediglich im Bereich der Dienst- und Fachaufsicht, in dieser Sparte konnte nur im Bereich des Richtverwendungsarbeitsplatzes des Referatsleiters Bürgerdienst im BMI die Ausübung einer umfangreichen Dienst- und Fachaufsicht festgestellt werden.

GUTACHTEN

Konkrete Bewertung des vom

Beschwerdeführer innegehabten Referentenarbeitsplatzes (Die Ausführungen zu den einzelnen Bewertungskriterien wurden im Wesentlichen dem Vorgutachten übernommen.)

1. **FACHWISSEN:** ('Grundlegende spezielle Kenntnisse' = 9)

Die Aufgaben des Arbeitsplatzes Referent der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung stellen sich im Hinblick auf die 3 Schwerpunkte Brand- bzw. Explosionsursachenermittlung und CO-Unfälle als Teilbereich der

Gesamtaufgaben der Abteilung II/D/11, Kriminaltechnische Zentralstelle dar. Andere Arbeits(Abteilungs)gruppen, mit denen entsprechend zusammengearbeitet wird, sind jene für z.B. Chemie, Biologie und Mikroskopie, Formspuren, usw. Bei der Bewertung des erforderlichen Fachwissens zur Bewältigung der Aufgaben seines Teilbereiches ist im Hinblick auf deren Vielschichtigkeit zu berücksichtigen, dass einerseits die Handhabung von technischen Hilfsmitteln gefordert ist und, dass andererseits diese Tätigkeiten im Rahmen der Berufsausbildung nicht bzw. nicht im erforderlichen Umfang erlernbar sind. Sie erfordern nicht nur das Fachwissen, welches durch die Absolvierung einer höheren technischen Lehranstalt erworben wird (siehe Arbeitsplatzbeschreibung), sondern spezielle Kenntnisse, die nur durch langjährige (5 bis 10 Jahre) Erfahrung zu erwerben sind. Dieser Umstand wurde auch im Zuge der Arbeitsplatzbesichtigung übereinstimmend festgestellt und es ist daher dieses Wissen jenem gleichzusetzen, das von einem Absolventen einer Universität erwartet werden kann. Da es sich bei den zu erledigenden Tätigkeiten des Referenten jedoch nur um einen Teilbereich und somit um ein relativ begrenztes Tätigkeitsfeld innerhalb der von der Abteilung/Kriminaltechnischen Zentralstelle wahrzunehmenden Aufgaben handelt, hierbei verwendete technische Hilfsmittel ständig weiterentwickelt werden und dem Arbeitsplatz die Funktion des akademisch ausgebildeten AbtGrpLtrs aus dem Fachbereich der Naturwissenschaften (Chemie, Physik) mit der Bewertung A 1/FGGr. 3 dienst- und vor allem fachaufsichtsmäßig übergeordnet ist, liegt das diesbezügliche Kalkül bei 'Grundlegende spezielle Kenntnisse'.

2. MANAGEMENTWISSEN: (zwischen 'begrenzt - 3' und 'homogen - 5' = 4)

Das Managementwissen ist hinsichtlich der Aufgabenstellungen an den Referenten grundsätzlich als 'begrenzt' zu bezeichnen. Begrenzt insofern, als die konkreten Tätigkeiten im Zuge der Brand- oder Explosionsursachenermittlung ihrem Ziel (z.B. handelt es sich um eine Straftat oder höhere Gewalt) und Inhalt (Ursachenermittlung durch z.B. visuelle Spurensuche und/oder Einsatz moderner Messgeräte, Erstellen von Untersuchungsberichten) nach weitgehend festgelegt sind. Angemessen berücksichtigt ist hierbei auch die Beziehung zu vor- bzw. nachgelagerten Organisationseinheiten, da der Referent in der Linienorganisation (Hierarchie) dem AbtGrpLtr untergeordnet ist.

Der Referent hat nicht die Möglichkeit, Aufgaben durch untergeordnete Stellen umsetzen zu lassen. Das Kalkül 'homogen' kommt jedoch im Rahmen seiner Tätigkeit dahingehend zum Tragen, dass er auch mit anderen, verwandten Teilbereichen der gleichen hierarchischen Ebene kooperiert (z.B. Arbeitsgruppe Chemie). Die externe Koordination hingegen beschränkt sich beispielsweise an einem Brandtort in der Absprache mit der Feuerwehr etwa über deren gewonnene Eindrücke oder die Begehrbarkeit des Tatortes. Die völlige Zuordnung zum Kalkül 'homogen' würde eine tatsächliche Leitungsfunktion über untergeordnete Stellen voraussetzen. Auch die Bezeichnung seiner Funktion als Einsatzleiter beschränkt sich vor allem auf seinen eigenen Aufgabenbereich in der Form, dass er die ihm beigestellte Dokumentationsgruppe (Fotograph, Zeichner) anleitet bzw. andere Exekutivbeamte anweist z.B. den Tatort entsprechend abzusperren oder Zeugen einzuvernehmen. Insgesamt kommt daher hier ein Kalkül in Frage, das zwischen 'begrenzt' und 'homogen' liegt.

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

In diesem Bereich ist ein Umgang mit Menschen gefordert, der über die durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit hinausgeht. Eine relevante Bedeutung, andere zu verstehen bzw. zu beeinflussen und/oder mit fachlicher Kompetenz hinsichtlich seiner Aufgaben zu unterstützen, kommt sowohl bei seiner Tätigkeit am Tatort (Befragung von Zeugen, eventuell Verdächtigen) aber auch bei Gericht zum Tragen.

Das nächst höhere Kalkül 'besonders wichtig' ist jedoch nicht angemessen, da der Referent andere nicht zu beurteilen hat. Eine Beurteilung anderer kommt ihm einerseits mangels einer Leitungsfunktion mit unterstellten Stellen bzw. andererseits im Hinblick auf Beurteilungen von z.B. Verdächtigen in psychologischer Hinsicht in Ermangelung einer entsprechenden Auftragslage und der hierfür erforderlichen Ausbildung nicht zu. Seine Aufgabe ist die Erhebung und Darstellung eines subjektiven (Anmerkung: gemeint wohl objektiven) Sachverhaltes als fachlich kompetentes Untersuchungsorgan.

4. DENKRAHMEN: ('Operativ, zielgesteuert' = 5)

Der Denkrahm wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben von Methoden, Grundsätzen, Präzedenzfällen und klaren Zielen begrenzt bzw. an andere verwiesen wird.

Der Referent erhält einen eindeutig definierten Auftrag z.B. einen Brand zu untersuchen und die Ursache zu ermitteln. Das Ziel ist somit eindeutig und klar vorgegeben.

Es ist aber insbesondere bei seinem eigenverantwortlichen Einschreiten am Tatort nicht von vornherein klar, wie es etwa zu einem Brand kommen konnte. Er handelt jedoch bei der Ermittlung der Ursache unter Anwendung der aus seiner langjährigen Praxis erworbenen Fachkenntnisse und nach bestimmten Methoden und Grundsätzen unter Zuhilfenahme entsprechender technischer Geräte (z.B. Ermittlung des Brandausgangspunktes) bzw. unter Heranziehung von Präzedenzfällen (z.B. Serientäter).

Bei der Durchführung von Experimenten etwa, übt der AbtGrpLtr, wie dessen Arbeitsplatzbeschreibung zu entnehmen ist, die technische und wissenschaftliche (Fach)Aufsicht über den Referenten aus. Daraus ist eindeutig erkennbar, dass die Zuordnung zum nächsthöheren Kalkül 'strategisch orientiert' keinesfalls in Betracht gezogen werden kann.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'unterschiedlich - 5' und 'adaptiv - 7' = 6)

Die Auftragstellung ist eindeutig definiert. Die vorhandenen Situationen sind jedoch unterschiedlich, was es erforderlich macht, dass sich der Referent mit einem Problem identifiziert, es analysiert und am Tatort entscheidet, welchen Lösungsweg er nimmt. Diese Qualifizierung ergibt sich auch aus den beim Kriterium 'Denkrahmen' dargelegten Ausführungen (das Was ist klar, das Wie ist offen). Weil deshalb bei seiner Aufgabenerfüllung neben der Problemanalyse, insbesondere bei der Erstellung von Untersuchungsberichten als Erledigungsentwürfe, Interpretationen und Bewertungen vorzunehmen sind, ist eine Annäherung zum Kalkül 'adaptiv' gegeben. Die unmittelbare Zuordnung zu diesem Kalkül ist jedoch nicht möglich, da der Referent lediglich einen Teilbereich (Brand- und Explosionsursachenermittlung, CO- Unfälle) der Aufgaben der Abteilung/Kriminaltechnische Zentralstelle wahrzunehmen hat bzw. hierarchisch derart positioniert ist, dass weder die für das Kalkül 'adaptiv' erforderlichen komplexen Situationen im vollen Umfang gegeben noch Strategien konzeptionell zu entwickeln sind.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: ('allgemein geregelt' = 13)

Die Zuordnung zum Kalkül 'allgemein geregelt' setzt das Erreichen definierter Ziele durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit Ermessensspielraum voraus. Dass die Zuordnung zu diesem Kalkül hier zutreffend ist, ergibt sich grundsätzlich bereits aus den Ausführungen zu Bewertungsfaktor 'Denkleistung' (Pkt. 4. u. 5.). Weiters ist jedoch festzuhalten, dass die Handlungsfreiheit durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen, sowie durch die vorgenommenen Kontrollen beschränkt wird. In der hierarchischen Position innerhalb der Abteilung ist der Referent direkt dem AbtGrpLtr unterstellt (Dienst- u. Fachaufsicht).

Die Wahrnehmung seiner Tätigkeiten am Tatort übt er jedoch - eigenverantwortlich - mit einem entsprechenden Ermessensspielraum aus. In diesem Zusammenhang ist die in der Arbeitsplatzbeschreibung (Pkt. 9) erteilte 'sonstige Befugnis' des Einsatzes als verantwortlicher Einsatzleiter genauer zu analysieren. Die Arbeitsplatzbesichtigung und weitere Erhebungen haben ergeben, dass bei 'normalen' Tatorteinsätzen die Kompetenz als Einsatzleiter sich in erster Linie auf den eigenen Aufgabenbereich beschränkt. Die 'Leitung' eines Gesamteinsatzes ergibt sich in der Kooperation mit anderen Organisationen (z.B. Rettung, Feuerwehr, Versicherungen) und den daraus resultierenden Prioritäten. Hier steht an erster Stelle immer die Rettung und Sicherung von Menschenleben, danach folgt die Ursachenermittlung usw. In der Kompetenz und Verantwortung des Referenten als 'Einsatzleiter' liegt es nunmehr, den Tatort für andere (z.B. Versicherungsvertreter, Aufräumarbeiten) erst freizugeben, wenn er verlässlich alle notwendigen Untersuchungen durchführt und sämtliche Spuren und Beweismittel gesichert hat. Auch hierzu dient, wie bereits erwähnt, sein Weisungsrecht gegenüber Exekutivbeamten (Abspernung des Tatortes).

Bei Großereignissen und Katastrophen treffen die vorstehenden Ausführungen ebenfalls zu. Ein Unterschied besteht jedoch darin, dass hier eine tatsächliche Gesamteinsatzleitung eingerichtet wird, die die Koordinationsaufgaben mit z.B. Rettung, Feuerwehr, Bundesheer, Medien, übernimmt. Als Beispiel sei hier das Seilbahnunglück in Kaprun erwähnt. An den Prioritäten bzw. den Kompetenzen des Referenten für seinen Aufgabenbereich ändert sich dadurch nichts. Insgesamt ist daher festzustellen, dass der Referent am Tatort zwar einen Ermessensspielraum zur Verfügung hat, dieser jedoch gewissen Einschränkungen unterliegt (z.B. anzuwendende Methoden bei der Ursachenermittlung, vorgegebene Prioritäten). In anderen Bereichen unterliegt er der Dienst- besonders aber der Fachaufsicht bzw. der Kontrolle durch den AbtGrpLtr (z.B. Experimente, Untersuchungsberichte). Eine Zuordnung in Richtung des höheren Kalküls 'funktionsorientiert' ist nicht in Betracht zu ziehen, zumal sich aus den vorstehenden Ausführungen (hierarchische Position, Kontrolle, Fachaufsicht) ergibt, dass er das Kalkül 'allgemein geregelt' nur auf Grund des Tätigkeitsbereiches am Tatort als 'Einsatzleiter' erreicht.

7. DIMENSION: (zwischen 'klein - 3' und 'mittel - 5' = 4) 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. Wie die Arbeitsplatzbesichtigung und die weiteren Erhebungen ergeben haben, wäre die Dimension im Hinblick auf die Anzahl der zu servicierten Stellen mit 'begrenzt - 2' anzusetzen. Demnach ist auch vorrangig für den Referenten die Dimension aus monetärer Sicht zu beurteilen. Hier ist jedoch von einer Durchschnittsbetrachtung per annum auszugehen. Vereinzelt Katastrophen oder Großereignisse müssen, da sie nicht regelmäßig jährlich auftreten, um einen objektiven Durchschnittswert zu erreichen, außer Betracht bleiben. Auf Grund der Angaben des Beschwerdeführers, aber auch der Erhebungen im Zuge Arbeitsplatzbesichtigung kann ein solcher Durchschnittswert angenommen werden, der zwischen den Kalkülen 'klein' und 'mittel', d. h. zwischen 'rund 'mittel', d.h. zwischen rund EUR 4,5 Mio. und EUR 45 Mio. liegt.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: ('beitragend - indirekter Einfluss' = 3)

Wie bereits erwähnt, verfügt der Arbeitsplatzinhaber über keine Approbationsbefugnis und ist daher im Rahmen der Dienst- vor allem aber der Fachaufsicht Anordnungen und Weisungen der verantwortlichen Stelle unterworfen. Nur im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit am Tatort agiert er selbstständig und eigenverantwortlich. Das Ergebnis seiner Tätigkeiten ist letztendlich ein Untersuchungsbefund, den der Referent zwar erstellt, der aber der Kontrolle und eventuellen Abänderung oder Ergänzung durch den genehmigenden (approbierenden) und somit verantwortlichen AbtGrpLtr, dem dies mittels Arbeitsplatzbeschreibung konkret aufgetragen ist, unterliegt. Es handelt sich daher um einen Erledigungsentwurf, der erst durch die Genehmigung

vom dafür Berechtigten zum Untersuchungsbefund wird. An dieser Tatsache vermag auch die subjektive Interpretation des Beschwerdeführers in seinem Schreiben vom 12.1.1998 nichts zu ändern, in dem er u.a. ausführt, dass durch seine Unterfertigung des Untersuchungsbefundes eine 'de facto Approbationsbefugnis' vorliegt. Gemäß § 36 Abs. 2 der Kanzleiordnung für die Bundesministerien 1992 ist der Erledigungsentwurf vom Bearbeiter (diesfalls vom Referenten) durch seine Unterschrift unter Beisetzung des Datums abzuzeichnen.

Es handelt sich daher objektiv und rechtskonform um die Abzeichnung eines Erledigungsentwurfes und nicht um eine genehmigende Approbation, mit allen weiteren daraus resultierenden ... Konsequenzen.

Im Zuge der Erstellung dieses Erledigungsentwurfes wird der Referent interpretierend oder auch beratend tätig und nimmt somit auf die Entscheidungen anderer einen indirekten, beitragenden Einfluss. Gleiches gilt, auch entsprechend den diesbezüglichen eingehenden Ausführungen im besonderen Teil ... des ggstdl. Gutachtens, konsequenter Weise für die Vertretung des Untersuchungsbefundes bei Gericht.

Auf Grund der analytischen Untersuchung ergibt sich

folgender Stellenwert:

<u>Kriteriengruppen</u>	<u>Wissen</u>			<u>Denkleistung</u>		<u>Verantwortung</u>			<u>Gesamtstellenwertpunkte Summe</u>
<u>Zuordnungspunkte</u>	<u>9</u>	<u>4</u>	<u>2</u>	<u>5</u>	<u>6</u>	<u>13</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	
<u>Summe Zuordnungspunkte</u>	<u>15</u>			<u>11</u>		<u>20</u>			
<u>Teilstellenwertpunkte</u>	<u>15 = 200</u>			<u>11 = 76</u>		<u>20 = 132</u>			

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 2 von **380** bis **459**. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit **408 Punkten** innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der **Funktionsgruppe 5** zuzuordnen.

Konkrete Bewertung der Richtverwendung:

- **Leiter des Referates Bürgerdienstes in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Inneres** (auf Basis der Arbeitsplatzbeschreibung und der durchgeführten Arbeitsplatzbesichtigung)

1. FACHWISSEN: ('Grundlegende spezielle Kenntnisse' = 9)

Die mit dem Arbeitsplatz des Leiters des Referates Bürgerdienstes im BMI verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten stellen sich im Vergleich zum Arbeitsplatz des Referenten der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung als ein weiter gefasstes Gebiet dar, welches sich von der Mitarbeiterführung und Mitarbeiterbeurteilung über Auskunftserteilungen unterschiedlichster Art (auch im Hinblick auf Rechtsauskünfte) bis hin zur Betreuung und aktenmäßigen Erledigung von vergaberechtlichen Angelegenheiten der Abteilung I/5 (Öffentlichkeitsarbeit) erstreckt.

Im Zusammenhang mit Anfragen betreffend rechtliche Belange ist im Bereich des Bürgerdienstes ein entsprechendes Breitenwissen in unterschiedlichen Rechtsmaterien erforderlich. Diese unterschiedlichen Rechtsmaterien umfassen schwerpunktmäßig das Sicherheitspolizeigesetz, das Meldegesetz, das Fremdenengesetz, das Strafrecht sowie Kenntnisse des Vergaberechts und des Verrechnungswesens (siehe Zuständigkeit für vergaberechtliche Angelegenheiten betreffend Abteilung I/5). Zusätzlich sind genaue Kenntnisse im Bereich der Kompetenzverteilung zwischen Bund, Länder und Gemeinden erforderlich, um Beschwerdeführer und Hilfesuchende entsprechend den jeweiligen Zuständigen informieren und vermitteln zu können. Neben den rechtlichen Belangen ist auch umfangreiches Wissen im Hinblick auf aktuelle politische Themen erforderlich (ständige Kontakthaltung mit dem Kabinett des/der Bundesminister/in).

Insgesamt kann gesagt werden, dass zur Erlangung der entsprechenden Kenntnisse der Abschluss einer höheren Schule ergänzt durch langjährige (5 - 10 jährige) Praxis und breite Erfahrungen erforderlich sind. Das Erfordernis der langjährigen Praxis ergibt sich insbesondere aufgrund der hohen Anforderungen im Bereich des Breitenwissens. Entsprechend dieser Ausführungen, ergibt sich in der Gesamtbetrachtung des Fachwissens die Zuordnung zum Kalkül 'Grundlegende spezielle Kenntnisse'.

Somit ergibt sich dieselbe Bewertung wie für den Arbeitsplatz des Referenten der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung. Der Grund für dieselbe Einstufung ergibt sich insbesondere aus der Tatsache, dass im Bereich des Leiters des Referates Bürgerdienst die Anforderungen ans Breitenwissen größer sind. Dieses Mehr an Breitenwissen wird aber durch die spezielleren Anforderungen im Bereich des Arbeitsplatzes des Referenten der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung kompensiert.

2. MANAGEMENTWISSEN: ('homogen' = 5)

Das Managementwissen ist als homogen zu definieren. Dies bedeutet eine interne Integration in der Form, dass Aufgaben zum Teil über untergeordnete Stellen umgesetzt werden. Im konkreten Fall durch die Mitarbeiter des Referates Bürgerdienst. Ebenso ist eine externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene (z.B. bei der Beantwortung von Spezialthemen, die das Breitenwissen des Referatsleiters

Bürgerdienst überstiegen und deshalb die Einbindung der jeweiligen Fachabteilung notwendig macht) erforderlich.

Ebenfalls zu berücksichtigen ist die Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes der Referatsmitarbeiter.

Das Erfordernis der Lösung von einfachen Zielkonflikten kann sich insbesondere bei der Beantwortung von Anfragen durch die einzelnen Referatsmitarbeiter ergeben (Gewährleistung einer einheitlichen Beantwortungspraxis).

Entsprechend dieser Ausführungen ergibt sich die Zuordnung zum Kalkül homogen (5).

Die im Vergleich zum Arbeitsplatz des Referenten der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung höhere Bewertung ergibt sich insbesondere aus dem Umstand, dass es sich beim Arbeitsplatz des Leiters des Referates Bürgerdienst um eine Leitungsfunktion handelt. Aus diesem Umstand ergibt sich zwangsläufig, dass Aufgaben über untergeordnete Stellen umgesetzt werden. Auch im Zusammenhang mit der Mitarbeiterführung ergeben sich höhere Anforderungen im Bereich des Managementwissens. Die Funktion des Brandursachenermittlers stellt keine Leitungsfunktion dar (Anforderungen im Zusammenhang mit der Mitarbeiterführung fehlen).

3. UMGANG MIT MENSCHEN: ('besonders wichtig' = 3) Insbesondere im Zusammenhang mit dem Parteienverkehr im Rahmen des Bürgerdienstes sowie bei telefonischen Beantwortungen von Beschwerden bzw. Anfragen ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit von besonderer Bedeutung. Im Zusammenhang mit der Mitarbeiterführung (damit verbunden auch Leistungsbeurteilungen) und der Einschulung neuer Mitarbeiter ist es wichtig, andere zu verstehen und zu beurteilen.

Die im Vergleich zum Arbeitsplatz des Referenten der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung höhere Bewertung ergibt sich insbesondere aus der Tatsache, dass der Leiter des Referates Bürgerdienst andere zu beurteilen hat (z.B. Mitarbeiter).

4. DENKRAHMEN: (Aufgabenorientiert = 4)

Der Denkraum wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstanweisungen) begrenzt bzw. durch Kompetenzabgrenzungen von anderen, z.B. dem Leiter der Abteilung 5 Öffentlichkeitsarbeit, wahrgenommen wird. Die Aufgaben des konkreten Arbeitsplatzes sind wesentlich verschiedenartig und reichen von der Mitarbeiterführung über die Auskunftserteilung bis hin zur Bearbeitung von vergaberechtlichen Angelegenheiten für die Abteilung I/5 (Öffentlichkeitsarbeit). Bei den gestellten Aufgaben ist das 'Was' klar definiert (z.B. Auskunftserteilung gemäß Auskunftspflichtgesetz oder Servicierung des Kabinetts der/des Bundesministers/in durch Wahrnehmung, Weiterleitung und teilweise selbständige Beantwortung von mittels e-mail an den/die BM bzw. an das Kabinett einlangender Anfragen sowie durch die Erstellung von Antwortentwürfen).

Das 'Wie' ist insbesondere bei der Mitarbeiterführung, aber auch bei der Bearbeitung von Informationen an das Kabinett der Bundesministerin nur mehr teilweise klar.

Lösungen sind auf der Basis von Vorschriften (Gesetzen, Verordnungen), Anweisungen (Dienstanweisungen und mündl. Weisungen) und/oder aus Erfahrung bzw. dem Gelernten zu finden.

Die im Vergleich zum Arbeitsplatz des Beschwerdeführers niedrigere Bewertung ergibt sich aus dem Umstand, dass im Bereich des Referentenarbeitsplatzes der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung das 'Wie' in vielen Fällen offen ist. Dies ergibt sich aus dem Umstand, dass bei der Feststellung der Brandursache vorerst offen ist, wie diese eruiert werden kann. Teilweise können Lösungswege erst mittels Experimenten gefunden werden.

5. DENKANFORDERUNG: ('unterschiedlich' = 5)

Der Stellenwert 5 bezieht sich auf unterschiedliche Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems, dessen Analyse und der Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Diese Anforderungen ergeben sich insbesondere bei der Erarbeitung von Antwortentwürfen für die Bundesministerin. Probleme werden weitgehend selbständig gelöst (dies ergibt sich aus dem oben geforderten Wissen in Verbindung mit der entsprechenden Approbationsbefugnis).

Die für den Arbeitsplatz des Brandursachenermittlers mit 6 höhere Bewertung ergibt sich konsequenterweise aus dem Umstand, dass bei diesem Arbeitsplatz das 'Wie' in den meisten Fällen offen ist und aus diesem Grund neben der Problemanalyse entsprechende Interpretationen und Bewertungen vorzunehmen sind (bereits Annäherung zum Kalkül 'Adaptiv').

6. HANDLUNGSFREIHEIT: ('allgemein geregelt' = 13)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen und Kontrollen.

In der hierarchischen Position innerhalb der Zentralstelle des Bundesministerium für Inneres liegt der Arbeitsplatz des Referatsleiters Bürgerdienst an der 4. Stelle, d.h. es gibt drei übergeordnete Stellen, die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können.

Trotz drei übergeordneter Stellen ist insbesondere im Bereich der Mitarbeiterführung und Motivation von einem entsprechenden Ermessensspielraum auszugehen. Auch im Zusammenhang mit der Erstellung von Antwortentwürfen für die Bundesministerin ist von einem bestimmten Ermessensspielraum auszugehen

(inhaltliche Vorschläge). Abgerundet wird dieses Bild durch eine für alle Angelegenheiten der Bürgerdienst- und Auskunftsstelle bestehende Approbationsbefugnis.

Insgesamt kann gesagt werden, dass aufgrund einer vorhandenen Approbationsbefugnis und dem bestehenden Ermessensspielraum eine Bewertung mit 13 gerechtfertigt ist.

Entsprechend dieser Zuordnung ergibt sich die gleiche Bewertung wie beim Referentenarbeitsplatz der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung.

Ergänzend ist anzumerken, dass sich die Zuordnung des Referentenarbeitsplatzes der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung zum Kalkül 'allgemein geregelt' nur aufgrund des Tätigkeitsbereiches am Tatort als 'Einsatzleiter' gerade noch rechtfertigen lässt, da auch eine entsprechende außenwirksame 'Approbationsbefugnis' nicht vorhanden ist.

7. DIMENSION: ('begrenzt' = 2)

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 aussagekräftige monetäre Größe im Hinblick auf die Dimension konnte im konkreten Fall nicht festgestellt werden. Auch die Festlegung der Dimension über die Anzahl der Mitarbeiter wäre wenig aussagekräftig und würde den tatsächlichen Wert der Dimension nicht treffen (dies ergibt sich aus der Überlegung, dass die Mitarbeiterführung maximal 25 % der Gesamttätigkeiten ausmacht). Aussagekräftiger ist die Festlegung der Dimension über die persönlich vom Arbeitsplatzinhaber erledigten Akten. Laut vorgelegten Unterlagen betrug die Anzahl der vom Referatsleiter mittels Akt erledigten Anfragen (im Jahre 2005) 53 Stück. Mit dieser Anzahl erfolgt die Zuordnung zum Kalkül 'begrenzt' (Bandbreite von 51 bis 100). Die Auswahl der Dimension entsprechend der Akten erledigungen (ohne telefonische Beantwortungen und Beantwortungen per E-Mail) erfolgte insbesondere aus der Überlegung, dass im Wesentlichen nur Anfragen von entsprechender Komplexität und/oder Umfang mittels Aktenverfahren erledigt werden. Die Heranziehung aller erfolgten Telefonate und versendeten E-Mails wäre als dimensionäre Größe nicht gerechtfertigt und würde das Wesen des Arbeitsplatzes insbesondere im Hinblick auf die anderen Bewertungskriterien nicht treffen.

Entsprechend dieser Ausführungen ergibt sich die Bewertung mit 2.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: (zwischen 'beitragend - indirekt' (3) und 'anteilig - direkt' (5) = 4)

Direkter Einfluss auf das Endergebnis wird bei vom Referatsleiter selbst durchgeführten und approbierten Erledigungen (Anfragebeantwortungen) ausgeübt. Beiträgend ist der Einfluss aufs Endergebnis bei folgenden Aufgaben:

Bei der der Einschulung von Mitarbeitern, bei der Erstellung von Antwortentwürfen für das Kabinett sowie bei der Weiterleitung und Vermittlung der in den Zuständigkeitsbereich von anderen Organisationseinheiten fallenden Anliegen.

Da keines der beiden Kriterien das andere wesentlich übersteigt, ergibt sich die Zwischenlage mit 4.

Die im Vergleich zum Referentenarbeitsplatz der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung etwas höhere Bewertung ergibt sich aus dem Umstand, dass dem Richtverwendungsarbeitsplatz zum Teil auch direkter Einfluss auf das Endergebnis zukommt. Dies ergibt sich insbesondere aus der vorhandenen Approbationsbefugnis aber auch aus dem Rollenbild des Arbeitsplatzes (im Wesentlichen direkte Beantwortung von Fragen).

Auf Grund der analytischen Untersuchung ergibt sich

folgender Stellenwert:

<u>Kriteriengruppen</u>	<u>Wissen</u>			<u>Denkleistung</u>		<u>Verantwortung</u>			<u>Gesamtstellenwertpunkte Summe</u>
<u>Zuordnungspunkte</u>	9	5	3	4	5	13	2	4	
<u>Summe Zuordnungspunkte</u>	17			9		19			
<u>Teilstellenwertpunkte</u>	17 = 264			9 = 76		19 = 115			

Zu bemerken ist, dass die Stellenwertpunkte des Bereiches Denkleistung durch den inneren Zusammenhang mit dem Bereich Wissen zueinander im Abhängigkeitsverhältnis stehen. Aus diesem Grunde wirkt sich die im Vergleich zum Arbeitsplatz des Brandursachenermittlers höhere Zuordnung im Bereich des Wissens auch auf die Teilstellenwertpunkte im Bereich der Denkleistung (als Umsetzung des Wissens) aus.

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 2 von 380 bis 459. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 455 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 5 zuzuordnen.

Entsprechend der ermittelten Stellenwertpunkte ergibt sich, dass der Richtverwendungsarbeitsplatz (Referatsleiter des Bürgerdienstes in der Zentralstelle des BMI) mit **455 Punkten** um 47 Stellenwertpunkte über

dem des Referentenarbeitsplatzes der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung (**408 Punkten**) liegt. Dies macht zum Zwecke einer transparenteren Darstellung einen Vergleich mit einer Richtverwendung der VGr/FGr. A2/5 an der unteren Schnittstelle dieser Funktionsgruppe notwendig. Damit kann sichergestellt werden, dass der Funktionswert des Arbeitsplatzes des Referentenarbeitsplatzes der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung innerhalb der Funktionswerte zweier Richtverwendungen VGr/FGr A 2/5 liegt.

Konkrete Bewertung der Richtverwendung:

- Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung.

1. FACHWISSEN: ('Grundlegende spezielle Kenntnisse' = 9)

Die Anforderungen an das Fachwissen der zu bewertenden Richtverwendung im eher weit gefassten Bereich des Dienst- und Besoldungsrechtes sind entsprechend hoch. (D)ies gilt auch im Hinblick auf das 'Tiefenwissen' (Detailkenntnis). Hinzu kommt die Systemisierung in der Aufbauorganisation des BMLV. Der Referent entscheidet in sämtlichen dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten nicht nur als erste Instanz für Bedienstete der Zentralleitung, sondern fungiert für den Bereich der nachgeordneten Dienstbehörden als zweite Instanz in Berufungsangelegenheiten. Somit ist den sehr umfangreichen dienstrechtlichen Kenntnissen auch detailliertes verfahrensrechtliches Wissen zuzurechnen. Das juristische Wissen beschränkt sich, vor allem in Hinblick auf die Verfahren in zweiter Instanz, nicht nur auf die Anwendung der materiellen und verfahrensrechtlichen Normen sondern auch auf die Kenntnis der aktuellen höchstgerichtlichen Rechtsprechung. Auch gilt es zu berücksichtigen, dass der Arbeitsplatzinhaber für nahezu sämtliche Besoldungs- und Entlohnungsschemata im Bundesdienst zuständig ist. Die Systemisierung in der Zentralleitung zieht es auch nach sich, dass der Arbeitsplatzinhaber den nachgeordneten Dienstbehörden in sämtlichen der angeführten Angelegenheiten für Auskünfte zur Verfügung steht und somit einen einheitlichen Vollzug gewährleistet. Ebenfalls aus der organisatorischen Einbettung resultiert die Mitwirkung bei der Information der politischen Ebene im Rahmen parlamentarischer Anfragen, Anfragen der Volksanwaltschaft und des Rechnungshofes, der Beschwerdekommision in militärischen Angelegenheiten sowie des Bundesministers selbst.

Entsprechend dieser Ausführungen ergibt sich dieselbe Zuordnung (wie) beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers.

2. MANAGEMENTWISSEN: (zwischen 'begrenzt - 3' und 'homogen - 5' = 4)

Wenn gleich die Tätigkeiten und Aufgaben eine entsprechende Anforderung an das notwendige Fachwissen stellen, sind sie dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegt. Organisations- und Leitungsaufgaben stehen nicht im Vordergrund. Im Rahmen der Erstellung von Stellungnahmen und Informationen, die im Katalog der Tätigkeiten mit 35 % angegeben sind, besteht jedoch naturgemäß Koordinationsbedarf mit anderen Organisationseinheiten, sodass eine Zuordnung zum Kalkül 'begrenzt' zur kurz greifen würde.

Auch im Bereich des Managementwissens ergibt sich die gleiche Bewertung wie beim Brandursachenermittler.

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

Die Anforderungen in diesem Zusammenhang werden weniger bei der Setzung der dienst- und besoldungsrechtlichen Maßnahmen selbst, sondern vielmehr im Rahmen der vorangehenden Mitbefassung der Personalvertretung gesehen. Hierbei müssen Ziele mit Verhandlungsgeschick und entsprechender Sachargumentation durchgesetzt werden. Das 'faktische Können' der Dienstbehörde, wie es etwa im Verhältnis Dienstbehörde - Bediensteter besteht, tritt bei Verhandlungen mit der Personalvertretung in den Hintergrund, woraus sich entsprechend höhere Anforderungen an das Verhandlungsgeschick und Argumentationsvermögen ergeben. Die im Vergleich zum Arbeitsplatz des Beschwerdeführers höhere Bewertung ergibt sich insbesondere aus der Notwendigkeit der Führung von Verhandlungen zum Zwecke der Durchsetzung von Zielen.

4. DENKRAHMEN: (Aufgabenorientiert = 4)

In diesem Bereich sind die Aufgabenstellungen im Wesentlichen als verschieden zu bezeichnen (Führen von Verfahren als erste und zweite Instanz, personalbezogene EDV-Auswertungen, umfassende Information der politischen Ebene zu personalwirtschaftlichen/dienst- und besoldungsrechtlichen Fragestellungen, Auskunftserteilung an nachgeordnete Dienstbehörden und Dienststellen etc.). Trotz der durchaus vielschichtigen Problemstellungen können die Aufgaben auf Basis von Vorschriften, Anweisungen und dem Gelernten oder der Erfahrung gelöst werden. Das 'Was' (z B. Führung von Verfahren als erste und zweite Instanz) ist klar, das 'Wie' ist teilweise klar. Das Handeln und Agieren des Arbeitsplatzinhabers ist nur mehr in eingeschränktem Maße exakt vorgegeben. Eine höhere Zuordnung kommt deshalb nicht in Frage, da die operativen Komponenten (Dienstrechtsangelegenheiten bzw. -verfahren) überwiegen und weniger das Entwickeln genereller Lösungsansätze für andere Stellen im Vordergrund steht.

Die im Vergleich zum Arbeitsplatz des Beschwerdeführers niedrigere Bewertung ergibt sich insbesondere aus dem Umstand, dass beim Brandursachenermittler das 'Wie' offen ist (siehe Ausführungen beim Brandursachenermittler).

5. DENKANFORDERUNG: ('unterschiedlich' = 5) Hier ist von unterschiedlichen Problemstellungen auszugehen, deren Lösungsansätze jedoch innerhalb eines gesicherten Wissensstandes entwickelt werden können. Die Aufbauorganisation muss dabei ebenfalls Berücksichtigung finden.

Fragestellungen sind vom Arbeitsplatzinhaber weitgehend selbständig gelöst werden. Für Fragen, die nicht selbstständig gelöst werden können, stehen der übergeordnete Referatsleiter als unmittelbarer Vorgesetzter, der Hauptreferatsleiter und schließlich der Abteilungsleiter zur Verfügung. Entsprechend dieser Ausführungen wäre zunächst an eine Bewertung mit 4 (als Zwischenlage = ähnlich und unterschiedlich) zu denken. Aber aufgrund des Erfordernisses der weitgehend selbständigen Lösung von Problemen kann trotz der hierarchischen Stellung (Unterstellung) des Arbeitsplatzes die Zuordnung zum Kalkül 'unterschiedlich' = 5 gerade noch gerechtfertigt werden.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: (zwischen '7 - standardisiert' und '10 - richtliniengebunden' = 9)

Der Arbeitsplatzinhaber setzt zum überwiegenden Ausmaß dienst- und besoldungsrechtliche Maßnahmen. In diesem Rahmen ist der Ermessensspielraum bedingt durch die enge Gesetzesbindung relativ gering. Der Arbeitsplatz ist somit charakterisiert durch die Umsetzung bzw. Vollziehung von Gesetzen, Verordnungen und diese ergänzende Erlässe und Rundschreiben.

'Wie', 'was', 'wann' etwas zu tun ist - bezogen auf die zu führenden Verfahren bzw. Personalmaßnahmen -, ist weitgehend geregelt, lässt zwar Raum für Verschiebungen, allerdings nur in zeitlicher Hinsicht. Die Prioritätensetzung bei der Behandlung der Anträge und in der Verfahrensführung obliegt weitgehend dem Arbeitsplatzinhaber. Es werden lediglich die fertigen Bescheide dem zuständigen Abteilungsleiter zur Unterfertigung vorgelegt, da keine Approbationsbefugnis besteht. Insofern kann jedoch nicht von einer Erfolgskontrolle nach Abschluss gesprochen werden, da diese in der rechtskräftigen und außenwirksamen Erledigung gesehen werden müsste. Durch die mangelnde Approbationsbefugnis besteht im Rahmen der Unterfertigung durch den Abteilungsleiter noch die Möglichkeit, dieses Ergebnis zu kontrollieren und zu beeinflussen. Eine Vorgabe der einzelnen zu setzenden Arbeitsschritte im Sinne einer Arbeits- und Fortschrittskontrolle besteht jedoch grundsätzlich nicht.

Im Vergleich dazu ist die Handlungsfreiheit des Brandursachenermittlers, wie oben gezeigt, wesentlich höher zu bewerten, da keine so enge Bindung an Vorgaben besteht. Es sind zwar bestimmte anzuwendende Methoden für die Ursachenermittlung vorgegeben, zusätzlich kann es allerdings durchaus notwendig sein, Experimente zum Zwecke der Ursachefeststellung durchzuführen. Ebenfalls zu berücksichtigen ist der Umstand, dass der Brandursachenermittler am Tatort als 'Einsatzleiter' (wenn auch in eingeschränktem Ausmaß) fungiert. Ebenfalls zu berücksichtigen ist die jeweilige hierarchische Einbettung der Arbeitsplätze und hier liegt der Referentenarbeitsplatz des Brandursachenermittlers um eine Hierarchieebene höher als der Richtverwendungsarbeitsplatz.

7. DIMENSION: ('umfassend' = 5)

Eine aussagekräftige monetäre Größe lässt sich im konkreten nicht feststellen. Ein möglicher Ansatz wäre die Gesamtsumme aller Bezüge der im Personalbereich zu betreuenden Bediensteten, dieser Ansatz würde allerdings dem Wesen des Arbeitsplatzes nicht gerecht werden (insbesondere im Zusammenhang mit dem Bewertungskriterium 'Einfluss aufs Endergebnis').

Aus diesem Grund wird die Anzahl der zu servicingierenden Stellen, die sich im Personalbereich zur Beurteilung als sachlich erweist, herangezogen. Diese dimensionäre Größe überschreitet im Bereich des BMLV für die in der Arbeitsplatzbeschreibung angegebenen Besoldungs- Entlohnungsschemata und Verwendungs- und Bewertungsgruppen jedenfalls 1.000 Stellen. Entsprechend dieser Feststellung ergibt sich die Zuordnung zum Kalkül 'umfassend' = 5 (mehr als 1.000 Stellen).

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: ('beitragend - indirekt Einfluss' = 3)

Die vom Arbeitsplatzinhaber verfassten Erledigungsentwürfe bzw. Bescheide bilden für den Großteil der Fälle die unmittelbare Entscheidungsgrundlage für jene Stellen, deren das Handeln letztverantwortlich zugerechnet werden kann. Ähnlich verhält es sich bei der Mitwirkung im Rahmen der Erstellung von Informationen für die politische Ebene. In allen Fällen findet sich der Beitrag des Arbeitsplatzinhabers im Ergebnis wieder.

Es ist somit charakteristisch, dass interpretierende, beratende oder vorbereitende Leistungen (als) Grundlage für die Entscheidungen oder Handlungen anderer geboten werden. Trotzdem findet sich bezogen auf Personalmaßnahmen der Einfluss des Referenten in der konkreten Erledigung - dem konkreten Bescheid - wieder. Durch das Fehlen einer entsprechenden Approbationsbefugnis (insbesondere bei der Bescheiderlassung) wäre eine höhere Bewertung nicht gerechtfertigt. Unter Berücksichtigung dieser Überlegungen ergibt sich die gleiche Bewertung wie beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers. Auch im Bereich dieses Arbeitsplatzes fehlt eine entsprechende Approbationsbefugnis.

Auf Grund der analytischen Untersuchung ergibt sich folgender Stellenwert:

<u>Kriteriengruppen</u>	<u>Wissen</u>			<u>Denkleistung</u>		<u>Verantwortung</u>			<u>Gesamtstellenwertpunkte</u> <u>Summe</u>
<u>Zuordnungspunkte</u>	2	4	3	4	5	2	5	3	
<u>Summe</u> <u>Zuordnungspunkte</u>	16			9		17			
<u>Teilstellenwertpunkte</u>	<u>16 = 230</u>			<u>9 = 66</u>		<u>17 = 87</u>			<u>383</u>

Zu bemerken ist, dass die Stellenwertpunkte des Bereiches Denkleistung durch den inneren Zusammenhang mit dem Bereich Wissen zueinander im Abhängigkeitsverhältnis stehen (als Umsetzung des Wissens).

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A 2 von 380 bis 459. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit 383 Punkten innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der Funktionsgruppe 5 zuzuordnen.

Entsprechend der ermittelten Stellenwertpunkte ergibt sich, dass der Richtverwendungsarbeitsplatz (Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle des Bundesministeriums für Landesverteidigung) mit 383 Punkten um 25 Stellenwertpunkte unter dem des Referentenarbeitsplatzes der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung (408 Punkten) liegt.

Aufgrund der Tatsache, dass der Referentenarbeitsplatz der Arbeitsgruppe für Brandursachenermittlung mit 408 Stellenwertpunkten zwischen zwei Richtverwendungen der Verwendungsgruppe/Funktionsgruppe A2/5 liegt, erfolgt konsequenterweise die Zuordnung zur Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser zur Funktionsgruppe 5. ...

...

Entsprechend der erhobenen Tatsachen ergibt sich folgende

Schlussfolgerung:

Aufgrund des Umstandes, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 408 Stellenwertpunkten zwischen zwei Richtverwendungen (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 2.5.8 mit 455 Stellenwertpunkten und Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 2.5.13 mit 383 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe/Funktionsgruppe A2/5 liegt, ist der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers entsprechend oben dargestellter nachvollziehbarer Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) der Verwendungsgruppe A2 und innerhalb dieser zur Funktionsgruppe 5 zuzuordnen. "

(Anonymisierungen durch den Verwaltungsgerichtshof, Hervorhebungen im Original)

Der Beschwerdeführer gab hierzu (durch seinen Rechtsvertreter) am 27. Juli 2006 eine weitere Stellungnahme ab, in der er im Wesentlichen an seiner bisherigen Argumentation festhielt. Er machte (zusammengefasst) geltend, das eben dargestellte Ergänzungsgutachten des Bundeskanzleramtes (BKA) stehe mit den erteilten Aufträgen und der Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes nicht im Einklang. Vielmehr wäre die von ihm "als am ehesten als vergleichbar anzusehende Richtverwendung des Leiters der Flugunfallkommission zur Bestimmung der Wertigkeit" seines Arbeitsplatzes heranzuziehen gewesen. Weiters sei es unrichtig, für die Beurteilung des ehemaligen Arbeitsplatzes im Zeitraum vom 1. Jänner bis zum 31. März 1998 nur derzeit in Geltung stehende Richtverwendungen heranzuziehen. Materiell-rechtliche Bestimmungen seien nämlich zeitraumbezogen anzuwenden, verfahrensrechtliche zum Zeitpunkt der Bescheiderlassung. Die genannte Richtverwendung sei aber dem materiellen Recht zuzurechnen.

Zwar orientiere sich das Gutachten teilweise korrekt an der konkreten Ausgestaltung seines Arbeitsplatzes. Allerdings sei eine Einschränkung seines Aufgabengebietes durch die abstrakte Arbeitsplatzbewertung des Abteilungsgruppenleiters erfolgt und dabei auf die Restkompetenz seines Arbeitsplatzes geschlossen worden. Dabei handle es sich um eine unzulässige abstrakte Bewertung, bei der Widersprüchlichkeiten hinsichtlich seiner Kompetenzen entstanden seien. Auch die hierarchische Positionierung seines Arbeitsplatzes stelle kein "derart zentrales Kriterium" für dessen Wertigkeit dar.

Der Punktezuordnung im Ergänzungsgutachten könne nicht beigeprägt werden. Beim Einfluss auf das Endergebnis seien die besonderen Eigenheiten des Arbeitsplatzes, insbesondere die Approbationsbefugnis betreffend, sowie die Tätigkeit des Beschwerdeführers als gerichtlicher Sachverständiger nicht berücksichtigt worden. Die Entscheidung des Gerichtes sei in ganz erheblichem Umfang von Sachverständigengutachten abhängig. Dabei hätten seine Ausführungen immensen Einfluss auf das Endergebnis. Die herangezogenen Kriterien für die Approbationsbefugnis seien für seinen Arbeitsplatz unpassend.

Für den "Einfluss auf das Endergebnis" seien ein bis sieben Punkte möglich. Statt der dem Beschwerdeführer zugewiesenen drei Punkte wären mindestens sechs Punkte anzusetzen gewesen. Bei der Befundaufnahme vor Ort und der Begutachtung sowie bei der Aussage als sachverständiger Zeuge vor Gericht sei der Beschwerdeführer nicht der Aufsicht des Abteilungsgruppenleiters unterworfen oder an dessen Weisungen gebunden gewesen, weil dieser nicht anwesend gewesen sei und teilweise keine Fachkenntnisse besessen habe. Bei den sicherheitspolizeilichen Vorerhebungen sei nach Möglichkeit ein gerichtlich beeideter Sachverständiger für die zentrale Tätigkeit der Tatortsicherung und Spurenauswertung beigezogen worden. Diese Ermittlungstätigkeit liege bei der Exekutive und der Staatsanwaltschaft. Daher sei die Beiziehung eines gerichtlich beeideten Sachverständigen wichtig. Dieser besitze gegenüber dem Amtssachverständigen ein besonders hohes Niveau an Fachwissen sowie juristischen und verfahrenstechnischen Grundkenntnissen. An die Eignungsprüfung würden hohe Anforderungen gestellt. Auch der Aussage eines sachverständigen Zeugen komme erhöhte Bedeutung zu, weil er seine Beobachtungen auf Grund einer speziellen Sachkenntnis gemacht habe.

Zu den Ausführungen im Ergänzungsgutachten über das Fachwissen und den Denkraum sei festzuhalten, dass gerade die Brandortuntersuchung, die von größter Wichtigkeit für die Richtigkeit des Endergebnisses sei, ein höchstes Maß an Fachwissen und Fähigkeit zu fächerübergreifendem vernetzten Denken erfordere. Die komplexen Verfahrensschritte der Brandherdeingrenzung und der Zündquellenuntersuchung seien nämlich nach der Eliminationsmethode vorzunehmen, sodass von einer "einfachen Ermittlungsmethode" nicht gesprochen werden könne. Die Schwierigkeit der Branduntersuchung wäre näher abzuklären gewesen. Für die Bewertung des Fachwissens (Bandbreite ein bis dreizehn Punkte) müssten mindestens elf Punkte angerechnet werden, weil verschiedene naturwissenschaftliche Gebiete bis hin zu kleinen Detailproblemen betroffen seien.

Auch hinsichtlich des Denkraums (Bandbreite ein bis acht Punkte) wäre eine Bewertung mit zumindest sechs Punkten angemessen gewesen, weil zwischen den verschiedenen naturwissenschaftlichen Fachrichtungen wie Biologie, Physik und Chemie übergreifend und vernetzt Schlüsse zu ziehen und Lösungen zu finden gewesen wären. Auch das Ergänzungsgutachten sei demnach für eine erschöpfende Beurteilung der Frage der Wertigkeit seines ehemaligen Arbeitsplatzes nicht ausreichend.

Daraufhin erließ die belangte Behörde den angefochtenen

Beschcheid vom 24. Oktober 2006 wie folgt:

"Spruch

Auf Ihren Antrag vom 12. Jänner 1998 wird gemäß § 56 des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991, BGBl Nr. 51/1991 in Verbindung mit §§ 28, 29, 30, 134 des Gehaltsgesetzes 1956 und §§ 137, 244 und 254 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 festgestellt, dass Ihre dienst- und besoldungsrechtliche Stellung nach Überleitung in das Besoldungsschema des Allgemeinen Verwaltungsdienstes gemäß § 254 des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 und § 134 des Gehaltsgesetzes 1956 seit dem 1. Jänner 1998 während Ihres Aktivstandes bis 31. März 1998 die eines Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes, Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, Gehaltsstufe 19 mit Dienstalterszulage, Funktionsstufe 4, lautete.

Der Ihnen zugeordnete Arbeitsplatz ist mit der Verwendungsgruppe A2, Funktionsgruppe 5, bewertet."

Nach Darstellung des bisherigen Verfahrens, der Rechtslage sowie der Stellungnahmen des Beschwerdeführers erklärte die belangte Behörde das (oben angeführte) Gutachten des Bundeskanzleramtes vom 26./29. Juni 2006 zum "integrierten Bestandteil des Bescheids".

In materiell-rechtlicher Hinsichtlich seien die Rechtsnormen zeitraumbezogen anzuwenden. Für den Bereich des Verfahrensrechts sei dagegen der Zeitpunkt der Bescheiderlassung maßgeblich. Auch die Bestimmung, welche Richtverwendungen zum Vergleich mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers heranzuziehen seien, sei verfahrensrechtlicher Natur. Damit solle nämlich ein Vergleich mit einer tatsächlich existierenden Richtverwendung erst ermöglicht werden.

Den Ausführungen des Beschwerdeführers über die Bedeutung des gerichtlich beeideten Sachverständigen sei zu entgegnen, dass der Verwaltungsgerichtshof bereits im zweiten Rechtsgang (mit Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2001/12/0110) ausgeführt habe, dass die Zeugenaussagen vor Gericht und die Tätigkeit des Beschwerdeführers als gerichtlich beeideter Sachverständiger in Strafverfahren mit seinem Arbeitsplatz und dessen Bewertung nicht im Zusammenhang stünden. Auch sei seine Fortbildung als Dienstpflicht anzusehen. Im Übrigen seien seine Tätigkeiten im Gutachten in den jeweiligen Bewertungen entsprechend gewürdigt worden.

Hinsichtlich seines Einwandes, dass er die Verantwortung für die Untersuchungsberichte übernommen habe, zur Bedeutung der Untersuchung vor Ort sowie "des unwesentlichen Formalaspektes der Approbation" sei anzumerken, dass seine Untersuchungsberichte erst durch die Approbation zu Gutachten würden. Vor der Approbation handle es sich nur um einen Entwurf. Lediglich durch die Approbation werde anschließend eine Verwertung im Strafprozess möglich. Darüber hinaus betreffe die Vertretung vor Gericht auch nur das approbierte Gutachten. Zum "Einfluss auf das Endergebnis" sei weiters anzumerken, dass das (approbierte) Gutachten der freien Beweiswürdigung unterliege. Auch sei in der Arbeitsplatzbeschreibung als Ziel die Unterstützung der Kriminalbeamten und technische Beweisführung bei Straftaten im Zusammenhang mit Bränden, Explosionen und CO-Vergiftungen angeführt.

Zur Darstellung über die Anforderung von Sachverständigen durch Exekutivdienststellen sowie über das Auskunftsbeglehen der Staatsanwälte und über eine gerichtliche Beeidigung des Sachverständigen sei anzumerken, dass es sich hierbei um Vorgänge handle, die nicht im Zusammenhang mit seiner Bewertung und seinem Arbeitsplatz stünden. Es handle sich nur um Auskunftsbeglehen über die Eigenschaft des Sachverständigen. Hingegen seien bei der Arbeitsplatzbewertung die dem Arbeitsplatz zugewiesenen Aufgaben von wesentlicher Bedeutung.

Dem Argument, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sei am ehesten "mit dem Leiter einer Flugunfallkommission vergleichbar", sei zu entgegnen, dass dieser Arbeitsplatz "nicht mehr in der Richtverwendung angeführt" sei. Überdies hätte "die Heranziehung dieser Richtverwendung keinen Einfluss auf das Ergebnis, da die Punktezuordnung unverändert geblieben wäre".

Soweit der Beschwerdeführer "Widersprüchlichkeiten" hinsichtlich seiner Kompetenzen ins Treffen geführt habe, habe er diese nicht näher dargestellt und konkretisiert; solche seien auch nicht erkennbar. Die hierarchische

Positionierung stelle ein wichtiges Kriterium für die Arbeitsplatzbewertung dar. Diese sei im Gutachten vom 29. Juni 2006 auch in den Punkten Managementwissen, Denkanforderung, Handlungsfreiheit, Dimension und Einfluss auf das Endergebnis angeführt und entsprechend gewertet worden.

Dem Vorbringen des Beschwerdeführers über eine seiner Ansicht nach unrichtige Punktezuordnung sei zu entgegen, dass seine Untersuchung erst durch die Approbation nach außen hin wirksam und erst dadurch bei Gericht verwertbar werde. Dies gelte für jede Art eines Entwurfes. Vom Beschwerdeführer nebenberuflich (zumal nach seiner Ruhestandsversetzung) erstattete Gutachten (Anmerkung: Das von ihm zuletzt vorgelegte, auf Grundlage eines solchen Gutachtens ergangene Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt stammt vom 7. März 2006) als gerichtlicher Sachverständiger könnten an seinen ehemaligen dienstlichen Aufgaben und damit an der Arbeitsplatzbewertung nichts ändern. Maßgebend dafür seien lediglich die dem Beschwerdeführer durch die Arbeitsplatzbeschreibung zugewiesenen Aufgaben. Diese seien die Tatortarbeit und Erstellung eines Untersuchungsberichtes, die Durchführung von Experimenten, technische Messungen am Tatort, Lehrtätigkeit sowie die Beurteilung von Elektrounfällen.

Soweit der Beschwerdeführer die Einvernahme "der Brandgruppenleiter" beantragt habe, sei anzumerken, dass die Frage, ob ein Sachverständiger oder Zeuge von Exekutivdienststellen angefordert werde, keine Bedeutung für das vorliegende Bewertungsverfahren habe. Die durch die Arbeitsplatzbeschreibung zugewiesenen Aufgaben, darunter auch die Brandortuntersuchung, seien im Ergänzungsgutachten entsprechend dargestellt worden. Die Untersuchung vor Ort stelle nur einen Teilaspekt des Aufgabenbereiches des Beschwerdeführers dar. Auch würde die Einholung eines Sachverständigengutachtens bzw. einer sachverständigen Stellungnahme zur Frage der Schwierigkeit der Branduntersuchung vor Ort keine neuen Erkenntnisse bringen. Die diesbezüglichen Darstellungen im Ergänzungsgutachten seien ausreichend dargelegt worden.

Ebenso sei - den Bereich des Denkrahmens betreffend - im Ergänzungsgutachten erläutert worden, dass bei der Ursachenermittlung bestimmte Methoden und Grundsätze unter Zuhilfenahme von technischen Geräten anzuwenden seien. Daher seien auch die vom Beschwerdeführer relativierten "naturwissenschaftlichen Fachrichtungen" berücksichtigt worden.

Insgesamt habe das Ergänzungsgutachten des Bundeskanzlersamtes vom 29. Juni 2006 die gestellten Fragen schlüssig, nachvollziehbar und frei von Widerspruch beantwortet. Dessen Ausführungen seien daher der Entscheidung zu Grunde zu legen gewesen.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt und eine Gegenschrift erstattet, in der sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerde beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

§ 137 Abs. 1 bis 3 BDG 1979 (Abs. 2 und 3 idF des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. Nr. 550, Abs. 1 idF der 2. Dienstrechts-Novelle 2003, BGBl. I Nr. 130) lautet:

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 137. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler 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.

(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."

Der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 idF der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, nennt als Verwendungen der Funktionsgruppe 5 der Verwendungsgruppe A2 z.B. folgende Richtverwendungen:

"...

2.5.8. im Bundesministerium für Inneres der Leiter des Referates a (Bürgerdienst) der Abteilung I/5 in der Zentralstelle,

...

2.5.13. im Bundesministerium für Landesverteidigung der Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle ..."

Der Beschwerdeführer erachtet sich durch den angefochtenen Bescheid in seinem Recht auf gesetzmäßige Bewertung seines "während des Aktivstandes innegehabten Arbeitsplatzes iSd § 137 BDG 1979 durch unrichtige Anwendung dieses Gesetzes (insbesondere seines § 137 und seiner Anlage 1) sowie durch unrichtige Anwendung der Verfahrensvorschriften über die Sachverhaltsermittlung, das Parteiengehör und die Bescheidbegründung" verletzt.

Vorauszuschicken ist, dass der Verwaltungsgerichtshof die bei der Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Einzelnen einzuhaltende Vorgangsweise bereits in den ersten beiden Rechtsgängen detailliert dargestellt hat. Diesen Vorgaben hat der angefochtene Bescheid in weiten Bereichen entsprochen:

Festzuhalten ist dabei zunächst, dass im dritten Rechtsgang nur mehr die Abgrenzung zwischen einzelnen Funktionsgruppen der Verwendungsgruppe A2 vorzunehmen war. Soweit der Beschwerdeführer in seiner Beschwerde eine mögliche A1-Wertigkeit seines Arbeitsplatzes andeutet, ist darauf nicht weiter einzugehen. Die im rechtskräftigen Bescheid der belangten Behörde vom 17. April 2001 erfolgte Zuordnung seines Arbeitsplatzes zur Verwendungsgruppe A2 wurde vom Verwaltungsgerichtshof in seinem Erkenntnis vom 9. Juni 2004 nicht aufgehoben. Eine Änderung des maßgebenden Sachverhaltes für den Bewertungszeitraum 1. Jänner bis 31. März 1998 liegt im Beschwerdefall offenkundig nicht vor; sie wurde auch nicht vom Beschwerdeführer geltend gemacht. Die Funktionsgruppe 7 der Verwendungsgruppe A2 scheidet aus den im zweiten Rechtsgang dargestellten Gründen aus.

Ebenso wurde bereits im zweiten Rechtsgang abgeklärt, dass entscheidungswesentlich die am Arbeitsplatz zu bewältigenden Aufgaben (und nicht subjektive Qualifikationen des Beschwerdeführers als Inhaber eines bestimmten Arbeitsplatzes) sind (vgl. dazu auch das hg. Erkenntnis vom 17. November 2004, Zl. 2004/12/0052).

Dasselbe gilt für das vom Beschwerdeführer wiederholte Argument der (weitgehenden) Unmaßgeblichkeit des Fehlens seiner Approbationsbefugnis. Ebenfalls wurde bereits im zweiten Rechtsgang abschließend geklärt, dass Zeugenaussagen des Beschwerdeführers vor Gericht sowie Tätigkeiten als gerichtlich beeideter Sachverständiger in Strafverfahren - letztere sind eine Nebenbeschäftigung - mit seinem Arbeitsplatz in keinem bewertungsrelevanten Zusammenhang stehen.

Der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 idF der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, ist - entgegen der in der Beschwerde vertretenen Ansicht - auch auf die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume, die vor dem Inkrafttreten dieser Novelle gelegen sind, anzuwenden. Wie die Regierungsvorlage zur Dienstrechts-Novelle 2005 (953 BlgNR XXII. GP) zeigt, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent waren. Die Neufassung sollte insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint:

durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 bestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen" durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen. Demgegenüber war nach Maßgabe dieser Gesetzesmaterialien durch die Neufassung des Richtverwendungskataloges eine Verschiebung der Grenzen zwischen den Richtverwendungen gerade nicht intendiert. Ob diese Intention durch den positivierten Gesetzeswortlaut ohne Einschränkung umgesetzt wurde, kann hier dahingestellt bleiben. Im Vordergrund der Novelle sollten nämlich keinesfalls materielle Änderungen hinsichtlich der Bandbreite der jeweiligen Funktionsgruppen, sondern die Vermeidung der eben aufgezeigten Vollzugsprobleme stehen. Diese Gründe treffen aber unabhängig davon zu, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 gelegen sind (vgl. dazu das hg. Erkenntnis vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032).

Die belangte Behörde hatte daher die im Zeitpunkt der Erlassung des angefochtenen Bescheides geltenden Richtverwendungen zum Vergleich heranzuziehen. Da der Leiter einer Flugunfallkommission bei Erlassung des angefochtenen Bescheides keine solche Richtverwendung dargestellt hat, wäre eine Entsprechung des vom Beschwerdeführer geäußerten Wunsches nach einem Vergleich mit diesem Arbeitsplatz jedenfalls rechtswidrig gewesen. Vergleichende Betrachtungen haben nämlich jeweils nur mit den in der Anlage 1 zum BDG 1979 genannten Richtverwendungen zu erfolgen, wobei der Einwand der mangelnden Vergleichbarkeit eines derartigen Richtverwendungsarbeitsplatzes unzulässig ist (vgl. dazu etwa das hg. Erkenntnis vom 15. April 2005, Zl. 2003/12/0181).

Der Inhalt des Gutachtens des Bewertungsreferenten (vom 26./29. Juni 2006) ist die sachverständige Einschätzung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes in der dargestellten Form. Im Gutachten ist weiters auszuführen, wie sich die Wertigkeit des Arbeitsplatzes aus den 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 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 Gutachtens 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 (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 17. November 2004, Zl. 2004/12/0052, vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042, und vom 11. Juli 2006, Zl. 2001/12/0194).

Den dargestellten, keineswegs unschlüssigen Einschätzungen hat der Beschwerdeführer, der lediglich deutliche Unterbewertungen in mehreren Bereichen behauptet hat, auf fachlich gleicher Ebene nichts entgegengesetzt, obwohl er Gelegenheit hatte, das von der belangten Behörde herangezogene Ergänzungsgutachten durch ein Gegengutachten zu entkräften.

Soweit der Beschwerdeführer die Einholung eines Sachverständigengutachtens zur exakteren Beurteilung der Schwierigkeit von Branduntersuchungen vermisst, ist ihm zu entgegnen, dass nicht ersichtlich ist, inwieweit es hiedurch zu einer abweichenden Beurteilung der auf seinem Arbeitsplatz insgesamt zu erledigenden Aufgaben kommen könnte.

Dasselbe gilt für die - auch auf zahlreiche weitere Arbeitsplätze anwendbaren - Beschwerdeausführungen, der Beschwerdeführer wäre (hier infolge regelmäßiger Beseitigung der Brandruinen und Errichtung von Neubauten) zu besonderer Genauigkeit verhalten gewesen. Ebenso wird in der Beschwerde die Behauptung, Großereignisse wären am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers häufiger als vom Sachverständigen veranschlagt zu beurteilen gewesen, nicht näher begründend untermauert.

Soweit der Beschwerdeführer der belangten Behörde vorwirft, sie habe sein Fachwissen, den Denkraum und die Denkanforderungen sowie die Auswirkungen auf seine Verantwortung und den Einfluss seiner Arbeit auf die Endergebnisse zu gering gewichtet, ist ihm entgegenzuhalten, dass in dem von der belangten Behörde verwerteten Gutachten hiezu nachvollziehbare Begründungen aufscheinen, weshalb jeweils eine Zuordnung zum nächsthöheren Kalkül nicht gerechtfertigt ist. Auch diesen Ausführungen ist der Beschwerdeführer auf fachlich gleicher Ebene nicht entgegengetreten.

Zum weiteren Vorwurf, die belangte Behörde habe verkannt, dass der Beschwerdeführer faktisch keiner Fachaufsicht unterlegen sei, genügt es, auf die im Einzelnen unbestritten gebliebenen Feststellungen zu den auf seinem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben und zur hierarchischen Einordnung des Arbeitsplatzes hinzuweisen. Dass ein hierarchisch übergeordneter Organwalter einräumt, die Arbeit des Beschwerdeführers in fachlicher Hinsicht nicht im Einzelnen überprüfen zu können oder dies (etwa über Weisung seines eigenen Vorgesetzten) unterlassen zu haben, ändert nichts daran, dass eine Fachaufsicht im rechtlichen Sinn gegeben war (vgl. neuerlich das hg. Erkenntnis vom 11. Juli 2006, Zl. 2001/12/0194).

Die vom Sachverständigen gezogenen Schlussfolgerungen, nämlich die Bewertungen der einzelnen maßgebenden Kriterien mit Punkten, widersprechen nicht den Erfahrungen des Lebens oder Denkgesetzen, weshalb das Beschwerdevorbringen auch in diesem Umfang nicht geeignet ist, Bedenken an der Richtigkeit des vorliegenden Gutachtens zu erwecken.

Allerdings hat der Beschwerdeführer bestritten, dass die oben wiedergegebenen Teilstellenwertpunkte (die Umrechnung aus den Werten der Bewertungszeile in dreistellige Werte) im angefochtenen Bescheid nachvollziehbar dargestellt worden wären. Diese Frage spielt - worauf der Beschwerdeführer zutreffend hinweist - im vorliegenden Fall deshalb eine Rolle, weil sich nur aus der Umrechnung in Teilstellenwertpunkte aus der Bewertungszeile ergibt, dass die erstangeführte Richtverwendung (2.5.8. im Bundesministerium für Inneres der Leiter des Referates a (Bürgerdienst) der Abteilung I/5 in der Zentralstelle) über dem zu bewertenden Arbeitsplatz des Beschwerdeführers, die zweitangeführte (2.5.13. im Bundesministerium für Landesverteidigung der Referent im Referat II der Personalabteilung B in der Zentralstelle) jedoch unter diesem Arbeitsplatz zu liegen komme, wobei beide Richtverwendungen der Funktionsgruppe A2/5 zugeordnet sind. Es liegt im Beschwerdefall auch keine idente Struktur der Bewertungszeilen vor, sodass die Stellung der Richtverwendung innerhalb der Bandbreite nur über die Teilstellenwertpunkte ermittelt werden kann.

Die Umrechnung der in der Bewertungszeile angeführten Werte in Teilstellenwertpunkte wäre demnach im angefochtenen Bescheid - zur Ermöglichung einer überprüfbaren Begründung - nachvollziehbar darzustellen gewesen. Sollte sich die Umrechnung der in der Bewertungszeile enthaltenen Werte in die Teilstellenwertpunkte aus Formeln oder aus Umrechnungstabellen ergeben, wären auch diese im Gutachten vollständig offen zu legen. Weiters wäre darzulegen, wie sich - ausgehend von der Bewertungszeile - der Teilstellenwertpunkt ergibt.

Da diese für eine Nachvollziehbarkeit der Entscheidung erforderliche Begründung fehlt, war der angefochtene Bescheid gemäß § 42 Abs. 2 Z. 3 lit. b und c VwGG wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufzuheben.

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

Wien, am 11. Oktober 2007