

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

23.10.2006

Geschäftszahl

2001/12/0245

Beachte**Miterledigung (miterledigt bzw zur gemeinsamen Entscheidung verbunden):**

2001/12/0246

2001/12/0247

2001/12/0248

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Höß und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Schick, Dr. Thoma und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Schilhan, über die Beschwerden 1.) des F in W, 2.) des J in W, 3.) des P in K und 4.) des T in W, jeweils vertreten durch Dr. Walter Riedl, Dr. Peter Ringhofer, Dr. Martin Riedl und Dr. Georg Riedl, Rechtsanwälte in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen die Bescheide des Bundesministers für Inneres 1.) vom 11. Oktober 2001, Zl. 125.748/3-II/A/2/01 (betreffend den Erstbeschwerdeführer, protokolliert zur hg. Zl. 2001/12/0245), 2.) vom 11. Oktober 2001, Zl. 114.086/3- II/A/2/01 (betreffend den Zweitbeschwerdeführer, protokolliert zur hg. Zl. 2001/12/0246), 3.) vom 10. Oktober 2001, Zl. 129.514/4- II/A/2/01 (betreffend den Drittbeschwerdeführer, protokolliert zur hg. Zl. 2001/12/0247), und 4.) vom 11. Oktober 2001, Zl. 107.899/3- II/A/2/01 (betreffend den Viertbeschwerdeführer, protokolliert zur hg. Zl. 2001/12/0248), jeweils betreffend Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes nach § 143 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Die Beschwerden werden als unbegründet abgewiesen.

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

Begründung

Die Beschwerdeführer stehen jeweils als Bezirksinspektor (der Zweitbeschwerdeführer als Gruppeninspektor) in einem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Ihre Dienststelle im Zeitpunkt der Erlassung der angefochtenen Bescheide war die Bundespolizeidirektion Wien, Abteilung II - Kriminalpolizeiliche Abteilung, Büro für Erkennungsdienst, Kriminaltechnik und Fahndung (EKF). Die Beschwerdeführer waren an dieser Dienststelle Spezialbearbeiter für Handschriftenuntersuchung.

Die Beschwerdeführer hatten mit Wirkung vom 1. Jänner 1995 in das Besoldungsschema "Exekutivdienst" optiert. Sie wurden mit dem Arbeitsplätzen Nr. 5411 bis 5414 betraut, die jeweils mit E2a/2 bewertet waren.

Mit Schreiben vom 22. April 1999 beantragten (u.a.) die Beschwerdeführer bei ihrer Dienststelle eine bescheidmäßige Feststellung betreffend ihre dienst- und besoldungsrechtlichen Stellung, weil eine gesetzeskonforme Zuordnung ihrer Arbeitsplätze zu einer der jeweiligen Richtverwendung entsprechenden Funktionsgruppe nicht gegeben sei. Für den Fall, dass der zu ergehende Feststellungsbescheid nicht rechtsgestaltend Einstufungen (u.a.) der Arbeitsplätze der Beschwerdeführer in eine höhere Verwendungsgruppe ausspreche, werde in eventu beantragt, festzustellen, dass diese konkreten Arbeitsplätze in der "Zentralen Handschriftenuntersuchungsstelle" nicht einer der Richtverwendung entsprechenden Funktionsgruppe zugeordnet seien, da sich die Anforderungen an die Arbeitsplätze in einer für ihre Bewertung maßgebenden Weise geändert hätten.

Die Beschwerdeführer begründeten ihre Anträge damit, dass das Gebiet der Handschriftenuntersuchungen als Teildisziplin der Kriminaltechnik auf Grund der Abhängigkeit von den Neuerungen in der wissenschaftlichen Grundlagenforschung einer stetigen Weiterentwicklung unterworfen sei. Die Internationalisierung des Verbrechens erfordere in zunehmenden Maße eine grenzüberschreitende Zusammenarbeit mit Behörden in ganz Europa. Ihr Referat führe schriftvergleichende Untersuchungen für alle Behörden und Gerichte im gesamten Bundesgebiet durch. Diese Tätigkeit erstreckte sich in erster Linie auf das Feststellen von Schrifturheberschaftszusammenhängen und entsprechenden Täterschaftszuordnungen sowie der Führung einer "Zentralen Handschriftensammlung". Die Zusammenarbeit mit verschiedenen Institutionen und Arbeitsgruppen im Bereich der Handschriftenvergleichung mache eine Anpassung an die Erfordernisse der in Europa anerkannten Arbeitsweisen notwendig. Qualitätssichernde Maßnahmen wie Aus- und Fortbildung, die sachliche Kompetenz der Sachbearbeiter und die Anwendung wissenschaftlich anerkannter Untersuchungsmethoden mit standardisierten Untersuchungsmitteln seien gefordert. Vergleichende Leistungen in Deutschland und der Schweiz hätten eine Vorrückung auf eine Planstelle des gehobenen bis höheren Dienstes zur Folge. Der nach der Absolvierung des Kriminalbeamtenkurses erforderlichen zusätzlichen Ausbildung in der Dauer von mindestens vier Jahren werde in den derzeitigen Bewertungen nicht entsprochen. Vergleichbare Leistungen hätten eine Vorrückung auf eine Planstelle des gehobenen bis höheren Dienstes mit nicht unbeträchtlichen Laufbahnverbesserungen zur Folge. Hinsichtlich der von ihnen bekleideten Arbeitsplätze hätten sich maßgebende Änderungen in den Bereichen Wissen, Denkleistung und Verantwortung ergeben (wird jeweils detailliert ausgeführt).

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

In weiterer Folge erstattete das Bundesministerium für öffentliche Leistung und Sport (BMöLS) durch einen Bewertungsreferenten ein umfangreiches Gutachten (1. GA BMöLS) betreffend die Bewertung der Arbeitsplätze Nr. 5411 bis 5414 (Sachbearbeiter).

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

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

Nach Darstellung des Katalogs der Tätigkeiten des Leiters der Kriminalbeamtenabteilung im Büro für EKF fährt das Gutachten fort, die Approbationsbefugnisse für die beiden Funktionen Referatsgruppenführer und -stellvertreter seien gemäß beiliegenden Arbeitsplatzbeschreibungen auf Routineerledigungen eingeschränkt, nämlich im Handschriftenvergleich zur Identifizierung des Schreibers (für den Referatsgruppenführer), in den Fragen des Handschriftenerkennungsdienstes (für den Gruppenführerstellvertreter). Aus dem Vergleich der vorgelegten Untersuchungsberichte ergebe sich, dass sich die Arbeitsweise und die Arbeitsmethode bei der Untersuchung bzw. bei der Erstellung der Berichte de facto immer glichen, sich ständig wiederholenden Abläufen folge. Auch die inhaltsrelevanten Textpassagen der Untersuchungsberichte seien in Form von Textbausteinen vorhanden. Die Aufgaben der betroffenen Arbeitsplätze stellten sich, wenn auch im Fachgebiet entsprechend spezialisiert, insgesamt als Teilroutinetätigkeiten dar. Dieser Spezialisierung, den ressortübergreifenden Kompetenzen bzw. den zusätzlichen Aufgaben als Referatsgruppenführer und -stellvertreter sowie als gerichtlich beedete Sachverständige werde in der Bewertung beim jeweiligen Bewertungskriterium Rechnung getragen (z.B. in den Bereichen Fachwissen, Managementwissen oder Handlungsfreiheit). Bedacht zu nehmen sei jedoch, wie sich auch aus der vorstehenden Darstellung (Kompetenzen, hierarchische Gliederung), aber auch aus den Arbeitsplatzbeschreibungen ergebe, dass die Funktion als Referatsgruppenführer bzw. -stellvertreter kaum bewertungsrelevante Auswirkungen zeige. Dem Referatsgruppenführer obliege lediglich eine gewisse Koordinationstätigkeit im Hinblick auf Diskussionen zur Beurteilung schwieriger Fälle. Diese Koordinierungstätigkeit komme dem Gruppenführerstellvertreter nur im

eher seltenen Vertretungsfälle zu. Zur Tätigkeit als gerichtlich beeideter Sachverständiger für Schriftvergleich sei zu sagen, dass, anders als z.B. bei Graphologen und psychiatrischen Sachverständigen, eine akademische Ausbildung hierfür nicht erforderlich sei. Die diesbezügliche Ausbildung erfolge in einem Grundseminar für Sachverständige des Hauptverbandes der allgemein gerichtlichen Sachverständigen Österreichs (Dauer ca. zweieinhalb Monate) und Ablegung der kommissionellen Prüfung zum gerichtlich beeideten Sachverständigen für Handschriftenuntersuchungen am Landesgericht für Zivilrechtsachen. Weiters sei zu berücksichtigen, dass die Bediensteten dieser Referatsgruppe keine exekutivdienstlichen Tätigkeiten im eigentlichen Sinne, wie z. B. Festnahme von Verdächtigen, Zeugeneinvernahmen, Streifendienst, Observationen usw. wahrnehmen würden. Die einschlägigen Gesetze wirkten nur sehr eingeschränkt und beträfen lediglich jene Abschnitte, die von den Beweismitteln handelten, und selbst da seien sie auf ihr eng umschriebenes Aufgabengebiet des Handschriftenvergleiches spezialisiert.

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

Der besondere, auf die Arbeitsplätze der Beschwerdeführer zugeschnittene Teil des Gutachtens lautet wie folgt:

"GUTACHTEN"

besonderer Teil

für die Arbeitsplätze Spezialsachbearbeiter

(Namen der Beschwerdeführer)

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

Die Genannten sind Bundesbeamte im Dienststand und im Wirkungsbereich der Dienstbehörde der Bundespolizeidirektion Wien.

Sie wurden auf Grund einer Erklärung gemäß § 262 Abs. 1 BDG 1979 in das neue Besoldungsschema, Verwendungsgruppe E 2a, Funktionsgruppe 2 des Exekutivdienstes übergeleitet, weil gemäß § 262 Abs. 4 BDG 1979 für die Überleitung jene Verwendung als Spezialsachbearbeiter maßgebend ist, mit der der Beamte am Tag der Wirksamkeit der Überleitung dauernd betraut war.

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

Als Vergleich für die beantragte Zuordnung zur VGr. E 2a, FGr. 3 wird die Richtverwendung Z. 9.7 (= FGr. 2), lit. c, im Kriminaldienst:

Spezialsachbearbeiter in der Abteilung II, Wirtschaftspolizei, bei der Bundespolizeidirektion Wien, die ihrer bisherigen Bewertung (= FGr. 2) entspricht, herangezogen.

Da die Formulierung der Richtverwendungen den Schluss zulässt, dass es sich um mehrere konkrete Arbeitsplätze handeln könnte, wurde untersucht, ob es Abweichungen gibt. Dabei hat sich herausgestellt, dass auf Grund der anfallenden Quantität die Aufgaben nicht von einem Kriminalbeamten erledigt werden können, sondern mehrere Spezialsachbearbeiter notwendig sind, die Inhalte und das Wesen der Arbeitsplätze aber ident sind. Die Auseinandersetzung mit der beantragten nächsthöheren in Frage kommenden Richtverwendung konnte unterbleiben, weil die vorgenommene Einstufung (FGr. 2) beim Vergleich mit der o.a. Richtverwendung der Z. 9.7, lit. c, im Wesentlichen eine Identität der maßgebenden Kriterien, jedenfalls in der Summe der Bewertung ergibt (vgl. Erkenntnis des VwGH vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0170).

Der jeweilige Arbeitsplatz der Genannten (*Beschwerdeführer*) wurde im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

5. AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

5.1. Handschriftenuntersuchungen im Hinblick auf Täterschaftsverifizierungen bzw. -falsifizierungen mittels wissenschaftl. Erkenntnissen der forensischen Schriftexpertise als Zentralstelle für das gesamte Bundesgebiet bei politisch motivierten Schreiben (Rechts- u. Linksextremismus), Ausländerkriminalität (Ausländerhandschriften), Organisiertem int. Euroscheck- und Kreditkartenbetrug, Versicherungsbetrug u. bei Zier- u. Runenschriften;

5.2. Grundsatzanalysen der fraglichen Schriften, d.h. Verwertbarkeit der Schrift - insbesondere bei Kopien, Konstanz und Variabilität der Schrift, Einflüsse äußerer (z.B. Schreibunterlage) und innerer (z.B. Alkohol, Drogen, Erregtheit, Alter und Krankheit) Schreibumstände, Vorverifizierung im Hinblick auf einen od. mehrere Schreibern;

5.3. Physikalisch-technische Untersuchungen auf Fälschungen und Verfälschungen der Schrift und Schriftträgers, Schreibmitteldifferenzierungen, Elektrostatische Feststellung von latenten Prägespuren und gleichzeitige Sicherung;

5.4. Abnahme von Schriftproben im ganzen Bundesgebiet mit Verdächtigen, Beschuldigten und Zeugen sowohl im Amt als auch bei Gerichten, Vollzugsanstalten, Polizeibehörden und bei gebrechlichen Personen in Wohnungen;

5.5. Erstellung von Untersuchungsberichten mit Urheberschaftsidentifizierung bzgl. des inkriminierten Schriftmaterials aufgrund eingesandter bzw. abverlangter Schriftproben;

5.6. Nachschau in bzw. Führung der zentralen Sammlung einschlägiger bekannter und unbekannter Täterschriften, Zusammenarbeit und Schriftverkehr mit INTERPOL, in- u. ausl. Polizeibehörden, Gerichten, privaten Institutionen bzgl. Vergleichsschriften;

5.7. Evidenznahme und EDV-mäßige Aufarbeitung von handgeschriebenen Lebensläufen von Strafgefangenen im gesamten Bundesgebiet;

5.8. ständige Weiterbildung und Schulung der eigenen Mitarbeiter, sowie Teilnahme bei Seminaren am Krim. Institut der Uni Wien, im Bundeskriminalamt Wiesbaden und der Gesellschaft für Schriftenvergleich;

6. ZIELE DES ARBEITSPLATZES

6.1. Erreichen von qualitativ hochwertigen Schriftanalysen, Befunderhebungen und Gutachteraussagen bzgl. Schreiberidentifizierungen, die Grundlage für pol. Erhebungen, gerichtl. Voruntersuchungen und gerichtliche Verurteilungen sind;

6.2. EDV-mäßige Verarbeitung von inkriminierten Schriften und Vergleichsschriften durch das computergestützte System zur Handschriftenuntersuchung Nederlands Instituut voor Forensisch Onderzoek, welches zur Zeit am Krim. Institut der Uni Wien unter Beteiligung des hsg. Referates erprobt wird;

6.3. Als Zentralstelle Koordinierung und Fachaufsicht bzgl. Schriftuntersuchungen und Führung der zentralen Sammlung bei den Delikten, die unter 5.1. genannt sind;

6.4. PC-mäßige interne Vernetzung hinsichtlich Textverarbeitung und bei Übernahme des NIFO-Systems;

6.5. permanente Weiterbildung und Schulung von Mitarbeitern über die neuesten Erkenntnisse der forensischen Schriftexpertise beim Bundeskriminalamt Wiesbaden, an der Universität Wien und Veranstaltungen der GfS;

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

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

7.1. Zuteilung und Kontrolle des Aktenein- und Aktenausganges, sowie **15 %** Koordinationsmaßnahmen bei Schriftuntersuchungen und Schriftprobenabnahmen;

7.2. Fachaufsicht und Kontrolle bei vergleichenden

Schriftanalysen,

50 %

Befunderhebungen und Erstellung der Untersuchungsbefunde in qualitativer Hinsicht und Richtigkeit, Aufsicht über physikalisch-technische Untersuchung von Schrift-trägern und Schreibmittel und bei elektrostatischen Untersuchungen (ESDA). Führung der zentralen Handschriftensammlung für das gesamte Bundesgebiet bei politisch motivierten Schreiben, Ausländerhandschriften, Versicherungsbetrug, im Bereich der organisierten Kriminalität beim Eurocheck u. Kreditkartenbetrug;

7.3. Koordinierung und Zusammenarbeit mit dem BMI, sämtlichen Polizei- 15 %

und Gendarmeriedienststellen, Behörden und Gerichten im gesamten Bundesgebiet, sowie verschiedenen Institutionen (z.B. Kreditinstituten, Zoll, BH u. Gemeinde Wien);

7.4. Schulung, Aus- und Weiterbildung eigener Mitarbeiter über die neuesten 20 %

Erkenntnisse der forensischen Schriftexpertise, Schulung von fremden Polizei- und Gendarmeriedienststellen, insbesondere über die Behandlung

von Tatschriften und Schriftprobenabnahmen;

Unter Berücksichtigung der vorstehenden Beschreibung und der organisatorischen Position ergibt sich für die Arbeitsplätze - Spezialsachbearbeiter - der Genannten nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 143 BDG 1979 folgende Zuordnung:

1. FACHWISSEN: (zwischen 'Fachkenntnisse' und 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' = 6)

Die Aufgaben des Arbeitsplatzes Spezialsachbearbeiter stellen sich als eng gefasstes spezielles Gebiet im Bereich der Handschriftenuntersuchung dar. Zur Bewältigung dieses engen Aufgabenbereiches werden prinzipiell stets die gleichen Untersuchungsmethoden angewandt, d.h. Feststellung der allgemeinen und besonderen Schriftmerkmale, sowie physikalisch-technische Untersuchungen. Im Gegensatz zur Graphologie erfolgen jedoch keine persönlichkeitsdiagnostischen Interpretationen der Schriftmerkmale.

Um derartige Untersuchungen durchführen und letztlich deren Ergebnisse beurteilen zu können, wird die Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E 2a - Kriminaldienst, eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz und beim Bundeskriminalamt Wiesbaden, sowie an der Universität Wien/Krim. Institut vorausgesetzt. Bei der Fortbildung an der Uni Wien handelt es sich daher auch nicht um die Absolvierung eines Studiums oder von Seminaren aus dem Bereich der Graphologie, sondern lediglich um die Teilnahme an einzelnen, speziell ausgewählten, für den jeweiligen Arbeitsplatz relevanten Seminaren bzw. Lehrveranstaltungen in der Dauer von jeweils tageweise, einigen Tagen bzw. maximal zweieinhalb bis drei Monaten. Grundlagen für derartige Untersuchungen sind die entsprechende Fachliteratur, die Ausbildungsunterlagen, das auch im Zuge der Praxis erworbene Wissen und der erlernte Umgang mit technischen Hilfsmitteln, z.B. zur mikroskopischen Untersuchung.

Dieses Wissen entspricht daher jenen fachlichen Kenntnissen, Fähigkeiten oder Fertigkeiten auf bestimmten Fachgebieten einschließlich der zum Gebrauch von Spezialeinrichtungen, die z. B. durch den Abschluss einer Handels- oder Fachschule erworben werden. Eine höhere Zuordnung als 'fortgeschrittene Fachkenntnisse' erfordert jedoch eine fachliche Qualifikation, die in der Regel durch den Abschluss einer höheren Schule nachgewiesen wird. Eine solche Zuordnung würde anstelle der Absolvierung einer höheren Schule ein derart im Arbeitsprozess bzw. durch eine weitere Ausbildung erworbenes Fachwissen rechtfertigen, welches z. B. die Bestellung zum gerichtlich beideten Sachverständigen darstellt (siehe hiezu Erläuterungen im Abschnitt I).

Es ist daher der Spezialsachbearbeiter auf Grund seiner Aussagerelevanz in dem Bereich zwischen 'Fachkenntnisse' und 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' einzuordnen. Weil die Bediensteten als Spezialsachbearbeiter tätig sind und im Gegensatz zum Gruppenführerstellvertreter weder als gerichtlich beidete Sachverständige bestellt sind, noch über eine entsprechende Approbationsbefugnis verfügen, kann eine höhere Zuordnung nicht bestätigt werden.

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

Das Managementwissen ist hinsichtlich der Aufgabenstellungen an den Spezialsachbearbeiter grundsätzlich als 'minimal' zu bezeichnen. Andere Stellen sind durch die Arbeitsplatzinhaber nicht zu überwachen. Die Kommunikation mit anderen Stellen beschränkt sich auf das Anfordern von Unterlagen bzw. den Austausch von Fachwissen.

Der Spezialsachbearbeiter erhält einen eindeutig definierten Auftrag, z.B. zur Frage, inwieweit es sich bei den im Folgenden näher bezeichneten N.N. Unterschriften um Fälschungen oder um echte Unterschriftenleistungen des Namenseigner X.X. handelt.

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

Die hierarchische Position zeigt, dass leitende Tätigkeiten überhaupt nicht, planende und organisierende Tätigkeiten nur in einem eingeschränkten Maß möglich sind und dann vor allem den eigenen Tätigkeitsablauf betreffen.

Da sie jedoch im Einzelfall auch Erhebungen z.B. im Zusammenhang mit psychophysiologischen Befindlichkeiten der Schrifturheber (Alkohol, Drogen udgl.) durchzuführen haben, bzw. im Rahmen der Selbstorganisation ihrer Tätigkeit zumindest fallweise Kontakt mit anderen Stellen pflegen, kann einer Bewertung zwischen 'minimal' und 'begrenzt' vorgenommen werden.

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

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

Eine höhere Wertung ist jedoch, in Ermangelung andere zu beurteilen bzw. Ziele in Verhandlungen durchsetzen zu müssen, nicht in Betracht zu ziehen. Bei Gericht ist eine objektive Darlegung des Untersuchungsergebnisses gefordert bzw. sind unter Verhandlungen die abschließenden internen Diskussionen schwieriger zu beurteilender Fälle zu verstehen, bei denen es nicht darauf ankommt ein Ziel durchzusetzen, sondern gemeinsam ein objektives Untersuchungsergebnis zu erreichen.

4. DENKRAHMEN: ('Teilroutine' = 3)

Der 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 SpeziaIsachbearbeiter erhält einen eindeutig definierten Auftrag, z.B. zur Frage, inwieweit es sich bei den im Folgenden näher bezeichneten N.N. Unterschriften um Fälschungen oder um echte Unterschriftenleistungen des Namenseigner X.X. handelt.

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

Der Denkrahm der Arbeitsplätze wäre auf Grund der mehrfach untergeordneten hierarchischen Position, wie im vorstehenden Abschnitt I dargestellt, mit 'Routine' zu bezeichnen. Weil die Aufgabenstellung fallweise geringfügig verschiedenartig ist, ist die Zuordnung zum Kalkül 'Teilroutine' gerechtfertigt. Auch weil bei der Erhebung des objektiven graphischen Tatbestandes zur schriftvergleichenden Analyse und der daraus resultierenden Untersuchungsberichte stets nach gleichen Grundlagen und Methoden vorzugehen ist bzw. auch vorgegangen wird und die Methoden vorgegeben sind, liegt die Bewertung zwar über der 'Routine', jedoch werden Entscheidungen bei Abweichungen oder schwieriger zu beurteilenden Fälle, wie den vorgelegten Unterlagen zu entnehmen ist, nicht selbst getroffen, sondern in Form einer internen Diskussion mit Bewertung der Befunde und abschließender Beurteilung einer gemeinsamen Entscheidung zugeführt (z.B. N.N. ist mit hoher Wahrscheinlichkeit der Schrifturheber des fraglichen Namenszuges).

Deshalb, aber auch weil die Aufgaben, wie den Unterlagen zu entnehmen ist nur geringfügig und nicht wesentlich verschiedenartig sind, ist die Zuordnung des Denkrahmens zum nächsthöheren Kalkül 'aufgabenorientiert' nicht gerechtfertigt.

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

Auf Grund der eindeutigen Auftragstellung und der zu deren Erfüllung erforderlichen engen Vorgaben an methodischen Grundlagen bzw. der physikalisch-technischen Möglichkeiten, sowie der geringfügigen Verschiedenartigkeit der Fälle, wäre die Denkanforderung grundsätzlich dem Bereich 'wiederholend' zuzuordnen.

Bei der Beurteilung eines Falles sind auch psychophysiologische Befindlichkeiten (z.B. Einflüsse von Krankheiten, Medikamenten, Drogen, Alkohol und dergleichen) eines Schrifturhebers einzubeziehen. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass das in Fortbildungsseminaren Gelernte als Basis zur Erzielung richtiger Lösungen ausreicht.

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

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

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen, sowie durch die vorgenommenen Kontrollen. In der hierarchischen Position innerhalb der BPD Wien, Büro für EKF, liegt der Arbeitsplatz des SpeziaIsachbearbeiters an 8. Stelle, d. h. es gibt 7 übergeordnete Stellen die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können. Zwar erlaubt der Arbeitsplatz die Unterfertigung des Untersuchungsberichtes, jedoch lediglich als Sachbearbeiter.

Eine inhaltsbezogene außenwirksame Approbationsbefugnis ist der jeweiligen Arbeitsplatzbeschreibung und den anderen beigegebenen Unterlagen nicht zu entnehmen. Die verfahrensmäßige Zwischenkontrolle, sowie die Führung und Leitung für den Bereich des Handschriftenvergleiches obliegt dem Referatsgruppenführer, welcher auch mit einer diesbezüglichen eingeschränkten Approbationsbefugnis für Routinefälle ausgestattet ist. Die

Arbeitsplätze der Spezialsachbearbeiter gestatten deshalb, aber auch auf Grund der bereits angeführten anzuwendenden Methoden (Feststellung der allgemeinen und besonderen Schriftmerkmale, sowie physikalisch-technische Untersuchungen) eine Handlungsfreiheit zwischen 'angewiesen' und 'standardisiert'.

Eine Zwischenlage deshalb, weil er z.B. selbst entscheidet, welcher konkrete Buchstabe eines Schriftsatzes als am besten für einen Vergleich geeignet erscheint.

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

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

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: (zwischen 'gering' und 'beitragend' = 2)

Wie bereits erwähnt, verfügt der Arbeitsplatzinhaber über keine eigenen Ressourcen, nimmt innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie) die 8. Position ein und ist in dieser Hinsicht von Anordnungen und Weisungen der verantwortlichen Stellen abhängig. Darüber hinaus ist aus ho. Sicht ein direkter Einfluss auf Endergebnisse mangels einer Ermächtigung zur selbständigen Behandlung gemäß § 10 Abs. 4 BMG 1986 bzw. einer eingeschränkten Approbationsbefugnis ausgeschlossen.

Im Höchstfall handelt es sich bei der Außenwirkung dieses Arbeitsplatzes im Ergebnis um ein 'Gutachten', welches jedoch bei Gericht der freien Beweiswürdigung unterliegt und das, neben eventuellen anderen Gutachten, Sachverhaltserhebungen, Beweisen, Aussagen usw., als ein Teil eines Gesamtsaktes betrachtet werden muss, welchem deshalb maximal ein 'indirekter Einfluss' zuerkannt werden kann. In Ermangelung der vorstehend angeführten Ermächtigung zur selbständigen Behandlung bzw. auf Grund des Umstandes, dass die Aufgaben der Arbeitsplätze die Vertretung vor Gericht als beidete Sachverständige nicht erfordern, ist von einer Zuordnung zwischen 'gering' und 'beitragend' auszugehen.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

Wissen		Denkleistung
Verantwortung	=	VGr./FGr.
6/2/2		3/2
5/1/2	=	E 2a/2

GUTACHTEN

besonderer Teil

Richtverwendungen - Vergleiche

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

Anlage 1 zum BDG 1979, Z. 9.7, lit. c (FGr. 2 der VGr. E 2a)

im Kriminaldienst:

Spezialsachbearbeiter in der Abteilung II, Wirtschaftspolizei, bei der Bundespolizeidirektion Wien

Der Spezialsachbearbeiter bei der Wirtschaftspolizei, welche ebenfalls ein Organisationsteil der Kriminalpolizeilichen Abteilung (Abteilung II) ist, ist entsprechend der Geschäftsordnung der BPD Wien hierarchisch gleich eingegliedert, wie der Spezialsachbearbeiter beim Büro für EKF. Das bedeutet, der Begriff Wirtschaftspolizei entspricht hierarchisch dem Büro für EKF und ist nachgeordnet ebenso untergliedert (Kriminalbeamtenabteilung usw.). Das diesbezügliche Organigramm stellt sich wie folgt dar:

(es folgt ein Organigramm, das den Arbeitsplatz des Spezialsachbearbeiters der Richtverwendung ausweist)

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

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES Spezialsachbearbeiter auf dem Gebiet der Buchhaltung und des Bankwesens.

Eigenverantwortliche Erledigung von Akten bzw. Auswertung und besondere Bearbeitung von Unterlagen von Banken und Buchhaltungen, sowie bei Hausdurchsuchungen sichergestellter Unterlagen, bei denen zur Aufklärung von Sachverhalten und Ausarbeitung von Tatbeständen besondere Kenntnisse auf dem Gebiet des Bank- und Geldwesens, sowie der Buchhaltung notwendig sind.

Leitung von Amtshandlungen, (sofern dies nicht durch einen höheren Vorgesetzten erfolgt) und Durchführung eigener Hausdurchsuchungen und solcher der Gruppe, bei der das angeführte besondere Fachwissen erforderlich ist.

Organisation der Arbeitsabläufe innerhalb der Gruppe hinsichtlich Arbeiten bei Banken und Hausdurchsuchungen in Buchhaltungen.

Erteilung von Weisungen über durchzuführende Arbeiten und die Gruppenmitglieder im Zusammenhang mit der spezifischen Arbeit.

Verantwortliche Unterstützung von Gruppenmitgliedern bei umfangreichen und schwierigen Akten, die Erfahrung und besonderes Wissen auf den o.a. Fachgebieten erfordern.

Vorschlagsrecht für Verbesserungen und Richtlinien.

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

Bei der Bearbeitung von wirtschaftspolizeilichen Akten ist der Einsatz von Kriminalbeamten unbedingt notwendig, die über ganz besondere Kenntnisse auf dem Gebiet der EDV verfügen.

Der Arbeitsplatzinhaber wird zur Aktenbearbeitung eigener und zur verantwortlichen Mitarbeit bei Gruppenakten eingesetzt.

Zur grundsätzlichen Planung der Büro- und Ablauforganisation bei Amtshandlungen mit dem angeführten Spezialwissen. Unterstützung des Gruppenführers und der Gruppenmitarbeiter bei der Lösung von Problemstellungen.

Gestaltung der Arbeitsabläufe, Einbringen von Ideen, Engagement und Initiative bei der Durchführung von Amtshandlungen und Lösung von Problemstellungen.

Termingerechte Erledigung der Gruppenakten.

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

Bearbeitung eigener Akten

40 %

Verantwortliche Mitarbeit bei Hausdurchsuchungen und Aufbereitung/Ausarbeitung von Gruppenakten

30 %

Leitung von Amtshandlungen, sofern dies nicht durch andere

Vorgesetzte erfolgt

15 %

Kommunikation mit Sachverständigen, U-Richter und Staatsanwalt, dem Gruppenführer und Referenten

10 %

Planung der Organisationsabläufe und Koordinierung der Arbeit innerhalb der Gruppe

5 %

Er verfügt über keinerlei Approbations- oder sonstige Befugnis. Auch sind diesem Arbeitsplatz keine Mitarbeiter unterstellt.

Das Aufgabengebiet ist gleich strukturiert, lediglich mit dem Unterschied, dass es sich jeweils um ein anderes Spezialgebiet handelt.

Dem Spezialsachbearbeiter auf dem Gebiet der Buchhaltung und des Bankwesens sind für seinen Aufgabenbereich u.a. die Erledigung von Akten bzw. die Auswertung und besondere Bearbeitung von Unterlagen von Banken und Buchhaltungen, sowie bei Hausdurchsuchungen sichergestellte Unterlagen zugeordnet. Ebenso obliegt ihm z.B. die Unterstützung von Gruppenmitarbeitern bei umfangreichen und schwierigen Akten.

Für diese Tätigkeiten ist ein spezielles Fachwissen in Bereichen des Buchhaltungs-, Bank- und Börsenwesens, sowie besondere EDV-Kenntnisse erforderlich. Um dieses Fachwissen zu erreichen, ist an Ausbildung Folgendes gefordert: Grundausbildung für die VGr. E 2a - Kriminaldienst, Absolvierung von Buchhaltungskursen, Börse- und Bankseminaren, sowie EDV-Ausbildung. Besondere (einschlägige) Gesetzeskenntnisse und große wirtschaftspolizeiliche Erfahrung.

Hinzu kommt, dass sich die Vorgänge in seinem Aufgabenbereich stets weiterentwickeln.

Der Spezialsachbearbeiter ist bei der Erledigung seiner Aufgaben z.B. mit Steuerberatern, Wirtschaftstreuhänder, usw. konfrontiert.

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

1. FACHWISSEN: (zwischen 'Fachkenntnisse' und 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' = 6)

Die Aufgaben des Arbeitsplatzes SpeziaIsachbearbeiter stellen sich ebenfalls als relativ eng gefasstes spezielles Gebiet im Bereich der Wirtschaftskriminalität dar.

Allerdings ist im Vergleich zum SpeziaIsachbearbeiter für Handschriftenuntersuchung nicht von einer so großen Tiefenwirkung, sondern eher von einer erforderlichen breiteren Wirkung des Fachwissens auszugehen. Dies ergibt sich aus dem umfangreicheren Aufgabengebiet einerseits und andererseits aus den zusätzlich erforderlichen besonderen EDV-Kenntnissen.

Die für die Untersuchung der anfallenden Fälle erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen sind de facto gleich, wie beim SpeziaIsachbearbeiter für Handschriftenuntersuchungen (Grundausbildung für die Verwendungsgruppe E 2a - Kriminaldienst, eine praktische Ausbildung am Arbeitsplatz = Berufserfahrung). Als Grundlagen dienen somit außer den einschlägigen Gesetzen, das im Zuge der Praxis erworbene Wissen und der erlernte Umgang mit technischen Hilfsmitteln (EDV).

Dieses Wissen entspricht daher auch jenen fachlichen Kenntnissen, Fähigkeiten oder Fertigkeiten auf bestimmten Fachgebieten einschließlich der zum Gebrauch von Spezialeinrichtungen, die z.B. durch den Abschluss einer Handelsschule erworben werden.

Eine höhere absolute Zuordnung als 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' erfordert jedoch eine fachliche Qualifikation, die in der Regel durch den Abschluss einer höheren Schule nachgewiesen wird.

Eine solche Zuordnung würde anstelle der Absolvierung einer höheren Schule ein derart im Arbeitsprozess bzw. durch eine weitere Ausbildung erworbenes Fachwissen rechtfertigen, welches z. B. die alleinige und eigenverantwortliche Bearbeitung bis zum Abschluss eines Falles erlauben würde. Dass dies nicht der Fall ist, ergibt sich sowohl aus der hierarchischen Struktur, in welcher der Arbeitsplatz eingebunden ist, als auch aus der Tatsache, dass ihm keine Approbations- oder sonstige Befugnisse zuerkannt sind.

Es ist daher der SpeziaIsachbearbeiter, auf Grund seiner Aussagerelevanz, in dem Bereich zwischen 'Fachkenntnisse' und 'Fortgeschrittene Fachkenntnisse' einzuordnen.

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

Das Managementwissen ist hinsichtlich der Aufgabenstellungen an den SpeziaIsachbearbeiter grundsätzlich als 'minimal' zu bezeichnen. Andere Stellen sind auch durch diesen Arbeitsplatzinhaber nicht zu überwachen. Die Kommunikation mit anderen Stellen beschränkt sich auf das Anfordern bzw. Sicherstellen von Unterlagen.

Die Aufgaben sind praktisch rein ausführend und nach Zielsetzung und Inhalt eindeutig festgelegt. Dies ergibt sich daraus, dass einschlägige Gesetze anzuwenden und/oder deren Einhaltung/Nichteinhaltung zu erheben sind bzw. entsprechende Vorgaben (z.B. Erstellung von Einsatz- und Ablaufplänen, Einsatzbesprechungen, Koordination der aller für einen reibungslosen Ablauf der Amtshandlung maßgeblichen Umstände usw.) durch den Leiter der Kriminalbeamtenabteilung bei der Wirtschaftspolizei geleistet werden.

Da jedoch dem SpeziaIsachbearbeiter bei der Durchführung der Amtshandlung, etwa bei einer Hausdurchsuchung und/oder Sicherstellung von Unterlagen eine gewisse Selbstorganisation zukommt, kann eine Bewertung, wie beim SpeziaIsachbearbeiter für Handschriftenuntersuchung, zwischen 'minimal' und 'begrenzt' vorgenommen werden.

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

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

Eine höhere Wertung ist jedoch, in Ermangelung andere zu beurteilen bzw. Ziele in Verhandlungen durchsetzen zu müssen, nicht in Betracht zu ziehen. Es kommt vielmehr darauf an, einen objektiven Sachverhalt zu erheben.

4. DENKRAHMEN: ('Teilroutine' = 3)

Der Denkrahmene der Arbeitsplätze wäre auf Grund der mehrfach untergeordneten hierarchischen Position, wie einleitend dargestellt, mit 'Routine' zu bezeichnen. Weil die Aufgabenstellung de facto geringfügig verschiedenartig ist, ist die Zuordnung zum Kalkül 'Teilroutine' gerechtfertigt. Auch weil bei der Erhebung des objektiven Sachverhaltes stets nach gleichen Grundlagen bzw. nach entsprechenden Vorgaben durch den Leiter der Kriminalbeamtenabteilung vorzugehen ist, liegt die Bewertung zwar über der 'Routine', jedoch werden Entscheidungen nicht selbst getroffen. Deshalb, aber auch weil die Aufgaben, wie den Unterlagen zu entnehmen ist, nur geringfügig und nicht wesentlich verschiedenartig sind, das heißt, das Was und Wie ist klar, ist die Zuordnung des Denkrahmens zum nächsthöheren Kalkül 'aufgabenorientiert' hier ebenfalls nicht gerechtfertigt.

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

Auf Grund der eindeutigen Auftragstellung und der zu deren Erfüllung erforderlichen engen Vorgaben durch Gesetze bzw. den Leiter der KrbAbteilung wäre die Denkanforderung grundsätzlich dem Bereich 'wiederholend' zuzuordnen.

Da jedoch bei der Beurteilung eines Falles auch auf die Komplexität der wirtschaftspolizeilichen Akten bzw. Unterlagen Bedacht zu nehmen ist, kann davon ausgegangen werden, dass auch das Gelernte als Basis zur Erzielung richtiger Lösungen dient.

Eine absolute Zuordnung der Denkanforderung zu 'ähnlich' ist jedoch nicht gerechtfertigt, da sich die Situationen mit denen diese Arbeitsplätze konfrontiert werden, auch zumal die Leitung und Führung von großen Amtshandlungen dem Leiter der KrbAbteilung obliegt, in überwiegendem Ausmaß als 'wiederholend' darstellen.

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

Bei diesem Kriterium ist auf die hierarchische Position des Arbeitsplatzes besonders zu achten. Eine Approbationsbefugnis ist jedoch der Arbeitsplatzbeschreibung nicht zu entnehmen. Es erfolgt, wie beim Spezialfachbearbeiter für Handschriftenvergleich eine entsprechende verfahrensmäßige Zwischenkontrolle. Der Arbeitsplatz gestattet deshalb eine Handlungsfreiheit lediglich dahingehend, dass der Inhaber im Rahmen der Selbstorganisation im Zuge einer Amtshandlung z.B. selbst entscheidet, welche Unterlagen sichergestellt werden, dass sie über die Zwischenlage der beiden angeführten Bereiche, wobei sie auf Grund der Vorgaben durch den Leiter der KrbAbteilung dem Kriterium 'angewiesen' näher liegt, nicht hinausreicht.

7. DIMENSION: ('klein' = 3)

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. Das Aufgabengebiet des Spezialfachbearbeiters, dem keine anderen Bearbeiter unterstellt sind, lässt von vornherein grundsätzlich nur eine 'minimale' Dimension zu. Es ist deshalb und auf Grund der Aufgabenstellung in erster Linie die monetäre Dimension zu beurteilen. Diese richtet sich nach der finanziellen Komponente eines Falles und ist deshalb mit 'klein' (bis 50 Mio. öS) festzulegen, da große Amtshandlungen, als solche müssen jedenfalls Fälle mit über 50 Mio. öS Auswirkung betrachtet werden, vom Leiter der KrbAbteilung entsprechend wahrgenommen werden.

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: ('gering' = 1)

Wie bereits erwähnt, ist es die Aufgabe des Arbeitsplatzes einen objektiven Sachverhalt zu erheben. Darüber hinaus ist aus ho. Sicht ein direkter Einfluss auf Endergebnisse mangels einer Approbationsbefugnis ausgeschlossen.

Auf Grund der analytischen Untersuchung errechnet sich

folgender Stellenwert:

Wissen	=	Denkleistung
Verantwortung	=	VGr./FGr.
6/2/2	=	3/2
5/3/1	=	E 2a/2

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

Die herangezogenen Richtverwendungen sind in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert und, da sie ebenfalls dem kriminaldienstlichen Exekutivdienstbereich der VGr. E 2a zugeordnet sind, für einen objektiven Vergleich am besten geeignet.

Da unter die Bezeichnung der Richtverwendungen mehrere konkrete Arbeitsplätze fallen, wurde das Wesen der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet. Dabei wurde festgestellt, dass die Aufgabenstellungen der in Frage kommenden Arbeitsplätze völlig ident sind.

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

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

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

Die Tätigkeit als gerichtlich beedete Sachverständige für Handschriftenvergleich.

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

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

Lediglich für die Tätigkeit als gerichtlich beedete Sachverständige ergibt sich ein Unterschied durch ein weiter vertieftes Fachwissen gegenüber anderen Spezialfachbearbeitern. Allerdings ist die Tätigkeit eines derartigen Sachverständigen, wie bereits erwähnt, nicht zu vergleichen mit einem Sachverständigen für dessen

Tätigkeit die Absolvierung eines Universitätsstudiums erforderlich ist (z.B. Sachverständige Psychologen). Es ist deshalb in der Bewertung auch mit einem entsprechend geringeren Kalkül darauf Bedacht zu nehmen.

Unterschiedlich hierzu stellen sich die zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungen aus dem Bereich der Bezirkspolizeikommissariate dar. Allerdings wird das v.a. geforderte vertiefte Fachwissen hier durch ein ebenso gefordertes breites Fachwissen kompensiert.

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

1. Arbeitsplätze der Spezialsachbearbeiter für Handschriftenuntersuchung beim Büro für EKF (Beschwerdeführer):

Wissen		Denkleistung
Verantwortung	=	VGr./FGr.
6/2/2		3/2
5/1/2	=	E 2a/2

Richtverwendung der Z. 9.7. lit. c. Kriminaldienst, der Anlage 1 zum BDG 1979;

Spezialsachbearbeiter in der Abteilung II,

Wirtschaftspolizei, bei der Bundespolizeidirektion

Wien:

Wissen		Denkleistung
Verantwortung	=	VGr./FGr.
6/2/2		3/2
5/3/1	=	E 2a/2

Insgesamt ergibt sich daher für die Arbeitsplätze folgendes Bild.

Die (Spezial)sachbearbeiter im Büro des EKF sind bezogen auf die gesetzlichen Bewertungskriterien und den Richtverwendungen auf Grund der analytischen Untersuchung der Arbeitsplätze und den Vergleich mit den Richtverwendungen mit der FGr. 2 zu bewerten.

Als Bewertungsergebnis für die beantragten Arbeitsplätze wird daher festgestellt:

Spezialsachbearbeiter (Beschwerdeführer)

VGr. E 2a/FGr. 2"

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

Unter einem legten die Beschwerdeführer ein Gutachten des Univ. Prof. Dr. G. vor, aus welchem sich die Notwendigkeit des hohen Wissensstandes für die mit den Arbeitsplätzen der Beschwerdeführer verbundenen Tätigkeiten ergebe.

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

Mit Bescheiden vom 10. Oktober 2001 (betreffend den Drittbeschwerdeführer) bzw. vom 11. Oktober 2001 (betreffend die übrigen Beschwerdeführer) stellte der Bundesminister für Inneres jeweils fest, dass die Arbeitsplätze (der Beschwerdeführer) Nr. 5411 bis 5414 der Bundespolizeidirektion Wien gemäß § 143 Abs. 1 BDG 1979 der Verwendungsgruppe E2a, Funktionsgruppe 2 zuzuordnen seien.

Nach Wiedergabe des Verwaltungsgeschehens und des Inhalts des

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

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

WISSEN

Fachwissen

5 Fachkenntnisse - fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten oder Fertigkeiten auf

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

oder einer einschlägigen Lehre (jeweils ohne Praxis), oder durch praktische

Tätigkeit im Arbeitsprozess.

7 Fortgeschrittene Fachkenntnisse durch den Abschluss einer Höheren

Schule erworben oder durch im Arbeitsprozess nach dem Abschluss einer

Handelsschule oder einer einschlägigen Lehre und facheinschlägigen

Zusatzausbildung erweiterte Kenntnisse.

Managementwissen

1 Minimal Aufgaben sind rein ausführend und nach Zielsetzung und Inhalt

eindeutig festgelegt; keine Kommunikation mit vor- oder nachgelagerten

Organisationseinheiten oder Dritten; keine Überwachung anderer Stellen.

3 Begrenzt Selbstorganisation oder Überwachung der Durchführung einer oder

mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegter Aufgaben (unter

angemessener Berücksichtigung ihrer Beziehung zu vor- oder nachgelagerten

Organisationseinheiten), Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle

weniger unterschiedlicher Tätigkeiten und Funktionen.

Planung, Organisation,

Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mittel, Lösung von

einfachen Zielkonflikten.

Umgang mit Menschen

1 Normal durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit im Umgang mit

Menschen

2 Wichtig Gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit

Mitarbeitern und Bürgern. Es ist von Bedeutung, andere zu verstehen, zu

unterstützen und zu beeinflussen.

3 Besonders wichtig Besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit.

Die Fähigkeit andere zu verstehen, zu beurteilen und/oder besonderes

Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von

Zielen - Sachargumentation.

DENKLEISTUNG

Denkrahmen

2 Routine Standardisierte Routineabläufe und genaue Anweisungen,

Abweichungen sind meldepflichtig und dürfen nicht selbst entschieden

werden.

3 Teilroutine Aufgabenstellungen sind geringfügig verschiedenartig; durch

Vorgaben sind das Was und Wie klar; Lösungen sind durch Vorschriften,

tradierte Vorgangsweisen und Präzedenzfälle vorgegeben.

4 Aufgabenorientiert Aufgabenstellungen sind wesentlich verschiedenartig;

das Was ist klar, das Wie ist teilweise klar; Lösungen sind

auf der Basis von

Vorschriften und/oder Anweisungen aus der Erfahrung/dem Gelernten zu

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

Denkanforderung

1 Wiederholend Für idente Situationen lassen sich durch einfache Auswahl aus dem Gelernten eindeutige Lösungen finden (schwarze Kugel - schwarzes Loch)

2 Ähnlich für ähnliche Situationen lassen sich auf Basis des Gelernten richtige Lösungen finden.

5 Unterschiedlich Unterschiedliche Situationen erfordern die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Probleme sollen weitgehend selbständig gelöst werden.

VERANTWORTUNG

Handlungsfreiheit

4 Angewiesen Anweisungen und Vorschriften, unmittelbare Kontrolle

7 Standardisiert generelle Anweisungen und/oder Arbeits- oder Rechtsvorschriften; Arbeits-, Fortschritts- und Erfolgskontrolle

Dimension monetär und servicierte Stellen

1 sehr klein bzw. sehr begrenzt bis ATS 5,976 Mio oder 16 - 50 Stellen

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

Einfluss auf die Endergebnisse

1 Gering (indirekter Einfluss) Informatorische, registrierende oder sonstige Leistungen zur Unterstützung von Entscheidungen und Handlungen anderer.

3 Beitragend (indirekter Einfluss) Interpretierende, beratende oder vorbereitende Leistungen der Entscheidung und Handlung anderer."

Nach Wiedergabe der Stellungnahme der Beschwerdeführer zum

1. GA BMöLS, des zweiten Gutachtens des BMöLS sowie der neuerlichen Stellungnahme der Beschwerdeführer hiezu führte der Bundesminister für Inneres aus, auf Grund der Anträge vom 22. April 1999 seien gemäß § 143 BDG 1979 Bewertungen der Arbeitsplätze 5411 bis 5414 vorgenommen worden.

Zum Kriterium "Wissen" werde festgestellt, dass es unbestritten sei, dass die Beschwerdeführer die entsprechende Schießausbildung zu absolvieren hätten, die für den Kriminaldienst relevanten Gesetze zu kennen hätten und dass sie jederzeit in die Lage kommen könnten, diese anzuwenden - aber nicht im Rahmen ihrer derzeitigen Arbeitsplätze.

Es sei auch unbestritten, dass die Tätigkeit der Handschriftenuntersuchung ein höchst spezialisiertes Fachwissen darstelle und dass das Referat 5 im EKF im Bundesdienst das Einzige sei, das in der Lage sei, diese Tätigkeiten auszuüben. Zu der von den Beschwerdeführern vertretenen Argumentation, wonach diese ihre Gutachten selbständig nach außen verträten, werde auf das ergänzende Gutachten des BMöLS verwiesen und dem angefügt, dass dann, wenn durch ein Gutachten eines selbständigen gerichtlichen beeideten Sachverständigen ein Schaden verursacht werde, dieser für diesen Schaden voll haftbar sei. Sollte, durch welche Umstände immer, ein von den Beschwerdeführern in ihrer dienstlichen Eigenschaft erstelltes Gutachten den Grund für einen Schaden darstellen, käme das Amtshaftungsgesetz zur Anwendung.

Selbst die Frage, ob die Beschwerdeführer gerichtlich beeidete Sachverständige seien oder nicht - die Behörde verneine dies auf Anfrage - sei für die Bewertung der Arbeitsplätze von nachrangiger Bedeutung, weil die Sachverständigeneigenschaft kein mit den Arbeitsplätzen verbundenes Erfordernis darstelle. Diese Tatsache sei durch die Stellungnahme vom 30. Juli 2001 nicht zu widerlegen.

In der Stellungnahme vom 29. Dezember 2000 werde auf das Beurteilungskriterium "Denkleistung" nicht eingegangen, so dass davon auszugehen sei, dass die Beschwerdeführer das in sich schlüssige Gutachten des

BMöLS in diesem Punkt akzeptierten. Die Tätigkeit sei rein ausführend, die Beschwerdeführer hätten nach gleichen Grundlagen und Methoden die Untersuchungen durchzuführen. Der Argumentation zur "Hierarchie (Verantwortung)" sei entgegenzuhalten, dass die Beschwerdeführer der vollen Fachaufsicht durch den Gruppenführer bzw. dessen Stellvertreter unterlägen. Sie verfügten über keine Approbationsbefugnis im Sinne des Bundesministeriengesetzes 1986. Die Tatsache, dass die im Organigramm der Bundespolizeidirektion Wien aufscheinende Planstelle des Referatsleiters nicht besetzt sei, habe auf die Stellung der Beschwerdeführer innerhalb der Organisation keine Auswirkung. Somit sei hinsichtlich der "Hierarchie" der Argumentation und Bewertung des BMöLS zu folgen.

Dass andere kriminalpolizeiliche Tätigkeiten wie Personen-, Objekt- und Veranstaltungsschutz nicht aufschienen, sei völlig korrekt, weil die Tätigkeiten nicht Bestandteil der im Büro für EKF eingerichteten Arbeitsplätze Nr. 5411 bis 5414 seien. Über die Handschriftenuntersuchung hinaus sei keine kriminalistische Tätigkeit wahrzunehmen.

Dem Einwand der Beschwerdeführer, die den Gutachten des BMöLS zu Grunde liegende Arbeitsplatzbeschreibung gebe nicht die tatsächlichen Aufgaben und Tätigkeiten wieder, sei entgegen zu halten, dass das BMöLS näher dargestellte Unterlagen angefordert habe und die Arbeitsplatzbeschreibung als solche nur ein Beurteilungskriterium von mehreren darstelle. In der von den Beschwerdeführern mit Schriftsätzen vom 29. Dezember 2000 vorgelegten Arbeitsplatzbeschreibungen seien die mit den Arbeitsplätzen verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten zwar anders umschrieben als in jener Arbeitsplatzbeschreibung, welche dem

1. GA BMöLS zu Grunde gelegen seien, andere Aufgaben und Tätigkeiten seien deshalb aber nicht wahrzunehmen.

Neu in die Arbeitsplatzbeschreibung aufgenommene Agenden seien keine für die Arbeitsplätze neu hinzugekommene Aufgaben. Diese Aufgaben seien auch nicht erst jetzt angefallen, sondern seien nach der Neustrukturierung der Handschriftenuntersuchungsstelle wahrzunehmen, auch wenn sie in den "alten" Arbeitsplatzbeschreibungen nicht ausdrücklich angeführt worden seien. Es sei nicht nachvollziehbar, was an den der Erstellung des Gutachtens zu Grunde gelegenen Arbeitsplatzbeschreibungen falsch sein sollte. Dies umso mehr, als die fraglichen Arbeitsplatzbeschreibungen erst anlässlich der Anträge auf Aufwertung, also im Jahr 1998, erstellt und im Herbst dieses Jahres dem Bundesministerium für Finanzen, damals für die Bewertung zuständig, vorgelegt worden seien. Die generellen Veränderungen am Arbeitsplatz seien aber schon ab 1996 eingetreten. Dem 1. GA BMöLS seien demnach Arbeitsplatzbeschreibungen zu Grunde gelegen, welche die Aufgaben und Tätigkeiten nach der "Modernisierung" der zentralen Handschriftenuntersuchungsstelle wiedergäben. Es sei nicht im Sinne des Gesetzgebers, alle zwei bis drei Jahre durch die neue Beschreibung bestehender, unveränderter Aufgaben eine Neubewertung von Arbeitsplätzen durchzusetzen.

Zu dem von den Beschwerdeführern geforderten Vergleich mit Richtverwendungen sei vorweg festzuhalten, dass in einem Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen, die keine Richtverwendungen sind, die Rechtsgrundlage fehle. Die Arbeitsplätze der Funktionsgruppe 5 im Bundesministerium für Inneres seien keine Richtverwendungen, weshalb dem diesbezüglichen Antrag nicht näher getreten worden sei. Die Richtverwendungen für die Funktionsgruppe 4 "Hauptsachbearbeiter im Kriminalbeamteninspektorat bei der Bundespolizeidirektion Wien, Personal- und PIS-Angelegenheiten" (Punkt 9.5.c der Anlage 1 zum BDG 1979) und für die Funktionsgruppe 5 "Gruppenführer im Bezirkspolizeikommissariat XVI" (Punkt 9.4.c der Anlage 1 zum BDG 1979) seien in den Vergleich nicht einbezogen worden, weil auf den Arbeitsplätzen der Beschwerdeführer nicht einmal das Kalkül für die Funktionsgruppe 3 erreicht werde. Dies werde auch im Gutachten des BMöLS ausführlich dargelegt.

Unter Hinweis auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes zur Zl. 98/12/0170 führte der Bundesminister für Inneres weiter aus, die Auseinandersetzung mit der Richtverwendung jener Funktionsgruppe, welche eine Identität der maßgeblichen Kriterien ergebe, reiche aus. Welche Anforderungen an Inhaber der Arbeitsplätze der Richtverwendung für die Funktionsgruppe 2 gestellt würden, sei im Gutachten des BMöLS ausführlich dargelegt worden. Im Rahmen der Beweismwürdigung werde diesem Gutachten gefolgt. Die Angaben der Beschwerdeführer zu diesem Thema beruhten bloß auf Vermutungen. Die Anforderungen an Inhaber der Arbeitsplätze der Richtverwendungen für die Funktionsgruppen 3 und 4 seien in der vorliegenden Fällen nicht von Bedeutung, da auf den Arbeitsplätzen der Beschwerdeführer eben das Kalkül für die Funktionsgruppe 2 vorliege.

Dass die Dienstprüfung für die Verwendungsgruppe E2a Kriminaldienst Voraussetzung für den Beginn der Ausbildung als Handschriftenuntersucher sei, sei lediglich historisch bedingt und nicht durch Vorschriften. Im Bereich des Bundesministeriums für Inneres seien auf dem Gebiet Kriminaltechnik eine Reihe von Bediensteten tätig, die keine Ausbildung als Kriminalbeamte aufwiesen.

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

Vergleich aber nicht erforderlich -) keine Richtverwendungen. Deshalb fehle auch hier einem Vergleich mit den Arbeitsplätzen der Beschwerdeführer die gesetzliche Grundlage.

Gegen diese Bescheide richten sich die vorliegenden Beschwerden.

Die belangte Behörde legte die Akten der Verwaltungsverfahren vor und erstattete Gegenschriften, in denen sie die kostenpflichtige Abweisung der Beschwerden beantragt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat über die wegen ihres sachlichen und rechtlichen Zusammenhanges zur gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung verbundenen Beschwerden erwogen:

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

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

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

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

1. das Wissen nach den Anforderungen

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

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

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

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

1. der betreffende Arbeitsplatz und

2. alle anderen von dieser Organisationsmaßnahme betroffenen Arbeitsplätze

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

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

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

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

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

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

werden, ist ein Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen zulässig. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe oder innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung.

....

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

Punkt 9.7 lit. c) der Anlage 1 zum BDG 1979 in der Fassung des Besoldungsreform-Gesetzes 1994 lautet (auszugsweise):

"9.7. Verwendungen der Funktionsgruppe 2 sind zB:

...

c) im Kriminaldienst:

Spezielsachbearbeiter in der Abteilung II, Wirtschaftspolizei, bei der Bundespolizeidirektion Wien,

..."

2.1. In den vorliegenden Fällen liegen Anträge auf Feststellung der Wertigkeit von (bereits bewerteten) Arbeitsplätzen vor, mit denen die Beschwerdeführer nach ihrer Überleitung in das Funktionszulagenschema betraut worden sind. Die Zuständigkeit zur Sachentscheidung ist daher gemäß (dem damals geltenden) § 1 Abs. 1 Z. 23 DVV 1981 in Verbindung mit § 73 des gemäß § 1 Abs. 1 DVG anwendbaren AVG auf die belangte Behörde übergegangen.

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

Die verfahrensbegründenden Feststellungsanträge waren daher - unbestritten von den Verfahrensparteien - zulässig.

2.2. Die Beschwerden sind unbegründet.

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

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

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

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

Richtverwendung/Arbeitsplätze haben. Der Verpflichtung der Dienstbehörde aus § 8 Abs. 1 DVG 1984 (wonach die Behörde im Dienstrechtsverfahren die zum Vorteil und Nachteil der Partei dienenden Umstände mit gleicher Sorgfalt zu berücksichtigen hat) kommt daher in diesem Zusammenhang besondere Bedeutung zu. Erst wenn dem Beamten die an Hand der vorher genannten Entscheidungshilfen nach den verschiedenen im Gesetz genannten Kriterien hinsichtlich der in Frage kommenden Richtverwendungen vorgenommenen Bewertungen und die daraus folgende Errechnung der Stellenwerte zur Kenntnis gebracht worden ist, besteht für den betroffenen Beamten überhaupt die Möglichkeit einer Nachvollziehbarkeit (vgl. die hg. Erkenntnisse vom 25. März 1998, Zl. 98/12/0007 (= Slg. Nr. 14.865/A), und vom 17. August 2000, Zl. 98/12/0080).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

'Zu § 137:

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

Für die Umsetzung dieser Leistungskomponente sind sämtliche Arbeitsplätze des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zu bewerten und nach dem Bewertungsergebnis einer Verwendungsgruppe und innerhalb

dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Aus dieser Zuordnung ergibt sich unabhängig vom Gehalt der Grundlaufbahn die Funktionszulage eines Beamten, die damit die unterschiedlichen Anforderungen berücksichtigt.

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

...

Zu § 137 Abs. 3:

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

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

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

Arbeitsplatz(Stellen)bewertung:

1. Wissen

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

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

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

2. Denkleistung

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

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

3. Verantwortung

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

3.2. Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf die Endergebnisse ausgeübt wird, werden in der Regel die Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen servisierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht die Anzahl an eigenen Mitarbeitern).

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

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

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

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

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

Unterschiede zur bisherigen Bewertung:

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

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

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

Die Einbindung der Kommunikationsfähigkeit in die Bewertung ist gänzlich neu.

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

Errechnung der Stellenwerte:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.3. Daraus ergibt sich aber die Notwendigkeit der Beiziehung eines entsprechend qualifizierten Sachverständigen. Diese Notwendigkeit liegt - abgesehen von dem Fall, dass dies in den Verwaltungsvorschriften ausdrücklich vorgesehen ist - immer dann vor, wenn die Beantwortung entscheidungsrelevanter Tatfragen besonderes Fachwissen erfordert, über das die Verwaltungsorgane nicht selbst verfügen (vgl. Walter-Thienel, Verwaltungsverfahrensgesetze 12, (1998), E 16 ff zu § 52 AVG).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

'Zu § 137 Abs. 1 und 2:

...

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

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

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

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

...'

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

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

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

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

2.2.2. In den vorliegenden Beschwerdefällen hat die belangte Behörde ihrer Feststellung der Wertigkeit der Arbeitsplätze der Beschwerdeführer die auf ein Gutachten gestützte Annahme zu Grunde gelegt, die Arbeitsplätze der Beschwerdeführer wiesen niedrigere Punktwerte ($6/2/2$; $3/2$; $5/1/2 = 23$) auf als derjenige der Richtverwendung "Spezialsachbearbeiter in der Abteilung II, Wirtschaftspolizei, bei der Bundespolizeidirektion Wien" ($6/2/2$; $3/2$; $5/3/1 = 24$), weshalb auch die Beschwerdeführer der Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe E2a zuzuordnen seien. Diese Annahme der belangten Behörde wäre vor dem Hintergrund der wieder gegebenen Ausführungen im hg. Erkenntnis 2001/12/0195, von denen abzugehen die Beschwerdefälle keinen Anlass geben, grundsätzlich geeignet, die daraus gezogene Schlussfolgerung der Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes der Beschwerdeführer zu keiner höheren Funktionsgruppe als 2 zu tragen.

Die belangte Behörde hat sich überdies die Auffassung des

1. GA BMöLS zu eigen gemacht, die herangezogene Richtverwendung umfasse zwar mehrere Arbeitsplätze, die Aufgaben dieser Arbeitsplätze seien jedoch identisch. Dies wird in den Beschwerden nicht bestritten. Der Verwaltungsgerichtshof legt diese Feststellung seiner weiteren Beurteilung zugrunde.

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

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

Begriffe gebraucht.

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

2.2.4.1. Die belangte Behörde hat den angefochtenen Bescheiden zu Grunde gelegt, dass die Beschwerdeführer - im Rahmen der Bewertungskategorie "Wissen" - in der Bewertungsteilkategorie "Fachwissen" zwischen die Stufen "Fachkenntnisse" und "Fortgeschrittene Fachkenntnisse" (Punktwert 6) einzuordnen seien. Im 1. GA BMöLS wurde die Möglichkeit einer Zuordnung in die Stufe "Fortgeschrittene Fachkenntnisse" mit dem Argument verneint, dass dafür eine fachliche Qualifikation erfordert wäre, die in der Regel durch den Abschluss einer höheren Schule nachgewiesen wird, wobei anstelle der Absolvierung einer höheren Schule auch ein derart im Arbeitsprozess bzw. durch eine weitere Ausbildung erworbenes Fachwissen genügen würde, wie es z.B. durch die Bestellung zum gerichtlich beeideten Sachverständigen zum Ausdruck komme. Dieser nicht unschlüssigen Einschätzung haben die Beschwerdeführer auf fachlich gleicher Ebene nichts entgegen gesetzt, obwohl sie Gelegenheit hatten, das von der belangten Behörde herangezogene Gutachten durch ein Gegengutachten zu entkräften. Dass in ihren Fällen die im Gutachten näher umschriebene Qualifikation vorläge, wird von den Beschwerdeführern, die unstrittig - anders als der Referatsgruppenführer und sein Stellvertreter (vgl. die diese betreffenden hg. Erkenntnisse 2001/12/0195 bzw. vom 11. Juli 2006, Zl. 2001/12/0194) - nicht als gerichtlich beeidete Sachverständige bestellt sind, nicht substantiiert behauptet.

Zu den übrigen Teilkategorien "Managementwissen" und "Umgang mit Menschen" enthalten die Beschwerden kein konkretes Vorbringen.

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

2.2.4.3. Soweit die Beschwerdeführer der belangten Behörde bezüglich der Kategorie "Verantwortung" in allen drei Teilkategorien eine "krasse Unterbewertung" vorwerfen, ist ihnen entgegen zu halten, dass im von der belangten Behörde verwerteten Gutachten sowohl unter "Handlungsfreiheit" als auch unter "Dimension" und

unter "Einfluss auf Endergebnisse" in nicht un schlüssiger Weise begründet wird, weshalb die vorgenommene Zuordnung (zwischen "angewiesen" und "standardisiert" in der Teilkategorie "Handlungsfreiheit"; "sehr begrenzt" in der Teilkategorie "Dimension"; zwischen "gering" und "beitragend" in der Teilkategorie "Einfluss auf Endergebnisse") geboten sei. Dem sind die Beschwerdeführer auf fachlich gleicher Ebene nicht entgegen getreten.

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

2.3. Da das Beschwerdevorbringen insgesamt nicht geeignet ist, die von der belangten Behörde zu Grunde gelegte Annahme zu erschüttern, die Arbeitsplätze der Beschwerdeführer wiesen einen niedrigeren Punktwert auf als der Arbeitsplatz der Richtverwendung (gegen die diesbezüglichen Feststellungen bringt die Beschwerde überhaupt nichts vor), bewirkte die rechtliche Folgerung der belangten Behörde, die Arbeitsplätze der Beschwerdeführer seien (ebenso wie der der Richtverwendung) der Verwendungsgruppe 2 der Funktionsgruppe E2a zuzuordnen, keine Verletzung der Beschwerdeführer im geltend gemachten Recht auf gesetzmäßige Arbeitsplatzbewertung.

Aus diesen Erwägungen waren die Beschwerden gemäß § 42 Abs. 1 VwGG als unbegründet abzuweisen.

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

Wien, am 23. Oktober 2006