

Gericht

Verwaltungsgerichtshof

Entscheidungsdatum

20.05.2008

Geschäftszahl

2005/12/0012

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Bumberger sowie Vizepräsident Dr. Thienel und die Hofräte Dr. Zens, Dr. Thoma und Dr. Pfiel als Richter, im Beisein der Schriftführerin Mag. Matt, über die Beschwerde des Dr. S in S, vertreten durch Dr. Walter Riedl, Rechtsanwalt in 1010 Wien, Franz Josefs-Kai 5, gegen den Bescheid des Bundesministers für Inneres vom 2. Dezember 1004 (gemeint wohl: 2004), Zl. 100.324/81-1/1/e/04, betreffend Arbeitsplatzbewertung nach § 137 BDG 1979, zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

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

Begründung

I. Der Beschwerdeführer steht als Oberrat in Ruhe in einem öffentlich-rechtlichen Ruhestandsverhältnis zum Bund. Bis zu seiner Ruhestandsversetzung mit Ablauf des 31. Juli 2001 bekleidete er die Funktion des Leiters des Strafamtes bei der Bundespolizeidirektion Salzburg. Auf Grund seiner Optionserklärung vom 3. Dezember 1996 wurde er gemäß § 254 Abs. 1 und Abs. 7 Z. 2 BDG 1979 mit Wirkung vom 1. Jänner 1996 in das Besoldungssystem Allgemeiner Verwaltungsdienst übergeleitet. Mit Schreiben vom 3. Dezember 1996 stellte der Beschwerdeführer ferner den Antrag auf bescheidmäßige Feststellung der Bewertung seines Arbeitsplatzes; der Sache nach strebte er damit die Feststellung an, dass sein Arbeitsplatz in der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 2, eingestuft werde.

Zum weiteren Ablauf des Verwaltungsverfahrens - in dem der Beschwerdeführer Änderungen seiner Aufgaben gegenüber der ursprünglichen Arbeitsplatzbeschreibung behauptete und weitgehende Meinungsverschiedenheiten zwischen ihm und der belangten Behörde bestanden - wird auf das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2002, Zl. 97/12/0362, verwiesen. Mit diesem Erkenntnis wurde der im ersten Verfahrensgang ergangene Bescheid - mit dem der Sache nach festgestellt wurde, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1, zuzuordnen sei - wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben, weil die Vorgangsweise der belangten Behörde bei der Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers nicht den aus den gesetzlichen Vorgaben abzuleitenden und vom Verwaltungsgerichtshof in seiner Rechtsprechung herausgearbeiteten Anforderungen entsprochen hat.

Noch während des verwaltungsgerichtlichen Verfahrens hat der Beschwerdeführer am 12. Juli 2000 einen weiteren Antrag auf Bewertung seines Arbeitsplatzes gestellt, dem eine neue mit 31. Mai 1999 datierte Arbeitsplatzbeschreibung beigelegt war. Den Bescheid des Bundesministers für Inneres, mit dem dieser neuerliche Antrag wegen entschiedener Sache zurückgewiesen worden war, hob der Verwaltungsgerichtshof mit Erkenntnis vom 21. Oktober 2005, Zl. 2001/12/0075, auf, weil wegen der zwischenzeitig erfolgten Aufhebung des im ersten Verfahrensgang ergangenen Bescheides das Prozesshindernis der entschiedenen Sache keinesfalls mehr bestehen könne.

Da nach Zustellung des im ersten Verfahrensgang erlassenen Erkenntnisses des Verwaltungsgerichtshofes die mittlerweile zuständig gewordene Bundespolizeidirektion Salzburg innerhalb der gesetzlichen Entscheidungsfrist keine Entscheidung über den wieder unerledigten ursprünglichen Feststellungsantrag traf, stellte der Beschwerdeführer durch seinen Rechtsvertreter am 14. April 2004 einen Devolutionsantrag an die belangte Behörde. Diese holte daraufhin ein Gutachten des Bundeskanzleramtes (Abteilung III/3) ein. In diesem mit September 2004 datierten Gutachten wird nach einer allgemeinen Vorbemerkung und der Wiedergabe der

maßgeblichen Gesetzesbestimmungen sowie von Teilen der Erläuterungen dazu Folgendes ausgeführt (Schreibfehler im Original):

"Basierend auf § 137 Abs. 3 BDG 1979 wurden für die Bewertungskriterien erläuternde Beurteilungen aufgestellt und 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 servicingenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen.

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

Jedes der in Klammer gesetzten Schlagworte ist in Worte gefasst und ermöglicht eine genaue Beurteilung der Arbeitsplatzanforderungen je Bewertungskriterium unter Bedachtnahme auf die jeweilige Spreizung von der Verwendungsgruppe A7 bzw. E 2c bis zur höchsten Funktionsgruppe der Verwendungsgruppe A1 bzw. E 1 (Beilage: Handbuch). 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'.

Diese Weiterentwicklung, das so genannte 'integrierte System', ermöglicht die Bewertung von Arbeitsplätzen höchster Leitungsfunktionen der Zentralstellen nach den gleichen Kriterien wie sie auch für Schreib- oder Kanzleikräfte Anwendung finden.

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 Selbstständigkeit bei der Aufgabenerfüllung, im Ermessensspielraum bei der Vollziehung und in der Zielbestimmtheit im strategischen Bereich zeigen.

Die Beurteilung der Qualität der Anforderungen soll die Straffung von Leistungsprozessen begünstigen und die derzeit vorherrschenden arbeitsteiligen Verfahren tendenziell zurückdrängen.

Kurzbeschreibung der hier angewendeten analytischen Bewertungsmethode:

Ziel jeder Arbeitsplatzbewertung ist es, den Anforderungswert zu bestimmen. Methoden der analytischen Arbeitsplatzbewertung gehen an diese Aufgabe heran, indem sie den Arbeitsplatz nach Art und Umfang der Anforderungen (vom Fachwissen bis zum Einfluss auf das Endergebnis) zerlegen, jede einzelne Anforderung gesondert einer wertenden Betrachtung (z.B. im Bereich Fachwissen von einfachen Fähigkeiten bis hin zu Spezialkenntnissen) unterziehen, wodurch die Werte der einzelnen Anforderungen gewonnen werden, und schließlich durch Summierung dieser Werte den Anforderungswert des Arbeitsplatzes bestimmen. Den einzelnen Bewertungskriterien und den dazugehörigen Untergliederungen 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.

Die in Punkten ausgedrückten Stellenwerte (von der Reinigungskraft bis zum Sektionschef) klaffen weit auseinander und werden daher zu Gruppen zusammengefasst und ermöglichen so die Zuordnung zur Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe.

3. Allgemeine für die nachstehende Bewertung im Bereich des Strafamtes der BPD Salzburg maßgebliche Umstände

Außer der Arbeitsplatzbeschreibungen sind noch folgende Umstände für die nachstehenden Zuordnungen von Bedeutung:

Bei der Bewertung eines Arbeitsplatzes ist auch die organisatorische Position zu berücksichtigen. Das diesbezügliche Organigramm der BPD Salzburg stellt sich, entsprechend der Geschäftseinteilung und Geschäftsordnung, hierarchisch in Ebenen gegliedert wie folgt dar:

ORGANIGRAMM der BPD Salzburg

(Das Organigramm der BPD Salzburg wird nicht abgedruckt.)

Der Leiter des Strafamtes der BPD Salzburg ist in der hierarchischen Gliederung als dritte Ebene der nachgeordneten Dienstbehörde Bundespolizeidirektion Salzburg anzusehen.

Der Antragsteller begründet seinen Aufwertungsantrag wie folgt:

Im Zuge einer Dienstgebermitteilung sei ihm bekannt geworden, dass sein Arbeitsplatz der Verwendungsgruppe A1 und der Funktionsgruppe 1, anstatt der Funktionsgruppe 2 zugeordnet ist. Der Planposten des Strafamtsleiters bei der BPD Salzburg ist im Verhältnis zu vergleichbaren Strafamtsleiterposten, wie beispielsweise bei den Bundespolizeidirektionen Graz und Linz um eine Funktionsgruppe schlechter bewertet, wobei in sachlicher Hinsicht zwischen den Funktionen der Strafamtsleiter kein funktioneller Unterschied besteht. Es divergiert lediglich die Anzahl der zu bearbeitenden Verwaltungsstrafakten, was jedoch durch eine höhere Mitarbeiterzahl ausgeglichen wird. Auch betreffend der Verantwortung, die Dienstaufsicht und dem Umfang der Tätigkeiten sind die genannten Arbeitsplätze gleichwertig. Es ergibt sich im Gegenteil dadurch, dass das Strafamt bei der BPD Salzburg bezüglich der EDV- mäßigen Abwicklung der Verwaltungsstrafverfahren für sämtliche Bundespolizeibehörden ein Pilotprojekt auszuarbeiten hat, eine zusätzliche enorme Arbeitsbelastung in materieller und funktioneller Hinsicht, die eine hohes Maß an Verantwortung und Management für den Leiter des Strafamtes nach sich zieht. Als Strafamtsleiter übt er daher die fachliche Aufsicht über den Applikationsverantwortlichen des EDV-Protokolls (APS) aus, kontrolliert den gesamten Aktenlauf des Strafamtes via EDV und überwacht die strukturelle Anpassung der Organisation des Strafamtes an die Protokollabläufe. Außerdem erlässt er die Arbeitsrichtlinien für den Einsatz des Protokoll-Programms. Überdies ist er durch die Übernahme der Buchhaltung in den Strafamtsbereich zur Überprüfung der Aktenvorgänge auf dem Gebiete der zugeordneten Buchhaltung verantwortlich.

Entsprechend dieser Begründung ist folgendes auszuführen:

Im Zusammenhang mit dem von OR. Dr. S angeführten Vergleich mit den Arbeitsplätzen der Strafamtsleiter der Bundespolizeidirektionen Graz und Linz ist auszuführen, dass gemäß § 137 BDG 1979 ausschließlich Richtverwendungen als Bewertungsgrundlage herangezogen werden können. Eine von einem Antragsteller gewünschte Bewertung unter Heranziehung von Arbeitsplätzen, die keine Richtverwendungen darstellen, findet im Gesetz keine Deckung. Bei den von OR. Dr. S angeführten Arbeitsplätzen (Strafamtsleiter BPD Graz und Linz) handelt es sich um keine Richtverwendungen gem. Anlage 1 zum BDG.

Aus diesem Grunde kann in weiterer Folge auf die vom Beschwerdeführer ausgeführten Vergleiche nicht näher eingegangen werden. Betreffend die Ausführungen zu den Aufgaben im Bereich der EDV- mäßigen Abwicklung von Strafverfahren (Überwachung des EDV-Programms im hs. Strafamtsbereich) und der Buchhaltung ist darauf hinzuweisen, dass diese Aufgaben in der vorliegenden Arbeitsplatzbeschreibung angeführt sind. Aus diesem Grunde werden diese Aufgaben konsequenterweise bei der anschließenden Bewertung Berücksichtigung finden.

4.GUTACHTEN

besonderer Teil

für den Arbeitsplatz des Leiters des Strafamtes bei der BPD

Salzburg

(OR Dr. S)

Es wird festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Strafamtsleiters bei der BPD Salzburg, gemäß § 137 Abs. 1 BDG 1979, BGBl. Nr. 333, unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 des BDG 1979 in der Fassung des BGBl. Nr. 550/1994 genannten Richtverwendungen der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1, des Allgemeinen Verwaltungsdienstes zugeordnet ist.

Der Genannte ist Bundesbeamter im Ruhestand und war im Wirkungsbereich der Dienstbehörde der Bundespolizeidirektion Salzburg. Er wurde aufgrund einer Erklärung gemäß § 254 Abs. 1 BDG 1979 in das neue Besoldungsschema, Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1 des Allgemeinen Verwaltungsdienstes übergeleitet.

Am 03.12.1996 stellte der Genannte an die BPD Salzburg einen Antrag betreffend Erlassung eines Feststellungsbescheides zur Bewertung seines Arbeitsplatzes (Leiter Strafamt bei der BPD Salzburg). Nach einem umfangreichen Ermittlungsverfahren seitens der zuständigen Dienstbehörde wurde am 01.09.1997 ein Feststellungsbescheid erlassen.

Dieser Bescheid wurde von OR. Dr. S bekämpft. Mit Erkenntnis vom 20.12.2002, Zahl 97/12/0362-5 hat der Verwaltungsgerichtshof den angeführten Bescheid behoben und bemängelt, dass im Spruch lediglich

festgestellt worden war, dass der Arbeitsplatz bewertet ist (nicht wie) und dass die Arbeitsplätze der Richtverwendungen nicht einer ausreichenden Analyse unterzogen wurden. Aus diesem Grund ist der Arbeitsplatz der zum Zeitpunkt der Antragstellung von OR. Dr. S besetzt war, nach den Kriterien des § 137 Abs.3 BDG hinsichtlich seiner Zuordnung zur Funktions- und Verwendungsgruppe zu analysieren.

4.1 Der Arbeitsplatz des OR. Dr. S wurde im Einzelnen

folgendermaßen beschrieben:

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Gesamtleitung des Strafamtes einschließlich des Strafvollzuges;
- Vertreter des Leiters der Abteilung III;

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

- Leitung des Strafamtes und des Strafvollzuges zur Erfüllung des in der Geschäftsordnung gestellten Aufgabenbereiches als Vertreter des Leiters der Abteilung III, ordnungsgemäße Erfüllung der dieser Abteilung zugeordneten Agenden.
- Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes (des OR. Dr. S) notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (Grundlage Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahre 1995):

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

<u>Leitung des Strafamtes und Wahrnehmung der Dienstaufsicht</u>	<u>4%</u>
<u>Überwachung des Fachbereiches des Strafamtes</u>	<u>3%</u>
<u>Stellungnahmen zu Rechtsmaterien im Gesetzesbereich (Anonymverfügungen)</u>	<u>1%</u>
<u>Schaffung und Beratung bei Innovationen</u>	<u>1%</u>
<u>Erteilung von fachlichen Auskünften für den gesamten Verwaltungsbereich</u>	<u>2%</u>
<u>Erteilung von Auskünften in fachlicher Hinsicht an andere Behörden</u>	<u>1%</u>
<u>Erteilung von Fachauskünften an Parteien (Bürgerservice)</u>	<u>1%</u>
<u>Kontaktaufnahme mit anderen Behörden bei behördlichen überschreitenden Rechtsmaterien</u>	<u>1%</u>
<u>Verbindungsstelle zu Oberbehörde (Landesregierung) im Zusammenhang mit Kontrollaktionen</u>	<u>1%</u>
<u>Beantwortung von Anfragen ausländischer Vertretungsbehörden</u>	<u>1%</u>
<u>Durchführung sämtlicher Strafverfahren gegen alkoholisierte Lenker (§ 5 StVO) im gesamten Behördenbereich</u>	<u>25%</u>
<u>Überwachung des EDV - Programms im hs. Strafbereich</u>	<u>10%</u>
<u>Überwachung und Anweisung der buchhalterischen Vorgänge</u>	<u>10%</u>
<u>Vertretung beim UVS</u>	<u>5%</u>
<u>Abtretung von vorstehenden Verfahren an andere Behörden</u>	<u>1%</u>
<u>Verfassen und Erledigung von Rechtshilfeverfahren</u>	<u>1%</u>
<u>Endverfügung sämtlicher Verwaltungsakte (ca. 30.000 jährlich)</u>	<u>10%</u>
<u>Unterfertigung aller Vollzugsersuchen des Strafamtes</u>	<u>4%</u>
<u>Unterfertigung aller Vorführakte des Strafamtes</u>	<u>2%</u>
<u>Unterfertigung aller Exekutionsakte des Strafamtes im Rahmen des Strafvollzuges</u>	<u>1%</u>
<u>Kontrolle aller Urlaubsgesuche und Krankenstände.</u>	<u>1%</u>
<u>Kontrolle der Einhaltung der Dienst- und Gleitzeit der Strafbamtdiensteten</u>	<u>1%</u>
<u>Bewilligung von Besuchserlaubnissen der Verwaltungshäftlinge</u>	<u>1%</u>

<u>Kontrolle und Überwachung des Schriftverkehrs mit Gefangenen</u>	<u>1%</u>
<u>Verfügung und Entscheidung über Vollzugshäftlinge des Strafamtes</u>	<u>1%</u>
<u>Vertretung des Leiters der Abteilung II (wird Abteilung III gemeint sein, da es sich bei der Abteilung II um die kriminalpolizeiliche Abteilung und nicht um die verwaltungspolizeiliche Abteilung handelt).</u>	<u>8%</u>
<u>Die folgenden zwei Punkte sind auf einem Beiblatt zur Arbeitsplatzbeschreibung angeführt und quantifiziert:</u>	-
<u>Beschwerdebeantwortung bei Verfahren vor Verfassungs- u. Verwaltungsgerichtshof</u>	<u>1%</u>
<u>Stellungnahme zu Gesetzesänderungen</u>	<u>1%</u>

Es ergibt sich für den Arbeitsplatz des Strafamtsleiters bei der BPD Salzburg nach den einzelnen Bewertungskriterien gem. § 137 BDG 1979 folgende Zuordnung:

4.2 Konkrete Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes:

1. FACHWISSEN: (zwischen 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' (9) und 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' (11) = **10**)

Die mit dem Arbeitsplatz des Strafamtsleiters der BPD Salzburg verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten stellen sich als ein eher weit gefasstes Gebiet dar, das sich von der Führung von Verwaltungsstrafverfahren gegen alkoholisierte Fahrzeuglenker (§ 5 StVO) über die Anweisung von Strafgeldern (anweisendes Organ entsprechend Widmung der Strafgelder) bis hin zur Personalführung erstreckt. Bei der Führung von komplexen Verwaltungsstrafverfahren (einschließlich der Behördenvertretung vor dem UVS), bei Beschwerdebeantwortungen zu Verfahren vor dem Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof sowie bei Stellungnahmen zu Gesetzesänderungen sind insbesondere in den Bereichen des Verwaltungsstrafrechtes und des Verwaltungsverfahrenrechts vertiefte Kenntnisse erforderlich. Zur Erlangung dieser Kenntnisse kann von dem Erfordernis eines abgeschlossenen Studiums der Rechtswissenschaften in Verbindung mit umfangreicher praktischer Erfahrung ausgegangen werden.

Die Anforderungen betreffend Fachwissen im Bereich der Personalführung (z.B. Kontrolle der Einhaltung der Dienst- und Gleitzeit der Strafbmbediensteten), der Überwachung der Anweisung von Strafgeldern (entsprechend der Widmung z.B. Bund, Land oder Gemeinden) und der Aufgaben im Bereich des Strafvollzuges (z.B. Überwachung d. Schriftverkehrs der Verwaltungshäftlinge oder der Bewilligung von Besuchserlaubnissen) erreichen nicht die unter den Verwaltungsverfahren angeführte Qualität. Hier kann bestenfalls von einem Wissen ausgegangen werden, dass nach dem Abschluss einer höheren Schule in Verbindung mit mehrjähriger Erfahrung vorhanden sein muss.

Entsprechend dieser Ausführungen und der annähernd vergleichbaren quantitativen Verteilung der oben angeführten Aufgaben, ergibt sich in der Gesamtbetrachtung des Fachwissens, eine Zuordnung zwischen 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' und 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse'.

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

Diese Zuordnung bedeutet, teils eine Selbstorganisation oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegter Aufgaben (z.B. Kontrolle der einzelnen Strafreferenten betreffend Sachverhaltserhebung oder Bescheidbegründung) und teils eine interne Integration (Aufgaben werden über untergeordnete Stellen umgesetzt). Auch externe Koordinationsaufgaben mit anderen Organisationseinheiten (z.B. mit den verantwortlichen der Sicherheitswache betreffend erforderlichen Inhalt von Verwaltungsstrafanzeigen) der gleichen hierarchischen Ebene sind zu bewältigen. Da keines der beiden Kalküle (weder 'begrenzt' noch 'homogen') überwiegt, ergibt sich eine Zwischenlage und erfolgt die Bewertung mit 4.

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

Im Bereich der Personalangelegenheiten ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich. Die Fähigkeit andere zu verstehen, zu beurteilen und einzuschätzen ist z. B. bei der Führung von Mitarbeitergesprächen oder bei der Mitwirkung an Leistungsfeststellungen sehr wichtig. Auch im Parteienverkehr wie insbesondere bei der Einvernahme von Zeugen oder Verdächtigen oder bei der Erteilung von Rechtsauskünften (Bürgerservice) ist es wichtig andere verstehen und einschätzen zu können.

4. DENKRAHMEN: ('Aufgabenorientiert' = **4**)

Der Denkraum wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstweisungen) begrenzt wird. Die Aufgabenstellungen des Strafamtsleiters der BPD Salzburg sind wesentlich verschiedenartig und reichen von der Führung von Verwaltungsstrafverfahren gegen alkoholisierte Fahrzeuglenker (§ 5 StVO) über die Anweisung von Strafgeldern (anweisendes Organ entsprechend Widmung der Strafgelder) bis hin zur Personalführung. Bei diesen verschiedenartigen

Aufgabenstellungen ist das 'Was' (z.B. ordnungsgemäße Führung von Bescheidverfahren, Bestrafung von Personen die gegen verwaltungsrechtliche Bestimmungen verstoßen haben und Einleitung des Vollzuges der entsprechenden Strafen) klar definiert.

Beim 'Wie' (z.B. bei der Würdigung von Beweisen entsprechend der freien Beweiswürdigung) ist das Handeln nur mehr in eingeschränktem Maß vorgegeben. Grundsätzlich sind Lösungen auf der Basis von Vorschriften (Gesetzen) und/oder aus Erfahrung/dem Gelernten sowie der vorhandenen umfangreichen Judikatur zu finden.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'ähnlich' (3) und 'unterschiedlich' (5)= 4)

Der Stellenwert 3 bedeutet, dass sich für ähnliche Situationen auf der Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Dies ist insbesondere bei der Ausübung der Dienstaufsicht, bei der Überwachung und Anweisung der buchhalterischen Vorgänge und bei den Agenden des Strafvollzuges (z.B. Bewilligung von Besuchserlaubnissen der Verwaltungshäftlinge) der Fall. Weiters sind dem Kalkül 'ähnlich' einfache sich im Wesentlichen wiederholende Standardbescheidverfahren zuzuordnen.

Der Stellenwert 5 bezieht sich auf Unterschiedliche Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems, dessen Analyse und der Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Diese Anforderungen ergeben sich insbesondere bei Beschwerdebeantwortungen betreffend Verfahren vor dem Verfassungs- oder Verwaltungsgerichtshof oder bei der Führung von komplexen Bescheidverfahren.

Die Zwischenlage mit 4 ergibt sich aus der Tatsache, dass Standardbescheidverfahren von der Anzahl her überwiegen, aber der qualitative Aufwand bei komplexen Verfahren oder Beschwerdebeantwortungen betreffend Verfahren vor dem Verfassungs- oder Verwaltungsgerichtshof diese höhere Anzahl relativiert.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: (zwischen 'richtliniengebunden'

(10) und 'allgemein geregelt' (13)= 11)

Die Handlungsfreiheit wird beschränkt durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch vorhandene Richtlinien, Erlässe, Anweisungen und Kontrollen. In der hierarchischen Position innerhalb der BPD Salzburg liegt der Arbeitsplatz des Strafamtsleiters an der 3. Stelle, d.h. es gibt zwei übergeordnete Stellen die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können.

Aufgrund der sehr genauen gesetzlichen Vorgaben und der umfangreichen Judikatur gerade im Bereich des Verwaltungsstrafrechtes (insbesondere zu § 5 StVO) kann bei der Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren bestenfalls von einem engen Ermessensspielraum gesprochen werden. Bei der Anweisungsbefugnis betreffend Strafgelder besteht keinerlei Ermessensspielraum, da diese entsprechend der jeweiligen Widmung anzuweisen sind. Ähnlich verhält es sich im Bereich des Strafvollzuges. Der geringe oder fehlende Ermessensspielraum ergibt sich insgesamt aus den engen und klar definierten Gesetzesgrenzen.

Ein bestimmter Ermessensspielraum besteht bei der Mitarbeiterführung (unterschiedliche Methoden der Mitarbeitermotivation). Entsprechend dieser Ausführungen überwiegt eindeutig das Kalkül 'richtliniengebunden'. Allerdings ist der Umstand zu berücksichtigen, dass der Strafamtsleiter der BPD Salzburg den Leiter der verwaltungspolizeilichen Abteilung vertritt (lt. Arbeitsplatzbeschreibung zu 8%) und damit zumindest bei der Ausübung dieser Vertretungstätigkeit über eine entsprechend erweiterte Approbationsbefugnis verfügt.

Unter Berücksichtigung dieser Fakten lässt sich eine Zwischenlage zwischen 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' mit stärkerer Tendenz zum Kalkül 'richtliniengebunden' rechtfertigen.

Insgesamt erfolgt die Bewertung mit 11.

7. DIMENSION: ('breit' = 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. Die Festlegung der Dimension über die unterstellten Mitarbeiter wäre im konkreten Fall nicht aussagekräftig und würde den tatsächlichen Wert der Dimension nicht treffen.

Sinnvoll ist die Festlegung der Dimension über die persönlich vom Arbeitsplatzinhaber mit Bescheid erledigten Verfahren pro Jahr. Im konkreten Fall wird von einer Anzahl zwischen 100 und 500 auszugehen (mindestens 1 bis zwei Bescheide pro Tag) sein.

Daraus ergibt sich die Festlegung der Dimension mit breit.

Ergänzend ist anzumerken, dass die Heranziehung der in der Arbeitsplatzbeschreibung angegebenen Zahl betreffend Endverfügung sämtlicher Verwaltungsakte (mit ca. 30.000 jährlich) zur Festlegung der Dimension nicht gerechtfertigt wäre.

Da hierbei insbesondere alle Anonymverfügungen (kein Bescheidverfahren) und sämtliche Verwaltungsstrafverfahren der einzelnen Strafreferenten enthalten sind. Hier besteht die Aufgabe des Strafamtsleiters im Wesentlichen nur in der Paraphierung zur Ablage des Aktes (z.B. Verfahren wurde eingestellt). Eine besondere inhaltliche und qualitativ hochstehende Prüfung kann bei Berücksichtigung der in der Arbeitsplatzbeschreibung mit 10% quantifizierten Tätigkeit bei einer durchschnittlichen

Jahresnettoarbeitszeit von 1640 Stunden (davon 10% = 164 Stunden) nicht vorliegen, da pro Verwaltungsakt maximal 19,68 Sekunden zu Verfügung stehen.

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

Die Zwischenlage ergibt sich aus dem Umstand, dass der Einfluss auf Endergebnisse zum Teil beiträgend ist, dies ist insbesondere der Fall bei der Schulung und Instruktion von Mitarbeitern, bei der Erteilung von fachlichen Auskünften an Behörden und Parteien und im gesamten Bereich der Dienstaufsicht. Direkter Einfluss auf das Endergebnis wird im Bereich der Bescheidverfahren ausgeübt.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Bewertung mit 4.

Aufgrund der analytischen Untersuchung errechnet sich folgender Stellenwert:

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>=</u>	<u>VGr./FGr.</u>
<u>10/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>11/3/4</u>	<u>=</u>	<u>A 1/1</u>

Stellenwertpunkte:

<u>264</u>	<u>66</u>	<u>100</u>	<u>=</u>	<u>430</u>
------------	-----------	------------	----------	------------

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A 1 von **380** bis **459**. Da die analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte mit **430 Punkten** innerhalb dieser Bandbreite liegt, ist der Arbeitsplatz der **Funktionsgruppe 1** zuzuordnen.

5.GUTACHTEN

besonderer Teil

Richtverwendungen -Vergleiche

Als maßgebliche Richtverwendung wurde zum Vergleich herangezogen:

Anlage 1 zum BDG 1979, Z 1.10.2, lit b (FGr. 1 der VGr. A 1) Hauptreferent im Sicherheitsbüro der Bundespolizeidirektion Wien

Aufgrund der Tatsache, dass es im Sicherheitsbüro der BPD Wien mehrere Arbeitsplätze eines Hauptreferenten (z.B. Hauptreferent f. Kapitalverbrechen u Sittlichkeitsdelikte oder Hauptreferent für Suchtgiftdelikte) gibt, ist zunächst festzulegen welcher dieser Arbeitsplätze in diesem Gutachten zum Vergleich herangezogen wird.

Zum konkreten Vergleich wurde der Arbeitsplatz des Hauptreferenten für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte herangezogen.

Der Hauptreferent für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte beim Sicherheitsbüro der Bundespolizeidirektion Wien ist hierarchisch folgendermaßen in die Organisation der Bundespolizeidirektion Wien eingegliedert:

Organigramm der BPD Wien (Stand 1994)

(Das Organigramm der BPD Wien wird nicht abgedruckt.)

Das heißt, der Arbeitsplatz des Hauptsachbearbeiters für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte im Sicherheitsbüro der BPD Wien ist in der hierarchischen Gliederung auf der fünften Ebene der nachgeordneten Dienstbehörde BPD Wien eingerichtet.

Dies bedeutet, dass er im Vergleich zum Strafsamtsleiter der BPD Salzburg um zwei Hierarchieebenen niedriger liegt.

Ergänzend ist hierzu auszuführen, dass die Organisation der gesamten BPD Wien, die auch gleichzeitig Sicherheitsdirektion ist, mit jener von anderen Bundespolizeidirektionen nicht direkt vergleichbar ist. Zum einen ist der Polizeipräsident von Wien gleichzeitig Sicherheitsdirektor zum anderen sind auch aufgrund der Größe Wiens andere Strukturen erforderlich. So ergeben sich aufgrund der Größe ausgeprägte Stellvertreterregelungen wie dies im Organigramm beim Arbeitsplatz des Polizeivizepräsidenten ersichtlich ist. Betreffend der im Organigramm angeführten Position eines stellvertretenden Vorstandes des Sicherheitsbüros ist zu ergänzen, dass die Hauptaufgabe dieses Arbeitsplatzes die Leitung der Mordkommission ist. Die Stellvertretertätigkeit wurde bei Abwesenheit des Vorstandes zusätzlich ausgeübt. Solche Stellvertreterpositionen sind in allen anderen Polizeidirektionen nicht gesondert ausgewiesen (im Organigramm) obwohl sie ebenfalls wahrgenommen werden

müssen (z.B. Abteilungsleiter ist zusätzlich Stv. Polizeidirektor). Schon aufgrund dieses Umstandes würde im konkreten Fall ein direkter Vergleich nur anhand der Organigramme zu kurz greifen.

5.1 Der Arbeitsplatz des Hauptsachbearbeiters ist wie folgt beschrieben:

AUFGABEN DES ARBEITSPLATZES

- Leitung des Referates Kapitalverbrechen in der Zentralstelle für Verbrechensbekämpfung und Verbrechensvorbeugung der BPD Wien (Sicherheitsbüro). Leitung der Amtshandlungen zu Aufklärung schwerer Kapitalverbrechen, insbesondere Bankraub. Führung von Amtshandlungen hinsichtlich gefährlicher Drohungen unter dem Aspekt akuter Tatausführungsgefahr bzw. Schwerer Nötigung bei der die Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz bzw. Sonstige schwerste Folgen bedroht sind. Leitung der Amtshandlung der Begleit- und Folgekriminalität, wie Bandenbildung und verbrecherisches Komplott.
- Bearbeitung von Akten hinsichtlich Ansammlung von Kampfmitteln bzw. Schwere Verstöße gegen das Waffengesetz sowie Sprengstoffdelikte.
- Entscheidung aller mit der Amtshandlung verbundenen Rechtsfragen sowie Erstellung von Strategien für effizientes, Kriminaltaktisches Vorgehen. Abwägung und Beurteilung von kriminellen Sachverhalten sowie Anordnung unverzüglicher Maßnahmen zur Schadensbegrenzung bzw. Schadensminimierung. Kontrolle und Durchführung.
- Verrichtung des Jourmaldienstes als rechtskundiger Beamter und Beratung von Parteien in rechtlichen Angelegenheiten und Anbietung von Lösungsmöglichkeiten.

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

- Erzielung einer wirksamen General- und Spezialprävention durch erfolgreiche Aufdeckung und Aufklärung von Straftaten, Ausforschung und Überführung der Täter.
- Erreichung des kriminalpolizeilichen Erfolges durch Entscheidung über die Setzung rechtlicher Maßnahmen bzw. deren Erlassung, Treffen von Verfügungen und Leitung von Amtshandlungen durch Weisungserteilung an die zugeteilten und unterstellten Beamten.
- Katalog der Tätigkeiten die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen

Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß:

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

Leitung der Amtshandlung zu Aufklärung schwererer und in der Öffentlichkeit
Aufsehen erregende Kapitalverbrechen wie schwerer Raub z.N.d von Banken und
Geldinstituten, Postämter, Geldtransporte, Tankstellen Juweliere und Raubüberfälle
begangen in Wohnungen unter besonders brutaler Vorgehensweise.

65%

Einleitung unverzüglicher Maßnahmen hinsichtlich gef. Drohungen bei denen akute
Tatausführung gegeben ist. Schutzmaßnahmen bei Opfern von schwerer Nötigung
bzw. präventives Einschreiten hinsichtlich des Tatbestandes verbrecherisches
Komplott und Bandenbildung. Präventives Einschreiten zur Verhinderung von
Delikten des Waffengesetzes, insbesondere Sicherstellung von Waffen im Hinblick
auf Ansammlung von Kampfmitteln sowie andere Sprengstoffdelikte.

Koordinierung der Fahndung hinsichtlich Schwerstverbrecher bzw. Eruiierung des
Aufenthaltsortes und Vollziehung von Haftbefehlen bei Delikten wo langjährige
Haftstrafen zu erwarten sind. Setzung von Fahndungsmaßnahmen hinsichtlich
gefluchteter Strafgefangener, wo noch eine mehrjährige Haftstrafe zu verbüßen ist.

Weitere Untergliederungen:

Durchführung von Lokalaugenscheinen zwecks Beurteilung des festzustellenden Sachverhaltes und der daraus resultierenden strafbaren Delikte. Feststellung des Tatherganges hinsichtlich zu zeihender Schlussfolgerungen einschließlich Rekonstruktion des stattgefundenen Tatablaufes.

Erarbeitung von Lösungsvorschlägen bez. Kriminaltaktischen Vorgehens, Entscheidung über die einzelnen Maßnahmen und Koordination der Tätigkeit der zugeteilten Beamten.

Weisungserteilung an die leitenden Kriminalbeamten und Erhebungsbeamten.

Kontrolle der angeordneten Maßnahmen und Wahrnehmung des Fortschrittes der

kriminalpolizeilichen Erhebungen.

Erwirkung von HD- bzw. HB-Befehlen sowie weitere Maßnahmen die einen Gerichtsbeschluss voraussetzen.

Besprechungen mit Sachverständigen zwecks Maximierung des Erfolges insbesondere im Hinblick auf spezielle Untersuchungsmethoden.
 Erfahrungsaustausch mit den Sachverständigen und Umsetzung der dadurch gewonnenen Erkenntnisse in der Praxis.

Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren im Zusammenhang mit kriminalpolizeilichen Amtshandlungen.

Entscheidung über Entlassung der in Haft befindlichen Personen bzw. Rücksprache mit Gericht bei Erfordernis der Verhängung der U-Haft. Treffen anderer rechtlicher Entscheidungen im sicherheitspolizeilichen Bereich insbesondere auch Setzung von Maßnahmen unter Zugrundelegung des SPG.

Telefonische Einholung von Gerichtsbeschlüssen - insbesondere Überwachung des Fernmeldeverkehrs - sowie die Veranlassung deren Durchführung..

Aktenstudium, Verfassung eines chronologischen sinnvoll geschichteten Aktes zwecks Finalisierung der Amtshandlung. Erstellung einer detaillierten Gerichtsanzeige sowie Einlieferung von Straftätern in die Gerichtshaft.

Erfassung der Kriminalitätslage hinsichtlich der sachlich zuständigen Delikte bezüglich ganz Wiens. Erarbeitung von Faktenmehrheiten hinsichtlich eines oder mehrere Täter. Kontaktaufnahme mit den einzelnen Bezirken und Entscheidung hinsichtlich der Übernahme einer Amtshandlung insbesondere dann, wenn bezirksüberschreitende Tatahndlungen vorliegen, die in mehreren Kommissariatsbereich begangen wurden. Weiters Übernahme von Amtshandlungen wo zu erwarten ist, dass umfangreiche, langwierige Erhebungen anfallen, bei der Spezialistenarbeit erforderlich ist, oder bei denen der Tatort nicht in Wien liegt.

Bewilligung von Amtshandlungen von Organen der BPD Wien außerhalb ihres örtlichen Wirkungsbereiches, bzw. Bewilligung von Amtshandlungen von Organen anderer Sicherheitsdienststellen innerhalb des örtlichen Zuständigkeitsbereiches von Wien, Herstellung des Einvernehmens mit dem BMfI.

Unmittelbarer Verkehr mit dem BMfI bei internationalen oder Aufsehen erregenden Straftaten, sowie zwecks Auslandsfahndung und Auslandskorrespondenz.

Veranlassung von Presseaussendungen hinsichtlich der kriminalpolizeilich geführten Amtshandlungen. Insbesondere auch Entscheidung hinsichtlich der Preisgabe der Identität bzw. von Fotos von gefahndeten Personen bzw. von Personen die schwere Straftaten begangen haben und erwartet werden kann, dass eine Presseaussendung zur Aufklärung weiterer Taten dienlich ist, und der Zugrundelegung des Medienrechtsgesetzes. Zurückhaltung von Informationen die den kriminalpolizeilichen Erfolg beeinträchtigen bzw. verhindern könnten.

15%

Weisungserteilung im Rahmen der Fachaufsicht an die Bezirkspolizeikommissariate, den Zentraljournaldienst, sowie an leitende Kriminalbeamte.

Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren hinsichtlich Geheimprostituierten insbesondere in Haftsachen. Entscheidung über Abgabe in den Arrest bzw. Anzeige auf freiem Fuß. Korrespondenz mit anderen Behörden in sanitätspolizeilicher Hinsicht.

10%

Folgende Tätigkeiten werden im Zuge des Journaldienstes außerhalb der normalen Dienstzeit verrichtet, sofern die Agenden unverzüglich vorzunehmen sind.

10%

Führung der Amtshandlung bei schweren und Aufsehen erregende Verbrechen, insbesondere Mord, Raubmord, Totschlag, Körperverletzung mit tödlichen Ausgang, Versicherungsmissbrauch, Brandstiftung, vorsätzliche oder fahrlässige Gefährdung durch Kernenergie oder ionisierende Strahlung oder durch Sprengmittel oder vorsätzliche Gemeingefährdung, Geldfälschung samt Annexmaterie, so genannte Amtsdelikte, sowie bei bezirksüberschreitenden Raub-, Diebstahls- und Betrugsfakten.

Führung von Amtshandlungen wegen Verdacht strafbarer Handlungen, zu deren Aufklärung besondere Spezialistenarbeit erforderlich ist, oder bei denen der

Tatort nicht in Wien liegt. Zentrale Bearbeitung von Abgängigkeitsanzeigen und Anzeigen über die Auffindung unbekannter Leichen, Leichenteile und Fötusse.

Amtshandlungen wegen Verdachtes von Vergehen nach den Gift und Suchtgiftbestimmungen.

Beratung der Bevölkerung im Interesse einer vorbeugenden Verbrechensbekämpfung (kriminalpolizeiliche Beratungsstelle).

Ein grundsätzlicher Vergleich der Aufgaben des Hauptsachbearbeiters für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte mit den Aufgaben des Strafamtsleiters der BPD Salzburg ergibt folgendes:

Sowohl bei den Aufgaben des Hauptsachbearbeiters als auch bei den des Strafamtsleiters handelt es sich im Wesentlichen um rechtliche Spezialdisziplinen (Strafrecht bzw. Verwaltungsstrafrecht und Verwaltungsverfahrenrecht).

Beide Arbeitsplätze gliedern sich im Wesentlichen in folgende Hauptbereiche:

Fach und/oder Dienstaufsicht Hauptsachbearbeiter = Direkt unterstelltes Personal 33

Bedienstete. Darüber hinaus übt er bei der Bearbeitung von Kapitalverbrechen die Fachaufsicht über alle Bezirkspolizeikommissariate und den Zentraljournaldienst aus. Dazu ist anzumerken, dass der Hauptsachbearbeiter sowohl über das ihm direkt unterstellte Personal als auch über das bei der Bearbeitung von Kapitalverbrechen beaufsichtigte Personal ausschließlich die Fachaufsicht ausübt. Die Dienstaufsicht wird vom leitenden Kriminalbeamten ausgeübt.

Strafamtsleiter = Direkt unterstelltes Personal 22 Bedienstete. Weiters ist es erforderlich, dass den einzelnen Organisationseinheiten (insbesondere der Sicherheitswache) bei der Verfassung von Verwaltungsstrafanzeigen bestimmte fachliche Vorgaben gemacht werden. Betreffend Dienstaufsicht ist anzumerken, dass sich diese auf das direkt unterstellte Personal (22 Bedienstete) erstreckt.

Dazu ist zu ergänzen, dass die Dienstaufsicht im Wesentlichen die Überwachung der Einhaltung der Dienst- und Gleitzeit der Bediensteten (lt. Arbeitsplatzbeschreibung mit einem 1% quantifiziert) und die Kontrolle aller Urlaubsgesuche (lt. Arbeitsplatzbeschreibung mit einem 1% quantifiziert) umfasst.

Daraus ergibt sich zum Bereich der Dienst- und/oder Fachaufsicht, dass bei beiden Arbeitsplätzen die Sparte Fachaufsicht (bei Hauptsachbearbeiter ausschließlich) bei weitem überwiegt.

Beratungstätigkeiten

Hauptsachbearbeiter = Kriminalpolizeilicher Beratungsdienst

Strafamtsleiter = Erteilung von Fachauskünften an Parteien

'Bürgerservice'

Selbsttätige Ausführung

Hauptsachbearbeiter = Erstellung von detaillierten Gerichtsanzeigen

Strafamtsleiter = Erlassen von Strafbescheiden

Entsprechend dieser Ausführungen stellen sich die beiden zu vergleichenden Arbeitsplätze grundsätzlich ähnlich dar. Die Aufgaben beider Arbeitsplätze sind eher weit gefasst, so reichen sie beim Strafamtsleiter von rechtlichen Belangen bis hin zu Aufgaben im Bereich der Buchhaltung (wenn auch nur als anweisungsbefugtes Organ) und des Strafvollzuges (Verwaltungshäftlinge). Die Aufgaben des Hauptsachbearbeiters beinhalten neben den Bereichen des Strafrechtes und der Strafprozessordnung auch die Bereiche der Kriminalistik und Kriminaltaktik.

Die Bewertung und der Vergleich des Arbeitsplatzes des Hauptsachbearbeiters für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte beim Sicherheitsbüro mit dem des Strafamtsleiters der BPD Salzburg stellt sich wie folgt dar:

5.2 Konkrete Bewertung des Arbeitsplatz der Richtverwendung:

1. FACHWISSEN: (zwischen 'Grundlegende spezielle Kenntnisse' (9) und 'Ausgereifte spezielle Kenntnisse' (11) = **10**)

Die mit dem Arbeitsplatz des Hauptsachbearbeiters für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte beim Sicherheitsbüro der BPD Wien verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten stellen sich im Hinblick auf die Anforderungen im Bereich des Fachwissens eher breit dar. Zum einen sind rechtliche Belange im Bereich des Strafrechtes, des Strafprozessrechtes und der strafrechtlichen Nebengesetze zum anderen sind die Bereiche der Kriminalistik, Kriminaltaktik, Kriminaltechnik (marginal auch Kriminologie z.B. Präventionsmöglichkeiten) abzudecken.

Dem Hauptsachbearbeiter obliegt die Leitung von Amtshandlungen zum Zwecke der Aufklärung von Kapitalverbrechen, wie insbesondere schwere Raubüberfälle z. N. von Banken Tankstellen, Juwelieren und Raubüberfälle mit besonders brutaler Vorgehensweise.

Die Erhebungen in diesem Zusammenhang erfordern meist eine bezirksübergreifende Koordination, sowie die Zusammenarbeit mit anderen Organisationseinheiten (z.B. der Sicherheitswache) oder Kriminalbeamten in den Bezirken. In diesem Zusammenhang sind spezielle Kenntnisse in den Bereichen der Kriminaltaktik (z.B. was wird an die Medien weitergegeben um den Täter zu verunsichern) und der Kriminalistik (z.B. Verknüpfung von Hinweisen und Spuren) erforderlich.

Neben den Fähigkeiten im Bereich der Kriminalistik und Kriminaltaktik sind auch vertiefte Kenntnisse im Bereich des Strafrechtes (umfassende Kenntnis betreffend OGH Entscheidungen) und der Strafprozessordnung erforderlich.

Diese Anforderungen im Bereich des Strafrechtes und des Strafprozessrechtes verknüpft mit dem erforderlichen Wissen im Bereich der Kriminalistik und Kriminaltaktik rechtfertigen die oben angeführte Zwischenlage. Es erfolgt die Bewertung mit 10.

Ein Vergleich mit dem Strafamtsleiter der BPD Salzburg ergibt dieselbe Bewertung. Dies resultiert aus der Tatsache, dass auch in diesem Bereich neben speziellen Kenntnissen (z.B. bei der Führung von komplexen Verwaltungsverfahren) auch grundlegende Kenntnisse (z.B. Dienstaufsicht und die Anweisung von Strafgeldern) erforderlich sind

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

Das Managementwissen ist mit vier zu beurteilen. Dies bedeutet, teils eine Selbstorganisation oder Überwachung der Durchführung einer oder mehrerer dem Ziel und Inhalt nach weitgehend festgelegter Aufgaben, unter angemessener Berücksichtigung ihrer Beziehung zu vor- oder nachgeordneten Organisationseinheiten und teils eine interne Integration (Aufgaben werden über untergeordnete Stellen umgesetzt).

Auch externe Koordinationsaufgaben mit anderen Organisationseinheiten (z.B. mit der Sicherheitswache oder den Kriminalbeamten in den Bezirken) sind bei der der Leitung von großen Amtshandlungen zu bewältigen. Ebenfalls ist die Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle von bedeutenden Amtshandlungen durchzuführen, wobei auch die rechtliche Beurteilung der Amtshandlungen zu erfolgen hat.

Es ergibt sich somit die gleiche Bewertung wie beim Strafamtsleiter der BPD Salzburg. Wobei aber anzuführen ist, dass beim Arbeitsplatz des Hauptreferenten die Anforderungen im Bereich der externen Koordination geringfügig höher einzustufen sind, als jene beim Strafamtsleiter. Insgesamt betrachtet wäre die Zuordnung des Managementwissens beim Arbeitsplatz des Hauptsachbearbeiters zum nächst höheren Kalkül 'homogen' (Bewertung mit 5) aber nicht gerechtfertigt.

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

Beim Umgang mit Medienvertretern (bei Auskünften zu Kapitalverbrechen) ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich. Bei Führung von Einvernahmen ist es erforderlich andere zu verstehen, zu beurteilen und einzuschätzen.

Es ergibt sich die gleiche Bewertung wie beim Strafamtsleiter der BPD Salzburg.

4. DENKRAHMEN: ('Aufgabenorientiert' = 4)

Der Denkrahm wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstanweisungen) begrenzt wird.

Die Aufgaben des Hauptsachbearbeiters für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte im Sicherheitsbüro der BPD Wien sind wesentlich verschiedenartig und reichen von der rechtlichen Beurteilung strafbarer Handlungen (einschließlich der strafprozessualen Möglichkeiten) über kriminalistische Aufgaben (konkrete Vorgehensweise zu Klärung der strafbaren Handlung) bis hin zum Umgang mit Medien (Verunsicherung des Täters über die Presse).

Bei diesen verschiedenartigen Aufgaben ist das 'Was' z.B. Kriminalprävention, eine möglichst hohe Aufklärungsrate, die Ausforschung von Straftätern, klar definiert. Das 'Wie' z.B. ob und welche speziellen Methoden zur Aufklärung angewandt werden können (Beispiel DNA), welche Vernehmungsmethode angewendet werden soll oder ob entsprechende Pressemitteilungen der Aufklärung dienlich sein könnten ist nicht eindeutig klar. Lösungen sind auf der Basis von Vorschriften (Gesetzen, Verordnungen) und oder Anweisungen (Dienstanweisungen) aus der Erfahrung/dem Gelernten zu finden.

Auch hier ergibt sich im Vergleich zum Arbeitsplatz des Strafamtsleiters der BPD Salzburg die gleiche Bewertung.

5. DENKANFORDERUNG: (zwischen 'ähnlich' (3) und 'unterschiedlich' (5) = 4)

Das Kalkül 'ähnlich' erfordert, dass sich für ähnliche Situationen auf der Basis des Gelernten richtige Lösungen finden lassen. Dies ist insbesondere bei der Kontrolle der angeordneten Maßnahmen und des

Fortschrittes der kriminalpolizeilichen Erhebungen aber auch bei der Bewilligung von Amtshandlungen von Organen der BPD Wien außerhalb ihres örtlichen Wirkungsbereiches, bzw. bei der Bewilligung von Amtshandlungen anderer Organe im Wirkungsbereich der BPD Wien der Fall. Ebenso verhält es sich bei der Durchführung des Schriftverkehrs mit dem BMI bei internationalen Straftaten.

Das Kalkül 'unterschiedlich' erfordert, bei unterschiedlichen Situationen die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Probleme sind weitgehend selbständig zu lösen.

Diese Anforderungen sind insbesondere im kriminalistischen Bereich (Leitung von Amtshandlungen, Koordinierung von kriminalpolizeilichen Großeinsätzen in Bezug auf Kapitalverbrechen) zu erfüllen.

Insgesamt ergibt sich eine Zwischenlage zwischen dem Kalkül 'ähnlich' und dem Kalkül 'unterschiedlich', wobei aufgrund der Häufigkeit des Erfordernisses der Leitung und Koordination von Amtshandlungen das Kalkül 'unterschiedlich' geringfügig stärker ausgeprägt ist. Eine eindeutige Zuordnung zum Kalkül 'unterschiedlich' wäre allerdings zu hoch.

Entsprechend dieser Überlegungen ergibt sich die Bewertung mit 4.

Im Vergleich zum Arbeitsplatz des Strafsamtsleiters liegt somit die gleiche Bewertung vor, wobei beim Arbeitsplatz des Hauptsachbearbeiters das Kalkül 'unterschiedlich' geringfügig stärker ausgeprägt ist, allerdings in einem Maß, dass für eine klare Zuordnung zu diesem Kalkül nicht ausreicht. Weshalb sich für beide die Bewertung mit 4 ergibt.

6. HANDLUNGSFREIHEIT: (zwischen 'richtliniengebunden'

(10) und 'allgemein geregelt' (13)= 11)

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

In der hierarchischen Position innerhalb der BPD Wien liegt der Arbeitsplatz des Hauptsachbearbeiters an der sechsten Stelle, d. h. es gibt fünf übergeordneten Stellen die Einfluss nehmen bzw. Weisungen erteilen können.

Die Zuordnung als Zwischenlage 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' mit stärkerer Tendenz zum Kalkül 'richtliniengebunden' ergibt sich durch das Erfordernis des Erreichens definierter Ziele (Senkung der Kriminalitätsrate und Erhöhung der Aufklärungsquote innerhalb des örtlichen Wirkungsbereiches) durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit geringem Ermessensspielraum. Der geringe Ermessensspielraum ergibt sich aus den engen und klar definierten Gesetzesgrenzen.

Ein größerer Ermessensspielraum besteht bei der Erarbeitung von Pressemitteilungen oder bei Problemlösungen im Zusammenhang mit kriminaltaktischen Fragen.

Entsprechend diesen Ausführungen ergibt sich eine Zwischenlage 'richtliniengebunden' und 'allgemein geregelt' mit stärkerer Tendenz (aufgrund des eher engen Ermessensspielraums) zum Kalkül 'richtliniengebunden'.

Im Vergleich zu dem Arbeitsplatz des Strafsamtsleiters der BPD Salzburg ergibt sich zwar, dass dieser in der hierarchischen Position an der dritten Stelle liegt (der Hauptsachbearbeiter an der fünften), aber aufgrund der besonderen Organisation der gesamten BPD Wien ein direkter Organisationsvergleich mit anderen Bundespolizeidirektionen (anhand von Organigrammen) ein falsches Bild erzeugt. Zum einen ist der Polizeipräsident von Wien gleichzeitig Sicherheitsdirektor zum anderen sind auch aufgrund der Größe Wiens andere Strukturen erforderlich. So ergeben sich aufgrund der Größe ausgeprägte Stellvertreterregelungen wie dies im Organigramm der BPD Wien (siehe Seite 22) insbesondere beim Arbeitsplatz des Polizeivizepräsidenten ersichtlich ist. Betreffend die im Organigramm angeführte Position eines stellvertretenden Vorstandes des Sicherheitsbüros ist zu ergänzen, dass die Hauptaufgabe dieses Arbeitsplatzes die Leitung der Mordkommission ist. Die Stellvertreterstätigkeit wurde bei Abwesenheit des Vorstandes zusätzlich ausgeübt. Solche Stellvertreterpositionen sind in allen anderen Polizeidirektionen nicht gesondert ausgewiesen (im Organigramm) obwohl sie ebenfalls wahrgenommen werden müssen (z.B. Abteilungsleiter ist zusätzlich Stv. Polizeidirektor). Schon aufgrund dieses Umstandes würde im konkreten Fall ein direkter Vergleich nur anhand der Organigramme zu kurz greifen.

Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen ergibt sich für den Arbeitsplatz des Hauptsachbearbeiters für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte beim Sicherheitsbüro der BPD Wien die Bewertung mit 11.

Somit liegt die gleiche Bewertung wie beim Arbeitsplatz des Strafsamtsleiters der BPD Salzburg vor.

7. DIMENSION: ('breit' = 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. Die Festlegung der Dimension über die unterstellten Mitarbeiter wäre analog zu den Ausführungen des Arbeitsplatzes des

Strafamtsleiters der BPD Salzburg nicht aussagekräftig und würde den tatsächlichen Wert der Dimension nicht treffen.

Sinnvoll ist die Festlegung der Dimension über die vom Arbeitsplatzinhaber bearbeiteten Fälle pro Jahr.

Im konkreten Fall ist von mehr als 100 Fällen auszugehen (Auskunft BPD Wien). Da die Spanne beim Kalkül 'breit' von 100 bis 500 reicht erfolgt die Bewertung mit 3. Daraus ergibt sich die gleiche Bewertung wie beim Arbeitsplatz des Strafamtsleiters der BPD Salzburg. Da auch dort, bei den persönlich vom Arbeitsplatzinhaber mit Bescheid zu erledigenden Verfahren, von einer Zahl zwischen 100 und höchstens 500 auszugehen ist.

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

Die Zwischenlage ergibt sich aus dem Umstand, dass der Einfluss auf Endergebnisse zum Teil beiträgend ist, dies ist insbesondere der Fall bei der Erwirkung von Haftbefehlen und Hausdurchsuchungen, hier werden dem zuständigen Gericht die erforderlichen Informationen zur Verfügung gestellt. Auf Grundlage dieser Informationen trifft das Gericht die entsprechenden Entscheidungen (Haftbefehl Hausdurchsuchung ja/nein).

Dem Kalkül 'anteilig (direkter Einfluss)' ist die Notwendigkeit gemeinsamer Entscheidungen oder der Durchführung von Aufgaben mit anderen Organisationseinheiten z.B. bei der Koordination von großen Amtshandlungen vor Ort, zuzuordnen. Ebenfalls direkten Einfluss wird bei der Erstellung von Gerichtsanzeigen ausgeübt.

Aus diesen Tatsachen ergibt sich, dass weder das Kalkül 'beitragend' noch das Kalkül 'anteilig' überwiegt, weshalb die Bewertung mit 4 erfolgt. Im Vergleich zum Arbeitsplatz des Strafamtsleiters der BPD Salzburg ergibt sich die gleiche Bewertung.

Aufgrund der analytischen Untersuchung errechnet sich für die Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 1.10.2, lit b (FGr.1 der VGr.A1) Hauptreferent (für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte) im Sicherheitsbüro der BPD Wien folgender Stellenwert:

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	=	<u>VGr./FGr.</u>
<u>10/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>11/3/4</u>	=	<u>A 1/1</u>

Stellenwertpunkte:

<u>264</u>	<u>66</u>	<u>100</u>	=	<u>430</u>
------------	-----------	------------	---	------------

Die analytisch errechnete Summe der Stellenwertpunkte des zum Vergleich herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplatzes ergibt mit **430 Punkten exakt** denselben Gesamtpunktwert wie bei dem zu prüfenden Arbeitsplatz, weshalb ein Vergleich mit einer weiteren Richtverwendung unterbleiben kann.

5.3 Abschließend ist für den zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz im Vergleich zu den dargelegten Richtverwendungen festzustellen:

Die herangezogene Richtverwendung ist in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Sie deckt ebenfalls eine rechtliche Spezialdisziplin ab, wobei wie bei dem zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz, zusätzlich noch Aufgaben im Bereich der Koordination und Fachaufsicht zu erfüllen sind.

Insgesamt ergibt sich dadurch eine schlüssige objektive Vergleichbarkeit. Das Wesen der Richtverwendung wurde bezogen auf die gesetzlichen Kriterien herausgearbeitet. Dabei wurde festgestellt, dass die Aufgabenstellungen (Fachaufsicht, Bescheiderstellung/Verfassen von komplexen Gerichtsanzeigen, Beratungstätigkeiten) des in Frage kommenden Arbeitsplatzes der Richtverwendung (A1/1) mit den zur Bewertung beantragten Arbeitsplatz hinsichtlich der wesentlichen Kriterien ident ist und somit auch den gleichen Funktionswert ergibt.

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

Arbeitsplatz des Strafamtsleiters der BPD

(Dr. S OR .i.R):

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	=	<u>VGr./FGr.</u>
<u>10/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>11/3/4</u>	=	<u>A 1/1</u>

Stellenwertpunkte:

<u>264</u>	<u>66</u>	<u>100</u>	<u>=</u>	<u>430</u>
------------	-----------	------------	----------	------------

Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z 1.10.2, lit b (FGr.1 der VGr.A1) Hauptreferent (für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte) im Sicherheitsbüro der BPD Wien:

<u>Wissen</u>	<u>Denkleistung</u>	<u>Verantwortung</u>	<u>=</u>	<u>VGr./FGr.</u>
<u>10/4/3</u>	<u>4/4</u>	<u>11/3/4</u>	<u>=</u>	<u>A 1/1</u>

Stellenwertpunkte:

<u>264</u>	<u>66</u>	<u>100</u>	<u>=</u>	<u>430</u>
------------	-----------	------------	----------	------------

Als Bewertungsergebnis wird daher festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Strafamtsleiters der BPD Salzburg, bezogen auf die gesetzlichen Bewertungskriterien und die Richtverwendungen, auf Grund der analytischen Untersuchung des Arbeitsplatzes und dem Vergleich mit der Richtverwendung der **FGr.1 der VGr. A 1** zuzuordnen ist."

Der Beschwerdeführer, dem im Rahmen der Gewährung des Parteingehörs dieses Gutachten zur Kenntnis gebracht wurde, erstattete dazu mit Schreiben vom 21. Oktober 2004 folgende Stellungnahme:

"Ich bestreite ausdrücklich, dass es sich bei diesem 'Gutachten' überhaupt um ein Gutachten im rechtlichen Sinne handelt.

I. Zur 'Vorbemerkung'

Auf diese werde ich besonders hingewiesen, jedoch bereits sie enthält eine schwerwiegende Unrichtigkeit, welche die mangelnden Kenntnisse des Gutachtensverfassers zeigen. Es heisst darin nämlich, dass bei den Richtverwendungen die jeweiligen Novellen zum BDG 1979 zu beachten seien. Grundsätzlich ist es selbstverständlich richtig, dass einer Entscheidung die jeweils aktuelle Gesetzesfassung unter Berücksichtigung aller Novellen zugrunde zu legen ist. Für die Richtverwendungen gilt jedoch sowohl nach § 137 Abs.2 BDG 1979, wie auch nach § 143 Abs.2 dieses Gesetzes, dass die Arbeitsplatzkonfigurationen zum 1.1.1994 zugrunde zu legen sind. So lange diese Bestimmungen selbst nicht novelliert sind, kann keine sonstige Gesetzesnovellierung irgend einen Einfluss darauf haben, was die Arbeitsplatzkonfiguration zum 1.1.1994 war, weil es sich dabei um etwas Tatsächliches handelt, das durch Gesetznormen nicht verändert werden kann. Darüber hinaus gibt es auch keinerlei Gesetznormen, die (etwa in Form einer Fiktion) einen derartigen Eingriff versuchen würden.

Ich mache daher ausdrücklich geltend, dass ich auf Grund dieser gesetzwidrigen 'Vorbemerkung' davon ausgehen muss, dass dem Gutachten fälschlich bezüglich des Richtverwendungsarbeitsplatzes eine nicht auf den 1.1.1994 bezogene Ausgestaltung zugrunde liegt und beantrage die Erhebung dieser Ausgestaltung.

II. Zum allgemeinen Teil des 'Gutachtens'

Die Darlegungen in diesem Gutachtensteil, wie auch in den Beilagen 'Grundlagen für die Arbeitsplatzbewertung in den Dienststellen des Bundes' und 'Arbeitsplatzbeschreibung und Arbeitsplatzbewertung' basieren auf keiner allgemein anerkannten Wissenschaft oder Fachkenntnis. Nirgends ist dergleichen - oder auch nur eine als Grundlage dafür dienende Theorie oder fachkundliche Aufbereitung - publiziert und diskutiert worden, es gibt keine Möglichkeit der Überprüfbarkeit auf Grund irgend eines gültigen Standards.

Es wird nicht dadurch etwas zu einem Gutachten im Rechtssinne, dass es als 'Gutachten' bezeichnete wird. Vielmehr ist dafür die Anwendung von Fachwissen unerlässlich. Dieses Wort zeigt, dass es nicht bloss um die Anschauungen von ein paar Personen in irgend einer Behörde gehen kann, sondern um ein Fach gehen muss, welches allgemein anerkannt ist. In concreto ist jedoch gerade diese Beschränkung gegeben, es wird in dem 'Gutachten' nicht ein Fachwissen zur Anwendung gebracht, sondern nur das ausgedrückt, was die mit der ursprünglichen Arbeitsplatzbewertung betraute Beamtengruppe (insbesondere des Bundeskanzleramtes) an Begleitphraseologie zu den Arbeitsplatzbewertungen entwickelt hat. Es ist dies noch dazu eine Phraseologie mit ausgehend vom allgemeinen Sprachgebrauch teilweise völlig unsinnigen Begriffen (z.B.'aufgabenorientiert' als eine Stufe des 'Denkrahmens', obgleich selbstverständlich jede Tätigkeit überhaupt und damit auch jede Beamten Tätigkeit 'aufgabenorientiert' zu sein hat), die in ihrer Gesamtheit unverwendbar ist.

Es ist dementsprechend auch keine einzige Arbeitsplatzbewertung nach der vorgeschobenen 'analytischen Methode' durchgeführt worden, sondern es ist wie folgt vorgegangen worden: Die Arbeitsplätze wurden zwar im

Grossen und Ganzen den sachlichen Kriterien entsprechend Verwendungsgruppen zugeordnet, innerhalb der Verwendungsgruppen erfolgte die Funktionsgruppenzuordnung jedoch im wesentlichen nach hierarchischen Kriterien, also derart, dass gemäss der vom Gesetz jeweils vorgegebenen Gesamtzahl der Funktionsgruppen einer Verwendungsgruppe eine Zuordnung zu den Arbeitsplätzen gemäss deren Rang im hierarchischen System erfolgte.

Diese effektive Vorgangsweise ist grundsätzlich nicht zu kritisieren, sie ist von den Beamten auch in der weit überwiegenden Zahl der Fälle akzeptiert worden - die strittigen Fälle bewegen sich zweifellos nur im Promillebereich.

Die mangelnde Seriosität der 'Gutachten' der gegenständlichen Art zeigt sich auch darin, dass völlig ohne jede einzige Ausnahme das 'Gutachtensergebnis' in einer Bestätigung der ursprünglichen Bewertung bestanden hat. Dies, obgleich naturgemäss die ursprüngliche Bewertung nicht auch nur im entferntesten mit einem Aufwand vorgenommen hat werden können, wie er jetzt, zumindest was die bedruckten Papierseiten betrifft, getätigt wurde.

Es handelt sich also bei dieser 'Begutachtung' absolut nicht um den Versuch, nach fachkundigen Kriterien einen Sachverhalt zu erfassen und zu beurteilen, sondern ausschliesslich um die Verteidigung der ursprünglich vorgenommenen Arbeitsplatzbewertung mit einer Fachkunde lediglich vortäuschenden und in Wirklichkeit bloss verschleierns Phraseologie, durchgeführt durch einen der Beamten, welche die ursprüngliche Arbeitsplatzbewertung vorgenommen haben. Ich mache dementsprechend auch ausdrücklich Befangenheit des hier tätig gewordenen Sachverständigen Ing.Mag.T geltend, weil sein 'Gutachten' eine von ihm selbst ursprünglich getätigte Beurteilung betreffen.

III. Zum besonderen Teil des 'Gutachtens' - eigener Arbeitsplatz

Dem 'Gutachten' liegt keine tatsachenkonforme Annahme der Agenden und Charakteristik meiner Arbeitsplatzes zugrunde. Ein einziges Detail zeigt dies drastisch: Im Gutachten wurde zugrunde gelegt, ich würde jährlich 'zwischen 100 und 500' Verfahren mit Bescheid erledigen. Tatsächlich gab es 1995 1.379 solcher Erledigungen und bewegt sich dies auch seither jährlich in ähnlicher Grössenordnung. Nicht nur das Ausmass ist somit ein gänzlich anderes und zeigt die Unkenntnis des 'Gutachters' von den wirklichen Gegebenheiten, sondern auch seine Annahme einer Schwankungsbreite von 400 % zeigt, dass er sich nicht auch nur annäherungsweise ein richtiges Bild von meiner Tätigkeit gemacht hat - ansonsten wären derart krasseste Fehler nicht denkbar. Bestätigt wird das durch die ebenso unrichtige Annahme, in den jährlich ca. 30.000 Endverfügungen seien Unterfertigungen der Erkenntnisse anderer Strafreferenten enthalten, das ist nicht der Fall (siehe Seite 19 des 'Gutachtens'). Es ist völlig ausgeschlossen, dass irgend eine der nach der 'analytischen Methode' angegebenen Punktezuordnungen sachverhaltsadäquat sein kann, wenn derart grobe Irrtümer über essentiellste Bereiche meiner Tätigkeit gegeben sind.

An sich könnten die Punktezuordnungen - losgelöst von der angewandten Phraseologie - ein sinnvolles Mittel zur Arbeitsplatzbewertung sein. Unerlässliches Erfordernis dafür ist aber eben eine genaue Durchdringung und Erfassung des zu beurteilenden Tätigkeitsbereiches. Dass diese nicht gegeben ist, zeigt sich nicht nur an Details der vorangeführten Art, sondern auch daran, dass es generell den bezughabenden Ausführungen im 'Gutachten' weitgehend an den erforderlichen Konkretisierungen fehlt. Wenn eine solche Konkretisierung ausnahmsweise vorgenommen und auch die erwähnte Phraseologie vermieden wird, wie etwa hinsichtlich einiger einfacherer Tätigkeiten (siehe Seite 15 vorletzter Absatz des 'Gutachtens'), so betrifft dies Nebensächliches und Unerhebliches. Selbstverständlich ist die Kontrolle der Dienstzeiteinhaltung keine 'akademische' Tätigkeit und für andere bloss Überwachungs- und Aufsichtsaufgaben gilt das ebenfalls. Es besagt dies aber deshalb über die Qualität eines Arbeitsplatzes so gut wie überhaupt nichts, weil jede Vorgesetztenfunktion mit solchen Aufgaben verknüpft ist und es daher nicht um deren Wertigkeit, sondern um die Wertigkeit der den Arbeitsplatz spezifisch charakterisierenden Haupttätigkeiten geht.

Wenn im Gutachten (Seite 15 Mittelabsatz) dazu ausgeführt wird, dass bei der Führung von komplexen Verwaltungsstrafverfahren und anderen Tätigkeiten 'vertiefte Kenntnisse' im Gebiet Fachwissen erforderlich seien, so ist einerseits unklar, welcher Kategoriebegriff des Punktesystems (siehe Seite 6 unterhalb Mitte) damit gemeint sein soll und weder dadurch noch durch irgendeine andere Angabe zum Bewertungspunkt 'Fachwissen' wird auch nur der geringste Ansatzpunkt dafür geboten, dass es abschliessend bewertend heissen muss, 'ausgereifte spezielle Kenntnisse' und nicht etwa auch heissen könnte 'Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen'. Es hilft auch in keiner Weise die Heranziehung der einschlägigen Definition in der Beilage 'Grundlagen für die Arbeitsplatzbewertung in den Dienststellen des Bundes' weiter: Für den Strafsamtsleiter ist einschlägiges Fachwissen auf höchstem Niveau erforderlich und daher auch nach diesen Kriterien die vorangeführte Höchstbewertung angebracht.

Sinn gemäss Gleiches gilt hinsichtlich aller weiteren Einzelkalküle, bezüglich welcher die Ausführungen im 'Gutachten' sogar grösstenteils noch dürftiger, unkonkreter und von noch geringerem Aussagegehalt sind.

Richtig ist bei Anwendung des Punktesystems von Folgendem auszugehen:

1. FACHWISSEN: der Strafsamtsleiter benötigt das für einen leitenden Beamten auf höherer Ebene notwendige breite Wissen über Zusammenhänge und Wechselwirkungen im Verwaltungsbereich und es ist mit 13 anstelle von 10 im 'Gutachten' zu bewerten;

2. MANAGEMENTWISSEN: der Strafamtsleiter muss in der Lage sein, sehr unterschiedliche Tätigkeiten und Funktionen zu harmonisieren, zu integrieren und zu koordinieren (Strafreferenten, Vollzug, Einschreiter und Privatanzeiger). Es obliegt ihm die Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle von vielen Menschen und grossen Sachressourcen sowie die Integration und Koordination von tragenden Teilzielen des Ressorts. Bewertung 7 bis 9 = 8 anstelle von 4 im 'Gutachten';

3. UMGANG MIT MENSCHEN: durch die Vielzahl der Verfahren, Auskunfterteilungen und Gutachten, Rechtsauskünfte, Pressemitteilungen und Vollziehung des Bürgerservices aber auch bei Kommissionierungen ist ein Höchstmass an Anpassung zum Verhältnis anderer Menschen auf jeder auch höchster Ebene erforderlich. Bewertung 4 anstelle von 3 im 'Gutachten';

4. DENKRAHMEN: Teilziele und Vorgaben des Ressorts sind grob definiert und werden durch den Strafamtsleiter umgesetzt. Bewertung 6 anstelle von 4 im 'Gutachten';

5. DENKANFORDERUNGEN: neuartige und einmalig vorkommende Situationen werden entsprechend gelöst und beim Gesetzesvollzug voll integriert; ein Hinweis im 'Gutachten' auf Standardbescheidverfahren ist unverständlich, da jeder Fall ein eigenständig ist und automationsunterstützte Bearbeitungen nicht vom Amtsleiter vorgenommen werden. Bewertung (7 bis 9 =) 8 anstelle von 4 im 'Gutachten';

6. HANDLUNGSFREIHEIT: die Strafreferenten und auch der Strafamtsleiter sind aufgrund der GO und seines Erlasses des BMI ähnlich den richterlichen Organen weisungsfrei, es sei denn, ein vorgesetzter Organwalter entscheidet und verfügt in der Verwaltungsangelegenheit. Unverständlich ist im 'Gutachten' der Hinweis, dass Verwaltungsverfahren unter genauen gesetzlichen Vorgaben und unter umfangreicher Judikatur (insbesondere zu § 5 StVO) abzuwickeln sind und keinen Ermessensspielraum gestatten. Gerade das Gegenteil ist der Fall und dem Gutachter ist das Legalitätsprinzip offensichtlich nicht geläufig. Bewertung 16 anstelle 11 im 'Gutachten';

7. DIMENSION: die Höhe der Strafbeträge lag schon im Jahre 1995 bei ca. ATS 57 Mio., wobei die nicht sofort oder uneinbringlichen Geldstrafen nicht eingerechnet wurden; es ergibt sich somit ein Wert der über klein (3) liegt. Nicht nur mangelhaft, sondern völlig falsch sind wie oben schon erwähnt, die Angaben des Gutachters über die Anzahl der vom Strafamtsleiter im Jahre 1995 persönlich durchgeführten Strafverfahren. Sie liegt bei 1379 und nicht wie angeführt bei 100 bis 500. Ebenso wurden sogenannte Endverfügungen (ca. 30.000 jährlich) vom Strafamtsleiter gefertigt und nicht Erkenntnisse anderer Strafreferenten; auch hier dürfte der Gutachter über zu wenig Kenntnisse der Tatsachen verfügen. Bewertung 5 anstelle von 3 im 'Gutachten';

8. EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: als Strafamtsleiter bin ich unmittelbarer Vorgesetzter aller Entscheidungsträger und Mitarbeiter im Strafamtsamt und habe daher einen ausschlaggebenden Einfluss auf alle Endergebnisse. Selbst bei Erledigung von Akten durch Referenten ist dem Strafamtsleiter die Endverfügung und damit die Endkontrolle vorbehalten. Die anteilige Verantwortung der anderen Mitarbeiter ist untergeordnet. Bewertung 7 anstelle von 4 im 'Gutachten'.

Damit ergeben sich 64 Punkte und auch nach dem System des 'Gutachtens' eine Zuordnung meines Arbeitsplatzes zur Funktionsgruppe 2 der Verwendungsgruppe A1.

IV. Vergleichsverwendung 'Hauptreferent für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte' bei der Bundespolizeidirektion Wien

Die Darstellung dieses Arbeitsplatzes im 'Gutachten' ist beschönigend, und zwar insbesondere immer dann, wenn es um den Vergleich mit meinem Arbeitsplatz geht. Es fehlt aber vor allem auch die erforderliche inhaltliche (agendenmässige) Entsprechung der beiden Arbeitsplätze (also dieses Richtverwendungsarbeitsplatzes einerseits und meines Arbeitsplatzes andererseits).

Der gegenständliche Vergleichsarbeitsplatz weist dem meinen gegenüber eine niedrigere organisatorische und funktionelle Position auf, ist auf niedrigerer hierarchischer Ebene situiert. Mein Arbeitsplatz gehört innerhalb der Bundespolizeidirektion Salzburg zur 3. Ebene, während der Vergleichsarbeitsplatz bloss der 5. Ebene zugehört.

Meine Tätigkeit ist im Wesentlichen eine rechtliche Entscheidungstätigkeit in leitender Position mit entsprechenden Zusatzfähigkeiten.

Der Hauptsachbearbeiter hat weder entsprechende Leitungsfunktion noch übt er irgendeine rechtliche Entscheidungstätigkeit (mit Bescheiderlassung) aus, sondern seine Verwendung ist im Wesentlichen kriminalistischer Art, besteht in Erhebungstätigkeiten. Die einzige Tätigkeitsübereinstimmung dürfte bei den Journaldiensten bestehen, die wegen ihrer in Relation zum Arbeitsplatz bloss akzessorischen Natur kein für die Arbeitsplatzwertigkeit erheblich ins Gewicht fallender Faktor sind.

Die Unterschiede sind somit so ausgeprägt, dass sich geradezu die Frage stellt, ob man hier einen Arbeitsplatz gesucht hat, der meinem möglichst unähnlich ist. Es kann überhaupt keinen Zweifel daran geben, dass eine weit grössere Übereinstimmung mit der Richtverwendung 'Leiter des Strafamtes und Revisionsbüros für Polizeistrafsachen in der Präsidialabteilung der Bundespolizeidirektion Wien' besteht. Entsprechend den Ausführungen im Abschnitt II dieser Stellungnahme hat es sich aber offensichtlich aus der Sicht des 'Gutachters' verboten, diese Richtverwendung zum Vergleich heranzuziehen, weil von ihr ausgehend nicht mehr die

gegebene Arbeitsplatzbewertung hätte aufrecht erhalten, sondern die von mir angestrebte zugestanden werden müssen.

Ich stehe jedenfalls auf dem Standpunkt, dass die vorangeführte Richtverwendung ressortintern die ähnlichste ist, sodass sich ihre Heranziehung als absolut unvermeidlich darstellt und ich beantrage die entsprechende Verfahrensergänzung. Im übrigen wird aber auch jede andere Heranziehung einer Richtverwendung von A1/2 ergeben, dass mein Arbeitsplatz diese Wertigkeit aufweist.

V. Nichtbeachtung des in meiner Sache ergangenen VwGH-Erkenntnisses und der sonstigen einschlägigen Judikatur

Mit dem 'Gutachten' wird dem Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 20.12.2002, Zl.97/12/0362 lediglich puncto Beanstandung des Spruches des durch dieses Erkenntnis aufgehobenen Bescheides berücksichtigt, nicht jedoch die sonstigen Ausführungen und Vorgaben, die dieses Erkenntnis in seiner Begründung enthält. Daraus geht hervor, dass mein bisheriges Vorbringen zu beachten ist (siehe dessen Wiedergabe insbesondere auf Seiten 3, 4 des Erkenntnisses). Ich bemerke in diesem Zusammenhang, dass ich mein gesamtes bisheriges Vorbringen ab meinem Antrag vom 3.12.1996 vollinhaltlich aufrecht erhalte.

Vor allem wird dem vorbezeichneten Erkenntnis und der weiteren einschlägigen Judikatur des Verwaltungsgerichtshofes puncto heranzuziehenden Richtverwendungen nicht entsprochen. Dazu verweise ich insbesondere auf Seite 18 des Erkenntnisses.

Abschliessend bemerke ich noch, dass dann, wenn überhaupt irgend etwas aus dem im 'Gutachten' herangezogenen Richtverwendungsarbeitsplatz erschlossen werden kann, dies ebenfalls höchstens eine Bestätigung der A1/2-Wertigkeit des Arbeitsplatzes ist. Die im obigen Sinne bestehenden Unterschiede weisen samt und sonders in die Richtung der Geringerwertigkeit jenes Arbeitsplatzes in einem solchen Masse, dass mein Arbeitsplatz mindestens um eine Stufe höher zu bewerten ist.

Ich beantrage wie bisher."

Nach Einlangen dieser Stellungnahme und ohne Durchführung weiterer Ermittlungen erließ die belangte Behörde den angefochtenen Bescheid. Darin wird festgestellt, "dass der Arbeitsplatz Nr. 411, Leiter des Strafamtes bei der Bundespolizeidirektion Salzburg, das ist jener Arbeitsplatz, welchen OR Dr. S bis zum 31.7.2001 inne hatte, der Verwendungsgruppe A1, Funktionsgruppe 1, zugeordnet ist und diese Zuordnung gesetzmäßig erfolgt war". Begründend wird dazu - nach Darstellung des Verwaltungsgeschehens und Wiedergabe des Gutachtens des Bundeskanzleramtes sowie der Stellungnahme des Beschwerdeführers - Folgendes ausgeführt (Schreibfehler im Original):

"Zu I-Zur Vorbemerkung

Dem Gutachten wurde der Arbeitsplatz der Richtverwendung für die FG 1 der Verw.Gr. A, wie er sich zum 1.1.1994 darstellte, zugrunde gelegt. Außerdem hat sich die Richtverwendung für die FG 1 seit Inkrafttreten der Anlage 1 zum BDG, dem 1.1.1995 nicht geändert. Somit ist immer noch der unter Punkt 1.10.2.b. der Anlage 1 zum BDG angeführte Hauptreferent im Sicherheitsbüro bei der BPD Wien die Richtverwendung für die FG 1.

Dem Gutachten bezüglich des Richtverwendungsarbeitsplatzes liegt eine auf den 1.1.1994 bezogenen Ausgestaltung zugrunde. Der Antrag des Beamten, die Erhebung dieser Ausgestaltung zum 1.1.1994 zu erheben ist obsolet.

Zu II - Zum allgemeinen Teil des Gutachtens

Wie im Gutachten dargelegt, wurde die Bewertungsmethode eines auf diesem Gebiet seit 50 Jahren erfolgreich tätigen Unternehmens für den Bund adaptiert. Es kann keine Rede davon sein, dass hier nicht Fachwissen zur Anwendung gelangt war.

Die Argumentation, es würden immer nur die Bewertungen, die von den gleichen Beamten vorgenommen worden waren, bestätigt, geht ins Leere. Es gab im BMI eine Reihe von Verfahren, bei denen die Überprüfung der Bewertung ein anderes Ergebnis ergab. Konkret waren bei drei Kriminalbeamten und jedenfalls bei einem Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes die Bewertungen anzuheben. Diese Beamten haben freilich nicht Beschwerde geführt. Die Verfahren wurden demnach auch nicht publik.

Es gab auch andere Fälle, in welchen die Prüfung der Bewertung das Ergebnis brachte, dass die Arbeitsplätze zu hoch bewertet worden waren. Die betroffenen Beamten haben ihre Anträge zurückgezogen. Zur Erlassung von Bescheiden und zu Beschwerden dagegen ist es nicht gekommen. Bei Neubesetzungen wird in diesen Fällen die niedrigere Bewertung zum Tragen kommen. Mag. T ist erst seit dem Jahr 2003 im Bundeskanzleramt tätig. Die Bewertungen der Arbeitsplätze anlässlich der Besoldungsreform 1995 wurden von einem völlig anderen Team vorgenommen, die leitenden Funktionäre sind inzwischen längst im Ruhestand. Selbst der derzeitige zuständige Abteilungsleiter war im Jahr 1995 noch bei der Bundespolizei tätig. Die Beamten haben also keinerlei Veranlassung, eine Bewertung gegen besseres Wissen zu bestätigen.

Zu III besonderer Teil des Gutachtens eigener Arbeitsplatz

Im Gutachten wird von 100 - 400 Bescheiden im Jahr ausgegangen. Diese Annahme ist, soweit sie sich auf 100 bezieht, durchaus realistisch.

Wenn Dr. S damit argumentiert, dass es im Jahr 1995 tatsächlich 1379 solcher Erledigung gegeben habe, kann dem nur entgegengehalten werden, dass anlässlich der Dienststellenvisite im November 2000 festgestellt wurde, dass mehr als die Hälfte der für ihn protokollierten Akten an andere Behörden abgetreten wurden oder zur Einstellungen der Verfahren führten. Somit verblieben ca. 700 Strafsachen. Erfahrungsgemäß wird nur in etwa 20 % aller Strafsachen, gegen den Mandatsbescheid Einspruch erhoben.

Dies lässt sich über das Automationsunterstützte Protokollierungssystem nachvollziehen.

Bei der Bundespolizeidirektion Salzburg fallen jährlich ca. 30 000 Verwaltungsstrafakten an. Die Zahl der Endverfügungen kann demnach nicht höher sein und es werden die Akten auch anderer Referenten a.a. geschrieben.

Dr. S behauptet, bei den 30.000 Endabverfügungen seien keine Erkenntnisse anderer Strafreferenten enthalten. Dies ist unwahr. Der Beweis hierfür kann ebenfalls über das APS erbracht werden. Eine inhaltliche und qualitativ hoch stehende Prüfung erfolgt bei der Endabverfügung nicht.

Zu den Ausführungen hinsichtlich Fachwissen ist klarzustellen, dass vom Dienstgeber an den Arbeitsplatz Leiter des Strafamtes bei der Bundespolizeidirektion Salzburg die Anforderung von grundlegenden speziellen Kenntnissen gestellt wird und nicht wie Dr. S meint die Beherrschung von komplexen Aufgaben oder von Spezialbereichen.

Der Arbeitsplatz ist auch nach den mit ihm verbundenen Anforderungen zu bewerten und nicht nach den Kenntnissen des Arbeitsplatzinhabers. In letzterem Fall hätte die Bewertung anders ausfallen müssen. Dies gilt übrigens für alle Bewertungskriterien. Gegen den Beamten wurde nicht von ungefähr eine qualifizierte Verwendungsänderung vorgenommen. Die Berufungskommission beim Bundeskanzleramt hat den Bescheid mit dem die Verwendungsänderung verfügt worden war, zwar behoben, in der Begründung jedoch ausgeführt, es sei der Argumentation der Behörde (der Beamte ist an diesem Arbeitsplatz nicht tragbar) zu folgen, doch hätte einer Pensionierung nach § 15 a BDG der Vorrang gegeben werden müssen.

Zu der aus Sicht von Dr. S als zu niedrig bewerteten Handlungsfreiheit sei noch angemerkt, dass Dr. S vielfach seine Handlungsfreiheit über das Legalitätsprinzip gestellt hat. So war es nahezu an der Tagesordnung, dass er Strafen nach einem Einspruch ohne aktenmäßig nachvollziehbare Begründung herabgesetzt hat. Deswegen wurde sogar Anzeige wegen Verdachtes des Amtsmissbrauches erstattet. Das Landesgericht für Strafsachen hat diesbezüglich auch eine Strafe von zwei Jahren Haft, bedingt auf drei Jahre ausgesprochen. Das OLG Linz sprach bei der Hauptverhandlung am 29.10.2003 den Angeklagten gem. § 259 Abs. 3 Strafprozessordnung frei, weil kein Schuldnachweis erbracht werden konnte.

Strafreferenten und Strafamtsleiter sind nicht aufgrund von Geschäftsordnung oder eines Erlasses des BMI weisungsfrei gestellt. Dies kommt auch ist der Stellungnahme des Dr. S zum Ausdruck, wenn er schreibt, 'es sei denn, ein vorgesetzter

Organwalter ... verfügt ...'. Wer denn, als ein vorgesetzter

Organwalter ist überhaupt berechtigt eine Weisung zu erteilen?! Dass Dr. S mit einer gewissen Regelmäßigkeit eben diese Weisungen nicht befolgt hat, führte immer wieder zu Auseinandersetzungen mit seinen Vorgesetzten. So gab es bereits im Jahr 1981 einen Antrag auf negative Leistungsfeststellung, dem auf formellen Gründen kein Erfolg beschieden war.

Im Jahr 1987 wurde der Beamte wegen Nichteinhalten des Dienstweges gem. § 109 BDG ermahnt. Im Jahr 1990 wurde er gem. § 109 BDG ermahnt, weil er die Dienstanweisung betr. gleitende Dienstzeit nicht beachtet hatte. Im Jahr 1999 war er im Dienst alkoholisiert, was zu einem Schuldspruch durch die Disziplinarkommission führte. Es gab zahllose von Dr. S gegen seine Vorgesetzten an das BMI gerichtete Beschwerden. Die von Dr. S erhobenen Vorwürfe haben sich großteils als haltlos herausgestellt.

In seiner Replik zum Punkt Dimension führt der Beamte aus, die Höhe der Strafbeträge sei schon 1995 bei ATS 57 Mio Schilling gelegen. Er meint, weil nicht oder nicht sofort einbringliche Strafen darin nicht enthalten sind, müsste der Wert bei 'mittel' angesiedelt sein. Nicht sofort einbringliche Strafen sind in der Gesamtsumme enthalten, weil eben aus früheren Verfahren nicht sofort einbringlich gewesene Strafen irgendwann innerhalb der Verjährungsfrist eingebracht werden. Es wird bei der Angabe der eingebrachten Geldstrafen keine Differenzierung nach dem Zeitpunkt getroffen, wann die Strafen verhängt und rechtskräftig geworden sind. Uneinbringliche Strafen sind nun mal nicht eingegangen und daher bei der Dimension unbeachtlich.

Zu den von Dr. S im Jahr 1995 persönlich durchgeführten Strafverfahren ist anzumerken, dass zwar 1379 Akten protokolliert wurden aber keinesfalls so viele Verfahren geführt wurden. Es wurde bereits erwähnt, und darf hier wiederholt werden, dass anlässlich einer Dienststellenvisite über das Automationsunterstützte Protokollierungssystem festgestellt wurde, dass ca 50 % der auf Dr. S eingetragenen Akten an andere Behörden abgetreten oder die Verfahren gem. § 45 VStG eingestellt worden waren. Die hohe Zahl an Verfahrenseinstellungen hatte letztlich zur Folge, dass der Auftrag ergangen war, alle Akten, bei welchen eine Einstellung der Verfahren durch Dr. S verfügt worden war, dem Leiter der Abteilung III vorzulegen.

Zu IV Vergleichsverwendung 'Hauptreferent für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte' bei der Bundespolizeidirektion Wien

Dass dieser Arbeitsplatz im Gutachten als beschönigend beschrieben wird ist eine Hypothese des Dr. S und durch nichts zu belegen.

Im Gutachten ist auch angeführt, dass ein direkter Vergleich der beiden Arbeitsplätze in puncto Hierarchie zu kurz greift, weil die Bundespolizeidirektion Wien, gleichzeitig Sicherheitsdirektion auch wegen ihrer Größe anders strukturiert ist. Im Gutachten ist auch deutlich dargelegt, wie sich beide Arbeitsplätze im Wesentlichen gliedern.

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes kann der Vergleich mit anderen Richtverwendungen unterbleiben, wenn bei einer bestimmten Richtverwendung Übereinstimmung mit dem Arbeitsplatz gegeben ist.

Da diese im vorliegenden Fall zutrifft, ist der Vergleich mit einer anderen Richtverwendung entbehrlich und wird der diesbezügliche Antrag abgewiesen.

Zu V Nichtbeachtung der VwGH Erkenntnisse Dr. S verweist auf die Vorgaben des VwGH in seinem Erkenntnis

vom 20.12.2002. Sein bisheriges Vorbringen, das er vollinhaltlich aufrecht halte, sei zu beachten. Die Entscheidung des BM.I vom 1.9.1997 basierte auf der von Dr. S vorgelegten, mit 1995 datierten Arbeitsplatzbeschreibung, in die wohl die Änderungen zwischen 1994 und der Antragstellung - nämlich 3.12.1996 - eingeflossen waren.

Der Verwaltungsgerichtshof hat die Argumente des Dr. S zwar wiedergegeben, er hat bei seinen Entscheidungsgründen lediglich die mangelhafte Analyse der Arbeitsplätze als Grund für die Tatsache angeführt, dass die Entscheidung der Behörde eine Prüfung durch den VwGH nicht unterzogen werden kann. Auf die angebliche Veränderung des Arbeitsplatzes ist der VwGH nicht eingegangen.

Das bisherige Vorbringen, die Funktion des Strafamtsleiters sei seit der Erlassung der Richtverwendungen per 1.1.1994 nicht nur in quantitativer sondern auch in qualitativer Hinsicht erweitert worden, wurde in Rahmen eines Folgeverfahrens einer eingehenden Prüfung unterzogen.

Dr. S hatte am 12.7.2000 einen neuerlichen Antrag auf Feststellung der Rechtmäßigkeit seiner Einstufung vorgelegt. Dieser wurde nach umfangreichen Erhebungen wegen entschiedener Sache abgewiesen. Zu diesem Antrag hatte er eine neue, mit 1999 datierte, Arbeitsplatzbeschreibung vorgelegt:

Aufgaben und Tätigkeiten aus der Arbeitsplatzbeschreibung vom 31.5.1999

1. Leitung des gesamten Strafamtes und des Strafvollzuges, Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht, Prüfung der von Strafreferenten vorgelegten Straftaten auf mögliche Fehlleistungen, permanente Kontrolle des Strafamtes hinsichtlich der zeitlichen und inhaltlichen Erledigung der Akten, Wahrnehmung von Aktenrückständen infolge längerer Abwesenheit eines Strafreferenten und Vornahme von Aufteilungsmaßnahmen um die Verjährungsgefahr hinten zu halten, vierteljährliche Prüfung der Rückstandslisten. 10 %

2. Regelung des Geschäftsganges zwecks rascher, ordnungsgemäßer und zweckentsprechender Bearbeitung der Aufgaben im Strafamt, Kontrolle der Einhaltung der Gleitzeit aller Bediensteten sowie Urlaubs-, Krankenstände bzw. Überstunden und Kontrolle bei Dienstabwesenheit. 1 %

3. Jährliche Überprüfung der Buchstabenaufteilung der jeweiligen Referate auf etwaige Änderungsmöglichkeiten und damit verbunden die Erstattung etwaiger Veränderungsvorschläge an die Dienstbehörde. Führung von Mitarbeitergesprächen gem. BDG, Abhaltung - monatlicher oder anlassbezogener - Dienstbesprechungen von Strafreferenten zur Abstimmung der Judikatur und Erörterung rechtlicher und fachlicher Probleme der Strafamtsstätigkeit. 4 %

4 %

4. Prüfung und Unterfertigung der Zahlungs- und Verrechnungsaufträge für den gesamten Strafbereich incl. Strafvollzug und der damit verbundenen Anweisungen an die Buchhaltung, Überwachung und Aufsicht bezüglich des EDV-Programms im ha. Strafamt inklusive Strafvollzug. 10 %

5. Erledigung von Beschwerdeangelegenheiten bzw. Prüfung derselben bei überregionaler Bedeutung, Erteilung von Fachauskünften an Parteien (Bürgerservice) bezüglich der eigenen aber auch der der Behörde zugewiesenen Materie, Kontaktnahme mit anderen Behörden bei überschreitenden Rechtsmaterien und Beantwortung von Anfragen ausländischer Behörden und Institutionen, Verbindungsstelle zu Oberbehörden (Landesregierung etc.), Stellungnahmen zu Rechtsmaterien im gesamten, Gesetzgebungsbereich (bei Gesetzesanträgen bzw. Novellen), Vertretung der Behörde beim Unabhängigen Verwaltungssenat bei ha. Verfahren und Maßnahmenbeschwerden betreffend der gesamten Behörde; Verfassen von Gegenschriften bei Beschwerden vorm Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshof. 2 %

2 %

6. Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren für bestimmte Buchstabengruppen inklusive sämtlicher das Verfahren betreffenden Anordnungen wie Rh. Anträge, Abtretungen, Gerichtsanhörungen udgl. 25 %

25 %

7. Sonderzuständigkeit für Strafverfahren mit besonders hohem Strafraumen und Verfallswerten (z.B. Glücksspielgesetz), Durchführung sämtlicher Verwaltungsstrafverfahren von besonderer hoher politischer Bedeutung (z.B. Versammlungs- und Vereinsgesetz, Demonstrationen, Tierschutzaktivisten und Punker); Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren die auf Grund ihrer Sensibilität ein großes Medieninteresse hervorrufen und Verfahren, die anlassbezogen von besonderer Wichtigkeit sind.

12 %

8. Dienstaufsicht und Koordination mit dem Verkehrs- und Strafreferenten mit den Kompetenzen Führerscheinenzug und Strafverfahren wegen Alkohol und Suchtgiftbeeinträchtigung.

7 %

9. Abwicklung, Korrespondenz und Vollzug von Verwaltungsstrafsachen mit dem Ausland entsprechend dem europäischen Übereinkommen; Schulung der in Frage kommenden Referenten und der Mitarbeiter des Strafvollzuges nach den Bestimmungen der EU und der gegenseitigen Verwaltungsübereinkommen mit ausländischen Staaten wie Deutschland, Italien und die Schweiz.

7 %

10. Erstellung von Rechtsgutachten hinsichtlich zivilrechtlicher Ansprüche bzw. straf- und disziplinarrechtlicher Verantwortung bei Unfällen mit Dienstkraftfahrzeugen; Ausarbeitung von verkehrsrechtlichen Problemfällen für die eigenen bzw. für andere Behörden; Planung von Aktionen und Mitwirken an Schwerpunktaktionen bzgl. der Verkehrssicherheit mit dem Amt der Salzburger Landesregierung und übrigen Behörden.

2 %

11. Führung entsprechender Evidenzen über Entscheidungen, Rechtsgutachten, Weisungen, Erkenntnisse und Informationen verschiedenster Bereiche (z.B. KFG, UVS, Universität udgl.) und statistische Auswertung der im Strafamt bearbeiteten Akten, statistische Auswertung der über das hs. Büro geleiteten Akten, Schulung der Referenten im Verwaltungsstrafverfahren und die im Vollzug tätig sind.

2 %

12. Endkontrolle und Endabverfügung sämtlicher vom Strafamt bearbeiteten Akten der übrigen Referenten und des Strafvollzuges ca. 90.000 Verfahren pro Jahr.

16 %

13. Verfügung betreffend der im Pol. Gefangenenhaus einsitzenden Gefangenen hinsichtlich Vollzug der Primär- und Ersatzarreststrafe, der Haftunterbrechung, des Strafaufschubes der Haftfähigkeit

1 %

14. Wahrnehmung der Vertretungstätigkeit sämtlicher Referenten, Auskunftserteilung über sämtliche Sach- und Fachgebiete der Agenden des Strafamtes und der übrigen Abteilungen, Schulung sämtlicher Referenten - unter Einbeziehung der B-Referenten und des Strafvollzuges im Strafamt.

1 %

Im Vergleich zur Arbeitsplatzbeschreibung von 1995 - wiedergegeben im Gutachten des Bundeskanzleramtes, siehe Seite ... - ergab sich folgendes Bild:

Gegenüber den Tätigkeiten vor Erlassung des Feststellungsbescheides (1.9.1997) und dem Zeitpunkt des Folgeverfahrens (als die Vertretung des Leiters der Abteilung III (8%) weggefallen, Prüfung der Buchstabenaufteilung, Führung von Mitarbeitergesprächen (1%), Sonderzuständigkeit (1 %) und Korrespondenz mit dem Ausland (1 %) hinzugekommen waren), war keine Änderung des Arbeitsplatzes eingetreten, die Anlass für eine Neubewertung des Arbeitsplatzes hätte sein können.

Es mussten in diesem Verfahren, weil die Angaben des Dr. S jenen der Behörde zu den Tätigkeiten des Dr. S völlig konträr gegenüberstanden waren, wie bereits erwähnt, Erhebungen vor Ort gepflogen werden. Diese von ADir. K (jahrelange Erfahrung in Strafverfahren durch die Leitung eines Strafvollzugsreferates bei der BPD Wien) und ORev. L, (Mitarbeiter des Leiters der Kommissariatsabteilung bei der BPD Wien, im Controlling tätig) geführten Ermittlungen ergaben folgendes Bild:

Die in diesem Folgeverfahren von OR Dr. S gemachten Angaben, er habe mehrere Verfahren nach dem Glücksspielgesetz geführt, waren an sich richtig. Auch die Angaben, dass er Verfahren nach dem Vereins- und Versammlungsgesetz geführt hat, waren dem Grunde nach richtig.

Seine Angaben bezüglich der Zahl der Verfahren nach den Vereins- und Versammlungsgesetz entsprachen nicht den Tatsachen.

Der Prozentsatz von 12 für diese Verfahren war und ist unglaublich, zumal der Beamte, ausgehend von 1700 Stunden Jahresarbeitszeit (= Planstellenäquivalent) allein 194 für diese Verfahren hätte aufwenden müssen. Bei den beiden Akten nach dem Glücksspielgesetz, die als Anschauungsmaterial vorgelegt wurden, wurden insgesamt maximal 5 - 6 Stunden Arbeitszeit (die Akten stammen aus 1999 und 2000) aufgewendet, die 10 aufgefundenen Verfahren nach dem Vereins- und Versammlungsgesetz aus dem Jahr 1998 haben höchstens jeweils 10 Stunden Zeit in Anspruch genommen. Ein Aufwand von 10 Stunden pro Verfahren würde einem Prozentsatz von weniger als eins entsprechen.

Die im Antrag des Dr. S vom 31.5.1999 und im Antrag der Behörde vom 24.6.1999 als neu hinzugekommen bezeichnete Aufgabe Koordination des Führerscheinenzuges konnte nicht und kann nicht dem

Strafamtsleiter zugerechnet werden. Der Referent für Verkehrstrafen wegen Alkohol- und Suchtgifteeinträchtigung, der auch für die Führerscheinentziehungsverfahren zuständig war, war OR Dr. Z. OR Dr. Z war Stellvertreter des Leiters der Abteilung III und in dieser Eigenschaft für Entziehungsverfahren, die dem Verkehrsamt zuzurechnen sind, zuständig. Es lagen Strafverfahren und Entziehungsverfahren in einer Hand, weshalb es schon aus logischen Gründen keinen Koordinierungsbedarf durch den Leiter des Strafamtes gegeben hatte.

Die Steigerung von 10 % auf 16 % bei der Endabverfügung war nicht nachvollziehbar, da die Tendenz bei den Aktenzahlen sinkend ist, es war und ist von einem 10 % Anteil auszugehen.

In der Verlagerung bei den Verfahren gegen alkoholbeeinträchtigte Lenker oder solche, die durch Suchtgift beeinträchtigt waren, zu anderen Strafverfahren kann eine Veränderung nicht erblickt werden.

Abwicklung, Korrespondenz und Vollzug ... Ausland hat

eine signifikante Steigerung beim Arbeitsanfall (von ein auf sieben Prozent) zu verzeichnen. Diese ist im Hinblick auf die örtlichen Gegebenheiten - Grenznähe - und die durch den Beitritt zur Europäischen Gemeinschaft sich ergebenden Änderungen bei Strafverfolgung und Strafvollzug nachvollziehbar. Dies bedeutete aber nicht, dass die Anforderungen an den Beamten insgesamt gestiegen wären, da er ja von der Vertretung des Abteilungsleiters entbunden worden war.

Der mit 2 % ausgewiesene Bereich Erstellung von Rechtsgutachten schien in der Arbeitsplatzbeschreibung 1999 neu auf. Es konnten bei der Dienststellensuche im Jahr 2000 nur Akten aus jüngster Vergangenheit eingesehen werden, weshalb bei der Suche der Dienststelle kein Beweis dafür gefunden wurde, dass OR Dr. S diese Agenden tatsächlich schon vor 1997 wahrgenommen hatte.

Auf Grund des Erlasses vom 31.5.1985, Zl. 26 108/34-II/3/85 (ersetzt durch Erlass vom 29.9.1992, Zl. 51.211/501-II/3/92) mit dem angeordnet worden war, dass bei Unfällen mit Dienstfahrzeugen 'der Bericht mit einer für die Beurteilung der Verschuldensfrage ausreichenden Sachverhaltsdarstellung unter Mitteilung der Rechtsauffassung der Behörde ...' dem BM.I vorzulegen ist, ist davon auszugehen, dass es sich bei der Erstellung von Rechtsgutachten um eine neue Aufgabe handelte, die seit 1985 bestanden hatte.

Die Führung entsprechender Evidenzen ...

(Punkt 11/1999 - 2 %) statistische Auswertung der Akten und Schulung der Referenten ist zwar in der Arbeitsplatzbeschreibung von 1999 extra angeführt, diese Tätigkeiten gehörten, wie schon

beim Punkt Prüfung der Buchstabenaufteilung ... ausgeführt, zu den

ureigensten Aufgaben eines Vorgesetzten und waren demnach nicht neu.

Vertretung sämtlicher Referenten ... (Punkt 14/1999 - 1 %) war ebenfalls keine neue Aufgabe. Diese Verpflichtung hatte auch, wenn sie in der Arbeitsplatzbeschreibung von 1995 nicht extra angeführt ist, bereits bestanden.

Im Folgeverfahren hatte Dr. S unter 'Dienstliche **Agenden**' folgendes ausgeführt:

'Grundsätzlich ist zunächst zu bemerken, dass mir als Strafamtsleiter eine Generalkompetenz dadurch zukommt, dass eine Dienstanweisung betreffend Arbeitsaufteilung ausgelaufen ist. Als Folge davon kommen praktisch alle Angelegenheiten, die nicht gleich von den Strafreferenten in kollegialer Weise erledigt werden, zu mir und ich habe das Weitere zu veranlassen. Das bedeutet einen besonders hohen Grad der Konzentration der Verantwortung für die in der Abteilung geleistete Arbeit bei mir.

Weiters hebe ich hervor, dass ich die Funktion des Stellvertreters des Abteilungsleiters nur formal (zur Gänze) verloren habe. Inhaltlich habe ich diese Funktion zu einem großen Teil in der Form weiter wahrgenommen, dass ich eine Vielzahl von Agenden erledigt habe und erledige, die an sich der Abteilungsleiter besorgen müsste, etwa die Endabverfügung aller im ha. Amt anfallenden Akten, Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen, Unfällen etc.; Auskunftserteilung gegenüber anderen Behörden und Korrespondenz mit dem BMI. Auch ist in diesem Zusammenhang meine Tätigkeit als Leiter des Strafvollzuges zu berücksichtigen, auf die nachfolgend ebenso näher eingegangen wird, wie auf wesentlichen weitere Aspekt meiner Verwendung.'

Dr. S hatte die Funktion 'Stellvertreter des Leiters der Abteilung III' formal verloren. Wenn er sie entgegen der durch den Behördenleiter getroffenen Anordnung weiterhin ausgeübt hat, stellte dies eine Dienstpflichtverletzung dar. Dass ihn der Abteilungsleiter beauftragt hatte, Stellungnahmen zu Gesetzesentwürfen abzugeben oder Gutachten nach Verkehrsunfällen mit Dienstkraftfahrzeugen zu erstellen, ergibt keine Stellvertreterstätigkeit. Auch das Endabverfügen von Akten muss nicht dem Abteilungsleiter vorbehalten bleiben. Einem Vorgesetzten ist es jederzeit möglich, Aufgaben zuzuweisen, ohne dass sich dadurch eine rechtlich verbindliche Stellvertreterstätigkeit ergibt.

Dr. S wurde in der Folge auch einer qualifizierten Verwendungsänderung unterzogen, weil seinen Leistungen nicht den mit dem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben entsprachen. Die Berufungskommission hat diesen Bescheid aufgehoben. Die Berufungskommission folgte hinsichtlich der Gründe für die qualifizierte Verwendungsänderung der Argumentation der Behörde führte aber aus dass den Bestimmungen über die Ruhestandsversetzung der Vorrang zu geben ist, d.h. der Beamte hätte müssen von Amts wegen in der Ruhestand versetzt werden müssen (§ 15a BDB). (OZ 68)

Wie der VwGH ist seiner Rechtsprechung ausführt, siehe auch das im konkreten Fall ergangene Erkenntnis vom 20.12.2002, Zahl 97/12/9363, hat die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen nach diesbezüglich eindeutigen Gesetzeswortlaut des § 137 BDG 1979 rein abstrakt nach den mit der Geschäftsverteilung dem Arbeitsplatz jeweils zugeordneten Aufgaben zu erfolgen. Die Bewertung des Arbeitsplatzes Nr. 411 ist nach dem Kriterium, welche Aufgaben er nach der Geschäftsverteilung wahrzunehmen hat, erfolgt. Es waren die Angaben des Beamten und auch in weiten Bereichen die Angaben der Behörde für eine objektive Bewertung des Arbeitsplatzes nicht tauglich. Wäre das BM.I ohne eigene Erhebungen den Angaben der Behörde gefolgt, so hätte wahrscheinlich eine Bewertung in Richtung Grundlaufbahn vorgenommen werden müssen.

Das Bundesministerium folgt dem Gutachten des Bundeskanzleramtes, da es in sich schlüssig ist. Die Argumente des Beamten konnten das Gutachten nicht widerlegen. Für eine Befangenheit des mit der Erstellung des Gutachtens betrauten Beamten im Bundeskanzleramt gibt es keinerlei Hinweise.

Es war daher spruchgemäß zu entscheiden."

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde, in der der Beschwerdeführer sowohl Rechtswidrigkeit seines Inhaltes wie auch Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend macht.

Die belangte Behörde hat Verwaltungsakten vorgelegt, eine Gegenschrift wurde jedoch nicht erstattet. Zu den vorgelegten Verwaltungsakten ist zu bemerken, dass nach einem im Akt erliegenden Aktenvermerk der Verwaltungsakt des ersten Verfahrensganges nach seiner Zurückstellung durch den Verwaltungsgerichtshof im Zusammenhang mit der Zustellung des Erkenntnisses bei den Verwaltungsbehörden in Verstoß geraten ist und rekonstruiert werden musste. Die dem Verwaltungsgerichtshof übermittelten Akten scheinen aus diesem Grund nicht vollständig zu sein. Die Verwaltungsakten des Verfahrens über den vom Beschwerdeführer am 12. Juli 2000 gestellten weiteren Feststellungsantrag - auf den die belangte Behörde im angefochtenen Bescheid Bezug nimmt - wurden dem Verwaltungsgerichtshof nicht vorgelegt.

II. Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

II.1. Zur Rechtslage:

Durch das Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550, wurde § 137 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333 (BDG 1979), neu gefasst; seine ersten drei Absätze lauteten in dieser Fassung (die weiteren Absätze sind im vorliegenden Fall nicht von Bedeutung):

"Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 137. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. 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."

Durch die Novelle BGBl. I Nr. 61/1997 wurde in Abs. 1 die Zuständigkeit des Bundeskanzlers durch jene des Bundesministers für Finanzen ersetzt. Durch die Dienstrechtssnovelle 1999, BGBl. I Nr. 127, erhielt § 137 Abs. 1 BDG 1979 folgende Fassung:

"(1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundesminister für Finanzen zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1

für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Kann mit den in der Anlage 1 für das jeweilige Ressort genannten Richtverwendungen eine Bewertung und Zuordnung nicht vorgenommen werden, ist ein Vergleich mit ressortfremden Richtverwendungen zulässig. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe oder innerhalb dieser zur Grundlaufbahn oder zu einer Funktionsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Die Bewertung und die Zuordnung bedürfen der Zustimmung der Bundesregierung."

Durch BGBl. I Nr. 94/2000 wurde die in § 137 Abs. 1 BDG 1979 vorgesehene Zuständigkeit des Bundesministers für Finanzen durch jene des Bundesministers für öffentliche Leistung und Sport ersetzt. Mit der Novelle BGBl. I Nr. 130/2003 wurde in § 137 Abs. 1 BDG 1979 zunächst die Zuständigkeit des Bundesministers für öffentliche Leistung und Sport mit Wirkung vom 1. Mai 2003 durch jene des Bundeskanzlers ersetzt und diese Bestimmung sodann mit Wirkung vom 1. Jänner 2004 neu gefasst:

"(1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers vom Bundeskanzler zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen."

§ 244 Abs. 2 BDG 1979 idF BGBl. Nr. 550/1994 lautet:

"Zeitlicher Geltungsbereich

§ 244. ...

(2) § 137 Abs. 2 ist auf die in der Anlage 1 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 550/1994 angeführten Richtverwendungen des Allgemeinen Verwaltungsdienstes mit der Abweichung anzuwenden, daß für den Wert eines als Richtverwendung dienenden Arbeitsplatzes der 1. Jänner 1994 maßgebend ist."

Punkt 1.10.2. der Anlage 1 zum BDG 1979 idF BGBl. Nr. 550/1994 lautet wie folgt:

"1.10. Verwendungen der Funktionsgruppe 1 sind zB:

...

1.10.2. der Referent mit verwandten Aufgaben in einer Zentralstelle oder in einer nachgeordneten Dienststelle wie

...

b) des Bundesministeriums für Inneres wie der Hauptreferent im Sicherheitsbüro, der Wirtschaftspolizei oder des Verkehrsamtes in der Bundespolizeidirektion Wien,"

Die durch die am 9. August 2005 ausgegebene Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80, vorgenommene Neufassung des Richtverwendungskataloges nach Anlage 1 des BDG 1979, welche rückwirkend mit 1. Juli 2005 in Kraft getreten war, ist auf den hier angefochtenen Bescheid noch nicht anzuwenden.

II.2. Festzuhalten ist zunächst, dass nach der Aufhebung des im ersten Verfahrensgang ergangenen Bescheides durch das hg. Erkenntnis vom 20. Dezember 2002, Zl. 97/12/0362 (laut den im Akt erliegenden Rückscheinen sowohl an den Beschwerdeführervertreter wie auch an die belangte Behörde am 16. Jänner 2003 zugestellt), gemäß § 2 Abs. 2 iVm § 18 DVG 1984 sowie § 2 Z. 5 DVV 1981, alle idF BGBl. I Nr. 119/2002, die Zuständigkeit zur Durchführung des fortgesetzten Verwaltungsverfahrens der Bundespolizeidirektion Salzburg zukam (vgl. den hg. Beschluss vom 1. Oktober 2004, Zl. 2004/12/0126). Deren Zuständigkeit blieb auch nach § 1 Z. 2 der am 1. Jänner 2004 in Kraft getretenen Dienstrechtsverfahrens- und Personalstellenverordnung - BMI 2003, BGBl. II Nr. 609, aufrecht. Auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer sich zu diesem Zeitpunkt bereits im Ruhestand befand, änderte nichts an der Zuständigkeit dieser Behörde: Nach dem ersten Satz des § 2 Abs. 6 DVG 1984 (idF BGBl. Nr. 665/1994) ist für Dienstrechtsverfahren, die - wie im vorliegenden Fall - aus Tatsachen herrühren, die vor dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis oder aus dem Dienststand herrühren, die Aktivdienstbehörde (nicht etwa die Pensionsbehörde) zuständig; die Abgrenzung zwischen den Dienstbehörden erster und zweiter Instanz richtet sich dabei nach den jeweils (im Entscheidungszeitpunkt) geltenden Vorschriften (vgl. den hg. Beschluss vom 30. Mai 2006, Zl. 2005/12/0118).

Da die Bundespolizeidirektion Salzburg innerhalb der nach § 1 DVG iVm § 73 Abs. 1 AVG festgelegten Entscheidungsfrist keinen Bescheid erließ, ging die Zuständigkeit zur Erledigung des verfahrenseinleitenden Feststellungsantrages auf Grund des vom Beschwerdeführer am 14. April 2004 erhobenen Devolutionsantrages auf die belangte Behörde über; diese war somit zur Erlassung einer Sachentscheidung über den Feststellungsantrag des Beschwerdeführers zuständig.

Beizufügen ist ferner, dass nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ein sich aus dem Dienstrecht ergebendes subjektives Recht des Beamten auf Überprüfung der Gesetzmäßigkeit der Einstufung seines Arbeitsplatzes besteht, und dass dieses Recht auch einem bereits im Ruhestand befindlichen Beamten eingeräumt ist, der - wie im Beschwerdefall - während des Dienststandes in das Funktionszulagenschema optiert hat (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 18. Dezember 2003, Zl. 2003/12/0059). Der mittlerweile erfolgte Übertritt des Beschwerdeführers in den Ruhestand führte daher nicht zur Gegenstandslosigkeit seines

Feststellungsantrages und beeinträchtigt dementsprechend auch nicht seine Legitimation zur Bekämpfung des über diesen Antrag absprechenden Bescheides.

II.3. Die Beschwerde wirft dem angefochtenen Bescheid inhaltliche Rechtswidrigkeit u.a. deshalb vor, weil das dem Bescheid zu Grunde liegende Gutachten bei der Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers nur einen von der zum Vergleich verwendeten Richtverwendung umfassten Arbeitsplatz herangezogen hat, obwohl diese Richtverwendung mehrere Arbeitsplätze umfasst. Schon mit diesem Vorbringen ist die Beschwerde im Recht: Der Verwaltungsgerichtshof hat in seiner - vor dem Hintergrund einer sich ständig ändernden Rechtslage immer noch in Entwicklung befindlichen - Rechtsprechung Grundsätze entwickelt, die bei der Bewertung von Arbeitsplätzen gemäß § 137 BDG 1979 zu beachten sind (vgl. dazu insbesondere die hg. Erkenntnisse vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195, vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0186, vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0088, und vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221, auf die gemäß § 43 Abs. 2 VwGG verwiesen wird). Nach dieser Rechtsprechung handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann. 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 ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe zuordnen zu können. Die in der Anlage 1 zum BDG 1979 genannten Richtverwendungen bezeichnen einzelne konkrete Arbeitsplätze, zum Teil fallen unter die jeweilige Bezeichnung aber auch mehrere Arbeitsplätze. Fallen unter die Bezeichnung der Richtverwendung mehrere konkrete Arbeitsplätze, die in der Aufgabenstellung nicht völlig ident sind bzw. waren (maßgebend ist im gegenständlichen Fall nach § 244 Abs. 2 BDG 1979 die Aufgabenstellung am 1. Jänner 1994) dann müssen - wie der Verwaltungsgerichtshof schon in dem im ersten Verfahrensgang ergangenen Erkenntnis vom 20. Dezember 2002, Zl. 97/12/0362, ausgesprochen hat - alle Arbeitsplatzbeschreibungen, die Geschäftseinteilung, die Geschäftsordnung und ähnliche Entscheidungshilfen zur Ermittlung des im Sinne der Kriterien maßgebenden Wesens der Richtverwendung herangezogen werden.

Diesen Anforderungen entspricht das von der Behörde herangezogene Gutachten nicht. Als maßgebliche Richtverwendung wurde in diesem Gutachten der in der Anlage 1 zum BDG 1979, 1.10.2., lit. b genannte "Hauptreferent im Sicherheitsbüro der Bundespolizeidirektion Wien" herangezogen. Wie in dem Gutachten festgehalten wird, fallen unter diese Richtverwendung mehrere Arbeitsplätze eines Hauptreferenten; zum konkreten Vergleich wurde jedoch lediglich der Arbeitsplatz des Hauptreferenten für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte herangezogen. Eine derartige Beschränkung auf den Vergleich mit nur einem von der Richtverwendung erfassten Arbeitsplatz wäre aber nur dann zulässig, wenn im Gutachten nachvollziehbar dargelegt wird, dass dieser Arbeitsplatz mit allen anderen unter die Richtverwendung fallenden Arbeitsplätzen identisch ist (vgl. dazu etwa das hg. Erkenntnis vom 23. Oktober 2006, Zl. 2001/12/0245). Das vorliegende Gutachten, auf das sich der angefochtene Bescheid stützt, enthält dazu jedoch keine Ausführungen; aus der in diesem Gutachten erfolgten Aufzählung der verschiedenen unter die herangezogene Richtverwendung fallenden Arbeitsplätze von Hauptreferenten (z.B. für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte oder für Suchtgiftdelikte) ist jedenfalls nicht zu erschließen, dass von einer völligen Identität aller dieser Arbeitsplätze auszugehen wäre. Unter diesen Umständen hätte das Gutachten daher entweder nachvollziehbar darlegen müssen, dass alle diese Arbeitsplätze identisch sind (in welchem Fall die Beschränkung der Heranziehung nur eines dieser Arbeitsplätze zulässig gewesen wäre) oder es hätte das Gutachten alle unter die Richtverwendung fallenden Arbeitsplätze zum Vergleich mit dem zu bewertenden Arbeitsplatz des Beschwerdeführers heranziehen müssen. Angesichts des damit offenkundigen Mangels des vorliegenden Gutachtens durfte die belangte Behörde dieses ihrer Entscheidung nicht zu Grunde legen, sondern hätte eine Ergänzung des Gutachtens anfordern müssen. Dadurch, dass die belangte Behörde dies unterlassen hat, und ihren Bescheid auf ein nicht ausreichendes Gutachten gestützt hat, hat sie ihre Entscheidung mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes belastet.

Diesbezüglich ist Folgendes beizufügen: Das von der Behörde herangezogene Gutachten ist derart vorgegangen, dass den zur Bewertung herangezogenen Kriterien sowohl hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wie auch der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung jeweils Punktwerte zugeordnet wurden; zur Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers wurde aber nicht die Quersumme der damit zugeordneten Punkte herangezogen, sondern "Stellenwertpunkte", die aus den genannten Punkten errechnet wurden. Dabei ergibt der Vergleich, dass sowohl die Punktwerte der Bewertungszeile wie auch die Stellenwertpunkte der verglichenen Arbeitsplätze völlig übereinstimmen. Dazu ist zunächst festzuhalten, dass der methodologische Ansatz des Gutachtens nicht zu beanstanden ist, die Zugehörigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zur Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A1 dadurch nachzuweisen, dass dessen ermittelter Punktwert gleich oder niedriger ist als jener der Richtverwendung nach Punkt 1.10.2. lit. b der Anlage 1 zum BDG 1979. Wenn dazu allerdings wie im vorliegenden Gutachten ein Vergleich von "Stellenwertpunkten" und deren Einordnung in eine "Bandbreite" von Stellenwertpunkten durchgeführt wird, muss dem Gutachten oder dem angefochtenen Bescheid entnehmbar sein, auf Grund welcher rechnerischen Operationen sich aus den für die einzelnen Kriterien zugewiesenen Punktwerten die letztendlich ermittelte Gesamtpunktzahl ergeben soll bzw. welche nachvollziehbaren Erwägungen diesen Operationen zu Grunde liegen. Die nach den Gesetzesmaterialien (zum Besoldungsreform-Gesetz 1994, BGBl. Nr. 550) naheliegende

Vorgangsweise, nämlich die Bildung einer Quersumme aus den einzelnen Punktwerten, wurde nämlich offenbar nicht eingehalten (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032, 0143 sowie Zl. 2005/12/0186, sowie vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0088). Von der Darlegung der Berechnungsmethode für die Stellenwerte könnte nur dann abgesehen werden, wenn sowohl der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wie auch die zum Vergleich herangezogene Richtverwendung bei identischer Struktur der Bewertungszeile gleiche Punktwerte aufweisen, weil sich schon allein daraus die Identität der Funktionswerte des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers einerseits und der Richtverwendung andererseits zwingend ergeben würde und die Frage, auf Grund welcher rechnerischen (oder sonstigen) Operationen Stellenwertpunkte ermittelt werden, einer Beantwortung harren kann (vgl. das hg. Erkenntnis vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042). Im vorliegenden Fall gelangte das herangezogene Gutachten zwar zu dem Ergebnis, dass die Identität der Bewertungszeile hinsichtlich des bewerteten Arbeitsplatzes und der zum Vergleich herangezogenen Richtverwendung wie auch identische Stellenwertpunkte vorliegen. Da das vorliegende Gutachten es aber entgegen den von der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes herausgearbeiteten Anforderungen verabsäumte, sämtliche unter die Richtverwendung fallenden Arbeitsplätze bei der Bewertung zu berücksichtigen, ist es nicht ausgeschlossen, dass die Heranziehung auch der sonstigen nicht berücksichtigten Arbeitsplätze hinsichtlich der Richtverwendung zu einer anderen Bewertungszeile führt. Diese Überlegung verdeutlicht die in der Rechtsprechung herausgestrichene Notwendigkeit, bei dem bewertenden Vergleich sämtliche unter eine Richtverwendung fallende Arbeitsplätze zu berücksichtigen. Dass dies einen besonders aufwändigen Weg darstellt, die Arbeitsplatzwertigkeit zu ermitteln, braucht nicht weiter betont zu werden. Das Gutachten bzw. die belangte Behörde hätten diesen Aufwand aber dadurch vermeiden können, dass sie - worauf der Verwaltungsgerichtshof schon in seinem hg. Erkenntnis vom 14. Mai 2004, Zl. 2003/12/0219, hingewiesen hat - eine Richtverwendung zum Vergleich herangezogen hätten, die lediglich einen einzigen Arbeitsplatz umschreibt.

II.4. Der angefochtene Bescheid leidet darüber hinaus noch aus einem weiteren Grund an einer Rechtswidrigkeit seines Inhaltes: Wie der Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung festhält, sind für den der Arbeitsplatzbewertung zu Grunde liegenden Vergleich nach § 137 BDG 1979 die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse maßgebend. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes ist dabei auch nicht stichtags-, sondern zeitraumbezogen zu beurteilen, und zwar unter Berücksichtigung relevanter Änderungen der auf dem Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben (vgl. dazu etwa das hg. Erkenntnis vom 9. Juni 2004, Zl. 2003/12/0001, mwN). Dies bedeutet nicht nur, dass vor einer Bewertung eines Arbeitsplatzes die tatsächlichen Verwendungsverhältnisse festzustellen sind, sondern auch, dass im Falle von Änderungen der Verwendung während eines längeren Zeitraumes auch zu prüfen ist, ob sich infolge der Änderung der Verwendung eine andere Wertigkeit des Arbeitsplatzes ergibt. Da die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes eine Fachfrage ist, die durch Beiziehung eines Sachverständigen zu lösen ist, folgt daraus, dass im Falle von Änderungen der Verwendung während eines längeren zu beurteilenden Zeitraumes die entsprechenden Verhältnisse von der Dienstbehörde amtswegig zu ermitteln und sodann dem Sachverständigen zur Erstellung seines Gutachtens für den gesamten Zeitraum vorzugeben sind (vgl. das hg. Erkenntnis vom 26. April 2006, Zl. 2005/12/0192). Ergibt sich, dass die Wertigkeit des Arbeitsplatzes sich während eines längeren Zeitraumes geändert hat, hat eine entsprechend differenzierte Feststellung zu erfolgen (zur Teilbarkeit des Bescheidinhaltes hinsichtlich von Teilzeiträumen vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 24. Februar 2006, Zl. 2005/12/0032).

Im vorliegenden Fall wurde dem von der Behörde herangezogenen Gutachten hinsichtlich des zu bewertenden Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers eine Arbeitsplatzbeschreibung zu Grunde gelegt, die offenbar schon dem im früheren Verfahrensgang erlassenen Bescheid zu Grunde lag; undatierte Kopien dieser Arbeitsplatzbeschreibung erliegen in den dem Verwaltungsgerichtshof übermittelten Akten. In anderen Aktenstücken wird darauf als Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahr 1996 oder aus dem Jahr 1995 Bezug genommen, der angefochtene Bescheid spricht in seiner Begründung von einer Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahr 1995. Im vorgelegten Akt erliegen allerdings noch Kopien einer weiteren Arbeitsplatzbeschreibung, die mit 31. Mai 1999 datiert und aus denen ersichtlich ist, dass sie sowohl vom Beschwerdeführer wie auch von seinem Dienstvorgesetzten unterfertigt wurde. Diese Arbeitsplatzbeschreibung - die vom Beschwerdeführer in seinem neuerlichen Antrag auf Feststellung der Bewertung seiner Einstufung vom 12. Juli 2000 vorgelegt und im angefochtenen Bescheid auszugsweise wiedergegeben wird - unterscheidet sich in verschiedenen Punkten von jener, die dem von der belangten Behörde herangezogenen Gutachten zu Grunde liegt. Die belangte Behörde führt dazu in der Begründung des angefochtenen Bescheides selbst aus, dass einzelne Aufgaben gegenüber dem früheren Tätigkeitsbild weggefallen, andere hingegen hinzugekommen seien. Darüber hinaus führt die belangte Behörde aus, dass es bei einzelnen Aufgaben zu einer signifikanten Steigerung des Arbeitsanfalles gekommen sei (Abwicklung, Korrespondenz und Vollzug von Verwaltungsstrafsachen in Relation zum Ausland; Anstieg von 1 % auf 7 %) und einzelne Aufgaben in der Arbeitsplatzbeschreibung 1999 neu aufscheinen (Erstellung von Rechtsgutachten). Dennoch vermeint die belangte Behörde, dass diese Änderungen keinen Anlass für eine Neubewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers darstellten und dass die Anforderungen an ihn insgesamt nicht gestiegen seien. Es kann für den gegenständlichen Zusammenhang dahingestellt bleiben, ob die von der Behörde selbst angeführten Änderungen gegenüber dem früheren Tätigkeitsbild im Falle des Vorliegens eines rechtskräftigen Feststellungsbescheides über die Arbeitsplatzbewertung derart wesentlich sind, dass eine neue Entscheidung zulässig und geboten wäre; im vorliegenden Verfahren lag nämlich kein solcher rechtskräftiger Feststellungsbescheid vor. Welche Auswirkungen diese Änderungen der Aufgaben des

Beschwerdeführers auf die Bewertung seines Arbeitsplatzes haben, wäre daher in dem anhängigen Verfahren ebenfalls zum Gegenstand einer sachverständigen Begutachtung zu machen gewesen. Die belangte Behörde hätte daher hinsichtlich dieser durch die neuere Arbeitsplatzbeschreibung dokumentierte Änderung des Aufgabenbereiches des Beschwerdeführers ein Ergänzungsgutachten einholen müssen und durfte ohne ein solches nicht davon ausgehen, dass diese Änderungen keine Auswirkungen auf die Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers haben. Auch insofern reichte somit das auf die ursprüngliche (ältere) Arbeitsplatzbeschreibung gegründete Gutachten nicht aus, um die von der Behörde festgestellte Zuordnung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers vorzunehmen, weshalb der angefochtene Bescheid auch aus diesem Grund mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes belastet ist.

II.5. Da der angefochtene Bescheid schon aus den genannten Gründen wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben war, erübrigt es sich, auf die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Verletzung von Verfahrensvorschriften im Einzelnen einzugehen. Im Hinblick auf das fortzusetzende Verfahren ist aber festzuhalten, dass mehrere der in der Beschwerde erhobenen Behauptungen der Verletzung von Verfahrensvorschriften nicht berechtigt sind und einer Beschwerde nicht zum Erfolg verhelfen könnten. Dazu ist festzustellen:

II.5.1. Soweit der Beschwerdeführer Bedenken dahingehend äußert, dass der im vorliegenden Fall als Gutachter eingeschrittene Mitarbeiter des Bundeskanzleramtes jener Organisationseinheit angehöre, die schon die ursprüngliche Arbeitsplatzbewertung vorgenommen habe, und daraus eine Befangenheit ableiten will, ist ihm entgegen zu halten, dass der Verwaltungsgerichtshof schon mehrfach ausgesprochen hat, dass die Mitarbeiter der zuständigen Fachabteilung (jetzt des Bundeskanzleramtes) auf Grund ihrer Ausbildung die Voraussetzungen für die Heranziehung als Amtssachverständige für Bewertungsfragen im Sinne des § 52 AVG erfüllen (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 5. Juli 2006, Zl. 2005/12/0042). Aus der bloßen Zugehörigkeit eines Amtssachverständigen zu einer bestimmten Behörde und aus seiner Weisungsgebundenheit kann eine Mangelhaftigkeit des Verfahrens nicht abgeleitet werden. Die Einbindung eines Amtssachverständigen in die Amtshierarchie ist ein wesentliches Kennzeichen des Amtssachverständigen und vermag für sich alleine eine Befangenheit nicht zu begründen, gleichgültig, welche Stellung der Amtssachverständige in der Hierarchie einnimmt. Auf den vorliegenden Fall bezogen folgt daraus, dass weder der Hinweis der Beschwerde auf - nicht näher dargelegte - Grundregeln der Psychologie noch auf die "einfachste Lebenserfahrung" geeignet sind, wegen der dienst- und organisationsrechtlichen Stellung des als Sachverständiger eingeschrittenen Mitarbeiters der zuständigen Fachabteilung maßgebliche Relevanz für eine allfällige Befangenheit im Sinne des § 53 AVG zu erweisen (vgl. das schon mehrfach zitierte hg. Erkenntnis vom 25. April 2003, Zl. 2001/12/0195). Darüber hinausgehende Umstände, die eine Befangenheit dieses Organwalters aufzeigen könnten, hat der Beschwerdeführer weder im Verwaltungsverfahren noch in der vorliegenden Beschwerde aufgezeigt.

II.5.2. Dem in der Beschwerde erhobenen Vorwurf, das dem angefochtenen Bescheid zu Grunde liegende Gutachten würde entgegen § 244 Abs. 2 BDG 1979 den zum Vergleich herangezogenen Arbeitsplatz nicht in dessen am 1. Jänner 1994 bestehenden Konfiguration heranziehen, braucht hier nicht näher nachgegangen zu werden, weil im fortgesetzten Verfahren der Richtverwendungskatalog idF BGBl. I Nr. 96/2007, anzuwenden sein wird. Soweit die Beschwerde die Heranziehung einer bestimmten Richtverwendung zur vergleichenden Bewertung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers rügt und die Heranziehung einer anderen Richtverwendung fordert, ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes der Behörde frei steht, welche Richtverwendung sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht. Insbesondere kann ein Einwand einer mangelnden Vergleichbarkeit der Arbeitsplatzaufgaben nicht wirksam erhoben werden (vgl. etwa die hg. Erkenntnisse vom 26. Mai 2003, Zl. 2002/12/0340, oder vom 27. September 2005, Zl. 2000/12/0198).

II.5.3. Soweit sich die Beschwerde gegen den im Gutachten bzw. im angefochtenen Bescheid verwendeten "Fachjargon" wendet und einzelne der für die Umschreibung der Bewertungskriterien verwendeten Begriffe als "an sich verfehlt" bezeichnet, übersieht sie, dass diese Begriffe (wie etwa der vom Beschwerdeführer kritisierte Begriff "Managementwissen") durchwegs in den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 genannt sind, weshalb es nicht zu beanstanden ist, wenn die belangte Behörde ein Gutachten verwertet, das solche - vom Gesetzgeber durchaus für operabel gehaltene - Begriffe gebraucht (vgl. dazu schon das hg. Erkenntnis vom 23. Oktober 2006, Zl. 2001/12/0245).

II.5.4. Mit der in der Beschwerde erhobenen Behauptung einer unzureichenden Auseinandersetzung mit dem Vorbringen des Beschwerdeführers, obwohl dieser in seiner Stellungnahme vom 14. Oktober 2004 auf sein gesamtes bisheriges Vorbringen seit seinem Antrag vom 3. Dezember 1996 verwiesen habe, wird keine relevante Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgezeigt: Hat die Behörde der Partei die Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens mitgeteilt, liegt es an dieser, den von der Behörde getroffenen Feststellungen konkret entgegen zu treten und aufzuzeigen, ob und in welcher Hinsicht sie diese Feststellungen für unzutreffend erachtet. Die undifferenzierte Verweisung auf das gesamte bisherige Vorbringen vermag demgegenüber keine (zusätzliche) Ermittlungs- oder Begründungspflicht der Behörde auszulösen: Damit wird nämlich weder neues, über den bisherigen Akteninhalt hinausgehendes Sachvorbringen erstattet, noch konkret aufgezeigt, ob und in welcher Hinsicht der Beschwerdeführer die Feststellungen der Behörde für unzutreffend erachtet (vgl. dazu etwa die hg. Erkenntnisse vom 16. April 1991, Zl. 90/08/0153, und vom 31. März 2005, Zl. 2001/07/0048).

II.5.5. Zu den in der Beschwerde erhobenen Einwänden gegen das Gutachten des Bundeskanzleramtes ist Folgendes auszuführen:

Liegt ein mit den Erfahrungen des Lebens und den Denkgesetzen nicht in Widerspruch stehendes Gutachten eines Amtssachverständigen (Bewertungsreferenten) vor, so kann dieses in seiner Beweiskraft nur durch ein gleichwertiges Gutachten, somit auf gleicher fachlicher Ebene (durch Einholung eines Gutachtens eines Privatsachverständigen) bekämpft werden. Widersprüche zu den Erfahrungen des Lebens und zu den Denkgesetzen sowie zu den von der sich erst herausbildenden Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes akzeptierten Bewertungen können aber auch ohne sachverständige Untermauerung aufgezeigt werden. Auch Hinweisen auf die Ergänzungsbedürftigkeit des Gutachtens muss nachgegangen werden (vgl. etwa das hg. Erkenntnis vom 11. Oktober 2007, Zl. 2006/12/0221).

Der Beschwerde ist es tatsächlich gelungen, einen Widerspruch des vorliegenden Gutachtens mit den in der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes herausgearbeiteten Anforderungen aufzuzeigen, weshalb der angefochtene Bescheid aus den weiter oben angeführten Gründen aufzuheben ist. Die weiteren Vorwürfe gegen das Gutachten zeigen hingegen nur zum Teil relevante Verfahrensmängel auf:

Ein solcher Verfahrensmangel ist darin zu erblicken, dass das Gutachten im Zusammenhang mit dem Bewertungskriterium "Dimension" von einer Erledigungszahl von ein bis zwei Bescheiden pro Tag (100 bis 500 Bescheide pro Jahr) ausgeht. Der Beschwerdeführer hat dem in seiner Stellungnahme vom 12. Oktober 2004 entgegen gehalten, im Jahr 1994 habe es tatsächlich 1.379 solcher Erledigungen gegeben. Die belangte Behörde hält dem in der Begründung des angefochtenen Bescheides zwar entgegen, dass eine große Zahl der für den Beschwerdeführer protokollierten Akten an andere Behörden abgetreten worden seien oder zur Einstellung des Verfahrens führten, und dass von den verbleibenden Strafakten erfahrungsgemäß nur in etwa 20 % der Fälle Einspruch gegen einen "Mandatsbescheid" erhoben werde. Die Begründung des angefochtenen Bescheides verweist dazu allerdings bloß auf das "automationsunterstützte Protokollierungssystem", ohne konkrete Feststellungen zur Zahl der vom Beschwerdeführer tatsächlich pro Jahr erlassenen Bescheide zu treffen. Zu Recht rügt die Beschwerde in diesem Zusammenhang auch, dass die diesbezüglichen Überlegungen der belangten Behörde dem Beschwerdeführer nicht zur Kenntnis gebracht wurden. Dieser Verfahrensmangel ist auch von Relevanz: Da die Zahl der vom Beschwerdeführer erlassenen Bescheide unter dem Gesichtspunkt des Bewertungskriteriums "Dimension" in die Bewertung seines Arbeitsplatzes einfließt, würde eine (deutlich) höhere Zahl von Bescheiderledigungen auch die Punktbewertung bezüglich dieses Kriteriums und damit die Bewertung des Arbeitsplatzes insgesamt erhöhen. Im fortgesetzten Verfahren wird daher auch festzustellen sein, wie hoch die Zahl der vom Beschwerdeführer zu verantwortenden Bescheide tatsächlich war und es wird diese Zahl der Begutachtung zu Grunde zu legen sein.

Nicht berechtigt ist hingegen der Vorwurf des Beschwerdeführers, dass die in der Arbeitsplatzbeschreibung angegebene Zahl der Endverfügung sämtlicher Verwaltungsakte (ca. 30.000 jährlich) zur Festlegung der Dimension nicht herangezogen werden könne. Insofern legt das Gutachten in durchaus schlüssiger und nachvollziehbarer Weise dar, dass sich die Aufgabe des Strafamtsleiters im Wesentlichen auf die Paraphierung zur Ablage des Aktes beschränkt und eine darüber hinausgehende inhaltliche und qualitativ hochstehende Prüfung im Hinblick auf die zur Verfügung stehende Zeit nicht in Betracht kommt.

Soweit die Beschwerde rügt, der angefochtene Bescheid hätte entgegen der vom Verwaltungsgerichtshof in seinem im ersten Verfahrensgang ergangenen Erkenntnis vom 20. Dezember 2002, Zl. 97/12/0362, nicht die Aufgaben der verglichenen Arbeitsplätze in Gruppen einander gegenüber gestellt und in Beziehung gesetzt, um so die Wertigkeitsrelationen nachvollziehbar zu machen, ist darauf hinzuweisen, dass eine solche Gegenüberstellung in dem dem angefochtenen Bescheid zu Grunde liegenden Gutachten erfolgt ist. Abgesehen von den bereits aufgezeigten Mängeln des Gutachtens wäre es nicht zu beanstanden, wenn sich die Behörde einer solchen Beurteilung in einem schlüssigen Gutachten anschließt.

Soweit die im Verwaltungsverfahren erstattete Stellungnahme des Beschwerdeführers vom 24. Oktober 2004 und die Beschwerde schließlich geltend machen, dass die einzelnen Bewertungskriterien mit einer höheren Punktezahl zu beurteilen seien, ist darauf hinzuweisen, dass einer in einem schlüssigen Gutachten vorgenommenen Bewertung nur auf gleicher fachlicher Ebene, also auf Grundlage eines Gegengutachtens entgegen getreten werden könnte. Mit diesem Vorbringen wird kein über die weiter oben für die Aufhebung des vorliegenden Bescheides tragenden Gründen hinausgehender Mangel des angefochtenen Bescheides aufgezeigt.

II.6. Für das fortgesetzte Verfahren ist schließlich festzuhalten, dass bei der neuerlichen Entscheidung der Richtverwendungskatalog der Anlage 1 zum BDG 1979 idF der Dienstrechts-Novelle 2005, BGBl. I Nr. 80 (dieser wurde zuletzt durch die 2. Dienstrechts-Novelle 2007, BGBl. I Nr. 96, geändert), anzuwenden sein wird. Wie die Materialien zu dieser Novelle (vgl. die ErläutRV 953 BlgNR 22. GP) zeigen, war die Neufassung des Richtverwendungskataloges dadurch motiviert, dass die bisherigen, aus 1994 stammenden Richtverwendungen veraltet und die Arbeitsplätze nicht mehr existent sind. Die Neufassung soll insbesondere "eine leichtere Handhabung im Zuge von Bewertungsverfahren" (offenbar gemeint: durch Vermeidung von Beweisschwierigkeiten hinsichtlich der 1994 bestandenen Aufgaben in dieser Form nicht mehr bestehender Richtverwendungsarbeitsplätze) sowie "für den Bediensteten besser nachvollziehbare Erklärungen" durch Vergleiche mit aktuell bestehenden Richtverwendungsarbeitsplätzen ermöglichen.

Demgegenüber war nach Maßgabe dieser Gesetzesmaterialien durch die Neufassung des Richtverwendungskataloges eine Verschiebung der Grenze zwischen den Richtverwendungen gerade nicht intendiert. Ob diese Intention durch den positivierten Gesetzeswortlaut ohne Einschränkung umgesetzt wurde, kann hier dahingestellt bleiben. Im Vordergrund der Novelle sollten nämlich keinesfalls materielle Änderungen hinsichtlich der Bandbreite der jeweiligen Funktionsgruppen, sondern die Vermeidung der oben aufgezeigten Vollzugsprobleme stehen. Diese Gründe treffen aber unabhängig davon zu, ob die von der Bewertung eines Arbeitsplatzes betroffenen Zeiträume vor oder nach dem Inkrafttreten der Dienstrechts-Novelle 2005 gelegen sind.

III. Da die Aufhebung eines Bescheides wegen inhaltlicher Rechtswidrigkeit jener wegen Verletzung von Verfahrensvorschriften vorgeht, war der angefochtene Bescheid aus den dargelegten Gründen nach § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufzuheben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 47 ff VwGG iVm der VwGH-Aufwandersatzverordnung 2003, BGBl. II Nr. 333.

Wien, am 20. Mai 2008