

## BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

GZ 10.582/88-Pr/1/93

Kanzlei des Präsidenten  
des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien

MINORITENPLATZ 5  
A-1014 WIENTELEFON  
(0222) 53120-0

DVR 0000 175

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
BDG 1979, das GG 1956, die RGV 1955, das Bundes-  
Personalvertretungsgesetz, das Ausschreibungs-  
gesetz 1989, das Verwaltungsakademiegesetz, das  
Pensionsgesetz 1956, das Nebengebührenzulagen-  
gesetz, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das  
VBG 1948 und das Bundesministeriengesetz 1986  
geändert werden (Besoldungsreform-Gesetz 1993);  
Begutachtungsverfahren;  
Stellungnahme des BMWF

In der Anlage beeht sich das Bundesministerium für Wissen-  
schaft und Forschung, die Stellungnahme zu dem vom BKA aus-  
gesendeten Entwurf eines Bundesgesetzes betreffend die Be-  
soldungsreform zur Kenntnis zu bringen.

Anlage

Wien, 13. Oktober 1993

Für den Bundesminister:

Dr. FRÜHAUF

F.d.R.A.A.:

## BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG

B M  
W F

GZ 10.582/88-Pr/1/93

Bundeskanzleramt  
Ballhausplatz 1  
in Wien

MINORITENPLATZ 5  
A-1014 WIENTELEFON  
(0222) 53120-0  
DVR 0000175

Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das  
BDG 1979, das GG 1956, die RGV 1955, das Bundes-  
Personalvertretungsgesetz, das Ausschreibungs-  
gesetz 1989, das Verwaltungskademiegesetz, das  
Pensionsgesetz 1956, das Nebengebührenzulagen-  
gesetz, die Bundesforste-Dienstordnung 1986, das  
VBG 1948 und das Bundesministeriengesetz 1986  
geändert werden (Besoldungsreform-Gesetz 1993);  
Stellungnahme des BMWF

Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung beeindruckt  
sich, zum mit do. GZ 921.301/1-II/A/1/93 ausgesendeten Entwurf  
eines Bundesgesetzes betreffend die Besoldungsreform wie folgt  
Stellung zu nehmen:

## I.

**ALLGEMEINES**

Zum vorliegenden Gesetzentwurf für eine Besoldungsreform des  
Bundes ist grundsätzlich einmal festzustellen, daß die als  
"Probleme" (siehe Vorblatt) dargestellten Voraussetzungen,  
Bestimmungsgründe und Motive für eine Besoldungsreform im  
Prinzip zutreffend sind. Dies gilt auch für die Ziele bzw.  
Zielsetzungen und Grundanliegen des Gesetzentwurfs bzw. der  
Besoldungsreform. Wohl aber ist an der Umsetzung und an Re-  
gelungen im Einzelnen des vorliegenden, zur Begutachtung  
ausgesendeten Entwurfs verschiedene Kritik anzubringen.

- 2 -

Ganz besonders gilt dies für in diesem Gesetzentwurf enthaltenen, verschiedene, nach wie vor vorgesehenen Mitwirkungsrechte des Bundeskanzleramtes und des Bundesministeriums für Finanzen, die keineswegs den Zielsetzungen des Entwurfes nach "weniger Bürokratie" und "mehr Mobilität" dienlich sind.

Zur Frage der Amtstitel wäre allgemein festzuhalten, daß einerseits die "positiven Effekte" einer Abschaffung überbewertet, andererseits die Sinnhaftigkeit von Amtstiteln insgesamt im Zusammenhang mit der Besoldungsreform zu negativ beurteilt werden. Abgesehen von der Tatsache und sicherlichen Notwendigkeit, auf verschiedene und vielfache Amtstitel verzichten und damit insgesamt die Zahl der Amtstitel wesentlich (weiter) reduzieren zu können, muß doch auch darauf hingewiesen werden, daß ein gewisses Maß an Amtstiteln auch für eine moderne staatliche Verwaltung zweckmäßig und nicht ohne Sinn scheint. Zuordenbarkeit des Amtstitels und damit auch gegenüber dem Bürger solchermaßen ausgewiesenen Amtwalters (Organwalter) kann u.a. durchaus im Sinne einer bürgernahen Transparenz gelegen sein.

**II.  
ZU DEN BESTIMMUNGEN  
IM EINZELNEN**

---

Zu Art. I Z 5 (§ 11 Abs. 1 und 2):

Eine Definitivstellung erst nach zehn Jahren Bundesdienstzeit ist grundsätzlich zu begrüßen, nur muß der Dienstgeber dann diese zehn Jahre auch nützen und bei ungenügender Qualifikation bzw. unzureichender Arbeitsleistung auch Konsequenzen ziehen. Außerdem wird auf die Vergleichbarkeit mit anderen staatlichen bzw. halbstaatlichen Bereichen zu achten sein, in denen zum Teil bei ungleich höheren Bezügen Systeme einer Art Pragmatierung bzw. Definitivstellung üblich sind. Den Bundesdienst

diesen anderen Bereichen gegenüber schlechter zu stellen wäre bedenklich.

Sollte ein Zehn-Jahres-Zeitraum als zu lang erachtet werden und die Vierjahresfrist bestehen bleiben, wäre jedoch unter Verzicht auf sonstige Einrechnungen nur die Zeit zu berücksichtigen, die im provisorischen Dienstverhältnis zugebracht wurde.

Zu Art. I Z 8 (§ 22 i.Z.m. § 82 Abs. 2 und § 83 Abs. 3):

Die Reduzierung auf zwei Beurteilungen unter gleichzeitiger Herabsetzung auf sechs Monate für den zweiten Zeitraum erscheint zu knapp. Der zweite Zeitraum sollte wie bisher ein Jahr betragen. Dann könnte auch der Mindestzeitraum von 26 Wochen bestehen bleiben, wobei sichergestellt sein müßte, daß die Abwesenheiten vom Dienst vom Amtsarzt kontrolliert und als gerechtfertigt anerkannt sein müssen, sofern es sich bei den Abwesenheiten um Krankenstände handelt.

Zu Art. I Z 11 (§ 38):

Eine Lockerung des Versetzungsschutzes ist wohl einer der sehr sensiblen Bereiche der Reform. Derzeit ergibt sich durch die aufschiebende Wirkung der Berufung sowie durch die lange Dauer der Verwaltungsgerichtshof-Verfahren zweifellos eine starke Beeinträchtigung dieser Form der Mobilität, in der Vergangenheit hat man sich in Einzelfällen offenbar mit organisatorischen Maßnahmen (Auflösung der betreffenden Organisationseinheit, Änderung der Geschäftseinteilung) beholfen.

Die durch den Wegfall des Beschwerderechtes beim Verwaltungsgerichtshof und die - allerdings juristisch verunglückte, weil in der derzeitigen Form folgenlose - Fristsetzung für die Entscheidung der neuen Berufungskommission zu erwartende Verfahrensbeschleunigung rechtfertigt jedoch nicht auch noch die Streichung der aufschiebenden Wirkung der Berufung. Entweder

aufschiebende Wirkung oder Ausschluß der Verwaltungsgerichtshof-Beschwerde, aber nicht beides! Auch die Regelung, daß die bisherige Funktion von zu versetzenden Beamten bis zur Rechtskraft des Bescheides nicht definitiv nachbesetzt werden darf, spricht gegen die Notwendigkeit eines Ausschlusses der aufschiebenden Wirkung der Berufung. Die Begründung zu § 38 Abs. 6 ist unzureichend und bei rechtzeitiger Vorbereitung der beschriebenen Maßnahmen unzutreffend.

Zu § 38 Abs. 4 sollte eine ergänzende Regelung vorgesehen werden für den Fall, daß das Einvernehmen mit dem anderen Ressort nicht hergestellt wird, der Versetzungsbescheid aber trotzdem ergeht. Folgender Wortlaut wäre denkbar: "Wird das Einvernehmen nicht hergestellt, ist ein allfälliger Versetzungsbescheid nichtig."

Zu Art. I Z 14 (§§ 41a und 41c):

Zur Klarstellung sollte § 41a Abs. 1 einen zweiten Satz erhalten: "Gleichermaßen gilt für derartige Bescheide, die eine oberste Dienstbehörde in erster Instanz erläßt." Allenfalls könnte die Klarstellung auch in den erläuternden Bemerkungen vorgenommen werden.

In § 41a Abs. 2 ist eine Zweimonatsfrist für die Entscheidung über die Berufung gegen eine Versetzung vorgesehen. Da Entscheidungen in der Sache meist umfangreiche Ermittlungsverfahren (Parteiengehör, Zeugeneinvernahmen) benötigen, sollte die Frist auf 4 Monate erweitert werden. Die Beibehaltung der aufschiebenden Wirkung ist bei einer viermonatigen Entscheidungsfrist durchaus zu vertreten und verhindert, daß der Arbeitsplatz durch Umorganisation in der Zwischenzeit wegfällt oder aufgeteilt wird. In dem Zusammenhang ist aber auch auf § 12 Abs. 2 Dienstrechtsverfahrensgesetz, BGBL.Nr. 29/1984 in der geltenden Fassung, zu verweisen, der von einem Wegfall der Bestimmung über den Verzicht auf die aufschiebende Wirkung

nicht betroffen ist: Demnach ist im Bescheid die aufschiebende Wirkung nach wie vor auszusprechen, wenn mit dem Bescheid Rechte des Bediensteten aberkannt oder gemindert werden, es sei denn, daß die vorzeitige Vollstreckung im Interesse des öffentlichen Wohles wegen Gefahr im Verzug dringend geboten ist.

In diesem Zusammenhang muß darauf hingewiesen werden, daß die neue Berufungskommission wohl kein dem Verwaltungsgerichtshof gleichwertiges Schutz-Instrument für den Beamten gegen eventuelle willkürliche Versetzungen ist. Selbst im Disziplinarverfahren ist der Schutz des Beamten ungleich besser.

Im § 41 c Abs. 2 müßte es wohl richtig heißen: "..... muß dem bisherigen Ressort des Berufungswerbers angehören.", es bestehen jedoch schwerwiegende Bedenken dagegen, daß ein Mitglied des Berufungssenates dem Ressort angehören muß. Dies bedeutet, daß dieser Ressortvertreter, da er die Verhältnisse vor Ort bestens kennt, auch den größten Einfluß auf die Berufungsentscheidung hat und daher zu befürchten ist, daß persönliche Fakten und Bewertungen des Ressortvertreters bei der Entscheidung den Ausschlag geben. Es wird daher vorgeschlagen, daß kein Vertreter des Ressorts dem Berufungssenat des Berufungswerbers angehören soll, um jegliche auch unbewußte Parteinahme auszuschalten.

Abschließend ist festzuhalten, daß die vorgeschlagene Versetzungsregelung nicht für Beamte der allgemeinen Verwaltung, sondern nur für Optanten (Verwaltungsdienst) gelten sollte.

Zu Art. I Z 17 (§§ 45a und 45b):

Die Einführung eines Mitarbeitergespräches als verpflichtend wird sehr begrüßt, gerade dieses Instrumentarium erfordert jedoch eine intensive Überzeugungs- und Schulungsarbeit sowohl bei Vorgesetzten als auch bei Untergebenen. Nach den im Universitäts- und Hochschulbereich mit dem parallel zu sehenden "Karrieregespräch" gemachten Erfahrungen dürfte die Angst vor einem Mitarbeitergespräch bei manchem Vorgesetzten größer sein

als beim betreffenden Mitarbeiter.

Da das Mitarbeitergespräch keine dienstrechtlichen Konsequenzen haben soll (siehe die Personalleitertagung), sollte dies auch im Gesetz zum Ausdruck gebracht werden. Es ergibt sich allerdings die Frage, wozu dann so detaillierte Formulierungen im Gesetz erlassen werden sollen, die überdies noch einen großen Verwaltungsaufwand (Protokollierung) verursachen werden. Es sollte aber jedenfalls sichergestellt werden, daß das Protokoll im Personalakt unter Verschluß aufbewahrt wird. Die Bestimmung, welche eine Entscheidung des nächsthöheren Vorgesetzten vor sieht, ist unklar und unzweckmäßig. Der höhere Vorgesetzte ist beim Gespräch nicht anwesend und kann daher keine Entscheidung treffen. Auch wird der persönliche Charakter des Gesprächs aufgehoben.

Als wesentliche Punkte sind zu nennen:

- a) Keine Beziehung der Personalvertretung zum Mitarbeitergespräch, sonst kommt kein Gespräch, sondern je nach Haltung der Personalvertretung nur ein "Einzentrieren von gegenseitigen Positionen" zustande. Im übrigen wäre die Personalvertretung, die ja beide Seiten zu vertreten hat, schlecht beraten, sich durch Teilnahme am Mitarbeitergespräch zu präjudizieren.
- b) Keine Teilung des Protokolles; beide Gesprächspartner sollen je ein Exemplar behalten, ein drittes soll unter Verschluß im Personalakt abgelegt werden.
- c) Mitarbeitergespräche als Instrument zur Verbesserung der Kooperation und Motivation haben nur dann einen Sinn, wenn an ein solches Gespräch selbst keine unmittelbaren dienst- oder besoldungsrechtlichen Folgen geknüpft werden (können).
- d) Die Einbindung des nächst höheren Vorgesetzten bei Dissens über die Protokollierung ist kontraproduktiv, weil dieser nächsthöhere Vorgesetzte beim Mitarbeitergespräch ja nicht anwesend war und daher in Wahrheit nichts beurteilen kann.

Zu Art. I Z 23 und 51 (§§ 136 ff und Anlage 1 zum BDG):

Die Bestimmungen des § 137 Abs. 2 bis 5 laufen den mit der Besoldungsreform verbundenen Prinzipien und Zielsetzungen zuwider. Die Planstellenbewertung selbst ist noch eine Einvernehmens-Angelegenheit, die Gliederung des Stellenplanes sogar nach Funktionsgruppen bedeutet dagegen erstens im Verhältnis zum heutigen Stellenplan-System eine Zurückdrängung der ohnedies geringen Flexibilität und zweitens eine inakzeptable Einschränkung der Organisationskompetenz jedes Fachressorts. Jede ressortinterne Organisations-Maßnahme, die auch nur bezüglich einer Planstelle eine Auswirkung auf die Funktionsgruppen-Zuordnung hat, würde in Wahrheit die Zustimmung des Bundeskanzleramtes und über den Stellenplan auch des Bundesministeriums für Finanzen erfordern. Dies wäre nicht einmal unter dem Gesichtspunkt zu rechtfertigen, daß in der Vergangenheit in Einzelfällen in manchen Ressorts durch organisatorische Maßnahmen eine Präjudizierung von Stellenplanverhandlungen erfolgt sein könnte.

Allgemein ist festzuhalten, daß das gewählte System nur die Anforderungen eines Arbeitsplatzes bewertet, nicht aber die Leistung, die der Beamte erbringt, der auf diesen Arbeitsplatz (Planstelle) ernannt ist. Die Leistungsbeurteilung erfolgt nach wie vor im ineffektiven Leistungsfeststellungsverfahren. Das vorgeschlagene System kann daher nicht als "leistungsgerecht" bezeichnet werden.

Größtes Problem der Besoldungsreform stellt wohl die Arbeitsplatzbewertung und deren Verankerung im Stellenplan dar. Zunächst ist aus aktuellem Anlaß darauf hinzuweisen, daß die Hay'sche Bewertungsmethode acht Kriterien kennt, im Gesetz aber diese acht Kriterien nicht (genau) angegeben sind. In welcher Form und welcher Gewichtung sollen die einzelnen Kriterien auf den Arbeitsplatz angewendet werden? Die beispielhafte Aufzählung einzelner Funktionen verschiedener Ressorts hilft mangels genauer Kenntnisse über den angeführten Arbeitsplatz bei der Beurteilung anderer Arbeitsplätze nicht weiter. Es ist daher zu erwarten, daß es in der Praxis zu einer

- 8 -

Fülle von Feststellungsbescheiden mit anschließenden Beschwerden beim Verwaltungsgerichtshof geben wird.

Hinzu kommt, daß in der Anlage eine Vielzahl von unbestimmten Gesetzesbegriffen genannt sind, die in der Vollziehung erhebliche Schwierigkeiten bei ihrer Abgrenzung bilden werden. So wird zwischen gleichartigen, verwandten und unterschiedlichen Tätigkeiten differenziert. Eine präzise Abgrenzung vor allem zwischen gleichartigen und verwandten Aufgaben wird in vielen Fällen schwierig sein.

Die Zuordnungskriterien in § 137 Abs. 3 müssen daher präzisiert werden, um dem Vorwurf einer formalgesetzlichen Delegation zu entgehen, und nicht aufwendige Rechtsmittelverfahren in Streitfällen heraufzubeschwören. Die beispielsweise Zuordnungen von Funktionen in der Anlage 1 sind zu streichen, da sie keine normative Wirkung haben und nur zur Verwirrung beitragen könnten.

Überdies ist anzuzweifeln, ob die Hay'sche Methode, mit einer höheren Bewertung strategischer gegenüber operativen Tätigkeiten, auf den öffentlichen Dienst übertragen werden kann, wo die Zielvorgaben monokratisch durch den Ressortchef erfolgen. Die Tätigkeit der "Mitwirkung in strategischen Fragen" ist in monokratischen Behörden als Politikerberatung einzustufen. Eine eigenverantwortliche Mitarbeit (z.B. Stimmrecht im Vorstand oder Aufsichtsrat) in strategischen Fragen ist nicht möglich. Die operativen Tätigkeiten sind daher im überwiegenden Maße gegeben (siehe auch die richterliche Tätigkeit bei den obersten Gerichten). Wenn man sich aber bei der Einordnung in Richtverwendungen und Funktionsgruppen der Hay-Methode bedient, muß die Nachvollziehung der Bewertungen aus dem Gesetzestext ableitbar sein. Beim derzeitigen Text ist das nicht möglich.

Gravierende Erschwerungen wird auch die Verankerung der einzelnen Funktionsgruppen im Stellenplan hervorrufen, da die Flexibilität bei der Umschichtung von Planstellen innerhalb des Ressortbereiches ganz wesentlich beeinträchtigt wird. Änderun-

gen etwa in der Geschäftseinteilung eines Bundesministeriums werden in jedem Jahr Änderungen der Arbeitsplatzbewertung hervorrufen, die zunächst mit dem Bundeskanzleramt abzusprechen sind und oftmals erst beim nächstjährigen Stellenplan umgesetzt werden können. Geschäftseinteilungen werden daher zunächst gar nicht in Kraft treten können, da erst die Arbeitsplatzbewertungen vorgenommen und ihre Auswirkungen auf den Stellenplan geprüft werden müssen. Die vorgeschlagene Regelung bringt daher eine Lähmung im Bereich der inneren Organisation der einzelnen Ressorts.

Die Zuordnung, wie sie aus den bisher bekanntgewordenen Ergebnissen der von der Firma HAY-Management Consultants GmbH. im Auftrag des Bundeskanzleramtes vorgenommenen Planstellenbewertung in den Zentralleitungen abgeleitet werden können, lassen befürchten, daß das Ziel einer leistungsbezogenen Zuordnung und Entlohnung verfehlt wird und statt dessen wieder weitergehend auf formale und quantitative Kriterien abgestellt wird, wie dies bei der derzeitigen Praxis der Arbeitsplatzbewertung und der Abstufung der Verwendungszulagen als Mangel empfunden wird. So wird z.B. ein noch so qualifizierter, engagierter und mit relativ umfassenden Aufgaben betrauter Referatsleiter einer vergleichsweise - an Mitarbeitern und Aufgaben - "kleinen" Abteilung schlecht eingestuft und daher auch nicht leistungsgerecht bezahlt werden können. Auf die ursprünglich groß angekündigte Verbesserung für unentbehrliche "Spezialisten" die sich aber für Führungsfunktionen weniger eignen, wurde offenbar "vergessen".

Es wird daher folgendes vorgeschlagen:

- a) Die Methode der Arbeitsplatzbewertung ist nachvollziehbar im Gesetz und in der Durchführungsverordnung so zu verankern, daß sie im Einzelfall (Feststellung der besoldungsrechtlichen Stellung) im Wege des Ermittlungsverfahrens nachvollzogen werden kann. Um eine bundeseinheitliche Vorgangsweise zu sichern, wären vom BKA Richtlinien für die Bewertung zu erlassen.

- b) Der Stellenplan soll wie bisher nur die Zahl der Planstellen in den einzelnen Verwendungsgruppen angeben, die Funktionsgruppen sollten außer Betracht bleiben. Allenfalls sollte nur die Zahl der obersten Leitungsfunktionen (Sektions- und Gruppenleiter) angeführt werden.
- c) Die Bestimmungen § 137 Abs. 4 und 5 sollten wegen der Einengung der Mobilität der Ressorts ersatzlos entfallen.

Abschließend ist festzuhalten, daß gesetzliche Vorsorge zu treffen wäre, daß Nichtoptanten keine Verschlechterung ihrer dienstrechtlichen Laufbahn zu fürchten haben.

Zu Art. I Z 23 (§ 139):

Wenn die Amtstitel abgeschafft werden, sollte man sich auch deren Ersatz durch unzweckmäßige Verwendungsbezeichnungen sparen.

Die Abschaffung von Amtstiteln (§ 139), die an Dienstklassen gebunden sind, ist isoliert gesehen verständlich, sollte aber nicht im Mittelpunkt der Besoldungsreform-Diskussion stehen. Außerdem muß man auch an Korrekturen bei den Amtstiteln denken, die an die Erreichung bestimmter Gehaltsstufen gebunden sind (z.B. bei Pflichtschullehrern). Überdies sollte die gesamte Amtstitel- und Verwendungsbezeichnung-Frage nicht ohne einen Seitenblick auf andere staatliche, halbstaatliche oder privatwirtschaftliche Bereiche (z.B. Banken, Versicherungen) beurteilt werden, in denen Titeln und Funktionsbezeichnungen samt Rangstufen ein mitunter noch größerer Stellenwert als im Bundesdienst zukommt.

Die Verwendungsbezeichnung "Beamte" für alle nicht leitenden Beamten in der Allgemeinen Verwaltung (§ 131 Abs. 1 Z 3 BDG) ist wohl keine sehr originelle Idee.

Zu Art. I Z 51:

Das Anführen von Richtfunktionen ist, wie bereits angeführt, für die Zuordnung der einzelnen Arbeitsplätze wenig beispielhaft, weil nicht genau bekannt ist, welche Tätigkeiten die im Gesetz genannten Arbeitsplätze (Arbeitsplatzbeschreibung samt -bewertung) auszuüben haben. Auch kann sich bei einer Geschäftseinteilungsänderung die Frage der Änderung eines im BDG genannten Arbeitsplatzes ergeben, wenn auf Grund der Geschäftseinteilung die Arbeitsplatzbewertung geändert werden muß. Es stellt sich daher die Frage, ob die Geschäftseinteilung in Kraft treten kann, wenn das BDG noch eine andere Bewertung vorsieht.

Begrüßenswert ist die Reduktion der Funktionsgruppen in der Verwendungsgruppe A/1. Es sollte zur Vereinfachung auch in den Funktionsgruppen A/2 und A/3 eine Reduzierung überlegt werden. Besonders in A/3 wird es, wie schon vorhin erwähnt, zu großen Schwierigkeiten bei der Abgrenzung der unbestimmten Gesetzesbegriffe wie unterschiedlich, verwandt, gleichartig, qualifiziert und einfach kommen. In diesem Zusammenhang ist auch zu bemerken, daß nicht eingesehen werden kann, warum z.B. eine Laborkraft an einer Lebensmittelanstalt in die Funktionsgruppe 5, der qualifizierte Laborant an einem wissenschaftlichen Institut einer Universität nur in die Funktionsgruppe 1 einzustufen ist. In diesem Sinne dürfte es eine Reihe von Beispielen geben, in denen die Einstufung bzw. Zuordnung sich als fragwürdig erweist.

Im übrigen scheint dieser Gesetzesentwurf so lange nicht wirklich parlamentsreif zu sein, als nicht der Militärdienst als dritte Besoldungsgruppe mit Dienstklassensystem verhandelt und einbezogen ist.

Zu Art XI:

Der vorgesehene Absatz 3 des § 9 des Bundesministeriengesetzes ist vor allem hinsichtlich der Wendung "oder sonstige gewichtige Gründe vorliegen" unannehmbar und eröffnet einen völlig unkontrollierbaren Spielraum.

Wien, 13. Oktober 1993

Für den Bundesminister:

Dr. FRÜHAUF

F. d. R. d. A.:

