jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE Vwgh Erkenntnis 2008/5/20 2005/12/0012

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.05.2008

Index

001 Verwaltungsrecht allgemein;
10/01 Bundes-Verfassungsgesetz (B-VG);
10/07 Verwaltungsgerichtshof;
40/01 Verwaltungsverfahren;
63 Allgemeines Dienstrecht und Besoldungsrecht;
63/01 Beamten-Dienstrechtsgesetz;
63/06 Dienstrechtsverfahren;

Norm

AVG §37;
AVG §39 Abs1;
AVG §45 Abs2;
AVG §52 Abs1;
AVG §52;
AVG §53 Abs1;
AVG §56;
AVG §60;
AVG §7 Abs1;
AVG §73 Abs2;
BDG 1979 §137 idF 1994/550;
BDG 1979 §137 idF 1997/I/061;
BDG 1979 §137 idF 1999/I/127;
BDG 1979 §137 idF 2000/I/094;
BDG 1979 §137 idF 2003/I/130;
BDG 1979 §244 Abs2 idF 1994/550;
BDG 1979 Anl1 idF 1994/550;
BDG 1979 Anl1 Z1.10.2 litb idF 1994/550;
BesoldungsreformG 1994;
B-VG Art20 Abs1;
DVG 1984 §2 Abs6 idF 1995/664;
VwGG §42 Abs2 Z1;
VwGG §42 Abs2 Z3 litc;

VwRallg;

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-I/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. Denkrahmen (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 servicierenden 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 dazugehörenden 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 alsdritte 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 Berücksichtung 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, Zahl97/12/0362-5 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 Tätiqkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes (des OR. Dr. S) notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für dies Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (Grundlage Arbeitsplatzbeschreibung aus dem Jahre 1995):

TÄTIGKEITEN

QUANTIFIZIERUNG

Leitung des Strafamtes und Wahrnehmung der Dienstaufsicht

4%

Überwachung des Fachbereiches des Strafamtes

3%

Stellungnahmen zu Rechtsmaterien im Gesetzesbereich (Anonymverfügungen)

1%

Schaffung und Beratung bei Innovationen

1%

Erteilung von fachlichen Auskünften für den gesamten Verwaltungsbereich

2%

Erteilung von Auskünften in fachlicher Hinsicht an andere Behörden

1%

Erteilung von Fachauskünften an Parteien (Bürgservice)

1%

Kontaktaufnahme mit anderen Behörden bei behördlichen überschreitenden Rechtsmaterien

1%

Verbindungsstelle zu Oberbehörde (Landesregierung) im Zusammenhang mit Kontrollaktionen

1%

Beantwortung von Anfragen ausländischer Vertretungsbehörden

1%

Durchführung sämtlicher Strafverfahren gegen alkoholisierte Lenker (§ 5 StVO) im gesamten Behördenbereich

25%

Überwachung des EDV - Programms im hs. Strafamtsbereich

10%

Überwachung und Anweisung der buchhalterischen Vorgänge

10%

Vertretung beim UVS

5%

Abtretung von vorstehenden Verfahren an andere Behörden

1%

Verfassen und Erledigung von Rechtshilfeverfahren

1%

Endverfügung sämtlicher Verwaltungsakte (ca. 30.000 jährlich)

10%

Unterfertigung aller Vollzugsersuchen des Strafamtes

4%

Unterfertigung aller Vorführakte des Strafamtes

2%

Unterfertigung aller Exekutionsakte des Strafamtes im Rahmen des Strafvollzuges

1%

Kontrolle aller Urlaubsgesuche und Krankenstände.

1%

Kontrolle der Einhaltung der Dienst- und Gleitzeit der Strafamtbediensteten

1%

Bewilligung von Besuchserlaubnissen der Verwaltungshäftlinge

1%

Kontrolle und Überwachung des Schriftverkehrs mit Gefangenen

1%

Verfügung und Entscheidung über Vollzugshäftlinge des Strafamtes

1%

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).

8%

Die folgenden zwei Punkte sind auf einem Beilblatt zur Arbeitsplatzbeschreibung angeführt und quantifiziert:

Beschwerdebeantwortung bei Verfahren vor Verfassungs- u. Verwaltungsgerichtshof

1%

Stellungnahme zu Gesetzesänderungen

1%

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 Verwaltungsverfahrensrecht 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 Strafamtbediensteten), 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 Besuchserlaubnisse) 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 Leistungsfestestellungen 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 Denkrahmen wird in dem Maß verringert, wie das Denken durch Vorgaben (z.B. Gesetze, Verordnungen, Dienstanweisungen) 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 einen 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 beitragend 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:

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

=

VGr./FGr.

10/4/3

4/4

11/3/4

=

A 1/1

Stellenwertpunkte:

264

66

100

=

430

Die Bandbreite an Stellenwertpunkten reicht für die Funktionsgruppe 1 der Verwendungsgruppe A 1 von380 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 desHauptreferenten für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte herangezogen.

Der Hauptreferent für Kapitalverbrechen und Sittlichkeitsdelikte beim Sicherheitsbüro der Bundespolizeidirektion Wien ist hierarchisch folgendermaßen in die Organisation der Bundespolizeidirektion Wein 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 Strafamtsleiter 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 Journaldienstes als rechtskundiger Beamter und Beratung von Parteien in rechtlichen Angelegenheiten und Anbietung von Lösungsmöglichkeiten.

ZIELE DES ARBEITSPLATZES

-

Erzeilung 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 dies 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. Eruierung des Aufenthaltsortes und Vollzeihung von Haftbefehlen bei Delikten wo langjährige Haftstrafen zu erwarten sind. Setzung von Fahndungsmaßnahmen hinsichtlich geflüchteter 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 geschlichteten 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 BMfl.

Unmittelbarer Verkehr mit dem BMfl 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 insbesonsdere in Haftsachen. Entscheidung über Abgabe in den Arrest bzw. Anzeige auf freiem Fuß. Korrespondenz mit anderen Behör

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at