

# TE Bwvg Erkenntnis 2026/1/13 W246 2285269-1

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 13.01.2026

## Entscheidungsdatum

13.01.2026

## Norm

BDG 1979 §143

B-VG Art133 Abs4

VwGVG §16 Abs1

VwGVG §8 Abs1

1. BDG 1979 § 143 heute
2. BDG 1979 § 143 gültig ab 01.04.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2025
3. BDG 1979 § 143 gültig von 29.01.2020 bis 31.03.2025 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 153/2020
4. BDG 1979 § 143 gültig von 08.01.2018 bis 28.01.2020 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 60/2018
5. BDG 1979 § 143 gültig von 30.12.2008 bis 07.01.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 147/2008
6. BDG 1979 § 143 gültig von 01.01.2004 bis 29.12.2008 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
7. BDG 1979 § 143 gültig von 01.05.2003 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 130/2003
8. BDG 1979 § 143 gültig von 01.04.2000 bis 30.04.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 94/2000
9. BDG 1979 § 143 gültig von 01.08.1999 bis 31.03.2000 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 127/1999
10. BDG 1979 § 143 gültig von 01.07.1997 bis 31.07.1999 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
11. BDG 1979 § 143 gültig von 15.02.1997 bis 30.06.1997 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 61/1997
12. BDG 1979 § 143 gültig von 01.01.1995 bis 14.02.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 550/1994
13. BDG 1979 § 143 gültig von 01.07.1988 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 287/1988
14. BDG 1979 § 143 gültig von 01.01.1980 bis 30.06.1988
1. B-VG Art. 133 heute
2. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2019 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 138/2017
3. B-VG Art. 133 gültig ab 01.01.2019 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
4. B-VG Art. 133 gültig von 25.05.2018 bis 31.12.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 22/2018
5. B-VG Art. 133 gültig von 01.08.2014 bis 24.05.2018 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 164/2013
6. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2014 bis 31.07.2014 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 51/2012
7. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2013 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 100/2003
8. B-VG Art. 133 gültig von 01.01.1975 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 444/1974
9. B-VG Art. 133 gültig von 25.12.1946 bis 31.12.1974 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 211/1946
10. B-VG Art. 133 gültig von 19.12.1945 bis 24.12.1946 zuletzt geändert durch StGBI. Nr. 4/1945
11. B-VG Art. 133 gültig von 03.01.1930 bis 30.06.1934

1. VwGVG § 16 heute
  2. VwGVG § 16 gültig ab 01.07.2021 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 109/2021
  3. VwGVG § 16 gültig von 01.01.2014 bis 30.06.2021
- 
1. VwGVG § 8 heute
  2. VwGVG § 8 gültig ab 01.01.2014

## **Spruch**

W246 2285269-1/24E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Heinz VERDINO über die Beschwerde von XXXX , vertreten durch die RIEDL Partner Rechtsanwälte GmbH, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Landespolizeidirektion XXXX betreffend Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß § 143 BDG 1979 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch den Richter Dr. Heinz VERDINO über die Beschwerde von römisch 40 , vertreten durch die RIEDL Partner Rechtsanwälte GmbH, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Landespolizeidirektion römisch 40 betreffend Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß Paragraph 143, BDG 1979 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A) Der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz des „Leiters der Außenstelle XXXX “ des Landeskriminalamtes der Landespolizeidirektion XXXX ist seit 01.01.2020 der Verwendungsgruppe E1 und der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen.A) Der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz des „Leiters der Außenstelle römisch 40“ des Landeskriminalamtes der Landespolizeidirektion römisch 40 ist seit 01.01.2020 der Verwendungsgruppe E1 und der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen.

B) Die Revision ist gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässigB) Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig.

## **Text**

Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer, ein in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehender Beamter auf dem in der Landespolizeidirektion XXXX (in der Folge: die Behörde) eingerichteten Arbeitsplatz des „Leiters der Außenstelle XXXX “ des Landeskriminalamtes (in der Folge: LKA) (Verwendungsgruppe E1 / Funktionsgruppe 6), beantragte mit Schreiben vom 24.01.2023, eingelangt am 26.01.2023, die bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes.1. Der Beschwerdeführer, ein in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehender Beamter auf dem in der Landespolizeidirektion römisch 40 (in der Folge: die Behörde) eingerichteten Arbeitsplatz des „Leiters der Außenstelle römisch 40 “ des Landeskriminalamtes (in der Folge: LKA) (Verwendungsgruppe E1 / Funktionsgruppe 6), beantragte mit Schreiben vom 24.01.2023, eingelangt am 26.01.2023, die bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes.

Dazu hielt er zunächst fest, dass die seinem Arbeitsplatz zugrundeliegende Arbeitsplatzbeschreibung auf einer unvollständigen und nicht an die Veränderungen in der Vergangenheit und die Anforderungen der Gegenwart angepassten Bewertung basieren würde. Sein Arbeitsplatz sei trotz zahlreicher, reformbedingter Änderungen und sonstiger Neuentwicklungen (wie etwa jener aufgrund der „Team 04“-Reform im Jahr 2003, der Zusammenlegung der drei selbstständigen Wachkörper im Jahr 2005, der Kriminaldienstreformen im Jahr 2008, der Behördenreform 2012 und der Umsetzung des Projekts „Top Team“ in den Jahren 2013 und 2014) bis heute keiner neuen Beurteilung unterzogen worden. Aufgrund all dieser Änderungen sei seitens der Behörde zwar bereits im Jahr 2016 ein schriftlicher Antrag betreffend die Veranlassung einer Aufwertung seines Arbeitsplatzes an den Bundesminister für Inneres herangetragen worden. Da es dahingehend jedoch zu keiner Reaktion gekommen sei, sehe sich der Beschwerdeführer nunmehr veranlasst, den vorliegenden Antrag zu stellen.

Weiters führte der Beschwerdeführer näher aus, dass sich die Kriminalität und die Kriminalitätsbekämpfung in den letzten Jahren stark verändert und internationalisiert habe. Die dynamische Entwicklung des einschlägigen Rechtsbestands für die Kriminalpolizei und die in letzter Zeit erfolgte Entwicklung neuer Ermittlungsmöglichkeiten würden einer verstärkten Kooperation und einer permanenten Adaptierung der kriminalpolizeilichen Arbeitsweisen sowie ständiger kriminalpolizeilicher Aus-, Fort- und Weiterbildung bedürfen. Die zunehmende Kooperation und Vernetzung mit den zwei Polizeikommissariaten und den zwei Stadtpolizeikommanden (mit über 450 uniformierten Beamten und Beamtinnen) sowie mit den zwei Kriminalreferaten im Zuständigkeitsbereich der Außenstelle XXXX des LKA (in der Folge: die Außenstelle) würden für ihn als Arbeitsplatzinhaber einen Aufgabenzuwachs darstellen. Zudem seien in den letzten Jahren nachweislich Veränderungen von nicht beeinflussbaren demographischen, soziokulturellen und soziographischen „Fakten“ im Wandel des geopolitischen Umfelds (Bevölkerungszuwachs, Migration) erfolgt, die ebenso Einfluss auf den Aufgaben- und Verantwortungsbereich seines Arbeitsplatzes gehabt hätten, ohne dass dies entsprechend berücksichtigt worden sei. Schließlich wies der Beschwerdeführer darauf hin, dass sich die Kriminalität in den letzten Jahren auch zunehmend modernisiert und insbesondere digitalisiert habe (Cybercrime und Internetkriminalität), was aufgrund des dafür benötigten Zusatzwissens und der daher zu erledigenden Zusatzaufgaben für alle Ermittlungsbereiche eine große Herausforderung darstelle. Vor diesem Hintergrund seien die Anforderungen an eine strukturierte und systemische Denkweise für den Beschwerdeführer als Arbeitsplatzinhaber sehr hoch, neuartig und adaptiv, der Denkraum werde durch die angeführten laufenden Veränderungen immer mehr gefordert. Weiters führte der Beschwerdeführer näher aus, dass sich die Kriminalität und die Kriminalitätsbekämpfung in den letzten Jahren stark verändert und internationalisiert habe. Die dynamische Entwicklung des einschlägigen Rechtsbestands für die Kriminalpolizei und die in letzter Zeit erfolgte Entwicklung neuer Ermittlungsmöglichkeiten würden einer verstärkten Kooperation und einer permanenten Adaptierung der kriminalpolizeilichen Arbeitsweisen sowie ständiger kriminalpolizeilicher Aus-, Fort- und Weiterbildung bedürfen. Die zunehmende Kooperation und Vernetzung mit den zwei Polizeikommissariaten und den zwei Stadtpolizeikommanden (mit über 450 uniformierten Beamten und Beamtinnen) sowie mit den zwei Kriminalreferaten im Zuständigkeitsbereich der Außenstelle römisch 40 des LKA (in der Folge: die Außenstelle) würden für ihn als Arbeitsplatzinhaber einen Aufgabenzuwachs darstellen. Zudem seien in den letzten Jahren nachweislich Veränderungen von nicht beeinflussbaren demographischen, soziokulturellen und soziographischen „Fakten“ im Wandel des geopolitischen Umfelds (Bevölkerungszuwachs, Migration) erfolgt, die ebenso Einfluss auf den Aufgaben- und Verantwortungsbereich seines Arbeitsplatzes gehabt hätten, ohne dass dies entsprechend berücksichtigt worden sei. Schließlich wies der Beschwerdeführer darauf hin, dass sich die Kriminalität in den letzten Jahren auch zunehmend modernisiert und insbesondere digitalisiert habe (Cybercrime und Internetkriminalität), was aufgrund des dafür benötigten Zusatzwissens und der daher zu erledigenden Zusatzaufgaben für alle Ermittlungsbereiche eine große Herausforderung darstelle. Vor diesem Hintergrund seien die Anforderungen an eine strukturierte und systemische Denkweise für den Beschwerdeführer als Arbeitsplatzinhaber sehr hoch, neuartig und adaptiv, der Denkraum werde durch die angeführten laufenden Veränderungen immer mehr gefordert.

Es werde daher darum ersucht, alle bewertungsrelevanten Veränderungen in Bezug auf das Wissen, die Denkleistung und die Verantwortung auf seinem Arbeitsplatz einer ausführlichen Prüfung zu unterziehen und seinen Arbeitsplatz dahingehend zu bewerten.

2. Mit Schreiben vom 23.02.2023 nahm der Leiter des LKA zum Antrag des Beschwerdeführers Stellung und führte dabei im Wesentlichen aus, die Richtigkeit der vom Beschwerdeführer darin getroffenen Ausführungen bestätigen zu können.

3. In der Folge übermittelte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 13.03.2023 im Wege seiner Rechtsvertreterin eine von ihm mittels Ergänzung von Tätigkeiten auf seinem Arbeitsplatz überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibung. Dabei traf der Beschwerdeführer nähere Ausführungen betreffend die Besonderheiten im örtlichen Zuständigkeitsbereich (z.B. zu XXXX und XXXX als in Bezug auf ihre Fläche größte Bezirke in XXXX , zur Stadterweiterung mit der XXXX als einem der größten Städteentwicklungsprojekte Europas sowie zur XXXX ), die örtlichen Kriminalitätsschwerpunkte ( XXXX , XXXX und Bahnhof XXXX ) und die Sonderzuständigkeiten (als Hauptverantwortlicher der Task Force SOLBE [Sozialleistungsbetrug]) seiner Außenstelle.3. In der Folge übermittelte der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 13.03.2023 im Wege seiner Rechtsvertreterin eine von ihm mittels Ergänzung von Tätigkeiten auf seinem Arbeitsplatz überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibung. Dabei traf der Beschwerdeführer nähere Ausführungen betreffend die

Besonderheiten im örtlichen Zuständigkeitsbereich (z.B. zu römisch 40 und römisch 40 als in Bezug auf ihre Fläche größte Bezirke in römisch 40, zur Stadterweiterung mit der römisch 40 als einem der größten Städteentwicklungsprojekte Europas sowie zur römisch 40), die örtlichen Kriminalitätsschwerpunkte (römisch 40, römisch 40 und Bahnhof römisch 40) und die Sonderzuständigkeiten (als Hauptverantwortlicher der Task Force SOLBE [Sozialleistungsbetrug]) seiner Außenstelle.

4. Mit Schreiben vom 22.03.2023 nahm der Leiter des LKA zu der ihm zuvor übermittelten Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers (Pkt. I.3.) Stellung. Dazu führte der Leiter des LKA aus, dass die inhaltliche Richtigkeit der vom Beschwerdeführer überarbeiteten Arbeitsplatzbeschreibung grundsätzlich bestätigt werden könne. Weiters hielt er fest, dass in der Außenstelle des Beschwerdeführers aktuell acht Bedienstete für das Projekt „Top Team“ vorgesehen seien. 4. Mit Schreiben vom 22.03.2023 nahm der Leiter des LKA zu der ihm zuvor übermittelten Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers (Pkt. römisch eins.3.) Stellung. Dazu führte der Leiter des LKA aus, dass die inhaltliche Richtigkeit der vom Beschwerdeführer überarbeiteten Arbeitsplatzbeschreibung grundsätzlich bestätigt werden könne. Weiters hielt er fest, dass in der Außenstelle des Beschwerdeführers aktuell acht Bedienstete für das Projekt „Top Team“ vorgesehen seien.

5. Daraufhin erfolgte eine Überarbeitung der Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers durch das Büro Organisation, Strategie und Dienstvollzug der Behörde auf Grundlage der vom Beschwerdeführer zuvor überarbeiteten (Pkt. I.3.) und vom Leiter des LKA bestätigten (Pkt. I.4.) Arbeitsplatzbeschreibung (u.a. durch Einordnungen von Tätigkeiten in andere Bereiche und durch Streichung von Mehrfachnennungen von Tätigkeiten), welche der (Personalabteilung der) Behörde mit E-Mail vom 31.03.2023 übermittelt wurde. 5. Daraufhin erfolgte eine Überarbeitung der Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers durch das Büro Organisation, Strategie und Dienstvollzug der Behörde auf Grundlage der vom Beschwerdeführer zuvor überarbeiteten (Pkt. römisch eins.3.) und vom Leiter des LKA bestätigten (Pkt. römisch eins.4.) Arbeitsplatzbeschreibung (u.a. durch Einordnungen von Tätigkeiten in andere Bereiche und durch Streichung von Mehrfachnennungen von Tätigkeiten), welche der (Personalabteilung der) Behörde mit E-Mail vom 31.03.2023 übermittelt wurde.

6. Der Beschwerdeführer erhob mit Schreiben vom 31.10.2023 im Wege seiner Rechtsvertreterin Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht (Säumnisbeschwerde) aufgrund des nach Antragseinbringung erfolgten Ablaufs der sechsmonatigen Entscheidungsfrist.

7. Die Säumnisbeschwerde wurde dem Bundesverwaltungsgericht von der Behörde samt dem Bezug habenden erstinstanzlichen Verwaltungsakt mit Schreiben vom 25.01.2024 vorgelegt.

8. Das Bundesverwaltungsgericht forderte die Behörde mit Schreiben vom 31.01.2024 zur Vorlage folgender Unterlagen innerhalb gesetzter Frist auf:

? sämtliche vorhandenen Geschäftseinteilungen und Geschäftsordnungen betreffend das LKA

? sämtliche (individuellen und generellen) Weisungen, welche sich auf die zugewiesenen Aufgaben am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers auswirk(t)en

? sämtliche das LKA betreffenden Verordnungen, Erlässe, Richtlinien, uÄ, welche sich auf die zugewiesenen Aufgaben am Arbeitsplatz des Beschwerdeführers auswirk(t)en

9. Die Behörde kam dieser Aufforderung mit Schreiben vom 14.03.2024 nach, indem sie dem Bundesverwaltungsgericht ein umfangreiches Konvolut an Unterlagen (Dienstbefehle / Dienstanweisungen, Geschäftsordnungen / Geschäftseinteilungen, Organigramme, uÄ) vorlegte.

10. Mit Schreiben vom 02.04.2024 übermittelte das Bundesverwaltungsgericht dem Beschwerdeführer die bereits im erstinstanzlichen Verfahren überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibung (Pkt. I.5.), das Schreiben des Leiters des LKA vom 23.02.2023 (Pkt. I.2.) und das Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 31.01.2024 (Pkt. I.8.). Weiters teilte das Bundesverwaltungsgericht dem Beschwerdeführer mit, dass die Behörde dem Bundesverwaltungsgericht ein umfangreiches Konvolut an Unterlagen (Pkt. I.9.) vorgelegt habe, in welches nach zuvor erfolgter Terminvereinbarung am Bundesverwaltungsgericht Einsicht genommen werden könne. Schließlich ersuchte das Bundesverwaltungsgericht den Beschwerdeführer um Bekanntgabe innerhalb gesetzter Frist, ob die in der hiermit übermittelten Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Aufgaben und Tätigkeiten dieses Arbeitsplatzes aus seiner Sicht korrekt und vollständig angeführt seien und ihre Quantifizierung darin richtig vorgenommen worden sei. 10. Mit Schreiben vom

02.04.2024 übermittelte das Bundesverwaltungsgericht dem Beschwerdeführer die bereits im erstinstanzlichen Verfahren überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibung (Pkt. römisch eins.5.), das Schreiben des Leiters des LKA vom 23.02.2023 (Pkt. römisch eins.2.) und das Schreiben des Bundesverwaltungsgerichtes vom 31.01.2024 (Pkt. römisch eins.8.). Weiters teilte das Bundesverwaltungsgericht dem Beschwerdeführer mit, dass die Behörde dem Bundesverwaltungsgericht ein umfangreiches Konvolut an Unterlagen (Pkt. römisch eins.9.) vorgelegt habe, in welches nach zuvor erfolgter Terminvereinbarung am Bundesverwaltungsgericht Einsicht genommen werden könne. Schließlich ersuchte das Bundesverwaltungsgericht den Beschwerdeführer um Bekanntgabe innerhalb gesetzter Frist, ob die in der hiermit übermittelten Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Aufgaben und Tätigkeiten dieses Arbeitsplatzes aus seiner Sicht korrekt und vollständig angeführt seien und ihre Quantifizierung darin richtig vorgenommen worden sei.

11. Der Beschwerdeführer nahm dazu mit Schreiben vom 07.05.2024 im Wege seiner Rechtsvertreterin Stellung, wobei er der bereits im erstinstanzlichen Verfahren zunächst von ihm und schließlich vom Büro Organisation, Strategie und Dienstvollzug der Behörde überarbeiteten Arbeitsplatzbeschreibung weitere Tätigkeiten hinzufügte (zu welchen er zudem inhaltliche Ausführungen traf) und eine Änderung der Quantifizierung der insgesamt auf seinem Arbeitsplatz zu erfüllenden Tätigkeiten vornahm.

12. Die Behörde nahm nach seitens des Bundesverwaltungsgerichtes zuvor erfolgter Übermittlung dazu mit Schreiben vom 13.06.2024 Stellung, wobei sie die Richtigkeit dieser Ergänzungen der Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers bestätigte.

13. Mit Schreiben vom 25.07.2024 beauftragte das Bundesverwaltungsgericht den dem Verfahren beigezogenen (Amts)Sachverständigen ( XXXX ) (in der Folge: der Sachverständige), innerhalb gesetzter Frist anhand der vorliegenden Ermittlungsergebnisse ein Gutachten gemäß § 143 BDG 1979 über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu erstellen. 13. Mit Schreiben vom 25.07.2024 beauftragte das Bundesverwaltungsgericht den dem Verfahren beigezogenen (Amts)Sachverständigen ( römisch 40 ) (in der Folge: der Sachverständige), innerhalb gesetzter Frist anhand der vorliegenden Ermittlungsergebnisse ein Gutachten gemäß Paragraph 143, BDG 1979 über die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers zu erstellen.

14. In der Folge übermittelte der Sachverständige dem Bundesverwaltungsgericht mit E-Mail vom 21.07.2025 sein Gutachten, in welchem er im Ergebnis zu identen Gesamtstellenwertpunkten hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers („Leiter der Außenstelle XXXX“) und des Arbeitsplatzes der herangezogenen Richtverwendung („Leiter des Stadtpolizeikommandos Villach“ – Richtverwendung 8.8. b) der Anlage 1 zum BDG 1979) kam. Dieses Gutachten führt auszugsweise Folgendes aus: 14. In der Folge übermittelte der Sachverständige dem Bundesverwaltungsgericht mit E-Mail vom 21.07.2025 sein Gutachten, in welchem er im Ergebnis zu identen Gesamtstellenwertpunkten hinsichtlich des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers („Leiter der Außenstelle römisch 40“) und des Arbeitsplatzes der herangezogenen Richtverwendung („Leiter des Stadtpolizeikommandos Villach“ – Richtverwendung 8.8. b) der Anlage 1 zum BDG 1979) kam. Dieses Gutachten führt auszugsweise Folgendes aus:

„[...]“

#### BEFUND

Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es [...] nach der ständigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auf die konkret durchzuführenden Aufgaben und Tätigkeiten und somit auf das daraus resultierende Anforderungsprofil an.

Unter Zugrundelegung der geltenden sowie der ‚überarbeiteten‘ Arbeitsplatzbeschreibung und der daraus resultierenden faktischen Verwendungsverhältnisse, ergibt sich für den Arbeitsplatz des Antragstellers ein Anforderungsprofil des exekutiven Dienstes.

Das weitere Bewertungsverfahren ist daher nach der Bestimmung des § 147 BDG 1979 durchzuführen. Das weitere Bewertungsverfahren ist daher nach der Bestimmung des Paragraph 147, BDG 1979 durchzuführen.

1. Hierarchische Positionierung und Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Antragstellers ([...])

In die Bewertung sind stets auch die hierarchische Position und die weisungsmäßige Einbindung des Arbeitsplatzes einzubeziehen.

## Hierarchieebenen

1. Bundesminister für Inneres
2. Generalsekretär
3. Sektionschef der Sektion II (Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit)3. Sektionschef der Sektion römisch zwei (Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit)
4. Landespolizeipräsident von XXXX 4. Landespolizeipräsident von römisch 40
5. Leitung des Landeskriminalamtes XXXX der LPD XXXX 5. Leitung des Landeskriminalamtes römisch 40 der LPD römisch 40
6. Leitung der Außenstelle – XXXX des LKA XXXX 6. Leitung der Außenstelle – römisch 40 des LKA römisch 40

[...]

## 2. Hierarchische Positionierung und Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung

Im Hinblick auf die vom Verwaltungsgerichtshof im Erkenntnis vom 20.5.2008, ZI.2005/12/0218, vertretene Rechtsauffassung, dass bei der Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes jedenfalls primär Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe heranzuziehen sind, wurde ein Arbeitsplatz aus dem Bereich des Exekutivdienstes als Vergleichsgrundlage ausgewählt.

„Stadtpolizeikommandant für Villach“ der Z 8.8. lit. b) der Anlage 1 zum BDG 1979, „Stadtpolizeikommandant für Villach“ der Ziffer 8 Punkt 8, Litera b,) der Anlage 1 zum BDG 1979.

## Hierarchieebenen:

Für den Richtverwendungsarbeitsplatz stellen sich die Hierarchieebene und der Weisungszusammenhang wie folgt dar:

1. Bundesminister für Inneres
2. Generalsekretär
3. Sektionschef der Sektion II (Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit)3. Sektionschef der Sektion römisch zwei (Generaldirektion für die öffentliche Sicherheit)
4. Landespolizeipräsident von Kärnten
5. Leitung Stadtpolizeikommando Villach (Richtverwendung)

[...]

## 3. Approbationsbefugnisse

Beide Arbeitsplätze verfügen über die idente Approbationsbefugnis für sämtliche Agenden ihres Bereiches.

## GUTACHTEN

Konkrete Bewertung der Arbeitsplätze des Antragstellers ([...]) und der Richtverwendung:

Aufgrund der vorhandenen Unterlagen ergeben sich für die Arbeitsplätze des Antragstellers und der Richtverwendung nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß § 147 Abs. 3 BDG 1979 folgende Zuordnungen: Aufgrund der vorhandenen Unterlagen ergeben sich für die Arbeitsplätze des Antragstellers und der Richtverwendung nach den einzelnen Bewertungskriterien gemäß Paragraph 147, Absatz 3, BDG 1979 folgende Zuordnungen:

### 1. FACHWISSEN

#### A) Arbeitsplatz Antragsteller

FACHWISSEN: ‚Grundlegende spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 9)

Gemäß der Beschreibung des Arbeitsplatzes sowie den Erlässen des Bundesministeriums für Inneres und der Dienstbefehle der Landespolizeidirektion XXXX obliegen dem Arbeitsplatz des Antragstellers u.a. die Entwicklung von Strategien, Veranlassen wirkungsorientierter Maßnahmen. Er soll u.a. durch effektiven sowie effizientem Einsatz von Ressourcen zur höchstmöglichen Bekämpfung der Kriminalität im Bundesland beizutragen. Gemäß der Beschreibung

des Arbeitsplatzes sowie den Erlässen des Bundesministeriums für Inneres und der Dienstbefehle der Landespolizeidirektion römisch 40 obliegen dem Arbeitsplatz des Antragstellers u.a. die Entwicklung von Strategien, Veranlassen wirkungsorientierter Maßnahmen. Er soll u.a. durch effektiven sowie effizientem Einsatz von Ressourcen zur höchstmöglichen Bekämpfung der Kriminalität im Bundesland beizutragen.

Er wirkt dabei beispielsweise an der Erarbeitung strategischer Ziele für die Leitung des LKA mit und leitet und koordiniert kriminalpolizeiliche Amtshandlungen bei außergewöhnlichen Amtshandlungen sowie Großereignisse und Schwerpunktaktionen.

Im Rahmen der Führungsverantwortung obliegt ihm daher die Sicherstellung einer effektiven und qualitativollen Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich LKA XXXX sowie der direkt unterstellten Kolleginnen und Kollegen in den SPKs, insbesondere durch fachliche Anleitung und Kontrolle ihrer Tätigkeit. Im Rahmen der Führungsverantwortung obliegt ihm daher die Sicherstellung einer effektiven und qualitativollen Arbeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich LKA römisch 40 sowie der direkt unterstellten Kolleginnen und Kollegen in den SPKs, insbesondere durch fachliche Anleitung und Kontrolle ihrer Tätigkeit.

Die zur Erreichung dieser Ziele zu bewältigenden speziellen Fachaufgaben und Kenntnisse (z.B. XXXX ) setzen fundierte Kenntnisse im Bereich des Kriminaldienstes voraus. Ebenso die wahrzunehmenden Leitungsaufgaben im Bereich LKA XXXX , wie z.B. Anleitung und Führen von Besprechungen mit den jeweils zuständigen weiteren unterstellten Hierarchieebenen, Fachaufsicht und Vorgabe der allgemeinen Ausrichtung sowie die organisatorische Kontrolle in den gesellschaftspolitisch sehr relevanten und daher rechtspolitisch oft schwierigen und heiklen Gebieten des gesamten Zuständigkeitsbereichs. Die zur Erreichung dieser Ziele zu bewältigenden speziellen Fachaufgaben und Kenntnisse (z.B. römisch 40 ) setzen fundierte Kenntnisse im Bereich des Kriminaldienstes voraus. Ebenso die wahrzunehmenden Leitungsaufgaben im Bereich LKA römisch 40 , wie z.B. Anleitung und Führen von Besprechungen mit den jeweils zuständigen weiteren unterstellten Hierarchieebenen, Fachaufsicht und Vorgabe der allgemeinen Ausrichtung sowie die organisatorische Kontrolle in den gesellschaftspolitisch sehr relevanten und daher rechtspolitisch oft schwierigen und heiklen Gebieten des gesamten Zuständigkeitsbereichs.

Insgesamt betrachtet handelt es sich daher bei den Aufgaben und Tätigkeiten des Antragstellers um solche, die grundlegende spezielle Kenntnisse – ergänzt um eine langjährige Praxis – erfordern.

Eine abgeschlossene Ausbildung zum Offizier des Exekutivdienstes ist jedenfalls erforderlich, da grundlegende Kenntnisse der Aufgaben und Tätigkeiten des Exekutivdienstes einschließlich dem Verständnis theoretischer Konzepte, Grundsätze und entsprechender Zusammenhänge benötigt werden.

Das vertiefte Wissen wird durch langjährige berufliche Praxiserfahrung erworben.

Der Arbeitsplatz des Antragstellers ist daher im Kalkül ‚grundlegende spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 9) einzustufen.

Die Zwischenstufe 10 zwischen dem Kalkül ‚Grundlegende spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 9) und dem Kalkül ‚ausgereifte spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 11 = Fachliche Autorität) wird aufgrund der hierarchischen Einstufung des Arbeitsplatzes des Antragstellers nicht erreicht.

Dafür ist zusätzlich ein viel breiteres Fachwissen erforderlich, wie es beispielsweise für das Fachwissen der Richterwendung Stadtpolizeikommandant für Graz (E1/9 gemäß Z 8.7. lit. b) der Anlage 1 zum BDG 1979) erforderlich ist. Dafür ist zusätzlich ein viel breiteres Fachwissen erforderlich, wie es beispielsweise für das Fachwissen der Richterwendung Stadtpolizeikommandant für Graz (E1/9 gemäß Ziffer 8 Punkt 7, Litera b,) der Anlage 1 zum BDG 1979) erforderlich ist.

Das[s] der Arbeitsplatz des Antragstellers im gleichen Umfang für die allgemeine Aufrechterhaltung der Ruhe, Ordnung und Sicherheit, sowie Wahrnehmung der Zuständigkeiten im Bereich der Sicherheitsverwaltung, der Verkehrspolizei und in der Strafrechtspflege zuständig wäre, ist weder aus der Arbeitsplatzbeschreibung noch aus der ‚überarbeiteten‘ Arbeitsplatzbeschreibung ableitbar.

B) Richtverwendung

FACHWISSEN: ‚Grundlegende spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 9)

Die mit dem Arbeitsplatz des Leiters des Stadtpolizeikommandos Villach verbundenen Aufgaben und Tätigkeiten erfordern grundlegende spezielle Kenntnisse (das heißt ein Wissen, das von einem Absolventen einer Universität oder

(Fach)Hochschule erwartet werden kann, allenfalls ergänzt um eine 1–2-jährige Praxis). Gleichzusetzen sind diesem Wissen die nach dem Abschluss einer Höheren Schule für einen Teilbereich erforderlichen speziellen Kenntnisse, die durch langjährige (10–15-jährige Praxis) und breite Erfahrung erworben wurden.

Das notwendige hohe Fachwissen wird durch die Ausbildung zum Offizier und die langjährige Praxis, die der Leiter eines Stadtpolizeikommandos haben muss, erworben.

Zu den Schwerpunktaufgaben des Leiters des Stadtpolizeikommandos Villach gehört die Leitung und Koordination überörtlicher Dienste (Sektorstreifen, Verkehrstreifen, koordinierte Kriminaldienste), die Planung exekutivdienstlicher Einsätze und die Einsatzleitung bei außergewöhnlichen Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Großereignissen und ordnungspolizeilichen Anlässen.

Der SPK-Leiter ist weiter für die Strategieentwicklung im örtlichen Wirkungsbereich, die Öffentlichkeitsarbeit und die anlassbezogene Medienarbeit sowie für die Zusammenarbeit mit Behörden, Ämtern, Schulen und sonstigen Organisationen verantwortlich.

Daneben hat der Stadtpolizeikommandant die allgemein einem Vorgesetzten obliegenden Führungsaufgaben, die Dienst- und Fachaufsicht, die Kontrolle und Schulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahrzunehmen.

Insgesamt betrachtet handelt es sich bei den Tätigkeiten und Aufgaben des Richtverwendungsarbeitsplatzes um solche, die grundlegende spezielle Kenntnisse im Bereich der Sicherheitsverwaltung, der Verkehrspolizei und der Kriminalistik erfordern. Diese Kenntnisse können durch mehrjährige Ausbildung und langjährige Erfahrung (ca. 10 Jahre) als Exekutivbeamter mit entsprechenden Zusatz- bzw. Fortbildungen erworben werden.

Der Arbeitsplatz der Richtverwendung ist daher im Kalkül ‚grundlegende spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 9) einzustufen.

Die Zwischenstufe 10 zwischen dem Kalkül ‚Grundlegende spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 9) und dem Kalkül ‚ausgereifte spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 11 = Fachliche Autorität) wird nicht erreicht. Dafür ist zusätzlich ein viel breiteres Fachwissen erforderlich, wie es beispielsweise für das Fachwissen der Richterwendung Stadtpolizeikommandant für Graz (E1/9 gemäß Z 8.7. lit. b) der Anlage 1 zum BDG 1979) erforderlich ist. Die Zwischenstufe 10 zwischen dem Kalkül ‚Grundlegende spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 9) und dem Kalkül ‚ausgereifte spezielle Kenntnisse‘ (Stufe 11 = Fachliche Autorität) wird nicht erreicht. Dafür ist zusätzlich ein viel breiteres Fachwissen erforderlich, wie es beispielsweise für das Fachwissen der Richterwendung Stadtpolizeikommandant für Graz (E1/9 gemäß Ziffer 8 Punkt 7, Litera b,) der Anlage 1 zum BDG 1979) erforderlich ist.

## 2. MANAGEMENTWISSEN

Managen heißt planen, organisieren, führen, koordinieren und kontrollieren. Die Anforderung steigt mit zunehmendem Umfang und zunehmender Komplexität des abzudeckenden Gebietes sowie mit der zeitlichen Verzögerung, nach der sich Auswirkungen getroffener Maßnahmen absehen lassen.

Arbeitsplätze der Managementkategorie ‚Homogen‘ (Stufe 5) haben die Aufgabe der internen Integration von ihrer Zielsetzung nach weitgehend homogenen Unterfunktionen oder verwandten Teilbereichen und externe Koordination mit anderen Organisationseinheiten der gleichen hierarchischen Ebene. Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mittel, sowie das Lösen einfacher Zielkonflikte.

### A) Arbeitsplatz Antragsteller

MANAGEMENTWISSEN: ‚Homogen‘ (Stufe 5)

Mit dem zugewiesenen Personal sind einerseits die bereits beim Fachwissen dargestellten Aufgaben zu organisieren, andererseits jedoch auch darüberhinausgehend folgende kriminalpolizeilich relevante ‚Ereignisse‘ zu planen, leiten und organisieren wie zum Beispiel: Taskforce Sozialleistungsbetrug.

Das Lösen einzelner einfacher Zielkonflikte mit unterstellten Organisationen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dabei erforderlich.

Aufgrund des angeführten Koordinationsbedarfs ist die Zuordnung des Arbeitsplatzes zur Managementkategorie ‚Homogen‘ (Stufe 5) gerechtfertigt.

Die nächsthöhere Managementkategorie die Zwischenstufe 6 zwischen ‚Homogen‘ und ‚Heterogen‘ (Stufe 7) wird nicht erreicht, da dies eine Koordination von zahlreichen unterstellten Organisationen mit divergierenden Zielsetzungen und vor allem systemisch bedingten Zielkonflikten bedeuten würde.

B) Richtverwendung

MANAGEMENTWISSEN: ‚Homogen‘ (Stufe 5)

Das Managementwissen ist als homogen zu definieren. Dies bedeutet eine interne Integration in der Form, dass Aufgaben über untergeordnete Stellen umgesetzt werden (durch das Organisations-, Einsatz-, Verkehrs- und Kriminalreferat). Ebenso ist eine externe Koordination, teilweise auch gegenüber höheren hierarchischen Ebenen (etwa bei bescheidmäßig zu erledigenden Amtshandlungen oder bei staatsanwaltschaftlichen Anordnungen) erforderlich. Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mittel (z.B. technischer Einsatzmittel) vor Ort ist etwa bei den überörtlichen Diensten (Sektorstreifen, Verkehrstreifen, koordinierte Kriminaldienste und Sonderstreifen) notwendig. Ebenso stellt es sich bei außergewöhnlichen Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Großereignissen und ordnungspolizeilichen Anlässen dar. Einfache Kompetenzkonflikte etwa bei Amtshandlungen, die sich unvorhergesehen auf das Zuständigkeitsgebiet eines anderen Bezirkspolizeikommandos ausdehnen, sind zu lösen.

Aufgrund des angeführten Koordinationsbedarfs ist die Zuordnung des Arbeitsplatzes zur Managementkategorie ‚Homogen‘ (Stufe 5) gerechtfertigt.

Da sich auch im Bereich [des] Stadtpolizeikommandos Villach keine divergierenden Zielsetzungen ergeben, kommt eine Annäherung an die nächst höhere Managementkategorie ‚Heterogen‘ (7) mit dem Zwischenwert 6 für den Leiter nicht in Betracht.

### 3. UMGANG MIT MENSCHEN (SOZIALKOMPETENZ)

A) Arbeitsplatz Antragsteller

UMGANG MIT MENSCHEN (SOZIALKOMPETENZ): ‚Besonders wichtig‘ (Stufe 3)

Eine Beurteilung des Arbeitsplatzes mit dem Kalkül ‚Normal‘ (Stufe 1), die eine durchschnittliche Höflichkeit und Gewandtheit im Umgang mit Menschen voraussetzt, kommt nicht in Betracht.

Das Kalkül ‚Wichtig‘ (Stufe 2) verlangt eine gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit im Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Bürgerinnen und Bürgern. Damit ist die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu unterstützen und zu beeinflussen, gemeint.

Das Kalkül ‚Besonders wichtig‘ (Stufe 3) verlangt eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Der Unterschied zur Stufe 2 liegt dabei in der Fähigkeit, andere nicht nur zu verstehen, sondern auch zu beurteilen und/oder im besonderen Verhandlungsgeschick bei der Durchsetzung von Zielen (Sachargumentation).

Im Verhandlungsumfeld hat sich der Antragsteller mit allen Beteiligten über die jeweiligen Positionen und möglichen Lösungen fachlich auszutauschen, Kompromisse zu finden und schließlich die jeweilige Position auch ad hoc in den Verhandlungen überzeugend darzulegen (Sachargumentation).

Der Antragsteller hat nicht nur einen Abstimmungsbedarf mit zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch die Aufgabe der Öffentlichkeitsarbeit und den laufenden Kontakt mit anderen Organisationen.

Insgesamt ergibt sich daher für das Kriterium ‚Umgang mit Menschen‘ das Kalkül ‚besonders wichtig‘ (Stufe 3).

Das höchste Kalkül ‚Unentbehrlich‘ (Stufe 4) fordert hingegen die Fähigkeit, individuelle Zielsetzungen, Meinungen und Überzeugungen, auch über die reine Sachargumentationsebene hinaus – also emotional – zu verändern.

Eine derartige Fähigkeit zu emotionaler Überzeugung ist aber weder für die Innenbeziehungen noch für die Außenbeziehungen (Sachargumentation) erforderlich.

B) Richtverwendung

UMGANG MIT MENSCHEN (SOZIALKOMPETENZ): ‚Besonders wichtig‘ (Stufe 3)

Im Bereich der dem SPK-Leiter zukommenden Personalangelegenheiten ist eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit erforderlich. Die Fähigkeit, andere zu verstehen, zu beurteilen und einzuschätzen ist

beispielsweise bei der Führung einer Dienstbesprechung oder eines Mitarbeitergesprächs, der Verfügung einer Dienstzuteilung oder vorläufigen Suspendierung, der Beantragung einer Belohnung oder Belobigung und der Mitarbeiterschulung sehr wichtig.

Auch der Leiter des Stadtpolizeikommandos für Villach hat anlassbezogene Medienarbeit und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten sowie mit Behörden, Ämtern, Schulen und sonstigen Organisationen zu kooperieren und muss diese durch Sachargumente überzeugen.

Insgesamt ergibt sich daher für das Kriterium ‚Umgang mit Menschen‘ das Kalkül ‚besonders wichtig‘ (Stufe 3).

Das höchste Kalkül ‚Unentbehrlich‘ (Stufe 4) fordert hingegen die Fähigkeit, individuelle Zielsetzungen, Meinungen und Überzeugungen, auch über die reine Sachargumentationsebene hinaus – also emotional – zu verändern.

Eine derartige Fähigkeit zu emotionaler Überzeugung ist aber weder für die Innenbeziehungen noch für die Außenbeziehungen (Sachargumentation) erforderlich.

#### 4. DENKRAHMEN (OPERATIVES/STRATEGISCHES DENKEN)

##### A) Arbeitsplatz Antragsteller

DENKRAHMEN (OPERATIVES/STRATEGISCHES DENKEN): ‚Aufgabenorientiert‘ (Stufe 4)

Einer operativ-zielgesteuerten Stelle werden Ziele durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben, die Aufgabenstellungen sind wesentlich verschiedenartig. Die Zielsetzung ist vorgegeben (das ‚Was‘ ist klar). Der Weg zur Erreichung der Ziele ist teilweise klar (das ‚Wie‘) und es sind Lösungen auf Basis von Vorschriften und/oder Anweisungen aus der Erfahrung/dem Gelernten zu finden. Das Handeln ist nur mehr im eingeschränkten Maße exakt vorgegeben.

Das ‚Was‘ ergibt sich einerseits aus der Organisation und der rechtlichen Zielsetzung.

Die Art und Weise, wie diese Aufgaben erledigt werden, ist in einem überwiegenden Ausmaß klar. Es sind jedoch daneben auch Aufgaben und Tätigkeiten vorhanden (wie z.B. Task Force Sozialleistungsbetrug), für die die Lösungswege teilweise erst erarbeitet werden müssen.

Aufgrund der obigen Ausführungen ist der Arbeitsplatz des Antragstellers dem Kalkül ‚Aufgabenorientiert‘ (Stufe 4) zuzuordnen.

Das nächsthöhere Kalkül ‚Operativ, zielgesteuert‘ (Stufe 5) kommt jedoch in Ermangelung der diesbezüglich zwingend gestellten Forderungen, dass die Lösungswege überwiegend offen sein müssen nicht zum Tragen, da der operative Anteil an der Tätigkeit des Arbeitsplatzes überwiegt und die Art und Weise wie die Kriminalitätsbekämpfung in XXXX erfolgt, nicht von jeder Außenstelle selbst angedacht werden kann. Das nächsthöhere Kalkül ‚Operativ, zielgesteuert‘ (Stufe 5) kommt jedoch in Ermangelung der diesbezüglich zwingend gestellten Forderungen, dass die Lösungswege überwiegend offen sein müssen nicht zum Tragen, da der operative Anteil an der Tätigkeit des Arbeitsplatzes überwiegt und die Art und Weise wie die Kriminalitätsbekämpfung in römisch 40 erfolgt, nicht von jeder Außenstelle selbst angedacht werden kann.

##### B) Richtverwendung

DENKRAHMEN (OPERATIVES/STRATEGISCHES DENKEN): ‚Operativ, zielgesteuert‘ (Stufe 5)

Wie beim Arbeitsplatz des Antragstellers ergibt sich auch bei der Richtverwendung das ‚Was‘ aus der Organisation und Geschäftsordnung der Bezirks- und Stadtpolizeikommanden, in der die Aufgaben den Referaten detailliert zugeordnet sind. Das ‚Was‘ und teilweise das ‚Wie‘ sind durch die enge Bindung an die rechtlichen Normen (z.B. SPG, StPO, StVO) und Durchführungsbestimmungen und -anweisungen (z.B. Exekutiv-, Kriminal- und Verkehrsdienststrichtlinien) ebenfalls eindeutig gegeben. Somit wäre auch hier grundsätzlich der nächstniedrigere Wert ‚Teilroutine‘ (3) anzusetzen.

Wie dem Antragsteller kommt allerdings auch dem Stadtpolizeikommandanten Villach ein enger Ermessensspielraum sowohl bei der Umsetzung der Gesamtziele des Landespolizeikommandos als auch bei der Organisation und Koordinierung überörtlicher Dienste und außergewöhnlicher Amtshandlungen zu.

Aufgrund der obigen Ausführungen ist der Arbeitsplatz der Richtverwendung dem Kalkül ‚Aufgabenorientiert‘ (Stufe 4) zuzuordnen.

Die nächsthöhere Stufe ‚Operativ, zielgesteuert‘ (5) scheidet jedoch aus denselben Erwägungen wie beim Antragsteller aus.

## 5. DENKANFORDERUNG (PROBLEMLÖSUNG UND KREATIVITÄT)

### A) Arbeitsplatz Antragsteller

DENKANFORDERUNG (PROBLEMLÖSUNG UND KREATIVITÄT): ‚Unterschiedlich‘ (Stufe 5)

Das Kalkül ‚Unterschiedlich‘ (Stufe 5) bezieht sich auf unterschiedliche Situationen mit dem Erfordernis der Identifikation des Problems, dessen Analyse und der selbständigen Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Es gibt ‚richtige‘ oder ‚falsche‘ Lösungen und es lässt sich überprüfen, ob eine Lösung richtig oder falsch ist.

Die Denkanforderung für die Steuerung und Besorgung des Exekutivdienstes auf Stadtpolizeikommandoebene ist überwiegend dem Kalkül ‚Ähnlich‘ (Stufe 3) zuzuordnen, jedoch kann es auch hier zu außergewöhnlichen Vorkommnissen kommen, die nicht mit eindeutigen Lösungswegen gelöst werden können. Dies gilt in einem noch höheren Maße für jene Aufgaben und Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit den zusätzlichen Kriminalpolizeilich relevanten ‚Herausforderungen‘ auftreten (wie z.B. Task Force Sozialleistungsbetrug).

Bei umfassender Betrachtung aller Aufgaben und Situationen, die es zu lösen gilt, ist die Zuordnung zum Kalkül ‚Unterschiedlich‘ (Stufe 5) gerechtfertigt.

Die Zwischenstufe 6 zwischen ‚Unterschiedlich‘ (Stufe 5) und ‚Adaptiv‘ (Stufe 7) greift zu weit, weil hier zumindest größtenteils Aufgaben vorhanden sein müssten, für die eine Analyse und Bewertung komplexer Situationen und die konzeptionelle Entwicklung von Strategien anhand einer unvollständigen Datenlage Voraussetzung wäre. Dies ist jedoch gerade bei den Aufgaben und Tätigkeiten, die nicht in Zusammenhang mit den zusätzlichen ‚Herausforderungen‘ stehen und daher deutlich überwiegen, auf Grund der engen Gesetzesbindung unter Berücksichtigung entsprechender Befehle und Vorgaben nicht ableitbar.

### B) Richtverwendung

DENKANFORDERUNG (PROBLEMLÖSUNG UND KREATIVITÄT): ‚Unterschiedlich‘ (Stufe 5)

Im Exekutivbereich (Organisation, Koordination und Leitung überörtlicher Dienste, Planung exekutivdienstlicher Einsätze und Einsatzleitung bei außergewöhnlichen Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Großereignissen und ordnungspolizeilichen Anlässen im örtlichen Wirkungsbereich) erfordern unterschiedliche Situationen die Identifikation des Problems, dessen Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Probleme sind durch den Leiter des Stadtpolizeikommandos Villach insbesondere unter Anwendung seines hohen Fach- und Managementwissens (9 bzw. 5) weitgehend selbständig zu lösen.

Beim Leiter des Stadtpolizeikommandos Villach sind in diesem Zusammenhang die räumliche Nähe zur Staatsgrenze (Dreiländereck Österreich, Italien und Slowenien) und die besondere Verkehrssituation zu berücksichtigen. Aus der räumlichen Nähe zur Staatsgrenze ergeben sich zusätzliche grenzüberschreitende Aufgaben z.B. im Zusammenhang mit gemischten Streifen und gemeinsamen Schwerpunktaktionen. Aus dem Umstand, dass die Stadt Villach zu den wichtigsten Verkehrsknotenpunkten Österreichs und des Alpen-Adria-Raums zählt (am Autobahnknoten Villach kreuzen sich die Süd Autobahn A2 und die Tauern Autobahn A10 sowie die Karawanken Autobahn A11) resultieren – insbesondere im Vergleich zu anderen Bezirks- und Stadtpolizeikommanden – erhöhte verkehrspolizeiliche Anforderungen.

In diesen beiden Bereichen ist die ständige Beobachtung der Kriminalitäts- und Verkehrsentwicklung sowie deren Analyse notwendig, um entsprechend entgegenwirken zu können.

Bei umfassender Betrachtung aller Aufgaben und Situationen, die es zu lösen gilt, ist die Zuordnung zum Kalkül ‚Unterschiedlich‘ (Stufe 5) gerechtfertigt.

Die Zwischenstufe 6 zwischen ‚Unterschiedlich‘ (Stufe 5) und ‚Adaptiv‘ (Stufe 7) greift zu weit, weil hier zumindest größtenteils Aufgaben vorhanden sein müssten, für die eine Analyse und Bewertung komplexer Situationen und die konzeptionelle Entwicklung von Strategien anhand einer unvollständigen Datenlage Voraussetzung wären. Dies ist

jedoch gerade bei den Aufgaben und Tätigkeiten, die nicht in Zusammenhang mit den zusätzlichen ‚Ereignissen‘ stehen und daher deutlich überwiegen, auf Grund der engen Gesetzesbindung unter Berücksichtigung entsprechender Befehle und Vorgaben nicht ableitbar.

## 6. HANDLUNGSFREIHEIT

### A) Arbeitsplatz Antragsteller

HANDLUNGSFREIHEIT: Zwischenstufe 12 zwischen ‚Richtliniengebunden‘ (Stufe 10) und ‚Allgemein geregelt‘ (Stufe 13)

Die Handlungsfreiheit wird – wie ausgeführt – durch die organisatorische Position des Arbeitsplatzes innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie), durch die vorhandenen Richtlinien, Erlässe, Anweisungen sowie durch Gesetze und Verordnungen beschränkt.

In der hierarchischen Position innerhalb der Landespolizeidirektion XXXX liegt der Arbeitsplatz des Antragstellers im Hinblick auf die Wahrnehmung der Dienstaufsicht an der dritten Stelle. In der hierarchischen Position innerhalb der Landespolizeidirektion römisch 40 liegt der Arbeitsplatz des Antragstellers im Hinblick auf die Wahrnehmung der Dienstaufsicht an der dritten Stelle.

Das bedeutet, dass es bei Besorgung der Angelegenheiten des inneren Dienstes zwei übergeordnete Stellen (z.B. den Polizeipräsidenten oder die Leiterin oder den Leiter des Landeskriminalamts) gibt, die Einfluss nehmen bzw. dienstliche Weisungen erteilen können.

Die Approbationsbefugnis (ESB) Arbeitsplatz des Antragstellers umfasst alle exekutiv- und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Wirkungsbereichs, soweit sich diese nicht die übergeordnete Dienststelle vorbehalten hat.

Die Zuordnung als Zwischenlage zwischen ‚richtliniengebunden‘ und ‚allgemein geregelt‘ mit stärkerer Tendenz zum Kalkül „allgemein geregelt“ ergibt sich durch das Erfordernis des Erreichens definierter Ziele insbesondere durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit grundsätzlich eher geringem Ermessenspielraum. Dieser geringere Ermessenspielraum ergibt sich aus den durch Gesetze (StPO, SPG, StGB) und Dienstanweisungen (Exekutiv- und Kriminaldienststrichtlinien) engen und klar definierten Gesetzesgrenzen.

Beim Arbeitsplatz des Antragstellers besteht jedoch ein größerer Ermessenspielraum in Zusammenhang mit den in der Arbeitsplatzbeschreibung und der ‚überarbeiteten‘ Arbeitsplatzbeschreibung angeführten ‚Sonderzuständigkeiten‘. Dabei ist der Ermessenspielraum deutlich größer, da die Grenzen der Vorgehensweise durch die Exekutivdienststrichtlinien zwar relativ genau vorgegeben sind, aber ein gewisser Spielraum für eigene Entscheidungen verbleibt, da nicht jede im Rahmen von überörtlichen Diensten auftretende Situation vollständig ‚durchgeregelt‘ werden kann.

Insgesamt betrachtet ergibt sich somit für den Arbeitsplatz des Antragstellers die Einstufung in die Stufe 12 zw

**Quelle:** Bundesverwaltungsgericht BVwg, <https://www.bvwg.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)