

TE Bvwg Erkenntnis 2025/9/19 W213 2285276-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.09.2025

Entscheidungsdatum

19.09.2025

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

W213 2285276-1/14E, W213 2285276-1/14E

Im Namen der Republik!

Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Säumnisbeschwerde von XXXX, vertreten durch RIEDL Partner Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien, Franz Josefs Kai 5/DG, gegen die Landespolizeidirektion Wien, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht i. A. Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit (§ 143 BDG) zu Recht erkannt: Das Bundesverwaltungsgericht hat durch den Richter Dr. Albert SLAMANIG als Einzelrichter über die Säumnisbeschwerde von römisch 40, vertreten durch RIEDL Partner Rechtsanwälte GmbH, 1010 Wien, Franz Josefs Kai 5/DG, gegen die Landespolizeidirektion Wien, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht i. A. Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit (Paragraph 143, BDG) zu Recht erkannt:

A)

Gemäß § 143 BDG i.V.m. § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG wird festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (Leiter der Außenstelle XXXX des Landeskriminalamtes Wien, Nr. 7050/1427) in der Zeit von 01.12.2008 bis 31.07.2023 der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6, zugeordnet war. Gemäß Paragraph 143, BDG in Verbindung mit Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG wird festgestellt, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers (Leiter der Außenstelle römisch 40 des Landeskriminalamtes Wien, Nr. 7050/1427) in der Zeit von 01.12.2008 bis 31.07.2023 der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe 6, zugeordnet war.

B)

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

Text

Begründung:

I. Verfahrensgang und Sachverhalt: römisch eins. Verfahrensgang und Sachverhalt:

I.1. Der Beschwerdeführer steht als Oberst (E1/6) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er war in der Zeit vom 01.12.2008 bis 31.07.2023 mit dem Arbeitsplatz Leiters der Außenstelle XXXX des Landeskriminalamtes der belangten Behörde (Arbeitsplatzwertigkeit E1/6) betraut. römisch eins. 1. Der Beschwerdeführer steht als Oberst (E1/6) in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Er war in der Zeit vom 01.12.2008 bis 31.07.2023 mit dem Arbeitsplatz Leiters der Außenstelle römisch 40 des Landeskriminalamtes der belangten Behörde (Arbeitsplatzwertigkeit E1/6) betraut.

I.2. Mit Schreiben vom 25.01.2023 stellte er den Antrag auf bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes. Begründend wurde dazu ausgeführt, dass die aktuell gültige Arbeitsplatzbeschreibung dieses Arbeitsplatzes (IP-Nr. PM-SAP 7050/1421) auf einer unvollständigen und nicht an die Veränderungen der Vergangenheit und an die Anforderungen der Gegenwart angepassten Bewertung beruhe. Auch die in letzter Zeit erfolgten und betrieblich notwendigen Aufgabenübertragungen durch individuelle Weisungen der LKA-Leitung seien für die Wertigkeit des Arbeitsplatzes (Sonder- und andere zentrale kriminalpolizeiliche Zuständigkeiten in einer LKA-Außenstelle) nicht berücksichtigt worden. römisch eins. 2. Mit Schreiben vom 25.01.2023 stellte er den Antrag auf bescheidmäßige Feststellung der Wertigkeit dieses Arbeitsplatzes. Begründend wurde dazu ausgeführt, dass die aktuell gültige Arbeitsplatzbeschreibung dieses Arbeitsplatzes (IP-Nr. PM-SAP 7050/1421) auf einer unvollständigen und nicht an die Veränderungen der Vergangenheit und an die Anforderungen der Gegenwart angepassten Bewertung

beruhe. Auch die in letzter Zeit erfolgten und betrieblich notwendigen Aufgabenübertragungen durch individuelle Weisungen der LKA-Leitung seien für die Wertigkeit des Arbeitsplatzes (Sonder- und andere zentrale kriminalpolizeiliche Zuständigkeiten in einer LKA- Außenstelle) nicht berücksichtigt worden.

Ab der Polizeireform im Jahr 2001 sei es zu mehreren reformbedingten Restrukturierungen des Kriminaldienstes gekommen, so seien im konkreten Fall die f0nf selbstständigen Kriminalbeamtenabteilungen im XXXX Wiener Gemeindebezirk zu einer einzigen Organisationseinheit, nämlich der heutigen LKA-Außenstelle- XXXX , zusammengelegt worden. Der Arbeitsplatz des Leiters dieser neugeschaffenen Dienststelle sei vor mehr als 20 Jahren mit der Funktionsgruppe E1/6 bewertet worden. Ab der Polizeireform im Jahr 2001 sei es zu mehreren reformbedingten Restrukturierungen des Kriminaldienstes gekommen, so seien im konkreten Fall die f0nf selbstständigen Kriminalbeamtenabteilungen im römisch 40 Wiener Gemeindebezirk zu einer einzigen Organisationseinheit, nämlich der heutigen LKA-Außenstelle- römisch 40 , zusammengelegt worden. Der Arbeitsplatz des Leiters dieser neugeschaffenen Dienststelle sei vor mehr als 20 Jahren mit der Funktionsgruppe E1/6 bewertet worden.

Erwähnenswert in diesem Kontext sei, dass vor dieser Reform der Leiter der Kriminalbeamtenabteilung bloß beim Bezirkspolizeikommissariat XXXX allein bereits mit einem E1/6 bewertet gewesen sei. Erwähnenswert in diesem Kontext sei, dass vor dieser Reform der Leiter der Kriminalbeamtenabteilung bloß beim Bezirkspolizeikommissariat römisch 40 allein bereits mit einem E1/6 bewertet gewesen sei.

Nach dieser Reform seien die Leiter der f0nf Kriminalkommissariate in der Kriminaldirektion 2, die nachträglich zu den LKA-Außenstellen transformiert worden seien, ebenfalls nur mit E1/6 bewertet worden, obwohl mehrere eigenständige Kriminalbeamtenabteilungen zu einer einzigen Dienststelle [Außenstelle für mehrere Bezirke) zusammengefasst worden seien. Die Bewertungen seien trotz dieser Änderung und dem dadurch bedingten Aufgaben- und Verantwortungszuwachs bewertungstechnisch im Wesentlichen gleichgeblieben.

Mit 01.12.2008 seien im Zuge einer weiteren Kriminaldienstreform in Wien die bis zu diesem Zeitpunkt bestehenden drei Kriminaldirektionen abgeschafft und durch zwei lokale Ebenen der Kriminalitätsbekämpfung, nämlich dem LKA-Wien samt den fünf Außenstellen und den 14 Kriminalreferaten in den 14 Stadtpolizeikommanden ersetzt worden.

Im Zuge der Behördenreform 2012 seien dann die behördlichen Kompetenzen der damaligen Kriminalpolizeilichen Abteilung (KPA) in das Landeskriminalamt im Allgemeinen und in den LKA-Außenstellen im Besonderen integriert worden. In dieser Zeit habe mit der Auflösung der KPA somit ein nachhaltiger Aufgabentransfer beispielsweise die Wahrnehmung der Fachaufsicht hinsichtlich der Meldeverpflichtung im Sinne des SPG für den Rechtsschutzbeauftragten, Wahrnehmung der Fachaufsicht betreffend Löschungen von Eintragungen im Kriminalpolizeilichen Aktenindex der Fachaufsicht von A1 (KPA) auf E1(LKA-Außenstelle) stattgefunden.

Durch diese Aufgabenübertragung sei gleichzeitig ein Transfer der Fachaufsicht der Polizeijuristen (Konzeptsbeamten) auf den Leiter der jeweiligen LKA-Außenstelle erfolgt, ohne dass der damit verbundene Aufgabenzuwachs und die Übertragung der Führungsverantwortung für den jeweiligen Leiter der LKA-Außenstelle einer nachvollziehbaren bewertungsmäßigen Würdigung unterzogen worden seien.

Im Jahr 2013 sei in den LKA-Außenstellen zunächst ein Probetrieb des Projektes Top Team erfolgt. Ziel dieses Projektes sei die alleinige Zuständigkeit und Durchführung der gesamten Tatortarbeit inklusive der Anzeigenaufnahme durch die Top Teams in den Außenstellen gewesen.

Das Projekt Top Team sei von der Projektanfangsphase bis zum Vollausbau in den LKA-Außenstellen bis ins Jahr 2014 umgesetzt worden. Damit habe sich die Dienst- und Fachaufsicht des Leiters einer LKA-Außenstelle in diesen Bereich mit der Anzahl der zusätzlich zugeteilten Kräfte pro LKA-Außenstelle erhöht (Beispiel LKA-Ast XXXX : zusätzlich 20 Bedienstete f0r die Top Teams, das entspreche einer Personalaufstockung von ca. 20%). Das Projekt Top Team sei von der Projektanfangsphase bis zum Vollausbau in den LKA-Außenstellen bis ins Jahr 2014 umgesetzt worden. Damit habe sich die Dienst- und Fachaufsicht des Leiters einer LKA-Außenstelle in diesen Bereich mit der Anzahl der zusätzlich zugeteilten Kräfte pro LKA-Außenstelle erhöht (Beispiel LKA-Ast römisch 40 : zusätzlich 20 Bedienstete f0r die Top Teams, das entspreche einer Personalaufstockung von ca. 20%).

Auch diese zusätzliche Aufgabenstellung (die Übernahme der gesamten Tatortarbeit und Anzeigenaufnahme für sämtliche in der Dienstanweisung festgelegten Delikte), sowie die damit verbundene Personalaufstockung

einschließlich der Erhöhung der Führungsverantwortung habe keine Berücksichtigung in der Bewertung der E1-Planstellen in den LKA-Außenstellen gefunden.

Folgerichtig sei dann bereits im Jahr 2016 aufgrund der Summe an bewertungsrelevanten Veränderungen nach Prüfung der Dienstbehörde ein Aufwertungsantrag durch die LPD Wien in schriftlicher Form an das Bundesministerium für Inneres (Abteilung II/1) herangetragen bzw. zur weiteren Veranlassung übermittelt worden.

Seit diesem Zeitpunkt, dem Juni 2016, zwei keine Reaktion erfolgt, weshalb nunmehr eine Feststellung der Arbeitsplatzbewertung des Leiters der LKA-Außenstelle XXXX in Bescheidform, basierend auf einem entsprechenden Gutachten angezeigt erscheine. Seit diesem Zeitpunkt, dem Juni 2016, zwei keine Reaktion erfolgt, weshalb nunmehr eine Feststellung der Arbeitsplatzbewertung des Leiters der LKA-Außenstelle römisch 40 in Bescheidform, basierend auf einem entsprechenden Gutachten angezeigt erscheine.

Die Kriminalpolizei in toto und ergo auch die Führungskräfte einer LKA-Außenstelle stünden durch den Umfang des kriminalpolizeilichen Auftrages laufend vor neuen strategischen, analytischen und organisatorischen Herausforderungen, die sich durch die Gesetzgebungstätigkeit, den gesamtgesellschaftlichen Veränderungen, neuen Kriminalitätsphänomenen und den von der Technik ausgehenden Impulsen, ergäben. Aus dieser Argumentation ergäben sich nachvollziehbar ein hoher Umfang und ein nachhaltiger Anspruch an die Denkleistung und das Wissen, welche fortwährend zu schärfen und zu vermehren seien.

Die Kriminalität und auch die Kriminalitätsbekämpfung hätten sich in den letzten Jahren stark verändert und internationalisiert. Auch die dynamische Entwicklung des einschlägigen Rechtsbestandes für die Kriminalpolizei, sowie die Entwicklung neuer Ermittlungsmöglichkeiten in letzter Zeit bedürften einer verstärkten Kooperation und einer permanenten Adaptierung der kriminalpolizeilichen Arbeitsweise sowie steter kriminalpolizeilicher Aus-, Fort- und Weiterbildung.

Die zunehmende Kooperation und Vernetzung mit den vier Polizeikommissariaten (PK) und den vier Stadtpolizeikommanden (SPK) sowie mit den vier Kriminalreferaten im Zuständigkeitsbereich der LKA-Außenstelle-XXXX stellten ebenfalls einen Aufgabenzuwachs für den Arbeitsplatzinhaber dar. Wobei sich die Zusammenarbeit nicht nur auf die eingangs angeführten Organisationseinheiten beziehe, sondern je nach Anlassfall (z.B.: bezirksübergreifende Serielikte) eine Wien-weite Kooperation mit allen PKen und SPKen bestehe. Die zunehmende Kooperation und Vernetzung mit den vier Polizeikommissariaten (PK) und den vier Stadtpolizeikommanden (SPK) sowie mit den vier Kriminalreferaten im Zuständigkeitsbereich der LKA-Außenstelle- römisch 40 stellten ebenfalls einen Aufgabenzuwachs für den Arbeitsplatzinhaber dar. Wobei sich die Zusammenarbeit nicht nur auf die eingangs angeführten Organisationseinheiten beziehe, sondern je nach Anlassfall (z.B.: bezirksübergreifende Serielikte) eine Wien-weite Kooperation mit allen PKen und SPKen bestehe.

Erwähnt werde auch dezidiert die in den letzten Jahren stark angestiegene Kooperationsnotwendigkeit mit INTERPOL, EUROPOL und dem Bundeskriminalamt sowie anderen Dienststellen aus den Bundesländern.

Nachweislich seien in den letzten Jahren Veränderungen von nicht beeinflussbaren demographischen, soziokulturellen und soziographischen Fakten im Wandel des geopolitischen Umfeldes (Bevölkerungszuwachs, Migration, verschiedene gesetzliche oder gesellschaftliche Veränderungen) erfolgt, die ebenso Einfluss auf Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Leiters der LKA-Außenstelle- XXXX hätten, ohne dass dies entsprechende Berücksichtigung gefunden habe. So sei etwa 2015 im Zuge des Bauprojektes XXXX ein neues Stadterweiterungsgebiet entstanden, wobei ca. 5.500 Wohneinheiten im Bereich XXXX errichtet worden seien. Nachweislich seien in den letzten Jahren Veränderungen von nicht beeinflussbaren demographischen, soziokulturellen und soziographischen Fakten im Wandel des geopolitischen Umfeldes (Bevölkerungszuwachs, Migration, verschiedene gesetzliche oder gesellschaftliche Veränderungen) erfolgt, die ebenso Einfluss auf Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Leiters der LKA-Außenstelle- römisch 40 hätten, ohne dass dies entsprechende Berücksichtigung gefunden habe. So sei etwa 2015 im Zuge des Bauprojektes römisch 40 ein neues Stadterweiterungsgebiet entstanden, wobei ca. 5.500 Wohneinheiten im Bereich römisch 40 errichtet worden seien.

Es sei ein neuer Stadtteil, mit neuen Schulzentren, Büro- und Einkaufszentren und zusätzlich ca. 13.000 Bewohnern, vergleichbar etwa mit der Einwohnerzahl von Eisenstadt (ca. 14.000). Mit der Fertigstellung des XXXX sei der XXXX Mitteleuropas mit einem täglichen Personenaufkommen von ca. 120.000 - 150.000 Menschen und den damit verbundenen sicherheits- und kriminalpolizeilichen Herausforderungen entstanden. Es sei ein neuer Stadtteil, mit

neuen Schulzentren, Büro- und Einkaufszentren und zusätzlich ca. 13.000 Bewohnern, vergleichbar etwa mit der Einwohnerzahl von Eisenstadt (ca. 14.000). Mit der Fertigstellung des römisch 40 sei der römisch 40 Mitteleuropas mit einem täglichen Personenaufkommen von ca. 120.000 - 150.000 Menschen und den damit verbundenen sicherheits- und kriminalpolizeilichen Herausforderungen entstanden.

Die Kriminalität habe sich in den letzten Jahren zudem modernisiert und insbesondere digitalisiert, was sich seit geraumer Zeit mit benötigtem Zusatzwissen und Zusatzaufgaben für alle Ermittlungsbereiche als große Herausforderung (Cybercrime oder Internetkriminalität) herausstelle. Auch die Schaffung eines LKA-IT-Ermittlungs-Probebetriebes in den LKA-Außenstellen vor vier Jahren sei bis dato genauso nicht als Zusatzaufgabe für den Außenstellenleiter bewertet worden.

Neue Kriminalitätsphänomene und die zunehmende Komplexität bei der Sachbearbeitung, der interne Koordinationsaufwand und die innerbetriebliche Organisation in den Ermittlungsbereichen der Gewalt-, Raub- und Sexualdelikte, sowie neue Einbruchs- und Betrugsmethoden im Vermögensbereich, die steten Veränderungen bei der Suchtmittelkriminalität sowie der Aufwand bei der Sicherung von Tatortspuren der von den geleistet werde, verursachten ebenso einen Mehraufwand für den Leiter der Dienststelle.

Darüber hinaus habe sich die Kriminalitätsbekämpfung im Aufgabenfeld der Landeskriminalämter und LKA-Außenstellen internationalisiert. (Tatörtlichkeiten in mehreren Ländern, reisende Täter, Organisierte Kriminalität, Clan-Kriminalität, Terrorismus u.v.m.)

Die kriminalpolizeiliche Steuerungskompetenz für eine vernetzte und ganzheitliche Kriminalitätsbekämpfung, eine zielgerichtete Analysengestaltung, die Entwicklung neuer Konzepte für die Organisation, die Nutzung bestehender Evidenzen und die regionale Kriminalitätsbekämpfung, ferner die Gestaltung und Unterstützung von Bediensteten der LKA-Außenstellen und der SPK durch Bildungsmaßnahmen rundeten den Aufgabenkomplex des Leiters der LKA-Außenstelle ab.

Die Anforderungen an eine strukturierte und systemische Denkweise seien somit für den Leiter der LKA-Außenstelle-XXXX sehr hoch, neuartig und adaptiv und der Denkraum werde durch die angeführten laufenden Veränderungen auch immer mehr gefordert. Auch hinsichtlich der internen, externen und internationalen Koordinationskompetenz werden große Anforderungen an den Leiter gestellt. Die Anforderungen an eine strukturierte und systemische Denkweise seien somit für den Leiter der LKA-Außenstelle- römisch 40 sehr hoch, neuartig und adaptiv und der Denkraum werde durch die angeführten laufenden Veränderungen auch immer mehr gefordert. Auch hinsichtlich der internen, externen und internationalen Koordinationskompetenz werden große Anforderungen an den Leiter gestellt.

Auch die permanente, situationsangepasste und strategische Steuerung der Personal- und Sachressourcen im Wirkungskreis der LKA-Außenstelle XXXX stellen einen hohen Anspruch an den Leiter dieser Organisationseinheit dar, zumal er in seiner Dienststelle über Personalhoheit verfügt. Auch die permanente, situationsangepasste und strategische Steuerung der Personal- und Sachressourcen im Wirkungskreis der LKA-Außenstelle römisch 40 stellen einen hohen Anspruch an den Leiter dieser Organisationseinheit dar, zumal er in seiner Dienststelle über Personalhoheit verfügt.

Mittlerweile seien für den Arbeitsplatz eines Leiters einer LKA-Außenstelle ein entsprechendes Studium, vornehmlich ein Masterstudium, für eine erfolgreiche Aufgabenerfüllung vorteilhaft. Bemerkt werde, dass jede Außenstelle in Wien regionale und individuelle Besonderheiten aufweise und daher einer gesonderten Prüfung bedürfe.

I.3. Die belangte Behörde ersuchte in weiterer Folge den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 03.02.2023 um Überprüfung der bestehenden Arbeitsplatzbeschreibung seines Arbeitsplatzes auf deren Aktualität bzw. um Vornahme allfälliger Ergänzungen und Abgabe einer diesbezüglichen Stellungnahme. römisch eins.3. Die belangte Behörde ersuchte in weiterer Folge den Beschwerdeführer mit Schreiben vom 03.02.2023 um Überprüfung der bestehenden Arbeitsplatzbeschreibung seines Arbeitsplatzes auf deren Aktualität bzw. um Vornahme allfälliger Ergänzungen und Abgabe einer diesbezüglichen Stellungnahme.

I.4. Mit Schriftsatz vom 13.03.2023 legte der Beschwerdeführer durch seinen anwaltlichen Vertreter eine überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibung vor. Dabei seien die schon 2016 vorgenommenen Ergänzungen und die in den letzten Jahren hinzugekommenen Bereiche mit roter bzw. grüner Farbe markiert worden. römisch eins.4. Mit Schriftsatz vom

13.03.2023 legte der Beschwerdeführer durch seinen anwaltlichen Vertreter eine überarbeitete Arbeitsplatzbeschreibung vor. Dabei seien die schon 2016 vorgenommenen Ergänzungen und die in den letzten Jahren hinzugekommenen Bereiche mit roter bzw. grüner Farbe markiert worden.

Zur Außenstelle XXXX selbst sei zu erwähnen, dass die LKA-Außenstelle XXXX mit 120 Mitarbeitern über mehr Personal verfüge als jeweils fünf Landeskriminalämter in den Bundesländern (LKA-Burgenland, LKA-Vorarlberg, LKA-Kärnten, LKA-Tirol und LKA-Salzburg). Zur Außenstelle römisch 40 selbst sei zu erwähnen, dass die LKA-Außenstelle römisch 40 mit 120 Mitarbeitern über mehr Personal verfüge als jeweils fünf Landeskriminalämter in den Bundesländern (LKA-Burgenland, LKA-Vorarlberg, LKA-Kärnten, LKA-Tirol und LKA-Salzburg).

Einleitend werde darauf hingewiesen, dass die LKA-Außenstelle- XXXX mit ihrem heutigen aktuellen Zuständigkeitsbereich, die Aufarbeitung aller relevanten kriminalpolizeilichen Amtshandlungen für die Wiener Gemeindebezirke XXXX und somit für eine Gesamtbevölkerung von ca. 580.000 Menschen umfasse. Einleitend werde darauf hingewiesen, dass die LKA-Außenstelle- römisch 40 mit ihrem heutigen aktuellen Zuständigkeitsbereich, die Aufarbeitung aller relevanten kriminalpolizeilichen Amtshandlungen für die Wiener Gemeindebezirke römisch 40 und somit für eine Gesamtbevölkerung von ca. 580.000 Menschen umfasse.

In den letzten Jahren und Jahrzehnten Veränderungen aufgrund nicht beeinflussbarer demographischer, soziokultureller und soziographischer Faktoren im Wandel des geopolitischen Umfeldes (Bevölkerungszuwachs, Migration, verschiedene gesetzliche oder gesellschaftliche Veränderungen) erfolgt, die ebenso Einfluss auf den Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Leiters der LKA-Außenstelle- XXXX hatten, ohne dass dies eine entsprechende Berücksichtigung und Würdigung in der Bewertung des Arbeitsplatzes gefunden habe. In den letzten Jahren und Jahrzehnten Veränderungen aufgrund nicht beeinflussbarer demographischer, soziokultureller und soziographischer Faktoren im Wandel des geopolitischen Umfeldes (Bevölkerungszuwachs, Migration, verschiedene gesetzliche oder gesellschaftliche Veränderungen) erfolgt, die ebenso Einfluss auf den Aufgaben- und Verantwortungsbereich des Leiters der LKA-Außenstelle- römisch 40 hatten, ohne dass dies eine entsprechende Berücksichtigung und Würdigung in der Bewertung des Arbeitsplatzes gefunden habe.

So sei etwa im Jahre 2015 im Zuge des Bauprojekts XXXX ein neues Stadterweiterungsgebiet entstanden und seien ca. 5.500 Wohneinheiten im Bereich XXXX errichtet worden. Es sei diesem neuen Stadterweiterungsgebiet um den XXXX ein neuer Stadtteil, mit neuen Schulzentren, Büro- und Einkaufszentren und zusätzlich ca. 13.000 Bewohnern entstanden, vergleichbar etwa mit der Einwohnerzahl von Eisenstadt (ca. 14.000). Diese demographischen Veränderungen seien ebenfalls um die neuen Stadterweiterungsgebiete im XXXX Bezirk XXXX und im XXXX Bezirk XXXX zu ergänzen. So sei etwa im Jahre 2015 im Zuge des Bauprojekts römisch 40 ein neues Stadterweiterungsgebiet entstanden und seien ca. 5.500 Wohneinheiten im Bereich römisch 40 errichtet worden. Es sei diesem neuen Stadterweiterungsgebiet um den römisch 40 ein neuer Stadtteil, mit neuen Schulzentren, Büro- und Einkaufszentren und zusätzlich ca. 13.000 Bewohnern entstanden, vergleichbar etwa mit der Einwohnerzahl von Eisenstadt (ca. 14.000). Diese demographischen Veränderungen seien ebenfalls um die neuen Stadterweiterungsgebiete im römisch 40 Bezirk römisch 40 und im römisch 40 Bezirk römisch 40 zu ergänzen.

Aufgrund dieser demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen hätte sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten immer wieder neue örtliche, regionale Kriminalitätsschwerpunkte gebildet, die durch entsprechende Beobachtungen, Analysen und Ermittlungserkenntnisse rechtzeitig erkannt werden müssten, um strategische Konzepte in der Kriminalitätsbekämpfung zu entwickeln. Die Anforderungen an eine strukturierte und systemische Denkweise seien somit für den Beschwerdeführer, als Leiter der LKA-Außenstelle- XXXX sehr hoch, neuartig und adaptiv. Der Denkraum werde durch die angeführten laufenden Veränderungen auch immer mehr gefordert. Ebenso hinsichtlich der internen und externen Koordinationskompetenz würden immer wieder große Anforderungen an ihn gestellt. Aufgrund dieser demographischen und gesellschaftlichen Veränderungen hätte sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten immer wieder neue örtliche, regionale Kriminalitätsschwerpunkte gebildet, die durch entsprechende Beobachtungen, Analysen und Ermittlungserkenntnisse rechtzeitig erkannt werden müssten, um strategische Konzepte in der Kriminalitätsbekämpfung zu entwickeln. Die Anforderungen an eine strukturierte und systemische Denkweise seien somit für den Beschwerdeführer, als Leiter der LKA-Außenstelle- römisch 40 sehr hoch, neuartig und adaptiv. Der Denkraum werde durch die angeführten laufenden Veränderungen auch immer mehr gefordert. Ebenso hinsichtlich der internen und externen Koordinationskompetenz würden immer wieder große Anforderungen an ihn gestellt.

Beispielhaft für einen derartigen örtlichen, regionalen Kriminalitätsschwerpunkt sei hier die Entwicklung einer offenen Drogenszene in Wien XXXX , rund um den XXXX , zu nennen, welche erstmals im Jahr 2021 erkennbar gewesen sei. Beispielhaft für einen derartigen örtlichen, regionalen Kriminalitätsschwerpunkt sei hier die Entwicklung einer offenen Drogenszene in Wien römisch 40 , rund um den römisch 40 , zu nennen, welche erstmals im Jahr 2021 erkennbar gewesen sei.

Durch seine kriminalpolizeiliche Steuerungskompetenz für eine vernetzte und ganzheitliche Kriminalitätsbekämpfung und die zielgerichtete Analysengestaltung sei zunächst ein Konzept für die Bekämpfung dieses örtlichen Kriminalitätsphänomens entwickelt worden. So sei es gelungen zahlreiche erfolgreiche Suchtmittel-Amtshandlungen gegen nordafrikanische Tätergruppen zu führen, die in der Umgebung des XXXX gewerbsmäßigen Suchtmittelhandel betrieben hätten. Ziele dieser intensiven Strukturermittlungen sei es gewesen möglichst weit in der kriminellen Hierarchie dieser Organisation vorzudringen, um so gut und so rasch als möglich, diese kriminelle Struktur zu zerschlagen. Durch seine kriminalpolizeiliche Steuerungskompetenz für eine vernetzte und ganzheitliche Kriminalitätsbekämpfung und die zielgerichtete Analysengestaltung sei zunächst ein Konzept für die Bekämpfung dieses örtlichen Kriminalitätsphänomens entwickelt worden. So sei es gelungen zahlreiche erfolgreiche Suchtmittel-Amtshandlungen gegen nordafrikanische Tätergruppen zu führen, die in der Umgebung des römisch 40 gewerbsmäßigen Suchtmittelhandel betrieben hätten. Ziele dieser intensiven Strukturermittlungen sei es gewesen möglichst weit in der kriminellen Hierarchie dieser Organisation vorzudringen, um so gut und so rasch als möglich, diese kriminelle Struktur zu zerschlagen.

Die erfolgreiche Bilanz gegen diese Tätergruppe habe durch die einheitliche Kommandoführung unter der Leitung der LKA-Außenstelle XXXX und das dadurch abgestimmte Einschreiten verschiedener beteiligter Organisationseinheiten (LKA-Ast XXXX , LKA-AD-EGS, SPK 10, BE und PDHE) erreicht werden können. Die erfolgreiche Bilanz gegen diese Tätergruppe habe durch die einheitliche Kommandoführung unter der Leitung der LKA-Außenstelle römisch 40 und das dadurch abgestimmte Einschreiten verschiedener beteiligter Organisationseinheiten (LKA-Ast römisch 40 , LKA-AD-EGS, SPK 10, BE und PDHE) erreicht werden können.

Dennoch erfordere die permanente, situationsangepasste und strategische Steuerung der Personal- und Sachressourcen im Wirkungskreis der LKA-Außenstelle XXXX vom Beschwerdeführer und gleichzeitig für diesen Schwerpunkt als Einsatzkommandant agierender Führungskraft eine geeignete, nachhaltige Maßnahmensetzung, unter Ausschöpfung sämtlicher Ressourcen (uniformierte Exekutivbeamte und zivile Exekutivbeamte) zur nachhaltigen Reduktion der Suchtmittel- und Folgedelinquenz, um die Niederlassung von neuen Tätergruppierungen zu verhindern. Ziel dieser umfassenden und unter der Leitung der LKA-Außenstelle XXXX stehenden weiterführenden Schwerpunktaktionen sei es, die Suchtmittelszene an dieser regionalen Örtlichkeit permanent in Bewegung zu halten und diese zum einen aus dem Bereich XXXX zu verdrängen sowie zum anderen keine Manifestierung oder Verlagerung der Szene auch in den umliegenden Straßenzügen entstehen zu lassen. Dennoch erfordere die permanente, situationsangepasste und strategische Steuerung der Personal- und Sachressourcen im Wirkungskreis der LKA-Außenstelle römisch 40 vom Beschwerdeführer und gleichzeitig für diesen Schwerpunkt als Einsatzkommandant agierender Führungskraft eine geeignete, nachhaltige Maßnahmensetzung, unter Ausschöpfung sämtlicher Ressourcen (uniformierte Exekutivbeamte und zivile Exekutivbeamte) zur nachhaltigen Reduktion der Suchtmittel- und Folgedelinquenz, um die Niederlassung von neuen Tätergruppierungen zu verhindern. Ziel dieser umfassenden und unter der Leitung der LKA-Außenstelle römisch 40 stehenden weiterführenden Schwerpunktaktionen sei es, die Suchtmittelszene an dieser regionalen Örtlichkeit permanent in Bewegung zu halten und diese zum einen aus dem Bereich römisch 40 zu verdrängen sowie zum anderen keine Manifestierung oder Verlagerung der Szene auch in den umliegenden Straßenzügen entstehen zu lassen.

Die LKA-Außenstelle- XXXX weise eine überproportional hohe Belastung in den Deliktsfeldern Raub und Schwerer Raub, Gewaltkriminalität und Sexualdelikte auf. Die LKA-Außenstelle- römisch 40 weise eine überproportional hohe Belastung in den Deliktsfeldern Raub und Schwerer Raub, Gewaltkriminalität und Sexualdelikte auf.

Außerdem weise die LKA-Außenstelle- XXXX mit ca. 5.800 Top-Team Einsätzen (im Jahr 2022) die höchste Einsatz- und Arbeitsbelastung im Bereich der Tatortarbeit in Wien auf. Überdies sei mit der Fertigstellung des XXXX der XXXX Mitteleuropas mit einem täglichen Personenaufkommen von ca. 120.000 — 150.000 Menschen und den damit verbundenen sicherheits- und kriminalpolizeilichen Herausforderungen entstanden. Außerdem weise die LKA-Außenstelle- römisch 40 mit ca. 5.800 Top-Team Einsätzen (im Jahr 2022) die höchste Einsatz- und Arbeitsbelastung im

Bereich der Tatortarbeit in Wien auf. Überdies sei mit der Fertigstellung des römisch 40 der römisch 40 Mitteleuropas mit einem täglichen Personenaufkommen von ca. 120.000 — 150.000 Menschen und den damit verbundenen sicherheits- und kriminalpolizeilichen Herausforderungen entstanden.

Insbesondere der XXXX Wiener Gemeindebezirk bereite aufgrund seiner hohen Bevölkerungszahl (212.256 Einwohner, Stand 1. Jänner 2022), seiner soziokulturellen und soziographischen Fakten (Bevölkerungszuwachs, Migration, gesellschaftliche Veränderungen etc.) immer wieder große kriminalpolizeiliche Herausforderungen und Kriminalitätsbelastungen. Insbesondere der römisch 40 Wiener Gemeindebezirk bereite aufgrund seiner hohen Bevölkerungszahl (212.256 Einwohner, Stand 1. Jänner 2022), seiner soziokulturellen und soziographischen Fakten (Bevölkerungszuwachs, Migration, gesellschaftliche Veränderungen etc.) immer wieder große kriminalpolizeiliche Herausforderungen und Kriminalitätsbelastungen.

So habe es zum Beispiel in der Silvesternacht vom 31.12.2020 auf den 01.01.2021 zahlreiche Ausschreitungen in der Umgebung des XXXX gegeben und seien durch zahlreiche vorerst unbekannte Täter strafbare Handlungen nach §§ 83, 84, 125, 126, 127, 129 173, 269 und 274 StGB gesetzt worden. Aufgrund dieser besonderen Umstände und Herausforderungen sei unter der Leitung des Beschwerdeführers eine Sonderermittlungsgruppe in der LKA-Außenstelle XXXX eingesetzt worden, die für die kriminalpolizeiliche Aufarbeitung sämtlicher in diesem Zeitraum gesetzter strafbarer Handlungen zuständig gewesen sei. So habe es zum Beispiel in der Silvesternacht vom 31.12.2020 auf den 01.01.2021 zahlreiche Ausschreitungen in der Umgebung des römisch 40 gegeben und seien durch zahlreiche vorerst unbekannte Täter strafbare Handlungen nach Paragraphen 83, 84, 125, 126, 127, 129, 173, 269 und 274 StGB gesetzt worden. Aufgrund dieser besonderen Umstände und Herausforderungen sei unter der Leitung des Beschwerdeführers eine Sonderermittlungsgruppe in der LKA-Außenstelle römisch 40 eingesetzt worden, die für die kriminalpolizeiliche Aufarbeitung sämtlicher in diesem Zeitraum gesetzter strafbarer Handlungen zuständig gewesen sei.

Im Zuge der umfangreichen Ermittlungen seien rund 150 übermittelte Videoaufnahmen („Zeugenvideos“ und Videos aus Überwachungskameras) gesichtet und ausgewertet worden.

Im Zuge der Auswertung der sichergestellten Mobiltelefone seien

159.471 Bilddateien

6.654 Audiodateien - davon rund 4,500 Sprachnachrichten

9.198 Videodateien

81.668 Nachrichten (WhatsApp und andere Messengerdienste sowie SMS)

1.769 Konversationen vorgefunden, gesichtet und ausgewertet worden.

Nach Abschluss der umfangreichen Ermittlungen hätten durch Auswertung der vorhandenen Handy- und Überwachungsvideos und Einvernahmen zusammenfassend insgesamt 30 namentlich bekannte Täter ausgeforscht bzw. sämtliche strafbaren Handlungen zugeordnet sowie zur Anzeige gebracht werden können.

Im Rahmen der kriminalpolizeilichen Aufgabenerfüllungen einerseits und auf Anordnung des Landeskriminalamtes andererseits würden durch den Beschwerdeführer für die LKA-Außenstelle XXXX im Laufe der Jahre immer wieder die zentrale kriminalpolizeiliche Aufgabenerfüllung und Dienst- und Fachaufsicht für diese zentralen (Wien weiten) Zuständigkeiten wahrgenommen. Im Rahmen der kriminalpolizeilichen Aufgabenerfüllungen einerseits und auf Anordnung des Landeskriminalamtes andererseits würden durch den Beschwerdeführer für die LKA-Außenstelle römisch 40 im Laufe der Jahre immer wieder die zentrale kriminalpolizeiliche Aufgabenerfüllung und Dienst- und Fachaufsicht für diese zentralen (Wien weiten) Zuständigkeiten wahrgenommen.

Die zentralen Sonderzuständigkeiten für die LKA-Außenstelle XXXX seien bis dato: Die zentralen Sonderzuständigkeiten für die LKA-Außenstelle römisch 40 seien bis dato:

- Atypische Raubüberfälle auf SPAR-Supermärkte
- Katalysatoren-Diebstähle
- Betrügerische Dachdeckerarbeiten durch rumänische Tätergruppen

Der Beschwerdeführer fungiere seit 20.06.2018 überdies als Koordinator der Leiter der Außenstellen gegenüber der Leitung des LKA.

Trotz dieser vielfältigen demographischen Entwicklungen und mehreren reformbedingten Restrukturierungen des Kriminaldienstes sei sein Arbeitsplatz, so wie vor mehr als 20 Jahren, mit der Funktionsgruppe E1/6 bewertet. Erwähnenswert in diesem Kontext sei, dass in Anbetracht all dieser bewertungsrelevanten Veränderungen, Reformen und demographischen Entwicklungen der Arbeitsplatz des Leiters der Kriminalbeamtenabteilung bloß beim Bezirkspolizeikommissariat XXXX damals bereits mit einem E 1/6 bewertet gewesen sei. Trotz dieser vielfältigen demographischen Entwicklungen und mehreren reformbedingten Restrukturierungen des Kriminaldienstes sei sein Arbeitsplatz, so wie vor mehr als 20 Jahren, mit der Funktionsgruppe E1/6 bewertet. Erwähnenswert in diesem Kontext sei, dass in Anbetracht all dieser bewertungsrelevanten Veränderungen, Reformen und demographischen Entwicklungen der Arbeitsplatz des Leiters der Kriminalbeamtenabteilung bloß beim Bezirkspolizeikommissariat römisch 40 damals bereits mit einem E 1/6 bewertet gewesen sei.

Als Richtverwendung für die Planstelle E 1/6 werde der Bezirkspolizeikommandant von XXXX (20.531 Einwohner, Stand: 1. Jänner 2022) und der Stadtpolizeikommandant von XXXX (64.071 Einwohner, Stand 1. Jänner 2022) herangezogen. Im Vergleich dazu umfasse der örtliche Zuständigkeitsbereich der LKA-Außenstelle XXXX die Wiener Gemeindebezirke XXXX, somit eine Gesamtbevölkerung von ca. 580.000 Menschen. Als Richtverwendung für die Planstelle E 1/6 werde der Bezirkspolizeikommandant von römisch 40 (20.531 Einwohner, Stand: 1. Jänner 2022) und der Stadtpolizeikommandant von römisch 40 (64.071 Einwohner, Stand 1. Jänner 2022) herangezogen. Im Vergleich dazu umfasse der örtliche Zuständigkeitsbereich der LKA-Außenstelle römisch 40 die Wiener Gemeindebezirke römisch 40, somit eine Gesamtbevölkerung von ca. 580.000 Menschen.

Im Zuständigkeitsbereich der LKA-Außenstelle XXXX versähen mehr etwa 800 uniformierte Exekutivbeamten in vier Stadtpolizeikommanden ihren Dienst, wobei der jeweilige Stadtpolizeikommandant als unmittelbarer Ansprechpartner für kriminalpolizeilichen Angelegenheiten fungiere. Vier seien ebenfalls, in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten, unmittelbarer Ansprechpartner für ihn (Arbeitsbesprechungen und Zuständigkeitsabhandlungen), sowie weitere vier Polizeikommissariate. Im Zuständigkeitsbereich der LKA-Außenstelle römisch 40 versähen mehr etwa 800 uniformierte Exekutivbeamten in vier Stadtpolizeikommanden ihren Dienst, wobei der jeweilige Stadtpolizeikommandant als unmittelbarer Ansprechpartner für kriminalpolizeilichen Angelegenheiten fungiere. Vier seien ebenfalls, in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten, unmittelbarer Ansprechpartner für ihn (Arbeitsbesprechungen und Zuständigkeitsabhandlungen), sowie weitere vier Polizeikommissariate.

Aus diesen Gründen erachte er die derzeitige Bewertung seines Arbeitsplatzes als unverhältnismäßig niedrig im Verhältnis zum tatsächlichen Aufgabenfeld und Verantwortungsbereich. Die Bewertung entspreche nicht mehr dem aktuellen Aufgaben- und Verantwortungsbereich. Es werde daher an gegenständlichem Antrag auf Aufwertung des Arbeitsplatzes festgehalten.

I.5. Der Beschwerdeführer erhob hierauf mit Schriftsatz vom 31.10.2023 unter Berufung auf sein bisheriges Vorbringen Säumnisbeschwerde. römisch eins.5. Der Beschwerdeführer erhob hierauf mit Schriftsatz vom 31.10.2023 unter Berufung auf sein bisheriges Vorbringen Säumnisbeschwerde.

I.6. Mit Schreiben vom 26.08.2024 wurden den Beschwerdeführer im Rahmen des Parteiengehörs die von der belangten Behörde ermittelte Arbeitsplatzbeschreibung sowie eine diesbezügliche Stellungnahme des Leiters des Landeskriminalamts der belangten Behörde zur Kenntnis gebracht. römisch eins.6. Mit Schreiben vom 26.08.2024 wurden den Beschwerdeführer im Rahmen des Parteiengehörs die von der belangten Behörde ermittelte Arbeitsplatzbeschreibung sowie eine diesbezügliche Stellungnahme des Leiters des Landeskriminalamts der belangten Behörde zur Kenntnis gebracht.

I.7. Der Beschwerdeführer nahm dazu mit Schriftsatz vom 12.09.2024 Stellung, wobei Ergänzungen der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. der Quantifizierung der vom Beschwerdeführer zu leistenden Tätigkeiten moniert wurden. römisch eins.7. Der Beschwerdeführer nahm dazu mit Schriftsatz vom 12.09.2024 Stellung, wobei Ergänzungen der Arbeitsplatzbeschreibung bzw. der Quantifizierung der vom Beschwerdeführer zu leistenden Tätigkeiten moniert wurden.

I.8. Mit Schreiben vom 12.11.2024 wurde der Amtssachverständige des BMKÖDS (nunmehr Bundeskanzleramt), XXXX, mit der Erstellung eines Gutachtens zur Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers beauftragt. Dieses

Gutachten wurde in weiterer Folge am 21.07.2025 dem Bundesverwaltungsgericht übermittelt.römisch eins.8. Mit Schreiben vom 12.11.2024 wurde der Amtssachverständige des BMKÖDS (nunmehr Bundeskanzleramt), römisch 40 , mit der Erstellung eines Gutachtens zur Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers beauftragt. Dieses Gutachten wurde in weiterer Folge am 21.07.2025 dem Bundesverwaltungsgericht übermittelt.

I.9. Am 17.09.2025 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlungen statt, wobei der Beschwerdeführer als Partei einvernommen und der Amtssachverständige XXXX beigezogen wurde. römisch eins.9. Am 17.09.2025 fand vor dem Bundesverwaltungsgericht eine öffentliche mündliche Verhandlungen statt, wobei der Beschwerdeführer als Partei einvernommen und der Amtssachverständige römisch 40 beigezogen wurde.

II. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogenrömisch zwei. Das Bundesverwaltungsgericht hat erwogen:

1. Feststellungen und Sachverhalt:

Der am X X X X geborene Beschwerdeführer steht seit 01.12.2008 als Oberst (E1/6) und Seiter der Landeskriminalamtsaußenstelle XXXX der LPD Wien in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Für diesen Arbeitsplatz liegt für den verfahrensrelevanten Zeitraum (01.06.2016 bis dato) nachstehende Arbeitsplatzbeschreibung vor:Der am römisch 40 geborene Beschwerdeführer steht seit 01.12.2008 als Oberst (E1/6) und Seiter der Landeskriminalamtsaußenstelle römisch 40 der LPD Wien in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund. Für diesen Arbeitsplatz liegt für den verfahrensrelevanten Zeitraum (01.06.2016 bis dato) nachstehende Arbeitsplatzbeschreibung vor:

Dienststelle

Landespolizeidirektion WIEN

Organisationseinheit

LPD

OE

Referat/FB

Wien

Landeskriminalamt/LKA Ast XXXX Landeskriminalamt/LKA Ast römisch 40

Leiter der Außenstelle

Funktion des Arbeitsplatzes

E1/6

Wen vertritt der Arbeitsplatzinhaber

Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber

Stellvertretender Leiter der Außenstelle

Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar übergeordnet hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Über alle Bediensteten einer Außenstelle (E1I, E2a, E2b, Verwaltungsdienst) einschließlich über die Verwaltungsbediensteten der regionalen Kanzlei

Über alle Bediensteten einer Außenstelle (E1, E2a, E2b, Verwaltungsdienst)

Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar untergeordnet hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Leiter des Landeskriminalamtes

Leiter des Landeskriminalamtes

Aufgaben des Arbeitsplatzes

1. Eigenverantwortliche Leitung einer Außenstelle des Landeskriminalamtes:

Dem Arbeitsplatzinhaber obliegen die Leitung einer Außenstelle des Landeskriminalamtes und damit die Führung sämtlicher Mitarbeiter dieser Organisationseinheit. Im Rahmen seiner Leitungsfunktion hat er in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben des Leiters des Landeskriminalamtes sowie des Landespolizeipräsidenten die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen:

1. grundsätzliche Besorgung der der Außenstelle zugewiesenen kriminalpolizeilichen Tätigkeiten,
2. Durchführung des sicherheitspolizeilichen- und kriminalpolizeilichen Exekutivdienstes
3. kriminalpolizeiliche Analysen hinsichtlich des örtlichen Zuständigkeitsbereiches,
4. Wahrnehmung spezieller Aufgaben des Kriminaldienstes, die aufgrund des Ausrüstungs- und Ausbildungsstandes über die Möglichkeiten der Stadtpolizeikommanden hinausgehen,
5. Koordinations- und Informationsaufgaben.

Im Besonderen ist vom Arbeitsplatzinhaber

6. die exekutivdienstliche Einsatzplanung und -leitung bei entsprechenden Anlassfällen im örtlichen Bereich und
7. die kriminalpolizeiliche Medienarbeit wahrzunehmen.
8. Koordination bei regionalen Observationen, die aufgrund bestimmter Umstände nicht durch andere OE, insbesondere durch zentrale Observationsgruppen der DSE durchgeführt werden können

Dabei obliegt dem Arbeitsplatzinhaber insbesondere die/das

9. Führung und Koordination der Fachbereiche in der Außenstelle,
10. detaillierte Festlegung der Aufgaben für die einzelnen Fachbereiche der Außenstellen,
11. Festlegung und Zuweisung der Tätigkeitsbereiche für sämtliche Mitarbeiter des Zuständigkeitsbereiches mittels Arbeitsplatzbeschreibung,
12. Bearbeitung von komplexen und umfassenden Aufgabenstellungen, die außerhalb der Routinetätigkeit der unterstellten Fachbereiche liegen,
13. Aufnahme und Bearbeitung von Beschwerden, sowie Misshandlungsvorwürfen gegen Mitarbeiter der Außenstelle,
14. Fachspezifische Schulung der Mitarbeiter,
15. Informationsmanagement (Veranlassung und Koordinierung von Dienstbesprechungen usw.) für den Zuständigkeitsbereich
16. Fachliche Weiterentwicklung in der Fachaufsicht und Steuerung der kriminalpolizeilichen Aufgaben zwischen LKAast und Kriminalreferaten der SPK.

Im Übrigen hat der Arbeitsplatzinhaber den Leiter des LKA zu unterstützen und zugewiesene Teilbereiche eigenständig wahrzunehmen.

2. Strategische Aufgaben

1. Sicherstellung der Umsetzung der vom Bundesministerium für Inneres und der von der Geschäftsführung der Landespolizeidirektion Wien vorgegebenen Ziele in Angelegenheiten einer LKA-Außenstelle

3. Operative Aufgaben

1. Sicherstellung einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und ökonomischen Verwaltungsführung durch selbständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben und Sonderzuständigkeiten
2. Eigenständige Bearbeitung von komplexen und umfassenden Aufgabenstellungen, die außerhalb von Routinetätigkeiten liegen

Im Übrigen hat der Arbeitsplatzinhaber den Leiter des LKA zu unterstützen und zugewiesene Teilbereiche eigenständig wahrzunehmen.

Ziele des Arbeitsplatzes

Der Arbeitsplatzinhaber soll durch Entwicklung von Strategien, Veranlassen wirkungsorientierter Maßnahmen und effektiven wie effizientem Einsatz von Ressourcen zur höchstmöglichen Bekämpfung der Kriminalität im Bundesland beitragen

Quantifizierung der wesentlichen Tätigkeiten

% Gewichtung

Tätigkeiten im strategischen Bereich:

1. Mitwirkung an der Planung von strategischen Zielen des Leiters des Landeskriminalamtes durch Information und Beratung nach laufender Beobachtung der Analyseergebnisse und des täglichen Kriminalitätslageberichtes des örtlichen Bereiches
2. Mitwirkung an der Erarbeitung von Zielvorgaben und Vorbereitung der Auftragserteilung aufgrund von örtlichen Erkenntnissen aus Statistiken und Analysen
3. Permanente Bedarfs-, Erfolgs- und Ressourcenanalyse für den Bereich des kriminalpolizeilichen Dienstes im örtlichen Bereich
4. Abhaltung regelmäßiger Strategiebesprechungen mit den PK und SPK

Tätigkeiten im operativen Bereich:

1. Leitung und Führung von kriminalpolizeilichen Amtshandlungen und größeren Einsätzen, außergewöhnlichen Amtshandlungen, Großereignissen, kriminalpolizeilichen Anlässen und Schwerpunktaktionen im örtlichen Wirkungsbereich, sowie von komplexen kriminalpolizeilichen Einsätzen
2. Erstellen von fachspezifischen Vorgaben (Befehle, Richtlinien, Dienst- und Vollzugsanweisungen) an die Fachbereiche sowie an die örtlichen SPK
3. Mitwirkung an der Sicherstellung der Zielerreichung durch Begleitung und Kontrolle sowie Anregung allfälliger Korrekturen im örtlichen Bereich
4. Evaluierung der Fachbereichstätigkeiten sowie der Arbeitsabläufe Vornahme korrigierender Anordnungen; permanente Anpassung der Arbeitsabläufe an sich ändernde Rahmenbedingungen im örtlichen Bereich
5. Genehmigung des Schriftverkehrs im Rahmen des Delegierungsbereiches
6. Selbständige Bearbeitung von Geschäftsstücken im delegierten Bereich;
7. Sichtung und Zuweisung der einlaufenden und Abzeichnen der auslaufenden Geschäftsstücke; Verfassung von Stellungnahmen bzw. Berichten auch im Rahmen des Gesetzesbegutachtungsverfahrens bei Rechtsnormen mit kriminal- oder sicherheitspolizeilichem örtlichem Bezug.
8. Übernahme von zentralen (Wien weiten) - die Zuständigkeit der einzelnen LKAast übergreifenden - kriminalpolizeilichen Aufgabenerfüllungen auf Anordnung des Leiters des Landeskriminalamtes und Wahrnehmung der Fachaufsicht für diese zentralen kriminalpolizeilichen Aufgaben
9. Zuteilung technischer Einsatzmittel
10. Koordination der Durchführung von regionalen Observationen die aufgrund der Spontanität, dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit folgend nicht durch andere OE, insbesondere durch die zentralen Observationsgruppen der DSE durchgeführt werden
11. Nachprüfende Kontrolle der EKIS-Anfragen der Dienststelle mittels der „BM. IAP-Protokoll Onlineauswertung“
12. Wahrnehmung der Fachaufsicht betreffend Überprüfung der Kriminalstatistik

13. Wahrnehmung der Fachaufsicht betreffend die Meldepflicht im Sinne des SPG für den Rechtsschutzbeauftragten
14. Wahrnehmung der Fachaufsicht betreffend Löschungen von Eintragungen in der KPA
15. Wahrnehmung der Fachaufsicht der zugewiesenen Aufgabenstellungen im Bereich der Verdeckten Ermittlung (VE) und Vertrauensperson-Führung, einschließlich Kostengebarung
16. Wahrnehmung der Fachaufsicht der zugewiesenen Aufgabenstellungen im Bereich der Telekommunikationsüberwachung (TKÜ), Funkzellenauswertung und' IMSI-Catcher Einsatz
17. Wahrnehmung der Fachaufsicht der zugewiesenen zusätzlichen Aufgaben im Bereich der Bekämpfung der Suchtmittelkriminalität (Einrichtung und Betrieb eines Suchtmitteltestraums samt Exhaustor, NIRLAB-Probebetrieb, repräsentative Probenziehung bei Cannabisplantagen, Meth-Labore und speziell eingesetzte Organe des Kriminaldienstes)
18. Gewährleistung des kriminalpolizeilich notwendigen Dolmetscherdienstes (TKÜ u.a.)
19. Gewährleistung des Einsatzes des rechtsanwaltschaftlichen Journaldienstes
20. Gewährleistung, Steuerung und Koordination der LKA-IT-Ermittlung in den LKA-Außenstellen (seit Februar 2019 für die Cybercrimebekämpfung, für mannigfaltige Datenauswertungen, sowie für OSINT und SOCMINT).
21. Gewährleistung des kriminalpolizeilichen Qualitätsmanagements in der dem LKA-Wien nachgeordneten kriminalpolizeilichen Verwendungsebene (Kriminalreferate im SPK und PI-Ermittlung) sowie für die dem LKA-Wien übergeordneten Ebenen (Staatsanwaltschaft, internationaler Schriftverkehr via SIENA mit Europol, JIT, EURO-Just via BK, sowie Schriftverkehr mit anderen Sicherheitsbehörden).
22. Ausstellung sowie Versand von Zuteilungsverfügungen in andere Bundesländer bei operativer Notwendigkeit (Dienstzuteilungen).“

Personalmanagement:

1. Erledigungen von Personal- und Disziplinarangelegenheiten, Belohnungen, Belobigungen, Leistungsfeststellungen, Mitwirkung an der Rekrutierung von Stellungnahme zur fachlichen und persönlichen Eignung
2. Mitwirkung an der Personalentwicklung durch Erhebung des Aus- und Fortbildungsbedarfes, sowie Organisation und Durchführung von internen Fortbildungsveranstaltungen
3. Führen von Mitarbeitern durch Motivation, Förderung, Beratung und Kontrolle
4. Mitwirkung bei der Durchführung von Mitarbeitergesprächen, Erhebung und Bearbeitung von schriftlichen Eingaben Mitarbeiter der Außenstelle betreffend.
5. Mitwirkung am Planstellenbesetzungsverfahren,
6. Wahrnehmung und Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht, mit besonderem Augenmerk auf Effektivität/Effizienz der Dienstverrichtung und die Disziplin in der Außenstelle
7. Erfüllung und Wahrnehmung der nach den Bestimmungen des B-PVG und des B-BSG der LKA Außenstelle zukommenden Aufgaben
8. Sicherstellung des Dienstnehmer- und Arbeitnehmerschutzes in der Außenstelle durch Beratung, Kontrolle und Teilnahme an Verhandlungen
9. Prüfung und Genehmigung von Erholungs-, delegiertem Sonderurlaub und sonstigen Diensterleichterungen
10. Prüfung und Beantwortung von Beschwerden und

Misshandlungsvorwürfen

11. Genehmigung des ePEP Dienstplanes und Kontrolle auf Rechtmäßigkeit, sowie Überwachung der Zahlungskontrolllisten
12. Prüfung der Überstundengebarung und der Abrechnungen
13. Prüfung und Beurteilung sowie Berichterstattung nach Zwangsmittelanwendungen
14. Mitwirkung an baulicher, ausstattungsmäßiger und technischer Ressourcenplanung

15. Sicherstellen eines reibungslosen internen Dienstbetriebes

Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmanagement:

1. Initiierung, Durchführung und Teilnahme von/an Dienst-, Informations- und Fachbesprechungen, Workshops, Diskussionen und Konferenzen auch mit kriminalpolizeilichen Führungskräften unter fallweise Einbeziehung von Vertretern Bezug habender externer Organisationen des örtlichen Bereiches mit dem Ziel des Informationsaustausches — in Akkordierung mit dem Leiter des LKA. Insbesondere Abhaltung der täglichen Frühbesprechungen
2. Mitwirkung an der Berichterstattung und Information an den Leiter des Landeskriminalamtes sowie an die Behörden im Rahmen der Berichterstattungsvorschriften
3. Mitwirkung an der Durchführung der kriminalpolizeilichen Öffentlichkeits- und Medienarbeit, insbesondere bei außergewöhnlichen Amtshandlungen des örtlichen Bereiches sowie Einwirkung auf die Einhaltung Bezug habender Vorschriften (Medienerlass)
4. Vorbereitung von Presseaussendungen, Pressekonferenzen sowie Teilnahme an TV und Radio Sendungen (z.B. Fahndung Österreich, Bundesland heute).

20

20

50

50

10

Approbationsbefugnisse

In allen Angelegenheiten des örtlichen Bereiches, die

? zur selbständigen Wahrnehmung durch generelle Dienstanweisung des Abteilungsleiters übertragen wurden wie z.B. LKA-Befehle, Dienstanweisungen, anlassbezogene Einzelverfügungen,

? als Exekutivdienststelle erforderlich sind wie z.B. Anzeigen an Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie an die Bezirksverwaltungsbehörden, etc.

Sonst im Rahmen des delegierten Bereiches

Ernennungsvoraussetzungen für den Arbeitsplatz

? erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a) und

? erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte (EI) oder

? Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen

? Das besondere Ernennungserfordernis für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe EI oder einer hinsichtlich der Ernennungserfordernisse gleich zu wertenden Verwendungsgruppe (Anhang 1 zum BDG 1979)

Anforderungen des Arbeitsplatzes

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende

fachspezifische Anforderungen:

? umfassende Kenntnisse über die Organisation der LPD Wien und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

? Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung

- ? Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
 - ? übergreifendes Fachwissen und spezielle Kenntnisse in Angelegenheiten des Exekutivdienstes mit kriminalpolizeilichem Bezug - insbesondere der materiellen und formellen Gesetzmaterien des öffentlichen Rechtes (Strafrecht samt Nebengesetzen und Strafprozessrecht, Verfassungs- und Sicherheitspolizeigesetz, Waffengebrauchsrecht, diverse Nebengesetze), des privaten Rechtes (ABGB, ZPO), des Dienstrechtes, der bezughabenden Verfahrensbestimmungen, des Personalvertretungsrechtes. Darüber hinaus sind sehr gute Kenntnisse jener Vorschriften unverzichtbar, die kriminalpolizeiliches Handeln/Einschreiten zudem bestimmen, wie Waffengebrauchsgesetz, Einsatzmittellehre, udgl.
 - ? mehrjährige praktische Erfahrung im Exekutivdienst, insbesondere in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten
 - ? Führungserfahrung in leitender Funktion
 - ? Kenntnisse im Bereich des New Public Management
 - ? Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung
 - ? Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
 - ? erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und interne Applikationen des Arbeitsplatzes
- persönliche Anforderungen:
- ? Sicheres und freundliches Auftreten
 - ? Genauigkeit und Verlässlichkeit
 - ? Engagement und Gewissenhaftigkeit
 - ? Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
 - ? Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln
 - ? Kompetenz in der Mitarbeiterführung
 - ? sozialkommunikative Kompetenz
 - ? Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
 - ? Entschluss- und Entscheidungskompetenz
 - ? Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung
 - ? Fähigkeiten im Bereich des Managements
 - ? Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

Sonstige Befugnisse bzw. für die Bewertung maßgeblichen Aspekte

3. Beweiswürdigung:

Diese Feststellungen ergeben sich aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers bzw. seinen Aussagen im Rahmen der Parteienvernehmung und dem Gutachten des Amtssachverständigen XXXX . Dabei ist hervorzuheben, dass der Beschwerdeführer die Arbeitsplatzbeschreibung nicht bestritten hat, sondern lediglich mit seinem Schriftsatz vom 12.09.2024 um die dort angeführten Tätigkeiten diesem Bereich bzw. der Medienarbeit ergänzt hat. Diese - von der belangten Behörde nicht bestrittenen -Tätigkeiten wurden im Rahmen der mündlichen Verhandlung und der Parteienvernehmung ausführlich erörtert bzw. anhand von Beispielen erläutert und durch den anwesenden Amtssachverständigen gutachterlich beurteilt.Diese Feststellungen ergeben sich aus dem Vorbringen des Beschwerdeführers bzw. seinen Aussagen im Rahmen der Parteienvernehmung und dem Gutachten des Amtssachverständigen römisch 40 . Dabei ist hervorzuheben, dass der Beschwerdeführer die Arbeitsplatzbeschreibung nicht bestritten hat, sondern lediglich mit seinem Schriftsatz vom 12.09.2024 um die dort angeführten Tätigkeiten

diesem Bereich bzw. der Medienarbeit ergänzt hat. Diese - von der belangten Behörde nicht bestrittenen - Tätigkeiten wurden im Rahmen der mündlichen Verhandlung und der Parteienvernehmung ausführlich erörtert bzw. anhand von Beispielen erläutert und durch den anwesenden Amtssachverständigen gutachterlich beurteilt.

Soweit der Beschwerdeführer in seinem Schriftsatz vom 12.09.2024 eine abweichende Quantifizierung der von ihm auszuübenden Tätigkeiten angegeben hat, ist zu bemerken, dass er dies im Rahmen der Parteienvernehmung nicht konkret untermauern konnte. Darüber hinaus ist diese abweichende Quantifizierung, wie vom Amtssachverständigen dargelegt, nicht bewertungsrelevant.

3. Rechtliche Beurteilung:

Gemäß § 6 BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist. Gemäß Paragraph 6, BVwGG entscheidet das Bundesverwaltungsgericht durch Einzelrichter, sofern nicht in Bundes- oder Landesgesetzen die Entscheidung durch Senate vorgesehen ist.

Gegenständlich liegt mangels anderslautender gesetzlicher Anordnung in den anzuwendenden Gesetzen eine Einzelrichterzuständigkeit vor.

Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. I 2013/33 i.d.F. BGBl. I 2013/122, geregelt (§ 1 leg.cit.). Gemäß § 58 Abs. 2 VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft. Das Verfahren der Verwaltungsgerichte mit Ausnahme des Bundesfinanzgerichtes ist durch das VwGVG, BGBl. römisch eins 2013/33 in der Fassung BGBl. römisch eins 2013/122, geregelt (Paragraph eins, leg.cit.). Gemäß Paragraph 58, Absatz 2, VwGVG bleiben entgegenstehende Bestimmungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Bundesgesetzes bereits kundgemacht wurden, in Kraft.

Gemäß § 17 VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Art. 130 Abs. 1 B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der §§ 1 bis 5 sowie des IV. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, BGBl. Nr. 194/1961, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, BGBl. Nr. 173/1950, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, BGBl. Nr. 29/1984, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte. Gemäß Paragraph 17, VwGVG sind, soweit in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist, auf das Verfahren über Beschwerden gemäß Artikel 130, Absatz eins, B-VG die Bestimmungen des AVG mit Ausnahme der Paragraphen eins bis 5 sowie des römisch vier. Teiles, die Bestimmungen der Bundesabgabenordnung - BAO, Bundesgesetzblatt Nr. 194 aus 1961,, des Agrarverfahrensgesetzes - AgrVG, Bundesgesetzblatt Nr. 173 aus 1950,, und des Dienstrechtsverfahrensgesetzes 1984 - DVG, Bundesgesetzblatt Nr. 29 aus 1984,, und im Übrigen jene verfahrensrechtlichen Bestimmungen in Bundes- oder Landesgesetzen sinngemäß anzuwenden, die die Behörde in dem dem Verfahren vor dem Verwaltungsgericht vorangegangenen Verfahren angewendet hat oder anzuwenden gehabt hätte.

Gemäß § 28 Abs. 1 VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß § 31 Abs. 1 VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist. Gemäß Paragraph 28, Absatz eins, VwGVG hat das Verwaltungsgericht die Rechtssache durch Erkenntnis zu erledigen, sofern die Beschwerde nicht zurückzuweisen oder das Verfahren einzustellen ist. Gemäß Paragraph 31, Absatz eins, VwGVG erfolgen die Entscheidungen und Anordnungen durch Beschluss, soweit nicht ein Erkenntnis zu fällen ist.

Zu A 1.)

§ 143 BDG lautet – auszugsweise - wie folgt: Paragraph 143, BDG lautet – auszugsweise - wie folgt:

„Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 143. (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe

ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen. Paragraph 143, (1) Die Arbeitsplätze der Beamten des Exekutivdienstes sind auf Antrag des zuständigen Bundesministers von der Bundesministerin oder vom Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport zu bewerten und unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 genannten Richtverwendungen einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser der Grundlaufbahn oder einer Funktionsgruppe zuzuordnen. Bei der Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe ist auch auf die in der Anlage 1 für diese Verwendungsgruppe vorgeschriebenen Ausbildungserfordernisse Bedacht zu nehmen.

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

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

1. das Wissen nach den Anforderungen

a) an die durch Ausbildung oder Erfahrung erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten,

b) an die Fähigkeit, Aufgaben zu erfüllen, zu überwachen, zu integrieren oder zu koordinieren, und

c) an die Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit sowie an Führungsqualität und Verhandlungsgeschick,

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

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

(4) Ist durch eine geplante Organisationsmaßnahme oder Änderung der Geschäftseinteilung die Identität eines Arbeitsplatzes nicht mehr gegeben, sind

1. der betreffende Arbeitsplatz und

2. alle anderen von dieser Organisationsmaßnahme betroffenen Arbeitsplätze

vom zuständigen Bundesminister im Einvernehmen mit der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport einem neuerlichen Bewertungsverfahren zu unterziehen.

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

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

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

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann (vgl. VwGH, 20.05.2008, GZ. 2005/12/0113). Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs handelt es sich bei der Ermittlung der in Punkten auszudrückenden Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes bzw. einer Richtverwendung um eine Tatfrage, die nur unter Beiziehung eines Sachverständigen gelöst werden kann vergleiche VwGH, 20.05.2008, GZ. 2005/12/0113).

Der Amtssachverständigen des BMKÖDS (nunmehr Bundeskanzleramtes) Ob XXXX erstellte nachstehend (auszugsweise) angeführtes Bewertungsgutachten: Der Amtssachverständigen des BMKÖDS (nunmehr Bundeskanzleramtes) Ob römisch 40 erstellte nachstehend (auszugsweise) angeführtes Bewertungsgutachten:

„[...]“

Befund

Bei der Feststellung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes kommt es wie bereits dargelegt 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 XXXX 1. Hierarchische Positionierung und Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Antragstellers römisch 40

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

Hierarchieebenen:

Für den tatsächlichen Arbeitsplatz sowie 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 Wien

5. Leitung des Landeskriminalamtes Wien der LPD Wien

6. Leitung der Außenstelle – XXXX des LKA Wien 6. Leitung der Außenstelle – römisch 40 des LKA Wien

Der Arbeitsplatz des Antragstellers wird im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

Dienststelle

Landespolizeidirektion WIEN

Organisationseinheit

LPD

OE

Referat/FB

Wien

Landeskriminalamt/LKA Ast XXXX Landeskriminalamt/LKA Ast römisch 40

Leiter der Außenstelle

Funktion des Arbeitsplatzes

E1/6

Wen vertritt der Arbeitsplatzinhaber

Wer vertritt den Arbeitsplatzinhaber

Stellvertretender Leiter der Außenstelle

Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar übergeordnet hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Über alle Bediensteten einer Außenstelle (E11, E2a, E2b, Verwaltungsdienst) einschließlich über die Verwaltungsbediensteten der regionalen Kanzlei

Über alle Bediensteten einer Außenstelle (E1, E2a, E2b, Verwaltungsdienst)

Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar untergeordnet hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Leiter des Landeskriminalamtes

Leiter des Landeskriminalamtes

Aufgaben des Arbeitsplatzes

1. Eigenverantwortliche Leitung einer Außenstelle des Landeskriminalamtes:

Dem Arbeitsplatzinhaber obliegen die Leitung einer Außenstelle des Landeskriminalamtes und damit die Führung sämtlicher Mitarbeiter dieser Organisationseinheit. Im Rahmen seiner Leitungsfunktion hat er in Beachtung der Rechtsvorschriften und Rahmenvorgaben des Leiters des Landeskriminalamtes sowie des Landespolizeipräsidenten die Erfüllung nachstehender Aufgaben sicher zu stellen:

- 1.. grundsätzliche Besorgung der der Außenstelle zugewiesenen kriminalpolizeilichen Tätigkeiten,
2. Durchführung des sicherheitspolizeilichen- und kriminalpolizeilichen Exekutivdienstes
3. kriminalpolizeiliche Analysen hinsichtlich des örtlichen Zuständigkeitsbereiches,
4. Wahrnehmung spezieller Aufgaben des Kriminaldienstes, die aufgrund des Ausrüstungs- und Ausbildungsstandes über die Möglichkeiten der Stadtpolizeikommanden hinausgehen,
5. Koordinations- und Informationsaufgaben.

Im Besonderen ist vom Arbeitsplatzinhaber

6. die exekutivdienstliche Einsatzplanung und -leitung bei entsprechenden Anlassfällen im örtlichen Bereich und
7. die kriminalpolizeiliche Medienarbeit wahrzunehmen.
8. Koordination bei regionalen Observationen, die Aufgrund bestimmter Umstände nicht durch andere OE, insbesondere durch zentrale Observationsgruppen der DSE durchgeführt werden können

Dabei obliegt dem Arbeitsplatzinhaber insbesondere die/das

9. Führung und Koordination der Fachbereiche in der Außenstelle,
10. detaillierte Festlegung der Aufgaben für die einzelnen Fachbereiche der Außenstellen,
11. Festlegung und Zuweisung der Tätigkeitsbereiche für sämtliche Mitarbeiter des Zuständigkeitsbereiches mittels Arbeitsplatzbeschreibung,
12. Bearbeitung von komplexen und umfassenden Aufgabenstellungen, die außerhalb der Routinetätigkeit der unterstellten Fachbereiche liegen,
13. Aufnahme und Bearbeitung von Beschwerden, sowie Misshandlungsvorwürfen gegen Mitarbeiter der Außenstelle,
14. Fachspezifische Schulung der Mitarbeiter,
15. Informationsmanagement (Veranlassung und Koordinierung von Dienstbesprechungen usw.) für den Zuständigkeitsbereich
16. Fachliche Weiterentwicklung in der Fachaufsicht und Steuerung der kriminalpolizeilichen Aufgaben zwischen LKAast und Kriminalreferaten der SPK:

Im Übrigen hat der Arbeitsplatzinhaber den Leiter des LKA zu unterstützen und zugewiesene Teilbereiche eigenständig

wahrzunehmen.

2. Strategische Aufgaben

1. Sicherstellung der Umsetzung der vom Bundesministerium für Inneres und der von der Geschäftsführung der Landespolizeidirektion Wien vorgegebenen Ziele in Angelegenheiten einer LKA-Außenstelle

3. Operative Aufgaben:

1. Sicherstellung einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und ökonomischen Verwaltungsführung durch selbständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben und Sonderzuständigkeiten

2. Eigenständige Bearbeitung von komplexen und umfassenden Aufgabenstellungen, die außerhalb von Routinetätigkeiten liegen

Im Übrigen hat der Arbeitsplatzinhaber den Leiter des LKA zu unterstützen und zugewiesene Teilbereiche eigenständig wahrzunehmen.

Ziele des Arbeitsplatzes

Der Arbeitsplatzinhaber soll durch Entwicklung von Strategien, Veranlassen wirkungsorientierter Maßnahmen und effektiven wie effizientem Einsatz von Ressourcen zur höchstmöglichen Bekämpfung der Kriminalität im Bundesland beitragen

Quantifizierung der wesentlichen Tätigkeiten

% Gewichtung

Tätigkeiten im strategischen Bereich:

1. Mitwirkung an der Planung von strategischen Zielen des Leiters des Landeskriminalamtes durch Information und Beratung nach laufender Beobachtung der Analyseergebnisse und des täglichen Kriminalitätslageberichtes des örtlichen Bereiches
2. Mitwirkung an der Erarbeitung von Zielvorgaben und Vorbereitung der Auftragserteilung aufgrund von örtlichen Erkenntnissen aus Statistiken und Analysen
3. Permanente Bedarfs-, Erfolgs- und Ressourcenanalyse für den Bereich des kriminalpolizeilichen Dienstes im örtlichen Bereich
4. Abhaltung regelmäßiger Strategiebesprechungen mit den PK und SPK

Tätigkeiten im operativen Bereich:

1. Leitung und Führung von kriminalpolizeilichen Amtshandlungen und größeren Einsätzen, außergewöhnlichen Amtshandlungen, Großereignissen, kriminalpolizeilichen Anlässen und Schwerpunktaktionen im örtlichen Wirkungsbereich, sowie von komplexen kriminalpolizeilichen Einsätzen
2. Erstellen von fachspezifischen Vorgaben (Befehle, Richtlinien, Dienst- und Vollzugsanweisungen) an die Fachbereiche sowie an die örtlichen SPK
3. Mitwirkung an der Sicherstellung der Zielerreichung durch Begleitung und Kontrolle sowie Anregung allfälliger Korrekturen im örtlichen Bereich
4. Evaluierung der Fachbereichstätigkeiten sowie der Arbeitsabläufe Vornahme korrigierender Anordnungen; permanente Anpassung der Arbeitsabläufe an sich ändernde Rahmenbedingungen im örtlichen Bereich
5. Genehmigung des Schriftverkehrs im Rahmen des Delegierungsbereiches
6. Selbständige Bearbeitung von Geschäftsstücken im delegierten Bereich;

7. Sichtung und Zuweisung der einlaufenden und Abzeichnen der auslaufenden Geschäftsstücke; Verfassung von Stellungnahmen bzw. Berichten auch im Rahmen des Gesetzesbegutachtungsverfahrens bei Rechtsnormen mit kriminal- oder sicherheitspolizeilichem örtlichem Bezug.
8. Übernahme von zentralen (Wien weiten) - die Zuständigkeit der einzelnen LKAast übergreifenden - kriminalpolizeilichen Aufgabenerfüllungen auf Anordnung des Leiters des Landeskriminalamtes und Wahrnehmung der Fachaufsicht für diese zentralen kriminalpolizeilichen Aufgaben
9. Zuteilung technischer Einsatzmittel
10. Koordination der Durchführung von regionalen Observationen die aufgrund der Spontanität, dem Grundsatz der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit folgend nicht durch andere OE, insbesondere durch die zentralen Observationsgruppen der DSE durchgeführt werden
11. Nachprüfende Kontrolle der EKIS-Anfragen der Dienststelle mittels der „BM. IAP-Protokoll Onlineauswertung“
12. Wahrnehmung der Fachaufsicht betreffend Überprüfung der Kriminalstatistik
13. Wahrnehmung der Fachaufsicht betreffend die Meldepflicht im Sinne des SPG für den Rechtsschutzbeauftragten
14. Wahrnehmung der Fachaufsicht betreffend Löschungen von Eintragungen in den KPA
15. Wahrnehmung der Fachaufsicht der zugewiesenen Aufgabenstellungen im Bereich der Verdeckten Ermittlung (VE) und Vertrauensperson-Führung, einschließlich Kostengebarung
16. Wahrnehmung der Fachaufsicht der zugewiesenen Aufgabenstellungen im Bereich der Telekommunikationsüberwachung (TKÜ), Funkzellenauswertung und' IMSI-Catcher Einsatz
17. Wahrnehmung der Fachaufsicht der zugewiesenen zusätzlichen Aufgaben im Bereich der Bekämpfung der Suchtmittelkriminalität (Einrichtung und Betrieb eines Suchtmitteltestraums samt Exhaustor, NIRLAB-Probebetrieb, repräsentative Probenziehung bei Cannabisplantagen, Meth-Labore und speziell eingesetzte Organe des Kriminaldienstes)
18. Gewährleistung des kriminalpolizeilich notwendigen Dolmetscherdienstes (TKÜ u.a.)
19. Gewährleistung des Einsatzes des rechtsanwaltschaftlichen Journaldienstes

Personalmanagement:

1. Erledigungen von Personal- und Disziplinarangelegenheiten, Belohnungen, Belobigungen, Leistungsfeststellungen, Mitwirkung an der Rekrutierung von Stellungnahme zur fachlichen und persönlichen Eignung
2. Mitwirkung an der Personalentwicklung durch Erhebung des Aus- und Fortbildungsbedarfes, sowie Organisation und Durchführung von internen Fortbildungsveranstaltungen
3. Führen von Mitarbeitern durch Motivation, Förderung, Beratung und Kontrolle
4. Mitwirkung bei der Durchführung von Mitarbeitergesprächen, Erhebung und Bearbeitung von schriftlichen Eingaben Mitarbeiter der Außenstelle betreffend.
5. Mitwirkung am Planstellenbesetzungsverfahren,
6. Wahrnehmung und Sicherstellung der Dienst- und Fachaufsicht, mit besonderem Augenmerk auf Effektivität/Effizienz der Dienstverrichtung und die Disziplin in der Außenstelle
7. Erfüllung und Wahrnehmung der nach den Bestimmungen des B-PVG und des B-BSG der LKA Außenstelle zukommenden Aufgaben
8. Sicherstellung des Dienstnehmer- und Arbeitnehmerschutzes in der Außenstelle durch Beratung, Kontrolle und Teilnahme an Verhandlungen
9. Prüfung und Genehmigung von Erholungs-, delegiertem Sonderurlaub und sonstigen Diensterleichterungen
10. Prüfung und Beantwortung von Beschwerden und Misshandlungsvorwürfen
11. Genehmigung des ePEP Dienstplanes und Kontrolle auf Rechtmäßigkeit, sowie Überwachung der

Zahlungskontrolllisten

12. Prüfung der Überstundengebarung und der Abrechnungen
13. Prüfung und Beurteilung sowie Berichterstattung nach Zwangsmittelanwendungen
14. Mitwirkung an baulicher, ausstattungsmäßiger und technischer Ressourcenplanung
15. Sicherstellen eines reibungslosen internen Dienstbetriebes

Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmanagement:

1. Initiierung, Durchführung und Teilnahme von/an Dienst-, Informations- und Fachbesprechungen, Workshops, Diskussionen und Konferenzen auch mit kriminalpolizeilichen Führungskräften unter fallweise Einbeziehung von Vertretern Bezug habender externer Organisationen des örtlichen Bereiches mit dem Ziel des Informationsaustausches — in Akkordierung mit dem Leiter des LKA. Insbesondere Abhaltung der täglichen Frühbesprechungen
2. Mitwirkung an der Berichterstattung und Information an den Leiter des Landeskriminalamtes sowie an die Behörden im Rahmen der Berichterstattungsvorschriften
3. Mitwirkung an der Durchführung der kriminalpolizeilichen Öffentlichkeits- und Medienarbeit, insbesondere bei außergewöhnlichen Amtshandlungen des örtlichen Bereiches sowie Einwirkung auf die Einhaltung Bezug habender Vorschriften (Medienerlass)

20

20

50

10

Approbationsbefugnisse

In allen Angelegenheiten des örtlichen Bereiches, die

? zur selbständigen Wahrnehmung durch generelle Dienstanweisung des Abteilungsleiters übertragen wurden wie.z.B. LKA-Befehle, Dienstanweisungen, anlassbezogene Einzelverfügungen,

? als Exekutivdienststelle erforderlich sind wie z.B. Anzeigen an Gerichte und Staatsanwaltschaften sowie an die Bezirksverwaltungsbehörden, etc.

Sonst im Rahmen des delegierten Bereiches

Ernennungsvoraussetzungen für den Arbeitsplatz

? erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für dienstführende Exekutivbeamte (E2a) und

? erfolgreicher Abschluss der Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte (EI) oder

? Absolvierung der vom Dienstgeber für diesen Arbeitsplatz vorgesehenen Aus- und Fortbildungen

? Das besondere Ernennungserfordernis für die Ernennung auf eine Planstelle der Verwendungsgruppe EI oder einer hinsichtlich der Ernennungserfordernisse gleich zu wertenden Verwendungsgruppe (Anhang 1 zum BDG 1979)

Anforderungen des Arbeitsplatzes

Über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinaus stellt der Arbeitsplatz folgende

fachspezifische Anforderungen:

? umfassende Kenntnisse über die Organisation der LPD Wien und der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten

? Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze

- ? Kenntnisse der die Organisation betreffenden Dienstanweisungen und Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Aufgaben- und Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung
- ? Kenntnisse und Fähigkeiten die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind
- ? übergreifendes Fachwissen und spezielle Kenntnisse in Angelegenheiten des Exekutivdienstes mit kriminalpolizeilichem Bezug - insbesondere der materiellen und formellen Gesetzesmaterien des öffentlichen Rechtes (Strafrecht samt Nebengesetzen und Strafprozessrecht, Verfassungs- und Sicherheitspolizeigesetz, Waffengebrauchsrecht, diverse Nebengesetze), des privaten Rechtes (ABGB, ZPO), des Dienstrechtes, der bezug habenden Verfahrensbestimmungen, des Personalvertretungsrechtes. Darüber hinaus sind sehr gute Kenntnisse jener Vorschriften unverzichtbar, die kriminalpolizeiliches Handeln/Einschreiten zudem bestimmen, wie Waffengebrauchsgesetz, Einsatzmittellehre, udgl.
- ? mehrjährige praktische Erfahrung im Exekutivdienst, insbesondere in kriminalpolizeilichen Angelegenheiten
- ? Führungserfahrung in leitender Funktion
- ? Kenntnisse im Bereich des New Public Management
- ? Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung
- ? Kenntnisse in der Vortrags- und Präsentationstechnik
- ? erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und interne Applikationen des Arbeitsplatzes

persönliche Anforderungen:

- ? Sicheres und freundliches Auftreten
- ? Genauigkeit und Verlässlichkeit
- ? Engagement und Gewissenhaftigkeit
- ? Eigeninitiative, selbstständiges Agieren und hohe Belastbarkeit
- ? Fähigkeit zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln
- ? Kompetenz in der Mitarbeiterführung
- ? sozialkommunikative Kompetenz
- ? Koordinierungsvermögen und Teamfähigkeit
- ? Entschluss- und Entscheidungskompetenz
- ? Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegation von Aufgaben und Verantwortung
- ? Fähigkeiten im Bereich des Managements
- ? Vorbildwirkung und hohe Einsatzbereitschaft

Sonstige Befugnisse bzw. für die Bewertung maßgeblichen Aspekte

Einstufung

derzeit/neu

beantragt

neu

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 XXXX “ der Z. 8.8 lit. b der Anlage 1 zum BDG 1979, „Stadtpolizeikommandant für römisch 40 “ 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. Bundesministerin 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 XXXX (Richtverwendung) 5. Leitung Stadtpolizeikommando römisch 40 (Richtverwendung)

Der Richtverwendungsarbeitsplatz wird im Einzelnen folgendermaßen beschrieben:

Arbeitsplatzbeschreibung der Richtverwendung:

Arbeitsplatzbeschreibung

1.1. Dienststelle

Stadtpolizeikommando XXXX 1.1. Dienststelle, Stadtpolizeikommando römisch 40

1.2. Organisationseinheit

1.2. Organisationseinheit,

2. Funktion des Arbeitsplatzes

Kommandant (Leite) r des Stadtpolizeikommando XXXX 2. Funktion des Arbeitsplatzes, Kommandant (Leite) r des Stadtpolizeikommando römisch 40

3.1. Wen vertritt der/die Arbeitsplatzinhaber/in

-----3.1. Wen vertritt der/die Arbeitsplatzinhaber/in, -----

3.2. Umfang der Vertretungsbefugnis

-----3.2. Umfang der Vertretungsbefugnis, -----

3.3. Wer vertritt der/die Arbeitsplatzinhaber/in

Stellvertreter der Verwendungsgruppe E1 3.3. Wer vertritt der/die Arbeitsplatzinhaber/in, Stellvertreter der Verwendungsgruppe E1

3.4. Umfang der Vertretung

in allen Angelegenheiten 3.4. Umfang der Vertretung, in allen Angelegenheiten

4.1. Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar ÜBERGEORDNET

hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Gegenüber allen Bediensteten des Stadtpolizeikommandos und den Kommandanten der Polizeiinspektionen im örtlichen Wirkungsbereich.

Gegenüber allen Bediensteten der Polizeiinspektionen im örtlichen Wirkungsbereich.

Gegenüber allen Bediensteten des Stadtpolizeikommandos und den Kommandanten der Polizeiinspektionen im örtlichen Wirkungsbereich.

Gegenüber allen Bediensteten der Polizeiinspektionen im örtlichen Wirkungsbereich.

4.2. Welchen Arbeitsplätzen ist der beschriebene Arbeitsplatz unmittelbar **UNTERGEORDNET**

hinsichtlich der

Fachaufsicht

Dienstaufsicht

Dem Landespolizeikommandanten; seinem Stellvertreter in dessen Verantwortungsbereich

Dem Landespolizeikommandanten und seinem Stellver

5. Aufgabe des Arbeitsplatzes

Strategische und operative Führung des Stadtpolizeikommandos in organisatorischer, personeller, fachlicher, dienstaufsichts-, schulungs- und einsatzmäßiger sowie in logistischer Hinsicht unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen im örtlichen Wirkungsbereich. 5. Aufgabe des Arbeitsplatzes, Strategische und operative Führung des Stadtpolizeikommandos in organisatorischer, personeller, fachlicher, dienstaufsichts-, schulungs- und einsatzmäßiger sowie in logistischer Hinsicht unter Berücksichtigung der gesetzlichen Bestimmungen im örtlichen Wirkungsbereich

6. Ziele des Arbeitsplatzes

Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit im Zuständigkeitsbereich, sowie Sicherstellung der ersten allgemeinen Hilfeleistung. Wahrnehmung der Zuständigkeiten im Bereich der Sicherheitsverwaltung, der Verkehrspolizei und in der Strafrechtspflege.

Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft der unterstellten Exekutivbediensteten durch Motivation, fachliche Weiterbildung und Zurverfügungstellung der notwendigen Ressourcen.

Gewährleistung der Gesetz- und Vorschriftsmäßigkeit der Amtshandlungen.

Sicherstellung einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und sparsamen Verwaltungsführung durch selbstständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben.

Sicherstellung einer einheitlichen und zweckmäßigen Personalentwicklung im örtlichen Wirkungsbereich.

Sicherstellung des Arbeitnehmerschutzes in den Arbeitsstätten durch Beratung, Kontrolle und Teilnahme an Verhandlungen.

7. Katalog der Tätigkeiten, die zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes notwendig sind, verbunden mit einer Quantifizierung des für diese Tätigkeit erforderlichen Zeitaufwandes im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß (=100)

? Wahrnehmung der allgemein einem Vorgesetzten obliegenden Führungsaufgaben, der Dienst- und Fachaufsicht, der Kontrolle und der Schulung.

? Planung, Entwicklung und Evaluation von Zielvorgaben.

25 %

? Interner Dienstbetrieb und Kanzleiführung.

? Dienstplanung für die Bediensteten des Stadtpolizeikommandos, Leitung der Kontrolle der monatlichen Abrechnung.

? Kontrolle der Abschreibungen nach den einschlägigen Bestimmungen.

? Mitwirkung an der baulichen, ausstattungsmäßigen und technischen Ressourcenplanung.

? Führung und Auswertung von Statistiken, Strategieentwicklung für den örtlichen Wirkungsbereich.

? Überprüfung und Evaluierung von Amtshandlungen hinsichtlich Gesetzmäßigkeit und formeller Richtigkeit und entsprechende Nachbereitung.

? Wahrnehmung der Berichterstattungspflichten

15 %

? Organisation, Koordination und Leitung überörtlicher Dienste. Planung von exekutivdienstlichen Einsätzen und Einsatzleitung bei außergewöhnlichen Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Großereignissen, ordnungspolizeilichen Anlässen usw. im örtlichen Wirkungsbereich. Zuteilung technischer Einsatzmittel.

25 %

? Durchführung von Dienstbesprechungen und Mitarbeitergesprächen.

? Erfüllung und Wahrnehmung der nach den Bestimmungen des B-PVG und des B-BSG dem Stadtpolizeikommandanten zukommenden Aufgaben.

? Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen.

? Verfügung von Dienstzuteilungen, vorläufigen Suspendierungen, Genehmigung von Erholungs-, Sonderurlauben und sonstigen Dienst erleichterungen im Rahmen des Delegierungsumfanges

? Prüfung, Bearbeitung, Beurteilung und Beantwortung von Beschwerden.

? Erhebung, Prüfung, Beurteilung und Berichterstattung nach Zwangsmittelanwendungen.

? Antragstellung im Zusammenhang mit Belobungs-, Belohnungs- und Auszeichnungsangelegenheiten

30 %

? Vertretung des Stadtpolizeikommandos nach außen. Öffentlichkeitsarbeit und anlassbezogene Medienarbeit. Zusammenarbeit mit Behörden, Ämtern, Schulen und sonstigen Organisationen

5 %

8.Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten

In allen exekutivdienstlichen und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereiches, soweit sich diese nicht die übergeordnete Stelle vorbehalten hat. Für die Dienstbehörde I. Instanz sind delegierte Zuständigkeiten gegeben.8.Approbationsbefugnis in folgenden Angelegenheiten, In allen exekutivdienstlichen und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereiches, soweit sich diese nicht die übergeordnete Stelle vorbehalten hat. Für die Dienstbehörde römisch eins. Instanz sind delegierte Zuständigkeiten gegeben.

5. Sonstige Befugnisse

-----5. Sonstige Befugnisse, -----

6. Zugeteiltes und unterstelltes Personal

Anzahl

Gliederung nach Verwendung und Entlohnungsgruppe

197

2 E1

76 E2a

119 E2b2 E1, 76 E2a, 119 E2b

11.Anforderung des Arbeitsplatzes

1. Wissen

1.1. Fachwissen - grundlegende spezielle Kenntnisse

- Erbringung der Ernennungserfordernisse für Beamte des Exekutivdienstes in der Verwendungsgruppe E1

- Absolvierung des Führungskräftelehrganges, sowie

- breite, über einen längeren Zeitraum entwickelte Erfahrung im Exekutivdienst

Neben einem umfassenden Wissen, das der Exekutivdienst in der Verwendungsgruppe E1 unmittelbar voraussetzt

sind Kenntnisse der Methoden der Stabsarbeit ebenso erforderlich, wie solche für den Vollzugsdienst, insbesondere im Rahmen des GSOD, in der Leitung von exekutivdienstlichen Einsätzen und von Führungs- und Einsatzstäben. Das Wissen über polizeitaktische Grundsätze, über exekutive Führungs- und Einsatzmittel wird vorausgesetzt.

Pädagogische und didaktische Grundkenntnisse sind ebenso unentbehrlich wie die Kenntnisse der Behördenorganisationen im polizeilichen Umfeld und der Aufbau und Ablauforganisation des Polizeiwachkörpers.

1.2. Managementwissen - heterogen

Die Harmonisierung, Integration und Koordination sehr unterschiedlicher Tätigkeiten

erfordern die Fähigkeit heterogene Zielkonflikte zu lösen (unterstellte

Organisationseinheiten entwickeln aufgrund ihrer Größe und Aufgabenstellung eigene und teilweise divergierende Zielsetzungen). Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle von vielen Menschen und großen Sachressourcen.

1.3. Umgang mit Menschen - unentbehrlich

Die Vertretung des Stadtpolizeikommandos nach innen und aussen erfordert besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeiten.

Die Fähigkeit andere (Vorgesetzte, Mitarbeiter; Bürger) zu verstehen, zu entwickeln, zu beurteilen und zu motivieren erfordert ein hohes Maß an persönlicher und sozialer

Kompetenz. Besonderes Verhandlungsgeschick und Überzeugungskraft zur Durchsetzung von Verhandlungszielen auf gleicher oder höherer Ebene ist unerlässliche Voraussetzung. Besondere Anforderung an die Konflikt- und Konsensfähigkeit, aber auch an die rhetorischen Fähigkeiten.

2. Denkleistung

2.1. Denkraum - operativ, zielgesteuert

Ziele sind grundsätzlich durch Gesetze, Verordnungen oder Anweisungen vorgegeben. Das WAS ist in weiten Bereichen klar, das WIE ist offen. Die nachgeordneten Dienststellen und untergeordneten Funktionsträger sind ua durch Befehlsgebung anzuweisen, Lösungswege vorzugeben.

2.2. Denkanforderung - unterschiedlich; teilweise adaptiv

Unterschiedliche Situationen erfordern die Identifikation des Problems, dessen

Analyse und die Entscheidung für den richtigen Lösungsweg. Probleme müssen vielfach ad hoc und weitgehend selbständig gelöst werden (Entscheidungsfreudigkeit).

Es sind auch komplexe Situationen, die eine Analyse, Interpretation, Bewertung und/oder

konstruktives Denken sowie Urteilsfähigkeit erfordern zu bewältigen; Strategien sind konzeptionell zu entwickeln. Probleme sind selbständig zu lösen.

3. Verantwortungswert

3.1. Handlungsfreiheit - allgemein geregelt

Erreichen definierter Ziele (operative Handlungsfreiheit) durch

Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit

Ermessensspielraum.

3.2. Messbare Richtgröße

Messgrößen ergeben sich

- indirekt aus der Anzahl des unterstellten Personals (siehe Punkt 10 und 12)
- aus anderen Kennwerten (Kriminalitätsbelastung, Einwohnerzahl, Verkehrsaufkommen, Tourismus, Infrastruktur wie Gerichte, Behörden und Ämter udgl)

3.3. Einfluss auf Endergebnisse - anteilig im Gesamtkonnex

Der Leiter der Organisationseinheit hat – innerhalb der rechtlichen Grenzen und generellen Vorgaben - ausschlaggebenden Einfluss auf den Vollzug des exekutiven Dienstes im Zuständigkeitsbereich. Auch die innerdienstlichen Belange werden überwiegend von ihm bestimmt.

Über seinen Zuständigkeitsbereich hinaus hat er die Möglichkeit, das Zusammenwirken von Organisationseinheiten auf gleicher und übergeordneter Ebene im Wege der Mitwirkung an der Koordination und durch Stellungnahmen, sowie durch Vorschläge zu beeinflussen und mitzugestalten.

12. Sonstige für die Bewertung maßgebliche Aspekte:

Durch die Zusammenführung der Wachkörper wird in Städten mit BPD das Zentralinspektorat und das Kriminalbeamtenkorps aufgelöst, ein Stadtpolizeikommando eingerichtet. Im Vergleich zum Zentralinspektor hat der Stadtpolizeikommandant auch Agenden des Kriminaldienstes wahrzunehmen, sofern nicht die Zuständigkeit des Landeskriminalamtes gegeben ist. Zudem hat der SPKdt in definierten/delegierten Dienstrechtsangelegenheiten dienstbehördliche Aufgaben wahrzunehmen und durch die Trennung des WK von den BPD wird die Approbationsbefugnis, die Verantwortlichkeit und letztlich auch der Einfluss auf das Endergebnis im Vergleich zum Zentralinspektor wesentlich erhöht. Im Gegenzug werden spezifische Verwaltungs- und Exekutivaufgaben (bspw im Verkehrsdienst der Einsatz von speziellem technischen Gerät, im Ordnungsdienst die Verantwortlichkeit für Einsatzeinheiten, im Alpin- und

Hundewesen die Organisation, Aus- bzw Fortbildung wie auch die Leitung, im infrastrukturellen, administrativen Bereich die technische, wirtschaftliche, personelle und mediale Servicierung) im neuen WK weitgehend von der Landesebene (LPK) wahrgenommen.

Hundewesen die Organisation, Aus- bzw Fortbildung wie auch die Leitung, im infrastrukturellen, administrativen Bereich die technische, wirtschaftliche, personelle und mediale Servicierung) im neuen WK weitgehend von der Landesebene (LPK) wahrgenommen.,

3. Approbationsbefugnisse

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

GUTACHTEN

Konkrete Bewertung der Arbeitsplätze des Antragstellers XXXX und der Richtverwendung. Konkrete Bewertung der Arbeitsplätze des Antragstellers römisch 40 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 Wien 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 qualitätsvollen 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 qualitätvollen 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. betreffend atypische Raubüberfälle, Katalysatoren Diebstähle) 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. betreffend atypische Raubüberfälle, Katalysatoren Diebstähle) 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 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 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 XXXX 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 wurde. Die mit dem Arbeitsplatz des Leiters des Stadtpolizeikommandos römisch 40 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 wurde.

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 XXXX gehört die Leitung und Koordination überörtlicher Dienste (Sektorstreifen, Verkehrsstreifen, koordinierte Kriminaldienste), die Planung exekutivdienstlicher Einsätze und die Einsatzleitung bei außergewöhnlichen Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Großereignissen und ordnungspolizeilichen Anlässen. Zu den Schwerpunktaufgaben des Leiters des Stadtpolizeikommandos römisch 40 gehört die Leitung und Koordination überörtlicher Dienste (Sektorstreifen, Verkehrsstreifen, 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:

atypische Raubüberfälle, Katalysatoren Diebstähle.

Das Lösen einzelner einfacher Zielkonflikte mit unterstellten Organisationen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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 Stadtpolizeikommandos XXXX keine divergierenden Zielsetzungen ergeben kommt eine Annäherung an die nächst höhere Managementkategorie „Heterogen“ (7) mit dem Zwischenwert 6 für den Leiter des nicht in Betracht. Da sich auch im Bereich Stadtpolizeikommandos römisch 40 keine divergierenden Zielsetzungen ergeben kommt eine Annäherung an die nächst höhere Managementkategorie „Heterogen“ (7) mit dem Zwischenwert 6 für den Leiter des 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 XXXX hat anlassbezogene Medienarbeit und Öffentlichkeitsarbeit zu leisten sowie mit Behörden, Ämtern, Schulen und sonstigen Organisationen zu kooperieren und muss diese durch Sachargumente Überzeugen. Auch der Leiter des Stadtpolizeikommandos für römisch 40 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. betreffend

atypische Raubüberfälle, Katalysatoren Diebstähle), 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 Wien erfolgt nicht von jeder Außenstelle selbst angedacht werden kann.

B) Richtverwendung

DENKRAHMEN (OPERATIVES/STRATEGISCHES DENKEN): „Aufgabenorientiert“ (Stufe 4))

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 Verkehrsdienststrichlinien) ebenfalls eindeutig gegeben. Somit wäre auch hier grundsätzlich der nächstniedrigere Wert „Teilroutine“ (3) anzusetzen.

Wie dem Antragsteller kommt allerdings auch dem Stadtpolizeikommandanten XXXX ein enger Ermessensspielraum sowohl bei der Umsetzung der Gesamtziele des Landespolizeikommandos als auch bei der Organisation und Koordinierung überörtlicher Dienste und außergewöhnlicher Amtshandlungen zu. Wie dem Antragsteller kommt allerdings auch dem Stadtpolizeikommandanten römisch 40 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 nächst höhere 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 Kriminaldienstes auf der Ebene LKA 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. betreffend atypische Raubüberfälle, Katalysatoren Diebstähle).

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 XXXX insbesondere unter Anwendung seines hohen Fach- und Managementwissens (9 bzw. 5) weitgehend selbständig zu lösen. 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 römisch 40 insbesondere unter Anwendung seines hohen Fach- und Managementwissens (9 bzw. 5) weitgehend selbständig zu lösen.

Beim Leiter des Stadtpolizeikommandos XXXX 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 XXXX zu den wichtigsten Verkehrsknotenpunkten Österreichs und des Alpen-Adria-Raums zählt (am Autobahnknoten XXXX 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. Beim Leiter des Stadtpolizeikommandos römisch 40 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 römisch 40 zu den wichtigsten Verkehrsknotenpunkten Österreichs und des Alpen-Adria-Raums zählt (am Autobahnknoten römisch 40 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 Großteils 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: Stufe 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 Wien 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 der übergeordneten 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 Ermessensspielraum. Dieser geringere Ermessensspielraum 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 Ermessensspielraum in Zusammenhang mit den in der Arbeitsplatzbeschreibung und der „überarbeiteten“ Arbeitsplatzbeschreibung angeführten „Sonderzuständigkeiten“. Dabei ist der Ermessensspielraum 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 zwischen dem Kalkül „Richtliniengebunden“ (Stufe 10) und dem Kalkül „Allgemein geregelt“ (Stufe 13).

Eine Zuordnung zum Kalkül „Allgemein geregelt“ (Stufe 13) scheidet jedoch aus, da dafür ein erheblich größerer Ermessensspielraum in den überwiegenden Aufgabenerledigungen erforderlich wäre.

B) Richtverwendung

HANDLUNGSFREIHEIT: Stufe 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 des Landespolizeidirektion Kärnten liegt der Arbeitsplatz des Leiters des Stadtpolizeikommandos XXXX im Hinblick auf die Wahrnehmung der Dienstaufsicht an der dritten Stelle. Das bedeutet, dass es bei Besorgung der Angelegenheiten des inneren Dienstes zwei übergeordnete Stelle (den Landespolizeikommandanten und - je nach zu vollziehender Materie - der Leiter des Landeskriminalamts, der Landesverkehrsabteilung bzw. der Organisations- und Einsatzabteilung) gibt, die Einfluss nehmen bzw. dienstliche Weisungen erteilen können. Die Approbationsbefugnis (ESB) des Stadtpolizeikommandanten XXXX umfasst alle exekutiv- und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Wirkungsbereichs, soweit sich diese nicht die übergeordnete Dienststelle vorbehalten hat. In der hierarchischen Position innerhalb des Landespolizeidirektion Kärnten liegt der Arbeitsplatz des Leiters des Stadtpolizeikommandos römisch 40 im Hinblick auf die Wahrnehmung der Dienstaufsicht an der dritten Stelle. Das bedeutet, dass es bei Besorgung der Angelegenheiten des inneren Dienstes zwei übergeordnete Stelle (den Landespolizeikommandanten und - je nach zu vollziehender Materie - der Leiter des Landeskriminalamts, der Landesverkehrsabteilung bzw. der Organisations- und Einsatzabteilung) gibt, die Einfluss nehmen bzw. dienstliche Weisungen erteilen können. Die Approbationsbefugnis (ESB) des Stadtpolizeikommandanten römisch 40 umfasst alle exekutiv- und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Wirkungsbereichs, soweit sich diese nicht die übergeordnete Dienststelle vorbehalten hat.

Die Zuordnung als Zwischenlage „richtliniengebunden“ und „allgemein geregelt“ mit stärkerer Tendenz zum Kalkül „allgemein geregelt“ ergibt sich durch das Erfordernis des Erreichens definierter Ziele (Senkung der Kriminalitätsrate oder der durch Alkohol bedingten Verkehrsunfälle) insbesondere durch Vollziehung/Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit grundsätzlich geringem Ermessensspielraum. Dieser geringe Ermessensspielraum ergibt sich aus den durch Gesetze (StPO, SPG, StGB, StVO) und Dienstanweisungen (Exekutiv-, Kriminal- und Verkehrsdienstrichtlinien) engen und klar definierten Gesetzesgrenzen.

Wie beim Arbeitsplatz des Antragstellers ist auch beim Stadtpolizeikommandanten der Ermessensspielraum bei der Leitung der überörtlichen Dienste (Sektorstreifen oder koordinierte Kriminaldienste) etwas weiter gefasst, da die Grenzen der Vorgehensweise durch die Exekutivdienstrichtlinien zwar relativ genau vorgegeben sind, dem Leiter des SPK aber ein gewisser Spielraum für eigene Entscheidungen verbleibt, da nicht jede im Rahmen von überörtlichen Diensten auftretende Situation vollständig „durchgeregelt“ werden kann.

Bei der Entwicklung von Strategien im Bereich der Kriminalitätsbekämpfung oder der Verkehrsüberwachung innerhalb des örtlichen Wirkungsbereiches kann nicht von einem engen Ermessensspielraum gesprochen werden. Ebenfalls ein größerer Ermessensspielraum besteht bei der proaktiven Bekämpfung bestimmter Kriminalitäts- oder Verkehrsdelikte insbesondere durch Anordnung gezielter Schwerpunktaktionen.

Insgesamt betrachtet ergibt sich somit für den Richtlinienarbeitsplatz die Einstufung in die Stufe 12 zwischen dem Kalkül „Richtliniengebunden“ (Stufe 10) und dem Kalkül „Allgemein geregelt“ (Stufe 13).

Eine Zuordnung zum Kalkül „Allgemein geregelt“ (Stufe 13) scheidet jedoch aus, da dafür ein erheblich größerer Ermessensspielraum in den überwiegenden Aufgabenerledigungen erforderlich wäre.

7. DIMENSION

Vor der Ermittlung der Wertgröße für die Dimension ist zu analysieren, welche „Kennzahl“ heranzuziehen ist bzw. angenommen werden kann. Der Gesetzgeber verwendet - zwar demonstrativ in § 147 Abs. 3 Z 3 BDG 1979 dargestellt - als Richtgröße Budgetmittel. In einem zur Besoldungsreform 1994 vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Arbeitsbehelf (2. Auflage aus dem Jahre 1995) zum Gesetzestext des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, BGBl. 550/1994, und den Erläuterungen (BGBl. 665/1994 und 297/1995) wird ergänzend zu § 147 Abs. 3 BDG 1979 u.a. zur „Dimension“ ausgeführt: „3.1 Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird, werden in der Regel Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen zu servicierenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern).“ Vor der Ermittlung der Wertgröße für die Dimension ist zu analysieren, welche „Kennzahl“ heranzuziehen ist bzw. angenommen werden kann. Der Gesetzgeber verwendet - zwar demonstrativ in Paragraph 147, Absatz 3, Ziffer 3, BDG 1979 dargestellt - als Richtgröße Budgetmittel. In einem zur Besoldungsreform 1994 vom Bundeskanzleramt herausgegebenen Arbeitsbehelf (2. Auflage aus dem Jahre 1995) zum Gesetzestext des Besoldungsreform-Gesetzes 1994, Bundesgesetzblatt 550 aus 1994, und den Erläuterungen Bundesgesetzblatt 665 aus 1994, und 297 aus 1995,) wird ergänzend zu Paragraph 147, Absatz 3, BDG 1979 u.a. zur „Dimension“ ausgeführt:

„3.1 Messbare Richtgrößen, über die Einfluss auf das Endergebnis ausgeübt wird, werden in der Regel Budgetmittel (Ausgaben) sein. In manchen Bereichen, wie z.B. bei den Kanzleidiensten oder anderen zu servicerenden Bereichen, werden als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen herangezogen (nicht Anzahl an eigenen Mitarbeitern).“

Die Wortwahl „Anzahl der servicierten Stellen“ anstelle von „Anzahl an servicierten Personen“ bzw. „Anzahl an eigenen Mitarbeitern“ lässt erkennen, dass unter servicierten Stellen üblicherweise eine Organisationseinheit, eine Dienststelle oder ein Arbeitgeber zu verstehen ist. Dies vor dem Hintergrund, dass nur solche Kennzahlen heranzuziehen sind, die einen repräsentativen bzw. aussagekräftigen Wert darstellen und den Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen zulassen. Die Anzahl der in den zugeteilten Stellen beschäftigten Personen wird der geforderten Vergleichbarkeit nicht gerecht.

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.

A) Arbeitsplatz Antragsteller

DIMENSION: „Umfassend“ (Stufe 5)

Monetäre Aspekte spielen für den Arbeitsplatz des Antragstellers eine sehr unbedeutende Rolle.

Es erscheint zweckmäßig, die servicierten Stellen als jene festzulegen, die direkt von den Arbeitsergebnissen des Antragstellers erreicht werden. Dies sind Bürgerinnen und Bürger, Menschen, die in den Bezirken aufhältig sind, Veranstalterinnen und Veranstalter, Betreiber von Veranstaltungsstätten, usw.

Daraus ergibt sich die Festlegung des Kalküls „umfassend“ (Stufe 5). Die untere Bandbreite dieser höchsten Wertgröße beginnt bei 1.000 und endet bei unendlich groß.

B) Richtverwendung

DIMENSION: „Umfassend“ (Stufe 5)

Monetäre Aspekte spielen für den Richtverwendungsarbeitsplatz eine sehr unbedeutende Rolle.

Es erscheint zweckmäßig, die servicierten Stellen als jene festzulegen, die direkt von den Arbeitsergebnissen des Richtverwendungsarbeitsplatzes erreicht werden. Dies sind Bürgerinnen und Bürger, Menschen, die in der Stadt aufhältig sind, Veranstalterinnen und Veranstalter, Betreiber von Veranstaltungsstätten, usw.

Daraus ergibt sich die Festlegung des Kalküls „umfassend“ (Stufe 5). Die untere Bandbreite dieser höchsten Wertgröße beginnt bei 1.000 und endet bei unendlich groß.

8. EINFLUSS AUF ENDERGESNISSE

A) Arbeitsplatz Antragsteller

EINFLUSS AUF ENDERGESNISSE: „Beitragend (indirekter Einfluss)“ (Stufe 3)

Der Arbeitsplatz des Antragstellers hat bei weitem überwiegende Aufgaben und Tätigkeiten, die dem Kalkül „Beitragend“ zuzuordnen sind, da das Ziel der Sicherheit, der im Zuständigkeitsbereich aufhältigen Personen auch von anderen Akteuren verfolgt wird. So sind z.B. bei der Sicherung von Veranstaltungen und Orten (U-Bahn) auch andere Stellen (Magistrat, Feuerwehr, Rettung, usw.) beteiligt.

Der Arbeitsplatz des Antragstellers hat nur eine sehr eingeschränkte Möglichkeit die Zahl der begangenen Straftaten und anderer gesetzliche Übertretungen direkt zu beeinflussen. Betreffend die kriminaldienstlichen Zuständigkeiten ist der Einfluss auf das Endergebnis also als Indirekt zu bewerten.

Aufgrund des hohen Anteils an beitragerender Einflussnahme (Stufe 3) ist die Zuordnung des Arbeitsplatzes des Antragstellers zum Kalkül „Beitragend“ mit der Stufe 3 gerechtfertigt.

Die Zwischenstufe 4, zwischen „Beitragend“ (Stufe 3) und „Anteilig“ (Stufe 5) scheidet aus, da der direkte Einfluss in der Gesamtheit der Aufgaben und Tätigkeiten im Verhältnis zu den überwiegend beitragen Aufgaben und Tätigkeiten nicht ersichtlich ist. Im Übrigen ist diese Zwischenstufe nur in sehr wenigen Ausnahmefällen denkbar, wie z.B. bei Arbeitsplätzen in Bundesministerien, die sowohl legistische (beitragende Tätigkeiten) als auch selbstständige Aufgaben (z.B. Anfragebeantwortungen und Bescheiderstellung) so kombiniert haben, dass ein Überwiegen einer Aufgabe nicht festgestellt werden kann.

B) Richtverwendung

EINFLUSS AUF ENDERGEBNISSE: „Beitragend (indirekter Einfluss)“ (Stufe 3)

Unter dem Einfluss auf Endergebnisse ist, wie bereits ausgeführt, die durch den Arbeitsplatzinhaber beeinflusste Dimension zu bewerten.

Auch für die Richtverwendung ist aufgrund des ähnlichen Anforderungsprofils ein indirekter Einfluss auf das Endergebnis anzunehmen.

Der Arbeitsplatz des Stadtpolizeikommandanten ist innerhalb der Linienorganisation (Hierarchie) auf der vierten Ebene positioniert und ist in dieser Hinsicht von den Anordnungen und Weisungen der übergeordneten Stellen abhängig.

Ziel des Arbeitsplatzes des Stadtpolizeikommandanten ist es, in den Bereichen der Sicherheitsverwaltung, der Verkehrspolizei und der Kriminalitätsbekämpfung ein mögliches hohes Sicherheitsniveau in XXXX herzustellen. Auch dem SPK-Leiter kommt nur ein indirekter Einfluss auf das Endergebnisse zu, indem er basierend auf den Analysen der relevanten sicherheits- und kriminalpolizeilichen Entwicklungen Empfehlungen für die vom BMI bzw. dem LPD zu erstellenden Strategien liefert. Er hat somit wie der Antragsteller keine Möglichkeit, die Zahl der begangenen Straftaten oder Verkehrsdelikte direkt zu beeinflussen. Ziel des Arbeitsplatzes des Stadtpolizeikommandanten ist es, in den Bereichen der Sicherheitsverwaltung, der Verkehrspolizei und der Kriminalitätsbekämpfung ein mögliches hohes Sicherheitsniveau in römisch 40 herzustellen. Auch dem SPK-Leiter kommt nur ein indirekter Einfluss auf das Endergebnisse zu, indem er basierend auf den Analysen der relevanten sicherheits- und kriminalpolizeilichen Entwicklungen Empfehlungen für die vom BMI bzw. dem LPD zu erstellenden Strategien liefert. Er hat somit wie der Antragsteller keine Möglichkeit, die Zahl der begangenen Straftaten oder Verkehrsdelikte direkt zu beeinflussen.

Wie der Beschwerdeführer unterliegt auch der Stadtpolizeikommandant für XXXX den engen und klaren Vorgaben durch die Gesetze (SPG, StGB, StVO) und die Exekutiv-, Kriminal- und Verkehrsdienststrichtlinien. Wie der Beschwerdeführer unterliegt auch der Stadtpolizeikommandant für römisch 40 den engen und klaren Vorgaben durch die Gesetze (SPG, StGB, StVO) und die Exekutiv-, Kriminal- und Verkehrsdienststrichtlinien.

Aufgrund des sehr hohen Anteils an beitragender Einflussnahme (Stufe 3) ist die Zuordnung des Richtverwendungsarbeitsplatzes zum Kalkül „Beitragend“ mit der Stufe 3 gerechtfertigt.

Die Zwischenstufe 4, zwischen „Beitragend“ (Stufe 3) und „Anteilig“ (Stufe 5) scheidet aus, da der direkte Einfluss in der Gesamtheit der Aufgaben und Tätigkeiten im Verhältnis zu den überwiegend beitragenden Aufgaben und Tätigkeiten nicht ersichtlich ist. Im Übrigen ist diese Zwischenstufe nur in sehr wenigen Ausnahmefällen denkbar, wie z.B. bei Arbeitsplätzen in Bundesministerien, die sowohl legistische (beitragende Tätigkeiten) als auch selbstständige Aufgaben (z.B. Anfragebeantwortungen und Bescheiderstellung) so kombiniert haben, dass ein Überwiegen einer Aufgabe nicht festgestellt werden kann.

Gesamtstellenwertpunkte

Errechnete Gesamtstellenwertpunkte des Arbeitsplatzes des Antragstellers und des Richtverwendungsarbeitsplatzes:

A) Gesamtstellenwertpunkte des Arbeitsplatzes des Antragstellers

Auf Grund der analytischen Untersuchung ergibt sich für den zu beurteilenden Arbeitsplatz folgender StellenwertA) Gesamtstellenwertpunkte des Arbeitsplatzes des Antragstellers , Auf Grund der analytischen Untersuchung ergibt sich für den zu beurteilenden Arbeitsplatz folgender Stellenwert:

Kriteriengruppen

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

Gesamtstellen-wertpunkte Summe

Zuordnungspunkte (ZP)

9

5

3

4

5

12

5

3

Summe ZP

17

9

20

Teilstellenwertpunkte

17=264

9=76

20=132

472

Da auch die für den Richtverwendungsarbeitsplatz analytisch errechnete Gesamtsumme der Stellenwertpunkte innerhalb der für die E1/6-Wertigkeit geltenden Bandbreite liegt, ist er ebenfalls der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zugeordnet.

Entsprechend den ermittelten Stellenwertpunkten ergibt sich, dass der Richtverwendungsarbeitsplatz mit 472 Punkten exakt die gleichen Stellenwertpunkte wie der tatsächliche Arbeitsplatz des Antragstellers aufweist.

In diesem Zusammenhang wird auf die Entscheidung des Verwaltungsgerichtshofes vom 25. April 2003, ZI. 2001/12/0195-11, hingewiesen, worin klar festgestellt wird, dass für den Fall, dass der Funktionswert des zur Prüfung anstehenden Arbeitsplatzes den identen Funktionswert einer Richtverwendung aufweist, der Vergleich mit einer zweiten Richtverwendung nicht erforderlich ist, da bereits gesichert ist, dass der Arbeitsplatz innerhalb des Intervalls einer Funktionsgruppe liegt.

RESÜMEE

Die Richtverwendung ist in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Das Wesen der Richtverwendung wurde zum Zwecke einer schlüssigen und objektiven Vergleichbarkeit, bezogen auf die gesetzlichen Kriterien, entsprechend herausgearbeitet und einer analytischen Bewertung unterzogen.

Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 472 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z. 8.8. lit. b mit 472 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe E 1, Funktionsgruppe 6, aufweist, ist der Arbeitsplatz des Antragstellers entsprechend oben dargestellter Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) der Verwendungsgruppe E 1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen. „Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 472 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Ziffer 8 Punkt 8, Litera b, mit 472

Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe E 1, Funktionsgruppe 6, aufweist, ist der Arbeitsplatz des Antragstellers entsprechend oben dargestellter Vorgehensweise (Bildung der Quersumme der zugeordneten Teilstellenwerte) der Verwendungsgruppe E 1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen. „

Wie bereits in der Beweiswürdigung erwähnt hat der Beschwerdeführer die Arbeitsplatzbeschreibung nicht bestritten, sondern lediglich die in einem Schriftsatz vom 12.09.2024 angeführten Tätigkeitsbereiche hinzugefügt. Dazu ist zu bemerken, dass die vom Beschwerdeführer ins Treffen geführten Mitwirkung am Qualitätsmanagement weitestgehend in den unter den Punkten 4. Evaluierung der Fachbereichstätigkeiten sowie der Arbeitsabläufe Vornahme korrigierender Anordnungen; permanente Anpassung der Arbeitsabläufe an sich ändernde Rahmenbedingungen im örtlichen Bereich, 5. Genehmigung des Schriftverkehrs im Rahmen des Delegierungsbereiches und 7. Sichtung und Zuweisung der einlaufenden und Abzeichnen der auslaufenden Geschäftsstücke; Verfassung von Stellungnahmen bzw. Berichten auch im Rahmen des Gesetzesbegutachtungsverfahrens bei Rechtsnormen mit kriminal- oder sicherheitspolizeilichem örtlichem Bezug, enthalten ist. Die vom Beschwerdeführer ins Treffen geführte „Ausstellung sowie Versand von Zuteilungsverfügungen in andere Bundesländer bei operativer Notwendigkeit (Dienstzuteilungen)“ stellt sich als technische bzw. manipulative Tätigkeit dar. Die damit einhergehenden sonstigen organisatorischen Maßnahmen (Verständigung bzw. Akontierung mit anderen Behörden, Beiziehung von Fremdkräften) fällt unter Punkt 1 der Tätigkeiten im operativen Bereich (Leitung und Führung von kriminalpolizeilichen Amtshandlungen und größeren Einsätzen etc.). Dies gilt auch für die vom Beschwerdeführer ins Treffen geführte Tätigkeit auf dem Gebiet der Cyberkriminalität. Da in diesem Bereich lediglich gerichtlich straffbare Tatbestände unter Verwendung von Computern bzw. der durch das Internet geschaffenen Kommunikations- bzw. Zahlungsmöglichkeiten verwirklicht werden.

Soweit der Beschwerdeführer ausdrücklich die Vorbereitung von Presseaussendungen, Pressekonferenzen sowie Teilnahme an TV und Radio Sendungen (z.B. Fahndung Österreich, Bundesland heute) anführt, stellt dies lediglich eine Präzisierung der im Punkt 3 des Tätigkeit Tätigkeitskataloges angeführten Mitwirkung an der Durchführung der kriminalpolizeilichen Öffentlichkeit-und Medienarbeit etc. dar.

Der beigezogene Amtssachverständige hat in der Verhandlung festgehalten, dass sich aus diesen vom Beschwerdeführer angeführten zusätzlichen Tätigkeiten keine andere Bewertung ergibt. Insbesondere wurde auch darauf hingewiesen, dass der vom Beschwerdeführer aufgezeigte Umstand, dass der Arbeitsplatz des seinerzeitigen Leiters der Kriminalbeamtenabteilung beim Bezirkspolizeikommissariat XXXX ebenfalls mit E1/6 bewertet gewesen sei, im gegenständlichen Verfahren nicht relevant sei, da ausschließlich der vom Beschwerdeführer in der Zeit vom 01.12.2008 bis 31.07.2023 innegehabte verfahrensgegenständliche Arbeitsplatz Gegenstand des Gutachtens ist. Der beigezogene Amtssachverständige hat in der Verhandlung festgehalten, dass sich aus diesen vom Beschwerdeführer angeführten zusätzlichen Tätigkeiten keine andere Bewertung ergibt. Insbesondere wurde auch darauf hingewiesen, dass der vom Beschwerdeführer aufgezeigte Umstand, dass der Arbeitsplatz des seinerzeitigen Leiters der Kriminalbeamtenabteilung beim Bezirkspolizeikommissariat römisch 40 ebenfalls mit E1/6 bewertet gewesen sei, im gegenständlichen Verfahren nicht relevant sei, da ausschließlich der vom Beschwerdeführer in der Zeit vom 01.12.2008 bis 31.07.2023 innegehabte verfahrensgegenständliche Arbeitsplatz Gegenstand des Gutachtens ist.

Soweit der Beschwerdeführer auf eine höhere Einstufung in den Bereich Managementwissen bzw. Denkraumen dringt, ist dem die gutachterliche Stellungnahme des Beschwerdeführers in der Verhandlung vom 17.09.2025 entgegenzuhalten. Demnach sind die mit den Aufgaben und Tätigkeiten des Arbeitsplatzes des Antragstellers Zielkonflikte im Speziellen bei den Sonderzuständigkeiten bzw. bei entsprechenden Einsatzbefehlen wie vorgelegt, bereits im schriftlichen Gutachten beinhaltet. Für die Erreichung der nächsthöheren Managementkategorie müsste dies jedoch in einem überwiegenden Ausmaß mit dem Arbeitsplatz verbunden sein, es bleibt daher die Einstufung wie im Gutachten festgelegt, bestehen.

Im Bereich Denkraumen kommt eine höhere Einstufung nach dem Kalkül „operativ zielgesteuert“ - wie vom Amtssachverständigen in der Verhandlung vom 17.09.2025 und im schriftlichen Gutachten ausgeführt - sie nur in Betracht, wenn es für die entsprechende Aufgabenstellung keinen bestehenden Lösungsweg gibt, sondern dieser erst erarbeitet werden muss. Als Beispiel wird ein betrügerischer Spendenaufruf im Internet zu sehen sein, wo erst durch Beiziehung von Informatikern erarbeitet werden muss, mit welchem Lösungsweg man auf dem entsprechenden Rechner und dem Urheber des betrügerischen Aufrufs kommt. 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 Wien erfolgt nicht von jeder Außenstelle selbst angedacht werden kann.

Soweit vom Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Ausdehnung des örtlichen Zuständigkeitsbereichs der verfahrensgegenständlichen Dienststelle die Heranziehung der Richtverwendung des Leiters des SPK XXXX abgelehnt wird, ist dem entgegenzuhalten, dass es sich dabei um eine gesetzlich festgelegte Richtverwendung handelt. Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers weist den identen Funktionswert der herangezogenen Richtverwendung auf. Damit aber ist gesichert, dass dieser Arbeitsplatz innerhalb des Intervalls einer Funktionsgruppe liegt (vgl. VwGH, 25.04.2003, GZ. 2001/12/0195). Es bestehen daher keine Bedenken für den Richtverwendung Vergleich den Arbeitsplatz des Leiters des SPK XXXX heranzuziehen. Soweit vom Beschwerdeführer unter Hinweis auf die Ausdehnung des örtlichen Zuständigkeitsbereichs der verfahrensgegenständlichen Dienststelle die Heranziehung der Richtverwendung des Leiters des SPK römisch 40 abgelehnt wird, ist dem entgegenzuhalten, dass es sich dabei um eine gesetzlich festgelegte Richtverwendung handelt. Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers weist den identen Funktionswert der herangezogenen Richtverwendung auf. Damit aber ist gesichert, dass dieser Arbeitsplatz innerhalb des Intervalls einer Funktionsgruppe liegt vergleiche VwGH, 25.04.2003, GZ. 2001/12/0195). Es bestehen daher keine Bedenken für den Richtverwendung Vergleich den Arbeitsplatz des Leiters des SPK römisch 40 heranzuziehen.

Den in der Verhandlung gestellten Beweisanträgen war daher nicht Folge zu geben.

Der Amtssachverständige konnte durch Teilnahme an der Verhandlung vom 17.09.2025 und die im Akt erliegenden Unterlagen (Arbeitsplatzbeschreibungen, Stellungnahmen etc.) sein Gutachten auf Basis einer umfassenden Befundaufnahme erstellen. Von einer Begehung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers konnte daher abgesehen werden. Ferner wird darauf hingewiesen, dass der Amtssachverständige im vorliegenden Gutachten auch die zugrundeliegende analytische Methode ausführlich dargestellt hat. Das Gutachten beruht daher auf einer fundierten wissenschaftlichen Grundlage.

Soweit der Beschwerdeführer die Heranziehung eines Amtssachverständigen des BMKÖDS bzw. des Bundeskanzleramts infrage stellt, wird darauf hingewiesen, dass nur in Ausnahmefällen von der Beiziehung eines Amtssachverständigen Abstand zu nehmen ist (vgl. VwGH, 11.04.2018, GZ. Ra 2017/12/0034). Anhaltspunkte für eine Befangenheit des Amtssachverständigen im Sinne des § 7 AVG liegen nicht vor. Soweit der Beschwerdeführer die Heranziehung eines Amtssachverständigen des BMKÖDS bzw. des Bundeskanzleramts infrage stellt, wird darauf hingewiesen, dass nur in Ausnahmefällen von der Beiziehung eines Amtssachverständigen Abstand zu nehmen ist vergleiche VwGH, 11.04.2018, GZ. Ra 2017/12/0034). Anhaltspunkte für eine Befangenheit des Amtssachverständigen im Sinne des Paragraph 7, AVG liegen nicht vor.

Der verfahrensgegenständliche Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ist keine Richtverwendung im Sinne der Anl. 1 zum BDG. Da der Amtssachverständige in seinem Gutachten eine adäquate (nach den Stellenwertpunkten gleichwertige) Richtverwendung zum Vergleich herangezogen hat, entspricht das vorliegende Gutachten den vom Verwaltungsgerichtshof ausgesprochenen Erfordernissen. Das klare schlüssige Gutachten des Amtssachverständigen konnte daher durch das Bundesverwaltungsgericht der Entscheidungsfindung zugrundegelegt werden. Zumal es der Beschwerdeführer unterlassen hat diesem auf gleicher fachlicher Ebene - beispielsweise durch Vorlage eines anderen Sachverständigengutachtens - entgegenzutreten. Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen ist. Der verfahrensgegenständliche Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ist keine Richtverwendung im Sinne der Anlage eins, zum BDG. Da der Amtssachverständige in seinem Gutachten eine adäquate (nach den Stellenwertpunkten gleichwertige) Richtverwendung zum Vergleich herangezogen hat, entspricht das vorliegende Gutachten den vom Verwaltungsgerichtshof ausgesprochenen Erfordernissen. Das klare schlüssige Gutachten des Amtssachverständigen konnte daher durch das Bundesverwaltungsgericht der Entscheidungsfindung zugrundegelegt werden. Zumal es der Beschwerdeführer unterlassen hat diesem auf gleicher fachlicher Ebene - beispielsweise durch Vorlage eines anderen Sachverständigengutachtens - entgegenzutreten. Im Ergebnis ist daher davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe 6 zuzuordnen ist.

Es war daher gemäß § 143 BDG und § 28 Abs. 1 und 2 VwGVG spruchgemäß zu entscheiden. Es war daher gemäß Paragraph 143, BDG und Paragraph 28, Absatz eins und 2 VwGVG spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Unzulässigkeit der Revision:

Gemäß § 25a Abs. 1 VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Art. 133 Abs. 4 B-VG zulässig ist. Gemäß Paragraph 25 a, Absatz eins, VwGG hat das Verwaltungsgericht im Spruch seines Erkenntnisses oder Beschlusses auszusprechen, ob die Revision gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG zulässig ist.

Die Revision ist gemäß Art 133 Abs. 4 B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die Revision ist gemäß Artikel 133, Absatz 4, B-VG nicht zulässig, weil die Entscheidung nicht von der Lösung einer Rechtsfrage abhängt, der grundsätzliche Bedeutung zukommt. Weder weicht die gegenständliche Entscheidung von der bisherigen Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor.

Schlagworte

Arbeitsplatz Arbeitsplatzbeschreibung Arbeitsplatzbewertung besoldungsrechtliche Stellung Bewertungsgutachten
Bewertungskriterien Exekutivdienst Funktionsgruppe öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis Richtverwendung
Sachverständigengutachten Säumnisbeschwerde Verletzung der Entscheidungspflicht Verwendungsgruppe

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2025:W213.2285276.1.00

Im RIS seit

07.05.2026

Zuletzt aktualisiert am

07.05.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at