

TE Bvwg Erkenntnis 2023/9/14 W293 2260254-1

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 14.09.2023

Entscheidungsdatum

14.09.2023

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

,

W293 2260254-1/19E

IM NAMEN DER REPUBLIK!

Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. als Einzelrichterin über die Beschwerde von XXXX, XXXX, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL, Franz Josefs Kai 5, 1010 Wien, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Landespolizeidirektion XXXX betreffend Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß § 143 BDG 1979 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht. Das Bundesverwaltungsgericht erkennt durch die Richterin MMag. Dr. Monika ZWERENZ, LL.M. als Einzelrichterin über die Beschwerde von römisch 40, römisch 40, vertreten durch Rechtsanwalt Dr. Martin RIEDL, Franz Josefs Kai 5, 1010 Wien, wegen Verletzung der Entscheidungspflicht durch die Landespolizeidirektion römisch 40 betreffend Bewertung und Zuordnung eines Arbeitsplatzes gemäß Paragraph 143, BDG 1979 nach Durchführung einer mündlichen Verhandlung zu Recht:

A)

Der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz als XXXX der Landespolizeidirektion XXXX ist seit 01.12.2019 der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe XXXX zugewiesen. Der dem Beschwerdeführer zugewiesene Arbeitsplatz als römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 ist seit 01.12.2019 der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe römisch 40 zugewiesen.

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

Entscheidungsgründe:, Entscheidungsgründe:

I. Verfahrensgang:römisch eins. Verfahrensgang:

1. Der Beschwerdeführer, XXXX, zuständig für den XXXX im Bundesministerium für Inneres, beantragte am 28.10.2021 die Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Leiters bzw. Kommandanten des Stadtpolizeikommandos XXXX. Inhaltlich führte er aus, die derzeit aktuelle Bewertung des Arbeitsplatzes sei zuletzt während der Polizeireform 2001 erfolgt. Im Rahmen der Polizeireform 2001 seien die damaligen Sicherheitswacheabteilungen XXXX und XXXX zur XXXX fusioniert, wodurch sich die Anzahl der Dienststellen, des Personals und der zu betreuenden Bevölkerungszahl bedeutend verändert habe. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Kommandanten (seither zuständig für XXXX) sei im Jahr 2001 mit XXXX festgelegt und auch anlässlich der Polizeireform 2004/2005 ohne weitere Prüfung übernommen worden.

1. Der Beschwerdeführer, römisch 40, zuständig für den römisch 40 im Bundesministerium für Inneres, beantragte am 28.10.2021 die Feststellung der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Leiters bzw. Kommandanten des Stadtpolizeikommandos römisch 40. Inhaltlich führte er aus, die derzeit aktuelle Bewertung des Arbeitsplatzes sei zuletzt während der Polizeireform 2001 erfolgt. Im Rahmen der Polizeireform 2001 seien die damaligen Sicherheitswacheabteilungen römisch 40 und römisch 40 zur römisch 40 fusioniert, wodurch sich die Anzahl der

Dienststellen, des Personals und der zu betreuenden Bevölkerungszahl bedeutend verändert habe. Die Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Kommandanten (seither zuständig für römisch 40) sei im Jahr 2001 mit römisch 40 festgelegt und auch anlässlich der Polizeireform 2004 aus 2005, ohne weitere Prüfung übernommen worden.

Aufgrund der in den letzten zwanzig Jahren erfolgten Veränderungen im Aufgaben- und Verantwortungsbereich eines Stadtpolizeikommandanten sei erstmalig im Jahr 2018/2019 seitens der Stadtpolizeikommandanten an die Landespolizeidirektion XXXX (in der Folge: belangte Behörde) als zuständige Dienstbehörde herangetreten und um Neubewertung der Arbeitsplätze ersucht worden. Seit diesem Zeitpunkt sei keine Reaktion erfolgt, weshalb mit Antrag vom 28.10.2021 um rückwirkende Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit in Bescheidform ersucht werde. Aufgrund der in den letzten zwanzig Jahren erfolgten Veränderungen im Aufgaben- und Verantwortungsbereich eines Stadtpolizeikommandanten sei erstmalig im Jahr 2018 aus 2019, seitens der Stadtpolizeikommandanten an die Landespolizeidirektion römisch 40 (in der Folge: belangte Behörde) als zuständige Dienstbehörde herangetreten und um Neubewertung der Arbeitsplätze ersucht worden. Seit diesem Zeitpunkt sei keine Reaktion erfolgt, weshalb mit Antrag vom 28.10.2021 um rückwirkende Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit in Bescheidform ersucht werde.

2. Mit Schreiben vom 09.12.2021 leitete die belangte Behörde den Antrag des Beschwerdeführers an das Bundesministerium für Inneres weiter.

3. Mit Schreiben vom 27.06.2022 erhob der Beschwerdeführer bei der belangten Behörde Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht (Säumnisbeschwerde).

4. Mit Schreiben vom 26.09.2022 legte die belangte Behörde die Säumnisbeschwerde dem Bundesverwaltungsgericht vor.

5. Mit Schreiben vom 30.11.2023 legte die belangte Behörde auf Aufforderung des Gerichts zahlreiche weitere Unterlagen vor, unter anderem sämtliche Geschäftseinteilungen und -ordnungen seit 1997, eine aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung, zahlreiche Dienstanweisungen und Dienstbefehle sowie eine überblicksmäßige Darstellung der seit 2004/2005 für das betreffende Stadtpolizeikommando hinzugekommenen Aufgaben samt Kurzbeschreibung. Zu den hinzugekommenen Aufgaben wurden die dazugehörigen Dienstanweisungen und Dienstbefehle beigelegt. 5. Mit Schreiben vom 30.11.2023 legte die belangte Behörde auf Aufforderung des Gerichts zahlreiche weitere Unterlagen vor, unter anderem sämtliche Geschäftseinteilungen und -ordnungen seit 1997, eine aktuelle Arbeitsplatzbeschreibung, zahlreiche Dienstanweisungen und Dienstbefehle sowie eine überblicksmäßige Darstellung der seit 2004 aus 2005, für das betreffende Stadtpolizeikommando hinzugekommenen Aufgaben samt Kurzbeschreibung. Zu den hinzugekommenen Aufgaben wurden die dazugehörigen Dienstanweisungen und Dienstbefehle beigelegt.

6. Das Bundesverwaltungsgericht führte am 01.02.2023 eine mündliche Verhandlung im Beisein des Beschwerdeführers, seines Rechtsvertreters sowie eines Behördenvertreters durch, in der die Aufgaben und Tätigkeiten am verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz näher besprochen wurden. Der Beschwerdeführer legte in dieser Verhandlung zahlreiche weitere, den Arbeitsplatz betreffende Unterlagen vor.

5. Mit Schreiben vom 06.02.2023 beauftragte das Bundesverwaltungsgericht den dem Verfahren beigezogenen Amtssachverständigen XXXX (in der Folge: der Sachverständige) innerhalb vorgegebener Frist um Erstellung eines Sachverständigengutachtens zur Frage der Bewertung des gegenständlichen Arbeitsplatzes sowie von dessen Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe sowie Funktionsgruppe, dies unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 zum BDG 1979 genannten Richtverwendungen, weiters um Stellungnahme, ob diese Wertigkeit bereits im Zeitpunkt 01.03.2017 vorgelegen ist. Der Vollständigkeit halber wurde darauf hingewiesen, dass in Anlage 1/08 zum BDG 1979 seit der Dienstrechts-Novelle 2005 der Stadtpolizeikommandant für XXXX als Richtverwendung der Funktionsgruppe XXXX genannt ist. 5. Mit Schreiben vom 06.02.2023 beauftragte das Bundesverwaltungsgericht den dem Verfahren beigezogenen Amtssachverständigen römisch 40 (in der Folge: der Sachverständige) innerhalb vorgegebener Frist um Erstellung eines Sachverständigengutachtens zur Frage der Bewertung des gegenständlichen Arbeitsplatzes sowie von dessen Zuordnung zu einer Verwendungsgruppe sowie Funktionsgruppe, dies unter Bedachtnahme auf die in der Anlage 1 zum BDG 1979 genannten Richtverwendungen, weiters um Stellungnahme, ob diese Wertigkeit bereits im Zeitpunkt 01.03.2017 vorgelegen ist. Der Vollständigkeit halber wurde darauf hingewiesen, dass in Anlage 1/08 zum BDG 1979 seit der Dienstrechts-Novelle 2005 der Stadtpolizeikommandant für römisch 40 als Richtverwendung der Funktionsgruppe römisch 40 genannt ist.

6. Mit Schreiben vom 16.05.2023 legte der Sachverständige dem Bundesverwaltungsgericht sein Gutachten vom Mai 2023 vor. Zusammenfassend führte der Sachverständige aus, die Richtverwendung sei in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Das Wesen der Richtverwendung sei zum Zwecke einer schlüssigen und objektiven Vergleichbarkeit, bezogen auf die gesetzlichen Kriterien, entsprechend herausgearbeitet und einer analytischen Bewertung unterzogen worden. Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 597 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe XXXX , aufweise, sei der Arbeitsplatz des Antragstellers der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser Funktionsgruppe der Funktionsgruppe XXXX zuzuordnen.

6. Mit Schreiben vom 16.05.2023 legte der Sachverständige dem Bundesverwaltungsgericht sein Gutachten vom Mai 2023 vor. Zusammenfassend führte der Sachverständige aus, die Richtverwendung sei in der Anlage 1 zum BDG 1979 als solche normiert. Das Wesen der Richtverwendung sei zum Zwecke einer schlüssigen und objektiven Vergleichbarkeit, bezogen auf die gesetzlichen Kriterien, entsprechend herausgearbeitet und einer analytischen Bewertung unterzogen worden. Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 597 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung der Verwendungsgruppe E1, Funktionsgruppe römisch 40 , aufweise, sei der Arbeitsplatz des Antragstellers der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser Funktionsgruppe der Funktionsgruppe römisch 40 zuzuordnen.

7. Zu dem zum Gutachten gewährten Parteiengehör nahm der Beschwerdeführer im Wege seiner Rechtsvertretung mit Schreiben vom 13.06.2023 näher Stellung. Diesbezüglich brachte er mehrere Punkte vor und legte weiter Unterlagen vor.

8. Die belangte Behörde nahm zum Sachverständigengutachten mit Schreiben vom 13.06.2023 insofern Stellung, als sie bekannt gab, dieses zur Kenntnis zu nehmen und ihm nicht entgegenzutreten.

9. Am 29.08.2023 fand am Bundesverwaltungsgericht eine neuerliche Verhandlung statt, in der neben dem Beschwerdeführer sowie seiner Rechtsvertretung und einem Behördenvertreter auch der Sachverständige teilnahm, der in diesem Rahmen sein Gutachten entsprechend ergänzte, und offene Fragen beantwortete.

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

1. Feststellungen:

1.1. Der Beschwerdeführer steht als Beamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Er ist seit 01.12.2019 mit dem Arbeitsplatz XXXX betraut.

1.1. Der Beschwerdeführer steht als Beamter in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis. Er ist seit 01.12.2019 mit dem Arbeitsplatz römisch 40 betraut.

1.2. Mit Schreiben vom 09.12.2021 beantragte der Beschwerdeführer die Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes.

Am 27.06.2022 erhob der Beschwerdeführer eine Säumnisbeschwerde an das Bundesverwaltungsgericht.

Die Behörde ist säumig.

1.3. Der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers beinhaltet folgende Aufgaben:

Strategische Aufgaben:

? Sicherstellung der Umsetzung der von der Geschäftsführung der Landespolizeidirektion vorgegebenen Ziele betreffend die Angelegenheiten des Stadtpolizeikommandos

? Sicherstellung der Umsetzung der vom Bundesministerium für Inneres vorgegebenen Ziele (Innen.Sicher) betreffend die Angelegenheiten des Stadtpolizeikommandos

? strategische und operative Leitung/Führung des Stadtpolizeikommandos und der angeschlossenen organisatorischen Untergliederungen

? Steuerung und Sicherstellung der Besorgung des Exekutivdienstes im örtlichen Zuständigkeitsbereich im Rahmen der durch Gesetze und Verordnungen übertragenen Aufgaben

? Sicherstellung der sachgerechten Besorgung der dem Stadtpolizeikommando zugewiesenen Aufgaben

Operative Aufgaben: (die nachfolgenden Aufgaben sind insbesondere unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten der XXXX .Operative Aufgaben: (die nachfolgenden Aufgaben sind insbesondere unter Berücksichtigung der örtlichen Besonderheiten der römisch 40 .

- ? operative Einsatzleitung bei örtlichen/überörtlichen Großereignissen
- ? Sicherstellung einer wirtschaftlichen, zweckmäßigen und ökonomischen Verwaltungsführung durch selbständige Wahrnehmung der übertragenen Aufgaben
- ? Sicherstellung des Dienstnehmer-/Arbeitnehmerschutzes in den Arbeitsstätten durch Beratung, Kontrolle und Teilnahme an Verhandlungen
- ? eigenständige Bearbeitung von komplexen und umfassenden Aufgabenstellungen, die außerhalb der Routinetätigkeit der unterstellten organisatorischen Untergliederungen liegen

Personalmanagement:

- ? Personalführung mit Ausübung der Fach- und Dienstaufsicht gegenüber allen Bediensteten des Stadtpolizeikommandos samt XXXX Polizeiinspektionen, XXXX Arreste und LKA-Außenstelle? Personalführung mit Ausübung der Fach- und Dienstaufsicht gegenüber allen Bediensteten des Stadtpolizeikommandos samt römisch 40 Polizeiinspektionen, römisch 40 Arreste und LKA-Außenstelle
- ? Mitwirkung bei (dienst-/disziplinar-/besoldungsrechtlichen) Personalangelegenheiten
- ? Mitwirkung bei der Auswahl von Mitarbeitern für den örtlichen Zuständigkeitsbereich
- ? Personalentwicklung, insbesondere durch Ermittlung und Festlegung des Aus- und Fortbildungsbedarfs innerhalb des Stadtpolizeikommandos
- ? Bearbeitung von Beschwerden und von Misshandlungsvorwürfen gegen Mitarbeiter
- ? fachspezifische Schulung der Mitarbeiter

Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmanagement:

- ? Durchführung von Öffentlichkeits- und Medienarbeit im delegierten Bereich
- ? fachbezogene Vortragstätigkeiten und Schulungen
- ? Teilnahme und/oder Leitung von Besprechungen, Konferenzen und Arbeitskreisen
- ? Sicherstellung des Informationsflusses und der Berichterstattung
- ? Wahrnehmung des Informationsmanagements für den Zuständigkeitsbereich

Der Arbeitsplatz hat folgende Ziele:

- ? Aufrechterhaltung der öffentlichen Ruhe, Ordnung und Sicherheit im örtlichen Zuständigkeitsbereich sowie Leistung der ersten allgemeinen Hilfeleistung
- ? Wahrnehmung der Zuständigkeiten im Bereich der Sicherheitsverwaltung, der Verkehrspolizei und der Strafrechtspflege
- ? Aufrechterhaltung der Einsatzbereitschaft der unterstellten Exekutivbediensteten durch Motivation und fachliche Weiterbildung

Folgende Tätigkeiten sind zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes erforderlich. Diese sind im Verhältnis zum Gesamtbeschäftigungsausmaß mit folgendem Zeitaufwand zu qualifizieren:

Strategische Aufgaben: 35%

Dies umfasst die Wahrnehmung der allgemeinen, einem Vorgesetzten obliegenden Führungsaufgaben, der Dienst- und Fachaufsicht, der Kontrolle und der Schulung; die ständige Beobachtung und Lagebeurteilung der Entwicklung im urbanen Raum (Stadtentwicklung durch Bau neuer Wohnviertel, ...); die Planung, Entwicklung und Evaluation von Zielvorgaben; die Sicherstellung eines reibungslosen internen Dienstbetriebes und der Kanzleiführung; die Durchführung der Dienstplanung für die Bediensteten des Stadtpolizeikommandos; die Leitung der Kontrolle der monatlichen Abrechnungen; die Kontrolle der Abschreibungen nach den einschlägigen Bestimmungen; die Mitwirkung

an der baulichen, ausstattungsmäßigen und technischen Ressourcenplanung; die Führung und Auswertung von Statistiken und die Strategieentwicklung für den örtlichen Wirkungsbereich; die Überprüfung und Evaluierung von Amtshandlungen hinsichtlich Gesetzmäßigkeit und formeller Richtigkeit samt entsprechender Nachbereitung; die Wahrnehmung der Berichterstattungspflichten sowie die Umsetzung des Projekts „GEMEINSAM.SICHER“.

Operative Aufgaben: 20%

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

Personalmanagement sowie Öffentlichkeitsarbeit und Informationsmanagement: 45%

Dies umfasst die Durchführung von Dienstbesprechungen und Mitarbeitergesprächen; die Erfüllung und Wahrnehmung der nach den Bestimmungen des PVG und des B-BSG dem Stadtpolizeikommandanten zukommenden Aufgaben; die Mitwirkung bei Planstellenbesetzungen; die Verfügung von Dienstzuteilungen; die Mitwirkung bei der Genehmigung von Erholungs-, delegierten Sonderurlauben und sonstigen Diensterleichterungen mitsamt der damit im Zusammenhang stehenden Diensterteilung; die Prüfung, Bearbeitung, Beurteilung und Beantwortung von Beschwerden sowie von Misshandlungsvorwürfen; die Erhebung, Prüfung, Beurteilung und Berichterstattung nach Zwangsmittelanwendungen sowie die Antragstellung im Zusammenhang mit Belobigungs-, Belohnungs- und Auszeichnungsangelegenheiten. Weiters umfasst ist die Vertretung des Stadtpolizeikommandos nach außen; die Abwicklung der Öffentlichkeitsarbeit und anlassbezogene Medienarbeit; die Zusammenarbeit mit Behörden, Ämtern, Schulen und sonstigen Organisationen sowie die interne Kommunikation zur Leitung des Polizeikommandos.

Dem Arbeitsplatz kommt in allen exekutivdienstlichen und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Zuständigkeitsbereichs, soweit dies nicht einer übergeordneten Stelle vorbehalten ist, Approbationsbefugnis zu.

Der Arbeitsplatz stellt über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie neben der erfolgreichen Absolvierung der Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte folgende fachspezifischen Anforderungen: Umfassende Kenntnisse über die Organisation der Landespolizeidirektion XXXX , der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen; Kenntnis der Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung; Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; übergreifendes Fachwissen, in concreto ein fundiertes theoretisches Fachwissen in Kombination mit einem möglichst breiten Erfahrungshorizont (insbesondere detaillierte Kenntnisse der Bezug habenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz, Anhalteordnungen und sonstiger bundes- und auch landesgesetzlicher Bestimmungen sowie Kenntnisse der internen Vorschriften, wie z.B. Dienstzeitmanagement etc.); Erfahrung im Einsatz und im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb); Führungserfahrung in leitender Funktion; Kenntnisse im Bereich des New Public Managements; Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung; Kenntnisse in Vortrags- und Präsentationstechniken sowie erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes, inklusive „neue Medien“ (Social Media). An persönlichen Anforderungen bedarf es eines sicheren und freundlichen Auftretens; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbständiges Agieren und einer hohen Belastbarkeit; der Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; der Fähigkeiten zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; der Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegierung von Aufgaben und Verantwortung; der Entschluss- und Entscheidungskompetenz; der Kompetenz in der Mitarbeiterführung; Teamfähigkeit und Koordinierungsvermögens; sozialkommunikativer Kompetenzen; der Fähigkeiten im Bereich des Management sowie einer Vorbildwirkung und hoher Einsatzbereitschaft. Der Arbeitsplatz stellt über die mit den Ernennungserfordernissen verbundenen Kenntnisse und Fähigkeiten sowie neben der erfolgreichen Absolvierung der Grundausbildung für leitende Exekutivbeamte folgende fachspezifischen Anforderungen: Umfassende Kenntnisse über die Organisation der Landespolizeidirektion

römisch 40 , der Sicherheitsbehörden sowie der Aufgaben der verschiedenen Organisationseinheiten; Kenntnisse über die Arbeitsabläufe in der Organisationseinheit und der davon umfassten Arbeitsplätze; Kenntnis der die Organisationseinheit betreffenden Dienstanweisungen und der die Sicherheitsexekutive und Sicherheitsbehörden betreffenden Gesetze, Verordnungen und Erlässe, insbesondere hinsichtlich der den Arbeitsplatz tangierenden Vorschriften und anderer maßgeblicher Normen; Kenntnis der Vorschriften zur selbstständigen Anwendung im zugewiesenen komplexen Verantwortungsbereich samt Anordnung zur Zielerreichung; Kenntnisse und Fähigkeiten, die mit der Verrichtung des Exekutivdienstes verbunden sind; übergreifendes Fachwissen, in concreto ein fundiertes theoretisches Fachwissen in Kombination mit einem möglichst breiten Erfahrungshorizont (insbesondere detaillierte Kenntnisse der Bezug habenden Rechtsmaterien, wie z.B. SPG, StPO, StGB, Waffengebrauchsgesetz, Anhalteordnungen und sonstiger bundes- und auch landesgesetzlicher Bestimmungen sowie Kenntnisse der internen Vorschriften, wie z.B. Dienstzeitmanagement etc.); Erfahrung im Einsatz und im inneren Dienst bei einer exekutiven Organisationseinheit (Organisation und Dienstbetrieb); Führungserfahrung in leitender Funktion; Kenntnisse im Bereich des New Public Managements; Wissen um die Möglichkeiten der effektiven und effizienten Ressourcennutzung und -steuerung; Kenntnisse in Vortrags- und Präsentationstechniken sowie erweiterte EDV-Anwenderkenntnisse und Kenntnisse der internen Applikationen des Arbeitsplatzes, inklusive „neue Medien“ (Social Media). An persönlichen Anforderungen bedarf es eines sicheren und freundlichen Auftretens; Genauigkeit und Verlässlichkeit; Engagement und Gewissenhaftigkeit; Eigeninitiative, selbständiges Agieren und einer hohen Belastbarkeit; der Fähigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben; der Fähigkeiten zu analytischem Denken und zielorientiertem Handeln; der Fähigkeit und Bereitschaft zur Delegierung von Aufgaben und Verantwortung; der Entschluss- und Entscheidungskompetenz; der Kompetenz in der Mitarbeiterführung; Teamfähigkeit und Koordinierungsvermögens; sozialkommunikativer Kompetenzen; der Fähigkeiten im Bereich des Management sowie einer Vorbildwirkung und hoher Einsatzbereitschaft.

1.4. Die vom Beschwerdeführer ausgeübten Kernaufgaben und -tätigkeiten, wie sie in der Arbeitsplatzbeschreibung dargestellt werden, haben sich hinsichtlich ihres Inhalts seit dem 01.12.2019 nicht in entscheidungswesentlicher Form geändert.

1.5. Das Bewertungsgutachten des Amtssachverständigen XXXX bildet einen integralen Bestandteil dieses Erkenntnisses und lautet – auszugsweise – wie folgt: 1.5. Das Bewertungsgutachten des Amtssachverständigen römisch 40 bildet einen integralen Bestandteil dieses Erkenntnisses und lautet – auszugsweise – wie folgt:

„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 597 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z. XXXX mit 597 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe E 1, Funktionsgruppe XXXX , 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 XXXX zuzuordnen.“ Aufgrund des Umstands, dass der zur Bewertung beantragte Arbeitsplatz mit 597 Stellenwertpunkten den identen Funktionswert wie die Richtverwendung (Richtverwendung der Anlage 1 zum BDG 1979, Z. römisch 40 mit 597 Stellenwertpunkten) der Verwendungsgruppe E 1, Funktionsgruppe römisch 40 , 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 römisch 40 zuzuordnen.“

Aufgrund der analytischen Untersuchung ergibt sich für den zu beurteilenden Arbeitsplatz genauso wie für die Richtverwendung mit ihrem versteinerten Inhalt folgender Stellenwert:“

Kriteriengruppen

Wissen

Denkleistung

Verantwortung

Gesamtstellen-wertpunkte

Summe

Zuordnungspunkte (ZP)

9

7

3

5

5

12

5

3

Summe ZI

19

10

20

19 = 350

10 = 115

20 = 132

597

2. Beweiswürdigung:

Der oben angeführte Verfahrensgang ergibt sich aus dem unbedenklichen und unzweifelhaften Verfahrensakt.

2.1. Die Feststellung, dass der Beschwerdeführer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund steht und die Funktion XXXX der Landespolizeidirektion XXXX innehält, ergibt sich aus dem Verwaltungsakt und den diesbezüglichen glaubhaften und unbestrittenen Angaben in der mündlichen Verhandlung. In dieser gab der Beschwerdeführer auch an, mit dem Arbeitsplatz seit 01.12.2019 betraut zu sein (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 5). 2.1. Die Feststellung, dass der Beschwerdeführer in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund steht und die Funktion römisch 40 der Landespolizeidirektion römisch 40 innehält, ergibt sich aus dem Verwaltungsakt und den diesbezüglichen glaubhaften und unbestrittenen Angaben in der mündlichen Verhandlung. In dieser gab der Beschwerdeführer auch an, mit dem Arbeitsplatz seit 01.12.2019 betraut zu sein vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 5).

2.2. Die Feststellungen zum Zeitpunkt des Antrags des Beschwerdeführers auf Feststellung der Wertigkeit seines Arbeitsplatzes sowie zum Zeitpunkt der Erhebung der Säumnisbeschwerde ergeben sich aus dem Verfahrensakt.

Die belangte Behörde hat in ihrem Vorlageschreiben ihre Säumnis selbst eingeräumt, indem sie anführt, dass mangels Vorliegens eines Bewertungsgutachtens zur Arbeitsplatzwertigkeit kein Bescheid erlassen haben werden können. Dass ein entsprechendes Gutachten nicht vorlag, ist der Behörde anzulasten.

2.3. Die Feststellungen zu den Aufgaben des Arbeitsplatzes, seinen Zielen, der Quantifizierung der Tätigkeiten, der damit verbundenen Approbationsbefugnisse sowie zu den Anforderungen an den Arbeitsplatz in fachspezifischer und persönlicher Sicht ergeben sich unter anderem aus der im Akt einliegenden Arbeitsplatzbeschreibung. Diese wurde gemeinsam mit dem Beschwerdeführer sowie der belangten Behörde auf Aktualität und Richtigkeit überprüft.

In der mündlichen Verhandlung vom 01.02.2023 gab der Beschwerdeführer auf die Frage, ob die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Tätigkeiten sowie die Gewichtungen der Tätigkeiten mit tatsächlichen Begebenheiten entsprechen würden, an, dass das mit seinen Tätigkeiten übereinstimmen würde und auch die Prozentangaben im Großen und Ganzen stimmen würden (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 6). Auch der

Beschwerdeführervertreter gab diesbezüglich an, dass dabei nur das zugeteilte Personal variieren würde (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 6). In der mündlichen Verhandlung vom 01.02.2023 gab der Beschwerdeführer auf die Frage, ob die in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten Tätigkeiten sowie die Gewichtungen der Tätigkeiten mit tatsächlichen Begebenheiten entsprechen würden, an, dass das mit seinen Tätigkeiten übereinstimmen würde und auch die Prozentangaben im Großen und Ganzen stimmen würden (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 6). Auch der Beschwerdeführervertreter gab diesbezüglich an, dass dabei nur das zugeteilte Personal variieren würde (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 6).

In seiner Stellungnahme vom 13.06.2023 gab der Beschwerdeführer zwar davon abweichend an, die als Arbeitsgrundlage verwendete Arbeitsplatzbeschreibung entspreche in wesentlichen Punkten nicht dem tatsächlichen Arbeitsprofil des Arbeitsplatzes. Diesbezüglich ist auszuführen, dass die Aufstellung der Aufgaben, wie unter Punkt 1.3. festgestellt, nicht allein aus der Arbeitsplatzbeschreibung resultiert, sondern dies u.a. in Zusammenschau mit den von der belangten Behörde vorgebrachten Erweiterungen der Aufgaben seit 2004 zu sehen ist, die sodann in der mündlichen Verhandlung besprochen wurden. Dazu ist anzumerken, dass nicht sämtliche Aufgaben und Tätigkeiten bis ins kleinste Detail in einer Arbeitsplatzbeschreibung enthalten sind bzw. sein können, vielmehr Einzelaufgaben unter bestimmte, in der Arbeitsplatzbeschreibung vorhandene Punkte zu subsumieren sind.

Weiters wurden von der Behörde sowie vom Beschwerdeführer zahlreiche Dienstbefehle und Dienstanweisungen sowie weitere Dokumente vorgelegt, aus denen sich ebenfalls die genannten Aufgaben näher ergeben, ohne dass jegliche Teilaufgabe einzeln in der Arbeitsplatzbeschreibung enthalten sein muss.

2.4. Dass sich die vom Beschwerdeführer ausgeübten Kernaufgaben und -tätigkeiten, wie sie in der Arbeitsplatzbeschreibung dargestellt sind, hinsichtlich ihres Inhalts sei 01.12.2019 nicht wesentlich geändert haben, ergibt sich in einer Zusammenschau der Arbeitsplatzbeschreibung mitsamt der in das Verfahren eingebrachten Unterlagen zu hinzukommenden Tätigkeiten sowie den soeben unter Punkt 2.3. angeführten Aussagen in der mündlichen Verhandlung.

Naturgemäß gab es im Laufe der Jahre geringfügige inhaltliche Veränderungen, etwa in Bezug auf zu schützende Einrichtungen, die Anzahl von Einsätzen z.B. bei Demonstrationen odgl., die sich in einem entsprechenden Arbeitsaufwand niederschlugen. So gab der Beschwerdeführer dazu an, dass sich laufend Änderungen infolge von Veränderungen des Bezirks und von dessen Struktur ergeben würden. Es seien zudem temporäre Herausforderungen zu meistern, wie z.B. im Rahmen der COVID-19-Pandemie, auch aufgrund der dadurch bedingten verstärkten Demonstrationen (Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 6). Der Beschwerdeführer legte diesbezüglich auch eine Übersicht von Bezirksbesonderheiten vor, der unter anderem Alleinstellungsmerkmale des betreffenden Stadtpolizeikommandos entnommen werden können (vgl. Beilage ./3 zum Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023). Naturgemäß gab es im Laufe der Jahre geringfügige inhaltliche Veränderungen, etwa in Bezug auf zu schützende Einrichtungen, die Anzahl von Einsätzen z.B. bei Demonstrationen odgl., die sich in einem entsprechenden Arbeitsaufwand niederschlugen. So gab der Beschwerdeführer dazu an, dass sich laufend Änderungen infolge von Veränderungen des Bezirks und von dessen Struktur ergeben würden. Es seien zudem temporäre Herausforderungen zu meistern, wie z.B. im Rahmen der COVID-19-Pandemie, auch aufgrund der dadurch bedingten verstärkten Demonstrationen (Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023, S. 6). Der Beschwerdeführer legte diesbezüglich auch eine Übersicht von Bezirksbesonderheiten vor, der unter anderem Alleinstellungsmerkmale des betreffenden Stadtpolizeikommandos entnommen werden können (vergleiche Beilage ./3 zum Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023).

Dadurch änderten sich jedoch nicht die Kernaufgaben, die mit dem Arbeitsplatz verbunden sind. Vielmehr lassen sich die diesbezüglichen inhaltlichen Veränderungen, wobei diese auch Schwankungen unterliegen, unter die unter Punkt 1.3. angeführten Aufgaben subsumieren, wie bspw. unter „Planung von exekutivdienstlichen Einsätzen und Einsatzleitung bei außergewöhnlichen Amtshandlungen, Schwerpunktaktionen, Großereignissen, ordnungspolizeilichen Anlässen usw. im örtlichen Wirkungsbereich“ etwa auch Demonstrationen oder Großveranstaltungen zu subsumieren sind.

Dass im Übrigen keine Änderung der Aufgaben des Arbeitsplatzes im wesentlichen Umfang gegeben ist, ergibt sich auch in Zusammenschau mit dem Sachverständigengutachten. Der Kurzbeschreibung der analytischen Bewertung ist zu entnehmen, dass bereits eine geringfügige Änderung der mit einem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben eine

Modifikation des Stellenwerts ergeben kann (vgl. Sachverständigengutachten, S. 8). Dem Sachverständigen wurde zu den Änderungen, die sich im Laufe der Jahre ergeben haben, so etwa zum Hinzukommen weiterer Einkaufszentren oder zu Änderungen im Zusammenhang mit der XXXX ein Konvolut von Unterlagen vorgelegt. All dies spielte in der Folge im Bewertungsgutachten eine Rolle. Der Sachverständige kam sodann – in Übereinstimmung mit dem Bundesverwaltungsgericht – zum Ergebnis, dass sich hinsichtlich der Kernaufgaben keine maßgeblichen Änderungen ergeben haben. In der mündlichen Verhandlung bestätigte dies der Sachverständige; so seien generell als Unterschiede zu sehen, dass im Vergleich zum Richtwertarbeitsplatz in der Zwischenzeit XXXX hinzugekommen seien, im Gegensatz aber beispielsweise das beim Versteinerungszeitpunkt bestehende XXXX nicht mehr vorhanden sei. Die Unterschiede wurden im Gutachten als minimal beurteilt und hatten keine Änderung der Bewertung des Arbeitsplatzes zur Folge (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 15). Dass im Übrigen keine Änderung der Aufgaben des Arbeitsplatzes im wesentlichen Umfang gegeben ist, ergibt sich auch in Zusammenschau mit dem Sachverständigengutachten. Der Kurzbeschreibung der analytischen Bewertung ist zu entnehmen, dass bereits eine geringfügige Änderung der mit einem Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben eine Modifikation des Stellenwerts ergeben kann (vergleiche Sachverständigengutachten, S. 8). Dem Sachverständigen wurde zu den Änderungen, die sich im Laufe der Jahre ergeben haben, so etwa zum Hinzukommen weiterer Einkaufszentren oder zu Änderungen im Zusammenhang mit der römisch 40 ein Konvolut von Unterlagen vorgelegt. All dies spielte in der Folge im Bewertungsgutachten eine Rolle. Der Sachverständige kam sodann – in Übereinstimmung mit dem Bundesverwaltungsgericht – zum Ergebnis, dass sich hinsichtlich der Kernaufgaben keine maßgeblichen Änderungen ergeben haben. In der mündlichen Verhandlung bestätigte dies der Sachverständige; so seien generell als Unterschiede zu sehen, dass im Vergleich zum Richtwertarbeitsplatz in der Zwischenzeit römisch 40 hinzugekommen seien, im Gegensatz aber beispielsweise das beim Versteinerungszeitpunkt bestehende römisch 40 nicht mehr vorhanden sei. Die Unterschiede wurden im Gutachten als minimal beurteilt und hatten keine Änderung der Bewertung des Arbeitsplatzes zur Folge (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 15).

2.5. Die Feststellungen zur Wertigkeit des gegenständlichen Arbeitsplatzes ergeben sich im Wesentlichen aus dem schlüssigen und vollständigen Gutachten des dem Verfahren als Amtssachverständiger beigezogenen XXXX (Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport) aus Mai 2023. Zum Amtssachverständigen ist festzuhalten, dass dieser Rechtswissenschaften studiert hat und eine langjährige Erfahrung in der Erstellung von Gutachten zur Bewertung von Arbeitsplätzen aufweist. Er gab in der mündlichen Verhandlung dazu befragt an, seit XXXX Jahren XXXX Abteilung im Bundesdienst zu sein, deren Aufgabe es ist, Arbeitsplätze im Bundesdienst einem Bewertungsverfahren zu unterziehen. Seit elf Jahren sei er als Gutachter tätig, dies sowohl in zivilrechtlichen Schadenersatzprozessen als auch in Gutachten betreffend Arbeitsplatzbewertung vor dem Bundesverwaltungsgericht. Er erstelle im Jahr zwischen zwei und acht Gutachten (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 29.08.2023, S. 9).

2.5. Die Feststellungen zur Wertigkeit des gegenständlichen Arbeitsplatzes ergeben sich im Wesentlichen aus dem schlüssigen und vollständigen Gutachten des dem Verfahren als Amtssachverständiger beigezogenen römisch 40 (Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport) aus Mai 2023. Zum Amtssachverständigen ist festzuhalten, dass dieser Rechtswissenschaften studiert hat und eine langjährige Erfahrung in der Erstellung von Gutachten zur Bewertung von Arbeitsplätzen aufweist. Er gab in der mündlichen Verhandlung dazu befragt an, seit römisch 40 Jahren römisch 40 Abteilung im Bundesdienst zu sein, deren Aufgabe es ist, Arbeitsplätze im Bundesdienst einem Bewertungsverfahren zu unterziehen. Seit elf Jahren sei er als Gutachter tätig, dies sowohl in zivilrechtlichen Schadenersatzprozessen als auch in Gutachten betreffend Arbeitsplatzbewertung vor dem Bundesverwaltungsgericht. Er erstelle im Jahr zwischen zwei und acht Gutachten (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 29.08.2023, S. 9).

Aus dem nicht zu beanstandenden Gutachten des Amtssachverständigen ergibt sich eine Zuordnung des Arbeitsplatzes zur Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser zur Funktionsgruppe XXXX. Aus dem nicht zu beanstandenden Gutachten des Amtssachverständigen ergibt sich eine Zuordnung des Arbeitsplatzes zur Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser zur Funktionsgruppe römisch 40.

Das in Auszügen wiedergegebene Gutachten ist nachvollziehbar, vollständig und schlüssig. Der Sachverständige stellt darin in verständlicher und übersichtlicher Weise zunächst nach Anführung der Rechtsgrundlagen das im BDG 1979 normierte System der Arbeitsplatzbewertung und die dahinterstehende Methodik ausführlich dar. Im Rahmen der Befundaufnahme wird ausführlich auf die hierarchische Positionierung sowie die Arbeitsplatzbeschreibung des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers und der herangezogenen Richtverwendung eingegangen. Sowohl die

Richtverwendung als auch der zu bewertende Arbeitsplatz wurden einer umfassenden Prüfung unterzogen, diese in ihrer Beurteilung nach den einzelnen gesetzlich normierten Kriterien gegenübergestellt und eine ausführliche und schlüssige Analyse und Bewertung hinsichtlich der Kriterien vorgenommen.

Zur gewählten Richtverwendung ist anzumerken, dass der Amtssachverständige in Übereinstimmung mit der Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichtshofs, wonach bei der Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes primär Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe heranzuziehen seien (vgl. VwGH 20.05.2008, 2005/12/0218), mit der Richtverwendung XXXX der Anlage 1 zum BDG 1979 einen entsprechenden Arbeitsplatz aus dem Bereich des Exekutivdienstes als Vergleichsgrundlage herangezogen hat. Zur gewählten Richtverwendung ist anzumerken, dass der Amtssachverständige in Übereinstimmung mit der Rechtsauffassung des Verwaltungsgerichtshofs, wonach bei der Bewertung eines konkreten Arbeitsplatzes primär Richtverwendungen derselben Verwendungsgruppe heranzuziehen seien (vgl. VwGH 20.05.2008, 2005/12/0218), mit der Richtverwendung römisch 40 der Anlage 1 zum BDG 1979 einen entsprechenden Arbeitsplatz aus dem Bereich des Exekutivdienstes als Vergleichsgrundlage herangezogen hat.

In der mündlichen Verhandlung schilderte der Amtssachverständige ausführlich und schlüssig seine Vorgehensweise bei der Erstellung des Gutachtens (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 10 f.): Vor der Erstellung des Gutachtens sei der konkrete Sachverhalt festzustellen. Dies bedeute, nicht nur die Arbeitsplatzbeschreibung, sondern alle damit in Zusammenhang stehenden Unterlagen zu sichten und auf ihre Bedeutung für die Tätigkeit des konkreten Arbeitsplatzes zu überprüfen. Erst danach beginne die eigentliche Gutachtenserstellung. Dabei werde gemäß den rechtlichen Vorgaben der Arbeitsplatz nach den Kriterien Wissen, Denken und Verantwortung analytisch bewertet. Es bedarf schließlich eines Vergleichs mit den in der Anlage 1 zum BDG 1979 festgeschriebenen Richtverwendungen. Dabei würden in den Richtverwendungen vergleichbare Arbeitsplätze, vor allem im Hinblick auf vergleichbare analytische Ergebnisse, somit vergleichbare Funktionswerte gesucht. Es sei Aufgabe des Gutachters, die Richtverwendung im Gutachten darzustellen, um den Arbeitsplatz, für den das Gutachten erstellt werde, konkret zuordnen zu können. Im konkreten Fall habe auf eine sehr vergleichbare Richtverwendung betreffend die Einordnung des Arbeitsplatzes zurückgegriffen werden können, weil der Arbeitsplatz eine gesetzlich festgelegte Richtverwendung sei. In der mündlichen Verhandlung schilderte der Amtssachverständige ausführlich und schlüssig seine Vorgehensweise bei der Erstellung des Gutachtens (vgl. Verhandlungsprotokoll, S. 10 f.): Vor der Erstellung des Gutachtens sei der konkrete Sachverhalt festzustellen. Dies bedeute, nicht nur die Arbeitsplatzbeschreibung, sondern alle damit in Zusammenhang stehenden Unterlagen zu sichten und auf ihre Bedeutung für die Tätigkeit des konkreten Arbeitsplatzes zu überprüfen. Erst danach beginne die eigentliche Gutachtenserstellung. Dabei werde gemäß den rechtlichen Vorgaben der Arbeitsplatz nach den Kriterien Wissen, Denken und Verantwortung analytisch bewertet. Es bedarf schließlich eines Vergleichs mit den in der Anlage 1 zum BDG 1979 festgeschriebenen Richtverwendungen. Dabei würden in den Richtverwendungen vergleichbare Arbeitsplätze, vor allem im Hinblick auf vergleichbare analytische Ergebnisse, somit vergleichbare Funktionswerte gesucht. Es sei Aufgabe des Gutachters, die Richtverwendung im Gutachten darzustellen, um den Arbeitsplatz, für den das Gutachten erstellt werde, konkret zuordnen zu können. Im konkreten Fall habe auf eine sehr vergleichbare Richtverwendung betreffend die Einordnung des Arbeitsplatzes zurückgegriffen werden können, weil der Arbeitsplatz eine gesetzlich festgelegte Richtverwendung sei.

2.5. In ausführlicher Weise legte der dem Verfahren beigezogene Sachverständige in seinem Gutachten dar, warum der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers hinsichtlich der Bewertung der einzelnen Kriteriengruppen Wissen, Denkleistung und Verantwortung im Ergebnis jenem der herangezogenen Richtverwendung entspricht.

Im Einzelnen wurde zu den Bewertungskriterien hinsichtlich der Wertigkeit des Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers im Gutachten Folgendes ausgeführt.

2.5.1. Kriteriengruppe „Wissen“

2.5.1.1. Fachwissen: „Grundlegende spezielle Kenntnisse“

Beim Kriterium Fachwissen ordnete der Sachverständige dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers den Wert „9“ zu, genauso dem Richtverwendungsarbeitsplatz. Im Rahmen der Führungsverantwortung obliege dem Inhaber des Arbeitsplatzes die Sicherstellung einer effektiven und qualitätsvollen Arbeit der Polizisten sowie der übrigen Mitarbeiter im Stadtpolizeikommando, insbesondere durch abteilungsinterne Organisation sowie fachliche Anleitung und Kontrolle ihrer Tätigkeit. Die zur Erreichung dieser Ziele zu bewältigenden speziellen Fachaufgaben und

Kenntnisse (z.B. auch für die zahlreichen Großveranstaltungen sowie die Erstellung entsprechender Unterlagen und Befehle) setze fundierte Kenntnisse im Bereich des Exekutivdienstes voraus. Dies gelte auch für die vom Antragsteller wahrzunehmenden Leitungsaufgaben im Stadtpolizeikommando und den zugeordneten XXXX Polizeiinspektionen, wie z.B. Anleitung und Führung von Besprechungen mit den jeweils zuständigen weiteren unterstellten Hierarchieebenen, Fachaufsicht und Vorgabe der allgemeinen Ausrichtung, Organisation des Stadtpolizeikommandos sowie die organisatorische Kontrolle in den gesellschaftspolitisch sehr relevanten und daher rechtspolitisch oft schwierigen und heiklen Gebieten des gesamten Zuständigkeitsbereichs, wie die in der Beilage ./3 zum Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023 sowie der Niederschrift zu dieser Verhandlung angeführten Herausforderungen. Beim Kriterium Fachwissen ordnete der Sachverständige dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers den Wert „9“ zu, genauso dem Richtverwendungsarbeitsplatz. Im Rahmen der Führungsverantwortung obliege dem Inhaber des Arbeitsplatzes die Sicherstellung einer effektiven und qualitätsvollen Arbeit der Polizisten sowie der übrigen Mitarbeiter im Stadtpolizeikommando, insbesondere durch abteilungsinterne Organisation sowie fachliche Anleitung und Kontrolle ihrer Tätigkeit. Die zur Erreichung dieser Ziele zu bewältigenden speziellen Fachaufgaben und Kenntnisse (z.B. auch für die zahlreichen Großveranstaltungen sowie die Erstellung entsprechender Unterlagen und Befehle) setze fundierte Kenntnisse im Bereich des Exekutivdienstes voraus. Dies gelte auch für die vom Antragsteller wahrzunehmenden Leitungsaufgaben im Stadtpolizeikommando und den zugeordneten römisch 40 Polizeiinspektionen, wie z.B. Anleitung und Führung von Besprechungen mit den jeweils zuständigen weiteren unterstellten Hierarchieebenen, Fachaufsicht und Vorgabe der allgemeinen Ausrichtung, Organisation des Stadtpolizeikommandos sowie die organisatorische Kontrolle in den gesellschaftspolitisch sehr relevanten und daher rechtspolitisch oft schwierigen und heiklen Gebieten des gesamten Zuständigkeitsbereichs, wie die in der Beilage ./3 zum Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023 sowie der Niederschrift zu dieser Verhandlung angeführten Herausforderungen.

Insgesamt betrachtet handle es sich bei den Aufgaben und Tätigkeiten um solche, die grundlegende spezielle Kenntnisse erfordern, dies ergänzt um eine langjährige Praxis.

Der Sachverständige kommt sodann in nachvollziehbarer Weise zum Ergebnis, dass der Arbeitsplatz im Kalkül „grundlegende spezielle Kenntnisse“ (Stufe 9) einzuordnen sei. Die Zwischenstufe 10 zwischen dem Kalkül „Grundlegende spezielle Kenntnisse“ (Stufe 9) und dem Kalkül „ausgereifte spezielle Kenntnisse“ (Stufe 11 = fachliche Autorität) werde nicht erreicht.

Auch dem Richtverwendungsarbeitsplatz ordnete der Sachverständige diesen Wert zu, ohne diesbezüglich jedoch die spezifischen Unterlagen betreffend die Aufgaben und Tätigkeiten, wie sie für die nunmehrige Ausgestaltung des Arbeitsplatzes gelten, heranzuziehen.

Insoweit der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang vorbrachte, er würde auch operativen Kriminaldienst leisten und sei für ihn nicht ersichtlich, warum der Arbeitsplatz im Vergleich zu anderen Stadtpolizeikommandanten nur mit „9“ bewertet sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 29.08.2023, S. 7), konnte der Sachverständige anschaulich und plausibel schildern, wie es zu dieser Bewertung kam. Er gab an, dass hierbei nicht nur ein Unterschied hinsichtlich des Umfangs bestehe, etwa bei der Anzahl der Beschäftigten oder der durchzuführenden Tätigkeiten, sondern dass auch der Zuständigkeitskatalog betreffend die umfassten Delikte maßgeblich sei. Obwohl dies nicht Gegenstand des Verfahrens war, konkret kein Vergleich mit den vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang angeführten Arbeitsplätzen von Kollegen anzustellen war, schilderte der Sachverständige zur besseren Verständlichkeit anhand des Beispiels des vom Beschwerdeführer vorgebrachten Arbeitsplatzes, weswegen diesbezüglich ein unterschiedliches Ergebnis hervorging (siehe Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 7). Im Übrigen ist schon aus dem Gutachten selbst erkennbar, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wie auch jener der Richtverwendung nicht im gleichen Umfang für den Kriminaldienst zuständig ist, wie dies im Fall des Stadtpolizeikommandanten für XXXX der Fall ist (vgl. Gutachten, S. 23). Schon aus der Textierung „dass der Arbeitsplatz [...] im gleichen Umfang für den Kriminaldienst zuständig wäre“ ergibt sich, dass auch der hier gegenständliche Stadtpolizeikommandant für XXXX generell auch für operativen Kriminaldienst zuständig ist, dies aber nicht in demselben Umfang wie der Stadtpolizeikommandant für XXXX. Insoweit der Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang vorbrachte, er würde auch operativen Kriminaldienst leisten und sei für ihn nicht ersichtlich, warum der Arbeitsplatz im Vergleich zu anderen Stadtpolizeikommandanten nur mit „9“ bewertet sei vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 29.08.2023, S. 7), konnte der Sachverständige anschaulich und plausibel schildern, wie es zu dieser Bewertung kam. Er gab an, dass hierbei nicht nur ein Unterschied hinsichtlich des Umfangs bestehe, etwa bei der Anzahl der Beschäftigten oder der durchzuführenden Tätigkeiten,

sondern dass auch der Zuständigkeitskatalog betreffend die umfassten Delikte maßgeblich sei. Obwohl dies nicht Gegenstand des Verfahrens war, konkret kein Vergleich mit den vom Beschwerdeführer in diesem Zusammenhang angeführten Arbeitsplätzen von Kollegen anzustellen war, schilderte der Sachverständige zur besseren Verständlichkeit anhand des Beispiels des vom Beschwerdeführer vorgebrachten Arbeitsplatzes, weswegen diesbezüglich ein unterschiedliches Ergebnis hervorging (siehe Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 7). Im Übrigen ist schon aus dem Gutachten selbst erkennbar, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers wie auch jener der Richtverwendung nicht im gleichen Umfang für den Kriminaldienst zuständig ist, wie dies im Fall des Stadtpolizeikommandanten für römisch 40 der Fall ist vergleiche Gutachten, S. 23). Schon aus der Textierung „dass der Arbeitsplatz [...] im gleichen Umfang für den Kriminaldienst zuständig wäre“ ergibt sich, dass auch der hier gegenständliche Stadtpolizeikommandant für römisch 40 generell auch für operativen Kriminaldienst zuständig ist, dies aber nicht in demselben Umfang wie der Stadtpolizeikommandant für römisch 40 .

Nicht gefolgt werden kann insofern den Ausführungen des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung, dass die am verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz auszuübenden kriminalpolizeilichen Tätigkeiten nicht in die Bewertung Eingang gefunden hätten. Auch wenn in der Arbeitsplatzbeschreibung nicht explizit der operative Kriminaldienst genannt ist, was der Beschwerdeführer ebenso kritisierte, ist diese Aufgabe unter die operativen Aufgaben zu subsumieren. Die vom Beschwerdeführer sodann angeführten Richtlinien betreffend kriminalpolizeilichen Agenden hat dieser bereits in der mündlichen Verhandlung vom 01.02.2023 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt, die Aufgabe des operativen Kriminaldienstes war bereits in dieser Verhandlung Gegenstand und wurde dies auch als eine der Aufgaben des Arbeitsplatzes festgestellt und sodann im Rahmen der Gutachtensbeauftragung dem Sachverständigen diesbezüglich die maßgeblichen Richtlinien übermittelt (u.a. XXXX), diese Richtlinien wurden sodann vom Sachverständigen der Begutachtung zugrunde gelegt (siehe dazu Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S 6 ff.). Nicht gefolgt werden kann insofern den Ausführungen des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung, dass die am verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatz auszuübenden kriminalpolizeilichen Tätigkeiten nicht in die Bewertung Eingang gefunden hätten. Auch wenn in der Arbeitsplatzbeschreibung nicht explizit der operative Kriminaldienst genannt ist, was der Beschwerdeführer ebenso kritisierte, ist diese Aufgabe unter die operativen Aufgaben zu subsumieren. Die vom Beschwerdeführer sodann angeführten Richtlinien betreffend kriminalpolizeilichen Agenden hat dieser bereits in der mündlichen Verhandlung vom 01.02.2023 dem Bundesverwaltungsgericht vorgelegt, die Aufgabe des operativen Kriminaldienstes war bereits in dieser Verhandlung Gegenstand und wurde dies auch als eine der Aufgaben des Arbeitsplatzes festgestellt und sodann im Rahmen der Gutachtensbeauftragung dem Sachverständigen diesbezüglich die maßgeblichen Richtlinien übermittelt (u.a. römisch 40), diese Richtlinien wurden sodann vom Sachverständigen der Begutachtung zugrunde gelegt (siehe dazu Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S 6 ff.).

Im Ergebnis ist den Ausführungen des Sachverständige nicht entgegenzutreten, wenn er dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sowie jenem der Richtverwendung im Kriterium „Fachwissen“ jeweils den Wert „9“, zuweist.

2.5.1.2. Managementwissen

In Bezug auf dieses Merkmal ordnete der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenem der Richtverwendung den Wert „7“ („Heterogen“) zu.

Im Gutachten findet sich diesbezüglich ausgeführt, dass dem Arbeitsplatz XXXX Polizeiinspektionen nachgeordnet seien. Mit dem zugewiesenen Personal seien einerseits die bereits beim Fachwissen dargestellten Aufgaben zu organisieren, andererseits darüberhinausgehend sicherheitspolizeilich relevante „Ereignisse“ zu planen, zu leiten und zu organisieren. Genannt werden sodann Veranstaltungen im XXXX (Fußballspiele und Konzerte), der XXXX , sowie das XXXX , XXXX , der Verkehrsknotenpunkt XXXX sowie die XXXX . Anders als bei der Richtverwendung wurden beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers zusätzlich XXXX große Einkaufszentren sowie die Diskothek XXXX , die erst nach Verankerung der Richtverwendung in der Anlage 1 zum BDG 1979 entstanden, genannt. Im Gutachten findet sich diesbezüglich ausgeführt, dass dem Arbeitsplatz römisch 40 Polizeiinspektionen nachgeordnet seien. Mit dem zugewiesenen Personal seien einerseits die bereits beim Fachwissen dargestellten Aufgaben zu organisieren, andererseits darüberhinausgehend sicherheitspolizeilich relevante „Ereignisse“ zu planen, zu leiten und zu organisieren. Genannt werden sodann Veranstaltungen im römisch 40 (Fußballspiele und Konzerte), der römisch 40 , sowie das römisch 40 , römisch 40 , der Verkehrsknotenpunkt römisch 40 sowie die römisch 40 . Anders als bei der Richtverwendung wurden beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers zusätzlich römisch 40 große Einkaufszentren

sowie die Diskothek römisch 40 , die erst nach Verankerung der Richtverwendung in der Anlage 1 zum BDG 1979 entstanden, genannt.

Insgesamt wurde ausgeführt, dass diese über den „Regelbetrieb“ hinausgehenden Aufgaben großteils nur mit zusätzlichem Personal und unter Einschränkung der sonstigen Tätigkeiten zu erledigen seien. Ein Abwägen divergierender Zielsetzungen sei dabei unerlässlich. Aufgrund des angeführten Koordinationsbedarfs sei die Zuordnung des Arbeitsplatzes zur Managementkategorie „Heterogen“ (Stufe 7) gerechtfertigt – dies sowohl hinsichtlich des Arbeitsplatzes, der vom Beschwerdeführer innegehalten wird, als auch hinsichtlich der Richtverwendung.

Der Beschwerdeführer brachte diesbezüglich mehrfach vor, die Bewertung im Punkt Managementwissen sei als zu niedrig angesetzt. Diesbezüglich ist auszuführen, dass unter Managementwissen Kenntnisse und Fähigkeiten zu verstehen sind, die zur Koordination, Integration und Harmonisierung mehr oder weniger unterschiedlicher Tätigkeiten oder Stellen erforderlich sind und zur Planung, Organisation, Leitung und Kontrolle des Einsatzes von Menschen und Mitteln benötigt werden. Diese Kenntnisse können nicht nur für Entscheidungen (in der Linie), sondern auch beratend und konzipierend (in Stab und Administration) erforderlich sein. Managementwissen ist abhängig von der Größe des Unternehmens und orientiert sich an Faktoren wie funktioneller Vielfalt, geographischer Verbreitung und strategischer Ausrichtung.

Insbesondere die vom Beschwerdeführer in der Beilage ./3 zum Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023 angeführten Besonderheiten und Kennzahlen für den betreffenden Arbeitsplatz fanden Eingang in die Begutachtung (vgl. Gutachten, S. 23 f.). Der Sachverständige schilderte dazu in der mündlichen Verhandlung anschaulich, dass die über den Regelbetrieb hinausgehenden sicherheitspolizeilichen Ereignisse aufgezählt und darauf Bedacht genommen worden sei. Infolgedessen könne es auch – je nach der entsprechenden Situation im jeweiligen Stadtpolizeikommando – zu unterschiedlichen Ergebnissen bei verschiedenen Arbeitsplätzen kommen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 12 f.) Als Sachverständiger habe er eine Abwägung der divergierenden Zielsetzungen vorzunehmen. Im konkreten Fall würden divergierende Zielsetzungen von Mitarbeitern beim gegenständlichen Arbeitsplatz nur bei Fußballspielen im XXXX und unter Umständen im Zusammenhang mit XXXX auftreten. Bei allen anderen Ereignissen, wie etwa den zahlreichen XXXX , seien divergierende Zielsetzungen der eingesetzten Mitarbeiter nicht vorstellbar. Es gehe dabei nicht um die reine Anzahl der Besucher, sondern darum, ob die eingesetzten Exekutivbediensteten bei einem entsprechenden Ereignis unterschiedliche Zielsetzungen haben würden. Dies sei bei Hochrisiko-Fußballspielen, bei XXXX mit Gegendemonstrationen vorstellbar. Divergierende Zielsetzungen seien dabei z.B. bei weiteren, nicht dem jeweiligen Stadtpolizeikommando zugeordneten Bediensteten vorstellbar, oder bei Veranstaltungen, die über die Grenzen auch Auswirkungen auf andere Stadtpolizeikommandos haben würden, wie bei „Hochrisikospielen“. Dabei seien nicht nur Bezirkskräfte, sondern auch andere Kräfte zu koordinieren und in der Planung zu berücksichtigen (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 13). Insbesondere die vom Beschwerdeführer in der Beilage ./3 zum Verhandlungsprotokoll vom 01.02.2023 angeführten Besonderheiten und Kennzahlen für den betreffenden Arbeitsplatz fanden Eingang in die Begutachtung (vergleiche Gutachten, S. 23 f.). Der Sachverständige schilderte dazu in der mündlichen Verhandlung anschaulich, dass die über den Regelbetrieb hinausgehenden sicherheitspolizeilichen Ereignisse aufgezählt und darauf Bedacht genommen worden sei. Infolgedessen könne es auch – je nach der entsprechenden Situation im jeweiligen Stadtpolizeikommando – zu unterschiedlichen Ergebnissen bei verschiedenen Arbeitsplätzen kommen (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 12 f.) Als Sachverständiger habe er eine Abwägung der divergierenden Zielsetzungen vorzunehmen. Im konkreten Fall würden divergierende Zielsetzungen von Mitarbeitern beim gegenständlichen Arbeitsplatz nur bei Fußballspielen im römisch 40 und unter Umständen im Zusammenhang mit römisch 40 auftreten. Bei allen anderen Ereignissen, wie etwa den zahlreichen römisch 40 , seien divergierende Zielsetzungen der eingesetzten Mitarbeiter nicht vorstellbar. Es gehe dabei nicht um die reine Anzahl der Besucher, sondern darum, ob die eingesetzten Exekutivbediensteten bei einem entsprechenden Ereignis unterschiedliche Zielsetzungen haben würden. Dies sei bei Hochrisiko-Fußballspielen, bei römisch 40 mit Gegendemonstrationen vorstellbar. Divergierende Zielsetzungen seien dabei z.B. bei weiteren, nicht dem jeweiligen Stadtpolizeikommando zugeordneten Bediensteten vorstellbar, oder bei Veranstaltungen, die über die Grenzen auch Auswirkungen auf andere Stadtpolizeikommandos haben würden, wie bei „Hochrisikospielen“. Dabei seien nicht nur Bezirkskräfte, sondern auch andere Kräfte zu koordinieren und in der Planung zu berücksichtigen (vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 13).

Der Sachverständige führte in diesem Zusammenhang weiters anschaulich aus, dass die Zahl der Mitarbeiter auf kein

Kriterium der Arbeitsplatzbewertung einen Einfluss habe, insbesondere auch nicht auf das Managementwissen. Dabei handle es sich bloß um ein Mehr von Gleichem. Nur dann, wenn Mitarbeiter andere oder unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen würden, wäre die Anzahl von Bedeutung, was im gegenständlichen Fall aber nicht zutreffen würde. Sehr wohl sei hingegen auf das zusätzliche Personal bei Großveranstaltungen, welches divergierende Zielsetzungen verfolge, Rücksicht genommen worden, woraus der Wert „7“ resultiere (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 15). Der Sachverständige führte in diesem Zusammenhang weiters anschaulich aus, dass die Zahl der Mitarbeiter auf kein Kriterium der Arbeitsplatzbewertung einen Einfluss habe, insbesondere auch nicht auf das Managementwissen. Dabei handle es sich bloß um ein Mehr von Gleichem. Nur dann, wenn Mitarbeiter andere oder unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen würden, wäre die Anzahl von Bedeutung, was im gegenständlichen Fall aber nicht zutreffen würde. Sehr wohl sei hingegen auf das zusätzliche Personal bei Großveranstaltungen, welches divergierende Zielsetzungen verfolge, Rücksicht genommen worden, woraus der Wert „7“ resultiere (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 15).

Sofern somit vom Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vorgebracht wurde, dass seinem Arbeitsplatz mehr Polizeiinspektionen nachgeordnet seien als anderen Arbeitsplätzen, konnte der Sachverständige nachvollziehbar erklären, dass dies keinen Einfluss auf die Bewertung des Managementwissens hat. Gleiches gelte für die Tatsache, dass dem Arbeitsplatz XXXX Arreste nachgeordnet sind (in der Arbeitsplatzbeschreibung wurde diesbezüglich nur von XXXX Arrest ausgegangen). Diesbezüglich ergänzte der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung das Sachverständigengutachten, sodass bei gleicher Bewertung nunmehr davon auszugehen war, dass dem Arbeitsplatz XXXX Polizeiinspektionen und XXXX Arrestbereiche nachgeordnet sind. Der Sachverständige schilderte auch diesbezüglich nachvollziehbar, dass sich mangels dadurch ergebender divergierender Zielsetzungen keine Veränderung des Wertes des Managementwissens ergebe (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 16 f.). Sofern somit vom Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vorgebracht wurde, dass seinem Arbeitsplatz mehr Polizeiinspektionen nachgeordnet seien als anderen Arbeitsplätzen, konnte der Sachverständige nachvollziehbar erklären, dass dies keinen Einfluss auf die Bewertung des Managementwissens hat. Gleiches gelte für die Tatsache, dass dem Arbeitsplatz römisch 40 Arreste nachgeordnet sind (in der Arbeitsplatzbeschreibung wurde diesbezüglich nur von römisch 40 Arrest ausgegangen). Diesbezüglich ergänzte der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung das Sachverständigengutachten, sodass bei gleicher Bewertung nunmehr davon auszugehen war, dass dem Arbeitsplatz römisch 40 Polizeiinspektionen und römisch 40 Arrestbereiche nachgeordnet sind. Der Sachverständige schilderte auch diesbezüglich nachvollziehbar, dass sich mangels dadurch ergebender divergierender Zielsetzungen keine Veränderung des Wertes des Managementwissens ergebe (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 16 f.).

Ebenso nachvollziehbar schilderte der Sachverständige, dass die Anzahl der Teilnehmer an Veranstaltungen, wie dies vom Beschwerdeführer als für den Arbeitsplatz maßgebliches Merkmal vorgebracht wurde, keinen Einfluss auf das Managementwissen habe. Beim Managementwissen gehe es vielmehr um das Zusammenwirken der Mitarbeiter, die benötigt werden, um eine Veranstaltung sicherheitspolizeilich gut durchzuführen. Wenn hingegen eine Veranstaltung eine Größe oder Gefährlichkeit erreiche, wie dies beispielsweise bei als Hochrisikoveranstaltung eingestuften Fußballspielen der Fall sein könne, und diese nicht ausschließlich mit eigenen Kräften durchgeführt werden können, sei die Heranziehung und Koordinierung zusätzlicher Kräfte durchzuführen. Dazu sei ein höheres Managementwissen erforderlich, und sei dies auch im Gutachten angeführt worden (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 17). Ebenso nachvollziehbar schilderte der Sachverständige, dass die Anzahl der Teilnehmer an Veranstaltungen, wie dies vom Beschwerdeführer als für den Arbeitsplatz maßgebliches Merkmal vorgebracht wurde, keinen Einfluss auf das Managementwissen habe. Beim Managementwissen gehe es vielmehr um das Zusammenwirken der Mitarbeiter, die benötigt werden, um eine Veranstaltung sicherheitspolizeilich gut durchzuführen. Wenn hingegen eine Veranstaltung eine Größe oder Gefährlichkeit erreiche, wie dies beispielsweise bei als Hochrisikoveranstaltung eingestuften Fußballspielen der Fall sein könne, und diese nicht ausschließlich mit eigenen Kräften durchgeführt werden können, sei die Heranziehung und Koordinierung zusätzlicher Kräfte durchzuführen. Dazu sei ein höheres Managementwissen erforderlich, und sei dies auch im Gutachten angeführt worden (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 17).

Anders als vom Beschwerdeführer vorgebracht, konnte der Sachverständige sämtliche offenen Fragestellungen, insbesondere jene im Zusammenhang mit divergierenden Zielsetzungen, anschaulich und plakativ anhand von Beispielen erklären und etwaige Verständnisprobleme ausräumen.

Im Ergebnis ist dem Sachverständigen nicht entgegenzutreten, wenn er sowohl den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenen der Richtverwendung in diesem Punkt mit dem Wert „Heterogen“ (Stufe 7) beurteilt.

2.5.1.3. Umgang mit Menschen (Sozialkompetenz)

In dieser Unterkategorie wies der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenem der Richtverwendung den Wert „3“ („besonders wichtig“) zu. Das Kalkül „besonders wichtig“ verlange eine besonders gute Kontakt- und Kommunikationsfähigkeit. Andere seien nicht nur zu verstehen, sondern auch zu beurteilen. Es bedürfe besonderen Verhandlungsgeschicks bei der Durchsetzung von Zielen.

Begründend führt der Sachverständige aus, mit dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers verbunden sei ein Abstimmungsbedarf mit ca. 300 Mitarbeitern. Erforderlich sei ein laufender Kontakt mit den zuständigen Magistratischen Bezirksämtern. Auch die Öffentlichkeitsarbeit sei zu erledigen. Weiters seien Beschwerden und sonstige Eingaben, die an das Stadtpolizeikommando gerichtet werden, zu erledigen.

Auch zu diesem Punkt, der von den Parteien nicht in Frage gestellt wurde, legte der Sachverständige plausibel die Gründe seiner Bewertung sowohl des gegenständlichen als auch des Richtverwendungsarbeitsplatzes dar und ist dieser nicht entgegenzutreten.

2.5.2. Kriteriengruppe „Denkraumen (Operatives/strategisches Denken)“

2.5.2.1. Denkraumen (Operatives / strategisches Denken)

Der Sachverständige ordnete dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der Unterkategorie „Denkraumen“ einen Wert von „5“ (operativ, zielgesteuert) zu, ebenso dem Richtverwendungsarbeitsplatz. Begründend wird schlüssig ausgeführt, die Art und Weise, wie die vom Arbeitsplatzinhaber zu erfüllenden Aufgaben zu erledigen seien, sei in einem überwiegenden Ausmaß offen. Dies betreffe vor allem jene Aufgaben und Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit zusätzlichen sicherheitspolizeilich relevanten Ereignissen auftreten, wie bei Veranstaltungen im XXXX. Auch für den Richtverwendungsarbeitsplatz werden entsprechende Ereignisse angeführt, konkret die Veranstaltungen im XXXX (vgl. Gutachten, S. 27). Der Sachverständige ordnete dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der Unterkategorie „Denkraumen“ einen Wert von „5“ (operativ, zielgesteuert) zu, ebenso dem Richtverwendungsarbeitsplatz. Begründend wird schlüssig ausgeführt, die Art und Weise, wie die vom Arbeitsplatzinhaber zu erfüllenden Aufgaben zu erledigen seien, sei in einem überwiegenden Ausmaß offen. Dies betreffe vor allem jene Aufgaben und Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit zusätzlichen sicherheitspolizeilich relevanten Ereignissen auftreten, wie bei Veranstaltungen im römisch 40. Auch für den Richtverwendungsarbeitsplatz werden entsprechende Ereignisse angeführt, konkret die Veranstaltungen im römisch 40 vergleiche Gutachten, S. 27).

Im Ergebnis ist den Ausführungen des Sachverständigen nicht entgegenzutreten, wenn er sowohl dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenem der Richtverwendung nach umfassender Begründung jeweils den Wert „5“ zuweist. Auch der Beschwerdeführer trat diesen Bewertungen nicht entgegen.

2.5.2.2. Denkanforderung (Problemlösung und Kreativität)

In der Unterkategorie „Denkanforderung“ ordnete der Sachverständige dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sowie jenem der Richtverwendung jeweils einen Wert von 5 („unterschiedlich“) zu. Begründet wird dies damit, dass die Denkanforderung für die Steuerung und Besorgung des Exekutivdienstes auf Stadtpolizeikommandoebene zwar überwiegend dem Kalkül „ähnlich“ (Stufe 3) zuzuordnen sei, es auch hier jedoch zu außergewöhnlichen Vorkommnissen kommen könne, die nicht mit eindeutigen Lösungswegen gelöst werden können. Dies gelte in einem noch höheren Maße für jene Aufgaben und Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit den zusätzlichen sicherheitspolizeilich relevanten „Ereignissen“ auftreten. Explizit genannt werden dazu das XXXX, hinsichtlich des aktuell zu bewertenden Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers weiters der XXXX (vgl. Gutachten, S. 28 f.). In der Unterkategorie „Denkanforderung“ ordnete der Sachverständige dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers sowie jenem der Richtverwendung jeweils einen Wert von 5 („unterschiedlich“) zu. Begründet wird dies damit, dass die Denkanforderung für die Steuerung und Besorgung des Exekutivdienstes auf Stadtpolizeikommandoebene zwar überwiegend dem Kalkül „ähnlich“ (Stufe 3) zuzuordnen sei, es auch hier jedoch zu außergewöhnlichen

Vorkommnissen kommen könne, die nicht mit eindeutigen Lösungswegen gelöst werden können. Dies gelte in einem noch höheren Maße für jene Aufgaben und Tätigkeiten, die im Zusammenhang mit den zusätzlichen sicherheitspolizeilich relevanten „Ereignissen“ auftreten. Explizit genannt werden dazu das römisch 40, hinsichtlich des aktuell zu bewertenden Arbeitsplatzes des Beschwerdeführers weiters der römisch 40 vergleiche Gutachten, S. 28 f.)

Im Ergebnis bewertete der Sachverständige den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers und jenen der Richtverwendung jeweils mit dem Wert „5“, was für das Bundesverwaltungsgericht nachvollziehbar ist und vom Beschwerdeführer auch nicht in Frage gestellt wurde.

2.5.3. Kriteriengruppe „Verantwortung“

2.5.3.1. Handlungsfreiheit

In dieser Unterkategorie der Kategorie „Verantwortung“ wies der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenem des Richtwerts Arbeitsplatzes die Zwischenstufe „12“ zu. Im schriftlichen Gutachten führt der Sachverständige dazu aus, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der hierarchischen Position innerhalb der Landespolizeidirektion XXXX im Hinblick auf die Wahrnehmung der Dienstaufsicht an der dritten Stelle liege. Dies bedeute, dass es bei Besorgung der Angelegenheiten des inneren Dienstes übergeordnete Stellen, wie zB den Polizeipräsidenten, gebe, die Einfluss nehmen bzw. dienstliche Weisungen erteilen können. Die Approbationsbefugnis des Arbeitsplatzes umfasse alle exekutiv- und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Wirkungsbereichs, soweit sich diese nicht die übergeordnete Dienststelle vorbehalten habe. Die Zuordnung als Zwischenkalkül zwischen „richtliniengebunden“ und „allgemein geregelt“ mit stärkerer Tendenz zum Kalkül „allgemein geregelt“ ergebe sich durch das Erfordernis des Erreichens definierter Ziele insbesondere durch Vollziehung bzw. Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit grundsätzlich eher geringem Ermessensspielraum. Dieser geringere Ermessensspielraum ergebe sich aus den durch Gesetze (z.B. StPO, SPG, StGB, StVO) und Dienstanweisungen (z.B. Exekutiv-, Kriminal- und Verkehrsdienststrichtlinien) engen und klar definierten Gesetzesgrenzen. In dieser Unterkategorie der Kategorie „Verantwortung“ wies der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenem des Richtwerts Arbeitsplatzes die Zwischenstufe „12“ zu. Im schriftlichen Gutachten führt der Sachverständige dazu aus, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers in der hierarchischen Position innerhalb der Landespolizeidirektion römisch 40 im Hinblick auf die Wahrnehmung der Dienstaufsicht an der dritten Stelle liege. Dies bedeute, dass es bei Besorgung der Angelegenheiten des inneren Dienstes übergeordnete Stellen, wie zB den Polizeipräsidenten, gebe, die Einfluss nehmen bzw. dienstliche Weisungen erteilen können. Die Approbationsbefugnis des Arbeitsplatzes umfasse alle exekutiv- und innerdienstlichen Angelegenheiten des örtlichen und sachlichen Wirkungsbereichs, soweit sich diese nicht die übergeordnete Dienststelle vorbehalten habe. Die Zuordnung als Zwischenkalkül zwischen „richtliniengebunden“ und „allgemein geregelt“ mit stärkerer Tendenz zum Kalkül „allgemein geregelt“ ergebe sich durch das Erfordernis des Erreichens definierter Ziele insbesondere durch Vollziehung bzw. Umsetzung von Gesetzen, Verordnungen und Dienstanweisungen mit grundsätzlich eher geringem Ermessensspielraum. Dieser geringere Ermessensspielraum ergebe sich aus den durch Gesetze (z.B. StPO, SPG, StGB, StVO) und Dienstanweisungen (z.B. Exekutiv-, Kriminal- und Verkehrsdienststrichtlinien) engen und klar definierten Gesetzesgrenzen.

Beim Arbeitsplatz des Beschwerdeführers bestehe jedoch ein größerer Ermessensspielraum im Zusammenhang mit den in der Arbeitsplatzbeschreibung angeführten „operativen Aufgaben“. Dabei und vor allem bei den zusätzlichen sicherheitspolizeilich relevanten „Ereignissen“ sei der Ermessensspielraum deutlich größer, weil nicht jede im Rahmen von überörtlichen Diensten auftretende Situation vollständig „durchgeregelt“ werden könne. Gleiches gelte für den Arbeitsplatz der Richtverwendung.

Im Ergebnis ist diese Bewertung, die von den Parteien nicht in Frage gestellt wurde, als schlüssig anzusehen und wurden von den Parteien diesbezüglich auch keine Bedenken geäußert.

2.5.3.2. Dimension

In der Unterkategorie Dimension wies der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenem der Richtverwendung den Wert „5“ („umfassend“) zu.

Einleitend ist dem Befund zu entnehmen, dass vor der Ermittlung der Wertgröße für die Dimension zu analysieren sei, welche Kennzahl heranzuziehen sei. Der Gesetzgeber verwende als Richtgröße Budgetmittel. In manchen Bereichen

seien als Richtgrößen die Anzahl der betreuten Stellen heranzuziehen. Unter servicierten Stellen sei üblicherweise eine Organisationseinheit, eine Dienststelle oder ein Arbeitgeber zu verstehen. Dies vor dem Hintergrund, dass nur solche Kennzahlen heranzuziehen seien, die einen repräsentativen bzw. aussagekräftigen Wert darstellen und den Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen zulassen. Die Anzahl der in den zugeteilten Stellen beschäftigten Personen werde der geforderten Vergleichbarkeit nicht gerecht. Monetäre Aspekte würden für den Arbeitsplatz des Beschwerdeführers ebenfalls eine unbedeutende Rolle spielen. Daher erscheine es zweckmäßig, als servicierte Stellen jene festzulegen, die direkt von den Arbeitsergebnissen erreicht werden. Dies seien Bürgerinnen und Bürger, Menschen, die in den Bezirken aufhältig sind, Veranstalter und Betreiber von Veranstaltungsstätten usw.

Der Sachverständige kommt sodann schlüssig zur Festlegung des Kalküls „umfassend“ (Stufe 5), deren untere Brandbreite bei 1.000 beginne und bei unendlich groß ende. Dasselbe gelte auch für den Arbeitsplatz der Richtverwendung.

2.5.3.3. Einfluss auf Endergebnisse

In der Unterkategorie „Einfluss auf Endergebnisse“ wies der Sachverständige sowohl dem Arbeitsplatz des Beschwerdeführers als auch jenem der Richtverwendung einen Wert von 3 („Beitragend [indirekter Einfluss]“) zu.

Der diesbezüglichen Begründung ist zu entnehmen, dass beiden Arbeitsplätzen gemeinsam sei, dass das Ziel der Sicherheit der im Zuständigkeitsbereich aufhältigen Personen auch von anderen Akteuren, wie dem Magistrat, der Feuerwehr oder Rettung, bzw. anderen Dienststellen verfolgt werde. Die Arbeitsplätze haben nur sehr eingeschränkte Möglichkeiten, die Zahl der begangenen Straftaten und anderer gesetzlicher Übertretungen direkt zu beeinflussen. Auch betreffend die kriminaldienstlichen Zuständigkeiten sei der Einfluss auf das Endergebnis als indirekt zu bewerten.

Der Sachverständige kommt sodann aufgrund seiner schlüssigen Ausführungen zum Ergebnis, dass aufgrund des sehr hohen Anteils an beitragender Einflussnahme die Zuordnung der Arbeitsplätze zum Kalkül „Beitragend“ mit der Stufe 3 gerechtfertigt sei.

3. Rechtliche Beurteilung:

Zu A)

3.1. Zulässigkeit der Säumnisbeschwerde

Gemäß § 8 Abs. 1 VwGVG kann Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG (Säumnisbeschwerde) erst erhoben werden, wenn die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten, wenn gesetzlich eine kürzere oder längere Entscheidungsfrist vorgesehen ist, innerhalb dieser entschieden hat. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag auf Sachentscheidung bei der Stelle eingelangt ist, bei der er einzubringen war. Die Beschwerde ist abzuweisen, wenn die Verzögerung nicht auf ein überwiegendes Verschulden der Behörde zurückzuführen ist. Gemäß Paragraph 8, Absatz eins, VwGVG kann Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG (Säumnisbeschwerde) erst erhoben werden, wenn die Behörde die Sache nicht innerhalb von sechs Monaten, wenn gesetzlich eine kürzere oder längere Entscheidungsfrist vorgesehen ist, innerhalb dieser entschieden hat. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Antrag auf Sachentscheidung bei der Stelle eingelangt ist, bei der er einzubringen war. Die Beschwerde ist abzuweisen, wenn die Verzögerung nicht auf ein überwiegendes Verschulden der Behörde zurückzuführen ist.

Die Behörde kann gemäß § 16 Abs. 1 VwGVG im Verfahren über Beschwerden wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG innerhalb einer Frist von bis zu drei Monaten den Bescheid erlassen. Wird der Bescheid erlassen oder wurde er vor Einleitung des Verfahrens erlassen, ist das Verfahren einzustellen. Die Behörde kann gemäß Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG im Verfahren über Beschwerden wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG innerhalb einer Frist von bis zu drei Monaten den Bescheid erlassen. Wird der Bescheid erlassen oder wurde er vor Einleitung des Verfahrens erlassen, ist das Verfahren einzustellen.

Die Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Art. 130 Abs. 1 Z 3 B-VG (Säumnisbeschwerde) dient dem Rechtsschutz wegen Säumnis der Behörden. Zweck dieses Rechtsbehelfs ist es, demjenigen, der durch die Untätigkeit einer Behörde beschwert ist, ein rechtliches Instrument zur Verfügung zu stellen, um eine Entscheidung in seiner Sache zu erlangen. Die Zulässigkeit einer Säumnisbeschwerde setzt die Säumnis der vor dem Verwaltungsgericht belangten Behörde voraus, deren Entscheidungspflicht geltend gemacht wird, und somit die

Verpflichtung dieser Behörde, über den bei ihr eingebrachten Antrag mittels Bescheid zu entscheiden. Fehlt es an der Säumnis der Behörde, so ist die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen. Nur bei Vorliegen einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde erfolgt nach Vorlage derselben oder nach ungenutztem Ablauf der Nachfrist des § 16 Abs. 1 VwGVG ein Übergang der Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht (u.a. VwGH 28.03.2019, Ra 2018/14/0286). Die Beschwerde wegen Verletzung der Entscheidungspflicht gemäß Artikel 130, Absatz eins, Ziffer 3, B-VG (Säumnisbeschwerde) dient dem Rechtsschutz wegen Säumnis der Behörden. Zweck dieses Rechtsbehelfs ist es, demjenigen, der durch die Untätigkeit einer Behörde beschwert ist, ein rechtliches Instrument zur Verfügung zu stellen, um eine Entscheidung in seiner Sache zu erlangen. Die Zulässigkeit einer Säumnisbeschwerde setzt die Säumnis der vor dem Verwaltungsgericht belangten Behörde voraus, deren Entscheidungspflicht geltend gemacht wird, und somit die Verpflichtung dieser Behörde, über den bei ihr eingebrachten Antrag mittels Bescheid zu entscheiden. Fehlt es an der Säumnis der Behörde, so ist die Säumnisbeschwerde zurückzuweisen. Nur bei Vorliegen einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde erfolgt nach Vorlage derselben oder nach ungenutztem Ablauf der Nachfrist des Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG ein Übergang der Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht (u.a. VwGH 28.03.2019, Ra 2018/14/0286).

Wenn infolge einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde nach Vorlage derselben oder Ablauf der Nachfrist des § 16 Abs. 1 VwGVG die Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht übergegangen ist, hat das Verwaltungsgericht allein in der Verwaltungssache zu entscheiden hat, ohne dass ein ausdrücklicher Abspruch über die Stattgebung der Säumnisbeschwerde vorzunehmen ist (u.a. VwGH 12.10.2022, Ra 2022/06/0085). Wenn infolge einer zulässigen und berechtigten Säumnisbeschwerde nach Vorlage derselben oder Ablauf der Nachfrist des Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG die Zuständigkeit, über die betriebene Verwaltungsangelegenheit zu entscheiden, auf das Verwaltungsgericht übergegangen ist, hat das Verwaltungsgericht allein in der Verwaltungssache zu entscheiden hat, ohne dass ein ausdrücklicher Abspruch über die Stattgebung der Säumnisbeschwerde vorzunehmen ist (u.a. VwGH 12.10.2022, Ra 2022/06/0085).

Im gegenständlichen Fall stellte der Beschwerdeführer den Antrag am 28.10.2021. Die belangte Behörde sprach über den Antrag nicht innerhalb von sechs Monaten ab, woraufhin der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 27.06.2022 im Wege seines Rechtsvertreters eine Säumnisbeschwerde erhob. Innerhalb der dreimonatigen Frist gemäß § 16 Abs. 1 VwGVG ist eine Nachholung des Bescheides durch die Behörde nicht erfolgt. Die Säumnisbeschwerde ist daher – auch aufgrund des Vorliegens der sonstigen Voraussetzungen – zulässig. Im gegenständlichen Fall stellte der Beschwerdeführer den Antrag am 28.10.2021. Die belangte Behörde sprach über den Antrag nicht innerhalb von sechs Monaten ab, woraufhin der Beschwerdeführer mit Schreiben vom 27.06.2022 im Wege seines Rechtsvertreters eine Säumnisbeschwerde erhob. Innerhalb der dreimonatigen Frist gemäß Paragraph 16, Absatz eins, VwGVG ist eine Nachholung des Bescheides durch die Behörde nicht erfolgt. Die Säumnisbeschwerde ist daher – auch aufgrund des Vorliegens der sonstigen Voraussetzungen – zulässig.

3.2. Bewertung des Arbeitsplatzes

3.2.1. Die maßgebliche Bestimmung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG 1979) lautet wie folgt:

Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen

§ 143. 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.

§ 137 BDG 1979 enthält eine entsprechende Bestimmung für Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes. Paragraph 137, BDG 1979 enthält eine entsprechende Bestimmung für Arbeitsplätze der Beamten des Allgemeinen Verwaltungsdienstes.

Den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 ist zu entnehmen, dass die Richtverwendungen als gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze für vergleichende Bewertungen eine allgemeine Richtschnur bilden. Darüber hinaus dienen sie der Transparenz der Bewertung und der Zuordnung. Hinsichtlich der Aufgabeninhalte der als Richtverwendung ausgewählten Arbeitsplätze sei festgelegt worden, dass deren Inhalte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens oder eines in den Übergangsregelungen (§ 233 Abs. 2) bestimmten Stichtages zugrunde zu legen seien. Damit entfalle der Novellierungsdruck bei inhaltlichen Änderungen der Richtverwendungen und eine sich daraus allenfalls ergebende nicht mehr richtige Zuordnung dieser Arbeitsplätze (vgl. ErläutRV 1577 BlgNR 18. GP 163 f.). Den Erläuterungen zum Besoldungsreform-Gesetz 1994 ist zu entnehmen, dass die Richtverwendungen als gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze für vergleichende Bewertungen eine allgemeine Richtschnur bilden. Darüber hinaus dienen sie der Transparenz der Bewertung und der Zuordnung. Hinsichtlich der Aufgabeninhalte der als Richtverwendung ausgewählten Arbeitsplätze sei festgelegt worden, dass deren Inhalte zum Zeitpunkt des Inkrafttretens oder eines in den Übergangsregelungen (Paragraph 233, Absatz 2,) bestimmten Stichtages zugrunde zu legen seien. Damit entfalle der Novellierungsdruck bei inhaltlichen Änderungen der Richtverwendungen und eine sich daraus allenfalls ergebende nicht mehr richtige Zuordnung dieser Arbeitsplätze vergleiche ErläutRV 1577 BlgNR 18. Gesetzgebungsperiode 163 f.).

3.2.2. Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen hat entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Wortlaut des § 137 BDG 1979 bzw. hinsichtlich Beamten des Exekutivdienstes nach § 143 BDG 1979 nach den dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten

Aufgaben, nicht jedoch nach Organisationsvorschriften oder nach einem aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand zu erfolgen. Zwar kann einer Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktion für die tatsächlich bestehende Situation zukommen, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung besteht jedoch nicht (VwGH 30.01.2019, Ra 2018/12/0010 mwN). 3.2.2. Die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen zu einer Verwendungsgruppe und innerhalb dieser zu Funktionsgruppen hat entsprechend dem diesbezüglich eindeutigen Wortlaut des Paragraph 137, BDG 1979 bzw. hinsichtlich Beamten des Exekutivdienstes nach Paragraph 143, BDG 1979 nach den dem Arbeitsplatz jeweils tatsächlich zugeordneten Aufgaben, nicht jedoch nach Organisationsvorschriften oder nach einem aus der Arbeitsplatzbeschreibung hervorgehenden Zustand zu erfolgen. Zwar kann einer Arbeitsplatzbeschreibung Indizienfunktion für die tatsächlich bestehende Situation zukommen, eine gesetzliche Vermutung der Richtigkeit einer solchen Beschreibung besteht jedoch nicht (VwGH 30.01.2019, Ra 2018/12/0010 mwN).

Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gilt selbst dann, wenn der mit einem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten verändert worden wäre (vgl. VwGH 22.04.2015, 2011/12/0066 mwN). Entscheidend sind die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben (VwGH 19.10.2016, Ra 2015/12/0041). Dies erfordert nach ständiger Rechtsprechung begründete Feststellungen über die dem Beamten im betreffenden Zeitraum tatsächlich zugewiesenen Aufgaben (VwGH 28.09.2011, 2010/12/0096). Auf dieser Grundlage ist es sodann Aufgabe des Sachverständigen, den Funktionswert des konkreten Arbeitsplatzes des Beamten zu ermitteln (VwGH 27.06.2012, 2011/12/0132). Entscheidend für die Beurteilung der Wertigkeit eines Arbeitsplatzes ist vielmehr dessen tatsächlicher Inhalt, also die konkret zu erbringenden Tätigkeiten; dies gilt selbst dann, wenn der mit einem Arbeitsplatz ursprünglich verbundene Aufgabenbereich etwa durch Weisungen eines zuständigen Vorgesetzten verändert worden wäre (vergleiche VwGH 22.04.2015, 2011/12/0066 mwN). Entscheidend sind die nach Maßgabe der herrschenden Weisungslage wirksam zugewiesenen Arbeitsplatzaufgaben (VwGH 19.10.2016, Ra 2015/12/0041). Dies erfordert nach ständiger Rechtsprechung begründete Feststellungen über die dem Beamten im betreffenden Zeitraum tatsächlich zugewiesenen Aufgaben (VwGH 28.09.2011, 2010/12/0096). Auf dieser Grundlage ist es sodann Aufgabe des Sachverständigen, den Funktionswert des konkreten Arbeitsplatzes des Beamten zu ermitteln (VwGH 27.06.2012, 2011/12/0132).

Grundlage der in Bescheidform zu treffenden Feststellung der Wertigkeit eines konkreten Arbeitsplatzes hat nach ständiger Rechtsprechung ein Fachgutachten zu sein, das in nachvollziehbarer Weise die in Punkten auszudrückende Bewertung des betreffenden Arbeitsplatzes und einen Vergleich mit den Richtverwendungen vorzunehmen hat (statt vieler VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010). Der jeweiligen Dienstbehörde, die dieses Gutachten in Auftrag gegeben hat, bleibt die Aufgabe, unter argumentativer Auseinandersetzung mit den Einwendungen des betroffenen Beamten nachzuprüfen, ob die im Gutachten darzulegende Einschätzung zutreffen kann oder ob dabei wichtige Gesichtspunkte nicht berücksichtigt werden. Die entsprechend begründete Beurteilung, welche in Zahlen ausgedrückte Bewertung einer Tätigkeit, im Hinblick auf die Bewertungskriterien zutrifft, liegt in erster Linie auf bewertungstechnischem (fachkundigem) Gebiet; sie stellt die Grundlage für die Entscheidung der Dienstbehörde dar. Demgegenüber ist es eine Frage der rechtlichen Beurteilung, ob das Ergebnis der Punkte-Bewertung des konkreten Arbeitsplatzes eines Beamten einerseits bzw. die bislang vorliegenden Ergebnisse der Bewertung untersuchter Richtverwendungen andererseits ausreichen, um den vom Feststellungsantrag betroffenen Arbeitsplatz einer bestimmten Funktionsgruppe innerhalb einer Verwendungsgruppe richtigerweise zuordnen zu können (VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010).

Ein für die Einstufung des konkreten Arbeitsplatzes notwendiger nachvollziehbarer Vergleich dieses Arbeitsplatzes setzt die Herausarbeitung des Wesens der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Der Nachweis, dass der Arbeitsplatz keiner höheren als einer bestimmten Funktionsgruppe zugehört, kann (etwa) dadurch geführt werden, dass der Gesamtpunktwert für den gegenständlichen Arbeitsplatz gleich (oder geringer) als jener für eine dieser Funktionsgruppe zugehörigen Richtverwendung ist (vgl. VwGH 27.09.2011, 2009/12/0112). Dementsprechend ist (zumindest) eine Richtverwendung hinsichtlich der gesetzlichen Kriterien zu analysieren und zu bewerten, um die herangezogene Richtverwendung anschließend mit dem in gleicher Weise zu bewertenden Arbeitsplatz vergleichen zu können (VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010). Ein für die Einstufung des konkreten Arbeitsplatzes notwendiger nachvollziehbarer Vergleich dieses Arbeitsplatzes setzt die Herausarbeitung des Wesens

der Richtverwendung bezogen auf die gesetzlichen Kriterien voraus. Der Nachweis, dass der Arbeitsplatz keiner höheren als einer bestimmten Funktionsgruppe zugehört, kann (etwa) dadurch geführt werden, dass der Gesamtpunktwert für den gegenständlichen Arbeitsplatz gleich (oder geringer) als jener für eine dieser Funktionsgruppe zugehörigen Richtverwendung ist (vergleiche VwGH 27.09.2011, 2009/12/0112). Dementsprechend ist (zumindest) eine Richtverwendung hinsichtlich der gesetzlichen Kriterien zu analysieren und zu bewerten, um die herangezogene Richtverwendung anschließend mit dem in gleicher Weise zu bewertenden Arbeitsplatz vergleichen zu können (VwGH 19.11.2020, Ra 2020/12/0010).

Im Laufe der Zeit können sich bisweilen Verschiebungen der Schwerpunkte der jeweils auf einem einheitlichen Arbeitsplatz auftretenden Tätigkeiten ergeben, ohne dass derartige Verschiebungen sofort zu einer zeitraumbezogenen Neubewertung des Arbeitsplatzes zu führen hätten (VwGH 13.03.2009, 2007/12/0003).

Dabei ist die Wertigkeit eines Arbeitsplatzes nicht stichtags-, sondern zeitraumbezogen festzustellen, und zwar unter Berücksichtigung relevanter Änderungen der auf dem jeweiligen Arbeitsplatz zu erledigenden Aufgaben. Entscheidend ist der tatsächliche Inhalt des zu bewertenden Arbeitsplatzes, also die konkret zu erbringende Tätigkeiten (VwGH 20.10.2014, 2010/12/0174).

Nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs trifft (auch) das Verwaltungsgericht die Verpflichtung, im Rahmen der Begründung seiner Entscheidung ein Gutachten eines Sachverständigen auf seine Richtigkeit, Vollständigkeit und Schlüssigkeit hin zu prüfen, und ist das Gericht daher gehalten, sich im Rahmen der Begründung mit dem Gutachten auseinanderzusetzen und dieses entsprechend zu würdigen (VwGH 04.12.2019, Ra 2019/12/0070 mit Verweis auf 18.02.2015, Ra 2014/03/0045).

3.2.3. Für den gegenständlichen Fall folgt daraus:

Einleitend ist anzumerken, dass der Beschwerdeführer den Arbeitsplatz seit dem 01.12.2019 innehat, somit ein rechtliches Interesse hinsichtlich der Bewertung für diesen Zeitraum gegeben war, sodass die zeitraumbezogene Feststellung der Arbeitsplatzwertigkeit sich auf diesen Zeitraum bezieht.

Festzuhalten ist, dass der verfahrensgegenständliche Fall insofern speziell gelagert ist, als der vom Antragsteller innegehabte Arbeitsplatz bereits eine Richtverwendung darstellt. Dabei handelt es sich, wie dem Gesetz zu entnehmen ist, um gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze (vgl. § 143 Abs. 2 BDG 1979). Die in die Anlage 1 zum BDG 1979 aufgenommenen Richtverwendungen dienen dabei als allgemeine Richtschnur für vergleichende Bewertungen und sollen der Transparenz der Bewertung und der Zuordnung der Arbeitsplätze dienen (vgl. Pleyer/Loibl-van Husen/Horvat/Ritter, Beamten-Dienstrechtsgesetz [2010] 224). Festzuhalten ist, dass der verfahrensgegenständliche Fall insofern speziell gelagert ist, als der vom Antragsteller innegehabte Arbeitsplatz bereits eine Richtverwendung darstellt. Dabei handelt es sich, wie dem Gesetz zu entnehmen ist, um gesetzlich zugeordnete Arbeitsplätze (vergleiche Paragraph 143, Absatz 2, BDG 1979). Die in die Anlage 1 zum BDG 1979 aufgenommenen Richtverwendungen dienen dabei als allgemeine Richtschnur für vergleichende Bewertungen und sollen der Transparenz der Bewertung und der Zuordnung der Arbeitsplätze dienen (vergleiche Pleyer/Loibl-van Husen/Horvat/Ritter, Beamten-Dienstrechtsgesetz [2010] 224).

Insoweit der Beschwerdeführer das Gutachten des amtlichen Sachverständigen in Zweifel zieht, ist Folgendes anzumerken:

Die belangte Behörde wurde vom Bundesverwaltungsgericht aufgefordert, sämtliche Arbeitsplatzbeschreibungen des gegenständlichen Arbeitsplatzes, die diesen betreffenden Geschäftseinteilungen und Geschäftsordnungen vorzulegen, weiters die Weisungen (Dienstanweisungen und Dienstbefehle), die sich auf die zugewiesenen Aufgaben des Arbeitsplatzes auswirken, zudem die den Arbeitsplatz betreffenden Verordnungen und Richtlinien, dies jeweils seit dem Zeitraum, zu dem der Arbeitsplatz als Richtverwendung gesetzlich normiert wurde. Die belangte Behörde ist dem nachgekommen und hat ein Konvolut von Unterlagen vorgelegt. Einer angefertigten Aufstellung der belangten Behörde sind die seit der im Zuge einer Reform im Jahr 2004 an die Stadtpolizeikommanden übergebenen Aufgaben angeführt. Zu dieser wurden zahlreiche Dienstbefehle übermittelt.

In der mündlichen Verhandlung vom 01.02.2023 wurden mit den Parteien die Arbeitsplatzbeschreibung sowie die hinzugekommenen Aufgaben umfassend erörtert. Im Zuge dessen legte der Beschwerdeführer zahlreiche weitere Unterlagen vor.

Aufgrund dessen war es dem Bundesverwaltungsgericht möglich, die Aufgaben des Arbeitsplatzes festzustellen und dem beauftragten Sachverständigen sämtliche Unterlagen zur Erstellung des Sachverständigengutachtens zu übermitteln.

Sämtliche dieser Unterlagen wurden, wie dem Gutachten zu entnehmen ist (siehe Gutachten S. 13) und der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung nochmals (auch zu einzelnen Dokumenten jeweils extra) bestätigte, bei der Gutachtenserstellung herangezogen. Explizit genannt werden im Gutachten die XXXX (vgl. Gutachten, S. 13). Dass die herangezogenen Dokumente nicht alle im Gutachten einzeln angeführt wurden, wie der Beschwerdeführer monierte, und die darin enthaltenen Daten auch nicht inhaltlich jeweils angeführt wurden, ist dem Umfang dieser Dokumente geschuldet und angesichts dessen auch plausibel. So gab der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung an, dass er diesbezüglich über 60 Unterlagen ausgedruckt habe, diese seien Gegenstand der Begutachtung gewesen und für die Gutachtenserstellung berücksichtigt worden (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 6). Eine Besichtigung des Arbeitsplatzes durch den Sachverständigen, wie vom Beschwerdeführer gefordert, ist gesetzlich nicht vorgesehen. Sämtliche dieser Unterlagen wurden, wie dem Gutachten zu entnehmen ist (siehe Gutachten S. 13) und der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung nochmals (auch zu einzelnen Dokumenten jeweils extra) bestätigte, bei der Gutachtenserstellung herangezogen. Explizit genannt werden im Gutachten die römisch 40 vergleiche Gutachten, S. 13). Dass die herangezogenen Dokumente nicht alle im Gutachten einzeln angeführt wurden, wie der Beschwerdeführer monierte, und die darin enthaltenen Daten auch nicht inhaltlich jeweils angeführt wurden, ist dem Umfang dieser Dokumente geschuldet und angesichts dessen auch plausibel. So gab der Sachverständige in der mündlichen Verhandlung an, dass er diesbezüglich über 60 Unterlagen ausgedruckt habe, diese seien Gegenstand der Begutachtung gewesen und für die Gutachtenserstellung berücksichtigt worden vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 28.08.2023, S. 6). Eine Besichtigung des Arbeitsplatzes durch den Sachverständigen, wie vom Beschwerdeführer gefordert, ist gesetzlich nicht vorgesehen.

Nachdem der Arbeitsplatz bereits einer Richtverwendung zugeordnet ist, hat der Sachverständige sodann geprüft, ob sich der tatsächliche Arbeitsplatz zum Zeitpunkt der Antragstellung wesentlich vom gesetzlich festgelegten Richtverwendungsarbeitsplatz unterscheidet. Es wurde hinsichtlich der Richtverwendung der versteinerte Inhalt des Arbeitsplatzes herangezogen.

Der Sachverständige hat in seinem Gutachten eine adäquate Bewertungsmethode gewählt. Das Gutachten wird den vom Verwaltungsgerichtshof in ständiger Rechtsprechung ausgesprochenen Anforderungen an die Vorgehensweise bei Arbeitsplatzbewertungen gerecht. Die vom Sachverständigen vorgenommene Beurteilung des verfahrensgegenständlichen Arbeitsplatzes erfolgte anhand eines nachvollziehbarer Vergleichs mit der Richtverwendung. Das klare und schlüssige Gutachten konnte durch das Bundesverwaltungsgericht sodann der Entscheidungsfindung zugrunde gelegt werden.

Der Vergleich mit einer weiteren Richtverwendung erübrigte sich im Lichte der Rechtsprechung, nachdem der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers die identische Struktur der Bewertungszeile und Gesamtpunkteanzahl aufweist wie die zum Vergleich herangezogene Richtverwendung. Daraus konnte der Sachverständige in unbedenklicher Weise auf den gleichen Funktionswert schließen (vgl. VwGH 05.07.2007, 2006/12/0042). Der Vergleich mit einer weiteren Richtverwendung erübrigte sich im Lichte der Rechtsprechung, nachdem der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers die identische Struktur der Bewertungszeile und Gesamtpunkteanzahl aufweist wie die zum Vergleich herangezogene Richtverwendung. Daraus konnte der Sachverständige in unbedenklicher Weise auf den gleichen Funktionswert schließen vergleiche VwGH 05.07.2007, 2006/12/0042).

Wie in der Beweiswürdigung aufgezeigt, ist das Gutachten nachvollziehbar, schlüssig und vollständig. Der Sachverständige hat in der Bewertung sämtliche Gesichtspunkte berücksichtigt und in der mündlichen Verhandlung das Gutachten, wie in der Beweiswürdigung angeführt, hinsichtlich des in der Stellungnahme des Beschwerdeführers zum schriftlichen Gutachten ergangenen Vorbringens mündlich ergänzt.

Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe XXXX zuzuordnen ist, dies zeitraumbezogen ab dem 01.12.2019. Im Ergebnis ist davon auszugehen, dass der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers der Verwendungsgruppe E1 und innerhalb dieser der Funktionsgruppe römisch 40 zuzuordnen ist, dies zeitraumbezogen ab dem 01.12.2019.

3.2.4. Dem Vorbringen des Beschwerdeführers, er sei dadurch diskriminiert, dass er im Gegensatz zu Kollegen einen

Arbeitsplatz innehabe, der als Richtverwendung im Gesetz normiert sei (vgl. Verhandlungsprotokoll vom 29.08.2023, S. 7), ist zu erwidern, dass – wie bereits erwähnt – die Aufnahme von Richtverwendungen in das Gesetz gerade dazu diene, eine allgemeine Richtschnur für vergleichende Bewertungen zu schaffen, insbesondere um eine Transparenz der Bewertung und Zuordnung der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Das Bundesverwaltungsgericht vermag hier keine Schlechterstellung des Beschwerdeführers zu sehen. 3.2.4. Dem Vorbringen des Beschwerdeführers, er sei dadurch diskriminiert, dass er im Gegensatz zu Kollegen einen Arbeitsplatz innehabe, der als Richtverwendung im Gesetz normiert sei vergleiche Verhandlungsprotokoll vom 29.08.2023, S. 7), ist zu erwidern, dass – wie bereits erwähnt – die Aufnahme von Richtverwendungen in das Gesetz gerade dazu diene, eine allgemeine Richtschnur für vergleichende Bewertungen zu schaffen, insbesondere um eine Transparenz der Bewertung und Zuordnung der Arbeitsplätze zu gewährleisten. Das Bundesverwaltungsgericht vermag hier keine Schlechterstellung des Beschwerdeführers zu sehen.

3.2.5. Insofern der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 13.06.2023 beantragte, ein neues Gutachten durch einen anderen Sachverständigen auf Basis der Richtverwendung „Stadtpolizeikommandant für XXXX “ auf Grund valider Daten, in eventu eine Gutachtensergänzung unter Berücksichtigung seines Vorbringens unter Heranziehung der Richtverwendung „Stadtpolizeikommandant für XXXX “, entweder schriftlich oder im Rahmen einer mündlichen Verhandlung, ist Folgendes auszuführen: 3.2.5. Insofern der Beschwerdeführer in seiner Stellungnahme vom 13.06.2023 beantragte, ein neues Gutachten durch einen anderen Sachverständigen auf Basis der Richtverwendung „Stadtpolizeikommandant für römisch 40 “ auf Grund valider Daten, in eventu eine Gutachtensergänzung unter Berücksichtigung seines Vorbringens unter Heranziehung der Richtverwendung „Stadtpolizeikommandant für römisch 40 “, entweder schriftlich oder im Rahmen einer mündlichen Verhandlung, ist Folgendes auszuführen:

Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs steht es der Behörde bzw. dem Gericht auch frei, welche Richtverwendung sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht (vgl. VwGH 27.09.2005, 2000/12/0198). Nach der Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs steht es der Behörde bzw. dem Gericht auch frei, welche Richtverwendung sie zur Einordnung eines Arbeitsplatzes heranzieht vergleiche VwGH 27.09.2005, 2000/12/0198).

Im Übrigen wäre es dem Beschwerdeführer freigestanden, zur Entkräftung des Gutachtens des Amtssachverständigen ein auf gleicher fachlicher Ebene erstelltes Privatgutachten vorzulegen und das Gutachten des Sachverständigen durch ein Gegengutachten zu entkräften (siehe dazu u.a. VwGH 22.04.2015, 2011/12/0066). Das hat der Beschwerdeführer jedoch unterlassen.

3.2.6. Soweit die Beschwerde nähere Feststellungen zu Vergleichsbeamte vermisst und vorbrachte, der Sachverständige hätte einen Vergleich mit Arbeitsplätzen von Kollegen, deren Arbeitsplätze keine Richtverwendung darstellen, anstellen müssen, ist auszuführen, dass dahingehenden Feststellungen jegliche Relevanz fehlen würde. Der Behauptung, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers müsste dieselbe Bewertung wie jene von Vergleichsbeamten aufweisen, kommt vor dem Hintergrund der für die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen maßgeblichen Kriterien keine Relevanz zu (vgl. VwGH 23.04.2012, 2011/12/0079). Versuche, eine Arbeitsplatzbewertung durch Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen, die keine Richtverwendungen sind, vorzunehmen, sind im Übrigen von vornherein ungeeignet (vgl. VwGH 17.10.2008, 2007/12/0090). 3.2.6. Soweit die Beschwerde nähere Feststellungen zu Vergleichsbeamte vermisst und vorbrachte, der Sachverständige hätte einen Vergleich mit Arbeitsplätzen von Kollegen, deren Arbeitsplätze keine Richtverwendung darstellen, anstellen müssen, ist auszuführen, dass dahingehenden Feststellungen jegliche Relevanz fehlen würde. Der Behauptung, der Arbeitsplatz des Beschwerdeführers müsste dieselbe Bewertung wie jene von Vergleichsbeamten aufweisen, kommt vor dem Hintergrund der für die Bewertung und Zuordnung von Arbeitsplätzen maßgeblichen Kriterien keine Relevanz zu vergleiche VwGH 23.04.2012, 2011/12/0079). Versuche, eine Arbeitsplatzbewertung durch Vergleich mit anderen Arbeitsplätzen, die keine Richtverwendungen sind, vorzunehmen, sind im Übrigen von vornherein ungeeignet vergleiche VwGH 17.10.2008, 2007/12/0090).

Gesamt betrachtet bestand für das Bundesverwaltungsgericht kein Anlass dafür, ein anderes Gutachten einzuholen. Der Sachverständige hat das Gutachten anhand der Ausführungen des Beschwerdeführers in der mündlichen Verhandlung ergänzt. Dieses ist gesamt betrachtet als plausibel zu sehen, der Amtssachverständige konnte alle Fragen diesbezüglich schlüssig erläutern, sodass kein Grund besteht, das Sachverständigengutachten in irgendeiner Weise in Zweifel zu ziehen. Vor diesem Hintergrund war dem Antrag des Beschwerdeführers auf Einholung eines neuen Gutachtens durch einen anderen Sachverständigen nicht nachzukommen.

3.2.7. Es war daher spruchgemäß zu entscheiden.

Zu B) Zur 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. Der Ausspruch ist kurz zu begründen. 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. Der Ausspruch ist kurz zu begründen.

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 Verwaltungsgerichtshofs ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die hier anzuwendenden Regelungen erweisen sich als klar und eindeutig. 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 Verwaltungsgerichtshofs ab, noch fehlt es an einer Rechtsprechung; weiters ist die vorliegende Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs auch nicht als uneinheitlich zu beurteilen. Auch liegen keine sonstigen Hinweise auf eine grundsätzliche Bedeutung der zu lösenden Rechtsfrage vor. Die hier anzuwendenden Regelungen erweisen sich als klar und eindeutig.

Schlagworte

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

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:BVWG:2023:W293.2260254.1.00

Im RIS seit

28.09.2023

Zuletzt aktualisiert am

28.09.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at