

MR Mag. Marius Maurer

Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1010 Wien

Montag, 6. Juni 2016

Iii1@bka.gv.at manuel.treitinger@bka.gv.at barbara.steiner@bka.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at post@volksanwaltschaft.gv.at

Dienstrechtsnovelle 2016

209/ME XXV. GP / BKA-920.196/0002-III/1/2016

Sehr geehrte Damen und Herren!

Ich erlaube mir zur derzeitigen Dienstrechtsnovelle 2016 nachstehende Stellungnahme abzugeben:

Grundsätzlich wird eine Vereinheitlichung zwischen den Systemen des VBG und des BDG begrüßt. Und aufgrund der jetzigen Novelle könnte auch gleich Nachstehendes ohne wesentlichen logistischen Mehraufwand geändert werden.

Daher wird angeregt, § 20 VBG dahingehend abzuändern, dass dieser auch § 50a BDG inhaltlich entspricht. Es ist (nunmehr) nicht mehr nachvollziehbar, warum Beamte 10 Jahre eine Herabstufung der wöchentlichen Arbeitszeit aus beliebigen Anlass begehren können, Vertragsbedienstete jedoch nur 5 Jahre. Da § 20 VBG stets in Verbindung mit § 50a BDG anzuwenden ist, ist diese Ungleichbehandlung nicht weiter angebracht. Aufgrund der angespannten Budgetsituation ist es kaum noch möglich, sich intern fortzubilden. Durch die Anpassung wird es aber für alle ermöglicht, sich auch extern weiterzubilden, was schließlich kostenneutral dem Dienstgeber Bund zugutekommt. Oftmals dauern Ausbildungen und Qualifikationen mehrere Jahre und, da alle Herabsetzungen im gesamten Berufsleben zusammengerechnet werden, ist es nicht mehr möglich, eine weitere Herabsetzung zu begehrn. Bei einer „normalen“ Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung läuft der Bedienstete jedoch Gefahr, keine Vollzeitstelle mehr zu bekommen. Auch kommt es dem Arbeitgeber und der Bevölkerung zu Gute, wenn Arbeitnehmer auch (nebenbei) in der Privatwirtschaft arbeiten und mit dieser Erfahrung die Tätigkeit für die Allgemeinheit bereichern.

Ebenso sollte § 31 VBG an § 39 AngG angepasst werden. Derzeit besteht für einen Vertragsbediensteten nur ein Anspruch auf ein Dienstzeugnis bei Ausscheiden aus dem Bundesdienst. In der Privatwirtschaft

jedoch besteht auch ein Anspruch auf ein Zwischenzeugnis bei aufrechtem Arbeitsverhältnis. Es erscheint unbedingt notwendig, auch dies anzugeleichen und die Ungleichbehandlung gegenüber Privatangestellten, jedoch auch jenen von ausgegliederten Rechtsträgern, welche ein Zwischenzeugnis verlangen können, zu beenden. Damit könnte einerseits die Mobilität der Bundesbediensteten intern wie extern erhöht werden. Mit wesentlichen Kosten ist hier nicht zu rechnen, da ein Arbeitszeugnis nicht mehr gebührenpflichtig und nicht anzunehmen ist, dass alle Beschäftigten zeitgleich und regelmäßig ein Dienstzeugnis verlangen werden, wodurch den Personalstellen kein wesentlicher Mehraufwand entsteht.

Gerade das Dienstrecht des Bundes wird im Schnitt zwei Mal jährlich novelliert. Dennoch wurde es bisher nicht für nötig erachtet, auch hier unsachliche Ungleichbehandlungen zu beseitigen. Jedoch können die Bundesmitarbeiter und Bürger froh sein, dass genug Zeit gefunden wurde, um die Gesetzestexte zu gendern, was teilweise für eine Unlesbarkeit sorgt, aber keine faktische Gleichstellung bringt und mit der deutschen Sprache auch nicht im Einklang zu bringen ist.

Auch möchte ich bei dieser Gelegenheit darauf verweisen, dass bundesinterne Versetzungen nur schwer möglich sind, da entweder das aufnehmende Ressort lieber neu aufnimmt, befristet ausschreibt oder gar nur Praktikanten wünscht, das abgebende Ressort aber Zuteilungen von mehr als drei Monaten blockiert. Und obwohl einige Ressorts neue Planstellen bewilligt bekommen haben ist es kaum möglich dorthin zu wechseln, obwohl das eigene Ressort möglicherweise sogar Planstellen einsparen muss. Auch wird oftmals verlangt, dass der Bewerber schon im alten Ressort die notwendige Einstufung hat oder die notwendigen Dienstprüfungen vorweisen kann. Und dann wird gerade in der Öffentlichkeit – auch von Seiten der Politik – immer wieder hervorgehoben, dass die öffentlich Bediensteten nicht mobil wären. In Wirklichkeit jedoch werden Versetzungswünsche oftmals blockiert. Eine weitere Hürde ist, dass bei so ziemlich jeder Versetzung ein neuer Aufnahmetest zu absolvieren ist. Da das Ergebnis jedoch nicht transparent und einsehbar gereicht wird und auch tagesverfassungsabhängig ist, sollte in Zukunft ein Test nur zu absolvieren sein, wenn dies absolut notwendig ist oder vom Bewerber verlangt wird, denn schließlich können auch auf die bisherigen Testergebnisse zurückgegriffen werden.

Versetzungen im größeren Stil klappten politisch bisher nur, wenn zB von der Österreichischen Post Aktiengesellschaft oder der A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft im Anwendungsbereich des PTSG Bundesbeamte zum Bund zurücktransferiert werden sollten, obwohl es auch hier Widerstand gab. Man erinnere sich auch daran, dass es bereits in der Vergangenheit vorkam, dass Personalvertreter eines Ressorts über Mitarbeiter eines anderen Ressorts sagten, dass diese „liederliche Zeitgenossen“ seien und bei „ihnen“ nicht zu gebrauchen wären.

Zur Einführung der Amtstitel wie zB in § 67a VBG für Vertragsbedienstete vorgesehen werden stellt sich die Frage, ob solche Titel tatsächlich noch zeitgemäß sind.

Zur Abkürzung „PTA“, welche immer noch an vielen Stellen verwendet wird und für „Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft“ steht wird angemerkt, dass diese Bezeichnung falsch ist. Die PTA wurde 1996 aufgrund der Ausgliederung gegründet und ist nunmehr die Telekom Austria Aktiengesellschaft.¹ Die Österreichische Post Aktiengesellschaft und die Österreichische Postbus Aktiengesellschaft, nunmehr ÖBB-Postbus GmbH, wurden 1999 gegründet.

Zur Stellungnahme 4/SN-209/ME des Präsidenten des Oberlandesgerichtes Wien möge noch folgendes angemerkt werden:

Eine Angleichung des RiStDG an jenes der „normalen“ Beamten wie gefordert entbehrt jeder Grundlage, zumal durch den Präsidenten gekonnt die Entscheidung des VfGH vom 22. Februar 2013² negiert wird. Diese Entscheidung, wonach dem Dienstgeber es gestattet und auch nicht unsachlich ist, unterschiedliche Systeme zu erlassen, ist dem Präsidenten jedoch bekannt. Es ist auch die Tätigkeit eines Richters nicht mit dem eines Verwaltungsbeamten zu vergleichen, daher ist dem Dienstgeber Bund es richtigerweise überlassen, hier Unterschiedliches vorzusehen.

Anders als zwischen Verwaltungsbeamten und Verwaltungsvertragsbediensteten ist dieser Unterschied bei diesen nunmehr nicht mehr aufrechtzuerhalten.

Doch gerade im Sprengel des Oberlandesgerichtes Wien liegt einiges im Argen. Die Übernahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst ist nicht nur intransparent, sondern auch vom Glück abhängig. So kann es schon mal passieren, dass man einer manisch-depressiven Richterin ausgeliefert bzw zugeteilt wird und nur aufgrund der negativen Leistungsbeurteilung dieser Person schon auszuscheiden hat. Auch scheint sich ein Familienbetrieb entwickelt zu haben. So gibt es zB zwei Schwestern³, die (noch) Bezirksrichterinnen sind und deren Eltern zufällig an höheren Gerichten (OLG oder OGH) als Richter arbeiten. Dass die Richter lieber unter sich bleiben wollen zeigt auch, dass man die „anderen“ Richter der Verwaltungsgerichte nicht bei sich haben möchte, da man nicht gezielt und intransparent aussieben kann. Es ist noch gut in Erinnerung wie die Personalvertreter der Justiz-Richter monierten, dass plötzlich UVS- bzw UFS-Bedienstete zu LVwG- bzw BFG-Richtern und UBAS-Bedienstete zu AsylGH-Richtern und

¹ <http://www.telekomaustralia.com/de/impressum>

Die Firmenbuchnummer 144477t ist ident mit der PTA; nicht zu verwechseln mit der operativ tätigen A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft.

² B 1549/12-6

³ Fall „Cordula Koc/Kurier“ hatte keine negativen Auswirkungen auf die Berufslaufbahn. Eher im Gegenteil, es konnte dadurch der von vielen gehasste Außerstreitbereich verlassen werden. (vgl Falter 32/06 <https://cms.falter.at/falter/2006/08/08/toedliche-umarmungen/>)

nunmehr zu BVwG-Richtern wurden, noch dazu mit denselben richterlichen Garantien. Auch gibt es keine Möglichkeit, für nicht-richterliche Justizbedienstete, die jedoch über ein Studium der Rechtswissenschaften verfügen, Richter zu werden, wenn sie nicht schon als RiAA eingestiegen sind. Spätere Qualifikationen sind schlicht unerwünscht. Es ist bisher nicht bekannt, dass dies jemand geschafft hätte. Bisher mussten diese Justizbediensteten froh sein, wenn sie die Laufbahn als („Diplom“-)Rechtspfleger einschlagen durften. Hier sieht man ebenso, dass die Auswahl und die Durchmischung aller Arbeits- und Bevölkerungsgruppen, um unterschiedliche Erfahrungen in die Richterlaufbahn zu bringen, nicht funktioniert.

Wenn die Richter der ordentlichen Gerichtsbarkeit eine Angleichung an die „normalen“ Beamten wünschen, dann sollte für diese auch eine Zeiterfassung in Form einer Stechuhr wie bei allen anderen eingeführt werden. Es kann nämlich nicht sein, dass Richter oftmals tagelang nur anrufen und fragen, ob es denn was Dringendes gäbe und man zu Hause Urteile diktieren. Oder Anordnungen an die Kanzlei wie „Am Vormittag sagen Sie, ich bin noch nicht da. Zu Mittag, dass ich Essen und am Nachmittag, dass ich schon weg bin.“ gehören dringend abgestellt. Selbst am Amtstag (Dienstag) kommen Richter planmäßig zu spät, wovon Parteien und so manches Kanzleipersonal ein Lied singen können. Ebenso, dass Richter Akten mit nach Hause nehmen und diese auch noch in öffentlichen Verkehrsmitteln für andere sichtbar lesen (selbst Strafakten) und angeblich auch schon mal beim eiligen Aussteigen vergessen haben sollen. Wären Richter tatsächlich 8 Stunden täglich an ihrem Arbeitsplatz wäre damit auch eine Beschleunigung der Verfahren ohne zusätzliche Personalkosten gegeben. Des Weiteren wird überhaupt nicht kontrolliert, welcher Richter welcher Nebenbeschäftigung nachgeht, vor allem zu welcher Zeit. Es werden zwar die Meldungen für Nebenbeschäftigungen abgegeben, aber niemand interessiert sich für die Zeit. Und so soll es schon mal vorkommen, dass Richter zB an HTLs „Wirtschaft und Recht“ ohne pädagogische Ausbildung „unterrichteten“, dies aber in ihrer eigentlichen Kernarbeitszeit (zB mittwochs zwischen 10 und 12 Uhr). Und dadurch wird dann oft an Tagen verhandelt, an denen diese Richter die Verhandlungssäle nach der Einteilung in der Geschäftsverteilung nicht haben. Es wird dann normal ausgeschrieben und die Kanzlei muss sich um Ersatz kümmern und auch noch vor jedem Verhandlungsbeginn die Parteien und ihre Vertreter aufsuchen. Dadurch werden die Kanzleikräfte von ihrer eigentlichen Arbeit abgehalten und es entsteht eine unproduktive Mehrbelastung.

Ein ehemaliger Justizminister und Rechtsanwalt hat zwar versucht, eine verpflichtende Arbeitszeit für Richter zu definieren, scheiterte natürlich an der Standesvertretung. Richterliche Unabhängigkeit ist wichtig, gar keine Frage, aber die Vorgabe einer Arbeitszeit, in der auch tatsächlich gearbeitet wird oder auch die Einhaltung der Verhandlungstage schränkt diese Unabhängigkeit in keiner Weise ein.

Auch soll gerade im Sprengel des OLG Wien die Einstufung der nicht-richterlichen Bediensteten zu wünschen lassen. So sollen zB in v4 eingestufte Bedienstete regelmäßig Tätigkeiten in v3 erfüllen, ohne

aber in v3 bezahlt zu werden (auch nicht als Verwendungszulage). Auch sollen nicht einmal die Hälfte der v3- und v4-Bediensteten die notwendigen Dienstprüfungen haben, was mit Personalmangel erklärt wird. Eine Abwesenheit während der Kurse führt zur Mehrbelastung der verbliebenen Kanzleikräfte. Während die meisten mit v4/1 oder v3/1 eingestuft sind erhalten manche, obwohl sie oftmals keine Dienstprüfung haben, nur aufgrund ihrer langjährigen Dienstzugehörigkeit automatisch v3/2.

Da jedoch gerade bei der Justiz dem Kanzleipersonal keine Überstunden bezahlt werden und die Mehrleistungen nur 1:1 in Zeitausgleich abgegolten werden ist es nicht verwunderlich, dass oftmals die Ab- und Ausfertigungen länger dauern. Rechtspfleger jedoch bekommen in der Regel Überstunden bezahlt. Hierzu muss gesagt werden, dass Geld für Überstunden nur dort vorhanden scheint, wo sie von der Bevölkerung auch wahrgenommen werden kann (zB Polizei verstärkt sichtbar auf den Straßen, Grenzzäune zur Beruhigung). Verwaltungspersonal erhöht natürlich nicht das subjektive Sicherheitsgefühl der Bevölkerung, daher muss dieses auch nicht gleich behandelt werden.⁴

Gemäß § 27 (3) RpflG ist ein Rechtspflegeranwärter bis 30% seiner Arbeitszeit in der Geschäftsstelle bzw Geschäftsabteilung zur Unterstützung der Kanzlei einzusetzen. Tatsächlich kommt dies so gut wie nie vor, nicht einmal Urlaubsvertretungen werden von diesen übernommen. Auch hier versagt die Fachaufsicht kläglich. Jedoch ist oftmals zu erkennen, dass Rechtspflegeranwärter sich zu gut für die Tätigkeit in der Kanzlei sind. Jedoch sollte jedem klar sein, dass bei der Justiz fast ausschließlich im Kanzleibereich Einsparungen erfolgen und trotzdem die vorhandenen, bereits in v2 bezahlten Rechtspflegeranwärter, nicht zur Unterstützung herangezogen.

Mit dem Ersuchen um Berücksichtigung zeichne ich

mit vorzüglicher Hochachtung.

⁴ http://diepresse.com/home/politik/innenpolitik/4975628/Sicherheitsbudget_Richter-fuhlen-sich-uebergangen