



REPUBLIK ÖSTERREICH

Der Präsident  
des Oberlandesgerichtes  
Innsbruck

Innsbruck, am 27. Oktober 2009

Maximilianstraße 4, A-6020 Innsbruck  
Telefon: 0512/5930-0  
Telefax: 0512/577480  
Sachbearbeiter:  
Nebenstelle: [DW]

819 001 Jv 7455-26/09a-1

An das  
Präsidium des Nationalrates  
[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

An das  
Bundeskanzleramt  
Abt III1  
Minoritenplatz 3  
1014 Wien  
e-mai: [iii1@bka.gv.at](mailto:iii1@bka.gv.at)

**Betrifft:** Stellungnahme zum Entwurf der 2. Dienstrechtsnovelle

Ungeachtet des Umstandes, dass die Gerichte nicht in das Begutachtungsverfahren einbezogen wurden, beehre ich mich, folgende

### Stellungnahme

einzubringen:

zu Art 1 Z 3, Art 3 Z 3 – Personalverzeichnis BDG und VBG

Grundsätzlich ist die Einführung eines elektronisch geführten Verzeichnisses zu begrüßen. Vermisst wird die Novellierung des § 69 RStDG, welche Bestimmung gleichfalls das Personalverzeichnis für die vom RStDG betroffene Personengruppe betrifft. Sichergestellt sein sollte jedenfalls für alle betroffenen (und allenfalls einzubeziehenden) Personengruppen die kostenlose Einsichtnahme in dieses Personalverzeichnis mit der Möglichkeit/Erlaubnis, für die persönlichen Zwecke eine Kopie dieses Verzeichnisses herzustellen.

Für den Fall der Novellierung des RStDG wäre zu beachten, dass auch hier ein aktuelles Verzeichnis zur Verfügung gestellt werden sollte.

zu Art 10 § 34 BDG

Gegen die (Wieder)Installierung der Verwaltungsakademie bestehen keine Bedenken; diese Initiative wird begrüßt.

zu Art 1 Z 16 § 43a BDG (Mobbingverbot)

Gegen eine Verankerung des Mobbingverbotes im BDG bestehen grundsätzlich keine Bedenken. Eine Klarstellung könnte in der Richtung angedacht werden, dass gewisse Formen des Mobblings im B-GIBG (vgl. dort §§ 9 und 16a) bereits berücksichtigt sind und deren Verwirklichung eine Dienstpflichtverletzung darstellt. Diese Bestimmungen sollen vermutlich durch die neue Bestimmung nicht berührt werden. Legistisch klarer wäre es sicher, die dislozierten Bestimmungen des B-GIBG ohne inhaltliche Änderung ins BDG zu übernehmen, wo die Pflichten des Beamten/der Beamtin geregelt sind (und auch sein sollten).

zu Art 1 Z 18 § 56 BDG (Nebenbeschäftigungen)

Eine Verwaltungsparsnis oder Klarstellung ist in der Verordnungsermächtigung nicht zu erblicken. Geregelt werden könnten in der Verordnung wohl nur „klare Fälle“, so dass in Streitfällen nach wie vor die Einzelfallbeurteilung bei der Untersagung zum Tragen käme.

zu Art 6 Z 12 bis 13 (Jobbörse, Ausschreibung Ersatzkräfte)

Die Möglichkeit der Abstandnahme von einer Ausschreibung im Falle der dringenden Aufnahme von Ersatzkräften gemäß Punkt 5 des Allgemeinen Teils des Personalplans hat sich bisher bestens bewährt und es wurden nach Durchführung des vorgesehenen Überprüfungsverfahrens nach dem Unterabschnitt G des Ausschreibungsgesetzes durchwegs ausgezeichnete Bedienstete für den Bundesdienst herangebildet.

Der nunmehr vorgesehene Wegfall einer dringenden Aufnahme von Ersatzkräften wird zwangsläufig zu einer nicht unerheblichen Beeinträchtigung des laufenden Dienstbetriebes und im Hinblick auf die bisher ausgezeichneten Erfahrungen mit der Aufnahme von Ersatzkräften zu einem erhöhten Verwaltungsaufwand führen. Auch die Einführung eines „Eignungsscreenings“ im Falle der Übernahme von Verwaltungs-

praktikantinnen und Verwaltungspraktikanten und ausgebildeten Lehrlingen ist nicht nachvollziehbar. Gerade diese Personengruppen haben sich bereits im Dienst bestens bewährt, sodass die vorgesehene „Erstüberprüfung“ der grundlegenden Fähigkeiten der Bewerberinnen und Bewerber entbehrlich und nur mit erhöhtem Verwaltungsaufwand bzw. zusätzlichen Kosten verbunden ist.

zu Art 9 Z. 2 (§ 10 Abs 1 Bundes – Gleichbehandlungsgesetz)

Die Einbeziehung der Gleichbehandlungsbeauftragten in die Beratung der gerichtlichen Personalsenate und der Personalkommissionen wird als verfassungswidrig und den gerichtlichen Organisationsstrukturen widersprechend abgelehnt.

Im Hinblick auf die bereits vorliegenden Stellungnahmen des Obersten Gerichtshofes und der Vereinigung der österreichischen Richter werden wiederholend die folgenden Gesichtspunkte hervorgehoben:

Die richterlichen Personalsenate sind funktionell Gerichte im Bereich der Gerichtsorganisation. Akte der Personalsenate sind daher Akte der Gerichtsbarkeit. Die Mitglieder der Personalsenate sind einerseits vom Gesetz berufene Richter/innen und andererseits gewählte Richter/innen. Hervorzuheben ist hinsichtlich der so genannten Virilisten, dass diese sich aus dem jeweiligen Gremium rekrutieren, für welches der Personalsenat als Innen- oder Außensenat zuständig ist. Diese Qualität kann ungeachtet der Eigenschaft als Richterin die Gleichbehandlungsbeauftragte nicht für sich in Anspruch nehmen; dazu kommt noch, dass sich ihr Zuständigkeitsbereich räumlich über die der jeweiligen Senate hinaus erstreckt. Eine Legitimation zu einer mitwirkenden Beratung über den Zuständigkeitsbereich hinaus kann die Gleichbehandlungsbeauftragte daher aus den verfassungskonform auszulegenden Bestimmungen des RStDG nicht ableiten; mit der nunmehrigen Bestimmung soll einem richterlichen Gremium ein außenstehendes Verwaltungsorgan aufgezwungen werden.

Der Oberste Gerichtshof hat bereits den Werdegang der Bestimmung des § 32a RStDG dargestellt; die nunmehrige Bestimmung widerspricht eindeutig der seinerzeit geäußerten Absicht des Gesetzgebers. Von dieser dargelegten Absicht sollte sich der Gesetzgeber bei unveränderten Verhältnissen nicht verabschieden. Diese Meinung scheinen aber die Gesetzesmaterialien zu vertreten, die mit keinem Wort auf die vom Obersten Gerichtshof ausführlich dargestellte Genealogie der einschlägigen Bestimmungen des RStDG eingehen.

Im Einklang mit dem Obersten Gerichtshof wird auch bei den beim Oberlandesgericht bestellten Senaten für den Fall, dass diese Bestimmung Gesetz wird, angeregt werden, alle Möglichkeiten auszunützen, um diesen verfassungswidrigen Zustand zu beseitigen.

zu Art 9 Z 4 (Erhöhung der Quote)

Abgesehen von der Problematik einer Quotenregelung schlechthin aus gemeinschaftsrechtlicher Sicht können die Verhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht unkritisch auf die Verhältnisse beim Bund übertragen werden.

Der Präsident des Oberlandesgerichtes

