

.SIAK-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis



Willi, Wolfgang (2006):

Die Begründung eines Dienstverhältnisses zu EUROPOL. Ein Rechtsvergleich

SIAC-Journal – Zeitschrift für
Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis
(2), 50-68.

doi: 10.7396/2006_2_E

Um auf diesen Artikel als Quelle zu verweisen, verwenden Sie bitte folgende Angaben:

Willi, Wolfgang (2006). Die Begründung eines Dienstverhältnisses zu EUROPOL. Ein Rechtsvergleich, SIAC-Journal – Zeitschrift für Polizeiwissenschaft und polizeiliche Praxis (2), 50-68, Online: http://dx.doi.org/10.7396/2006_2_E.

© Bundesministerium für Inneres – Sicherheitsakademie / Verlag NWV, 2006

Hinweis: Die gedruckte Ausgabe des Artikels ist in der Print-Version des SIAC-Journals im Verlag NWV (<http://nwv.at>) erschienen.

Online publiziert: 4/2014

**Wolfgang
Willi**



Wolfgang Willi, Mag. Dr.,

Nach Ablegung der Reifeprüfung 1983, Referent bei der BPD Wien, daraufhin Studium der Rechtswissenschaften (Mag.iur 1989), Gerichtspraxis; seit 1990 Referent für Dienstrechts- und Personalangelegenheiten in der Abteilung I/1 im BM.I, mit Februar 2001 Bestellung zum Leiter des Referates I/A/1/b (nunmehr: Referat I/1/a) – Dienstrechtliche Grundsatzangelegenheiten und Dienstrechtsgestaltung, weiters Stellvertreter des Leiters der Abteilung I/1 (Personalangelegenheiten); Promotion zum Dr.iur. 2001; Mitglied der Berufungskommission seit 1995, Vortragender an der SIAK, National Personnel Expert bei EUROPOL.
e-mail: wolfgang.willi@bmi.gv.at

Ein Rechtsvergleich – Die Begründung eines Dienstverhältnisses zu EUROPOL

Nicht zuletzt im Hinblick auf die derzeitige Innehabung des Vorsizes in den diversen EU-Gremien durch Österreich rückt auch EUROPOL, das Europäische Polizeiamt, als Informationsschnittstelle der Mitgliedstaaten für Belange der inneren Sicherheit, in das Blickfeld der Öffentlichkeit. Die bei EUROPOL beschäftigten Mitarbeiter unterliegen einem eigenen, "internationalen" Dienstrecht. Das Dienstrecht stellt zwar einen weniger beachteten, nichtsdestotrotz aber sowohl ressourcenmäßig wie auch budgetär wichtigen Teilbereich der Struktur dieser Organisation dar. In weiterer Folge soll der Versuch unternommen werden, die wesentlichen Kriterien für die Begründung eines Dienstverhältnisses nach den Normen für das EUROPOL-Personal darzulegen und dabei einen Rechtsvergleich mit den nationalen österreichischen Rechtsvorschriften des Bundes für die Bediensteten der Bundespolizei bzw. des Verwaltungsdienstes vorzunehmen.

Ausgangssituation – Warum eigentlich ein eigenes Dienstrecht für EUROPOL?

Die wesentlichen Normen des Dienstrechtes von EUROPOL basieren auf Rechtsakten des Rates der Europäischen Union. Dazu zählt zunächst die EUROPOL-Konvention (in der Folge kurz: Konvention)¹ sowie das EUROPOL-Personalstatut (Staff Regulations, in der Folge kurz: SR)². Nun wäre die Annahme durchaus logisch, dass das Dienstrecht für die Bediensteten der Europäischen Union gleichsam "projektionsartig" auf EUROPOL übertragen worden wäre. Dieser Weg wurde mit den SR jedoch nicht beschritten; dies hat auch seinen guten Grund: Während ein Dienstverhältnis zur Europäischen Union neben seiner befristeten Ausprägung auch unbefristet eingegangen werden kann, ist das Beschäftigungsverhältnis von EUROPOL durch das Prinzip der Rotation³ gekennzeichnet. Das Rotationsprinzip ist im We-

sentlichen ein Ausfluss der Überlegung, dass zumindest ein gewichtiger Teil der bei EUROPOL systemisierten Arbeitsplätze nicht auf Dauer einem bestimmten Mitarbeiter – und damit zwangsläufig einem bestimmten Mitgliedstaat – zukommen sollen, sondern vielmehr durch Neuvergabe an andere Personen auch eine Rochade auf Ebene der Mitgliedstaaten stattfinden soll⁴. Es bedarf keiner großen Phantasie, dass zB die Position des Head of Human Resources Unit ein durchaus sensibler "interessensbezogener" Posten ist⁵; im Falle seiner unbefristeten Vergabe wäre der jeweilige Amtsinhaber nicht nur dem Verdacht einer persönlichen Präferenz, sondern auch einer Präferenz im Sinne der Bevorzugung bestimmter Mitgliedstaaten ausgesetzt. Deshalb erschien es geboten, für diese Institution ein eigenständiges Dienstrecht zu schaffen, das sich einerseits an den Regelungen für EU-Bedienstete anlehnt, andererseits aber auch das Prinzip der "best practice" der Mitgliedstaaten berücksichtigt. Unter letzterem Aspekt ist bei EUROPOL ein spezielles Gremium eingerichtet, und zwar die National Personnel Experts (NPE)⁶. Dieses Gremium setzt sich aus Personalverantwortlichen aus dem Sicherheitsbereich der Mitgliedstaaten zusammen, nimmt an regelmäßigen Arbeitsbesprechungen bei EUROPOL teil und dient als vorbereitendes Organ für die Personalentscheidungen des Management Boards (MB)⁷. Dabei ist im Jahr 2005 erstmals das Problem aufgetreten, ob bestimmte Posten, auf deren Qualität in der Folge noch näher einzugehen sein wird, von einer zweiten, aufeinander folgenden Vertragsverlängerung in unbefristete Dienstverhältnisse umgewandelt werden sollen. Das bereits erwähnte "Rotationsprinzip" zeigte dabei Probleme für die EUROPOL-Organisation auf, die von dieser als abträglich erkannt wurden⁸. Dabei sind Probleme und Rechtsfragen aufgetreten, wie sie auch dem österreichischen Dienstrecht nicht unähnlich sind⁹. Versu-

che, dieses Problem "EUROPOL-intern"¹⁰ zu lösen, scheiterten am mangelnden Konsens der Mitgliedstaaten (MS)¹¹. Es wurde daher vom höchsten Leitungsgremium von EUROPOL, dem MB, der Auftrag zur Bildung einer aus NPE bestehenden Arbeitsgruppe erteilt, um Fragen der Erhöhung der Flexibilität des EUROPOL-Dienstrechtes durch Neugestaltung des Art 6 der SR¹² zu durchleuchten¹³. Für Österreich hat der Verfasser dieser Darstellung an dieser Arbeitsgruppe teilgenommen. In weiterer Folge sollen nun Fragen der Begründung, der Ausgestaltung sowie der spezifischen Erfordernisse für die Aufnahme in ein solches Dienstverhältnis zu EUROPOL im Verhältnis zur innerstaatlichen Rechtsordnung des Bundesdienstrechtes beleuchtet werden und insbesondere die bestehenden Unterschiede und die sich abzeichnenden möglichen Lösungsansätze herausgearbeitet werden.

1. Anwendungsbereich und Verfahren.

1.1. Definition des Kreises der "Bediensteten".

EUROPOL. Gemäß Art 29 der Konvention wird EUROPOL von einem Direktor geleitet, dem stellvertretende Direktoren zur Seite gestellt sind. Die Verträge des Direktors bzw seiner Stellvertreter werden auf vier Jahre abgeschlossen und sind einmalig erneuerbar. Ernannet werden diese Funktionäre vom Rat der EU¹⁴. Diese gesonderte Hervorhebung des Direktorates würde Grund zur Annahme bieten, dass dieses nicht zum Kreise der Bediensteten von EUROPOL zu rechnen ist. Allerdings legt der folgende Art 30 Par 1 der Konvention unter der Überschrift "Staff" fest, dass der Direktor, die stellvertretenden Direktoren sowie die (übrigen) Mitarbeiter¹⁵ von EUROPOL ihre Funktion unabhängig von anderen (insbesondere nationalen) Dienststellen auszuüben haben. Schon aus diesen Ausführungen ist zu schließen, dass

auch das Direktorat einen Bestandteil der Bediensteten von EUROPOL bildet¹⁶.

In näherer Ausführung dieser Bestimmungen der Konvention legt Art 1 der SR die Anwendbarkeit der Bestimmungen des Personalstatutes für folgende Bedienstete fest:

- den Direktor¹⁷,
- die stellvertretenden Direktoren¹⁸,
- jene Bediensteten, die nur von einer zuständigen Behörde¹⁹ im Sinne des Art 2 Abs 4 der Konvention rekrutiert werden können²⁰,
- darüber hinausgehend jene Bediensteten, die entweder von einer solchen Behörde oder von außerhalb einer solchen Behörde stammen²¹.

Eine Sonderstellung nehmen die

- örtlich aufgenommenen Bediensteten²²
- ein: diese zählen zwar zu den Bediensteten (employees) von EUROPOL, aber nicht zur engeren der Definition des "EUROPOL staff"²³.

Nicht zum Kreis der EUROPOL-Bediensteten zählen demnach die entsandten "Verbindungsbeamten", deren Status auf einem eigenen Rechtsakt gemäß Art 5 Par 7 bzw Art 28 Par 1 Subpar 2 der Konvention²⁴ beruht. Diese werden von den Mitgliedstaaten der Konvention entsandt, für sie gelten spezielle Regelungen betreffend die Zugehörigkeit zu einer nationalen Strafverfolgungsbehörde, Sprachkenntnisse, Abwesenheiten und unterliegen regelmäßig dem nationalen Dienstrecht. Gemäß der österreichischen Rechtsordnung werden Verbindungsbeamte gemäß § 39a Abs 1 Z 1 BDG²⁵ bzw § 6b Abs 1 VBG²⁶ als "Nationale Experten" entsandt, wobei nach dem innerstaatlichen Recht das Rechtsinstitut einer Dienstzuteilung fingiert wird²⁷.

Österreichischer Bundesdienst. Im Gegensatz zur dargestellten Rechtslage bei EUROPOL erscheint das öffentliche Dienstrecht²⁸ in Österreich von komplexerer Struktur. Ohne an dieser Stelle auf die inhaltlichen Unterschiede einzugehen,

Gemäß Art 29 der Konvention wird EUROPOL von einem Direktor geleitet, dem stellvertretende Direktoren zur Seite gestellt sind. Die Verträge des Direktors bzw seiner Stellvertreter werden auf vier Jahre abgeschlossen und sind einmalig erneuerbar. Ernannet werden diese Funktionäre vom Rat der EU.

Nicht zum Kreis der EUROPOL-Bediensteten zählen demnach die entsandten "Verbindungsbeamten", deren Status auf einem eigenen Rechtsakt gemäß Art 5 Par 7 bzw Art 28 Par 1 Subpar 2 der Konvention beruht.

Im Gegensatz zur dargestellten Rechtslage bei EUROPOL erscheint das öffentliche Dienstrecht in Österreich von komplexerer Struktur.

Vergleicht man nun die Struktur von EUROPOL mit dem Bundesdienstrecht, zB dem Bundesministerengesetz 1986, so fällt aus organisationsbezogener Sicht auf, dass das EUROPOL-Direktorat keine "beamtete" Entsprechung nach der nationalen Rechtsordnung hat.

Für alle ausgeschriebenen Arbeitsplätze sind interne wie externe Bewerber zuzulassen.

kennt das Bundesrecht zwei Formen öffentlich Bediensteter, und zwar

- Beamte im Sinne des § 1 Abs 1 BDG, dies sind die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehenden Mitarbeiter, sowie
- Vertragsbedienstete im Sinne des § 1 Abs 2 VBG, dies sind die in einem privatwirtschaftlichen Dienstverhältnis zum Bund stehenden Bediensteten.

Keine Kategorie öffentlich Bediensteter sind demnach im Wege von "Arbeitsleihen"²⁹ in Bundesdienststellen tätige Personen. Auch in einem Ausbildungsverhältnis zum Bund stehende Personen (vgl zB nach den Bestimmungen der §§ 36a ff VBG) gelten nicht als Bundesbedienstete³⁰. Ebenso wenig sind die obersten Organe im Sinne des Art 19 B-VG als "Bundesbedienstete" zu betrachten³¹.

Vergleicht man nun die Struktur von EUROPOL mit dem Bundesdienstrecht, zB dem Bundesministerengesetz 1986³², so fällt aus organisationsbezogener Sicht auf, dass das EUROPOL-Direktorat³³ keine "beamtete" Entsprechung nach der nationalen Rechtsordnung hat³⁴. Zwar werden die Sektionen, Gruppen, Abteilungen und Referate³⁵ eines Bundesministeriums von öffentlich Bediensteten des Bundes geleitet³⁶, die darüberliegenden Ebenen der Ressortleitung sind regelmäßig politischen Entscheidungsträgern vorbehalten³⁷.

Ausgangspunkt der folgenden Betrachtungen ist also der Vergleich zwischen den in Art 1 der SR angeführten Bediensteten mit dem österreichischen Beamten- und Vertragsbedienstetenrecht des Bundes. Für den Bereich von EUROPOL werden die Bereiche der Verbindungsbeamten (nationale³⁸ bzw. internationale³⁹) ausgeklammert, für die innerstaatliche Rechtsordnung bleibt das "Dienstrecht"⁴⁰ der politischen Funktionsträger außer Betracht.

1.2. Ausschreibung der Arbeitsplätze.

EUROPOL. Abgesehen vom bereits erwähnten "local staff" sind unter dem Begriff des "EUROPOL staff" alle jene Bediensteten zu verstehen, die in Appendix 1 der SR angeführt sind⁴¹. Für alle Posten ist dabei festzulegen, ob diese gemäß Art 2 Par 4 der Konvention nur von einer nationalen Strafverfolgungsbehörde rekrutiert werden können oder einer allgemeinen Aufnahme zugänglich sind⁴². Für die erstgenannten gilt, dass diese ausschließlich auf Zeit aufgenommen werden können⁴³. Eine Evaluierung und Bewertung aller Arbeitsplätze bei EUROPOL hat stattzufinden, diese findet in der Anlage zum Budget ihren Niederschlag⁴⁴.

Wie bereits hervorgehoben⁴⁵, wird in Appendix 1 der SR festgelegt, welche organisationsbezogenen Anforderungen an den Bewerber um einen Arbeitsplatz bei EUROPOL gestellt werden: nur Angehörige einer nationalen Strafverfolgungsbehörde können sich uneingeschränkt um alle Posten⁴⁶ bewerben, wohingegen andere Aufnahmewerber auf die "Non-Bold-Posts" verwiesen werden⁴⁷. Das eigentliche Aufnahmeverfahren⁴⁸ ist im Wesentlichen im Appendix 2 der SR festgelegt. Als wesentliche Leitlinien gelten dabei die Grundsätze der Geschlechterneutralität, der ethnischen Herkunft, Religionszugehörigkeit sowie der Beachtung der ausgewogenen Repräsentation der Mitgliedstaaten⁴⁹. Für alle ausgeschriebenen Arbeitsplätze sind interne wie externe Bewerber zuzulassen⁵⁰.

Alle Posten sind durch EUROPOL auszusuchen und durch die Mitgliedstaaten kundzumachen⁵¹, dabei sind die wesentlichen Inhalte des Arbeitsplatzes⁵² in der Ausschreibung anzuführen⁵³. Für Non-Bold-Posts⁵⁴ ist auch eine unmittelbare Kundmachung durch EUROPOL im Amtsblatt der Europäischen Union vorgesehen. Gleiches gilt im Rahmen der Sonderbestimmungen⁵⁵ für die Funktionen des Direktors und seiner Stellvertreter⁵⁶. Für alle

Bewerbungen gilt eine Frist zur Einbringung von Bewerbungsgesuchen, die schriftlich unter Beischluss eines Lebenslaufes einzureichen sind⁵⁷, von 60 Tagen ab Kundmachung der Ausschreibung⁵⁸, sie sind vom Einlangen der Bewerbung bei EUROPOL zu verständigen⁵⁹. Die Bewerbungen können einem vorgeschalteten nationalen Überprüfungsverfahren unterzogen werden, zum einen in der Hinsicht, ob der Posteninhaber einer nationalen Strafverfolgungsbehörde angehört⁶⁰ oder ob der Bewerber in Übereinstimmung mit den Regeln über Karenzierung oder Entsendung EUROPOL zugewiesen wird⁶¹.

Österreichischer Bundesdienst. Die wesentlichen Bestimmungen über das Ausschreibungsverfahren nach österreichischem Bundesdienstrecht sind im AusG⁶² geregelt. Zu unterscheiden ist demnach die Ausschreibung von Leitungsfunktionen nach den §§ 2 bis 4 AusG⁶³ bzw die anderer Arbeitsplätze (§ 20 ff AusG). Ausschreibungen für Leitungsfunktionen in Bundesministerien und nachgeordneten Dienststellen sind vom jeweiligen Ressort zu veranlassen und im Amtsblatt zur Wiener Zeitung kundzumachen⁶⁴. Dabei ist neben den besonderen Kenntnissen und Befähigungen anzugeben, ob der Posten einem Inländer vorbehalten ist⁶⁵. Die Bewerbungsfrist beträgt einen Monat ab Kundmachung der Ausschreibung⁶⁶. Bewerbungen sind unmittelbar bei der ausschreibenden Stelle einzubringen⁶⁷. Auf ein allfälliges Frauenförderungsgebot⁶⁸ ist in der Ausschreibung hinzuweisen⁶⁹. Für Ausschreibungen sonstiger Arbeitsplätze⁷⁰ gilt Ähnliches: die Ausschreibung hat die wesentlichen Erfordernisse (Anforderungsprofil) zu enthalten, die Art der Evaluierung⁷¹ anzugeben und ist in der Dienststelle an der Amtstafel kundzumachen sowie der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice mitzuteilen⁷². Bewerbungen sind schriftlich einzubringen⁷³ und behalten ihre Gültigkeit für ein Jahr⁷⁴. Bezüglich der

Ausschreibung von Arbeitsplätzen ist also festzuhalten, dass diese – abgesehen von den unterschiedlichen Kundmachungsorganen und Fristen – im Wesentlichen auf identen Instrumentarien⁷⁵ basieren.

1.3. Evaluierungsverfahren aufgrund von Ausschreibungen.

EUROPOL. Allgemeine Kriterien für die Evaluierung der bei EUROPOL eingelangten Bewerbungen sind in Art 24 Par 1 der SR festgelegt: demnach bilden die Befähigung, das Können und die Integrität die primäre Richtschnur für die Auswahl von Bediensteten bei EUROPOL⁷⁶. Noch bevor es zu einer internen Überprüfung der Bewerbungen bei EUROPOL kommt, haben auch die Mitgliedstaaten Einfluss auf das Bewerbungsverfahren: zum einen haben diese bei den Bold-Posts⁷⁷ EUROPOL darüber zu informieren, dass der Bewerber tatsächlich einer dieser nationalen Behörden angehört⁷⁸; für Bedienstete, deren Dienstverhältnis auf der Entsendung durch eine (andere) nationale Stelle beruht⁷⁹, können die Mitgliedstaaten ein nationales Genehmigungsverfahren⁸⁰ dem eigentlichen EUROPOL-Verfahren voranstellen, über deren Inhalt auch bilaterale Vereinbarungen mit EUROPOL geschlossen werden können⁸¹. Somit kann für Bewerbungen um Bold-Posts⁸² und um Non-Bold-Posts, die auf einer nationalen Entsendung beruhen, das Evaluierungsverfahren bereits aufgrund einer innerstaatlichen Selektion beendet werden. Lediglich für Funktionen im Bereich der Non-Bold-Posts, die einer freien Bewerbung zugänglich sind⁸³, ist das Verfahren ausschließlich von EUROPOL durchzuführen.

Zur Evaluierung der Bewerbungen wird bei EUROPOL anlässlich jeder Ausschreibung ein Selection Board gebildet, das je nach Position unterschiedlich zusammengesetzt⁸⁴ ist. Verallgemeinernd kann gesagt werden, dass diesem Board der Direktor oder ein stellvertretender Direktor als Vor-

Die Bewerbungen können einem vorgeschalteten nationalen Überprüfungsverfahren unterzogen werden, zum einen in der Hinsicht, ob der Posteninhaber einer nationalen Strafverfolgungsbehörde angehört oder ob der Bewerber in Übereinstimmung mit den Regeln über Karenzierung oder Entsendung EUROPOL zugewiesen wird.

Allgemeine Kriterien für die Evaluierung der bei EUROPOL eingelangten Bewerbungen sind in Art 24 Par 1 der SR festgelegt: demnach bilden die Befähigung, das Können und die Integrität die primäre Richtschnur für die Auswahl von Bediensteten bei EUROPOL.

Zur Evaluierung der Bewerbungen wird bei EUROPOL anlässlich jeder Ausschreibung ein Selection Board gebildet, das je nach Position unterschiedlich zusammengesetzt ist.

Die eigentliche Überprüfung der Bewerber erfolgt anhand von (schriftlichen) anonymisierten Tests, die vom Direktor von EUROPOL nach Absprache mit dem Selection Board erstellt werden.

Das Ausschreibungsverfahren nach dem AusG ist in zwei Kategorien unterteilt, und zwar die Ausschreibung von Leitungsfunktionen sowie die Vergabe sonstiger Arbeitsplätze für die Aufnahme in den Bundesdienst.

Als Richtschnur für die Evaluierung der Bewerber dient deren bisherige Berufserfahrung und einschlägige Verwendung, die Befähigung zur Menschenführung, organisatorische Fähigkeiten und erbrachte Leistungen.

sitzender, ein Mitglied der Personalabteilung⁸⁶ bzw der angesprochenen Fachabteilung angehören sollen. Darüber hinaus können⁸⁶ auch Vertreter der Mitgliedstaaten⁸⁷ sowie die jeweilige Präsidentschaft dem Selection Board angehören. Dem Board können externe Experten beigezogen werden⁸⁸. Über alle Ausschreibungen ist das Staff Committee zu informieren⁸⁹. Für die Funktionen des Direktors und seiner Stellvertreter bestehen eigenständige, detaillierte Regelungen, auf die hier – mangels Signifikanz für das "allgemeine Ausschreibungsverfahren" – nicht näher eingegangen werden soll⁹⁰. Erste Aufgabe des Boards ist es, auf der Basis der eingelangten Bewerbungsunterlagen ein so genanntes "Shortlist"⁹¹ durchzuführen, wonach zumindest fünf bis maximal 20 Bewerber für die weitere Evaluierung herausgefiltert werden⁹². Die eigentliche Überprüfung der Bewerber erfolgt anhand von (schriftlichen⁹³) anonymisierten Tests, die vom Direktor von EUROPOL nach Absprache mit dem Selection Board erstellt werden⁹⁴ und in Den Haag abgehalten werden⁹⁵. Auf diese Tests folgt ein "Interview"⁹⁶ mit dem Selection Board für jene Kandidaten, die den schriftlichen Test positiv absolviert haben⁹⁷. Nach Durchführung der Interviews kommt dem Selection Board die Aufgabe der Bekanntgabe der Reihung der Kandidaten an den Direktor zu⁹⁸, der die Bewerber über den Ausgang des Verfahrens zu verständigen hat⁹⁹.

Österreichischer Bundesdienst. Das Ausschreibungsverfahren nach dem AusG ist, wie bereits erwähnt, in zwei Kategorien unterteilt, und zwar die Ausschreibung von Leitungsfunktionen¹⁰⁰ sowie die Vergabe sonstiger Arbeitsplätze für die Aufnahme in den Bundesdienst¹⁰¹. Zur Evaluierung der Bewerbungen um eine Leitungsfunktion sind Begutachtungskommissionen eingerichtet, die aus vier Mitgliedern bestehen¹⁰³, wobei zwei Mitglieder vom Leiter der Zentralstelle zu bestimmen sind, ein Mitglied

von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und ein Mitglied vom zuständigen¹⁰⁴ Zentralausschuss. Ein Bewerbungsgespräch ist nicht zwingend erforderlich¹⁰⁵, eine Einsichtnahme in den Personalakt bzw die Beiziehung von Experten möglich¹⁰⁶. Als Richtschnur für die Evaluierung der Bewerber dient deren bisherige Berufserfahrung und einschlägige Verwendung, die Befähigung zur Menschenführung, organisatorische Fähigkeiten und erbrachte Leistungen¹⁰⁷. Die Kommission hat ein Gutachten zu erstellen, aus der die Reihung der Kandidaten ersichtlich ist¹⁰⁸, der Bewerbung bzw dem Bewerbungsgespräch kommt Vertraulichkeit zu¹⁰⁹; die Bekanntgabe der Namen der Bewerber, denen keine Parteilichkeit im Verfahren zukommt¹¹⁰; bzw deren Reihung ist jedoch zulässig¹¹¹.

Für die Betrauung mit sonstigen Arbeitsplätzen sehen die §§ 20 AusG im Wesentlichen¹¹² folgende Verfahren vor:

- **Eignungsprüfung:** Diese Evaluierungsform stellt den Regelfall des Aufnahmeverfahrens dar, die Prüfung ist anhand objektiver Tests¹¹³ durchzuführen, die auf die jeweilige Verwendung abzustimmen sind¹¹⁴; die Auswertung hat anonymisiert zu erfolgen¹¹⁵ und einen Punktwert anzugeben.
- **Aufnahmegespräch:** Dieses ist für Verwendungen vorgesehen, in denen das Anforderungsprofil einen hohen Spezialisierungsgrad an die Bewerber stellt¹¹⁶. Das Aufnahmegespräch ist zwischen dem Bewerber und einer Person der in Frage kommenden Fachabteilung sowie einer Person der Personalabteilung zu führen¹¹⁷.
- **Abgekürztes Aufnahmeverfahren:** Für den Fall, dass in einem Evaluierungsverfahren mit Aufnahmetest oder Aufnahmegespräch weniger Bewerber als ausgeschriebene Planstellen zur Verfügung stehen¹¹⁸, kann ein nach Ansicht der Dienststelle geeigneter¹¹⁹ Bewerber ohne Prozedere für die Dauer von sechs Monaten aufgenommen werden, der darauffolgend einem Überprüfungsverfahren¹²⁰ zuzuführen ist.

Für diese Neuaufnahmen ist die Einrichtung einer aus vier Mitgliedern bestehenden Begutachtungskommission¹²¹ vorgesehen, die – ähnlich der bereits erwähnten Begutachtungskommission aus zwei vom Leiter der Zentralstelle bestellten Mitgliedern besteht, die beiden weiteren Mitgliedern werden von den beiden stimmenstärksten Fraktionen des in Betracht kommenden Zentralausschusses bestellt¹²²; die Kommission ist für eine Funktionsperiode von fünf Jahren eingerichtet. Die Mitwirkung der Kommission am Aufnahmeverfahren gestaltet sich dabei unterschiedlich: während beim Verfahren mit Eignungsprüfung die Befassung der Kommission nur dann erfolgt, sofern bei der Aufnahme von der Punktereiung abgewichen werden soll¹²³, ist bei den Verfahren mit Aufnahmegespräch bzw dem abgekürzten Verfahren die obligatorische Befassung der Kommission zur Einholung eines Gutachtens vorgesehen¹²⁵. Für alle diese Verfahren gilt des Weiteren, dass den Bewerbern keine Parteistellung zukommt¹²⁶ bzw die Kosten der Anreise zum Ort der Bewerbung nicht vergütungsfähig sind¹²⁷.

Aus einer vergleichenden Zusammenfassung der Bestimmungen der SR sowie des österreichischen Dienstrechtes ist zu bemerken, dass beide Aufnahmeverfahren grundsätzlich denselben Anliegen¹²⁸ dienen, im Einzelnen jedoch nicht unwesentlich voneinander abweichen. Die SR kennen das "Shortlist-Verfahren"¹²⁹, welches bereits zu Beginn der eigentlichen Selektion eine wesentliche Einschränkung des Kreises der Kandidaten bedeutet; durchwegs vorteilhaft erscheint auch die obligatorische Durchführung von Interviews (Aufnahmegesprächen)¹³⁰. Demgegenüber erweist sich das innerstaatliche Verfahren nach dem AusG als transparenter, zumal die Reihung der Kandidaten für eine Spitzenfunktion veröffentlicht werden kann¹³¹ bzw der Aufnahmekommission im Falle von Abweichungen die maßgebenden Entscheidungsgründe darzulegen sind.

2. Aufnahmevoraussetzungen.

Hatten die Punkte 1. bis 3. insbesondere Fragen des Anwendungsbereiches sowie des technischen Ablaufes der Ausschreibungsverfahren zum Inhalt, soll im Folgenden auf die materiellen Voraussetzungen der Begründung eines Dienstverhältnisses zu EUROPOL bzw im österreichischen Bundesdienst eingegangen werden.

2.1. Generelle Kriterien für die Aufnahme.

EUROPOL. Allgemeine Aufnahmevoraussetzungen für die Aufnahme in den Dienst bei EUROPOL werden in Art 24 Par 2 und Art 25 der SR festgelegt. Demnach sind für eine Aufnahme¹³² folgende Kriterien maßgebend:

- Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union,
 - Zukommen aller staatsbürgerlichen Rechte dieses Mitgliedstaates¹³³,
 - Erfüllung der Verpflichtung des Militärdienstes¹³⁴,
 - Charakterliche Eignung,
 - Körperliche Befähigung¹³⁵,
 - Nachweis ausgezeichneter Kenntnisse einer Amtssprache der Europäischen Union und Nachweis einer weiteren Sprache der Union, in jenem Ausmaß, wie dies zur Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist¹³⁶.
- Neben diesen Voraussetzungen, die jedenfalls zu erbringen sind¹³⁷, ergeben sich weitere Anforderungen aus den Arbeitsplatzbeschreibungen¹³⁸, wobei diese in den Ausschreibungen näher determiniert sind¹³⁹.

Österreichischer Bundesdienst. Die innerstaatliche Rechtsordnung kennt folgende allgemeine Aufnahme¹⁴⁰ bzw Ernennungserfordernisse¹⁴¹:

- Bei Verwendungen mit "Inländervorbehalt" die österreichische Staatsbürgerschaft¹⁴², ansonsten
- für sonstige Verwendungen die österrei-

Die Mitwirkung der Kommission am Aufnahmeverfahren gestaltet sich dabei unterschiedlich: während beim Verfahren mit Eignungsprüfung die Befassung der Kommission nur dann erfolgt, sofern bei der Aufnahme von der Punktereiung abgewichen werden soll, ist bei den Verfahren mit Aufnahmegespräch bzw dem abgekürzten Verfahren die obligatorische Befassung der Kommission zur Einholung eines Gutachtens vorgesehen.

Aus einer vergleichenden Zusammenfassung der Bestimmungen der SR sowie des österreichischen Dienstrechtes ist zu bemerken, dass beide Aufnahmeverfahren grundsätzlich denselben Anliegen dienen, im Einzelnen jedoch nicht unwesentlich voneinander abweichen.

Allgemeine Aufnahmevoraussetzungen für die Aufnahme in den Dienst bei EUROPOL werden in Art 24 Par 2 und Art 25 der SR festgelegt.

Als ein "indirektes" Anstellungserfordernis ist die Bestimmung zu verstehen, dass nur der Bewerber mit einem Arbeitsplatz betraut werden darf, von dem anzunehmen ist, dass er die damit verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise wahrnehmen wird.

Die Aufgaben von EUROPOL sind primär in Bekämpfung des Terrorismus und des Drogenhandels gelegen.

Die Aufgabe des Europäischen Polizeiamtes ist nicht in der Deliktsbekämpfung "vor Ort", sondern vor allem in der Sammlung von Informationen und der Förderung ihres Austausches zwischen ihren Mitgliedstaaten, sowie die Bereitstellung von Daten-systemen zu Zwecken der Informationssammlung gelegen.

chische Staatsbürgerschaft oder die Staatsangehörigkeit eines Landes, dessen Angehörigen Österreich aufgrund eines Staatsvertrages im Rahmen der europäischen Integration dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsbürgern¹⁴³, weiters

- die volle Handlungsfähigkeit¹⁴⁴, weiters
- die persönliche und fachliche Eignung für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind¹⁴⁵, weiters
- als Sonderbedingung für die Erfüllung der fachlichen Eignung: die Beherrschung der deutschen Sprache in einem Ausmaß, wie sie zur Erfüllung der Aufgaben des Arbeitsplatzes erforderlich ist¹⁴⁶, weiters
- die Erfüllung der Mindestaltersgrenze¹⁴⁷ bzw
- ausschließlich für Beamte: die Erfüllung der Höchstaltersgrenze der Vollendung des 40. Lebensjahres bei Eintritt in den Bundesdienst¹⁴⁸.

Ausnahmen von diesen Kriterien, die bis zum Deregulierungsgesetz – Öffentlicher Dienst 2002 für bestimmte Kriterien möglich waren¹⁴⁹, sind nunmehr weithin beseitigt, lediglich vom Vorliegen der österreichischen Staatsbürgerschaft kann in bestimmten Fällen bei Vertragsbediensteten abgesehen werden¹⁵⁰. Neben diesen "allgemeinen" Ernennungserfordernissen werden für die meisten Verwendungen besondere Ernennungserfordernisse statuiert¹⁵¹. Für Dienstposten der Verwendungsgruppe A1 wird zB regelmäßig die Absolvierung einer Hochschulbildung gefordert¹⁵². Als ein "indirektes" Anstellungserfordernis ist die Bestimmung zu verstehen, dass nur der Bewerber mit einem Arbeitsplatz¹⁵³ betraut werden darf, von dem anzunehmen ist, dass er die damit verbundenen Aufgaben in bestmöglicher Weise wahrnehmen wird¹⁵⁴.

Aus einer Zusammenschau der einschlägigen Bestimmungen der SR sowie des österreichischen Dienstrechtes ist zu erkennen, dass die nationalen Regelungen deutlich detaillierter und inhaltlich umfassender geregelt sind, sofern Fragen des (Eintritts-)Alters bzw der nationalen Herkunft erfasst sind. Demgegenüber stellen die SR (zusätzlich) auf die Absolvierung des Wehrdienstes bzw eine obligatorische ärztliche Untersuchung ab.

2.2. Inhalt der Aufgaben des Arbeitsplatzes als Aufnahmekriterium.

EUROPOL. Von besonderer Bedeutung für das Verständnis für die Struktur der Dienstverhältnisse bei EUROPOL ist zunächst auf Art 2 der Konvention zu verweisen. Demnach sind die Aufgaben von EUROPOL primär in Bekämpfung des Terrorismus und des Drogenhandels gelegen¹⁵⁵. Daneben kommt EUROPOL die Aufgabe der Bekämpfung des Handels mit radioaktiven Substanzen, des Schlepperunwesens, des Menschenhandels sowie des Handels mit Kraftfahrzeugen zu, ebenso terroristischer Handlungen gegen Leben, persönliche Freiheit und des Eigentums¹⁵⁶, daneben Geldwäscherei und mit diesen Delikten in Zusammenhang stehende kriminelle Handlungen¹⁵⁷. Dabei ist die Aufgabe des Europäischen Polizeiamtes nicht in der Deliktsbekämpfung "vor Ort", sondern vor allem in der Sammlung von Informationen und der Förderung ihres Austausches zwischen ihren Mitgliedstaaten, sowie die Bereitstellung von Datensystemen zu Zwecken der Informationssammlung gelegen¹⁵⁸. Unter diesem Aspekt sind die verschiedenen, in Art 6 der SR aufgelisteten Dienstverhältnisse zu erwähnen:

- Dienstverhältnisse, die nur für Bedienstete einer nationalen (Strafverfolgungs-

behörde zugänglich sind (First indent des Art 6)¹⁵⁹. Diese Posten sind in Appendix 1 der SR als so genannte "Bold-Posts"¹⁶⁰ ausgewiesen und können lediglich für einen Zeitraum von maximal sechs Jahren¹⁶¹ vergeben werden.

- Dienstverhältnisse, die Bediensteten (anderer) nationaler Behörden im Wege von Zuteilungen, Karenzierungen¹⁶² usw. zugänglich¹⁶³ sind (Second indent des Art 6)¹⁶⁴. Diese Dienstverhältnisse können im Wege einer einmaligen Vertragsverlängerung ebenfalls auf die Dauer von sechs Jahren vergeben werden.
- Dienstverhältnisse in sonstigen Bereichen, die bei einer einmaligen Vertragsverlängerung die Dauer von acht Jahren¹⁶⁵ nicht übersteigen dürfen (Third indent des Art 6)¹⁶⁶.

Posten nach dem zweiten und dritten Indent (also nur Non-Bold-Posts) können nach ihrer einmaligen Verlängerung in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt werden¹⁶⁷. Für einen solchen Vertragsabschluss benötigt der Direktor von EUROPOL die Ermächtigung des MB¹⁶⁸, wobei dieses Höchstgrenzen an unbefristeten Verträgen festlegen kann.

EUROPOL kennt also zwei grundsätzliche Ausprägungen von Dienstverhältnissen¹⁶⁹, die sich in Art 6 deutlich manifestieren:

- "Sensible" – dh für die Strafverfolgung unmittelbar relevante – Posten nach dem ersten Indent, die "Bold-Posts" darstellen und nach einem ersten Vertrag einer einmaligen Vertragsverlängerung auf bis zu sechs Jahre zugänglich sind.
- Sonstige, und zwar "Non-Bold-Posts", die nach einem ersten Vertrag und einer Vertragsverlängerung auf bis zu sechs Jahre nach dem zweiten bzw. acht Jahre nach dem dritten Indent auf unbefristete Zeit gemäß den Vorgaben des Abs 2 und des Abs 3 des Art 6 abgeschlossen werden können.

Die derzeitige Diskussion bei EUROPOL bewegt sich dabei zum einen um die Fra-

ge, welche Posten den "Bolds" und welche den "Non-Bolds" zuzuordnen sind¹⁷⁰, bzw. zum anderen ob und inwieweit "Bold-Posts" und "Non-Bold-Posts" einer Flexibilisierung¹⁷¹ zugänglich sind.

Dabei ist von Folgendem auszugehen. Das Europäische Polizeiamt und seinen zugrunde liegenden Regelungen¹⁷² ist seinem Verständnis nach als Zusammenschluss bzw. als "Datenverband" der nationalen Polizeidienststellen strukturiert. Dies bedeutet, dass auch seine Mitarbeiter zu einem nicht unbeträchtlichen Teil den nationalen Dienststellen entnommen werden sollen. Diese haben dabei ihre Expertise, ihr Können und ihre Erfahrung in das Polizeiamt einzubringen. EUROPOL "lebt" also gleichsam nicht nur vom Datenaustausch, sondern auch von der Rekrutierung seiner Bediensteten aus den jeweiligen nationalen Stellen, wobei unterschiedliche Arbeitsweisen, Strategien und Prioritäten zum synergetischen Nutzen von EUROPOL eingesetzt werden können. Diesen Spezifika ist es jedoch zuzueigen, dass sie nur für einen bestimmten Zeitraum einen Vorteil darstellen¹⁷³, sodass es geboten erscheint, solche Posten – neben der wechselnden Besetzung von Arbeitsplätzen im Sinne ausgleichender nationaler Interessen, die durchaus als legitim zu erachten sind¹⁷⁴ – nur für einen abgegrenzten Zeitraum einem bestimmten Mitarbeiter zugänglich zu machen. Damit ist die wesentliche Struktur der "Bold-Posts" herausgestellt, die im Anforderungsprofil an den Arbeitsplatzinhaber gelegen sind und das Prinzip der Rotation¹⁷⁵ verkörpern. EUROPOL soll es also im Wege der ständigen "Selbsterneuerung" ermöglicht werden, einen besonders hohen Informationsstandard zu wahren, über einen strategischen Vorsprung zum Wohle seiner Mitgliedstaaten zu verfügen und hohe analytische Kompetenz zu erhalten. Auch für die Mitgliedstaaten ergibt sich daraus ein positiver Effekt, wonach den staatlichen Stellen hoch qualifiziertes Personal mit guten

Posten nach dem zweiten und dritten Indent (also nur Non-Bold-Posts) können nach ihrer einmaligen Verlängerung in ein unbefristetes Dienstverhältnis umgewandelt werden.

Die derzeitige Diskussion bei EUROPOL bewegt sich dabei zum einen um die Frage, welche Posten den "Bolds" und welche den "Non-Bolds" zuzuordnen sind, bzw. zum anderen ob und inwieweit "Bold-Posts" und "Non-Bold-Posts" einer Flexibilisierung zugänglich sind.

EUROPOL "lebt" also gleichsam nicht nur vom Datenaustausch, sondern auch von der Rekrutierung seiner Bediensteten aus den jeweiligen nationalen Stellen, wobei unterschiedliche Arbeitsweisen, Strategien und Prioritäten zum synergetischen Nutzen von EUROPOL eingesetzt werden können.

Abgesehen von den aufwändigen Rekrutierungsverfahren, den Kosten für Hin- und Rückübersiedelung eines EUROPOL-Angehörigen (und seiner Familie) ergeben sich auch abträgliche Effekte für die Arbeitsabläufe, zumal gut funktionierende Strukturen wegen des ständigen Zuganges und Abflusses von Mitarbeitern in ihrer Funktionsweise beeinträchtigt werden.

Eine Flexibilisierung, die erst in einigen Jahren zu "greifen" beginnt, ist nicht geeignet, die aktuellen Personalerfordernisse von EUROPOL zu lösen und wirft insbesondere für das kommende Jahr die Frage der Vertragsverlängerungen auf unbestimmte Zeit umso pointierter auf.

internationalen Verbindungen zur Verfügung steht. Andererseits bedeutet die Befristung der Verträge bzw deren vorgesehenes Auslaufen nach sechs bzw acht Jahren einen nicht unwesentlichen Einschnitt für die Organisation des Polizeiamtes. Abgesehen von den aufwändigen Rekrutierungsverfahren, den Kosten für Hin- und Rückübersiedelung eines EUROPOL-Angehörigen (und seiner Familie) ergeben sich auch abträgliche Effekte für die Arbeitsabläufe, zumal gut funktionierende Strukturen wegen des ständigen Zuganges und Abflusses von Mitarbeitern in ihrer Funktionsweise beeinträchtigt werden¹⁷⁶ und eine Demotivation der Mitarbeiter im Hinblick auf die Ungewissheit ihrer Berufslaufbahn eintritt, wobei hier die Interessen der Kontinuität der Funktionsausübung (Knowledge preservation) gegenüber dem Rotationsprinzip nicht selten überwiegen. Diesen Anliegen wurde durch die Möglichkeit der Eingehung unbefristeter Verträge auf den "Non-Bold-Posts" nach dem zweiten und dritten Indent Rechnung getragen. Erstmals im Jahr 2005 wäre es auf diese Weise zur Umwandlung bestimmter Dienstverträge für insgesamt 14 Mitarbeiter von EUROPOL auf unbestimmte Zeit nach Abs 2 und 3 des Art 6 gekommen. In diesem Zusammenhang erging als Lösungsversuch die Decision des Direktors von EUROPOL vom 14. Februar 2005¹⁷⁷.

Nachdem im Gremium der NPE keine Klarheit über die Art und Anzahl der für eine unbefristete Verlängerung heransteher Verträge erreicht werden konnte¹⁷⁸ und eine diesbezüglich stattgefunden Abstimmung im MB¹⁷⁹ am 23. März 2005 keine Mehrheit für eine Zustimmung an den Direktor für den Abschluss solcher Verträge erbracht¹⁸⁰ hatte, wurden die Vertragsverhältnisse für die in Frage kommenden Bediensteten zur Beendigung gebracht bzw die Amtsinhaber wieder den nationalen Stellen zugeordnet. Im Rahmen dieses Entscheidungsprozesses wurden die wesentlichen Probleme bezüglich der Fortfüh-

rung von Dienstverhältnissen bei EUROPOL sichtbar: zum einen die latente Frage, welche Posten "Bold" und welche "Non-Bold" zuzuordnen sind, und darüber hinaus das Prinzip der Rotation gegenüber der notwendigen Wahrung der Kontinuität. Angesichts der Vielschichtigkeit dieser Problemstellung wurde vom MB eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die mögliche Strategien zur Verbesserung der Situation durch Abänderung der Regelungen des Art 6 erarbeiten sollte¹⁸¹. Dabei wurde eine Ausweitung der Anzahl der Vertragsverhältnisse¹⁸² als unzulässig verworfen, jedoch eine Flexibilisierung des Systems dadurch vorgeschlagen, den zweiten und den dritten Indent des Art 6 zusammenzuführen¹⁸³ und die Vertragsdauer für die beiden ersten (notwendigerweise befristeten) Verträge¹⁸⁴ auf zehn Jahre auszudehnen. Dabei blieb jedoch das "Kernproblem", und zwar die Frage, nach welchen Kriterien unbefristete Verträge für "Non-Bold-Posts" vergeben werden sollen, ungelöst. Eine Flexibilisierung, die erst in einigen Jahren zu "greifen" beginnt¹⁸⁵, ist nicht geeignet, die aktuellen Personalerfordernisse von EUROPOL zu lösen und wirft insbesondere für das kommende Jahr die Frage der Vertragsverlängerungen auf unbestimmte Zeit umso pointierter auf¹⁸⁶. Als derzeitige Strategie verbleibt also die bereits erwähnte Decision des Direktors von EUROPOL, deren wesentlicher Inhalt im hier interessierenden Themenkomplex in Folgendem zusammengefasst werden kann:

- Nur ein erster Vertrag darf mit einem Mitarbeiter von EUROPOL abgeschlossen werden, erst ab einem Zwischenzeitraum von 18 Monaten soll ein Vertrag als "neuer" erster Vertrag gelten¹⁸⁷.
- Nur ein zweiter Vertrag darf mit einem Mitarbeiter abgeschlossen werden, der darauf folgende dritte Vertrag¹⁸⁸ hat als unbefristeter Vertrag zu gelten¹⁸⁹.
- Wird ein Mitarbeiter von EUROPOL während der Laufzeit eines ersten Vertrages einer anderen Verwendung zugewiesen,

so gilt diese andere Verwendung als Fortsetzung des ersten Vertrages nur dann, wenn die Restlaufdauer des ersten Vertrages 18 Monate oder mehr beträgt¹⁹⁰. Dabei ist aus der Sicht der nationalen Rechtslage Folgendes zu bemerken:

- Bereits die erstmalige Verlängerung eines Vertrages würde die Frage des unzulässigen Kettendienstvertrages¹⁹¹ aufwerfen¹⁹².
- Das Verstreichen einer Zeitdistanz von 18 Monaten, nach der ein Vertrag wieder als "erster" ohne Verletzung des Kettendienstverbotes betrachtet werden soll¹⁹³, erscheint hingegen nach der innerstaatlichen Rechtsordnung unproblematisch¹⁹⁴.

Kettenarbeitsverbot auch im EUROPOL-Bereich? Die sich um Art 6 rankende Diskussion ist – um in Termini der Rechtswissenschaften zu sprechen – im Wesentlichen eine Frage der Gültigkeit des Kettendienstverbotes im EU-Bereich. Wie bereits erwähnt, erlaubt Art 6 der SR die Begründung von unbefristeten Dienstverträgen bei "Non-Bold-Posts" nach zwei (durchwegs lange) befristeten Vertragsperioden. Diese Bestimmung lässt Kettendienstverhältnisse in einem weiteren Ausmaß zu, als zB nach dem VBG¹⁹⁵, zumal der zweite Dienstvertrag einen Zeitraum von bis zu sieben Jahren umfassen kann¹⁹⁶.

Der Europäische Gerichtshof erster Instanz hat sich mit Fragen des "Kettendienstverhältnisses" bei "Non-Bold-Posts" bei EUROPOL in dem bereit erwähnten Fall T-143/03, Smit v EUROPOL auseinandergesetzt, und dabei die Auffassung vertreten, dass das Rotationsprinzip in einem Spannungsverhältnis zu einer höherrangigen Rechtsnorm, und zwar dem Art 6 der SR, zweiter Absatz steht, wonach Bediensteten in Verwaltungsfunktionen, die zwei Vertragsperioden zufrieden stellend absolviert haben, die Möglichkeit für den Abschluss eines unbefristeten Vertragsverhältnisses eröffnet wird. Damit wird nach Ansicht des Gerichtshofes – unbeschadet der restriktiven Auslegung von EUROPOL – festgestellt, dass diese Bestimmung die Kontinuität von Verwaltungsfunktionen indiziert. Offenkundig hält der Gerichtshof damit die einmalige Verlängerungsmöglichkeit für Verträge betreffend "Non-Bold-Posts" damit nicht als EU-rechtswidrig, er anerkennt aber einen Vorrang der expliziten Bestimmungen der SR gegenüber dem von EUROPOL angesprochenen Rotationsprinzip. Diese Problematik wird auch von EUROPOL erkannt, wenn davon ausgegangen wird, dass dieses singuläre Erkenntnis darauf hindeutet, dass nicht nur Positionen mit vergleichsweise geringer Verantwortung bzw im IT-Bereich angesprochen werden¹⁹⁷. Letztlich würde diese Judikatur einen subjektiv durchsetzbaren Klagsanspruch auf die Durchsetzung unbefristeter Dienstverhältnisse bei EUROPOL geben, der seine Deckung in den SR findet¹⁹⁸. Die Bedeutung der Feststellungen des Gerichtshofes I. Instanz können zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden, zumal sich diese Entscheidung (auch) auf die Verlängerung von Vertragsverhältnissen aus der Vorläufer-Organisation von EUROPOL¹⁹⁹ bezieht und dem Vernehmen nach einige der 14 für eine unbefristete Vertragsverlängerung in Betracht kommenden Mitarbeiter von EUROPOL die Absicht einer Klage bekundet haben.

Österreichischer Bundesdienst – Inländervorbehalt. Dem ersten Anwendungsfall des Art 6 der SR, wonach bestimmte Funktionen lediglich Angehörigen einer nationalen Strafverfolgungsbehörde vorbehalten bleiben, vergleichbar sind die Bestimmungen der §§ 4 Abs 1 Z 1 bzw 42a BDG sowie (im Wesentlichen²⁰⁰ ident) §§ 3 Abs 1 Z 1 bzw 6c VBG. Die Tätigkeiten, die dem "Inländervorbehalt"

Die sich um Art 6 rankende Diskussion ist – um in Termini der Rechtswissenschaften zu sprechen – im Wesentlichen eine Frage der Gültigkeit des Kettendienstverbotes im EU-Bereich.

Die Bedeutung der Feststellungen des Gerichtshofes I. Instanz können zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht abgeschätzt werden, zumal sich diese Entscheidung (auch) auf die Verlängerung von Vertragsverhältnissen aus der Vorläufer-Organisation von EUROPOL bezieht und dem Vernehmen nach einige der 14 für eine unbefristete Vertragsverlängerung in Betracht kommenden Mitarbeiter von EUROPOL die Absicht einer Klage bekundet haben.

In einer zusammenfassenden Betrachtungsweise ist also festzuhalten, dass sowohl die SR von EUROPOL wie das nationale österreichische Dienstrecht Bestimmungen kennen, die einen unterschiedlichen Zugang zu Dienstposten regeln.

Üblicherweise beginnt das Gehalt mit der Gehaltsstufe 1, wobei dem Direktor von EUROPOL die Möglichkeit einer Höherstufung bis zur fünften Gehaltsstufe zukommt.

unterliegen, werden in § 42a BDG bzw 6c VBG dahingehend umschrieben, dass es sich um Funktionen handeln muss, die ein besonderes Verhältnis der Verbundenheit mit Österreich zur Voraussetzung haben²⁰¹. In diesem Zusammenhang werden Tätigkeiten im Bereich der unmittelbaren oder mittelbaren Besorgung hoheitlicher Aufgaben bzw die Wahrnehmung grundsätzlicher Belange des Staates angesehen. Dabei ist zu beachten, dass diese Normen nicht "autonom" nach dem innerstaatlichen Rechtsverständnis auszulegen sind, vielmehr ist nach der Judikatur des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften auf eine standardisierte Betrachtungsweise im Sinne einer organisatorisch-institutionellen Sicht abzustellen²⁰². Der Gerichtshof nimmt dabei auf die Art der Verwendung aus europarechtlicher Sicht Bezug; ob nun eine ganz bestimmte Aufgabe nach dem nationalen Recht der Hoheitsverwaltung oder der Privatwirtschaftsverwaltung zugeordnet wird, bleibt dabei außer Betracht²⁰³. § 42a BDG (wortident § 6c VBG) bestimmen als Grundlage für den Inländervorbehalt die Wahrnehmung von (mittelbaren oder unmittelbaren²⁰⁴) Tätigkeiten im Bereich der Hoheitsverwaltung sowie die Wahrnehmung allgemeiner Belange²⁰⁵ des Staates²⁰⁶. Nach der überwiegenden Judikatur des EuGH müssen beide Voraussetzungen kumulativ vorliegen, um den Inländervorbehalt zu konstituieren. Dies ist in der Praxis wohl mit einer (weiteren) Einschränkung des Inländervorbehaltes verbunden²⁰⁷, lediglich in einer Entscheidung²⁰⁸ wurde von einer Alternative ausgegangen²⁰⁹. Einen anderen Ansatz zur Frage des Inländervorbehaltes vertritt hingegen die Kommission der EU – diese stellt auf eine bereichsbezogene Sicht²¹⁰ der Abgrenzung ab²¹¹. Eine solche bereichsbezogene Sicht war auch den österreichischen Kompetenznormen für das Dienstrecht nicht fremd²¹².

In einer zusammenfassenden Betrachtungsweise ist also festzuhalten, dass so-

wohl die SR von EUROPOL wie das nationale österreichische Dienstrecht Bestimmungen kennen, die einen unterschiedlichen Zugang zu Dienstposten regeln. Während dabei für EUROPOL die Wahrnehmung bestimmter Agenden im Vordergrund steht, die eine enge Verflechtung mit den nationalen Sicherheitsbehörden darstellen²¹³, kommt es für das nationale Dienstrecht entscheidend auf die Eigenschaft der Staatsbürgerschaft an.

2.3. Einreihung – Incremental Points.

Neben einer Vielzahl anderer Bestimmungen, die sich in beiden Rechtsordnungen wiederfinden²¹⁴, soll noch kurz das Regime anlässlich der Einreihung in Verwendungen nach den beiden Systemen dargestellt werden.

EUROPOL. Art 45 der SR legen das System der 13 Gehaltsgruppen²¹⁵ fest, wobei die Gruppen 1 bis 3 dem Direktor, den stellvertretenden Direktoren bzw den beigeordneten Direktoren zukommen, die Gruppen 4 und 5 den Leitern von Einheiten, die Gruppen 5 bis 7 den leitenden Referenten, die Gruppen 6 bis 10 den Referenten usw²¹⁶. Üblicherweise beginnt das Gehalt mit der Gehaltsstufe 1²¹⁷, wobei dem Direktor von EUROPOL die Möglichkeit einer Höherstufung bis zur fünften Gehaltsstufe zukommt²¹⁸. Im Falle einer Vertragsverlängerung wahrt der Bedienstete jedenfalls seine bisherige vertragliche Einstufung²¹⁹. Wird der Bedienstete aus Anlass der Vertragsverlängerung jedoch in eine höhere Gehaltsgruppe eingereiht, gebührt ihm im Vergleich zur bisherigen Einstufung der betragsmäßig nächsthöhere Bezug dieser Gehaltsgruppe²²⁰. Dabei ist für das EUROPOL-Besoldungssystem festzuhalten, dass eine Vorrückung in den Gehaltsstufen – ebenso wie nach dem nationalen österreichischen Dienstrecht²²¹ – alle zwei Jahre vorgesehen ist, allerdings nur auf der Basis eines vorangehenden (posi-

Zusammenfassung

tiven) Leistungsfeststellungsverfahren²²². Die Vorrückung ist also in das gebundene Ermessen²²³ des Direktors von EUROPOL gestellt²²⁴; dabei ist eine Vorrückung von bis zu zwei²²⁵ incremental points für den zweijährigen Zeitraum vorgesehen²²⁶. Die Gehaltsgruppe und die Gehaltsstufe ist bei Dienstantritt im Dienstvertrag festzuhalten²²⁷.

Österreichische Bundesdienst. § 8 GehG und § 19 VBG kennen das System der zweijährigen Vorrückung²²⁸, allerdings jeweils nur um eine Gehaltsstufe. Dabei ist das System der automatischen Vorrückung verankert, allfällige Ausnahmen sind in § 10 Abs 1 GehG normiert²²⁹. Für die erstmalige Einreihung in das System der Gehaltsstufen besteht ein geradezu überbordendes System an zu berücksichtigenden Elementen²³⁰; demnach sind bestimmte, ab dem 18. Lebensjahr zurückgelegte Zeiten zur Gänze anzurechnen²³¹, andere Zeiten lediglich zur Hälfte²³², weitere Zeiten sind überhaupt nicht zu berücksichtigen²³³. Ähnlich dem System von EUROPOL kennen § 12 Abs 3 GehG bzw § 26 Abs 3 VBG individuelle Anrechnungsmöglichkeiten²³⁴ im Einzelfall. Für eine solche Anrechnung muss ein öffentliches Interesse vorliegen, die vom Gesetzgeber in einer Tätigkeit oder einem Studium²³⁵ normiert werden, welches für die Verwendung des Bediensteten von besonderer Bedeutung ist²³⁶.

Zusammengefasst stellt sich die Situation nach dem EUROPOL-Personalstatut wie nach der innerstaatlichen Rechtsordnung so dar, dass beide Schemata das System der Abgeltung beruflich erworbener Erfahrungen in Form von Vorrückungen kennen, wobei diese im nationalen Dienstrecht automatisch, nach den SR nach Einzelfallentscheidung erfolgen. Beide Systeme kennen auch die Möglichkeit einer (individuellen) Anrechnung, eine ex lege-Anrechnung von Vordienstzeiten findet jedoch nur nach dem nationalen Dienstrecht statt.

Der Vergleich der beiden Rechtsordnungen bei der jeweiligen Aufnahme in ein Dienstverhältnis hat gezeigt, dass zwar im Rahmen einer isolierten Betrachtung Unterschiede vom Inhalt der Anstellungsbedingungen her bestehen. In jedem System finden sich jedoch Regelungen, die für bestimmte sensible Posten (Hoheitsverwaltung – innerstaatliche Rechtsordnung; Tätigkeiten, die eine Vorverwendung bei einer nationalen Strafverfolgungsbehörde erfordern – EUROPOL) besondere Aufnahmevoraussetzungen vorsehen. Insgesamt stellt sich das dienstrechtliche Normengefüge von EUROPOL im Verhältnis zur nationalen Rechtsordnung als einfacher dar; dies ist nicht auf ein Regelungsdefizit zurückzuführen, sondern ist vielmehr durch den Umstand bedingt, dass das Dienstsysteem eine geringere Komplexität aufweist und manche Rechtsinstrumente (wie zB Regelungen über Versetzungen) nicht erforderlich sind. Was die angesprochenen Probleme bei der Befristung von EUROPOL-Dienstverträgen angeht, zeichnet sich für die Zukunft folgende Lösung²³⁷ ab:

- *Erste Verträge (unabhängig, ob der Dienstposten "bold" oder "non-bold" zuzuordnen ist) können auf einen Zeitraum zwischen einem und fünf Jahren abgeschlossen werden.*
- *Eine (einzige) weitere Vertragsverlängerung kann für eine Gesamtdauer des Dienstverhältnisses von bis zu neun Jahren erfolgen.*
- *Darüber hinausgehend kann ein unbefristeter Dienstvertrag ab einer Gesamtdauer des Dienstverhältnisses von mindestens sechs Jahren und unter der Voraussetzung der Erbringung besonders guter Leistungen abgeschlossen werden.*

- *Der sog Second indent (Dienstzuteilung von einer nationalen Stelle) für non-bold Positionen wird ersatzlos entfallen.*
- *Eine Rückberufung des Mitarbeiters von EUROPOL aus innerstaatlichen Interessen wird ermöglicht.*

Literaturhinweise

¹ Convention based on Art K. 3 of the treaty on European Union, on the establishment of a European Police Office (EUROPOL Convention).

² EUROPOL Staff Regulations, Council Act of 3rd of December, 1998 (OJ C 26/07 of January 1999) idF des Council Act of 29th of April, 2004 (OJ C 148, p 1).

³ Vgl zB das EUROPOL-Dokument File # 3540-165r1 vom 12. November 2004.

⁴ Dieses Prinzip kommt zB in Art 24 Par 1 der SR zum Ausdruck.

⁵ Vgl deshalb auch seine Einreihung in die "Bold-Posts" in Appendix 1 der SR, Par 1, wonach der "Head of Human resources" entsprechend angeführt ist.

⁶ Der Autor nimmt seit 2004 die Funktion des "National Personnel Expert" für Österreich wahr.

⁷ Art 28 der Konvention.

⁸ Insbesondere problematisiert wurde dabei der "Drain of knowledge", wonach qualifiziertes und spezialisiertes Personal nach Jahren der Ausbildung und Funktionsausübung EUROPOL wieder zu verlassen hat und dadurch nicht nur zusätzliche Kosten (Removal expenses, severance grant) entstehen, sondern vor allem auch den "Business needs" von EUROPOL entgegengewirkt wird; vgl dazu das EUROPOL-Dokument File # 3540-179 vom 25. Februar 2005.

⁹ Vgl zB den Problemkreis des "Kettenarbeitsverbotes" und dazu Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht, Band I, Individualarbeitsrecht, 4. Auflage, 354 f.

¹⁰ Vgl die Decision des Direktors von EUROPOL vom 14. Februar 2005, EUROPOL-Dokument File # 107569v8.

¹¹ Vgl das Dokument File # 20050322MI(Draft) /#112164.

¹² Dazu ausführlich unten.

¹³ Vgl das EUROPOL-Dokument File # 3540-183 vom 28. Juni 2005.

¹⁴ Art 29 Par 1 und 2 der Konvention. Neben der Funktion des "Directors" und des "Deputy Directors" ist jene des "Assistant Directors" zu erwähnen, wobei letztgenannte einem "Deputy Director" beigeordnet bzw unterstellt sind.

Die Funktionen sind mit der österreichischen Ministerialbürokratie nur schwer vergleichbar, das Amt des Direktors ist demnach am ehesten mit der Funktion eines Ressortleiters vergleichbar, seine Stellvertreter mit Sektionsleiterpositionen. Ein "Assistant Director" kann mit einem Bereichsstellvertreter gleichgesetzt werden, wohingegen die "Heads of Units" die Funktion von Abteilungsleitern wahrnehmen.

¹⁵ Die Konvention spricht hier von "Employees".

¹⁶ Vollends deutlich wird dieser Umstand durch die Anführung des Direktors und der stellvertretenden Direktoren in Appendix 1 der SR.

¹⁷ Für die Zeit eines "vertragslosen Zustandes" nach Beendigung eines Vertrages mit dem Direktor von EUROPOL von seinem "immediate deputy" gemäß Art 29 Par 7 der Konvention als "Acting Director" vertreten.

¹⁸ Unbeschadet der Bestimmungen des Appendix 8 der SR, die besondere Regelungen für das Disziplinarverfahren bzw die Amtsbeendigung des Direktors und der stellvertretenden Direktoren kennen.

¹⁹ Competent authority, Art 2 Par 4 der Konvention, vgl auch den Verweis in Appendix 1, Par 2.

²⁰ Die maßgebende Bestimmung der Konvention versteht darunter nationale Strafverfolgungsbehörden – "all public bodies existing in the Member States which are responsible under national law for preventing and combating criminal offences".

²¹ Damit wird bereits ein erster Hinweis auf die in Art 6 der SR weiter dargelegten Bedienstetenkategorien gegeben.

²² Diese, als "Local staff" bezeichneten Bediensteten werden in Appendix 1 der SR mit einem Stern gekennzeichnet, wie zB technisches Hilfspersonal, Fahrer, Sicherheitspersonal, Hausarbeiter udgl Entsprechend dem Umstand, dass EUROPOL seinen Sitz in den Niederlanden hat, kommen diese Posten dessen Staatsbürgern zu, weshalb ein nicht unbeträchtlicher Prozentsatz des EUROPOL-Personals diese Nationalität besitzt. Sicherheitspersonal wird im Übrigen überhaupt nach dem niederländischen Arbeitsrecht aufgenommen. Par 5 des Appendix 1 legt fest, dass bezüglich der Zuweisung dieser Posten durch Ratsbeschluss abänderbar ist.

²³ Art 2 Par 1 der SR, Art 3 der SR.

²⁴ Act of the Management Board of EUROPOL of 15th of October 1998, concerning the rights and obligations of liaison officers.

²⁵ Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl 333/1979,

idF BGBl I Nr 165/2005.

²⁶ Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl Nr 86/1948 idF BGBl I Nr 165/2005.

²⁷ § 39 Abs 2 leg cit, dies deshalb, da jeder Bedienstete nach § 36 BDG einer Dienststelle und einem dieser Dienststelle zugehörenden Arbeitsplatz zugewiesen werden muss. EUROPOL scheint zwangsläufig in der Umschreibung des § 278 Abs 2 BDG nicht auf, weshalb eine spezielle Regelung geschaffen werden muss.

²⁸ Als Dienstrecht im Sinne der Kompetenzbestimmungen der Bundesverfassung ist lediglich jenes der Gebietskörperschaften zu verstehen, vgl Art 10 Abs 1 Z 16 sowie Art 21 B-VG; demgegenüber wird unter "öffentlichem Dienst" im funktionellen Sinn auch der Dienst in Einrichtungen der sozialen und beruflichen Selbstverwaltung (juristische Personen des öffentlichen Rechtes) verstanden (vgl dazu Gerhard Schnorr in FS Tomandl, Berufsbeamtentum und Arbeitsverhältnis im öffentlichen Dienst - eine Antwort auf Reformversuche, 313 ff).

²⁹ Dh die Überlassung von Arbeitskräften an den Bund durch Private, aber auch andere Gebietskörperschaften, die unverändert in einem Dienstverhältnis zum Überlasser ("Verleiher") bleiben, aber beim Entleiher (Bund) in Verwendung stehen, ohne dass eine besondere Rechtsbeziehung zwischen diesen beiden besteht. Typische Verwendungen der angeführten Art sind Tätigkeiten im Kabinett eines Bundesministers, aber auch der "Zukauf" von EDV-Leistungen. Auf die verfassungsrechtliche Problematik bzw die partielle Unzulässigkeit solcher Arbeitsleihen hat insbesondere Rudolf Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung, 217, hingewiesen. Jedenfalls ist festzuhalten, dass überlassene Arbeitnehmer nicht zu Dienstnehmern der Gebietskörperschaften werden, ihr Dienstverhältnis unterliegt folgerichtig auch dem Kompetenztatbestand Arbeitsrecht (Art 10 Abs 1 Z 6 B-VG).

³⁰ So ausdrücklich § 36a Abs 1. Dass es sich bei solchen Ausbildungsverhältnissen typologisch um Bundesdienstrecht handelt, hat Thienel, aaO, Seiten 24 ff, nachgewiesen.

³¹ Demgegenüber waren in der Monarchie die Minister in das Rangklassenschema der Beamten eingeordnet.

³² BGBl Nr 76/1986 idF BGBl I Nr 92/2005.

³³ Gemeint damit der Direktor und die stellvertretenden Direktoren, nicht jedoch die beigeordneten Direktoren.

³⁴ Auch die "beamtete Spitze" der Bundesländer in Form der Landesamtsdirektoren nach Art 106 B-VG,

Literaturhinweise

die mit der Funktion der Leitung des Inneren Dienstes unter dem jeweiligen Landeshauptmann betraut sind, können nicht in Vergleich gezogen werden, zumal dem Direktor von EUROPOL nach Art 29 Par 5 der Konvention die Vertretung der Organisation nach außen zukommt.

³⁵ § 7 BMG.

³⁶ § 9 BMG.

³⁷ Art 77 B-VG.

³⁸ Act of the Management Board of EUROPOL of 15th of October 1998 concerning the rights and obligations of liaison officers (1999/C 26/09).

³⁹ Council Act of 3rd of November 1998 laying down rules governing Europol's external relations with third States and non-European Union related bodies, Art 3.

⁴⁰ zB Bezügegesetz, BGBl I Nr 273/1972 idF BGBl I Nr 165/2005.

⁴¹ Art 2 Par 1 der SR. Es ist nochmals zu betonen, dass der "local staff" zwar zu den "employees" von EUROPOL zählt, für ihn jedoch die Sonderbestimmungen der Art 98 bis 100 der SR gelten. Art 2 der Konvention könnte diesbezüglich missverständlich gedeutet werden, sind doch auch die "employees" des "local staff" in Appendix 1 angeführt und dem Selektionsprozess des Appendix 2 zu unterziehen (vgl Art 2 Par 6 des Appendix 2).

⁴² Damit wird nochmals die besondere Bedeutung der Unterscheidung zwischen den "Bold-Posts" und den "Non-Bold-Posts" nach Appendix 1 der SR Rechnung getragen.

⁴³ Art 6 Absatz 1 erster Indent.

⁴⁴ Art 2 Par 2 der SR.

⁴⁵ Ein Charakteristikum der SR ist, dass an verschiedenen Stellen der SR wiederholt auf dieselben Erfordernisse Bezug genommen wird (bezüglich der "Bold-Posts" zB in den Art 1, Art 2, Art 6, Appendix 1 der SR), was das Erstverständnis nicht unbedingt erleichtert.

⁴⁶ "Bold-Posts" wie "Non-Bold-Posts", vgl Art 6 der SR und Appendix 1.

⁴⁷ Jedoch auch hier: keine Regel ohne Ausnahme: Appendix 1 Par 4 legt fest, dass durch Beschluss des MB ein "Bold-Post" einer offenen Ausschreibung zugänglich gemacht werden kann, für den dann allerdings die Einschränkungen des Art 6 erster Indent der SR gelten.

⁴⁸ Durch Verweis angesprochen in Art 24 Par 4 der SR.

⁴⁹ Art 1 des Appendix 2. Für neu der Konvention beitretende Mitgliedstaaten bedeutet dies in der Praxis eine Bevorzugung ihrer Bewerber, sind diese doch nach Art

24 Par 1 der SR bevorzugt für Bewerbungen zu berücksichtigen. Ähnlich dem österreichischen "Frauenförderungsgebot" (§ 5 Abs 2b AusG) ist jedoch die Ausgewogenheit der Repräsentanz der Mitgliedstaaten nur zu berücksichtigen, ein absoluter Vorrang gegenüber den anderen in Art 24 Par 1 der SR statuierten Kriterien wird damit nicht postuliert.

⁵⁰ Art 3 Par 3 des Appendix 2. Auf diese überaus unklare Bestimmung wird später noch im Zusammenhang mit dem Regelungsinhalt des Art 6 der SR einzugehen sein; Auslegungsprobleme bestehen dabei insbesondere hinsichtlich der Frage, ob sich ein Bediensteter von EUROPOL, der zweimalig einen "Bold-Post-Vertrag" innegehabt hat, danach um einen "Non-Bold-Vertrag" bewerben kann, der nach Art 6 der SR dann automatisch ein unbefristeter wäre; ebenso herrscht keine vollständige Klarheit hinsichtlich der Möglichkeiten des Wechsels zwischen "Bold-Posts" und "Non-Bold-Posts" innerhalb der ersten beiden Verträge.

⁵¹ Art 3 des Appendix 2.

⁵² Art des Arbeitsplatzes, die damit verbundenen Aufgaben und Qualifikationen, aber auch Einstufung und Bezahlung.

⁵³ In der Praxis stellen sich dabei die Aufnahmeerfordernisse für EUROPOL-Posten grundsätzlich als "flexibler" als nach innerstaatlichem Recht dar. So bedeutet die Zuordnung eines Postens zu einer bestimmten Gehaltsgruppe (Salary scale, Art 45 der SR sowie Appendix 1) nicht zwingend einen formellen Ausbildungsstandard. So ist zB für hochrangige Posten zwar idR ein Universitätsstudium erwünscht, dieses kann aber für eine nicht unbeträchtliche Zahl von Arbeitsplätzen durch andere Qualifikationen ersetzt werden. Vgl demgegenüber die Zuordnung von Arbeitsplätzen der Verwendungsgruppe A1 in Anlage 1, Z 1.12. BDG. Ein Defizit (oder ein Vorteil) in der Organisationsstruktur von EUROPOL mag ferner in dem Umstand gesehen werden, dass Arbeitsplatzbeschreibungen im Gegensatz zur nationalen Rechtslage (§ 36 BDG) "flexibler" angepasst werden können (Art 2 Par 2 der SR).

⁵⁴ Also Arbeitsplätze, die nicht nur Angehörigen einer nationalen Strafverfolgungsbehörde zugänglich sind.

⁵⁵ Appendix 8 der SR.

⁵⁶ Art 2 Par 2 des Appendix 8. Diese Funktionen sind zwar "Bold-Posts" und im Sinne der erhöhten Transparenz gleichfalls öffentlich auszuschreiben.

⁵⁷ Art 3 Par 1 des Appendix 2.

⁵⁸ Art 4 des Appendix 2 bzw Art 2 Par 2 des Appendix 8

für das Direktorat.

⁵⁹ Weitergehende Rechte kommen dem Bewerber in diesem Stadium nicht zu, insbesondere ist auch – wie nach nationalem österreichischem Recht (Art 3 StGG) – kein Rechtsanspruch auf Aufnahme gegeben; ebenso wenig erscheint eine Parteistellung im Aufnahmeverfahren vorgesehen.

⁶⁰ Appendix 1, Par 2 letzter Satz.

⁶¹ Art 24 Par 3 der SR; diese Bestimmung steht im engen Zusammenhang mit dem zweiten Indent des Art 6 der SR.

⁶² Ausschreibungsgesetz 1989, BGBl Nr 85/1989 idF BGBl I Nr 80/2005.

⁶³ Also im Wesentlichen die Ausschreibung von Sektionen, Gruppen, Abteilungen und gleichzuhaltender Funktionen in Bundesministerien, die Leitung bestimmter nachgeordneter Dienststellen sowie andere hoch bewertete Funktionen.

⁶⁴ § 5 Abs 1 und 4 AusG. Für Verwendungen nach § 3 und § 4 Abs 1 Z 1 kann die Ausschreibung auch in anderer geeigneter Form erfolgen bzw die Kundmachung in der Wiener Zeitung aus Kostengründen entfallen; Ausschreibungen nach § 4 Abs 1 Z 2 und Abs 2 sind ausschließlich behördenintern kundzumachen. Auf die zusätzlichen Kundmachungserfordernisse nach § 7 B-GIBG ist hinzuweisen.

⁶⁵ § 42a BDG.

⁶⁶ § 5 Abs 8 AusG. Nachdem das G von der "Überreichung" von Bewerbungsgesuchen spricht, ist davon auszugehen, dass diese schriftlich einzubringen sind.

⁶⁷ § 6 Abs 2 AusG, demnach erscheint keine Verpflichtung gegeben, die Bewerbung im Dienstweg (§ 54 BDG) einzubringen.

⁶⁸ Im gegebenen Zusammenhang gem. § 5 Abs 2b B-GIBG.

⁶⁹ § 4 Abs 2b AusG.

⁷⁰ Sofern nicht nach §§ 24 und 25 AusG ein Entfall des Ausschreibungsverfahrens gegeben ist: dies ist insbesondere für kurzfristige Beschäftigungen bzw Tätigkeiten in Ministerbüros vorgesehen.

⁷¹ Siehe dazu unten.

⁷² §§ 22 und 23 AusG. Eine – transparente –

Literaturhinweise

Kundmachung in der Wiener Zeitung ist damit nicht obligatorisch vorgesehen, es entspricht jedoch der Praxis der Ressorts, eine weitergehende Kundmachung in Tageszeitungen usw vorzunehmen.

⁷³ § 27 AusG.

⁷⁴ § 28 AusG. Damit wird insbesondere auf so genannte "Initiativbewerbungen" Rücksicht genommen, dh Bewerbungen, die sich auf keine konkrete Ausschreibung beziehen, sind gleichwohl zu berücksichtigen, sofern sie hinsichtlich Einstufung und Dienstort innerhalb eines Jahres einer aktuellen Ausschreibung entsprechen.

⁷⁵ Zugangsbegünstigungen, Beschränkungen, Anforderungen.

⁷⁶ Daneben bilden, wie erwähnt, auch die nationale Herkunft, die Sprache bzw das Geschlecht weitere Kriterien im Rahmen des Aufnahmeverfahrens.

⁷⁷ Also jenen Arbeitsplätzen, die Bediensteten einer nationalen Strafverfolgungsbehörde vorbehalten und in Appendix 1 entsprechend gekennzeichnet sind, Art 6 erster Indent der SR.

⁷⁸ Appendix 1, Par 2.

⁷⁹ Dies ist ein Teil der "Non-Bold-Posts", Art 6 zweiter Indent – dazu weiter unten.

⁸⁰ "National approval procedure".

⁸¹ Art 24 Par 3 der SR.

⁸² Art 6 erster Indent, Appendix 1 in Fettschrift hervorgehobene Arbeitsplätze.

⁸³ Art 6 dritter Indent der SR.

⁸⁴ Entsprechend der Wertigkeit der Funktion: die höchste nach Appendix 2 auszuschreibende Funktion ist jene des beigeordneten Direktors (Salary scale 3).

⁸⁵ Für hochrangige Funktionen – Art 2 Par 3 und 4 des Appendix 2 – der Leiter der Personalabteilung, für sonstige ein Vertreter dieser Unit – Art 2 Par 6 des Appendix 2.

⁸⁶ "...may, if they so wish...", Art 2, Par 3 des App 2 der SR.

⁸⁷ Die Anzahl der Vertreter der Mitgliedstaaten variiert nach der Wertigkeit der Funktion.

⁸⁸ Art 2 Par 7 des Appendix 2.

⁸⁹ Damit wird deutlich, dass die Personalvertretung von EUROPOL (Art 4 der SR, Appen-

dix 7) einen wesentlich geringeren Einfluss auf das Ausschreibungsverfahren besitzt als nach den vergleichbaren Bestimmungen des PVG (vgl zB § 9 Abs 3 lit g leg cit).

⁹⁰ Vgl dazu insbesondere Appendix 8, Chapter I, Art 1 bis 12.

⁹¹ Art 5 des Appendix 2.

⁹² Im Vergleich zu den innerstaatlichen Verfahren nach dem AusG ist das "Shortlist-Verfahren" einzigartig: es wird in einem ersten Schritt – nur auf Basis der schriftlichen Bewerbungen – eine Vorselektion getroffen, um lediglich die aussichtsreichsten Kandidaten einem schriftlichen und mündlichen Test in Den Haag zu unterziehen. Eine solche Vorgangsweise hat ihren guten Grund: für manche Posten sind weit über 100 Bewerber zu verzeichnen, eine Einladung aller dieser Personen nach Den Haag würde nicht nur eine wesentliche Verkomplizierung des Bewerbungsverfahrens bedeuten, sondern wäre auch mit nicht unwesentlichen – von den Mitgliedstaaten zu tragenden – Kosten verbunden. Andererseits ermangelt es diesem "Shortlist-Verfahren" in nicht beträchtlichem Ausmaß der Transparenz: so bleibt wohl im Dunkeln, weshalb bestimmte Kandidaten in das Verfahren miteinbezogen, andere hingegen ohne weitere Begründung nicht berücksichtigt werden. Eine gewisse Abhilfe kann hier in der diskutierten Variante der Vorselektion im Wege von Videointerviews gefunden werden.

⁹³ Art 5 des Appendix 2.

⁹⁴ Art 6 des Appendix 2.

⁹⁵ Art 8 des Appendix 2; ebenso das darauf folgende Interview. Die Kosten der Anreise nach Den Haag werden analog einer Dienstreise (Mission) von EUROPOL getragen (Appendix 5 in Verbindung mit der Entscheidung des MB vom 14. Mai 2004 betreffend "Rules on mission expenses and their reimbursement", EUROPOL-Dokument File # MBS 097.2004).

⁹⁶ Vergleichbar einer mündlichen Examination.

⁹⁷ Art 7 des Appendix 2. Dabei ist für die Praxis zu vermerken, dass in der Regel sämtliche Kandidaten des schriftlichen Tests auch dem mündlichen Interview unterzogen werden. Dieses Interview dient vor allem auch dazu, festzustellen, ob die Kandidaten über ausreichende Kenntnisse der Amtssprachen von EUROPOL verfügen. Besonderer Wert wird dabei naturgemäß auf Kenntnisse der englischen Sprache gelegt, zumal diese die offizielle Sprache von EUROPOL ist.

⁹⁸ Art 9 des Appendix 2.

⁹⁹ Art 10 des Appendix 2. Über den Inhalt der Verständigung gibt der Appendix 2 keine Auskunft, insbesondere fehlt eine dem § 14 AusG vergleichbare Norm.

¹⁰⁰ Das sind die in §§ 2 bis 4 AusG genannten Arbeitsplätze.

¹⁰¹ §§ 20 ff AusG.

¹⁰² §§ 7 f AusG.

¹⁰³ § 7 Abs 2 AusG.

¹⁰⁴ Eine Kollisionsnorm (bei Bewerbungen von Bediensteten mit unterschiedlicher Zentrallausschusszugehörigkeit) bietet § 7 Abs 2a AusG. In der Praxis verfügt damit die "Dienstnehmervertretung" nach der österreichischen Rechtsordnung über einen erheblich größeren Einfluss auf die Stellenbesetzung als das Selection Board nach Art 2 des Appendix 2.

¹⁰⁵ Argum e contrario aus § 9 Abs 1 AusG.

¹⁰⁶ § 9 Abs 2 und 3 AusG.

¹⁰⁷ § 9 Abs 4 AusG. Damit werden dem Art 24 Par 1 der SR durchaus vergleichbare Kriterien angesprochen.

¹⁰⁸ § 10 AusG.

¹⁰⁹ § 14 AusG, dies ist nach den SR nicht zwingend vorgesehen, vgl aber Art 11 des Appendix 8 für die Ausschreibung der Funktionen des Direktors und seiner Stellvertreter, die von "strictest confidentiality" bezüglich des gesamten Procederes sprechen.

¹¹⁰ § 15 AusG; die SR kennen keine einschlägige Regelung, sodass davon auszugehen ist, dass auch die Bewerber um eine Position bei EUROPOL keine Parteilichkeit besitzen.

¹¹¹ Vgl demgegenüber Art 10 des Appendix 2, der nur von einer Verständigung gegenüber den Bewerbern spricht.

¹¹² Sonstige Verfahren, auf die hier wegen ihrer von der rechtlichen Komplexität her geringeren Bedeutung nicht näher einzugehen ist, sind die Durchführung eines Aufnahmeverfahrens mit Überprüfung im Dienstverhältnis (für niedrige Verwendungs- bzw. Entlohnungsgruppen) – § 64 ff AusG; das Aufnahmeverfahren für Teilnehmer am Verwaltungspraktikum (§ 72 ff AusG), für befristet aufgenommene Ersatzkräfte (§ 74 ff AusG) sowie für Bedienstete, die nach einer Funktion in einem Ministerbüro eine Weiterverwendung auf einem anderen Arbeitsplatz anstreben (§§ 78 ff AusG).

¹¹³ § 40 Abs 1 AusG.

¹¹⁴ Näheres dazu in § 41 AusG.

¹¹⁵ § 42 AusG, ähnlich Art 6 des Appendix 2.

¹¹⁶ § 54 AusG, das G nennt hier als Anwendungsfälle Techniker, ADV-Spezialisten udgl.

Literaturhinweise

¹¹⁷ § 55 AusG.

¹¹⁸ Also eher ein "theoretischer" Fall.

¹¹⁹ § 60 AusG, damit ist klargestellt, dass eine zumindest diesen Eignungsgrad feststellende Evaluierung – in welcher Form auch immer – bereits stattgefunden haben muss.

¹²⁰ § 61 AusG.

¹²¹ Näher dazu § 29 AusG.

¹²² § 30 AusG. Auch hier zeigt sich der nicht unerhebliche Einfluss der Personalvertretung auf die Personalauswahl, der nach den SR keine Entsprechung findet.

¹²³ § 47 AusG.

¹²⁴ Aber auch allen übrigen oben erwähnten "Sonderverfahren".

¹²⁵ §§ 52, 61, 69, 73, 75 bzw. 79 AusG.

¹²⁶ § 36 Abs 1 AusG.

¹²⁷ § 36 Abs 2 AusG, vgl im Gegensatz dazu Appendix 2, Art 8. Diese Differenzierung ist im Hinblick auf den Reiseaufwand nach Den Haag verständlich.

¹²⁸ Und zwar der Evaluierung des bestmöglichen Bewerbers für eine ausgeschriebene Funktion.

¹²⁹ Art 2 des Appendix 5.

¹³⁰ Art 7 des Appendix 2.

¹³¹ § 14 letzter Satz AusG.

¹³² Über die in Art 2 Par 1 der SR festgelegten Bedingungen hinaus, dazu siehe unten.

¹³³ Dies wird wohl als spezielle Ausprägung der Handlungsfähigkeit zu verstehen sein.

¹³⁴ Art 24 Par 2 lit b spricht zwar nur von den "laws concerning military service", darunter wird aber auch die Ableistung des Zivildienstes zu verstehen sein (alternative service, erwähnt in Art 42 der SR).

¹³⁵ Vgl dazu Art 25 der SR.

¹³⁶ Vgl Art 7 des Appendix 2.

¹³⁷ Zu beachten sind dabei die weiteren Kriterien des Art 24, Par 1 und 3. Interessant ist dabei, dass EUROPOL kein Höchstalter für den Dienst Eintritt kennt. Ebenso wenig ist eine "Nachsicht" von den Aufnahmeerfordernissen vorgesehen; dies könnte insbesondere in Bezug auf die Ableistung des Militärdienstes bzw die Sprachkenntnisse von Relevanz sein.

¹³⁸ Art 2 Par 2 der SR.

¹³⁹ Art 3 Par 1 des Appendix 2.

¹⁴⁰ § 3 VBG.

¹⁴¹ § 4 BDG.

¹⁴² § 42a BDG, § 6c VBG, siehe dazu gleich unten.

¹⁴³ § 4 Abs 1 Z 1 lit b BDG, § 3 Abs 1 Z 1 lit b VBG; Art 28 EWR-Abkommen.

¹⁴⁴ § 4 Abs 1 Z 2 BDG, für Vertragsbedienstete kann dieses Kriterium (bei der Aufnahme als minderjähriger VB) durch das Unterschreiten der Altersgrenze für Volljährigkeit (§§ 173 ABGB) entfallen. Eine andere Beschränkung der Handlungsfähigkeit, insbesondere durch Sachwalterschaft (§§ 273 ABGB), steht hingegen einer Aufnahme entgegen.

¹⁴⁵ § 4 Abs 1 Z 3 BDG, § 3 Abs 1 Z 3 VBG, für VBG ist darüber hinaus die Erfüllung der in besonderen Vorschriften festgesetzten Bedingungen erforderlich. Nach Zach, Vertragsbedienstetengesetz, Anm 7 zu § 3 VBG sind darunter die Bestimmungen des § 13 VBG über das Entlohnungsschema II (handwerkliche Verwendung) zu verstehen. Die persönliche Eignung wird idR durch ein ärztliches Gutachten festzustellen sein, das sich an jenen Aufgaben zu orientieren hat, die vom Bediensteten zu erfüllen sind. Interessant dabei ist, dass die DB zum BDG 1979, Rundschreiben des BKA, GZ 921.020/3-II/1/81 davon sprechen, dass eine Vorlage ärztlicher Gutachten nur in Zweifelsfällen erfolgen soll. In der Praxis wird regelmäßig eine ärztliche Untersuchung, spätestens bei der Übernahme in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, vorgenommen. Vgl auch Art 25 der SR, der eine ärztliche Untersuchung obligatorisch erscheinen lässt (arg "shall").

¹⁴⁶ § 4 Abs 1a BDG, § 3 Abs 1a VBG; dieses Erfordernis ist im Zusammenhang mit dem Berufszugang für Staatsbürger nicht-österreichischer Nationalität zu sehen. Fremdsprachenkenntnisse werden demnach – im Gegensatz zu Art 24 Par 2 lit e der SR – nicht gefordert, es sei denn, sie stehen mit den Aufgaben des Bediensteten in einem untrennbaren Zusammenhang.

¹⁴⁷ 15. Lebensjahr für Vertragsbedienstete, § 3 Abs 1 Z 4 VBG, 18. Lebensjahr für Beamte, § 4 Abs 1 Z 1 BDG; deshalb spielt auch für diese der Gesichtspunkt der Minderjährigkeit keine Rolle.

¹⁴⁸ § 4 Abs 1 Z 4 2. Bedingung des BDG.

¹⁴⁹ Überschreitung der oberen Altersgrenze bei Beamten, Nichterfüllung besonderer Ernennungserfordernisse, besondere Nachsichten bei Erfordernissen der Absolvierung eines Hochschulstudiums, einer Akademie oder der Ablegung der Reifeprüfung; ehem Abs 4 und 5 des § 4 BDG.

¹⁵⁰ § 3 Abs 2 VBG; unklar erscheint, ob sich diese Nachsichtsmöglichkeit nur auf Tätigkeiten im Bereich des Abs 1 Z 1 lit b oder auch der lit a erstreckt, insbesondere also auch, ob dadurch eine Tätigkeit im Bereich der Hoheitsverwaltung auf Basis eines Vertragsbediensteten-

verhältnisses ermöglicht wird. Laut Haschmann – Wawerka, Vertragsbedienstetengesetz, § 40, S 42, ist dies auf Fälle des Abs 1 Z 1 lit b zu beschränken, sodass Tätigkeiten, die nicht unter Inländervorbehalt stehen, auch (anderen als den in der Bestimmung genannten) Staatsangehörigen zugänglich gemacht werden können. Aus der Genesis des § 3 VBG kann jedoch (auch) das Gegenteil erschlossen werden.

¹⁵¹ Vgl zB für den Allgemeinen Verwaltungsdienst §§ 136a f BDG und dazu kritisch Willi, Die Aufnahme in den Verwaltungsdienst des Bundes – verfassungskonform?, SIAK-Journal 03/05, Seiten 29 ff.

¹⁵² Ziffer 1.12. der Anlage 1 zum BDG, freilich kann diese durch den "Aufstiegskurs" nach Ziffer 1.13. ersetzt werden.

¹⁵³ Vgl dazu § 36 BDG.

¹⁵⁴ § 4 Abs 3 BDG; damit wird – wenn auch leigistisch ziemlich verunglückt – auf das Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes abgestellt und eine allgemeine Determinante für die Zuweisung von Arbeitsplätzen gegeben.

¹⁵⁵ Par 1 des Art 2.

¹⁵⁶ Art 2, Par 2 der Konvention.

¹⁵⁷ Par 3 des Art 2.

¹⁵⁸ Vgl die Art 6 ff der Konvention.

¹⁵⁹ Art 2 Par 4 der Konvention.

¹⁶⁰ "Bold-Posts" unter dem Aspekt, dass diese in "Fettschrift" erscheinen, es sind dies zB die Funktionen der beigegebenen Direktoren, die Leiter der Einheiten Analyse, spezielle Bereiche der Verbrechensbekämpfung, die Hauptreferenten und Referenten dieser Organisationseinheiten. Dabei kommt es für die Zuweisung zwischen Bold-Posts und Non-Bold-Posts auf die sicherheitspolitische Sensibilität der wahrzunehmenden Aufgaben an. Die Abgrenzung zwischen "Bold" und "Non-Bold" wird naturgemäß zwischen den Mitgliedstaaten der Konvention nicht immer einheitlich gesehen, weshalb ein ständiger Wechsel zwischen diesen Kategorien zu bemerken ist. Eine gewisse Flexibilität ergibt sich dabei für das Management Board aufgrund des letzten Satzes des Paragraphen 1 bzw. Paragraph 4 des Appendix 1 der SR.

Literaturhinweise

¹⁶¹ Art 6 SR: erstmaliger Vertrag ein bis vier Jahre, Vertragsverlängerung auf bis zu sechs Jahre durch einen Folgevertrag möglich.

¹⁶² Für Österreich § 75a Abs 2 Z 1 lit b BDG.

¹⁶³ Die SR sprechen in diesem Falle von "national provisions", verweisen also auf das nationale Dienstrecht, welches solche Rechtsinstitute bereitstellen kann.

¹⁶⁴ Es handelt sich dabei um "Non-Bold-Posts" gemäß der Liste in Appendix 1, also zB die Leiter der Abteilungen für Budget und Rechtsangelegenheiten, IT-Wesen, ebenso die Hauptreferenten und die Referenten dieser Organisationszweige.

¹⁶⁵ In der Stamfassung der SR waren diese Dienstverhältnisse ebenfalls mit einer Höchstdauer von sechs Jahren limitiert; die entsprechende Bestimmung im Jahre 2001 abgeändert.

¹⁶⁶ Auch hierbei handelt es sich um "Non-Bold-Posts" gemäß dem Appendix 1 der SR. Die Abgrenzung zwischen dem zweiten und dem dritten Indent des Art 6 ist daher nicht nach dem Inhalt der Dienstverhältnisse, sondern vielmehr nach der Herkunft der Bediensteten gestaltet.

¹⁶⁷ Abs 2 des Art 6 der SR.

¹⁶⁸ Abs 3 des Art 6 der SR lautet: "The Management Board of EUROPOL shall give its consent on a yearly basis in so far as the Director of EUROPOL intends to grant contracts of indefinite duration. The Management Board may fix ceilings for the total number of such contracts to be granted."

¹⁶⁹ Damit soll jedoch – um Missverständnisse zu vermeiden – nicht eine qualitative Bewertung der Arbeitsplätze zum Ausdruck gebracht werden, und zwar in die Richtung, dass "Bold-Posts" eine größere Bedeutung gegenüber den "Non-Bold-Posts" besitzen, vielmehr ist das unterschiedliche Anforderungsprofil maßgebend.

¹⁷⁰ Dies hat entscheidenden Einfluss nicht nur auf den Kreis der Bewerber, sondern auch für die mögliche Dauer des Dienstverhältnisses.

¹⁷¹ Bei den "Non-Bold-Posts" bis hin zur Unbefristetheit.

¹⁷² Insbesondere die Konvention.

¹⁷³ Arbeitsstrukturen, Strategien in den Mitgliedstaaten sind einem permanenten Wandel unterworfen.

¹⁷⁴ Vgl Art 24 Par 1 der SR.

¹⁷⁵ "Principle of rotation", angesprochen beispielsweise im Dokument File # 3540-165r1.

¹⁷⁶ EUROPOL spricht hier von "Drain of knowledge" bzw den "Business needs".

¹⁷⁷ EUROPOL-Dokument File # 107569v8.

¹⁷⁸ Bedauerlicher Weise wurde seitens EUROPOL keine konkrete Darlegung der Erfordernisse geboten, wobei eine vage Umschreibung, dass alle Arbeitsplatzinhaber als für die Vertragsverlängerung besonders geeignet, nicht als ausreichend erachtet wurde.

¹⁷⁹ Vgl das Dokument File # 5500-20050322MI(Draft) vom 11. April 2005.

¹⁸⁰ Dahinter stand die Überlegung, dass eine simultane Übernahme sämtlicher in Betracht kommender Mitarbeiter in ein unbefristetes Vertragsverhältnis mittelfristig zur Folge hätte, dass sämtliche "Non-Bold-Posts" solchermaßen für einen längeren Zeitraum vergeben worden wären und damit auch kein "Nachzug" von Mitarbeitern anderer Mitgliedstaaten, insbesondere der neu hinzugekommenen, möglich gewesen wäre.

¹⁸¹ Vgl das EUROPOL-Dokument File # 3540-183, vom 28. Juni 2005.

¹⁸² Kettenarbeitsverbot.

¹⁸³ Eine Notwendigkeit der Unterscheidung innerhalb der "Non-Bold-Posts" war nicht zu erkennen.

¹⁸⁴ Auch für den "First indent" – also die "Bold-Posts".

¹⁸⁵ Auf Bedienstete, die sich derzeit im zweiten Vertrag befinden, kann die vorgeschlagene Novelle des Art 6 nicht zur Anwendung gelangen, zumal dies ein unzulässiger (dritter) Vertragsabschluss wäre.

¹⁸⁶ Aus "nationaler" Sicht ist darauf hinzuweisen, dass Österreich im Frühjahr 2006 im Rahmen seiner Präsidentschaft die Aufgabe zukommen wird, sich mit der Verlängerung von etwa zehn befristeten Vertragsverhältnissen auf unbestimmte Zeit auseinanderzusetzen.

¹⁸⁷ Art 2, Par 3 und 4.

¹⁸⁸ Für den zweiten und dritten Indent des Par 6 der SR.

¹⁸⁹ Art 3, Par 3 und Art 4, Par 3.

¹⁹⁰ Art 5 Par 5 Subpar 1, stehen weniger als 18 Monate zur Verfügung, so gilt die neue Funktion als zweiter Vertrag; für den Fall der Veränderung während eines zweiten Vertrages gilt Analoges (Art 5 Par 5 Subpar 2).

¹⁹¹ Diesem Umstand war sich auch EUROPOL bei seinen Überlegungen hinsichtlich der Gewährung unbefristeter Verträge durchaus bewusst: vgl das Dokument

File # 3450-179 vom 25. Februar 2005, worin ausdrücklich auf die nachprüfende Kontrolle des Gerichtshofes I. Instanz der EU verwiesen wird. Vgl dazu auch die Entscheidung des Gerichtshofes I. Instanz im Falle T-143/03 Smit v EUROPOL, dazu näher unten.

¹⁹² Dazu Floretta-Spielbüchler-Strasser, aaO, 345 f, für den Bundesdienst im Vertragsbedienstetenbereich insbes Ziehensack, Vertragsbedienstetengesetz, Anm 14 ff zu § 4 VBG.

¹⁹³ Wofür die SR keinerlei Anhaltspunkt geben.

¹⁹⁴ Hier wurde etwa in der gefestigten Judikatur des OGH festgestellt, dass eine Unterbrechung des Dienstverhältnisses durch Ferienzeiten (insbes auch die Sommerferien) als unzulässig im Sinne des Kettenarbeitsverbotes zu betrachten ist (OGH, vom 22. April 1969, ArbSlg Nr 8611).

¹⁹⁵ Vgl. § 4 Abs 4 leg cit, demnach gilt die (zweite) befristete Fortsetzung eines (erstmalig) befristeten Dienstverhältnisses über den Zeitraum von drei Monaten hinaus als von Beginn an unbefristetes Dienstverhältnis.

¹⁹⁶ Dies aus dem Umstand heraus, dass das erste Dienstverhältnis zumindest ein Jahr betragen muss, und das zweite Dienstverhältnis nach dem dritten Indent eine Maximaldauer von acht Jahren in Summe für beide Dienstverhältnisse vorsieht.

¹⁹⁷ Vgl das EUROPOL-Dokument File # 3540-181 vom 15. März 2005.

¹⁹⁸ Vgl Art 3 Abs 3 der SR: "The Management Board of EUROPOL shall give its consent on a yearly basis..."

¹⁹⁹ Der EDU - European Drug Unit.

²⁰⁰ Bezüglich der Möglichkeit einer nach § 3 Abs 2 VBG vorgesehenen Nachsichtserteilung für Drittstaatsangehörige im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung des Bundes; für die Hoheitsverwaltung ist § 3 Abs 1 Z 1 lit a VBG zu beachten, was im Endeffekt darauf hinausläuft, dass Agenden der Hoheitsverwaltung österreichischen Staatsbürgern vorbehalten bleiben und sonstige Belange, wie sie in § 6c VBG angeführt werden, EWR- oder EU-Staatsangehörigen ohne Nachsichtserteilung zugänglich sind.

²⁰¹ Diese Grundlinie entspricht den europarechtlichen Normen (Art 28 Abs 4 EWR-Abkommen bzw Art 48 Abs 4 EWGV), für weiterführende Aspekte vgl die EB der RV zum EWR-Dienstrechts-Anpassungsgesetz, BGBl Nr 389/1994, RV 1506, XVIII GP.

²⁰² EuGHE 1980, 3881 RZ 11.

²⁰³ Vgl Zach-Koblizek, Beamten-Dienstrecht, Fn 2a zu

Literaturhinweise

§ 4 BDG.

²⁰⁴ Als Abgrenzung der "mittelbaren" Teilnahme an der Besorgung hoheitlicher Aufgaben von den "unmittelbaren" ist mE nach auf die Vollzugsnähe abzustellen. Eine Festnahme (§ 35 VStG) oder eine Bescheiderlassung (§§ 56 ff AVG) werden demnach dem unmittelbaren Vollzugsbereich zuzuordnen sein, ein bloß mittelbares Tätigwerden hingegen zB im Bereich der schlichten Hoheitsverwaltung.

²⁰⁵ Nachdem die Hoheitsverwaltung bereits durch § 42a Z 1 BDG abgedeckt wird, können unter die Bestimmung der Ziffer 2 bei singulärer Betrachtung auch grundsätzliche Entscheidungen im Bereich der Privatwirtschaftsverwaltung subsumiert werden.

²⁰⁶ In diesem Sinne wurde ein Inländervorbehalt nach der Judikatur zB bejaht für Kontrolltätigkeiten, die Tätigkeit als Architekt, Leitungs- und Beratungsfunktionen für wissenschaftliche und technische Fragen, hingegen generell verneint für manuelle Tätigkeiten, im Krankenpflegepersonal und für Lehrtätigkeiten.

²⁰⁷ Somit genügt die Wahrnehmung von Aufgaben in der Hoheitsverwaltung für sich genommen nicht, um den Inländervorbehalt herzustellen, es bedarf darüber hinausgehend noch weiterer Kriterien (allgemeine Belange), um eine öffentliche Funktion auf Staatsbürger zu beschränken. Damit verbunden wäre die Auslegung, dass Belange der Privatwirtschaftsverwaltung keinen Ausschließungsgrund bilden können.

²⁰⁸ RS 225/1985, EuGH 1987, 2625 Rz 9.

²⁰⁹ Auf diese Judikaturdivergenz soll an dieser Stelle nicht eingegangen werden.

²¹⁰ Unter diesem Gesichtspunkt sind vom Inländervorbehalt umfasst ua die Tätigkeiten in den Streitkräften, bei der Polizei, der Rechtspflege, der Steuerverwaltung, des diplomatischen Dienstes udgl, wobei es sich um Tätigkeiten im Zusammenhang mit hoheitlichen Befugnissen, deren Durchführung, Überwachung und Aufsichtigung nachgeordneter Organe handeln muss. Hingegen sind Einrichtungen, die kommerzielle Dienstleistungen erbringen (zB Strom- und Gasversorgung), die Unterrichtserteilung und die zivile Forschung von diesem Vorbehalt ausgenommen.

²¹¹ ABI C/72, S 2 vom 18. März 1988.

²¹² Vgl dazu Thienel, Öffentlicher Dienst und Kompetenzverteilung, 13 ff.

²¹³ First indent des Art 6 der SR.

²¹⁴ Wie zB Regelungen über die Probezeit (Art 25 und 26 der SR, § 10 BDG), die Möglichkeit ärztlicher

Untersuchungen im Rahmen des Aufnahmeprocederes (Art 25 Abs 2 der SR, § 4 BDG), den Dienstort (Art 16 der SR, 55 BDG).

²¹⁵ Salary Groups (entsprechen den Verwendungsgruppen nach dem nationalen Recht), das EUROPOL-Personalstatut kennt keine weitere Untergliederung in Funktionsgruppen bzw keine Übereinteilung in Besoldungsgruppen dh die Frage, ob ein bestimmter Posten einem "Exekutivbediensteten" oder einem "Verwaltungsbediensteten" zukommt, ergibt sich ausschließlich aus der Arbeitsplatzbeschreibung.

²¹⁶ Vgl. den App 1 der SR.

²¹⁷ Art 27 Par 1 1. Satz der SR, incremental points. Die incremental points entsprechen ihrem Wesen nach den Gehaltsstufen nach dem nationalen Besoldungsrecht. Für den Direktor bzw die stellvertretenden Direktoren (Gehaltsgruppen 1 und 2) ist ausschließlich ein Fixbezug vorgesehen, der keine Steigerungsmöglichkeit vorsieht.

²¹⁸ Eine solche Höherreihung kann im Hinblick auf die Umstände auf dem Arbeitsmarkt, die speziellen Erfahrungen des Bewerbers oder dessen Ausbildung erfolgen.

²¹⁹ War der Bedienstete zB mit Ablauf seines Erstvertrages als "First Officer" in die Gehaltsstufe 9 der Gehaltsgruppe 5 (Grundgehalt € 7.952,36) eingereiht, behält er bei Vertragsverlängerung unter Beibehaltung seines bisherigen Arbeitsplatzes zumindest diese Einstufung (Art 27 Par 2 1. Satz der SR). Dass der Bedienstete zumindest seine Einstufung wahr, schließt nach den SR nicht aus, dass ihm anlässlich der Vertragsverlängerung eine Vorrückung gewährt wird. Dies liegt jedoch im Ermessen des Europäischen Polizeiamtes.

²²⁰ Der Grund für diese Regelung ist darin gelegen, dass die Gehaltsansätze in den einzelnen Gehaltsgruppen naturgemäß nicht ident sind: Wird der Bedienstete, der bisher – wie in der Fn 219 ausgeführt – als "First Officer" in die Gehaltsstufe 9 der Gehaltsgruppe 5 (Grundgehalt € 7.952,36) eingereiht war, zum "Head of Unit" der Gehaltsgruppe 4 berufen, gebührt ihm die Einstufung nach der Gehaltsstufe 2 (€ 8.071,94 – es ist dies die erste Gehaltsstufe in der höheren Gehaltsgruppe, in der das bisherige Grundgehalt als "First Officer" überschritten wird. Art 27, Par 2 2. Satz der SR). Diese Norm ist somit praktisch inhaltsgleich mit § 127 Abs 3 GehG, der für die "alte" Dienstklassenlaufbahn bei Beförderungen ähnliches vorsieht.

²²¹ Art 8 Abs 1 BDG, 19 Abs 1 VBG.

²²² Art 28 der SR.

²²³ In Art 28 der SR werden dafür die Parameter Befähigung, Arbeitsergebnis und Verhalten des Bediensteten genannt.

²²⁴ Dazu ist festzuhalten, dass rund 80 % aller Vorrückungen im Rahmen der "Bestlaufbahn" erfolgen, dh für einen zweijährigen Zeitraum zwei Vorrückungsbeträge gewährt werden, was der Auswirkung nach einem Automatismus durchaus gleichzusetzen ist, vgl das EUROPOL-Dokument File # 3540-174 vom 17. Februar 2005.

²²⁵ Nach nationalem Recht eine Gehaltsstufe für zwei Jahre.

²²⁶ Entsprechend dem Ausgang des Leistungsfeststellungsverfahrens können also entweder gar keine, eine oder zwei Gehaltsstufen im Ergebnis festgelegt werden. Dies führt in manchen Fällen zu Unzukömmlichkeiten: Die erste Vorrückungsmöglichkeit besteht nach zwei Jahren im Dienstverhältnis (bis zu zwei Gehaltsstufen), nach zwei weiteren Dienstjahren wäre eine Vorrückung um bis zu zwei weitere Gehaltsstufen möglich. Da sich der Bedienstete aber im vierten Dienstjahr bereits im letzten Jahr seines ersten Vertragsverhältnisses befindet, kann anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses nur eine Vorrückung (für das dritte Dienstjahr) gewährt werden, für das letzte Jahr wird eine Vorrückung deswegen nicht wirksam, da das Dienstverhältnis in diesem Zeitpunkt endet (vgl dazu im Einzelnen das EUROPOL-Dokument # 3540-174 vom 17. Februar 2005). Diesbezüglich bestehen Bestrebungen, den zweijährigen Zeitraum auf ein Jahr zu verkürzen.

²²⁷ Art 8 Par 1 der SR.

²²⁸ Abweichende Bestimmungen kennen § 31 GehG bzw. 74 VBG für besonders hochrangige Leitungsfunktionäre, für die keine Vorrückung im herkömmlichen Sinne, sondern lediglich eine einmalige Steigerung ihres Fixgehältes anlässlich der Absolvierung eines fünfjährigen Leistungszeitraumes vorgesehen ist.

²²⁹ Es sind dies die Fälle einer negativen Leistungsfeststellung, eines Karenzurlaubes bzw

Literaturhinweise

der Nichtablegung der Dienstprüfung.

²³⁰ Vgl § 12 GehG und § 26 VBG.

²³¹ Zeiten eines Schulbesuches bis zum frühestmöglichen Zeitpunkt der Beendigung gemäß den schulrechtlichen Bestimmungen, Hochschul- bzw Universitätsstudien, Zeiten einer Berufstätigkeit beim Bund, anderen Gebietskörperschaften bzw Gebietskörperschaften des EWR und der EU, vgl im Einzelnen die taxative Aufzählung in § 12 Abs 2 GehG bzw § 26 Abs 2 VBG.

²³² So genannte "sonstige" Zeiten iSd § 12 Abs 1 Z 2 lit b GehG, bis zu drei Jahren, also im Effekt maximal 1 ½ Jahre.

²³³ Folgend aus § 12 Abs 1 Z 2 lit b GehG die drei Jahre übersteigenden Zeiträume.

²³⁴ Diese wurden mit dem Deregulierungsgesetz 2002, BGBl I Nr 2002, 119/2002 mit einer Höchstanzahl von fünf Jahren limitiert.

²³⁵ Es wird sich dabei idR um ein nicht abgeschlossenes Studium handeln; das erfolgreich absolvierte Studium ist bereits von § 12 Abs 2 Z 7 GehG erfasst.

²³⁶ Die Entscheidungen des VwGH zu diesem Abs sind als sehr restriktiv zu beurteilen, es besteht eine umfangreiche Judikatur, auf die hier nicht näher eingegangen werden kann. Als Grundaussage ist jedenfalls festzuhalten, dass es sich dabei nur um solche Tätigkeiten bzw Studien handelt, die den Verwendungserfolg des Bediensteten bereits bei Eintritt in den Bundesdienst gegenüber einer vergleichbaren Aufnahme ohne diese Kenntnisse als bedeutend günstiger erscheinen lassen; so schon VwGH, vom 5. September 1972, ZI 522/72 bzw VwGH, vom 11. Jänner 1978, ZI 1660/76, wobei der direkte Vergleich mit dem Verwendungserfolg anderer, ohne besondere Vorkenntnisse verfügender Bediensteter als zulässig erachtet wird, vgl VwGH, vom 19. Jänner 1981, ZI 2762/79. Im Gegensatz zu EUROPOL ist die "Lage auf dem Arbeitsmarkt" zur Gewinnung entsprechend geeigneten Nachwuchses jedoch irrelevant (VwGH, vom 10. September 1973, ZI 851/73).

²³⁷ Vgl das EUROPOL-Dokument File # 5500-20050928 Mlr1/#142744v4, vom 25. September 2005, das im fraglichen Punkt folgenden Regelungsvorschlag enthält: "Article 6 All Europol staff, whether recruited to a post which can be filled only by staff engaged from the competent authorities referred to in Article 2(4) of the Europol Convention or whether recruited to a post which is not subject to this restriction, shall initially be engaged for a fixed period of between one and five years. First contracts may be renewed. In total, the length of the fixed-term contracts, including any period of renewal, shall be for a maximum of nine years. Only staff recruited to a post not restricted to staff engaged from the competent authorities as referred to in Article 2(4) of the Europol Convention may be engaged for an indefinite period after serving two contracts for a fixed period consistently to a highly satisfactory standard for a minimum period of service of six years. The Management Board of Europol shall give its consent on a yearly basis in so far as the Director of Europol intends to grant contracts of indefinite duration. The Management Board may fix ceilings for the total number of such contracts to be granted."

Rechtsquellen:

EUROPOL: Konvention Art 2, 5, 28, 29, 30, Appendix 1, 2, 8; Staff Regulations Art 1, 2, 6, 24, 45.

Österreichisches Dienstrecht: Art 10, 19, 21 B-VG, §§ 1, 4, 36, 39, 39a, 42a BDG, §§ 1, 3, 6b, 6c, 36a ff, VBG, §§ 7, 9 BMG, §§ 2, 3, 4, 5, 7, 8, 20 ff, 40, 42, 54, 55, 60, 72 ff AusG, § 9 PVG.