Fächerübergreifende Modulprüfung am 29.4.2021 – Aufgabenstellung 1. Teil

(Fallersteller Univ.-Prof. Dr. Franz Merli)

Da sich Nachbarn wiederholt über Lärm beklagt haben, schauen die Polizisten Artmann und Bachmann in der Wohnung im dritten Stock eines verwinkelten Wiener Altbaus nach. Sie klingeln an der Wohnungstür, und als ein Mann öffnet, schlägt ihnen intensiver Kochgeruch, Dampf und Lärm entgegen. Bachmann zeigt seinen Ausweis und sagt dem Mann, sie müssten jetzt die Wohnung kontrollieren. Dieser scheint nicht zu verstehen, und daher schiebt ihn Bachmann einfach zur Seite. Bei einem schnellen Rundgang in der Wohnung stellt er fest, dass fünf asiatisch aussehende Personen in Arbeitskleidung in der Küche und den beiden großen Zimmern der Wohnung offenbar gerade Teigtascherl in riesigen Mengen produzieren; große Teigrührmaschinen dröhnen, Töpfe kochen, vieles findet sich verpackt in mehreren Kühltruhen. In einem kleinen Zimmer scheint jemand zu wohnen.

Artmann redet inzwischen mit der einzigen Frau unter den Anwesenden, die wie die Chefin wirkt. Sie heißt Chen, spricht recht gut Deutsch, und ist offenbar gemeinsam mit ihrem Mann, der an der Tür war, Mieterin der Wohnung. Artmann entschuldigt sich für „die ungestüme Art seines jungen Kollegen“ und fragt, ob jemand vielleicht Ausweise bei sich habe. Die Anwesenden wollen die Polizisten freundlich stimmen und reichen Artmann daher ihre Pässe. Diese weisen sie als chinesische Staatsangehörige aus. Ein ca. 16jähriger Bursche hat allerdings keine Papiere. Er soll der Neffe von Chen sein; einen klaren Vor- und Nachnamen kriegen die Polizisten aber nicht heraus. Die Teigtascherl, erklärt Frau Chen, produzierten sie und ihre „Freunde“ für den Eigenbedarf. Bachmann telefoniert darauf mit der Ausländerbehörde und der Gewerbebehörde. Von ersterer erfährt er, dass die kontrollierten Personen Aufenthaltsberechtigungen haben; von einem Neffen wisse man aber nichts. Die Gesprächspartnerin aus der Gewerbebehörde teilt mit, dass niemand über eine Gewerbeberechtigung verfüge und in der Wohnung keine Betriebsstätte oder -anlage gemeldet sei; Artmann und Bachmann sollten das sofort Nötige veranlassen.

Nach kurzer Beratung mit Artmann erklärt Bachmann, der Neffe sei festgenommen, der Betrieb geschlossen, und alles müsse sofort ausgeschaltet werden. Nachdem das geschehen ist, gehen Artmann und Bachmann wieder. Den angeblichen Neffen nehmen sie mit.

1) Kann Chen Rechtsmittel gegen die Polizeihandlungen ergreifen und wie sind ihre Erfolgsaussichten? (Gewichtung: ca. 3/4 des 1. Teils)

Inzwischen sitzt Chens Neffe in Schubhaft. Er ist vor zwei Monaten mit einem Schengen-Visum nach Österreich eingereist, hat seither bei seiner Tante gewohnt und gearbeitet und wurde von ihr auch versorgt.

2) Ist die Schubhaft rechtmäßig? (Gewichtung: ca. 1/4 des 1. Teils)

Hinweis zum <u>Prüfungsablauf</u>: Die Aufgaben des 1. Teils machen zusammen ca. die Hälfte der Prüfung aus. Bitte laden Sie Ihre Lösung dieses Teils bis spätestens 11:15 hoch. Sobald Sie diese Lösung hochgeladen haben, können Sie den 2. Teil abrufen, frühestens jedoch um 11:05.

Hinweis zur <u>Beurteilung</u>: Für Aufbau, Klarheit und Stringenz der Argumentation und die Konzentration auf das Wesentliche werden ca. 10% der Punkte vergeben.

1. Teil – Rechtsgrundlagen

Wiener Landes-Sicherheitsgesetz – WLSG

1. Abschnitt

Anstandsverletzung und Lärmerregung

§ 1. (1) Wer

1. den öffentlichen Anstand verletzt oder
2. ungebührlicherweise störenden Lärm erregt oder
3. eine Person an einem öffentlichen Ort zu einer Handlung oder Duldung auffordert, die deren sexuelle Sphäre betrifft und von dieser Person unerwünscht ist, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist mit Geldstrafe bis zu 700 Euro, im Falle der Uneinbringlichkeit mit einer Ersatzfreiheitsstrafe bis zu einer Woche zu bestrafen.

(2) Zum Zweck der Abstellung oder zur Vermeidung einer drohenden Fortsetzung ungebührlichen störenden Lärms können Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes die Gegenstände, mit denen der Lärm erregt wird, sicherstellen oder, sofern dies wegen der Beschaffenheit des Gegenstandes oder aus anderen Gründen nicht möglich ist, in geeigneter Weise außer Betrieb setzen.

(3) Sichergestellte Sachen sind auf Verlangen auszufolgen

1. dem auf frischer Tat Betretenen, sobald die Lärmerregung nicht mehr wiederholt werden kann, oder
2. demjenigen, der Eigentum oder rechtmäßigen Besitz an der Sache nachweist, sofern die Gewähr besteht, daß mit diesen Sachen die Lärmerregung nicht wiederholt wird.

(4) solange die Sachen noch nicht der Behörde übergeben sind, kann der auf frischer Tat Betretene das Verlangen (Abs. 3) an jene Organe des öffentlichen Sicherheitsdienstes richten, welche die Sachen verwahren.

(5) Wird ein Verlangen (Abs. 3) nicht binnen sechs Monaten gestellt oder unterläßt es der innerhalb dieser Zeit nachweislich hiezu aufgeforderte Berechtigte (Abs. 3 Z 1 oder 2), die Sachen von der Behörde abzuholen, so gelten sie als verfallen. In diesem Fall sind die sichergestellten Sachen zu verwerten oder, falls dies nicht möglich oder nicht zulässig ist, zu vernichten. Ein allenfalls erzielter Erlös ist dem Eigentümer, wenn er dies binnen drei Jahren nach Eintritt des Verfalls verlangt, auszufolgen.

(6) Weitergehende oder anderslautende landesgesetzliche Vorschriften betreffend Lärmerregung bleiben unberührt.

5. Abschnitt

Eigener Wirkungsbereich und Zuständigkeit

§ 5. (1) Die Gemeinde hat mit Ausnahme des Verwaltungsstrafverfahrens ihre in diesem Gesetz geregelten Aufgaben im eigenen Wirkungsbereich zu besorgen.

(2) Die Durchführung von Verwaltungsstrafverfahren nach dem 1. bis 3. Abschnitt wird der Landespolizeidirektion Wien übertragen.

(3) Für die Dauer der Geltung der Verordnung der Wiener Landesregierung vom 16. April 1968, LGBl. für Wien Nr. 27, mit der die Besorgung der Angelegenheiten der örtlichen Sicherheitspolizei und der Sittlichkeitspolizei auf die Landespolizeidirektion Wien übertragen wird, ist diese die für Maßnahmen nach dem 1. bis 3. Abschnitt zuständige Behörde.

(4) Gegen sämtliche Bescheide und gegen die Ausübung unmittelbarer verwaltungsbehördlicher Befehls- und Zwangsgewalt kann Beschwerde an das Verwaltungsgericht Wien erhoben werden.

(5) § 33a Verwaltungsstrafgesetz 1991 – VStG, BGBl. Nr. 52/1991, in der Fassung BGBl. I Nr. 57/2018, findet auf sämtliche Übertretungen nach diesem Gesetz keine Anwendung.

Fächerübergreifende Modulprüfung III am 29.04.2021 – Aufgabenstellung 2. Teil

(Fallersteller Univ.-Prof. Dr. Franz Merli)

Der Präsident des OLG Wien, Manfred Mühlberger-Mommsen (MMM), hat die letzte Woche mit Gesprächen mit Bewerber*innen für Richteramtsanwärterstellen verbracht. Er ist beeindruckt von ihren Erfahrungen und Fähigkeiten, doch gerade weil es so viele gute und gleich gute Bewerbungen gibt, fällt es ihm nicht leicht, eine Auswahl für die wenigen zu besetzenden Stellen zu finden. Diesmal bewährt es sich ganz besonders, dass MMM sich auch auf die Expertise einer erfahrenen Personalberaterin, eines Psychologen und einer Standesvertreterin aus der Richterschaft verlassen kann, mit denen gemeinsam er diese Bewerbungsgespräche seit vielen Jahren führt.

Mitten im Entscheidungsprozess findet MMM in seinem Posteingang einen Link zu einem Dokument auf der Homepage des Ministeriums. Das Dokument stammt vom Justizminister, trägt den Titel „Optimierte Auswahl der Richteramtsanwärter“, ist an die Präsidenten der Oberlandesgerichte gerichtet und lautet: „Zur Vermeidung einer weiteren Verweiblichung der Richterschaft sind bis auf weiteres bei gleicher Eignung männliche Bewerber zur Ernennung auf Richteramtsanwärterstellen vorzuschlagen“.

3) Was soll MMM tun? (Gewichtung: ca. 1/5 des 2. Teils)

4) Prüfen Sie, ob die gesetzliche Regelung zur vorrangigen Aufnahme von Frauen in den Bundesdienst (§ 11b B-GlBG) mit den Grundrechten vereinbar ist! (Gewichtung: ca. 2/5 des 2. Teils) Achten Sie dabei besonders auf das Verhältnis von Männern und Frauen bei den Richteramtsanwärtern (siehe die Tabelle unten) und auf Personen, die im Personenstandsregister als Geschlecht eine andere Bezeichnung als männlich oder weiblich (zB „divers“ oder „inter“) haben eintragen lassen.

4. Bereich des Oberlandesgerichts Wien						
	1	2	3	4	5	6
	Anzahl der Bediensteten 31.12.2016 (ohne Ersatzkräfte)	davon weiblich	davon männlich	%-Anteil weibl. Bediensteter per 31.12.2016	Geplanter Frauenanteil per 31.12.2022 in %	Verbindliche Vorgabe für den Frauenanteil per 31.12.2018 in %
Funktionen	**Richter/innen**					
Gesamtzahl	935	582	353	62,2	/	/
Vorsteher/innen der BG	44	21	23	47,7	50	50
Vizepräsident/innen der GerH I	14	7	7	50	/	/
Präsident/innen der GerH I	9	5	4	55,5	/	/
R2, II (ohne VPräs.)	94	48	46	51	/	/
Vizepräsident/innen des OLG	2	2	0	100	/	/
Präsident/in des OLG	1	0	1	0	100	50
	Richteramtsanwärter/innen					
Gesamtzahl	108	75	33	69,4	/	/

Tessa Tichovskaja (TT) ist eine von mehr als 200 Bewerber*innen. Sie hat sich aufgrund ihrer ausgezeichneten Beurteilungen im Rahmen der bisherigen Gerichtspraxis und der Übungskurse gute Chancen ausgerechnet, fürchtet jetzt aber, wegen der Männerbevorzugung leer auszugehen, denn sie hört nichts mehr von ihrer Bewerbung, während manche ihrer Kollegen schon ihr Ernennungsdekret erhalten haben.

5) Welche Rechtsmittel kann TT ergreifen und auf welche Schwierigkeiten wird sie dabei stoßen? (Gewichtung: ca. 2/5 des 2. Teils)

Hinweis zum <u>Prüfungsablauf</u>: Die Aufgaben des 2. Teils machen zusammen ca. die Hälfte der Prüfung aus. Bitte laden Sie Ihre Lösung dieses Teils bis spätestens 13:10 hoch.

Hinweis zur <u>Beurteilung</u>: Für Aufbau, Klarheit und Stringenz der Argumentation und die Konzentration auf das Wesentliche werden ca. 10% der Punkte vergeben.

2. Teil – Rechtsgrundlagen

Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz – RStDG

ARTIKEL I

Anwendungsbereich

(1) Dieses Bundesgesetz ist auf Richter, Staatsanwälte und Richteramtsanwärter anzuwenden.

ARTIKEL III

Richteramtsanwärter

(1) Richteramtsanwärter sind die Bundesbeamten im richterlichen Vorbereitungsdienst.

(2) Soweit dieses Bundesgesetz nicht besondere Vorschriften für die Richteramtsanwärter enthält, sind die für die Richter geltenden Vorschriften auf die Richteramtsanwärter anzuwenden; […]

Artikel IV

Gleichbehandlung

(1) Die in diesem Bundesgesetz verwendeten personenbezogenen Ausdrücke umfassen Frauen und Männer gleichermaßen.

(2) Im Anwendungsbereich dieses Bundesgesetzes ist - unbeschadet von Sonderregelungen zur Gleichbehandlung in diesem Bundesgesetz - das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, auch bei der Erstattung von Besetzungsvorschlägen anzuwenden.

(3) Soweit das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz auf Verwendungsgruppen abstellt, bilden Richter und Richteramtsanwärter je eine Verwendungsgruppe.

1. Teil

Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses

Aufnahme in das Dienstverhältnis

§ 1. (1) Die Aufnahme in den richterlichen Vorbereitungsdienst erfolgt durch Ernennung zum Richteramtsanwärter.

Aufnahmeverfahren

§ 3. (1) Die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichtes hat das Vorliegen der Aufnahmeerfordernisse zu prüfen […]. In jedem Fall hat sich die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichtes persönlich oder durch beauftragte Richterinnen und Richter in einem Gespräch mit der Aufnahmewerberin oder dem Aufnahmewerber von deren oder dessen Eignung zu vergewissern und einen Eindruck über die Gesamtpersönlichkeit zu verschaffen.

(2) Die Präsidentin oder der Präsident des Oberlandesgerichtes hat nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Planstellen der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Justiz Aufnahmewerber zur Ernennung vorzuschlagen. Der Vorschlag ist zu begründen und samt den Aufnahmegesuchen und den Nachweisen über die Aufnahmeerfordernisse vorzulegen.

(3) Unter mehreren Aufnahmewerbern ist denjenigen der Vorzug zu geben, bei denen nach Abwägung der sich aus § 54 Abs. 1 ergebenden Eignungskriterien die Eignung für den Richterberuf in höherem Maße gegeben ist.

Ernennungsdekret

§ 4. Über die Ernennung zum Richteramtsanwärter ist ein Dekret auszufertigen, in dem die Planstelle anzugeben und darauf hinzuweisen ist, daß das Dienstverhältnis provisorisch ist.

Gesamtbeurteilung

§ 54. (1) Bei der Dienstbeschreibung sind zu berücksichtigen:

1. Umfang und Aktualität der fachlichen Kenntnisse, insbesondere der zur Amtsführung notwendigen Vorschriften;

2. die Fähigkeiten und die Auffassung;

3. der Fleiß, die Ausdauer, Gewissenhaftigkeit, Verläßlichkeit, Entschlußkraft und Zielstrebigkeit;

4. die sozialen Fähigkeiten (§ 14 Abs. 2), die Kommunikationsfähigkeit und die Eignung für den Parteienverkehr;

5. die Ausdrucksfähigkeit (schriftlich und mündlich) in der deutschen Sprache und, sofern es für den Dienst erforderlich ist, die Kenntnis von Fremdsprachen;

6. das sonstige Verhalten im Dienst, insbesondere gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern und Parteien, sowie das Verhalten außerhalb des Dienstes, sofern Rückwirkungen auf den Dienst eintreten;

7. bei Richtern, die auf eine leitende Planstelle ernannt sind oder bei denen die Ernennung auf eine solche Planstelle in Frage kommt, die Eignung hiefür;

8. der Erfolg der Verwendung.

7.Teil

Inkrafttreten und Vollziehung

§ 213. (1) Mit der Vollziehung dieses Bundesgesetzes ist […] die Bundesministerin oder der Bundesminister für Justiz im Einvernehmen mit den beteiligten Bundesministerinnen und Bundesministern betraut.

Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – B-GlBG

I. Teil

Gleichbehandlung

Geltungsbereich

§ 1. (1) Dieses Bundesgesetz gilt, soweit im Folgenden nicht anderes bestimmt wird, für

1. Bedienstete, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen,

2. Personen mit einem freien Dienstvertrag zum Bund,

3. Lehrlinge des Bundes,

4. Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Verwaltungspraktikum nach Abschnitt Ia des Vertragsbedienstetengesetzes 1948, BGBl. Nr. 86,

5. Personen im Ausbildungsdienst und

6. Personen, die sich um Aufnahme in ein Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zum Bund bewerben oder sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden.

1. Hauptstück

Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Gleichstellung

§ 3. Ziel dieses Hauptstückes ist die Gleichstellung von Frauen und Männern.

1. Abschnitt

Gleichbehandlungsgebot

Gleichbehandlungsgebote im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis

§ 4. Auf Grund des Geschlechtes - insbesondere unter Bedachtnahme auf den Familienstand oder den Umstand, ob jemand Kinder hat - darf im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemäß § 1 Abs. 1 niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

1. bei der Begründung des Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses, […]

Begriffsbestimmungen

§ 4a. (1) Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

(2) Eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes im Sinne des Abs. 1 liegt jedenfalls dann vor, wenn eine Person im Zusammenhang mit

1. ihrer Schwangerschaft oder

2. einem Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 und 3 sowie § 5 Abs. 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221,

eine weniger günstige Behandlung erfährt.

(3) Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Vorrangige Aufnahme in den Bundesdienst

§ 11b. (1) Bewerberinnen, die für die angestrebte Planstelle gleich geeignet sind wie der bestgeeignete Mitbewerber, sind, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, […] solange vorrangig aufzunehmen, bis der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten […] in der betreffenden Besoldungsgruppe, im betreffenden Entlohnungsschema oder in der betreffenden Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe […] im Wirkungsbereich der jeweiligen Dienstbehörde mindestens 50% beträgt. […]

(2) Die in der Person eines Mitbewerbers liegenden Gründe gemäß Abs. 1 dürfen gegenüber Bewerberinnen keine unmittelbar oder mittelbar diskriminierende Wirkung haben.

3. Hauptstück

Gemeinsame Bestimmungen für das 1. und 2. Hauptstück

1. Abschnitt

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses

§ 17. (1) Ist das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis wegen einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 4 Z 1 oder § 13 Abs. 1 Z 1 nicht begründet worden, so ist der Bund der Bewerberin oder dem Bewerber zum Ersatz des Vermögensschadens und zu einer Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung verpflichtet.

(2) Der Ersatzanspruch beträgt, wenn die Bewerberin oder der Bewerber

1. bei diskriminierungsfreier Auswahl die zu besetzende Planstelle erhalten hätte, mindestens das Dreifache oder

2. im Aufnahmeverfahren diskriminiert worden ist, aber die zu besetzende Planstelle wegen der besseren Eignung der aufgenommenen Bewerberin oder des aufgenommenen Bewerbers auch bei diskriminierungsfreier Auswahl nicht erhalten hätte, höchstens das Dreifache

des Referenzbetrages gemäß § 3 Abs. 4 des Gehaltsgesetzes 1956 – GehG, BGBl. Nr. 54/1956.