

**Vorrang aan
een correct overleg**



**Warum die statutarische Beschäftigung im
öffentlichen Dienst die Regel bleiben muss:**

FGOD-Studie

*„Die Ververtraging des öffentlichen
Dienstes bedeutet den Abbau des
Rechtsstaats!“*

Inhalt

Einleitung

- FGOD ist für den Dialog
- Der Abbau des Statuts und der Rechtsstaatlichkeit ist bereits im Gange
- Beamte sind am flexibelsten – Vertragsarbeit ist nicht flexibel!
- FGOD initiiert sozialen Dialog: Engagement des Premierministers!
- Sommerabkommen: der Todesstoß für den Statut

FGOD-Studie: Warum muss die statutarische Beschäftigung die Regel bleiben?

1. Die Verfassung und das Sondergesetz zur Reform der Institutionen („BWHI“) schützen die statutarische Ernennung in Führungspositionen
2. Einseitige Änderbarkeit der Rechtsstellung von Beamten im öffentlichen Dienst ist für das Allgemeinwohl unerlässlich!
3. Sind Gewerkschaftsstatuten ebenfalls ein Hindernis?
4. Echte Gründe für die Vertragsgestaltung im öffentlichen Dienst?
5. Abbau des Statuts und der Rechtsstaatlichkeit – Fortsetzung
6. Standpunkt der FGOD : Warum muss die statutarische Beschäftigung die Regel bleiben?
 - a. Der Status ergibt sich aus der Natur des Arbeitgebers und seiner Aufgaben
 - b. Unabhängigkeit gewährleistet objektive Umsetzung der Gesetzgebung im allgemeinen Interesse
 - c. Rechtsstellung der Beamten einseitig veränderbar – flexibel – Allgemeininteresse!
 - d. Kontinuität des öffentlichen Dienstes
 - e. Beamte sind kompetent und gewährleisten eine qualitativ hochwertige Dienstleistung
 - f. Beamte sind leicht zu entlassen!
 - g. Ausschließlich vertragliche Einstellung=Willkür – schlechtere Dienstleistungen
7. Gefahren der Vertragsgestaltung: Zurück zu Willkür und Klientelismus?
8. Rechtsgrundlagen der statutarischen Beschäftigung
 - a. die Verfassung und das Statut Camu KE 02.10.1937 – öffentliche Einrichtungen und juristische Personen des öffentlichen Rechts, autonome öffentliche Unternehmen in verschiedenen Gesetzen
 - b. Sondergesetz zur Reform der Institutionen (BWHI) vom 08.08.1980, Art. 87 §2 § 3 und die Beschlüsse der Regierungen der Gemeinschaften und Regionen zur Verabschiedung der verschiedenen Statuten/Rechtsstellungsregelungen.
 - c. Lokale und regionale Verwaltungen
 - d. Drei allgemeine Grundsätze des öffentlichen Dienstes:
 - 1) Veränderbarkeit des öffentlichen Dienstes
 - 2) Grundsatz der Gleichheit der Nutzung
 - 3) Grundsatz der Kontinuität des öffentlichen Dienstes
9. Vertragsbedienstete dürfen nur in Ausnahmefällen bei der öffentlichen Verwaltung eingestellt werden

Warum eine statutarische Anstellung bei der öffentlichen Verwaltung die Regel bleiben muss

„Sommerabkommen: Die Vertragsfestlegung im öffentlichen Dienst bedeutet den Abbau des Rechtsstaats“.

Einleitung

FGOD ist für den Dialog

Die FGOD ist für den Dialog, selbst über die besonders unverdauliche Maßnahme der Regierung, den öffentlichen Dienst auf föderaler Ebene vertraglich zu regeln und damit faktisch den Statut abzuschaffen. Diese Maßnahme wurde mitten in den Ferien im Sommerabkommen beschlossen, ohne die Sozialpartner zu konsultieren, war nicht im Regierungsabkommen enthalten und soll noch vor Ende dieses Jahres in ein Gesetz gegossen werden.

Wir sind empört über die Vertragsbindung im öffentlichen Dienst. Wir sind besorgt über den systematischen Abbau der Altersversorgung der Beamten, über die bevorstehende Abschaffung der Unterbrechung der beruflichen Laufbahn für Beamte, über den bevorstehenden Abbau des Krankengeldes und über die Lücken, die die Regierung im Haushaltsdefizit mit Geldern füllen muss, die leicht bei den Schwächsten zu finden sind. Beamte sind ein beliebtes Ziel.

Der Ruf der Beamten wird täglich beschmutzt. Die Regierung selbst begründet die Abschaffung des Beamtenstatut damit, dass die Verwaltung durch Vertragsbedienstete effizienter, flexibler, attraktiver und produktiver werde. Als ob die Beamten heute der lebende Beweis für das Gegenteil wären.

Wir fühlen uns im Namen aller Beamten gedemütigt!

Um den Wohlstand des Landes zu sichern, braucht unser Rechtsstaat einen hochwertigen öffentlichen Dienst, der nur mit Beamten im öffentlichen Dienst, die integer und kompetent sind, im Interesse der Allgemeinheit gewährleistet werden kann!

Der Abbau des Beamtenstatut und der Rechtsstaatlichkeit ist bereits im Gange.

Die FGOD ist zu Recht zutiefst besorgt über den Abbau des belgischen Rechtsstaats und die Verwässerung des Begriffs „Allgemeininteresse“ durch die Abschaffung des Statuts.

Dieser Abbau erfolgte bislang eher schleichend, mit kleinen Eingriffen hier und da. Und zwar, das muss gesagt werden, ohne nennenswerte soziale Konzertierung. Alles, was nicht durch die Verfassung und das Sondergesetz zur Reform der Institutionen (BWHI) geschützt war, wurde bereits abgeschafft. So ist beispielsweise die Wahl zwischen statutarischer und vertraglicher Einstellung bei den lokalen und regionalen Verwaltungen seit dem 8. Juli 2016 Realität.

Der einzige Schutz, den die lokalen und regionalen Verwaltungen gegen diesen Eingriff hatten, war der allgemeine Rechtsgrundsatz des „öffentlichen Dienstes“ und der „Veränderbarkeit des öffentlichen Dienstes“. Rechtsgrundsätze sind in der Rechtsnormenhierarchie einem Gesetz, Dekret oder einer Verordnung untergeordnet. Das Dekret von 2016 hat diese allgemeinen Rechtsgrundsätze daher geschickt außer Kraft gesetzt.

Das Gleiche geschah bei den öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Gemeinschaften und Regionen: Mit einem Dekret kann der allgemeine Rechtsgrundsatz, der die statutarische Beschäftigung schützt, außer Kraft gesetzt werden. Die flämische Regierung hat dies beispielsweise mit der VRT getan: Dort gibt es nur noch vertragliche Einstellungen.

Die sogenannten „Allgemeinen Grundsätze des Königlichen Erlasses – APKB“ garantierten den statutarischen Charakter der Ernennung und des Statuts insgesamt in Belgien. Die Änderung des BWHL ermöglichte es der flämischen Regierung, die APKB mit ihrem Beschluss vom 24.06.2016 aufzuheben. Die anderen Regionen haben dies bislang noch nicht getan.

Beamte sind am flexibelsten – Vertragsbeschäftigung ist nicht flexibel!

Vertragsbedienstete werden mit einem Arbeitsvertrag eingestellt, der nicht einseitig geändert werden kann. Vertragsbedienstete sind im Gegensatz zu Beamten nicht flexibel! Wie soll ein Vertragsbediensteter dem Allgemeinwohl dienen, wenn sein eigener Vertrag Vorrang vor dem Allgemeinwohl hat? Beamte sind in der Tat die flexibelsten Mitarbeiter, die sich ein Arbeitgeber wünschen kann: Sie können im Rahmen des Allgemeinwohls dort eingesetzt werden, wo die Verwaltung sie haben will, zu den (auch finanziellen) Bedingungen, die die Verwaltung will, ohne dass sie dem zustimmen müssen. Das ist bei Vertragsbediensteten nicht möglich.

FGOD initiiert sozialen Dialog: Engagement des Premierministers!

Ist es verwunderlich, dass Beamte, Bürger und ihre Interessenverbände sich für die Rechtsstaatlichkeit einsetzen? Die FGOD tut dies im Rahmen eines sozialen Dialogs, den wir am 11. September 2017 vom Premierminister gefordert haben. Der Premierminister hat die Regierung dazu veranlasst, einen sozialen Dialog einzuleiten, der zu wöchentlichen Treffen mit den Sozialpartnern über die Modernisierung des Statuts geführt hat. Wir hoffen, tatsächlich einen positiven Einfluss auf diese revolutionäre Gesetzesinitiative ausüben zu können.

Sommerabkommen: der Todesstoß für das Statut

Mit dem Sommerabkommen und der Vorrangstellung der Vertragsbeschäftigung im föderalen öffentlichen Dienst versetzt die Regierung dem Statut nun den endgültigen Todesstoß. Der Staat „privatisiert“ nach und nach vollständig.

Wer wird die Renten der verbleibenden Beamten bezahlen, wenn es keine Beamten mehr gibt? Wer wird noch eine zweite Säule der Altersversorgung erhalten, wenn sich die Zahl der Vertragsbediensteten vervielfacht? Wer erhält noch eine Anerkennung als schwerer Beruf, wenn dieser Beruf nicht mehr gesetzlich ausgeübt wird?

FGOD-Studie

Warum muss statutarische Beschäftigung die Regel bleiben?

Die Argumentation des föderalen Ministerrats in Folie 24 der thematischen Ministerratssitzung vom 26.07.2017 lautet, wir zitieren:

Die vorrangige Einstellung von Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst würde der

1. Effizienz
2. Flexibilität
3. Attraktivität
4. Produktivität

, ohne dass das Personal und der Dienst darunter leiden

Die Anforderungen an Führungspositionen erfordern jedoch einen Statut, der die Interessen des Staates und der Beamten schützt: Eine Studie wird durchgeführt.

Die Gesetzgebung zur Umsetzung dieser Vorgaben für den föderalen öffentlichen Dienst und die öffentlichen Unternehmen wird noch vor Ende dieses Jahres dem Ministerrat vorgelegt.

1. Die Verfassung und das Sondergesetz zur Reform der Institutionen („BWHI“) schützen die statutarische Ernennung in Führungspositionen.

Nur „Amtsfunktionen“ erfordern laut den Ministern noch eine gesetzliche Ernennung. Was darunter zu verstehen ist, muss noch geklärt werden. Dies wird jedenfalls nicht weit ausgelegt werden. Der Ministerrat geht bewusst von der falschen Prämisse der „Organ-Theorie“ aus: Hierbei handelt es sich um eine reine Haftungsfrage, die inzwischen geklärt ist.

Die Verfassung und das Sondergesetz zur Reform der Institutionen (BWHI) verhindern, dass die Minister auch die satzungsmäßige Ernennung der sogenannten Autoritätsfunktionen abschaffen. Eine Änderung der Verfassung und des BWHI in diesem Bereich ist politisch nicht durchsetzbar.

Daher umgeht der Ministerrat mit Hilfe der akademischen Welt¹ die Verfassung und das BWHI so weit wie möglich, indem er die Artikel 37 und 107 Absatz 2 der Verfassung und Artikel 87 § 2 und 3 BWHI kreativ auslegt.

¹ Zwei Beispiele: Flandern: *Beamte und öffentliche Auftragnehmer: gemeinsam im Dienste der öffentlichen Verwaltung* <https://steunpuntbestuurlijkevernieuwing.be/onderzoek/ambtenaren-en-overheidscontractanten> (Beamte und Vertragsbedienstete: gemeinsam im Dienste der öffentlichen Verwaltung), im Rahmen des Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing 2016-2020 (Zentrum für Verwaltungsreform 2016-2020), durchgeführt u. a. von der Universität Antwerpen. Konkret führte dies bereits zu einer 60-seitigen Studie von Inger De

2. Einseitige Änderbarkeit der Rechtsstellung von Beamten im öffentlichen Dienst ist für das Allgemeinwohl unerlässlich!

Die akademische Welt sucht auch nach Lösungen für das Problem der sogenannten „einseitigen Änderbarkeit der Rechtsstellung von Beamten“: Beamte sind in der Tat die flexibelsten Mitarbeiter, die sich ein Arbeitgeber wünschen kann: Sie können im Rahmen des Allgemeinwohls dort eingesetzt werden, wo die Regierung sie haben will, zu den Bedingungen, die die Regierung will, ohne ihre Zustimmung. Das ist bei Vertragsbediensteten nicht möglich.

3. Ist auch der Gewerkschaftsstatut ein Hindernis?

Ein weiteres Hindernis ist der Gewerkschaftsstatut. In der wissenschaftlichen Studie von Prof. Ria Janvier (siehe Fußnote 1) lesen wir folgende beunruhigende Neuigkeiten: *„Die Forscher werden die Dimension der kollektiven Arbeitsbeziehungen (**Gewerkschaftsgesetz**) ausdrücklich in ihre Studie einbeziehen und prüfen, inwieweit eine Modernisierung des Gewerkschaftsgesetzes angesichts der zunehmenden Vertragsbindung der individuellen Arbeitsbeziehungen erforderlich ist und inwieweit die flämische Regierung hier regulierend eingreifen kann.“*

4. Echte Gründe für die Vertraglichung des öffentlichen Dienstes?

Mit ihrer Entscheidung vom 26. Juli machen die Minister sofort deutlich, wie sie ihre Beamten sehen: als ineffizient, unflexibel, unattraktiv und unproduktiv.

Was sind die wahren Gründe, warum die Regierung vorrangig vertraglich einstellen will?

- **Effizienz** = schnell einsetzbares Personal ohne langwierige Einstellungsverfahren, ohne Prüfungen, ohne Berufsmöglichkeiten: mit anderen Worten, (politische) Freunde können sofort anfangen
- **Flexibilität** = vor allem flexible Kündigungsregeln ohne interne Berufungsverfahren und ohne Wiedereinstellungsmöglichkeit durch den Staatsrat, draußen ist draußen, im besten Fall mit einer Entschädigung, Disziplinarverfahren sind ebenfalls nicht mehr erforderlich

Wilde und Ria Janvier vom März 2017 „Auf dem Weg zu einer grundsätzlichen vertraglichen Beschäftigung bei der flämischen Regierung“, verfügbar auf der Website <https://steunpuntbestuurlijkevernieuwing.be/publicaties/20170325-sbv-nota-contractuele.pdf>

De Becker A., die Behörden und ihr Personal, rechtliche Grundlagen der Rechtsstellung des Beamten, Die Keure, 2007, S. 517, Nr. 762: De Becker untersucht, wie eine Angleichung für Vertragsbedienstete und Beamte im Lichte dieser „Hindernisse“ mit und ohne Verfassungsänderung erfolgen kann. Die beste Option ist eine Verfassungsänderung (Artikel 107, Absatz 2): *„Die beste Lösung besteht also darin, dem Gesetzgeber die Befugnis zu übertragen, die Rechtsstellung der Beamten festzulegen. Bei der Festlegung dieser Rechtsstellung kann der Gesetzgeber dann bestimmen, welche Gruppe von Bediensteten als Beamte weiterhin vom König ernannt werden muss. Die Festlegung der Rechtsstellung durch den Gesetzgeber entzieht dem König nämlich nicht seine Ernennungsbefugnis. Damit erhält er auch die Möglichkeit, sich für eine häufigere Verwendung von Arbeitsverträgen für (einen Großteil) der Beamten in der allgemeinen Verwaltung und in den Außenbeziehungen zu entscheiden“*. Eine Alternative ohne Verfassungsänderung, die rechtlich weniger „elegant“ ist, besteht darin, dass der Gesetzgeber die Verfassung einfach aushöhlt und Ausnahmen vom Grundsatz der gesetzlichen Ernennung im Gesetz verallgemeinert. Eine weitere Option wäre eine andere Auslegung von Art. 107 Abs. 2 der Verfassung, und zwar so, dass nicht der König die Rechtsstellung festlegt (obwohl dies nicht im Einklang mit dem Willen des Verfassungsgebers steht), sondern der Gesetzgeber. Ein weiterer Ansatz wäre, dass der König selbst bestimmt, wann eine vertragliche Einstellung erfolgt (obwohl dies normalerweise durch ein Gesetz geschehen muss).

- **Attraktivität** = günstig? (soziale Sicherheit, keine oder nur begrenzte Erhöhung der Tarife, kein fortlaufendes Gehalt bei Krankheit, geringere Rente, Problem der unbezahlbaren Beamtenpensionen gelöst usw.)
- **Produktivität** = Aus Angst vor Entlassung werden die Arbeitnehmer sehr fleißig arbeiten, auch wenn sie krank sind, weniger Urlaub nehmen, das Tarifvertragsgesetz gilt nicht, sodass sie keine Rechte haben

5. Abbau des Statuts und der Rechtsstaatlichkeit Fortsetzung

Wie oben bereits dargelegt, genießt die statutarische Anstellung bei den lokalen und regionalen Behörden weder verfassungsrechtlichen Schutz noch Schutz durch ein besonderes Gesetz. Das Ergebnis ist bekannt: Seit dem 8. Juli 2016 haben die lokalen und regionalen Behörden offiziell die Wahlfreiheit, entweder vertraglich oder statutarisch einzustellen⁽²⁾. Das ist eine beispiellose Wende in der belgischen Verwaltungslandschaft. Der einzige Schutz, den die lokalen und regionalen Behörden gegen diesen rechtlichen Eingriff hatten, war der allgemeine Rechtsgrundsatz des „öffentlichen Dienstes“ und der „Veränderlichkeit des öffentlichen Dienstes“ (siehe unten Punkt d). Beide Grundsätze, die im Laufe des 20. und 21. Jahrhunderts durch Rechtsprechung und Rechtslehre entwickelt wurden, sind in der Rechtsnormenhierarchie einem Gesetz, Dekret oder einer Verordnung untergeordnet. Der Erlass hat diese allgemeinen Rechtsgrundsätze daher gekonnt außer Kraft gesetzt.

Die Streichung der Rechtsgrundlage des Königlichen Erlasses über allgemeine Grundsätze³ „APKB“ aus Artikel 87 § 4 des BWHL am 6. Januar 2014 war bereits ein erster Schritt in Richtung einer Aushöhlung des statutarischen Charakters der Ernennung und des Statuts insgesamt. Die flämische Regierung hat die APKB mit ihrem Beschluss vom 24.06.2016 tatsächlich aufgehoben. Die anderen Regionen haben dies bisher noch nicht getan. Die Grundlage für die statutarische Beschäftigung bei den öffentlich-rechtlichen Körperschaften der Gemeinschaften und Regionen liegt ausschließlich in der Anwendung der Theorie der öffentlichen Dienste, konkret im Rechtsgrundsatz der Veränderbarkeit des öffentlichen Dienstes⁽⁴⁾. Der Erlassgeber/Gesetzgeber kann, ebenso wie bei den lokalen und regionalen Verwaltungen, angesichts der untergeordneten Stellung des allgemeinen Rechtsgrundsatzes in der Rechtsnormenhierarchie leicht von diesem Grundsatz abweichen. Die flämische Regierung hat dies auch getan, z. B. für die VRT: Dort gibt es nur noch vertragliche Einstellungen.

Mit anderen Worten: Die Regierung privatisiert nach und nach alles. Die verbleibenden Beamten sehen ihre Rechte vollständig verwässern (Diplom, Rente, Krankengeld usw.). Wenn viele Menschen ohne Strafzettel bei Rot über die Ampel fahren, ist das dann ein Grund, das Überfahren einer roten Ampel als Verkehrsdelikt zu streichen, was zu Chaos auf den Straßen führen würde? Nein, doch nicht. Dennoch wird genau das als Argument angeführt: Weil es so viele Vertragsbedienstete in der Verwaltung gibt, auch wenn solche Einstellungen nur in Ausnahmefällen zulässig sind, wollen wir diese Situation einfach „legalisieren“.

² Dekret vom 03.06.2016 zur Änderung des Gemeindedekrets vom 15. Juli 2005, des Provinzdekrets vom 9. Dezember 2005 und des Dekrets vom 19. Dezember 2008 über die Organisation der öffentlichen Sozialhilfezentren, Art. 13, §1 *Das Personal der Gemeinden kann in einem statutarischen oder vertraglichen Dienstverhältnis eingestellt werden.*

³ KE vom 22. Dezember 2000 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Finanzstatuts der Staatsbeamten, die für das Personal der Dienste der Gemeinschafts- und Regionalregierungen und der Kollegien der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission sowie für die ihnen unterstellten juristischen Personen des öffentlichen Rechts gelten (BS 9 . Januar 2001)

⁴ De Becker A., op.cit, S. 252, Nr. 367 in fine.

6. Standpunkt der FGOD: Warum muss die statutarische Beschäftigung die Regel bleiben?

a. Der Statut ergibt sich aus der Natur des Arbeitgebers und der Aufgaben

Es gibt keinen einzigen rechtlichen Grund, warum nur Beamte, die „öffentliche Handlungen“ vornehmen oder „Teil der öffentlichen Gewalt“ sind, die die öffentliche Hand binden können oder Kernaufgaben erfüllen, statutarisch beschäftigt werden dürfen. Der Statut hängt mit der Art des Arbeitgebers und seinen Aufgaben zusammen, nicht mit der Aufgabe des Mitarbeiters. Dies ergibt sich aus dem allgemeinen Rechtsgrundsatz der Festanstellung und der Vermutung einer statutarischen Anstellung⁵, die wiederum ihren Ursprung in der Theorie des öffentlichen Dienstes haben, insbesondere im allgemeinen Rechtsgrundsatz der Veränderbarkeit des öffentlichen Dienstes von Buttgenbach (siehe weiter unten). Dies ist auch die Auffassung des Verfassers des Statuts Camu, die allgemein geteilt wird.

b. Unabhängigkeit gewährleistet eine objektive Umsetzung der Rechtsvorschriften im allgemeinen Interesse

Alle Beamten müssen nämlich unabhängig sein. Eine statutarische Ernennung gewährleistet diese Unparteilichkeit durch objektive Kriterien für die Ernennung und Bewertung sowie durch Disziplinarmaßnahmen mit Rechtsbehelfen.

Unabhängigkeit und feste Ernennung gewährleisten die objektive Umsetzung der Rechtsvorschriften, gewährleisten eine korrekte und reibungslose Erbringung von Dienstleistungen für die Bürger im Rahmen des **Allgemeinwohls** und schützen gleichzeitig vor politischer Einflussnahme, Interessenkonflikten und Willkür. Integrität ist der Kernbegriff. Alle sind vor dem Gesetz gleich. Sie schützen auch die Bürger, die diese Dienstleistungen in Anspruch nehmen.

Die Bedeutung der Unabhängigkeit gegenüber politischer Einflussnahme zur Vermeidung von Machtmissbrauch und Willkür ist wörtlich in den Statuten z. B. der Polizei⁶ festgeschrieben. Sie ist beispielsweise auch für Stadtplanungsbeamte, Aufsichtsbehörden, Richter, Militärangehörige, Lehrkräfte usw. von Bedeutung.

c. Rechtsstellung von Beamten einseitig veränderbar – flexibel – allgemeines Interesse!

Die einseitige Ernennung gewährleistet ihrerseits eine beispiellose Flexibilität im Hinblick auf das allgemeine Interesse, die sich aus dem Rechtsgrundsatz der Veränderbarkeit des öffentlichen Dienstes ergibt, da die Rechtsstellung einseitig geändert werden kann, was bei einem vertraglich beschäftigten Personalmitglied niemals möglich ist.

d. Kontinuität des öffentlichen Dienstes

Der Grundsatz der Kontinuität des öffentlichen Dienstes gewährleistet, dass die Dienstleistungen für die Bürger auch bei einem Regierungswechsel mit neuen Politikern von den Beamten unvermindert fortgesetzt werden.

e. Beamte sind kompetent und gewährleisten eine hochwertige Dienstleistung

Unabhängigkeit und feste Anstellung gewährleisten die Qualität der Beamten und ihre Kompetenz und garantieren gleichzeitig eine hochwertige Dienstleistung.

⁵ Die letzten Beamten, der Mythos des schuldbeladenen Beamtenstatus, W. Appels, Kluwer, 2005, S. 131

⁶ Artikel 127 des Gesetzes vom 07.12.1998 zur Organisation der integrierten Polizeidienste auf zwei Ebenen gewährleistet Unparteilichkeit durch das Statut der Polizeibeamten

f. Beamte können leicht entlassen werden!

Wenn ein Beamter seine Aufgaben nicht erfüllt, kann er heute bereits nach zwei negativen Beurteilungen einfach entlassen werden.

g. Nur vertragliche Einstellung=Willkür – schlechtere Dienstleistungen

Eine rein vertragliche Einstellung führt zu Willkür, wobei die Mitarbeiter vor allem durch die Angst vor Entlassung motiviert sind, was kein guter Ratgeber ist. Kompetente Profile werden sich dafür entscheiden, im privaten Sektor mehr zu verdienen, wenn die Sicherheit des Arbeitsplatzes wegfällt.

Die Dienstleistungen werden darunter leiden.

7. Gefahren der Vertragsbindung: Zurück in die Zeit der Willkür und des Klientelismus?

All diese Argumente waren in den 1930er Jahren die wichtigsten Beweggründe des Verfassers des Camu-Statuts, ein Statut für alle Beamten zu schaffen. Seine Abschaffung katapultiert uns sofort 80 Jahre zurück in eine Zeit der politischen Bevorzugung und des Klientelismus.

Wie wird beispielsweise eine Steuerprüfung in Zukunft ablaufen, wenn nur noch (politische) Freunde die Buchhaltung der Unternehmen kontrollieren? Wie wird die Gesetzgebung bei der Ausübung staatlicher Aufgaben generell eingehalten, wenn es in der Praxis künftig darauf ankommt, wen man kennt? Denken Sie nur an Parzellierungen, Umbauten, die Vergabe öffentlicher Aufträge, die Inspektion von Gebäuden und Produktionsprozessen von Lebensmitteln im Hinblick auf die öffentliche Gesundheit und vieles mehr.

Wie wird der Rechtsschutz der Bürger gegen eine schlecht funktionierende Verwaltung organisiert? Welcher Schutz wird bei einer Privatisierung der Verwaltung eingebaut, um die Gewaltenteilung, nicht zuletzt die richterliche Gewalt, zu wahren? Wird das Rechtssystem noch objektiv funktionieren? Mit anderen Worten: Ist der Legalitätsgrundsatz, die Grundlage unseres Rechtsstaats, nicht in Gefahr, wenn die feste Ernennung abgeschafft wird?

Auch wenn Vertragsbedienstete rechtlich gesehen eine stärkere Position haben als Beamte, um sich gegen einseitige Änderungen ihrer Arbeitsbedingungen zu wehren, werden sie dies in der Praxis aus Angst vor Entlassung nicht tun. Angst führt zu Vermeidungsverhalten und damit zu mehr Bürokratie (der berüchtigte „Regenschirm“).

Wenn dem Beamten vorgeworfen wird, demotiviert zu sein, muss die Ursache nicht in seiner Festanstellung gesucht werden, sondern in der mangelnden Führungsstärke und Vision der bürokratischen Organisationskultur sowie in der Missachtung der Rechtsstaatlichkeit durch die Politiker und Führungskräfte der Behörden⁷.

Die statutarische Beschäftigung bei der öffentlichen Verwaltung garantiert naturgemäß 100 % Flexibilität und ist in Gesetzestexten, Rechtslehre und Rechtsprechung wie folgt verankert.

⁷ Die letzten Beamten, op.cit, S. 125

8. Rechtsgrundlagen der statutarischen Beschäftigung

Laut A. De Becker gibt es keine klare und kohärente Rechtsgrundlage für die statutarische Beschäftigung bei den öffentlichen Verwaltungen in Belgien. Es gibt zwei rechtstheoretische Ansichten: die Imperiumstheorie für Beamte in der föderalen Verwaltung und der allgemeinen Verwaltung in Gemeinschaften und Regionen („puissance publique – Ausübung der öffentlichen Gewalt” – Verfassungsgrundsatz der Gewaltenteilung und BWI) und die Theorie der öffentlichen Dienste für öffentliche Einrichtungen⁽⁸⁾.

a. Die Verfassung und das Statut Camu KE 02.10.1937 – öffentliche Einrichtungen und juristische Personen des öffentlichen Rechts, autonome öffentliche Unternehmen in verschiedenen Gesetzen

Die Artikel 37 und 107, Absatz 2 der Verfassung bilden die Rechtsgrundlage für den Königlichen Erlass vom 2. Oktober 1937 über das Statut des Personals des Staates (= Camu-Statut) für die Bediensteten des Föderalstaates.

Art. 37. Die föderale Exekutivgewalt, wie sie durch die Verfassung geregelt ist, liegt beim König. Art. 107. Der König verleiht die Dienstgrade in der Armee.

Er ernennt die Beamten der allgemeinen Verwaltung und der auswärtigen Angelegenheiten, vorbehaltlich der gesetzlich vorgesehenen Ausnahmen.

Andere Beamte ernennt er nur aufgrund einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung.

Der König hat nicht nur die Befugnis, diese Beamten zu ernennen, sondern auch, ihnen **Rechtsstellung** festzulegen, und zwar im Königlichen Erlass über das Statut Camu⁹.

Seit den 1930er Jahren ist die natürliche Form der Beschäftigung von Staatsbeamten unbestritten und gesetzlich verankert. Diese verfassungsrechtliche Verankerung ist die beste Garantie.

Vor 1937 (Camu-Statut) gab es Diskussionen über die rechtliche Natur des Arbeitsverhältnisses von Beamten. Das Urteil des Kassationshofs vom 08.12.1932 stellte klar, dass das Statut für diejenigen gilt, die Teil der „la puissance publique” = Organe der öffentlichen Verwaltung sind. Das Camu-Statut erweitert dieses Urteil seitdem auf die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten im öffentlichen Sektor, auch auf diejenigen, die nicht „Organe der öffentlichen Verwaltung” sind.

Das Personal der öffentlichen Einrichtungen und anderer juristischer Personen des öffentlichen Rechts fällt nicht unter diese verfassungsrechtlichen Bestimmungen. Verschiedene Gesetze bestätigen den Grundsatz der statutarischen Beschäftigung als normale Beschäftigungsform¹⁰, auch bei den Einrichtungen, die von der föderalen Regierung abhängig sind.

Das Gesetz über die öffentlichen Unternehmen vom 21.03.1991 sieht eine Übertragung der Befugnis des Königs an den Verwaltungsrat vor, das Statut für sein Personal festzulegen.

⁸ De Becker, op. cit., S. 257, Nr. 376

⁹ Königlicher Erlass vom 2. Oktober 1937 über das Statut des Staatsbediensteten

¹⁰ De Becker, op.cit, S. 234, Nr. 344 und 347 ff. U. a. Gesetz vom 11.03.1954; Art. 51 Gesetz vom 28.12.1973. Im gleichen Zusammenhang entstand auch das Gewerkschaftsstatut Gesetz vom 19.12.1974. Gesetz vom 02.02.1982 und Art. 8 KB Nr. 56 vom 16.07.1982 (ausgenommen Finanzinstitute der Kat. C), Art. 4 Gesetz vom 20.02.1990; Art. 3 Gesetz vom 22.07.1993; Art. 29 Gesetz vom 21.03.1991 über öffentliche Unternehmen, satzungsmäßige Ernennung für Aufgaben, die dem öffentlichen Dienst vorbehalten sind; dieses Gesetz sah eine zusätzliche Ausnahme für die vertragliche Einstellung für Aufgaben in einem wettbewerbsorientierten Umfeld vor: Kenntnisse/Erfahrung auf hohem Niveau und bestimmte, dass der Verwaltungsrat das Statut festlegen kann.

b. Sondergesetz zur Reform der Institutionen (BWHI) vom 08.08.1980, Art. 87 §2 § 3 und die Beschlüsse der Regierungen der Gemeinschaften und Regionen zur Verabschiedung der verschiedenen Statuten/Rechtsstellungen.

Art. 87, § 2-3 des BWHI überträgt der Exekutive, den Regierungen der Gemeinschaften und Regionen die gleiche Befugnis, die Rechtsstellung ihrer Bediensteten festzulegen.

Dieser Artikel des BWHI ist im Wesentlichen von der aktuellen Auslegung der Artikel 37 und 107 der Verfassung inspiriert.¹¹ Auch hier ist die Gewaltenteilung der Ausgangspunkt. Sie kann flexibler gehandhabt werden, z. B. im Hinblick auf vertragliche Führungsfunktionen. De Becker schlägt vor, das BWHI auch zu ändern, um die Einstellung von Vertragsbediensteten nicht mehr als Ausnahme zuzulassen¹².

Die Tendenz, den Regionen und Gemeinschaften und ihren öffentlich-rechtlichen Einrichtungen immer mehr Autonomie zu gewähren und die Garantien des Statuts zu untergraben, zeigt sich in der Streichung der Rechtsgrundlage des Königlichen Erlasses über die allgemeinen Grundsätze¹³ am 6. Januar 2014 in Artikel 87 § 4 des BWHI. Die flämische Regierung hat den APKB mit ihrem Beschluss vom 24.06.2016 tatsächlich aufgehoben. Der APKB legte die Entscheidungsbefugnis über die Beschäftigung bei den öffentlich-rechtlichen juristischen Personen, die von den Gemeinschaften und Regionen abhängig sind, bei diesen juristischen Personen, so wie es der Gesetzgeber bei den föderalen öffentlich-rechtlichen juristischen Personen getan hat. Mit dem wichtigen Unterschied, dass die Grundlage für die statutarische Beschäftigung bei den öffentlich-rechtlichen Körperschaften, die von den Gemeinschaften und Regionen abhängig sind, ausschließlich in der Anwendung der Theorie der öffentlichen Dienste, konkret im Rechtsgrundsatz der Veränderbarkeit des öffentlichen Dienstes (siehe unten Punkt d)¹⁴. Der Erlassgeber/Gesetzgeber kann von diesem Grundsatz leicht abweichen, da der allgemeine Rechtsgrundsatz in der Rechtsnormenhierarchie eine untergeordnete Stellung einnimmt. Dies hat er auch getan, z. B. für die VRT.

c. Lokale und regionale Behörden

Lokale und regionale Behörden sind bereits seit dem 8. Juli 2016 nicht mehr verpflichtet, vorrangig statutarisch einzustellen, siehe Fußnote 2 oben. Es besteht Wahlfreiheit: entweder vertragliche oder statutarische Einstellung. Damit wurde der Vorrang der statutarischen Beschäftigung erstmals in großem Umfang durchbrochen. Dies ist die erste Anwendung des Primats des Gesetzgebers, der unabhängig vom rechtstheoretischen Rahmen sein kann. Ein gefährlicher Präzedenzfall: Die Notwendigkeit der Unparteilichkeit, Unabhängigkeit und Ausübung von „Autorität“ (ein Argument, das der Ministerrat nun für wichtig hält).

¹¹ De Becker, op.cit., S. 159

¹² De Becker, op.cit., S. 421

¹³ Königlicher Erlass vom 22. Dezember 2000 zur Festlegung der allgemeinen Grundsätze des Verwaltungs- und Finanzstatuts der Beamten des Staates, der auf das Personal der Dienststellen der Gemeinschafts- und Regionalregierungen und der Kollegien der Gemeinsamen Gemeinschaftskommission und der Französischen Gemeinschaftskommission sowie auf die ihnen unterstellten juristischen Personen des öffentlichen Rechts Anwendung findet (BS 9. Januar 2001)

¹⁴ De Becker, op. cit. 252, Nr. 367 in fine. Für die VRT weicht die flämische Regierung vom Grundsatz der Veränderbarkeit ab: künftig nur noch mit Arbeitsverträgen!

d. Drei allgemeine Grundsätze des öffentlichen Dienstes

Drei wichtige Grundsätze, die seit den 1930er Jahren durch Rechtsprechung und Rechtslehre entwickelt wurden, dienen dem Allgemeininteresse (= Ziel der öffentlichen Hand) und haben Vorrang vor privaten Interessen¹⁵. Sie bilden die Grundlagen für die statutarische Beschäftigung bei einem öffentlichen Arbeitgeber, auch wenn keine andere Rechtsgrundlage vorliegt, und sind unter der „Theorie des öffentlichen Dienstes“ bekannt:

- 1) *Veränderlichkeit des öffentlichen Dienstes* – das Höchstmaß an Flexibilität
- 2) *Gleichheit der Nutzung*
- 3) *Kontinuität des öffentlichen Dienstes*

Nachteil dieser Rechtsgrundlage ist, dass sie durch einen einfachen Erlass, ein Gesetz oder eine Verordnung außer Kraft gesetzt werden kann.

1) *Veränderlichkeit des öffentlichen Dienstes*¹⁶

- ist die Grundlage für die statutarische Ernennung
- ist die Grundlage für die Aufhebung oder Änderung von Verwaltungsakten mit Verordnungsscharakter wie die Rechtsstellungsregelung.
- hat Einfluss auf die individuelle Rechtsstellung des Beamten
- ist die Grundlage für die Regierung, einseitig das Statut festzulegen und einseitig Änderungen an den Rechten, Pflichten und Beschäftigungsmodalitäten von Beamten vorzunehmen: *„le fonctionnaire est pour la fonction et non la fonction pour le fonctionnaire“* (Vorrang des Allgemeininteresses vor dem persönlichen Interesse des Beamten).

Der Grundsatz der Veränderbarkeit räumt den öffentlichen Arbeitgebern das Recht ein, entsprechend den sich ändernden Erfordernissen des Allgemeininteresses einseitig¹⁷ Anpassungen an der Organisation ihrer Dienste vorzunehmen, einschließlich der Beschäftigungsbedingungen des betroffenen Personals. Dem Organisator können keine erworbenen Rechte entgegengehalten werden. Flexibilität ist untrennbar mit der Festanstellung verbunden: Versetzung und Standortwechsel, Änderung der Stellenbeschreibung, Entzug oder Hinzufügung von Befugnissen, sogar die Kürzung von Prämien oder Tarifen in der Rechtsstellung sind für statutarische Bedienstete möglich.

„Aus dem Grundsatz der Veränderlichkeit des öffentlichen Dienstes ergab sich für André Buttgenbach logischerweise die statutarische Beschäftigung des Personals im öffentlichen Dienst, ohne dass hierfür eine ausdrückliche gesetzliche Grundlage erforderlich war“.

¹⁵ A. De Becker, Die Verwaltung und ihr Personal, op. cit., S. 178-179 und 224 – „Die Bedeutung dieser Grundsätze für die Theorie der öffentlichen Dienste im belgischen Verwaltungsrecht kann kaum überschätzt werden“ – Rechtslehre, bestätigt durch die Rechtsprechung der höchsten Gerichte

¹⁶ Aus der Doktorarbeit von Inger De Wilde: *„Flexibilität oder paradoxe Rigidität? Die (einseitige) Änderbarkeit der Arbeitsbedingungen des öffentlichen Auftragnehmers“*, Besprechung im Rechtskundig Weekblad 35 vom 29.04.2017. Forschungsfrage: Kann sich die öffentliche Verwaltung gegenüber einem vertraglich gebundenen Mitarbeiter ein weiterreichendes einseitiges Änderungsrecht einräumen als ein Arbeitgeber im privaten Sektor, unter Berücksichtigung der verwaltungsrechtlichen Normen und Grundsätze? Und auch: *„Die einseitige Änderung der Arbeitsbedingungen von vertraglich gebundenen Mitarbeitern der öffentlichen Verwaltung“*, Inger De Wilde, Sophie Aerts, Ria Janvier, Verwaltungsrechtsbibliothek 2014 Die Keure, und A. De Becker, op.cit, 181 ff., 206 ff.

¹⁷ Obwohl eine Änderung der Rechtsstellung gemäß dem Gewerkschaftsstatut mit den repräsentativen Gewerkschaften zu konsultieren/auszuhandeln ist, ist die Zustimmung der Gewerkschaften im Gegensatz zum Tarifvertrag im privaten Sektor keine Voraussetzung für eine umsetzbare Entscheidung.

Warum ist eine einseitige Änderbarkeit der Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst erforderlich? Um den Grundsatz der Veränderbarkeit des öffentlichen Dienstes zu gewährleisten.

Kann der Grundsatz der einseitigen Änderbarkeit der Arbeitsbedingungen auf Vertragsbedienstete im öffentlichen Dienst angewendet werden?

Nein. Eine aktuelle Doktorarbeit¹⁸ hat dies aufgezeigt.

Die Rechtsstellung eines vertraglich beschäftigten Mitarbeiters im öffentlichen Dienst ist rechtlich wesentlich strenger geregelt als die eines Beamten. Grund: *Contrat vaut loi – pacta sunt servanda*, die zwingenden Vorschriften des Arbeitsvertragsgesetzes und Art. 1134 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches gelten uneingeschränkt, auch für einen Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst. Dies sind gesetzliche Bestimmungen, die in der Hierarchie der Rechtsnormen über einem Regierungsbeschluss oder einem Königlichen Erlass stehen. Mit anderen Worten: Der Grundsatz der Veränderbarkeit im öffentlichen Dienst (auf dessen Grundlage die Arbeitsbedingungen von Beamten durch die Rechtsstellungsregelung einseitig geändert werden können) ist dem arbeitsrechtlichen und vertraglichen Schutz von Vertragsbediensteten der öffentlichen Verwaltung untergeordnet. Ein vertraglich beschäftigtes Personalmitglied darf daher beispielsweise bestimmte Vorteile, die sich aus einer Beförderung ergeben, nicht verlieren, auch wenn die Rechtsstellungsregelung vorsieht, dass diese Vorteile nicht mehr gewährt werden⁽¹⁹⁾. Der Arbeitsvertrag kann nur mit Zustimmung beider Vertragsparteien geändert werden⁽²⁰⁾.

Die statutarische Beschäftigung ist daher im Gegensatz zu der von Vertragsbediensteten völlig flexibel: Die Arbeitsbedingungen von Statutarischen können einseitig ohne Zustimmung geändert werden, um dem wechselnden allgemeinen Interesse zu dienen.

In der Praxis erfordert die Durchsetzung seines Rechts auf Einhaltung seines Arbeitsvertrags zudem ein mutiges Vorgehen des Betroffenen. Dies hat oft zur Folge, dass das Arbeitsverhältnis zumindest gefährdet ist. Denn es ist Sache des Vertragsbediensteten, die Behörde zu verklagen, wenn diese einseitig durch eine Änderung der Rechtsstellung in seinen Arbeitsvertrag eingreift, auch wenn dies rechtlich nicht zulässig ist. Diese Hürde ist hoch und nicht ohne Risiko (Entlassung). Die Beschäftigung von Vertragsbediensteten ist daher oft praktisch: Sie sind de facto schutzbedürftig und werden ihre Rechte nicht ohne Weiteres einfordern, obwohl sie sich durch den Arbeitsvertrag, das Arbeitsvertragsgesetz, Artikel 1134 des Bürgerlichen Gesetzbuches und den Grundsatz „*pacta sunt servanda*“ rechtlich gut geschützt wissen. Denn ihnen droht Arbeitslosigkeit.

¹⁸ Doktorarbeit von Inger De Wilde, siehe Fußnote 16 oben

¹⁹ ArbH Brüssel, 18. April 2001, AR 39.912, unveröffentlicht.

²⁰ Allerdings sind geringfügige einseitige Änderungen aufgrund von Treu und Glauben oder aufgrund gesetzlicher Bestimmungen möglich.

2) Grundsatz der Nutzungsgleichheit

Mast²¹ beschreibt diesen Grundsatz wie folgt:

*„Wenn jemand die Bedingungen erfüllt, die in den Gesetzen oder Verordnungen zur Organisation des öffentlichen Dienstes festgelegt sind, hat der Rechtsunterworfenen Anspruch auf die **Leistung des Dienstes**, und **alle Bürger müssen gleich behandelt werden**“.*

Mit anderen Worten: Allen Bürgern wird eine gleiche Dienstleistung garantiert!

Die Festanstellung ist eine der Möglichkeiten, Missbräuche im Zusammenhang mit der Gleichheit der Nutzung zu verhindern²². Der statutarische Bedienstete weiß sich geschützt, wenn er diesen Grundsatz anwendet, was die Unabhängigkeit der Beamten und der Verwaltung gegenüber der politischen Führung stärkt.

Dies ist nicht zu verwechseln mit dem in den Artikeln 10 und 11 der Verfassung verankerten Gleichheitsgrundsatz²³: gleicher Zugang zum öffentlichen Dienst, gleiche Entlohnung (Gehaltsskalen), gleiche Beurteilung, gleiche Regeln und Garantien bei Disziplinarmaßnahmen. Dieser Grundsatz des gleichen Zugangs zum öffentlichen Dienst hat zur Folge, dass Ernennungen auf der Grundlage zuvor allgemein und objektiv festgelegter Rechtsvorschriften erfolgen. Die Behörden müssen die Ansprüche der verschiedenen Bewerber objektiv vergleichen und bei der Einstellung denjenigen den Vorzug geben, der unter dem Gesichtspunkt des Allgemeininteresses am besten geeignet ist⁽²⁴⁾.

3) Grundsatz der Kontinuität des öffentlichen Dienstes²⁵

Der öffentliche Dienst muss so lange bestehen bleiben, wie er für das Allgemeinwohl erforderlich ist. Weder der Bedienstete selbst noch die Verwaltung können das bestehende Rechtsverhältnis ohne Weiteres beenden. Konkrete Beispiele hierfür sind die Einberufung von Personal im Falle eines Streiks oder die Einschränkung des Streikrechts für Militärangehörige sowie die diesbezügliche neue Initiative für Strafvollzugsbeamte

...

Der Grundsatz der Kontinuität ist eng mit dem Grundsatz der Veränderbarkeit verbunden: Beamte müssen besonders flexibel sein.

Darüber hinaus gewährleistet dieser Grundsatz die Kontinuität der Dienstleistungen bei einem Regierungswechsel, bei dem neue Politiker das Ruder übernehmen.

²¹ A. MAST, J. DUJARDIN, M. VAN DAMME, J. VANDELANOTTE, Überblick über das belgische Verwaltungsrecht, Mechelen, Kluwer,

²² Die letzten Beamten, op. cit., S. 57

²³ Schiedsgericht, Nr. 96/2005, 1. Juni 2005, B.16 – und A. De Becker, op. cit, S. 180, Nr. 271

²⁴ Stellungnahme des Staatsrats 39.103/3 vom 4. Oktober 2005, 422

²⁵ Kassationsgericht, 10.01.1950, erster vom Kassationsgericht anerkannter Rechtsgrundsatz

9. Vertragsparteien dürfen nur in Ausnahmefällen bei der öffentlichen Verwaltung eingestellt werden²⁶

Die öffentliche Verwaltung benötigt heute noch (wie lange noch?) eine außergewöhnliche Rechtsgrundlage für die Einstellung von Vertragsbediensteten (die Regel ist nämlich die Einstellung im öffentlichen Dienst). Es besteht eine Vermutung der Einstellung im öffentlichen Dienst, die unter dem allgemeinen Rechtsgrundsatz der Einstellung im öffentlichen Dienst bekannt ist²⁷

In welchem Zusammenhang darf die öffentliche Verwaltung Vertragsbedienstete einstellen:

außergewöhnlicher und vorübergehender Personalbedarf, Ersatz von Personal bei Vollzeit- oder Teilzeitabwesenheit; zusätzliche oder spezifische Aufgaben, Aufgaben, die besondere Kenntnisse oder Erfahrungen auf hohem Niveau erfordern; Wettbewerb mit anderen Marktteilnehmern; eine von einer anderen Behörde subventionierte Beschäftigung.

In der Praxis ist das Vertragsverhältnis jedoch nicht so selten, wie es sein sollte: Fast die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sind Vertragsbedienstete. Gesamtzahl der Beamten und Vertragsbediensteten im öffentlichen Dienst im ersten Quartal 2016: **1.044.017, davon 46 % Vertragsbedienstete (485.233)**. Föderalverwaltung (insgesamt 210.610, davon fast 24 % Vertragsbedienstete), Gemeinschaften und Regionen (471.484, davon 43 % Vertragsbedienstete), lokale Verwaltungen (361.923, davon fast 64 % Vertragsbedienstete). Einige Behörden sind fast ausschließlich statutarisch organisiert, wie Polizei und Armee, Strafvollzugsanstalten, SNCB (belgische Eisenbahn) usw. Andere wie VRT (flämischer öffentlicher Rundfunk) und De Lijn (flämischer Nahverkehr) beschäftigen heute fast ausschließlich Vertragsbedienstete⁽²⁸⁾. Auch bei bPost erfolgt die Einstellung noch ausschließlich auf Vertragsbasis.

Erklärung: Subventionen für die Einstellung von Vertragsbediensteten, Sozialbeschäftigung, Ersatz für Abwesenheiten, wodurch die Statistiken verzerrt werden.

Wenn die Absichten des Sonderministerrats verwirklicht werden, wird dieses Prinzip umgekehrt: Die Regel wird der Arbeitsvertrag sein (wie bei den Finanzinstituten und der Nationalen Lotterie), weil dies gesetzlich so festgelegt wird. Und die Ausnahme wird die statutarische Anstellung sein. Denken Sie an die oben erwähnte Überlegung zum „roten Fahrdienst“.

Die Rechtslehre hält die Argumentation von Camu für altmodisch: Wenn die Regierung ihren Willen durchsetzt, katapultiert sie uns sofort 80 Jahre zurück in die Zeit vor dem Camu-Statut, als politische Willkür und schlechte Dienstleistungen an der Tagesordnung waren.

²⁶ außer bei den lokalen und regionalen Behörden, siehe oben

²⁷ Die letzten der Statuten, op. cit., S. 115, Punkt 3.2.2.3

²⁸ Aus der Doktorarbeit von Inger De Wilde, siehe Fußnote 16 oben



VSOA-Kongress

28. November 2017



VSOA
Generalsekretariat
Lang Levenstraat 27-29
1050 Brüssel

www.vsoa.eu

V.U.: François Fernandez-Corrales, Generaldirektor VSOA