

### **Anfrage**

des Abgeordneten Lausch  
und weiterer Abgeordneter  
an den Bundeskanzler  
betreffend **nachteilige Verwaltung des Personalakts**

In § 109 Abs. 2 BDG 1979 wird die Vorgangsweise bei Belehrungen und Ermahnung von Beamten behandelt. Demnach ist von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde abzusehen, wenn nach Ansicht des Dienstvorgesetzten (beispielsweise einer Anstaltsleiterin/ eines Anstaltsleiters) eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Bei einer Belehrung oder Ermahnung handelt es sich um eine Tatsachenentscheidung des Dienstvorgesetzten, welche nicht mehr rückgängig gemacht werden kann. Die Belehrung oder Ermahnung ist dem Beamten lediglich nachweislich zu erteilen und diesem steht dagegen kein Rechtsmittel zur Verfügung. Die Ermahnungen und Belehrungen können sich aber für den einzelnen Beamten negativ auswirken, wenn sie schriftlich festgehalten werden, das Schriftstück dem Personalakt beigelegt wird und dieses später bei allfälligen dienstrechtlichen Maßnahmen (z.B. disziplinäre Verfolgung, Beförderung) im Rahmen des Ermessensspielraums nachteilig berücksichtigt wird.

Besonders bei anstehenden Beförderungen können sich schriftliche Ermahnungen negativ auf die Laufbahn und die Zukunft des Beamten auswirken. Beispielsweise kann durch eine von einem Anstaltsleiter ausgesprochene schriftliche Ermahnung, welche lediglich als Weisung des Dienstvorgesetzten anzusehen ist, und gegen die dem Beamten kein Rechtsmittel zur Verfügung steht, der Beamten willkürlich durch den Dienstvorgesetzten an seinem beruflichen Fortkommen behindert werden. Dem Dienstvorgesetzten wird somit die Möglichkeit eröffnet, unliebsame Beamte, durch seine schriftliche Ermahnung für drei Jahre bei der Besetzung von Planstellen auszuschließen und somit andere Beamte zu bevorzugen.

Einer politisch motivierten Planstellen- und Postenbesetzung sind durch das Mittel der schriftlichen Ermahnung ohne Rechtsmittel für den Beamten Tür und Tor geöffnet. Diese Situation ermöglicht eine willkürliche Schlechterstellung von einzelnen Beamten, ohne dass diese sich dagegen wehren können.

Eine Schlechterstellung des Beamten knüpft allein an den Umstand, ob nach Ansicht des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht und dieser von einer Disziplinaranzeige absieht. Während im § 121 Abs. 1 BDG 1979 geregelt ist, dass eine Dienstpflichtverletzung über eine Disziplinarstrafe hinaus zu keinen dienstrechtlichen Nachteilen führen darf, sehen sich die Beamten nun damit konfrontiert, dass die vorgeschaltete Variante von Disziplinarverfahren, nämlich eine schriftliche Ermahnung oder eine schriftliche Belehrung sehr wohl im Rahmen des Ermessensspielraums etwa bei Beförderungen nachteilig berücksichtigt werden können. Dieser Umstand wirft den Fehler auf, dass das rein subjektive Werturteil des Dienstvorgesetzten, welches sich einer objektiven Überprüfung entzieht, zu einer massiven Schlechterstellung des Beamten etwa im Falle einer Beförderung beitragen kann.

Der § 109 Abs. 2 BDG 1979 hält fest, dass nach Ablauf von drei Jahren ab der Mitteilung an den Beamten die Belehrung oder Ermahnung zu keinen dienstlichen Nachteilen mehr führen darf, wenn der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere

Dienstpflichtverletzungen begangen hat. Zwar sind auch Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung zu vernichten, dass es sie gegeben haben muss, ist jedoch durch das Inhaltsverzeichnis und den Personalakt weiterhin nachvollziehbar.

Der derzeitige rechtliche Zustand scheint auch deshalb besonders hinterfragungswürdig, weil sich durch die fehlende Möglichkeit einer schriftlichen Stellungnahme zur Belehrung oder Ermahnung, sowie durch die nicht geregelte physische Herausnahme Derselben aus dem Personalakt nach Ablauf von drei Jahren, sich die Bediensteten gegen eine allfällige Willkür durch Vorgesetzte nicht wehren können und einem politisch motivierten Handeln von Einzelpersonen Tür und Tor geöffnet wird.

In diesem Zusammenhang stellen die unterfertigten Abgeordneten an den Bundeskanzler folgende

### Anfrage

1. Wie werden in Ihrem Ressort Personalakte geführt? (Bitte für jede Organisationseinheit beschreiben wie ein Personalakt aussieht und woraus er sich zusammensetzt)
2. Auf welchem Informationsträger (zB. in Papierform in Ringmappen oÄ.) wird der Personalakt in den jeweiligen Organisationseinheiten Ihres Ressorts geführt?
3. Gibt es in Ihrem Ressort diesbezüglich eine einheitliche Praxis?
  - a. Wenn ja, seit wann?
  - b. Wenn nein, warum nicht?
4. Gibt es österreichweit eine einheitliche Praxis?
  - a. Wenn ja, seit wann?
  - b. Wenn nein, warum nicht?
5. Wie gehen Sie mit Personalakten von ressortfremden Bediensteten um, die in Ihr Ressort wechseln?
6. Werden Personalakten von ressortfremden Bediensteten, die in Ihr Ressort wechseln, in Ihr System übertragen?
  - a. Wenn ja, wie funktioniert eine solche „Übertragung“?
  - b. Wenn ja, was passiert mit dem übertragenen Personalakt?
  - c. Wenn nein, wie viele Systeme werden dadurch parallel geführt?
7. Wie viele Ermahnungen gem. § 109 Abs. 2 BDG werden in Ihrem Ressort jährlich den Beamten nachweislich mitgeteilt und aufgezeichnet? (Bitte für die Jahre 2015 – 2020 angeben)
8. Wie viele Ermahnungen gem. § 109 Abs. 2 BDG werden in Ihrem Ressort jährlich den Beamten nachweislich mitgeteilt aber nicht aufgezeichnet? (Bitte für die Jahre 2015 – 2020 angeben)
9. Wie viele Belehrungen gem. § 109 Abs. 2 BDG werden in Ihrem Ressort jährlich den Beamten nachweislich mitgeteilt und aufgezeichnet? (Bitte für die Jahre 2015 – 2020 angeben)

10. Wie viele Belehrungen gem. § 109 Abs. 2 BDG werden in Ihrem Ressort jährlich den Beamten nachweislich mitgeteilt aber nicht aufgezeichnet? (Bitte für die Jahre 2015 – 2020 angeben)
11. Wie definieren Sie „vernichten“ iSd. § 109 Abs. 2 BDG?
12. Wie werden gemäß. § 109 Abs. 2 BDG in Ihrem Ressort Ermahnungen oder Belehrungen nach drei Jahren „vernichtet“?
13. Ist es trotz dem „Vernichten“ gemäß § 109 Abs. 2 BDG weiterhin nachvollziehbar, dass es eine entsprechende Ermahnung oder Belehrung im Akt gegeben hat? (zB. durch das Fehlen von Inhalten bei fortlaufender Nummerierung)
14. Inwiefern betrachten Sie die Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung als „vernichtet“ iSd. § 109 Abs. 2 BDG, wenn im Personalakt nachvollzogen werden kann, dass es eine Belehrung oder Ermahnung gegeben haben muss?
15. Befindet sich in Ihrem Ressort die Praxis im Einklang mit dem Wortlaut des § 109 Abs. 2 BDG?
  - a. Wenn ja, warum?
  - b. Wenn nein, was gedenken Sie diesbezüglich zu unternehmen?
16. Können Sie ausschließen, dass es in Ihrem Ressort zu dienstlichen Nachteilen aufgrund von Belehrungen oder Ermahnungen gemäß § 109 Abs. 2 BDG kommt? (Bitte für die Jahre 2015 – 2020 angeben)
17. Sind Ihnen in Ihrem Ressort Beschwerden im Zusammenhang mit der Umsetzung von § 109 Abs. 2 BDG bekannt, insbesondere hinsichtlich des „Vernichtens“ von Aufzeichnungen? (Bitte für die Jahre 2015 – 2020 angeben)
18. Inwiefern schließen Sie aus, dass es beim „Vernichten“ gem. § 109 Abs. 2 BDG zu Manipulationen im Personalakt kommt?



