REPUBLIK ÖSTERREICH
DIE BUNDESMINISTERIN FÜR JUSTIZ

BMJ-Pr7000/0144-Pr 1/2011

Museumstraße 7
1070 Wien

Tel.: +43 1 52152 0
E-Mail: team.pr@bmj.gv.at

XXIV. GP.-NR
8491 /AB
18. Juli 2011
zu 8556 /J

Frau
Präsidentin des Nationalrates

Zur Zahl 8556/J-NR/2011

Der Abgeordnete zum Nationalrat Dr. Günther Kräuter und GenossInnen haben an mich eine schriftliche Anfrage betreffend „einen hinterfragungswürdigen Erlass im Zusammenhang mit Belehrungen und Ermahnungen in Justizanstalten" gerichtet.

Ich beantworte diese Anfrage wie folgt:

Zu 1 bis 6:
Eine Reaktion der Personalvertretung ist ausgeblieben, gibt doch der in der Anfrage relevierte Erlass nur die geltende Rechtslage wieder.

Eine Ermahnung iSd § 109 Abs. 2 BDG 1979 ist keine Disziplinarstrafe, sondern ein als Ausfluss des verfassungsgesetzlich normierten Weisungsrechtes dem Dienstvorgesetzten jederzeit zustehendes personalpolitisches Führungsmittel (VwGH 22.7.1999, Zl. 98/12/0122); das gilt umso mehr für eine bloße Belehrung. In diesem Sinne ist die Ermahnung wie die Belehrung nicht mehr als das Dokumentieren einer Rechtsansicht über Dienstpflichten, verbunden mit einer Erwartungshaltung der/des Vorgesetzten hinsichtlich des künftigen Verhaltens der/des Betroffenen. Sie stellt somit – noch unterhalb der Schwelle zum Disziplinarrecht – die Position der/des Vorgesetzten für die Zukunft klar. Im Hinblick darauf, dass es sich bei den beiden Rechtsinstituten um bloße Aufsichtsmittel im Vorfeld bzw. außerhalb eines Disziplinarverfahrens handelt, folgt, dass Belehrungen oder Ermahnungen nicht als Bescheide zu erlassen sind (vgl. Kucsko-Stadlmayer, Disziplinarrecht[4] 545 mwN).

Um Missbräuche dieses Rechtsinstitutes zu verhindern, wurde die/der Vorgesetzte mit der 1. BDG-Novelle 1997, BGBl. Nr. 61/1997 dazu verpflichtet, solche Maßnahmen der Beamtin/dem Beamten nachweislich mitzuteilen. Der/Die Betroffene kann damit nun (auch schriftlich) Stellung nehmen und selbst eine Klärung des Sachverhaltes bzw. Beurteilung seiner angeblichen Pflichtwidrigkeit durch eine Selbstanzeige gemäß § 111 BDG 1979 herbeiführen.

Aus der Ermahnung selbst lassen sich im Übrigen keinerlei Rechtsfolgen ableiten, sondern nur aus dem der Ermahnung zu Grunde liegenden Sachverhalt und dies unabhängig davon, ob eine Ermahnung oder Belehrung erteilt wurde. Ein gesteigertes Rechtschutzbedürfnis im Zusammenhang mit Ermahnungen, selbst wenn sie willkürlich erfolgten, ist daher nicht zu erblicken. Die förmliche Ermahnung schafft hingegen mehr Klarheit und Transparenz als etwa ein interner Aktenvermerk.

Nachdem die mit Erlass vom 24. Februar 2011 in Erinnerung gerufene Vorgehensweise bei Belehrungen und Ermahnungen – wie eingangs erwähnt – lediglich die geltende Rechtslage wiedergibt, sehe ich auch keinen Anpassungsbedarf. Die erwähnten Bestimmungen über die nachweisliche Mitteilung, die Möglichkeit einer Selbstanzeige im BDG 1979 oder die „3-Jahres Tilgung" (unten) berücksichtigen zudem die Interessen der/des Betroffenen ausreichend. Es ist auch nicht von vornherein zu unterstellen, dass Dienststellenleiter/innen diese Rechtsinstitute maßlos oder gar willkürlich und rechtsmissbräuchlich einsetzen.

Gesetzlich ist klargestellt, dass eine Ermahnung oder Belehrung nach drei „Bewährungsjahren" zu keinen dienstlichen Nachteilen mehr führen darf. Eine Verpflichtung zur physischen Vernichtung von Aktenbestandteilen ist gesetzlich hingegen nicht vorgesehen; angesichts der klaren gesetzlichen Regelung erscheint dies auch nicht dringend indiziert zu sein.

Wien, 7. Juli 2011

Dr. Beatrix Karl