

Abänderungsantrag

des Abgeordneten Lausch
und weiterer Abgeordneter

eingebracht im Zuge der Debatte über den Bericht des Verfassungsausschusses über den Antrag 41/A der Abgeordneten Otto Pendl, Mag. Wolfgang Gerstl, Kolleginnen und Kollegen betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Beamten-Dienstrechtsgegesetz 1979, das Gehaltsgesetz 1956, das Vertragsbedienstetengesetz 1948, das Richter- und Staatsanwaltschaftsdienstgesetz, das Landeslehrer-Dienstrechtsgegesetz, das Land- und forstwirtschaftliche Landeslehrer-Dienstrechtsgegesetz, das Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgegesetz, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, das Pensionsgesetz 1965, das Bundestheaterpensionsgesetz, das Bundesbahn-Pensionsgesetz, das Ausschreibungsgesetz 1989, das Bundes-Personalvertretungsgesetz, das Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984, das Auslandszulagen- und -hilfeleistungsgesetz, das Militärberufsförderungsgesetz 2004, das Bundes-Bedienstetenschutzgesetz, das Überbrückungshilfengesetz, das Poststrukturgesetz, das Rechtspraktikantengesetz und das Gerichtsorganisationsgesetz geändert werden (*Dienstrechts-Novelle 2013*) (8 d.B.), am 17.012.2013 in der 7. Nationalratssitzung.

Der Nationalrat wolle in zweiter Lesung beschließen:

Der eingangs bezeichnete Gesetzesantrag wird wie folgt geändert:

Im Artikel 1 wird nach der Ziffer 22 die Ziffer 22a § 109 Abs. 2 eingefügt:

„(2) Von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde ist abzusehen, wenn nach Ansicht des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist dem Beamten nachweislich mitzuteilen. Hat ein Beamter zu seiner Belehrung oder Ermahnung eine schriftliche Stellungnahme abgegeben, so ist diese der Belehrung oder der Ermahnung direkt anzuhften. Eine Ermahnung oder Belehrung muss nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung an den Beamten nachweislich entfernt oder gelöscht werden und darf zu keinen dienstlichen Nachteilen führen, wenn der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat. Die Lösung oder die Entfernung ist dem betroffenen Beamten unverzüglich und nachweislich mitzuteilen. Inhaltsverzeichnis und Nummerierung des Personalaktes sind dementsprechend anzupassen.“

Begründung

Im § 109 Abs. 2 BDG 1979 wird die Vorgangsweise bei Belehrungen und Ermahnung von Beamten abgehandelt. Demnach ist von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde abzusehen, wenn nach Ansicht des Dienstvorgesetzten 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 formlos zu erteilen und diesem steht dagegen kein Rechtsmittel zur Verfügung.

Die Ermahnungen und Belehrungen können sich für den einzelnen Beamten negativ auswirken, wenn sie schriftlich festgehalten werden, das Schriftstück dem Personalakt beigelegt wird und dieses später bei allfälligen dienstrechten Maßnahmen (z.B. disziplinäre Verfolgung, Beförderung) im Rahmen des Ermessensspielraums nachteilig berücksichtigt wird.

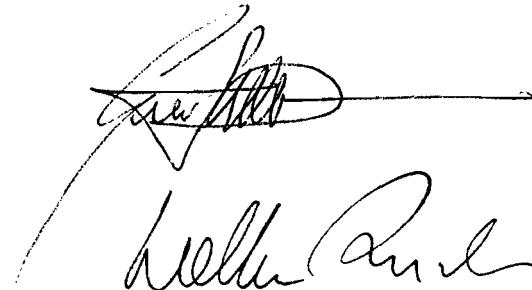
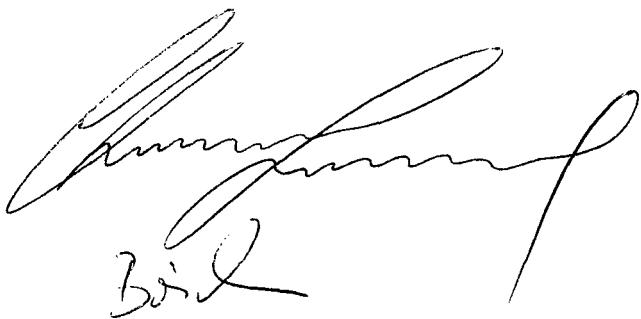
Besonders bei anstehenden Beförderungen können sich schriftliche Ermahnungen negativ auf die Laufbahn und die Zukunft des Beamten auswirken. Durch die schriftliche Ermahnung, welche lediglich als Weisung des Dienstvorgesetzten anzusehen ist, und gegen die dem Beamten kein Rechtsmittel zur Verfügung steht, kann 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 an, 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 dienstrechtlchen Nachteilen führen darf, sehen sich die Beamten nun damit konfrontiert, dass die abgestufte 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 in der derzeitigen Fassung hält zwar 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. Es besteht jedoch keine Pflicht zur physischen Vernichtung der schriftlichen Ermahnung oder schriftlichen Belehrung im Personalakt und haftet somit bis zum Ausscheiden aus dem Bundesdienst am Beamten.

Der derzeitige rechtliche Zustand scheint deshalb besonders hinterfragungswürdig, weil sich durch den Ausschluss eines Rechtmittels gegen die schriftliche 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.


Helmut Raudy