

Antrag

der Abgeordneten Christian Lausch, Christian Ries
und weiterer Abgeordneter

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über
das Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979)
geändert wird.

Der Nationalrat wolle beschließen:

**Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das
Dienstrecht der Beamten (Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979)
geändert wird.**

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Bundesgesetz vom 27. Juni 1979 über das Dienstrecht der Beamten
(Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 – BDG 1979) BGBl. Nr. 333/1979, zuletzt
geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 98/2020, wird wie folgt geändert:

§ 109 Absatz 2 lautet:

„(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 anzuhängen. 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 Löschung
oder die Entfernung ist dem betroffenen Beamten unverzüglich und nachweislich
mitzuteilen. Inhaltsverzeichnis und Nummerierung des Personalaktes sind
demensprechend anzupassen.“

Begründung

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. disziplinaire 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 formeller Hinsicht wird die Zuweisung an den Verfassungsausschuss vorgeschlagen.

