

3748/AB**vom 10.12.2020 zu 3776/J (XXVII. GP)****bmk.gv.at**

= Bundesministerium
 Klimaschutz, Umwelt,
 Energie, Mobilität,
 Innovation und Technologie

Leonore Gewessler, BA
 Bundesministerin

An den
 Präsident des Nationalrates
 Mag. Wolfgang Sobotka
 Parlament
 1017 W i e n

leonore.gewessler@bmk.gv.at
 +43 1 711 62-658000
 Radetzkystraße 2, 1030 Wien
 Österreich

Geschäftszahl: 2020-0.668.867

. Dezember 2020

Sehr geehrter Herr Präsident!

Die Abgeordneten zum Nationalrat Lausch und weitere Abgeordnete haben am 14. Oktober 2020 unter der **Nr. 3776/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend nachteilige Verwaltung des Personalakts gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich wie folgt:

Zum Motivanteil betreffend Nichtvorliegen eines Rechtsmittels gegen Belehrungen und Ermahnungen:

Hierzu wird ausgeführt, dass es sich dabei um Tatsachenentscheidungen der/des Dienstvorgesetzten handelt. Belehrung und Ermahnung sind Maßnahmen der/des Dienstvorgesetzten auf Grund des in Art 20 Abs. 1 B-VG und § 45 BDG 1979 normierten Weisungsrechtes. Die/der Dienstvorgesetzte kann unter bestimmten Umständen von der Disziplinaranzeige absehen, wenn nach ihrer/seiner Ansicht eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Es handelt sich dabei jedoch um keine reine Ermessensentscheidung, da als Zweck dieser Bestimmung in den Erläuternden Bemerkungen festgehalten wurde, dass durch dieses Instrumentarium eine Beaffassung der Dienstbehörde mit „Bagatellsachen“ vermieden werden soll. Die Definition von Bagatellsachen lässt sich in § 110 Abs. 2 BDG 1979 finden, wonach auch die Dienstbehörde von einer weiteren Verfolgung abzusehen hat, wenn das Verschulden geringfügig ist und die Folgen der Dienstpflichtverletzung unbedeutend sind. Weiters ist erforderlich, dass nach Ansicht der/des Vorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Damit wird ein spezialpräventiver Aspekt normiert, wonach die/der Dienstvorgesetzte wohl zu beurteilen hat, ob die genannten Maßnahmen genügen, die Beamtin oder den Beamten von der Begehung weiterer Dienstpflichtverletzungen abzuhalten.

Aus dem gesetzlichen Konzept dieser Vorschaltung des „Vorerhebungsverfahrens“ vor das eigentliche Disziplinarverfahren im Sinne des BDG folgt, dass Belehrungen oder Ermahnungen nicht als Bescheide zu erlassen sind (stRsp des VwGH). Der Beamtin oder dem Beamten muss eine Ermahnung oder Belehrung durch die Dienstvorgesetzte oder den Dienstvorgesetzten

allerdings nachweislich zur Kenntnis gebracht werden. Eine bestimmte Art, wie dieser Nachweis zu erbringen ist, wurde hingegen nicht normiert. Eine Pflicht zur schriftlichen Erlassung lässt sich daraus nicht ableiten, zumindest erscheint jedoch das Anlegen eines Aktenvermerkes sinnvoll.

Zu den Fragen 1 bis 6:

- Wie werden in Ihrem Ressort Personalakte geführt? (Bitte für jede Organisationseinheit beschreiben wie ein Personalakt aussieht und woraus er sich zusammensetzt)
- Auf welchem Informationsträger (z.B. in Papierform in Ringmappen o.Ä.) wird der Personalakt in den jeweiligen Organisationseinheiten Ihres Ressorts geführt?
- Gibt es in Ihrem Ressort diesbezüglich eine einheitliche Praxis?
 - a. Wenn ja, seit wann?
 - b. Wenn nein, warum nicht?
- Gibt es österreichweit eine einheitliche Praxis?
 - a. Wenn ja, seit wann?
 - b. Wenn nein, warum nicht?
- Wie gehen Sie mit Personalakten von ressortfremden Bediensteten um, die in Ihr Ressort wechseln?
- 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?

In meinem Ressort werden seit 2005 Personalakten als elektronische Akten im ELAK geführt. Der Personalakt beinhaltet sämtliche die/den jeweilige/n Bedienstete/n betreffende Akten. Die Personalakten werden für alle Bedienstete des BMK, mit Ausnahme jener des Österreichischen Patentamtes, ausschließlich von der ho. Personalabteilung (Sektion I/Präs.1) geführt. Im Österreichischen Patentamt, das eine eigene Dienstbehörde und Personalstelle ist, werden Personalakten seit 2014 als elektronische Akten im System TOPAS geführt. Dies erfolgte insbesondere aus Synergiegründen, da TOPAS auch im Bereich der Aktenführung gewerblicher Schutzrechte (Patente usw.) zum Einsatz kommt.

Personalakten von ressortfremden Bundesbediensteten, die in mein Ressort wechseln, werden – soweit sie in Papierform geführt wurden – angefordert und ho. verwahrt. Die Weiterführung der Personalakten durch die Personalabteilung erfolgt im ELAK.

Bei elektronisch geführten Personalakten erhält die Personalabteilung die Zugriffsrechte im ELAK oder ePAK.

Zu den Fragen 7 bis 10:

- 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)
- 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)
- 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)

- 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)

Im Zeitraum 1. Jänner 2015 bis 14. Oktober 2020 wurden vier Ermahnungen gemäß § 109 BDG 1979 gegen Beamt_innen nachweislich mitgeteilt und aufgezeichnet.

Im Zeitraum 1. Jänner 2015 bis 14. Oktober 2020 wurden keine Belehrungen gemäß § 109 BDG 1979 gegenüber Beamt_innen erteilt bzw. nachweislich mitgeteilt und aufgezeichnet.

Zu Frage 11:

- Wie definieren Sie „vernichten“ iSd. § 109 Abs. 2 BDG?

Gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 ist von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde abzusehen, wenn nach Ansicht der oder des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermahnung ausreicht. Diese ist der Beamtin oder dem Beamten nachweislich mitzuteilen. Nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung an die Beamtin oder den Beamten darf eine Belehrung oder Ermahnung zu keinen dienstlichen Nachteilen führen und sind die Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung zu vernichten, wenn die Beamtin oder der Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat.

Dürfen die Belehrung oder Ermahnung nicht mehr „verwertet“ werden, dann sind die entsprechenden Aufzeichnungen von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten. Die Erteilung der Belehrung oder Ermahnung sowie deren Aufbewahrung kann auch Aufnahme im Personalakt in unterschiedlicher Form – nach gelebter Praxis im jeweiligen Ressort – finden. Daher sind sämtliche entsprechende Aufzeichnungen zu vernichten bzw. zu löschen oder, falls dies nicht möglich sein sollte, unkenntlich zu machen. Dies bezieht sich sowohl auf Papierunterlagen, als auch auf digitale Unterlagen. Die Beamtin oder der Beamte ist von der erfolgten Vernichtung der Aufzeichnungen nachweislich zu verständigen.

Zu den Fragen 12 bis 16 und 18:

- Wie werden gemäß. § 109 Abs. 2 BDG in Ihrem Ressort Ermahnungen oder Belehrungen nach drei Jahren „vernichtet“?
- 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)
- 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?
- 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?
- 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)
- Inwiefern schließen Sie aus, dass es beim „Vernichten“ gem. § 109 Abs. 2 BDG zu Manipulationen im Personalakt kommt?

Die „Vernichtung“ von Belehrungen und Ermahnungen gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 nach drei Jahren erfolgt im BMK durch Schreddern der bezughabenden Papierakten bzw. Löschen

von elektronischen Akten im ELAK durch die Bundesrechenzentrum GmbH. Somit befindet sich in meinem Ressort die Praxis im Einklang mit dem Wortlaut des § 109 Abs. 2 BDG 1979.

Ich kann auf jeden Fall ausschließen, dass es ho. zu dienstlichen Nachteilen aufgrund von Belehrungen oder Ermahnungen gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 nach Ablauf von drei Jahren ab Mitteilung kommt, wenn die Beamte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat.

Ebenso kann ich ausschließen, dass es beim „Vernichten“ gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 zu Manipulationen im Personalakt kommt.

Zu Frage 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)*

Es sind mir keine Beschwerden in meinem Ressort im Zusammenhang mit der Umsetzung von § 109 Abs. 2 BDG 1979, insbesondere hinsichtlich des „Vernichtens“ von Aufzeichnungen, bekannt.

Leonore Gewessler, BA

