

**Mag. Alexander Schallenberg**  
Bundesminister

Minoritenplatz 8, 1010 Wien, Österreich

Herrn  
Mag. Wolfgang Sobotka  
Präsident des Nationalrates  
Parlament  
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.680.581

Wien, am 14. Dezember 2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Christian Lausch, Kolleginnen und Kollegen haben am 14. Oktober 2020 unter der Zl. 3771/J-NR/2020 an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „nachteilige Verwaltung des Personalakts“ gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zu den einleitenden Worten betreffend Nichtvorliegen eines Rechtsmittels gegen Belehrungen und Ermahnungen 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 Befassung 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 (zB. in Papierform in Ringmappen oÄ.) wird der Personalakt in den jeweiligen Organisationseinheiten Ihres Ressorts geführt?*
- *Gibt es in Ihrem Ressort diesbezüglich eine einheitliche Praxis?  
Wenn ja, seit wann?  
Wenn nein, warum nicht?*
- *Gibt es österreichweit eine einheitliche Praxis?  
Wenn ja, seit wann?  
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?  
Wenn ja, wie funktioniert eine solche „Übertragung“?  
Wenn ja, was passiert mit dem übertragenen Personalakt?  
Wenn nein, wie viele Systeme werden dadurch parallel geführt?*

Seit der Einführung des elektronischen Aktes (ELAK) in der Bundesverwaltung – somit auch in meinem Ressort – regelt die Büroordnung auf Grundlage des § 12 Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76, in der Fassung des Bundesgesetzes, BGBl. I Nr. 17/2003, die Aktenbearbeitung. In der Büroordnung ist im 6. Abschnitt „elektronisches Archiv“ unter anderem die Vernichtung elektronischer Akten vorgesehen.

Elektronische Personalakten, die sich im ELAK befinden, werden üblicherweise auf elektronischem Weg der jeweiligen Organisationseinheit übergeben. Die Akten werden nicht

parallel geführt, sondern es kommt zu einer Änderung der Zugriffsberechtigungen auf sie. Gelegentlich erfolgt zudem auch die Übergabe von Personalakten in Papierform, falls die elektronischen Personalakten zeitlich nicht entsprechend weit zurückreichen.

#### **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 Anfragezeitraum wurden keine Ermahnungen oder Belehrungen gemäß § 109 Abs. 2 BDG verzeichnet.

#### **Zu den Fragen 11 bis 16 und 18:**

- *Wie definieren Sie „vernichten“ iSd. § 109 Abs. 2 BDG?*
- *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?*  
*Wenn ja, warum?*  
*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?*

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 wären die entsprechenden Aufzeichnungen von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten. Die Erteilung der Belehrung oder Ermahnung sowie deren Aufbewahrung könnte auch Aufnahme im Personalakt finden. Daher wären sämtliche entsprechende Aufzeichnungen zu vernichten bzw. zu löschen oder, falls dies nicht möglich sein sollte, unkenntlich zu machen. Dies würde sich sowohl auf Unterlagen in Papierform als auch in digitaler Form beziehen. Die Beamtin oder der Beamte wäre von der erfolgten Vernichtung der Aufzeichnungen nachweislich zu verständigen.

In meinem Ressort wird ausschließlich nach den Vorgaben der dienstrechtlichen Bestimmungen vorgegangen. Sollten Fälle gem. § 109 BDG auftreten, so werden diese regelkonform behandelt.

**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)*

Mangels erfolgter Ermahnungen oder Belehrungen im Anfragezeitraum sind auch keine Beschwerden im Zusammenhang mit § 109 Abs. 2 BDG bekannt.

Mag. Alexander Schallenberg



