

3806/AB
Bundesministerium vom 14.12.2020 zu 3774/J (XXVII. GP)
bmj.gv.at
Justiz

Dr. ⁱⁿ Alma Zadić, LL.M.
Bundesministerin für Justiz

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.670.986

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)3774/J-NR/2020

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 Nr. **3774/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:

Einleitend darf ich zum Nichtvorliegen eines Rechtsmittels gegen Belehrungen und Ermahnungen anmerken, dass es sich bei Belehrungen und Ermahnungen um Tatsachenentscheidungen der*des Dienstvorgesetzten handelt. 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 eine Dienstpflichtverletzung vorliegen muss, das Verschulden jedoch lediglich geringfügig und die Folgen unbedeutend sein dürfen. Aus dem gesetzlichen Konzept dieser Vorschaltung des „Vorerhebungsverfahrens“ vor das eigentliche Disziplinarverfahren im Sinne des BDG folgt aber, dass Belehrungen oder Ermahnungen nicht als Bescheide zu erlassen sind (stRsp des VwGH).

Zu den Fragen 1 bis 3:

- 1. Wie werden in Ihrem Ressort Personalakte geführt? (Bitte für jede Organisationseinheit beschreiben wie ein Personalakt aussieht und woraus er sich zusammensetzt)
- 2. Auf welchem Informationsträger (zB. in Papierform in Ringmappen oÄ.) wird der Personalakt in den jeweiligen Organisationseinheiten Ihres Ressorts geführt?
- 3. Gibt es in Ihrem Ressort diesbezüglich eine einheitliche Praxis?
 - a. Wenn ja, seit wann?
 - b. Wenn nein, warum nicht?

Derzeit führen noch das Bundesverwaltungsgericht und die Datenschutzbehörde physische Personalakten, ansonsten werden die Personalakten der Justizbediensteten beginnend mit dem Jahr 2010, jedenfalls seit 1. Jänner 2014 (mit Inkrafttreten der Verordnung der Bundesministerin für Justiz vom 19. Dezember 2013, BGBl. II Nr. 469/2013) elektronisch geführt (siehe auch die Bestimmung des § 520a Geo., wonach die Führung der Personalakten in elektronischer Form zu erfolgen hat).

Ermahnungen und Belehrungen gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 sind im elektronischen Personalakt sog. „besonders schützenswerte“ Dokumente, eine Einsichtnahme für weitere dazu Berechtigte (zB. Personalvertretung, Disziplinaranwalt, Gleichbehandlungsbeauftragte) ist nur auf ausdrückliche Anforderung und nur nach Entscheidung der zuständigen Sachbearbeiterin oder des zuständigen Sachbearbeiters möglich. In den Justizanstalten werden zudem noch physische Handakten der Bediensteten geführt, wo Ermahnungen und Belehrungen in Papierform abgelegt werden.

Das BDG 1979 enthält keine Regelung, was oder was nicht zu den Personalakten zu nehmen ist. Die umfassendste Regelung dazu findet sich im Bereich des Justizressorts aber durchaus verallgemeinerungsfähig in § 512 der Geschäftsordnung für die Gerichte I. und II. Instanz:

„§ 520. (1) Alle Geschäftsstücke, die einen
 1. Richter,
 2. Rechtspraktikanten,
 3. Beamten,
 4. Notar,
 5. Verteidiger in Strafsachen,
 6. Vertragsbediensteten,
 7. Pensionisten,
 8. fachmännischen Laienrichter oder Beisitzer,
 9. Sachverständigen oder Dolmetsch,
 10. Zwangsverwalter oder Ausgleichsverwalter
 betreffen, sind zu einem Akt zu vereinigen (Personalakt bzw. elektronischer Personalakt).“

(2) Für die Aktenbildung finden die Vorschriften der §§ 371 bis 384 Anwendung, soweit nicht im folgenden besondere Bestimmungen getroffen werden.

(3) Die Personalakten haben alles auf eine Person bezügliche zu enthalten; sie sind daher durch Abschriften, Verweisungsblätter oder Amtsvermerke zu ergänzen.

(4) Standesausweise und Dienstbeschreibungen sind weder mit Ordnungsnummern noch mit Seitenzahlen zu versehen; sie sind in einen eigenen Aktendeckel zu legen und den Akten anzuschließen bzw. als eigener Dokumententyp den elektronischen Personalakten anzuschließen.

(5) Ablehnungsanträge, Aufsichtsbeschwerden und die Entscheidungen hierüber sowie Dienststrafsachen gehören nicht in den Personalakt.

...“

Die Praxis der einzelnen Dienstbehörden wird durch diese sehr allgemeine und zugleich umfassende Regelung bestimmt, sodass nur von einer Vergleichbarkeit der Aktenführung gesprochen werden kann.

Zur Frage 4:

- *Gibt es österreichweit eine einheitliche Praxis?*
 - a. *Wenn ja, seit wann?*
 - b. *Wenn nein, warum nicht?*

Die Praxis außerhalb meines Ressorts ist mir nicht bekannt.

Zu den Fragen 5 und 6:

- *5. Wie gehen Sie mit Personalakten von ressortfremden Bediensteten um, die in Ihr Ressort wechseln?*
- *6. 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?*

Bei einem Ressortwechsel werden die Akten, soweit sie nicht schon elektronisch geführt sind und durch Übertragung der Zugriffsrechte abgetreten werden können, grundsätzlich eingescannt und dann elektronisch weitergeführt. Nach Übertragung werden die Papierstücke skartiert.

Zu den Fragen 7 bis 10:

- *7. 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)*

- 8. 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)
- 9. 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)
- 10. 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)

Eine zentrale Erfassung der von den jeweiligen Vorgesetzten dezentral erteilten Ermahnungen und Belehrungen erfolgt nicht, sie liegen gegebenenfalls nur in den einzelnen Personalakten ein, deren Durchsicht bei mehreren tausend dem BDG 1979 unterliegenden Dienstverhältnissen im Justizressort den Rahmen des Möglichen sprengen würde. Das gilt für jedes der bezeichneten Jahre.

Zu den Fragen 11 bis 15:

- 11. Wie definieren Sie „vernichten“ iSd. § 109 Abs. 2 BDG?
- 12. Wie werden gemäß. § 109 Abs. 2 BDG in Ihrem Ressort Ermahnungen oder Belehrungen nach drei Jahren „vernichtet“?
- 13. 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)
- 14. 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?
- 15. 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?

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 Aufzeichnungen über die Belehrung oder Ermahnung sind 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 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 physische als auch auf digitale Unterlagen. Die Beamte ist von der erfolgten Vernichtung der Aufzeichnungen nachweislich zu verständigen.

Ich habe keinen Grund zur Annahme, dass dem nicht entsprochen wird. Eine fortlaufende Nummerierung ist im elektronischen Personalakt nicht vorgesehen.

Zu den Fragen 16 bis 18:

- *16. 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)*
- *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)*
- *18. Inwiefern schließen Sie aus, dass es beim „Vernichten“ gem. § 109 Abs. 2 BDG zu Manipulationen im Personalakt kommt?*

Ausschließen kann ich das Auftreten von dienstlichen Nachteilen aufgrund von Belehrungen oder Ermahnungen naturgemäß nicht, entsprechende Hinweise oder Beschwerden über eine missbräuchliche Praxis liegen mir – nach Recherche aus Anlass dieser Anfrage – allerdings für keines der bezeichneten Jahre vor. Im Übrigen haben die betroffenen Bediensteten die Möglichkeit einer Selbstanzeige gemäß § 111 BDG 1979 gegen die seitens der Dienststellenleiter getroffenen personalpolitischen Führungsmittel.

Die Gefahr von Manipulationen im elektronischen Personalakt halte ich für äußerst gering, zumal eine laufende Protokollierung der Zugriffe im elektronischen Personalakt eine lückenlose Nachverfolgung ermöglicht.

Dr.ⁱⁿ Alma Zadić, LL.M.

