

 Bundeskanzleramt

bundeskanzleramt.gv.at

Sebastian Kurz
Bundeskanzler

Herrn
Mag. Wolfgang Sobotka
Präsident des Nationalrats
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2020-0.668.631

Wien, am 14. Dezember 2020

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Lausch, Kolleginnen und Kollegen haben am 14. Oktober 2020 unter der Nr. **3781/J** eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend „nachteilige Verwaltung des Personalakts“ an mich gerichtet.

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

Einleitend ist im Zusammenhang mit Belehrungen und Ermahnungen festzuhalten, dass es sich dabei um Tatsachenentscheidungen der/des Dienstvorgesetzten handelt. Belehrungen und Ermahnungen 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 in den Erläuternden Bemerkungen zur Bestimmung festgehalten wurde, dass durch dieses Instrumentarium eine Befassung der Dienstbehörde mit „Bagatellsachen“ vermieden werden soll. Eine Definition von Bagatellsachen enthält § 110 Abs. 2 BDG 1979, wonach 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 dem eigentlichen Disziplinarverfahren im Sinne des BDG folgt, dass Belehrungen oder Ermahnungen nicht als Bescheide zu erlassen sind (stRsp VwGH, siehe ua. VwSlg 12586 A/1987). 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, das Anlegen eines Aktenvermerkes erscheint jedoch als sinnvoll.

Zu den Fragen 1 bis 6:

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

In meinem Ressort werden Personalakte in erster Linie in elektronischer Form im elektronischen Akt des Bundes (ELAK) geführt. Dazu ist anzumerken, dass es dem Bundeskanzleramt als modernen Arbeitgeber ein wesentliches Anliegen ist, die Aktenverwaltung im größten

Ausmaß zu digitalisieren, um – wie es Zielsetzung der Büroordnung des BKA ist – höchstmögliche Effizienz und Transparenz des Verwaltungshandelns sicherzustellen. Daher werden nur im Ausnahmefall einzelne Personaldokumente in physischer Form, wie beispielsweise Dokumentenkonvolute, die im Rahmen der Bewerbung und des Dienstantritts übermittelt wurden oder etwaige Nachweise bzw. Bestätigungen, abgelegt.

Die elektronische Führung von Personalakten, die ressortweit einheitlich sein soll, erfolgt im Bundeskanzleramt seit der Einführung des ELAK im Jahr 2001.

Ich ersuche um Verständnis, dass zur Frage nach einer österreichweiten einheitlichen Praxis außerhalb meines Ressorts keine Angaben gemacht werden können, zumal individuelle Personalstrukturen und der Bedarf verschiedenster Behörden unterschiedliche Bedürfnisse an die Führung des Personalakts stellen.

Sofern ressortfremde Bedienstete dauerhaft zum Bundeskanzleramt wechseln, werden diesem – als sodann zuständige personalführende Stelle – die entsprechenden elektronischen Zugriffsberechtigungen übertragen. Weiters erfolgt – sofern ein solcher vorhanden ist – die Übermittlung des Personalaktes in physischer Form. Das konkrete Prozedere im Einzelfall richtet sich danach, in welcher Form Personalakte im jeweils abgebenden Ressort geführt werden.

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 gern. § 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)*

Im angefragten Zeitraum wurde eine schriftliche Ermahnung erteilt.

Zu Frage 11:

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

Gemäß § 109 Abs. 2 BDG 1979 ist von einer Disziplinaranzeige an die Dienstbehörde abzu-
sehen, wenn nach Ansicht der oder des Dienstvorgesetzten eine Belehrung oder Ermah-
nung ausreicht. Diese ist der Beamtin oder dem Beamten nachweislich zur Kenntnis zu brin-
gen. 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 Aufzeich-
nungen über die Belehrung oder Ermahnung zu vernichten, wenn die Beamtin oder der Be-
amte in diesem Zeitraum keine weitere Dienstpflichtverletzung begangen hat.

Dürfen die Belehrung oder Ermahnung nicht mehr „verwertet“ werden, dann sind die ent-
sprechenden Aufzeichnungen von Amts wegen zu entfernen und zu vernichten. Die Ertei-
lung 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 pa-
pierene 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 15:

- 12. Wie werden gemäß § 109 Abs. 2 BDG in Ihrem Ressort Ermahnungen oder Belehrun-
gen 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?*

Selbstverständlich wird im Bundeskanzleramt stets ausschließlich nach den Vorgaben des
Dienstrechts sowie allen sonstigen gesetzlichen Bestimmungen vorgegangen. Seit Inkraft-
treten des § 109 Abs. 2 BDG 1979 in der Fassung BGBl. I Nr. 65/2015 gab es noch keinen

Fall, der die Vernichtung von Aufzeichnungen über eine Ermahnung oder Belehrung erforderte. Sollte ein solcher auftreten, wird das Bundeskanzleramt natürlich ein gesetzeskonformes Vorgehen, welches gewährleistet, dass es zu keinem wie auch immer gearteten dienstlichen Nachteilen der/des jeweiligen Beamtin oder Beamten kommt, sicherstellen.

Zu den Fragen 16 und 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)

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

Ich schließe aus, dass es in meinem Ressort zu dienstlichen Nachteilen oder anderweitigen Unstimmigkeiten im Zusammenhang mit Belehrungen oder Ermahnungen gem. § 109 Abs. 2 BDG 1979 kommt.

Zu Frage 17:

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 in meinem Ressort keine Beschwerden im Zusammenhang mit § 109 Abs. 2 BDG 1979 im angefragten Zeitraum erhoben worden.

Sebastian Kurz

